



Sabiedrības integrācijas fonda projekts
„Apmācību kursa „Starpkultūru komunikācija”
izstrāde un ieviešana”

Apmācību kursa „STARPKULTŪRU KOMUNIKĀCIJA” rokasgrāmata



Informācija ir sagatavota Eiropas Trešo valstu valstspiederīgo integrācijas fonda 2009.gada programmas Granta līguma Nr.IF/2009/3.1./22 starp Kultūras ministriju un Sabiedrības integrācijas fondu par projekta „Apmācību kursa „Starpkultūru komunikācija” izstrāde un ieviešana” īstenošanu ietvaros.

Par materiāla saturu atbild Sabiedrības integrācijas fonds un apmācības programmas „Starpkultūru komunikācija” izstrādes eksperti - Daiga Zaķe, Liesma Ose, Inese Lazda-Mazula un Kārlis Viša.

SATURS

Ievads

4

Kultūrsensitīvās profesionālās darbības izzināšana

11

Starpkultūru komunikācijas un kultūrdialoga konteksts

26

Kultūrkompetences un atšķirību treniņš

49

Profesionālās attīstības perspektīvas

75

Labdien, cienījamais grāmatas lasītāj!

Tuvāko 15 gadu laikā imigrācija ir nenovēršama un trešo valstu valstspiederīgo un imigrantu integrācija būs viens no lielākajiem izaicinājumiem Latvijas sabiedrībai, t.sk., valsts un pašvaldību institūcijām un NVO sektoram. Dažādi politiski, ekonomiski un personīgi apstākļi liek mūsu tautiešiem doties uz dzīvi ārvalstīs. Līdzīgu mērķu vadīti Latvijā ierodas cilvēki no tā dēvētajām trešajām valstīm, lai te dzīvotu, veidotu ģimeni, strādātu vai studētu.

Tā mūsu valstī sastopas dažādas tradīcijas, kultūras un reliģijas. Neapšaubāmi, ka imigrantu un trešo valstu valstspiederīgo jautājums vēl ilgu laiku būs karstu politisku un ekonomisku diskusiju objekts, apsverot visus šī procesa plusus un mīnus. Svarīgākais laikam tomēr ir apzināties, ka tie cilvēki, kas ierodas mūsu valstī, nav tikai sauss statistikas cipars. Arī viņiem ir tiesības saņemt pakalpojumus sociālajā, izglītības un citās jomās, strādāt un maksāt nodokļus, skolot savus bērnus.

Projekta „Apmācību kursa „Starpkultūru komunikācija” izstrāde un ieviešana” mērķis nav mainīt normatīvos aktus vai politiku, bet gan sniegt cilvēkiem iespēju mainīt savus uzskatus. Bieži vien nesaskaņas vai neizpratne rodas tikai tāpēc, ka nespējam viens otru uzklaut vai izprast, it īpaši, ja pārstāvam atšķirīgas kultūras vai reliģijas.

Novēlu, lai šis mācību materiālu apkopojums palīdz gan Jums, gan Jūsu kolēģiem ikdienas darbā, risinot jautājumus, kas saistīti ar imigrantu vai trešo valstu valstspiederīgo dzīvi Latvijā!



Aija Bauere
Sabiedrības integrācijas fonda sekretariāta direktore



Ievads

Tikšanās starp cilvēkiem no dažādām kultūrām ir bijusi vienmēr, un kopš tā laika arī par šo – no „ikdienas dzīves” atšķirīgo fenomenu, tiek domāts. Tomēr senākos laikos minētās tikšanās bija relatīvi retas, bet pēdējo 150 gadu laikā, pateicoties pārvietošanās un komunikācijas līdzekļu attīstībai, starpkultūru komunikācija ir kļuvusi par ikdienas parādību.

Vai ņemot vērā to, ka minēto tikšanās biežums ir tik radikāli pieaudzis, var teikt, ka arī starpkultūru komunikācijas kvalitāte ir uzlabojusies – paliek aktuāls jautājums bez atbildes. Cilvēki, kas iepazīsies ar izveidoto materiālu „Starpkultūru komunikācija” radīs atbildi uz šo un citiem jautājumiem.

Katrā gadījumā var viennozīmīgi teikt, ka interese par starpkultūru komunikāciju un interakciju ir augusi. Iemesli, kas šo interesi izraisa ir ne tikai tas, ka pieaug cilvēku vēlme izzināt, kas notiek procesā, kad cilvēki no dažādām kultūrām tiekas un tiem ir savstarpēji jāsaprotas, bet arī tas, ka daudzu cilvēku darba dzīve un profesionālā darbība ir saistīta ar cilvēkiem no dažādām kultūrām. Līdz ar to kļūst aktuāla nepieciešamība sniegt cilvēkiem atbalstu un zināšanas, lai varētu uzlabot viņu profesionālo darbību.

Kaut arī zinātne salīdzinoši vēl pievērsās minētajai tēmai, tomēr pašlaik ir pieejams apjomīgs daudzums uzskatu, pieredžu un pārdomu par tēmu – starpkultūru komunikācija. Starpkultūru komunikācija ir starpdisciplināra joma, kurā saplūst zināšanas un pieredze no antropoloģijas, socioloģijas, lingvistikas, sociālā darba, pedagoģijas un psiholoģijas nozarēm.

Izvērtējot Sabiedrības integrācijas fonda rīcībā esošo un dažādos avotos pieejamo teorētisko un materiālo bāzi par starpkultūru komunikāciju, Sabiedrības integrācijas fonds iniciēja projektu „Apmācību kursa „Starpkultūru komunikācija” izstrāde un ieviešana”. Projekta mērķis ir paaugstināt Latvijas valsts pārvaldes, pašvaldību un NVO darbinieku kompetences un prasmes, lai veiksmīgi strādātu ar trešo valstu valstspiederīgo mērķauditoriju. 2011.gadā projekts guva atbalstu Eiropas trešo valstu valstspiederīgo integrācijas fonda 2009.gada programmas ietvaros.

Apmācību programmas „Starpkultūru komunikācija” izstrādei tika piesaistīti četri profesionāli un savā jomā zinoši un kompetenti eksperti: Dr. paed. Daiga Zaķe, Dr. paed. Liesma Ose, Mg. soc. Inese Lazda-Mazula, Mg. soc. Kārlis Viša. Apmācību programmas izstrādes gaitā ir:

- veikta jaunāko pētījumu un zinātniskās literatūras analīze
- uzklausi trešo valstu valstspiederīgo pieredze un ieteikumi
- saskaņota apmācību programmas koncepcija ar trešo valstu valstspiederīgo mērķauditoriju
- notikusi valsts pārvaldes, pašvaldību un NVO pārstāvju pieredzes, vajadzību un ieteikumu apkopošana, veicot padziļinātās intervijas
- Noticis apmācību programmas pilotkurss

Tā rezultātā ir tapusi apmācību programma un rokasgrāmata „Starpkultūru komunikācija”, iekļaujot dažādus inovatīvus neformālās izglītības elementus un metodes, tai pat laikā to veidojot uz augsti kvalitatīvas un aktuālas teorētiskās un praktiskās bāzes. Rokasgrāmata ir veidota domājot ne tikai par apmācību programmas dalībniekiem, bet arī par tiem cilvēkiem, kas pirmo reizi saskaras ar jēdzienu – starpkultūru komunikācija, kam ir vēlme, vai kuru profesionālā darbība rada nepieciešamību gūt zināšanas par starpkultūru komunikācijas procesiem. Eksperti ir izstrādājuši radošus uzdevumus un jautājumus, lai valsts pārvaldes iestāžu, pašvaldību un NVO darbinieki, kas ir iesaistīti darbā ar trešo valstu valstspiederīgajiem un kas strādā ar materiālu neklātienē, varētu aktīvi iesaistīties mācību procesā. Kā arī katrs eksperts ir padomājis par literatūru un filmām, ar ko iesaka lasītājam iepazīties.

Rokasgrāmata ir izveidota četros blokos, kas atbilst četrām semināra dienām. Lai arī tēmas ir atšķirīgas, tās ir savstarpēji saistītas un sniedz kopainu par pamatjautājumiem, kas attiecas uz starpkultūru komunikāciju. Pirms katras dienas jeb bloka ir sniegts neliels apraksts par to, kas lasītāju sagaida minētajā sadaļā.

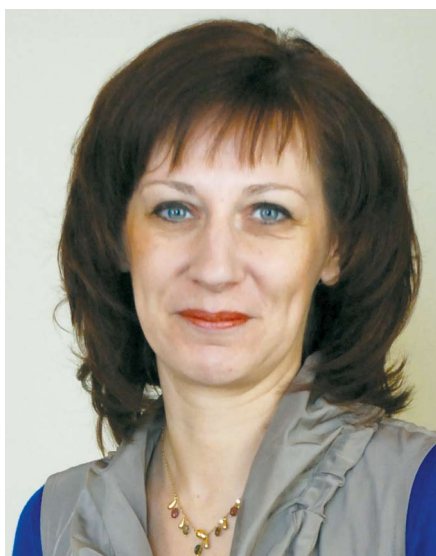
Ļoti ceram, ka materiāls Jums palīdzēs, sniegs atbalstu un zināšanas starpkultūru komunikācijas situācijās, kas dažreiz ir kā kuģošana pa jūru bez navigācijas! Mēs esam mēģinājuši noteikt orientēšanās punktus, kas varētu palielināt izpratni par procesiem šajā jomā.

Ticam, ka jauniegūtās zināšanas un prasmes palīdzēs gan Jums un Jūsu kolēģiem, gan citām ieinteresētajām personām veidot cieņpilnas un uz savstarpēju sapratni balstītas attiecības starp pakalpojuma saņēmēju (trešo valstu valstspiederīgo) un pakalpojumu sniedzēju (darbinieku).



Eiropas trešo valstu valstspiederīgo integrācijas fonda projekta
„Apmācību kursa „Starpkultūru komunikācija” izstrāde un ieviešana”
apmācību programmas izstrādes EKSPERTE

Dr.paed. **DAIGA ZAĶE**



„Mēs, cilvēki, esam kā ziedu dārzs – katra puķe savā daiļumā katrai sava smarža un savs ziedēšanas laiks. Tomēr tikai kuplā puķu pušķī ziedi sniedz patiesu prieku un rada laimes sajūtu. Mans darbs līdzinās dārznieka darbam – lai dārzs ziedētu, tas ik pa laikam ir jālaista, jāčubina un un jāizceļ katra zieda būtība kopīgajā ziedēšanā, ko saucam par dzīvi,” saka Daiga

Daiga Zaķe ir pedagoģisko zinātņu doktore, biedrības "Izglītības iniciatīvu centrs" direktore. Profesionālās darbības lauks ir izglītība, integrācija un pilsoniska sabiedrība. Zinātniskās un pētnieciskās darbības ietvaros aktualizēta kvalitatīvas, iekļaujošas un multikulturālas izglītības problemātika, kā arī tolerantas sabiedrības veidošanas principi un praktiskās iespējas. Daigai Zaķei ir vairāk kā 18 gadu pedagoģiskā darba stāžs darbā gan ar bērniem un jauniešiem, gan arī ar pieaugušajiem, vadījusi nodarbības studentiem Daugavpils Universitātē. Plaša pieredze izglītības un integrācijas projektu vadīšanā un īstenošanā Latvijā un citās valstīs; 2007.-2008. gadā strādājusi par izglītības ekspertu Ukrainā. No 2010. gada Latvijas Pilsoniskās alianses padomes locekle, kas veicina valsts institūciju un nevalstiskā sektora efektīvu sadarbību, kā arī ir *Baltic & Black Sea Circle Consortium* biedre.



Eiropas trešo valstu valstspiederīgo integrācijas fonda projekta
„Apmācību kursa „Starpkultūru komunikācija” izstrāde un ieviešana”
apmācību programmas izstrādes EKSPERTE

Dr. paed. LIESMA OSE



*„Man misija, šķiet, ir līdzināties
līmei vai māliem: savienot
cilvēkus ar visdažādākajiem
resursiem - prasmēm,
kompetencēm, naudu, citiem
cilvēkiem, lai notiktu brīnišķīgas
lietas. Kaut vai, lai Latvijas
sabiedrība kļūtu draudzīgāka,
atvērtāka un uzticēšanās
apgaismota,” saka Liesma*

Dr. paed. Liesma Ose, Vadības un sociālā darba augstskolas “Attīstība” docente asociētā profesore, Sorosa fonda – Latvija Integrācijas programmas direktore. 1987.gadā ieguvusi diplomu filozofijā LU Vēstures un filozofijas fakultātē, 1996. gadā pilnveidojusi savu izglītību politikas zinātnē ASV Indiānas universitātes Smita sociālo pētījumu centrā, kā arī kļuvusi par Amerikas politikas zinātnes asociācijas biedri. 1998.gadā RPIVA iegūts maģistra grāds pedagoģijā un 2007.gadā Latvijas Universitātē aizstāvēta doktora disertācija sociālajā pedagoģijā. No 2000.gada līdz 2004.gadam Liesma Ose veica vietējās izglītības konsultantes pienākumus Izglītības sistēmas attīstības projektā. Liesma Ose ir vairāku grāmatu un pētījumu autore, kā viesprofesore ir vadījusi nodarbības sociālā darba studentiem un maģistrantiem Dānijā, Vācijā, Grieķijā, Turcijā, ASV. 2007.gada ASV Fulbraita programmas stipendiāte.



Eiropas trešo valstu valstspiederīgo integrācijas fonda projekta
„Apmācību kursa „Starpkultūru komunikācija” izstrāde un ieviešana”
apmācību programmas izstrādes EKSPERTE

Mg. soc. **INESE LAZDA – MAZULA**



*Inese novēl: „Rast DROSMI,
lietas, kas stāv starp mums,
atklāti izrunāt, TAKTISKUMU,
delikātās situācijās atbilstoši
izturēties, un GUDRĪBU -
atšķirt, kad nepieciešams viens
vai otrs.*

Inese Lazda – Mazula ir absolvējusi Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskolu „Attīstība” un ieguvusi profesionālo augstāko izglītību sociālajā darbā. Pilnveidojot izglītību, ieguvusi maģistra grādu sociālajā darbā ar specializāciju starpkulturālā komunikācija un konflikta menedžments Vācijā, studējot jaunā starptautiskā programmā Sociālā darba augstskolā „Alice Salomon”. Vairāku gadu garumā ir uzkrātas zināšanas un pieredze šādās jomās: starpkultūru komunikācija; starptautiskā migrācija un etnopolitiskie konflikti; diversity training; konfliktu menedžments un starpkulturālais sociālais darbs. Pēc atgriešanās Latvijā, strādājusi LR Labklājības ministrijā, strādājusi kā brīvprātīgais dažādos starptautiskos un vietēja mēroga projektos, kā arī ar entuziasmu un atbildību ņēmusi dalību dažādos sociālajos projektos. Pašlaik Inese Lazda – Mazula turpina pilnveidot savas teorētiskās un praktiskās zināšanas sociālās tiesībās un starpkultūru komunikāciju jautājumos Vācijā – Berīnes Humbolda universitātē Sociālo zinātņu maģistratūrā.



Eiropas trešo valstu valstspiederīgo integrācijas fonda projekta
„Apmācību kursa „Starpkultūru komunikācija” izstrāde un ieviešana”
apmācību programmas izstrādes EKSPERTS

Mg. soc. **KĀRLIS VIŠA**



*„Novēlu visiem atrast
pieturas punktu, nevis kur
apstāties, bet – atvēzēties...”
novēl Kārlis*

Kārlis Viša ir ieguvis profesionālo augstāko izglītību sociālajā darbā un ieguvis maģistragrādu sabiedrības vadībā. Vairāku gadu starptautiskā pieredze Starpkultūras izglītības un sadarbības jomā. Kopš 2000. gada Kārlis Viša aktīvi iesaistās programmu izstrādē un realizācijā profesionālās darbības pieaugušo izglītības, kvalifikācijas paaugstināšanas, pieredzes izglītības un neformālās izglītības jomās. Kārlis Viša ir līdzdarbojies vairāk kā 60 apmācības programmu izstrādē, 150 apmācību ciklu novadīšanā (no 3 – 15 dienu programmām, vidēji 15 apmācības/gadā), kā arī ir vairāk kā 20 starptautisku apmācību, apmaiņu projektu izstrādes un realizācijas pieredze. Kopš 2002. gada Kārlis Viša ir pilnveidojis savas zināšanas un ieguvis organizācijas, vadības un grupu supervīziju vadīšanas pieredzi: palīdzošo profesiju pārstāvjiem, t.sk., komandu un starpinstitucionālo supervīziju grupu vadīšanā.

Kultūrsensitīvās profesionālās darbības izzināšana

Kultūrsensitīvās profesionālās darbības izzināšana

sagatavoja: *Daiga Zaķe*

Sākot runāt par starpkultūru komunikāciju, apmācību blokā „Kultūrsensitīvās profesionālās darbības izzināšana” tiks aplūkoti tādi jēdzieni kā globalizācija un migrācija, kas tieši ietekmē starpkultūru komunikācijas procesus. Īpaša uzmanība tiks veltīta tieši Latvijas situācijai – migrācijas vēsture un patreizējā situācija valstī.

Nemot vērā projekta mērķauditoriju, t.i., valsts iestāžu, pašvaldību un NVO darbinieki, kuri ir iesaistīti darbā ar trešo valstu valstspiederīgajiem, tiks aplūkota arī klientu – trešo valstu valstspiederīgo – situācija Latvijā, kā arī tiks pievērsta uzmanība vispārējiem ētikas principiem un tādām vērtībām kā sociālais taisnīgums un tolerance.

Migrācijas mehānismi un trešo valstu valstspiederīgie Latvijā

Lai veidotu vienotu izpratni attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgajiem Latvijā, šeit ir minēts biežāk lietoto terminu skaidrojums normatīvo aktu regulējuma kontekstā.

Trešās valsts valstspiederīgais — persona, kas nav Latvijas Republikas, citas Eiropas Savienības (ES) dalībvalsts, kādas no Eiropas Ekonomikas zonas valstīm (visas ES valstis un Īslande, Lihtenšteina, Norvēģija) vai Šveices Konfederācijas pilsonis, vai bezvalstnieks – persona, kurai šo statusu piešķirusi kāda no šīm valstīm.

Imigrācijas likuma kontekstā

Ārzemnieks — persona, kura nav Latvijas pilsonis vai Latvijas nepilsonis.

Mītnes zeme — ārzemnieka pilsonības valsts, ārzemnieka iepriekšējā pastāvīgās dzīvesvietas valsts vai valsts, kas izsniegusi ārzemniekam uzturēšanās atļauju.

Uzturēšanās atļauja — dokuments, kas ārzemniekam dod tiesības uzturēties Latvijas Republikā noteiktu laiku vai pastāvīgi.

Darba atļauja – dokuments, kas nepieciešams ārzemniekam, kurš vēlas nodibināt darba tiesiskās attiecības, noslēdzot darba līgumu, vai būt nodarbināts, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu (tajā skaitā kā komercsabiedrības pārvaldes vai izpildinstitūcijas loceklis), vai būt pašnodarbināta persona.

Pilsonības likuma kontekstā

Ārvalstnieks — ārvalsts pilsonis (pavalstnieks).

Bezvalstnieks — persona, kas netiek uzskatīta par pilsoni (pavalstnieku) saskaņā ar kādas valsts likumiem.

Patvēruma likuma kontekstā

Droša izcelsmes valsts — valsts, kurā atbilstoši tiesiskajai situācijai, tiesību aktu piemērošanai demokrātiskā sistēmā un vispārējiem politiskajiem apstākļiem nepastāv vajāšana, spīdzināšana, necilvēcīga vai pazemojoša attieksme vai necilvēcīgs vai pazemojošs sods, kā arī nepastāv vardarbības draudi starptautisku vai iekšēju bruņotu konfliktu gadījumā.

Droša trešā valsts — valsts, kurā patvēruma meklētājs uzturējies pirms ierašanās Latvijas Republikā un kurā, kā tas noteikts starptautiskajos tiesību aktos, viņa dzīvība un brīvība netiek apdraudēta sakarā ar viņa rasi, reliģiju, tautību un piederību pie noteiktas sociālās grupas vai viņa politiskajiem uzskatiem [..].

Patvēruma meklētājs — trešās valsts valstspiederīgais vai bezvalstnieks, kas šajā likumā noteiktajā kārtībā iesniedzis iesniegumu par bēgļa vai alternatīvā statusa piešķiršanu Latvijas Republikā, līdz brīdim, kad stājies spēkā un kļuvis neapstrīdams galīgais lēmums par viņa iesniegumu. Bēgļa statusu var piešķirt, ja persona pamatoti baidās no vajāšanas savas pilsonības valstī vai iepriekšējās mītnes zemē (ja persona ir bezvalstnieks) rases, reliģijas, tautības, sociālās piederības, politiskās pārliecības dēļ.

Pagaidu aizsardzība — ārkārtas pasākums, ar kuru personu grupai šajā likumā noteiktajā kārtībā piešķir tiesības noteiktu laiku uzturēties Latvijas Republikā.

Migrācija: vēsture, situācija un mehānismi

Termins migrācija nozīmē dzīvu organismu pārvietošanos no viena bioma (ģeogrāfiskās joslas daļa) uz citu. Cilvēkiem migrācija ir pārvietošanās, pārcelšanās no vienas vietas uz citu; cilvēku ieceļošana valstī vai izceļošana no tās (ārējā migrācija), pārvietošanās pa valsts iekšieni (iekšējā migrācija).

Ar imigrāciju saprot cilvēku ieceļošānu no vienas valsts citā valstī ekonomisku, militāru, politisku, reliģisku vai citu iemeslu dēļ ar mērķi apmesties tajā uz dzīvi. Atšķirībā no tūrista, ceļotāja vai dienesta komandējuma, imigrants ir persona, kas vēlas valstī, kurā tas ir ieradies, apmesties uz pastāvīgu dzīvi.

Emigrācija ir piespiedu vai brīvprātīga iedzīvotāju izceļošana no savas valsts.

Imigranti – ārvalstnieki (izņemot kādas ES dalībvalsts, Eiropas Ekonomikas zonas valsts, vai Šveices Konfederācijas pilsoņi) un bezvalstnieki, kas Latvijā uzturas ar termiņuzturēšanās vai pastāvīgas uzturēšanās atļauju. Jaunie imigranti ir Latvijā ieradušies pēc neatkarības atjaunošanas. Ilglaicīgie imigranti – bijušās PSRS pilsoņi, kas nonāca Latvijā okupācijas laikā, ilgstoši dzīvo valstī, nav ieguvuši Latvijas pilsonību vai ir kļuvuši par trešās valsts pilsoņiem – Lisabonas līguma kontekstā ir imigranti. Latvijas nepilsoņu statuss šai imigrantu grupai ir piešķīris īpašas privilēģijas: nepilsoņu pasēs dod tādas pašas pārvietošanās tiesības kā pilsoņu pasēs, nepilsoņiem ar likumu ir piešķirtas pastāvīgās, nevis termiņuzturēšanās atļaujas, un pastāvīgās darba atļaujas; tās nav individuāli jāpieprasa kā jaunajiem imigrantiem.

Ārvalstnieks, kurš Latvijā ierodas no valsts, kura nav Eiropas Savienības vai Eiropas Ekonomiskās Zonas valsts un Šveice, Latvijā var uzturēties ar vīzu vai ar vienu no trim uzturēšanās atļaujām – termiņuzturēšanās atļauju, pastāvīgās uzturēšanās atļauju vai Eiropas Kopienas (EK) pastāvīgā iedzīvotāja statusu. Uzturēšanās atļauja ārvalstniekam ir nepieciešama tādā gadījumā, ja viņš/a vēlas Latvijā uzturēties ilgāk kā 90 dienas pusgada laikā. Ja ārvalstnieks Latvijā plāno uzturēties mazāk kā 90 dienas pusgada laikā, tad viņš/a Latvijā var uzturēties ar vīzu. Tomēr ir situācijas, kad ārvalstniekam, plānojot Latvijā īslaicīgu nodarbinātību, ir nepieciešama uzturēšanās atļauja arī tad, ja uzturēšanās Latvijā ir īsāka par 90 dienām.

Minoritāte (mazākumtautība) – iedzīvotāju grupa valstī, kas ir izteikti mazāka par pamatnāciju un sevi apzinās kā īpašu kopienu ar atšķirīgām vērtībām, nekā pārējiem. Eiropā izšķir divu veidu minoritātes: a) vēsturiskās, – tautas, kuras gadsimtos saistītas ar pamatnācijas vēsturi; b) ieceļotāju imigrantu minoritātes. Latvijā pastāv abu veidu minoritātes.

20.gadsimts nereti tiek saukts par *bēgļu gadsimtu*, jo:

- franču aristokrāti, bēgot no Lielās franču revolūcijas, izplatīja vārdu «emigrants»;
- 1915.gadā Turcijā tika noslepkavoti vairāk nekā miljons armēņu. Dzīvi palikušie metās bēgt
- Fašisma uzvara Vācijā 1934.gadā rosināja bēgt lielu skaitu ebreju ģimeņu, arī antifašistus
- 1945.gadā Otrā pasaules kara rezultātā pa Eiropu klīda 40 miljoni bēgļu, no Austrumeiropas tika padzīti ap 14 miljoni vāciešu
- PSRS sastāvā vardarbīgi iekļautās Baltijas valstis mērķtiecīgi tika papildītas ar migrantiem no kādreizējām Padomju Savienības republikām
- Padomju Savienības un Dienvidslāvijas sabrukums 90.gados radīja jaunas migrantu, bēgļu plūsmas

Vēsturiskā situācija Latvijā:

- Sakarā ar iedzīvotāju brīvu migrāciju bijušās PSRS teritorijā padomju laikā Latvija *mantoja* vairāk kā pusmiljonu ieceļotāju un viņu pēcnācēju. Piemēram, Rīgā, Daugavpilī, Rēzeknē cittautiešu īpatsvars pārsniedza 50 %
- 80-to gadu beigās līdz ar trešās Atmodas sākumu pieauga arī Latvijas sabiedrības neapmierinātība ar cittautiešu straujo pieplūdumu Latvijā – radās nepieciešamība pēc noteiktas Latvijas migrācijas politikas, kas nodrošinātu kontroli pār migrācijas procesiem valstī
- Līdz ar iestāšanos ES (2004.) – palielinājās darbaspēka emigrācija, kas valsts iekšienē radīja būtisku darbaspēka pieprasījumu, ko vietējais darba tirgus nebija spējīgs apmierināt. Sabiedrībā un politiskajās aprindās sākās diskusijas par emigrācijas apturēšanas pasākumiem un imigrācijas veicināšanu

Tāpat vēsturiski migrāciju plūsmas jeb personu pārcelšanās no vienas valsts uz otru nav nekas jauns. Bet 21.gadsimtā par migrāciju sāk runāt kā par globālu fenomenu, kas pārņem visu pasauli.

Mehānismi, kas darbina migrāciju, ko veicina bagātību koncentrācija un produkcijas apjomi noteiktos reģionos, ir:

- ekonomiskie: cerības rast labāku darbu un lielākus ienākumus
- kultūras: vairāk iespēju izglītībai un attīstībai
- labklājības: lielākas iespējas saņemt labākus pakalpojumus

Tiek izšķirti trīs galvenie migrācijas veidi: darbaspēka migrācija, bēgļu migrācija un urbanizācija (rūpniecības un iedzīvotāju koncentrēšanās lielās pilsētās). Miljoniem lauksaimniecībā nodarbināto ir atstājuši laukus un devušies uz pilsētām, veidojot nesamērojami augstu urbanizācijas pakāpi. Šī parādība sākās 18. gadsimta beigās Lielbritānijā, izplatījās visā pasaulē un līdz pat šodienai turpinās daudzos apgabalos. Industrializācija veicina migrāciju jebkurā vietā. Arvien pieaugošā globālā ekonomika ir globalizējusi arī darba tirgu. Pārapdzīvotība, atvērtās lauksaimniecības robežas un augošie industriālie centri pievelk vai atgrūž brīvprātīgos migrantus.

Saskaņā ar Lisabonas līgumu, kas stājās spēkā 2009.gada 1.decembrī, migrācijas un patvēruma politikas jautājumi, kas ietilpst plašākā brīvības, drošības un tiesiskuma politiku sfērā, atrodas Eiropas Savienības (turpmāk – ES) un dalībvalstu dalītajā kompetencē. Tas nozīmē, ka daļā jautājumu tiesību akti tiek pieņemti

ES līmenī un dalībvalstīm, tostarp Latvijai, tie ir jāpārņem savā nacionālajā likumdošanā vai jāīsteno tieši, savukārt daļā jautājumu, ciktāl tie nav tikuši regulēti ES līmenī, dalībvalstīm pašām ir likumdošanas tiesības.

Galvenās migrācijas un patvēruma politikas attīstības vadlīnijas, principi, sasniedzamie mērķi un īstenojamie uzdevumi ir definēti divos ES visaugstākajā līmenī apstiprinātajos politikas dokumentos – Eiropas Imigrācijas un patvēruma paktā un Stokholmas programmā. *Eiropas Imigrācijas un patvēruma pakts*, kas pieņemts 2008.gada 15.-16.oktobra Eiropas Padomes sanāksmē, nosaka piecus ambiciozus politisko mērķu virzienus migrācijas un patvēruma jomā, uz kuriem turpmāk ES ir jāfokusē sava uzmanība:

- 1) organizēt legālo imigrāciju, ņemot vērā katras dalībvalsts konstatētās prioritātes, vajadzības un spējas uzņemt migrantus, kā arī veicināt integrāciju
- 2) kontrolēt nelegālo imigrāciju, nodrošinot nelegālo imigrantu atgriešanos izcelsmes valstīs vai tranzītvalstī
- 3) celt robežkontroļu efektivitāti
- 4) padarīt Eiropu par patvēruma vietu
- 5) izvērst plašas partnerattiecības ar migrantu izcelsmes valstīm un tranzītvalstīm, lai veicinātu migrācijas un attīstības sinerģiju

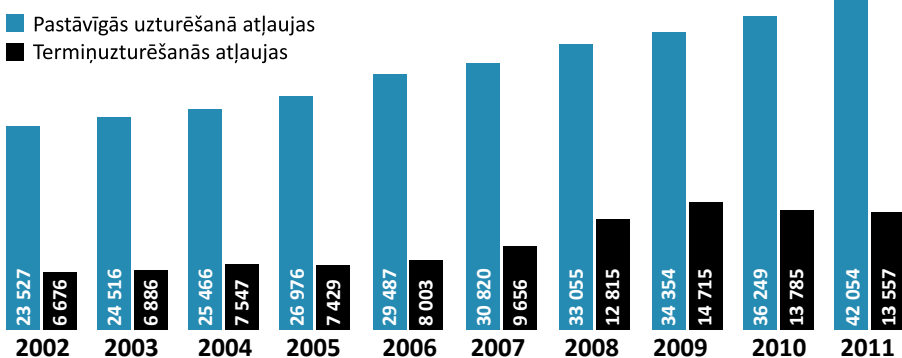
Latvijā kopš 2006.gada nav notikušas būtiskas izmaiņas politiskās sistēmas struktūrā. Joprojām Iekšlietu ministrija ir vadošā valsts pārvaldes iestāde iekšlietu nozarē, kas arī izstrādā un īsteno politiku migrācijas jomā. Tās pakļautībā darbojas Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde (PMLP). Atbilstoši spēkā esošajiem Latvijas likumiem un citiem normatīvajiem aktiem, PMLP veic migrācijas politikas īstenošanu, patvēruma politikas izstrādāšanu un īstenošanu un citas funkcijas.

Bez Iekšlietu ministrijas ar migrācijas un patvēruma jautājumiem nodarbojas arī Ārlietu ministrija, Labklājības ministrija, Ekonomikas ministrija, Veselības ministrija, Izglītības un zinātnes ministrija, Tieslietu ministrija, kā arī valsts drošības iestādes un pašvaldības. Minētās valsts pārvaldes iestādes savas kompetences ietvaros savstarpēji sadarbojas, lai īstenotu labas pārvaldības principus.

No 2011.gada 1.aprīļa Ministru Kabinets ir uzdevis Kultūras ministrijai pārņemt arī imigrantu integrācijas politikas izstrādi un īstenošanu un Eiropas Trešo valstu valstspiederīgo integrācijas fonda pārraudzības funkciju īstenošanu.

Kopējais ārvalstnieku skaits (arī ES pilsoņi), kas uzturas Latvijā ar pastāvīgajām atļaujām katru gadu dinamiski pieaug, savukārt ar termiņuzturēšanās atļaujām – pēdējos gados ir apmēram līdžīgs:

Ārzemnieku skaits, kas valstī uzturas ar derīgām pastāvīgās vai termiņuzturēšanās atļaujām*
2002 - 2011



* uz katra gada 1. janvāri

Avots: PMLP, pieejams: <http://www.pmlp.lv/lv/statistika/uzturesanas.html>

No visiem valstī reģistrētajiem ārvalstniekiem lielākā daļa jeb 36 638 ir Krievijas pilsoņi. Latviju kā mītnes zemi izvēlējušies arī 3754 Lietuvas pilsoņi, 3198 Ukrainas pilsoņi, 2035 Baltkrievijas pilsoņi un 1174 Vācijas pavalstnieki. Latvijā legāli reģistrējušies arī iebrucēji no tādām eksotiskām zemēm kā Uganda, Gambija, Burundi, Tanzānija, Togo un citām.

Patvēruma un bēgļu skaits Latvijā nav liels, bet tam ir tendence pieaugt.

Patvēruma meklētāju skaits 2003.gadā – 5, 2008.gadā – 51, 2010.gadā – 61.

Personas ar bēgļa statusu: 2001.gadā – 1, 2008.gadā – 2, 2010.gadā – 7.

Trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas dinamika Latvijā

Izvērtējot trešo valstu valstspiederīgo ieceļošanas dinamiku Latvijā, jāsecina, ka pēdējo gadu laikā ieceļojušo personu skaits ir pieaudzis. 2004.gada 1.janvārī ar termiņuzturēšanās atļauju Latvijā uzturējās 5102 trešo valstu valstspiederīgie (neskaitot tos, kuri bija ieradušies kā misionāri vai ciemos). Savukārt, 2009.gada 1.janvārī šo cilvēku skaits bija sasniedzis 8268, no kuriem 2797 termiņuzturēšanās atļauju Latvijā saņēma pirmo reizi. 2010.gadā tie bija 7538 cilvēki.

Pēc dzimuma sadalījuma 45% Latvijā iebrukušo trešo valstu valstspiederīgo ar termiņuzturēšanās atļaujām ir sievietes, bet 55% – vīrieši. Aplūkojot dzimuma proporcijas un imigrācijas iemeslus, redzams, ka sievietes ievērojami mazāk iebruc, lai strādātu Latvijā (darba ņēmēju vidū sievietes ir 21%, vīrieši – 79%), bet sieviešu īpatsvars ir daudz lielāks vecāku vidū, kuri brauc pie saviem bērniem (sievietes – 78%, vīrieši – 22%).

Lielākā daļa trešo valstu valstspiederīgo ieceļotāju Latvijā ir no NVS valstīm – Krievijas, Ukrainas, Baltkrievijas, bet termiņuzturēšanās atļaujas tiek izsniegtas arī cilvēkiem no ASV, Indijas, Izraēlas un Ķīnas. Aplūkojot imigrācijas dinamiku no dažādām valstīm, redzams, ka minētās trīs NVS valstīs pēdējo astoņu gadu laikā vienmēr ir bijušas galvenās imigrācijas valstis, tomēr jānorāda, ka proporcionāli imigrantu pieaugums no Ukrainas un Baltkrievijas ir bijis lielāks nekā no Krievijas, kā arī būtiski ir palielinājies imigrantu skaits no tādām valstīm kā Moldova, Uzbekistāna, Azerbaidžāna, Gruzija un Turcija. Savukārt, imigrantu skaits no ASV, Indijas un Izraēlas ir pieaudzis daudz mazāk. Lielākā daļa iebrucēju Latvijā ierodas ģimenes apvienošanās nolūkos. Tam seko nodarbinātība, kas gan augstā bezdarba apstākļos kopš 2008.gada būtiski samazinās.

Atsaucoties uz Sabiedrības integrācijas politikas pamatnostādņu projektā (TM, 20.08.2010.) minēto informāciju uz 2010.gada 1.janvāri Latvijā bija reģistrētas 7538 personas ar termiņuzturēšanās atļaujām. Katru gadu pieaug ārvalstu studentu skaits no trešajām valstīm (2007.gadā – 393, 2008.gadā – 450, 2009.gadā – 470). Saskaņā ar PMLP datiem, 2008.gadā laulības kā iemeslu termiņuzturēšanās atļaujas saņemšanai minēja 3091 persona, no tiem pilsoņu laulātie bija 2218 personas, nepilsoņu laulātie – 741 persona, bet ārvalstnieku laulātie – 132 personas. Savukārt, bērnu skaits, kuri Latvijā uzturas ar termiņuzturēšanās atļaujām, uz 2009.gada 1.janvāri bija 179.

Galvenie imigrācijas iemesli trešo valstu valstspiederīgo vidū ir:

- ģimenes saites – 55% (laulība, bērni, vecāki)
- darbs – 34% (gan darba devēji, gan darba ņēmēji)
- studijas – 6%

Plašsaziņas līdzekļos imigranti tiek uztverti kā viesstrādnieki, norādot, ka šie cilvēki ieradušies strādāt tikai uz īsu laika periodu un pēc tam atkal dosies prom. Tomēr pētījumi liecina par to, ka lielākā daļa imigrantu Latvijā ierodas ģimenes apvienošanās nolūkos un līdz ar to ir ieinteresēti savu turpmāko dzīvi saistīt ar Latviju. Imigranti ir pelnījuši tiesības dzīvot starp mums, jo veicinājuši mūsu nodarbinātību un mūsu labklājību ar savu darbu nodarbinātākajos reģionos un noteiktos ražošanas sektoros, lai arī cik pazemojošs dažkārt bijis viņu darbs. Viņiem ir tiesības uz minimālu drošību, kas ļauj veidot nākotni un savu ģimeni.

Globalizācija kā mūsdienu pasaules attīstības tendence

*Globalizācija nes nevis nacionālo valstu galu, bet gan rada nepieciešamību pēc aktīvākas valsts.
Globalizācija nav anonīms dabas spēks, tā ir cilvēka prāta un gribas veidojums,
tāpat arī nacionālās valstis un nacionālo identitāšu stiprums.*
(S. Ēlerte, 2010)

Globalizācija ir daudzšķautņains process, saistīts ar ekonomiskām, sociālām, tehnoloģiskām, politiskām un citām izmaiņām, kuru rezultātā vairums pasaules valstu un ģeogrāfisko reģionu kļūst savstarpēji ciešāk saistīti, taču arī vairāk atkarīgi viens no otra. Praksē globalizācija izpaužas pieaugošā preču un pakalpojumu, kā arī kapitāla, naudas un iedzīvotāju plūsmā starp valstīm.

Globalizācija nozīmē ne tikai preču, pakalpojumu, darbaspēka, tehnoloģiju un kapitāla kustības pieaugumu pasaulē, bet arī visu mūsdienu sociālās dzīves jomu savstarpējo saikņu paplašināšanos, padziļināšanos un paātrināšanos, sākot no kultūras jomas līdz kriminālajai, un no finansu līdz pat garīgās dzīves jomai. Par globalizāciju var runāt kā par mūsdienu pasaules vispārīgās attīstības tendenci un nepieciešamību, kura skar visas modernās sabiedrības dzīves sfēras. Procesu īpaši aktivizē telekomunikācijas, infrastruktūras un interneta attīstība.

Vēsturiski ir grūti noteikt gadu vai laika posmu, kad radies globalizācijas jēdziens, jo par tā izcelšanās laiku pastāv krasi atšķirīgi viedokļi. Akadēmiskajā literatūrā pirmo reizi šis jēdziens fiksēts 1961.gadā, kaut gan jēdzieni „globalizēt” un „globālisms” parādījās jau 1944.gadā. Daļa pētnieku argumentē, ka globalizācijas process nav nekas jauns un pasaule bija globalizēta arī pirms simts gadiem un šodien nav daudz mainījusies. Šie globalizācijas pētnieki norāda, ka jau 19.gadsimta beigās pastāvēja atvērta ekonomiskā sistēma, apjomīga valūtu tirdzniecība, starp valstīm bija atvērtas robežas un pastāvēja intensīva preču plūsma, kas veicināja tirdzniecības nozares izaugsmi, kā arī pastāvēja samērā liela cilvēku brīvprātīgā migrācija. Savukārt citi pētnieki norāda, ka globalizācijas process ir salīdzinoši jauns un pastāv kvalitatīvas atšķirības salīdzinot laika posmu pēc 1945.gada ar jebkuru citu iepriekšējo periodu. Tiek norādīts, ka pirms 1945.gada starptautiskā tirdzniecība notika tikai nedaudzu tautsaimniecības sektoru starpā, savukārt mūsdienās, pastāvot augstam starptautiskās integrācijas līmenim, praktiski visi tautsaimniecības sektori ir atvērti tirdzniecībai.

Par pirmo oficiālo dokumentu, kas ieskicēja Globālās izglītības virzienu un jēdzienu, var uzskatīt 1974. gada 19. novembrī UNESCO Ģenerālās konferences 18.sesijā apstiprinātos ieteikumus “Izglītība starptautiskajai sapratnei, sadarbībai un mieram” un “Cilvēktiesību un pamatbrīvību izglītība” (*Recommendation concerning Education for International Understanding, Co-operation and Peace, and Education relating to Human Rights and Fundamental Freedoms, adopted by the UNESCO General Conference, 18th session, Paris, 19 November 1974.*) Ieteikumu dokumentā teikts, ka “... par izglītības politikas veidošanas stūrakmeņiem būtu uzskatāmi vairāki mērķi:

- 1) starptautiskā dimensija un globālā perspektīva visos izglītības līmeņos un formās
- 2) izpratne un cieņa pret visām – gan savas, gan citu valstu tautām un to kultūru, vērtībām un dzīvesveidu
- 3) apziņa par arvien pieaugošo savstarpējo mījsakarību un mijattiecību nozīmi dažādu pasaules tautu starpā
- 4) spēja sazināties ar citiem cilvēkiem
- 5) ne tikai tiesību, bet arī pienākumu apzināšanās attiecībā pret citiem
- 6) izpratne par starptautiskās sadarbības un solidaritātes nepieciešamību
- 7) indivīda gatavība piedalīties vietējo, valsts un visas pasaules problēmu risināšanā

Globalizācijas procesi ietekmē ikvienu indivīdu, valsti un organizāciju. Tajos iesaistīto pušu mijiedarbību virza globalizācijas procesi. Tādēļ pētnieki šīs iesaistītās puses mēdz dēvēt par aktieriem uz globalizācijas norises skatuves. Pēdējie trīsdesmit četrdesmit gadi raksturīgi arī ar to, ka ir radusies plaša globalizācijas pretinieku kustība, kas cenšas pievērst sabiedrības un politiķu uzmanību globalizācijas negatīvajām sekām.

Sociologs Zigmunds Baumanis (*Bauman, 2000*) raksta:

„Globalizācijas vārds ir visu mutē; tas ātri vien pārvēršas par koda vārdu, maģisku inkarnāciju, paroli, kas varētu atslēgt visu mūsu tagadnes un nākotnes noslēpumu vērtus. Dažiem “globalizācija” saistās ar to, kas mums jādara, ja vēlamies būt laimīgi, kamēr citiem “globalizācija” ir visu nelaimju cēlonis. Tomēr mums visiem “globalizācija” ir kā neizbēgams liktenis, neatgriezenisks process; tas ir process, kas mūs visus ietekmē vienādi. Mēs visi tiekam “globalizēti”, un mums visiem tas nozīmē vienu un to pašu.”

Savukārt sociologs Imanuels Valleršteins (*Wallerstein, 2009*) apgalvo, ka:

„Globalizācija ir beigusies. Pēc pieciem gadiem jūs pat neatcerēsities, ko šis vārds nozīmēja. Mēs pašlaik virzāmies stipra protekcionisma ēras virzienā. Šajā ērā ekonomiskajos procesos iejauksies visas valstis bez izņēmuma. Mēs jau tagad drīz būsime nacionalizējuši teju visas pasaules bankas. Šāda situācija jau nu noteikti nav tas, ko sauc par globalizāciju. Starp citu, ASV ārējā tirdzniecība pēdējo trīs mēnešu laikā ir sarukusi par 20%. Lūk, tāda ir tā jūsu globalizācija.”

Globalizācijas plusi un mīnusi

Teorētiskajā (ekonomiskajā, politiskajā, kultūrteorētiskajā, antropoloģiskajā, filozofiskajā utt.) literatūrā, kā arī masu saziņas līdzekļos rodama izpratne par globalizāciju ir radikāli daudzveidīga; katra definīcija novoco gandrīz jau tās parādīšanās mirklī – to nosaka mainīgā ekonomiskā, politiskā, sociālā un kultūras situācija, kuras rezultātā notiek neparedzamas vērtīborientāciju svārstības. Tāpat teorētisko vērojumu apgrūtinā arī tas, ka nav iespējama retrospekcija, tas ir, mēs esam vienlaikus dalībnieki un vērotāji, tādēļ nav pārsteidzoši, ka dominē šībrīža uztveres (refleksijas, kuras prasa zināmu atsvešinājuma pakāpi, nodarbošanos ar emocionālu retoriku). Protams, jāņem vērā arī tas, ka nav iespējams novilkt skaidras demarkācijas līnijas starp “lokālo” un “globālo”, “identisko” un “atšķirīgo”, “nacionālo” un “pārnacionālo”, kā tas bija, iespējams, pirms desmit, divdesmit, trīsdesmit gadiem. Globalizācijai dažādos sektoros ir gan pozitīvs, gan negatīvs efekts. Kā pozitīvo var atzīmēt, piemēram, starptautiski saskaņotu biznesa pasākumu veikšanu, bet negatīvo – kultūras transformāciju “kultūras barībā”.

Ļoti sarežģīts un pretrunīgs ir jautājums par patēriņa modeļu izlīdzināšanu, jo no vienas puses, visiem pasaules iedzīvotājiem ir vienādas tiesības uz noteiktu dzīves līmeni un komfortu, taču pasaules iedzīvotāju nevienmērīgā sadalījuma un dažu reģionu pārpalīdzīvotības, kā arī dažādu ekonomiskās attīstības pakāpju un dažādu klimatisko apstākļu dēļ, šiem centieniem pēc “patēriņa nolīdzināšanas” var būt katastrofālas ekonomiskas vai ekoloģiskas sekas, tāpēc šis process ir rūpīgi plānojams un pārraugāms. Vieni to uzskata par pozitīvu, attīstību veicinošu procesu, savukārt citi ir noskaņoti samērā kritiski, globalizācijā saskatot daudzu problēmu cēloni. Sava taisnība ir abām pusēm, jo mūsdienu politiskā un ekonomiskā situācija ir parādījusi, ka dažādos pasaules reģionos dažādām valstīm un iedzīvotāju grupām globalizācija var nozīmēt kaut ko gluži atšķirīgu: vieniem tā veicina ekonomisko labklājību, savukārt citas valstis un reģioni turpina slīgt vēl lielākā nabadzībā.

Globalizācijas piekritēju argumenti:

- Pieaugošanas iespējas ikvienam indivīdam.
- Ekonomiskā sacensība nodrošina kvalitatīvākas, daudzveidīgākas un lētākas preces un pakalpojumus.

- Informācijas, izglītības, zināšanu apmaiņa un pilnveidošana.
- Kopīgi problēmu risinājumi.

Globalizācijas procesu pozitīvo ietekmi aizstāv daudzas starptautiskās organizācijas, viena no aktīvākajām, piemēram, ir Pasaules Tirdzniecības organizācija.

Globalizācijas pretinieku argumenti:

- Sabiedrības grupas, kurām nav pieejami resursi, nebauda vienlīdzīgas iespējas ar citiem.
- Strauja sabiedrībai bīstamu parādību (noziedzība, slimības, vides piesārņojums) izplatība.
- Nevienmērīga reģionu attīstība.
- Sarežģītāka vienošanās par kopīgiem risinājumiem.

Globalizācijas procesu negatīvās sekas uzsver, piemēram, organizācija *Greenpeace*, Pasaules Dabas fonds u.c.

Globālā sabiedrība kā riska sabiedrība

Tā ir “riska sabiedrība”, jo fundamentālās izmaiņas gan politikas, ekonomikas jomās, gan sociālajā un kultūras vidē rada dažādus riska faktorus:

- 1) tādā nozīmē, ka, veidojot jauna veida attiecības šajās jomās, pastāv iespēja tās izveidot veiksmīgākas vai neveiksmīgākas
- 2) risks saistīts ar nedrošības un nenoteiktības stāvokli, kas skar gan dažādas sabiedrības šaurākā izpratnē, gan arī indivīdu

Tas lielā mērā saistīts ar identitātes jautājumu, bet ne tikai ar to. Piemēram, Latvijā sakarā ar iestāšanos Eiropas Savienībā tiek ļoti daudz diskutēts par identitātes jautājumu, par drošības, ekonomikas jautājumiem u.c. Latvijai, tāpat kā daudzām citām valstīm, iestāšanās ES nozīmē lielas pārmaiņas gan ekonomiskā, gan politiskā, gan citās jomās.

Tajā pašā laikā globalizācijas attīstība ir uzrādījusi nepieciešamību pēc noteiktām un visiem pieejamām vērtībām, to skaitā – pēc drošības, taisnīguma, vides ilgtspējības, finansiālās stabilitātes, iespējas iegūt izglītību, veselības aizsardzības u.c. Un – kas ir vissvarīgākais – rīcībspējīgas pārvaldības struktūras, kas var nodrošināt sabiedrības attīstībai nepieciešamās vērtības. Šo vērtību nodrošināšana prasa kolektīvu rīcību un atbildību.

Globalizācija Latvijā

Mazas valsts izšķiršanās iesaistīties globālu jautājumu risināšanā parasti ir nozīmīgs politisks solis, lai norādītu arī uz mazās valsts klātbūtni un izpratni par globālām problēmām. Spilgts piemērs šajā kontekstā ir Latvijas līdzdalība starptautiskajās miera uzturēšanas misijās, kā arī iesaistīšanās starptautiskajās humānās palīdzības sniegšanas akcijās.

Globalizācijas SVID analīze*:

**Veicot SVID analīzi tiek izvērtētas iekšējo un ārējo faktoru sniegtās priekšrocības un problēmas.*

Globalizācijas stiprās puses Latvijā:

- kultūras tradīcijas
- sabiedrības vienotība un gribasspēks

- ģeogrāfiskais stāvoklis
- augsts izglītības līmenis/daudz talantīgu cilvēku
- attīstīta pārtikas rūpniecība

Globalizācijas vājās puses Latvijā:

- zems atalgojums un mazs vidusslānis
- neatrisināti pilsonības jautājumi
- importa – eksporta nesabalansētība un iekšējā tirgus problēmas
- trūkst lielu uzņēmumu, daudzi uzņēmumi pieder ārzemniekiem

Latvijas iespējas globalizācijas procesā:

- izglītība
- integrācija ES
- iespēja attīstīt uzņēmējdarbību
- komunikāciju paplašināšanās
- pārvaldes uzlabošana

Draudi:

- identitātei
- ekonomikas un lauksaimniecības pastāvēšanai
- pieaug pesimisms un neticība nākotnei
- tiks ekspluatēts lētais darbaspēks
- demogrāfiskā krīze un migrācija

Avots: ANO Pārskats par tautas attīstību Latvijā, 1999.

Globālā izglītība

“Lisabonas grupa”, kuru veido 18 speciālisti no Eiropas, Ziemeļamerikas un Japānas, veikusi mūsdienu pasaules globalizācijas tendenču sociālo, ekonomisko un ekoloģisko aspektu analīzi un izstrādājusi pasaules attīstības scenāriju, kuru raksturo 10 galvenās tendences:

- 1) Pasaules ekonomikas koncentrēšanās trīs reģionos (Japāna, Ziemeļamerika, Rietumeiropa) jauno globalizācijas procesu kontekstā.
- 2) Nelīdzsvarota demogrāfiskā situācija – Āzijas iedzīvotāju skaitliskā dominante un Āfrikas iedzīvotāju nabadzība.
- 3) Attīstīto valstu intereses nosaka pasaules zinātnes un tehnikas attīstības virzību uz pilnīgu ekonomikas privatizāciju, decentralizāciju un liberalizāciju.
- 4) Palielinās plaisa starp sociāli integrēto un sociāli izstumto iedzīvotāju daļu.
- 5) Jauna tehnoloģiskā revolūcija noteiks visu rūpniecību kopumā.
- 6) Lielie uzņēmumi arvien aktīvāk kļūs par sadarbības tīklu dalībniekiem, bet vidējie un mazie tiks pakļauti lielām organizatoriskām izmaiņām un tirgus izvirzītajām prasībām.
- 7) Patreizējām tendencēm turpinot attīstīties, sagaidāms pieaugošs bezdarba līmenis.
- 8) Pateicoties jaunā tipa konkurencei, arvien plašāk notiks rūpniecības “apzaļumošana”.
- 9) Pilsētas un to priekšpilsētas kļūst par svarīgām globalizētās ekonomikas teritoriālajām vienībām.
- 10) Sociālās stratēģijas nākotnē svārstīsies starp brīvu tirgus ekonomiku un ierobežotu sociālā tirgus ekonomiku ar mērena protekcionisma devu.

Augstāk uzskaitītās pasaules attīstības tendences liecina par to, ka pastāv nepieciešamība pēc globālās izglītības gan mūžizglītības kontekstā, gan formālajā izglītības sistēmā, jo patreizējā vēstures periodā notiek

būtiskas politiski-ekonomiskas un sociālas pārmaiņas, kuras šobrīd ir grūti viennozīmīgi novērtēt, taču tās izvirza noteiktas prasības visai sabiedrībai kopumā un katram indivīdam atsevišķi – dažādas prasmes, iemaņas un vērtību sistēmu ieskaitot, kas tam ļautu pēc iespējas pilnvērtīgāk integrēties mainīgajā pasaulē.

Globālā izglītība kā ideju kopums un izglītības virziens tiek uzskatīts par attieksmi un atbildi uz arvien pieaugošo globalizāciju visās mūsdienu dzīves jomās. Globālajai izglītībai ir raksturīga:

- 1) interdisciplināritāte
- 2) starpkultūru pieeja
- 3) tā saturiski vērsta uz globāla mēroga mijsakarbām un lietu savstarpējo atkarību, ilgspējīgu attīstību, vides tematiku, cilvēktiesībām, demokrātiju, sociālo vienlīdzību un mieru
- 4) mācību mērķis ir “globālās pilsonības” kompetenču veidošana

Globālajā izglītībā tiek ietvertas:

- attīstības izglītība
- cilvēktiesību izglītība
- izglītība ilgspējīgai attīstībai
- izglītība mieram un konfliktu novēršanai
- starpkultūru izglītība

Sociālais taisnīgums

Taisnīgums ir centrālā politikas filozofijas problēma kopš tās rašanās. Jau antīkajā sabiedrībā politiskie domātāji raksturoja “labu” sabiedrību kā “taisnīgu” sabiedrību. Taisnīgums ir viens no atslēgas vārdiem, kas izsaka humānisma būtību: *Kaut kas tāds, kas šūpojas starp pseidozinātniskām tērgavām un Svētajiem rakstiem*. Allaž daudzu subjektīvu aspektu korelācija – bijuši dažādi taisnīguma uzstādījumi un izpratne.

Sociālais taisnīgums ir vispārīgs sociāli ētisks princips. Šis princips ietver tādas vērtības kā vienlīdzīgas tiesības, cilvēka cieņa, personīgā pašnoteikšanās, sociālā solidaritāte u.c. Katru problēmu vajadzētu risināt, cenšoties realizēt sociālo taisnīgumu, ja ne pilnīgi, tad vismaz iespējami labāk.

Sociālais taisnīgums nozīmē salīdzinoši līdzvērtīgu resursu sadalīšanu starp visiem sabiedrības locekļiem.

Viens no politikas teorijas attīstības pamatelementiem ir saistīts ar taisnīgumu, taisnīguma principu, un par to visvairāk runā Dž. Rolss, kas izstrādājis Taisnīguma teoriju. Tiesa gan, taisnīguma princips kā visur citur, tā arī politikas teorijas ietvaros ir visai problemātisks, jo neviena no sistemātiskām politiskajām idejām nespēj izvairīties no šīs diskusijas, neatkarīgi no tā, vai autora intereses ir no vērtībām neatkarīga konceptuāla analīze vai tās ir likumu, politiku un institūciju novērtēšana, vēl jo vairāk, ja nereti tiek apvienotas abas puses.

Pēdējo gadu laikā taisnīguma jēdziena problēma ir saasinājusies līdz ar sociālā taisnīguma kā morālās un politiskās vērtības dominanci. Kopš Otrā pasaules kara progresīvie sociālie teorētiķi atsvešinājās no Marksisma un guva daudz rezultatīvākus panākumus sociālajās zinātnēs un attaisnoja radikālo sociālo un ekonomisko politiku, izmantojot rietumu sociālā taisnīguma liberāli demokrātisko vērtību sistēmas ietvarus. Līdz ar to taisnīguma jēdziens tika saistīts ar tādām problēmām kā labumu un ienākumu sadali, izmantojot tādus kritērijus kā sodi, nopelni, vajadzības un vienlīdzība.

Mūsdienu vadošās domas ietvaros sociālais taisnīgums tiek saistīts ar labklājības izjūtu – to, kas tradicionāli

tiek saistīts ar tiesībām un pienākumiem, rīkojoties taisnīgi. Taisnīguma jēdziens tiek saistīts ar jautājumiem – kuram, kas pienākas un kāpēc. Ja viss notiktu taisnīgi, tad šādiem jautājumiem nebūtu jārodas. Taču uz šiem jautājumiem atbildot, politikas teorētiķi ir radījuši vairākas atbildes, kas svarīgas gan sociālajā, gan politiskajā teorijā, un tās variē starp procedurālo taisnīgumu un sociālo taisnīgumu.

Sociālā taisnīguma matrica:

INDIVĪDS

INSTITŪCIJA

SABIEDRĪBA

Lai realizētu būtiskas, dziļas izmaiņas, tām ir jānotiek individuālā (personīgi un profesionāli), kultūras un institucionālā līmenī.

Izmaiņu modelis:

<i>Jautājumi</i>		<i>Izmaiņu mērķis</i>
Kas realizē kontroli? Lēmumu pieņemšana Ietekme Ekonomika Politiskā vara	<i>Institucionālais līmenis (vara)</i>	Struktūra Organizācijas politika Pilnvarotie
Normas Vērtības/pieņemumi Komunikācija Stils	<i>Sabiedrības un kultūras līmenis</i>	Skaidra organizācijas kultūra Kultūras identificēšana Prasme saskatīt citu vērtības
Kas es esmu? Attieksme Uztvere Ietekme uz citiem	<i>Individuālais līmenis</i>	Mācīšanās vienam no otra Individuālā izpratne Uzvedības maiņa

Sociālā taisnīguma izglītības mērķis ir palīdzēt dalībniekiem apzināties viņu vērtības, viedokļus un sajūtas attiecībā uz netaisnīgu uzvedību, ko viņi ir piedzīvojuši kognitīvā vai emocionālā līmenī. Dalībnieki padziļina savas zināšanas, sapratni un jūtīgumu par mehānismiem, kas iemūžina un saglabā dominēšanas sistēmu, attīsta spējas, kas nepieciešamas personiskajām, profesionālajām un institucionālajām pārvērtībām.

Sociālā taisnīguma izglītība:

- ir aktīva darbība cīņā ar aizspriedumiem un stereotipiem
- ir aktīva iejaukšanās, izaicinājums un cīņa pret tādu sistēmu – gan atsevišķos cilvēkos, gan organizācijās – kuras praktizē apspiešanu

Sociālā iekļaušana ir dažādu pasākumu kopums, kuru mērķis ir abpusēji tuvināt plašāku sabiedrību un indivīdu ar ierobežotām iespējām, t.sk. ekonomiskajām, sociālajām, veselības, kultūras un tautības atšķirībām.

Sociālās iekļaušanas mērķis ir sniegt vienlīdzīgas iespējas ikvienam sabiedrības loceklim un brīvu izvēli iekļauties kādā grupā, kopienā vai sabiedrībā, respektējot un cienot indivīda izvēles brīvību, t.sk., vēlmi neiekļauties. Vienlīdzīgas iespējas nozīmē mazināt ikviena – sociālā, ekonomiskā, vides vai cilvēku attiecību – riska ietekmi uz indivīdu.

Galvenie atbalsta sniegšanas principi sociālā taisnīguma veicināšanai:

- Labs atbalsts ir virzīts uz kaut ko konkrētu. Izvirziet konkrētas problēmas un tādus risinājumu veidus, kurus ir iespējams izpildīt
- Lai veiksmīgāk varētu tikt galā ar problēmām, tās ir vēlams sadalīt sīkākos uzdevumos, pārdomājot savu darbību variantus
- Izdaliet konkrētas problēmas, kuras aptver lielu cilvēku daudzumu. Izvēlieties tādas problēmas, kuras varētu ieinteresēt un apvienot kopā cilvēkus un grupas ar dažādām interesēm
- Pasniedziet pārliecinošu un precīzu problēmas aprakstu. Mēģiniet pārliecināt pārējos par šīs problēmas nozīmi un tās risināšanas nepieciešamību
- Izmantojiet dažādas metodes, lai panāktu iecerētās izmaiņas. Jūsu izmantotās darba metodes var būt: publiskā informācija, vietējo pašvaldību "monitorings", pirmorganizācijas iedzīvotāju vidū, tiesas procesi u.tml.
- Efektīvam atbalstam ir nepieciešama rūpīga sagatavošanās un uzstājība, kā arī nākotnes darbības, lai nostiprinātu sasniegto rezultātu. Izmantojiet visas, pat vismazākās iespējas

Tolerance un trešo valstu valstspiederīgo pilsoņu integrācija

Tolerances jēdziena izcelsmes pamatā ir latīņu *indulgence* – spēja pieņemt un cienīt citu cilvēku viedokli, reliģisko piederību un uzvedību.

Būt tolerantam nozīmē nenosodīt tos, kuru pārliecība, uzvedība, vai rīcība atšķiras no sava priekšstata par vēlamu. Tolerances sinonīmi ir labā griba, kas izpaužas uzvedībā un attieksmē: atļaut cilvēkiem runāt, rīkoties, ticēt kaut kam pēc viņu pašu ieskatiem, viņus nekritizējot un nenosodot. Tolerants cilvēks neizvirza pārāk lielas prasības apkārtējiem, strikti tos nenosoda, ir liberāls attiecībā uz citu cilvēku uzskatiem un idejām, kaut arī tos neatbalsta, pieņem uzvedību, kas atšķiras no viņējās, pieļauj daudz ko tādu cilvēku uzvedībā, ko citi nepieļautu. Daļa autoru klasificē toleranci kā morālu īpašību. Piemēram, ētikas skaidrojošajā vārdnīcā (*A.A.Guseinovs un T.S.Kons*) sniedz šādu tolerances definīciju: „morāla, ētiska īpašība, kuru raksturo attieksme pret citu cilvēku interesēm, pārliecību, uzskatiem, paradumiem un uzvedību. Tā izpaužas spējā savstarpēji saprasties un līdzīgu interešu un uzskatu saskaņošanā bez spiediena izdarīšanas, kā galvenās metodes izmantojot izskaidrošanu un pārliecināšanu”. Autoritāras sistēmas praktizē netoleranci kā varas instrumentu. Politiskā tolerance ir obligāta prasība visiem sabiedriskās dzīves aktīvajiem dalībniekiem, kuri saprot nepieciešamību veidot civilizētas attiecības gan valstī, gan starp valstīm. Praktiski politiskā tolerance izpaužas starptautiskos cilvēktiesību instrumentos un starptautiskām organizācijām, kā arī to dalībvalstīm, saistošos tiesību aktos.

Saistībā ar vārdu “tolerance” tiek lietots vārds “ieciētība”. Iecietība – tikumība, aktīva attieksme, kas sniedz iespēju sasniegt mieru un veicina kultūru apmaiņu. Iecietība nav piekāpšanās, pretimnākšana vai izdabāšana, tā tiek veidota, pamatojoties uz cilvēka universālajām tiesībām un pamatbrīvībām. Iecietība – tā vispirms ir aktīva attieksme, kas tiek veidota, pamatojoties uz cilvēka universālajām tiesībām un pamatbrīvībām. Nekādos apstākļos iecietība nevar kalpot par attaisnojumu šo galveno vērtību apdraudējumam. Iecietība jāizrāda atsevišķiem cilvēkiem, grupām un valstīm. Iecietība — tas ir pienākums veicināt cilvēktiesību, plurālisma (tajā skaitā arī kultūras plurālisma), demokrātijas un tiesiskās kārtības nostiprināšanu. Iecietība

– tas ir jēdziens, ar kuru apzīmē atteikšanos no dogmatisma, no patiesības absolutizēšanas, kas apstiprina normas, kuras minētas starptautiskajos cilvēktiesību aktos. Iecietības izrādīšana, kas atbilst cieņai pret cilvēka tiesībām, nenozīmē iecietīgu attieksmi pret sociālo netaisnību, atteikšanos no savas pārliecības vai piekāpšanās svešai pārliecībai. Tas nozīmē, ka katram ir tiesības rīkoties saskaņā ar saviem uzskatiem, bet līdz ar to arī atzīt, ka tādas tiesības ir arī citiem. Tas nozīmē atzīt, ka cilvēku ārējais izskats, stāvoklis, runas veids, uzvedība un vērtības var būt atšķirīgas, jo viņiem ir tiesības dzīvot satiecībā un saglabāt savu individualitāti sabiedrībā. Tas nozīmē arī to, ka viena cilvēka uzskatus nedrīkst uzstiept kādam citam.

Iecietība nozīmē arī cieņu pret mūsu pasaules bagātajām un daudzveidīgajām kultūrām, mūsu pašizteiksmes veidiem un cilvēka individualitātes izpausmes veidiem, kā arī to pieņemšanu un pareizu izpratni. To veicina zināšanas, atklātība, saskarsme, kā arī domas, sirsdapziņas un uzskatu brīvība. Iecietība – tā ir harmonija daudzveidībā. (*UNESCO Iecietības Principu deklarācija*). Tas nav tikai morāls pienākums, tā ir arī politiska un tiesiska nepieciešamība.

Tolerances samērošana ar citām paralēlām un līdzīgām personības kvalitātēm nosaka, ka toleranci veido aktīva pilsoniska pozīcija (*'man nav vienlīga, kā dzīvo cilvēki man līdzās, es iestājos par viņu līdztiesību'*) un psiholoģiska gatavība būt iecietīgam situācijās, kad cilvēks nonāk saskarsmē ar citādību (atšķirību). Šo personības kvalitāti var stimulēt ar psiholoģisku gatavību mainīties (vispirms iekšēji) un koriģēt mijiedarbībā ar citu kultūru, uzskatu, pozīciju un orientāciju cilvēkiem.

Toleranci individuālā līmenī var veicināt šādi mijiedarbības tipi:

- dialogs
- sadarbība
- aizstāvība

Dialogs palīdz izpausties individualitātei un palīdz saprast cita savdabīgumu, jo vienīgi dialogs piedāvā pozīciju vienlīdzību saskarsmē. Dialoga mijiedarbības struktūrā lielāks īpatsvars ir emocionāliem un kognitīviem komponentiem, kurus var raksturot ar augstu empātijas līmeni, stereotipu trūkumu cita uztverē, domāšanas elastību, saglabājot savu individualitāti, un prasmi adekvāti novērtēt savu personību.

Ar sadarbību saprot kopīgu darbības mērķu nosprašanu, kopīgu šo mērķu plānošanu, ņemot vērā katra iespējas, kopīgu darba ieguldījumu un kopīgus ieguvumus. Sadarbību raksturo šādas pazīmes: kontaktēšanās; labvēlība; tolerance; pieklājība; pacietība; lojalitāte; sociālā aktivitāte.

Ar aizstāvību saprot rūpes par otru ar cieņu izturoties pret aizstāvamo un viņa interešu aizsardzību kontaktos ar trešajām personām. Šis mijiedarbības veids ir iespējams tikai tad, kad abas puses pieņem viena otru un iecietīgi viena pret otru izturas. Šo tolerances attiecību līmeni raksturo: emocionālā stabilitāte; augsts empātijas līmenis; ekstravertums; sociālā aktivitāte; prasme palīdzēt.

Etniskā tolerance ir iecietības izpausme attiecībā pret:

- dažādām kulturām un paražām
- dažādu tautību cilvēkiem

Pozitīva ietekme ir tikai tām saskarsmes situācijām, kurās ir noteikti priekšnosacījumi:

- vienāds iesaistīto statuss šajā situācijā
- kopīgi mērķi
- starpgrupu sadarbība, nevis konkurence
- normatīvs atbalsts (autoritātes, vadītāji, likumi, tradīcijas)

Liela ietekme uz attieksmi pret citām etniskām grupām var būt draudzībai starp dažādu tautību cilvēkiem. Svarīgi ir, lai saskarsmes pieredze būtu pozitīva. Šādas pieredzes veidošanā tiek izmantotas integrācijas metodes.

Integrācija – nacionālo minoritāšu, kā arī imigrantu aizvien dziļāka iekļaušanās sabiedrībā, tajā pat laikā saglabājot savas valodā, reliģijā un kultūrā sakņotās īpatnības.

Eiropas Savienības kontekstā integrācija ir process, kas notiek dalībvalstīs, iesaistot ieinteresētās puses valsts, reģionālajā un vietējā līmenī. Integrācijas politikas izstrāde un īstenošana galvenokārt ir atsevišķu dalībvalstu, nevis Eiropas Savienības ziņā. Tā kā dalībvalstīm ir dažāda vēsture, tiesiskais regulējums, ekonomiskās, sociālās un kultūras vajadzības, kas jāņem vērā, tad to pašreizējās integrācijas politikas ievērojami atšķiras. Tomēr atsevišķu dalībvalstu iespējamās neveiksmes šajā jomā var atstāt ievērojamu negatīvu ietekmi uz citām dalībvalstīm un visu Eiropas Savienību kopumā.

Eiropas Savienībā ir pieņemti integrācijas kopējie pamatprincipi imigrantu integrācijas politikai (2004.), daži no tiem:

- Integrācija ir dinamisks, divvirzienu abpusējas pieņemšanas process, kurā piedalās visi imigranti un dalībvalstu iedzīvotāji.
- Centieni izglītības jomā ir svarīgi, lai sagatavotu imigrantus un jo īpaši to pēcnācējus, būt sekmīgākiem un aktīvākiem sabiedrības dalībniekiem.
- Imigrantu piekļuvei iestādēm, kā arī publiskām un privātām precēm un pakalpojumiem jābūt vienlīdzīgai ar attiecīgās valsts pilsoņiem izvairoties no jebkādas diskriminācijas.
- Integrācijas pamatmehānisms ir bieža imigrantu saskarsme ar attiecīgās dalībvalsts pilsoņiem. Kopīgi forumi, starpkultūru dialogs, izglītošana par imigrantiem un to kultūru, kā arī dzīves apstākļu uzlabošana pilsētas vidē sekmē imigrantu un attiecīgās dalībvalsts pilsoņu saskarsmi.

Latvijā sabiedrības integrācijas politika ir definēta programmā „Sabiedrības integrācija Latvijā”. LR Kultūras ministrija šobrīd izstrādā „Nacionālās identitātes un integrācijas valsts programmu”. Tās ievadā ir uzsvērts, ka ikviens latvietis un Latvijas pilsonis (arī tie, kas dzīvo svešumā) ir vajadzīgs Latvijai.

Par imigrantiem šajā programmā ir teikts: „*Latvijā, tāpat kā citās Eiropas valstīs, ir imigranti, par kuru iekļaušanos Latvijas sabiedrībā rūpēties ir valsts pienākums. Ja līdz šim tika pieņemts, ka „imigrantu identitātes” saglabāšanās ir īslaicīgs fenomens, tad arvien vairāk Eiropas valstīm nākas apzināties, ka segregētas grupas var dzīvot savā „paralēlā pasaulē” vairāku paaudžu garumā. Latvija šai ziņā nav unikāla, līdzīgi kā citās Eiropas valstīs, vairums imigrantu šeit ieradās XX gadsimta 50. – 80. gados. Daudzi no viņiem ir sekmīgi iekļāvušies sabiedrībā un pievienojušies Latvijas pilsoņu kopumam, tomēr vērā ņemama imigrantu daļa vēl aizvien norobežojas no šī procesa. [...] Latvijā uz dzīvi apmetušies arī Eiropas Savienības pilsoņi un jaunie imigranti. Integrācijas politikai savlaicīgi jāparedz un jādod iespējas šiem cilvēkiem apgūt latviešu valodu, iepazīt kopīgas vērtības un latvisko kultūrtelpu, lai neveidotos jaunas etniski nošķirtas sabiedrības grupas un nesaskaņas starpkultūru dialogā.”*

lesaku izlasīt:

- Stīgers, M. (*Manfred B. Steger*) (2008). Globalizācija. Ļoti saistošs ievads. Rīga: Satori.
- Ķešāne, I., Kaša, R. (2008). Mācāmieš uzņemt: imigrantu integrācija Latvijā. Akule, D. (red.), Rīga: Providus.

lesaku noskatīties:

- Filma „Crash” („Sadursme”), ASV, 2004. Filmas režisors Pauls Hagiss /*Paul Haggis*

Anotācija: filmā izaicinoši un atklāti tiek runāts par dažādu rasu un tautu attiecībām. Urbānā drāma seko dažādas etniskās izcelsmes varoņu gaitām, kas savstarpēji savijas. Filma saņēmusi Oskara balvu kā gada labākā filma.

Bibliogrāfija:

Eiropa globalizācijas spogulī: problēmas, izaicinājumi un perspektīvas. Konferences pārskats, Baltijas forums, Rīga, 2006.

Kaša, R., Akule, D. (2011). Imigrantu integrācija Latvijā: valsts valodas apguve un pilsoniskā izglītība. Rīga: Sabiedriskās politikas centrs PROVIDUS.

Literatūra un kultūra: process, mijiedarbība, problēmas. Globalizācija un kultūra. Zinātnisko rakstu krājums, DU, 2005.

Osis, J., Ose, L. (2006). Pētījumos balstītas stratēģijas tolerances veicināšanai. 1 daļa: tolerance; individuālā un sociālā dimensija. Rīga: Dialogi.

Tankersley, D., Smith, J. (2003). Integrating Social Justice Units Across the Curriculum. In Education for Social Justice. New York: International Step by Step Association.

Zepa, B., Šūpule, I. (red.) (2009). Imigranti Latvijā: iekļaušanās iespējas un nosacījumi. Rīga: *Baltic Institute of Social Sciences*.

Starpkultūru komunikācijas un kultūrdialoga konteksts

Starpkultūru komunikācijas un kultūrdialoga konteksts

sagatavoja: *Liesma Ose*

Apmācību blokā „Starpkultūru komunikācijas un kultūrdialoga konteksts” galvenais vadmotīvs ir MŪSU LĪDZĪBAS IR ATŠĶIRĪGAS! Apkopojumā kultūra tiek apskatīta no dažādiem aspektiem, ir sniegta izpratne par kultūrvides un sociālās vides nozīmi, tai skaitā arī par kultūras, rases un etniskās piederības nozīmi cilvēka uzvedības skaidrojumā. Apmācību blokā ir ietverti dažādi praktiski uzdevumi, lai stiprinātu izpratni par motivāciju, vērtībām un uzvedību cilvēka saskarsmē ar no sevis kultūras ziņā atšķirīgiem cilvēkiem, t.sk., ar trešo valstu valstspiederīgajiem. Kā arī iekļauti trešo valstu valstspiederīgo patiesi dzīves stāsti „Ikviens no krāsainās pasaules”.

Cilvēki veido kultūru...

Jebkuru darbu darot tik daudzveidīgā vidē, kādā strādājat jūs, kultūru daudzveidības apguve un izpratne par to, kā attiecības īstenojas sociālajā vidē ir noderīgs darba rīks! To raksturo:

- cilvēka cieņas un cilvēka vērtības atzīšana (cilvēktiesību ideāli)
- cilvēku attiecību nozīmīguma izpratne
- sociālā un ekonomiskā taisnīguma un palīdzēšanas vērtības

Esam tikušies, lai turpmāk kā profesionāļi, kas strādā ar ārvalstniekiem:

- veicinātu cilvēku labklājību un mazinātu nabadzību, apspiestību un citas sociālās nevienlīdzības formas
- sekmētu no ārvalstīm Latvijā nonākušu cilvēku, ģimeņu, un viņu veidotu kopienu iekšējo resursu attīstību, iesaistot tos savas dzīves uzlabošanā un novēršot un mazinot stresa faktoros
- formulētu un ieviestu tādu politiku, regulējumu, pakalpojumus un programmas, kas atbilstu viņu pamatvajadzību īstenošanai un attīstītu viņu spējas
- uzraudzītu šo politiku un stratēģiju ieviešanu, resursu sadali, ja nepieciešams, īstenojot Latvijā ieradušos ārvalstnieku aizstāvības aktivitātes
- izmantotu pētījumus (īpaši Latvijā ieceļojušo ārvalstnieku vajadzību novērtējumus), jaunieģūtas zināšanas un prasmes profesionālās prakses attīstībā, izglītojot savus kolēģus
- pilnveidotu esošo praksi un piemērotu ārvalstnieku vajadzībām atbilstošus praktiskus risinājumus daudzveidīgā kultūru kontekstā

Mums ir ērti kopā ar mums līdzīgiem, bet... CILVĒKI IR DAŽĀDI

Pat ļoti rūpīgi plānojot, dzīve ir tikai daļēji paredzama, un ik diena mums piedāvā izvēļu dažādību: svarīgus vai mazāk svarīgus lēmumus pieņemam ik brīdi. Cilvēka būtība ir izvēle: esam dzimuši izvēlēties.

Filozofs Džons Stjuarts Mills savā darbā „Par brīvību” vairāk kā pirms simts gadiem rakstīja: „Ja arī cilvēkus atšķirtu tikai viņu dažādās gaumes, ar to pietiktu, lai saprastu, ka tos nevar veidot pēc viena modeļa. Atšķirīgām personām ir arī atšķirīgi garīgās attīstības nosacījumi, un visi cilvēki nevar veselīgi dzīvot saskaņā ar vienu morāli, tāpat kā augi nevar eksistēt vienādā atmosfērā un klimatiskos apstākļos. Viens un tas pats vienam cilvēkam var derēt viņa dziļākās būtības izkopšanai, savukārt var būt par traucēkli citam. Kamēr netiks pieņemta dzīvesveidu daudzveidība, cilvēki nevarēs iegūt līdzvērtīgu laimes apjomu, kā arī nevarēs pilnībā attīstīt to garīgo, morālo, un estētisko savas būtības daļu, kas sakņojas viņu dabā..”

Daudzu profesiju, kuru kodolu veido cilvēku saskarsme, misija un mērķi mūsdienās ir saistīti ar cilvēku daudzveidības apguvi un izpratni par to, kā šī daudzveidība īstenojas sociālajā vidē.

Cilvēku uzvedība un sociālā vide

Cilvēku uzvedības un sociālās vides savstarpējās attiecības ir daudzu sociālo zinātņu – socioloģijas, psiholoģijas, filozofijas, antropoloģijas, pedagoģijas, sociālās politikas, sociālā darba, komunikāciju zinātnes – uzmanības lokā.

To saturā integrēta cilvēku daudzveidīgo dzīves veidu un dzīves stilu realitāte, vietām turklāt ietverta to izpratne, pieņemšana un cieņa pret tiem. Īpaša nozīme ir pievērsta tam, kādas attiecības veido cilvēka personiskā identitāte un kultūra, kurai tas pieder, vai kuru iepazīst. Vairāku sociālo zinātņu ietvaros izstrādātas teorijas, kas skaidro cilvēku bioloģisko, socioloģisko, kultūras, psiholoģisko un garīgo attīstību dzīves laikā, tajā tiek aplūkotas sociālās sistēmas, kuru ietvaros norit cilvēka dzīve – ģimenes, grupas, organizācijas, kopienas – kā arī veidus, kā šīs sistēmas ietekmē – veicina vai bremzē – cilvēka veselību un labklājību.

Daudzveidība, ko sastopam ikdienā, runājot vairākās valodās (krievu, angļu, vācu u.c.) ar dažādu etnisko grupu pārstāvjiem, iepazīstoties un veidojot attiecības ar citas rases cilvēku, risinot paaudžu konfliktus, vai apkarojot diskrimināciju darba vietā, ieņem nozīmīgu vietu gan mūsu profesionālajā, gan privātajā dzīvē.

Svarīgi !!!

Lielā mērā tas, kā uztveram atšķirīgo un pārsteidzošo, ļauj labāk novērtēt sevi: vai esmu drošs, vai esmu patiens un tiešs, vai mani viegli samulsināt, cik spilgta un nozīmīga ir mana piederība noteiktai sociālai vai kultūras grupai?

Piedāvāju jums uzzināt šo to par sevi, iedomājoties sevi kultūru satikšanās situācijā!

Radoši jautājumi par sevi! Tie var palīdzēt vairāk uzzināt par sevi!

PERSONISKĀ IDENTITĀTE

- Kādas ir tavas identitātes? Kādām kultūras grupām (piem. pēc etniskās, pilsonības, profesijas u.c. tev svarīgiem kritērijiem) tu pieder? Kāda ir tava attieksme pret šīm identitātēm – pozitīva vai negatīva (piem. ir labi, ka strādā Latvijas labā, grūti būt jaunam, sievietei – noteiktos kontekstos)?
- Kurām kultūras grupām, kurām tu pieder, ir vislielākā ietekme uz to, kā tu sevi definē?
- Kādas savas īpašības vai uzvedību tu uzskati par šo kultūru ietekmētu?
- Vai tu esi kādreiz piedzīvojis diskrimināciju (nepamatoti atšķirīgu attieksmi pret sevi) savas kultūras piederības dēļ?
- Kādas priekšrocības tu baudi kā šo kultūru piederīgais?

GARĪGIE UZSKATI

- Kādi ir tavi garīgie uzskati (ne obligāti reliģiskie, bet izpratne par garīgām vērtībām, kas pastāv ārpus konkrēta cilvēka domām vai rīcības)?
- Kā tu nonāci pie šiem garīgajiem uzskatiem?
- Kā tavi garīgie uzskati ietekmē to, kā tu uztver citus - ar atšķirīgiem uzskatiem – un kā strādā ar viņiem?

ZINĀŠANAS PAR CITIEM

- Kādas kultūras grupas ir pārstāvētas tavā sabiedrībā: mājās, darbā, draugu vidū, apkaimē?
- Ko tu zini par šo kultūras grupu locekļu uzskatiem, vērtībām un parašām?
- Kas ir tavi zināšanu avoti?
- Vai kontakts ar šo grupu pārstāvjiem ir apstiprinājis vai noliedzis tavus sākotnējos uzskatus par šīm kultūrām?
- Kādi stereotipi un aizspriedumi tev piemīt attiecībā uz citu kultūru piederīgiem?
- Ko tu dari, lai papildinātu savas zināšanas par dažādām atšķirīgām kultūrām?

STARPKULTŪRU SASKARSMES PRASMES

- Vai tu pašlaik esi iesaistīts aktivitātēs vai attiecībās, kas prasa ilgstošu kontaktu ar cilvēkiem no citām kultūru grupām?
- Cik komfortabli/ērti tu jūties, kontaktējoties ar citu kultūru pārstāvjiem?
- Vai tu spēj runāt ar cilvēkiem, kas pieder atšķirīgai kultūrai, par jūsu atšķirībām?
- Kādās svešvalodās tu vari runāt?
- Kādus vārdus, izteicienus vai neverbālo uzvedību ar atšķirīgu nozīmi dažādās kultūrās tu zini?

Iepazīstoties un nonākot saskarē ar cilvēku daudzveidību, aicinu sekot šādām pamatnostādņēm.

- 1) Pasaules uzskats un priekšstati par cilvēka dabu tieši ietekmē mūsu profesionālo praksi
- 2) Pasaules uzskats un priekšstati par cilvēka dabu ietekmē mūsu uzvedību ikdienā
- 3) Mūsu darbs nav atdalīts no mūsu dzīves
- 4) Mūsu dzīve nav atdalīta no to cilvēku dzīvē, ar kuriem kopā mēs dzīvojam vai ar kuriem saskaramies darbā un ikdienā
- 5) Ņemot vērā to, ka mūsu dzīve ir saistīta ar cilvēkiem, ar kuriem mēs kopā strādājam vai saskaramies ikdienas dzīvē, bieži vien mēs konstatējam, ka cilvēki dažādā veidā atšķiras viens no otra. Mums jāciens šīs atšķirības un jāmacās no tām. Mums ir dota iespēja uztvert mūsu atšķirības kā bagātinošas, pozitīvi vērtējamās, kā kopēju zināšanu, izaugsmes un izmaiņu avotu visiem saskarsmē iesaistītajiem
- 6) Pieņemumus un priekšstatus par sevi un citiem lielā mērā nosaka mūsu individuālās un kolektīvās vēstures un kultūras
- 7) Pārmaiņas ir gan mūsu dzīves pastāvīga sastāvdaļa, gan to cilvēku dzīves sastāvdaļa, ar ko kopā mēs strādājam

Cilvēka izpratne: ieskats ideju vēsturē

Tas, kā cilvēks – ikviens no mums – uztver sevi, apkārt notiekošo, sakņojas konkrētā kultūrā, jeb, konkrētāk, ideju vēsturē. Atkarībā no tā, kādus garīgos vai reliģiskos uzskatus atbalstām (piem. praktizējam kristietību vai budismu, vai neticam nekam), kādai filozofiskai skolai sekojam (reizēm pat to neapzinoties) veido mūsu vērtības, zināšanas un uzskatus, un iepriekš tās pašas ir veidotas no vērtībām, zināšanām un uzskatiem par pasauli.

Profesijās, kuru darbs saistīts ar pakalpojumu sniegšanu, darbu ar klientiem, komunikāciju vai izglītību, cilvēka izpratne ir īpaši nozīmīga, jo saskarsmes situācijās jāapzinās, no kā ir veidoti dažādu cilvēku pasaules uzskati. Kaut vai tādēļ, lai sekmīgi vestu sarunas, panāktu kolektīvu lēmumu pieņemšanu daudz kultūru vidē, neaizvainotu klientu ar citu rases vai etnisko piederību. Turklāt tas palīdz mums saprast mūsu pašu un citu cilvēku lomas noteiktās situācijās, it īpaši tiekoties dažādu kultūru cilvēkiem vai veidojot kontaktus starp dažādu valstu organizācijām.

Turpmākie piemēri ilustrē izplatītu ķermeņa valodu, kas, iespējams, ir universāla:

- Smaida, ja ir laimīgs vai apsveic/sasveicinās ar citu cilvēku.
- Uzacu pacelšana vai rokas vicināšana sasveicinoties.
- Smejas, kad ir iepriecināts.
- Daļēji slēpj seju vai nosarkst, ja jūtas neērti.
- Pārsteigums kā reakcija uz sadursmi.
- Griež vai klabina zobus, kad ir saniknots.
- Raud, kad ir skumji, vai sāp.

(pēc Thomas Deutsch, 1973, 15 lpp. Eibl-Eibesfeldt, 1971; 1979, 297-314 lpp., Ekman, 1982, 147-152 lpp., Ekman, Friesen un Ellsworth, 1972).

Īpatnības, kas ir atšķirīgas un specifiskas dažu kultūru piederīgajiem (bieži):

Musulmaņiem ir speciāli piektdienu dievkalpojumi un viņi lūdzas piecas reizes dienā. Tiem var būt arī četras sievas.

Japāņi uzrunā cits citu, izmantojot daudzveidīgus uzrunu veidus, kas skaidri norāda dažāda veida attiecības – piemēram, intīmas attiecības, to, ka cilvēki ir pazīstami, neitrālu attieksmi, pieklājību, godbijību, varu. Tas norāda uz hierarhiju starppersonu attiecībās un rituālu saskarsmi.

Angļi runājot, pastāvīgi izmanto vārdus, *lūdzu* un *paldies* un bieži vien izvairās no tiešiem paziņojumiem. Tādējādi angļu valoda un uzvedība mēdz būt uzvērti pieklājīga un distancēta, lai izvairītos no uzbrukumiem un apvainojumiem, ko netīši var nodarīt citai personai.

(pēc Leigh, npublicēts manuskripts)

Ir pasaules uzskati, kas visspēcīgāk ir ietekmējuši cilvēka izpratnes globālā mērogā. Piemēram, par tradicionāliem pasaules uzskatiem Rietumu pasaulē var dēvēt kristīgo un zinātnisko, kas sakņojusies antīkajā filozofijā. Kristīgajā jeb tradicionālajā izpratnē Dievs ir gan tikumības, gan patiesības avots. Savukārt cilvēks, veidots pēc Dieva tēla, turpina viņa darbu un ir nepašaubāma vērtība pati par sevi, kaut saskaņā ar protestantisma klasisko izpratni, ir vienušķis un grēcīgs Dieva priekšā. Interesanti, ka individuālisma perspektīvu tradicionālajā domāšanā pārstāv gan humānisms, gan arī cilvēktiesību izpratne sākotnēji pamatota tajā.

Zinātniskais pasaules uzskats ko dēvē arī par modernismu/pozitīvismu, par patiesības avotu uzskata zinātni. Ekonomiskās dzīves pamats ir kapitālistiska saimniekošana un, saskaņā ar šo viedokli, birokrātija ir efektīva pārvaldes sistēma. Šo pasaules uzskatu pavada ideja par nepārtrauktu zinātnes progresu un cilvēka potenciāla izaugsmi. Taču... cilvēks vairs nav interesants kā pašvērtība, tas ir tika dabas daļa, ko var izskaidrot un izanalizēt tāpat kā citus dzīvos organismus vai mehānismus.

Daudzi mūsdienu cilvēku priekšstati un vērtību uzskati sakņojas gan tradicionālajā, gan zinātniskajā pasaules uzskatā. To pauž gan konservatīvās un reliģiskās aprindas, gan dabaszinātniskā pieeja cilvēkam, kas skeptiski uztver humanitāro un sociālo zinātņu sasniegumus.

Interesanti, ka Austrumu pasaulē valda cits domāšanas veids un pasaules uztveres tradīcijas, kuru skaidrošanai rietumnieciskā domāšana (ne kristīgā, ne zinātniskā) īsti neder. Kā piemēru piedāvāju dažu filozofisku principu kontrastus iedomātā Rietumu – Austrumu dialogā.

Tabula nr. 1. Domāšanas un pasaules uztveres veidi Austrumos un Rietumos

Austrumi	Rietumi
<p>1. Viss ir vienots. Tiek uzsvērts pasaules norišu nepretrunīgums, saistība. Hinduisma svētās grāmatas Rīgvēdas gudrība: “Dievs ir viens, tikai gudrie to sauc dažādos vārdos”.</p>	<p>1. Kaut kas vai nu IR, vai tā NAV. Pasaule ir pretrunu cīņa; pastāv labais un ļaunais, baltais un melnais, Elle un Paradīze.</p>
<p>2. Pasaule top attīstoties. Nav radīšanas no nekā, ir tikai notikumu plūsma. Jaunrade ir pārvērtību rezultāts.</p>	<p>2. Pasaule top radīta no Nekā: piem. Dievs rada Pasauli no Nekā.</p>
<p>3. Cilvēka cienīga nodarbošanās ir <i>nedare, neiejaukšanās, meditācija</i>. Dzīve saskaņā ar dabas kārtību un ritmu. Ķīniešu gudrais Konfūcijs: “Izklāstu, nevis radu. Jaunrade pieder Debesīm”.</p>	<p>3. Cilvēks ir aktīvs, radošs: viņš turpina Dieva uzsāktu pasaules radīšanas darbu. Dievs radīja Pasauli Cilvēka dēļ. Cilvēks-pasaules centrs. Filozofs sofistis Protagors: “Cilvēks – visu lietu mērs”.</p>
<p>4. Ja jau nav pasaules radīšanas brīža, tad nav arī iznīcības, sagraves. Visas lietas pasaulē mainās: tās ir saistītas savstarpējas pievilkšanās, mijiedarbības saiknēm. Ir tikai izmaiņas – nav iznīcības.</p>	<p>4. Ir Pasaules sākums un Pasaules gals. Viss attīstās lineāri – ir sākums, attīstība, beigas. Tragiskuma un beigu izjūta.</p>

Iepretim nupat raksturotiem pamatzskatiem par pasauli un cilvēka lomu tajā, gan Austrumu, gan Rietumu pasaulē pastāv mazāk izplatīti, alternatīvi viedokļi – pasaules uzskati, kas ir bijuši mazāk ietekmīgi pasaules skaidrošanā, parasti pārstāvējuši valdošajam viedoklim alternatīvu viedokli, ko paudis mazāks cilvēku skaits. Piemēram, sociālo zinātņu pārstāvju bieži iecienītais postmodernisms, kurā tradicionālā izpratne par zināšanu veidošanas procesu un arī valdošā izpratne par cilvēka dabu un misiju tiek intensīvi apšaubīta. Saskaņā ar postmodernismu, vienlaicīgi iespējams dažādi izziņāt un pētīt pasauli un cilvēkus, un dažādām cilvēku grupām, piemēram, sievietēm, tādām sociāli izslēgtām grupām kā trūcīgiem cilvēkiem, cilvēkiem, kas nerunā valsts valodā, imigrantiem, un citiem, kas atšķiras no vairākuma un kam ir mazāk varas resursu, ir tiesības uz īpašu, citādu skatījumu un savu interešu aizstāvību. Postmodernisti aizstāv ekļājuošu līdzdalību. Postmodernisms sevi piesaka kā ne-absolūtu, subjektīvu patiesību „kori”; kā variāciju kopumu. Un katrai no tām ir tiesības uz eksistenci.

Daudzveidība, ne–vienāduma autoritāte sakņojas tieši šādā domāšanas veidā.

Modernās un postmodernās domāšanas kontrasti atspoguļoti tabulā, kas, veidota, izmantojot fragmentu no filozofa Aijaba Hasana piedāvātā salīdzinājuma modeļa.

Tabula nr.2. Modernās un postmodernās domāšanas kontrasti

	Modernā	Postmodernā
Spriešana, secināšana	No pamatiem uz augšu, uz priekšu: cēloņu un seku sakarības	Dažādi, atšķirīgi domāšanas un spriešanas līmeņi. Visiem ir tiesības eksistēt un neviens nav nepareizs!
Zinātne	Universāls optimisms	Ierobežojumu novērtēšana, reālisms: visu ar prātu izzināt nevar...
Daļas un veselā attiecības	No daļām veidojas veselums	Veselums ir kaut kas vairāk par daļu summu
Valoda	Apstiprinājuma meklēšana autoritāšu izteikumos/rakstos	Nozīme veidojas, valodu lietojot sociālā kontekstā

Kā darbojas pasaules uzskats, ja jānoskaidro mūsu mērķa grupas vajadzības, lai plānotu tām atbilstošus izglītības, informēšanas pakalpojumus?

Piemēram, vajadzību novērtējuma pētījuma gadījumā saskaņā ar tradicionālo pieeju valda pieņēmums, ka vislabāk mēs izpratisim, piemēram, ukraiņu imigrantu grupas pārstāvju vajadzības, ja izmantosim aptaujas metodi. Tiek veidota anketa, uzskaitot mūsaprāt, iespējamās vajadzības. Izlases kopumu veido imigrantu nejauša izlase. Ukraiņu imigranti tiek lūgti atzīmēt sev atbilstošās vajadzības. Kad esam saņēmuši anketas, veicam to statistisku analīzi. Pamatojoties uz izvēlēto vajadzību biežumu, nosakām prioritārās un mazāk svarīgās vajadzības. Tad, pamatojoties uz šo pētījumu, piesaistām finansu resursus un ieviešam pakalpojumus biežāk minēto vajadzību īstenošanai.

Savukārt, ja pieņemam, ka pasaule mums apkārt ir labāk iepazīstama, izmantojot subjektīvu un kvalitatīvu pieeju, tad esam alternatīvās pieejas pusē. Sociālajās zinātnēs šo pieeju iepretim pirmajai – pozitivistiskajai – dēvē par fenomenoloģisko.

Ja to piemērojam iepriekš minētajam uzdevumam, tad izpēti plānosim sekojoši. Dosimies iepazīties ar ukraiņu imigrantiem un par respondentiem izvēlēsimies katras atšķirīgās sociāli demogrāfiskās grupas pārstāvjus viņu vidū (vecākus cilvēkus, jauniešus, sievietes un vīriešus), nevis atlasīsim tos pēc nejaušas izlases principa. Aprunāsimies ar viņiem par to, kādus jautājumus būtu nepieciešams iekļaut aptaujā, kā labāk tos uzdot (iespējams, individuāli vai grupās tiekoties ar imigrantu pārstāvjiem), kuriem būtu jābūt intervētājiem (iespējams, nevis pētniekam no ārpusē, bet kādam imigrantam) (Guba & Lincoln, 1989, Reason, 1988). Mums vissvarīgāk ir identificēt un saprast tās vajadzības, kas izriet no cilvēku ikdienas dzīves. Mēs ticamies atklāt to vajadzību formulējumus, kas ir atspoguļoti šo konkrēto cilvēku valodā. Kad šis process ir noticis, par vajadzībām esam informēti no pētāmo cilvēku kultūras un valodas viedokļa. Pēc tam turpinām strādāt kopā ar viņiem, piesaistot resursus, sekmējot cilvēku mijiedarbību (atbalsta grupas, sanāksmes kopīgu stratēģiju izstrādei) un atklājot resursus pašas imigrantu grupas vidū, lai atbilstoši apmierinātu viņu akcentētās vajadzības. Šī procesa virsmērķis ir tieša pašu pētāmo imigrantu iesaiste resursu radīšanā un piesaistē, kā arī pakalpojumu izstrādē un īstenošanā viņiem pašiem.

Dekonstrukcija – tradicionālu uzskatu pāraugšana

Dekonstrukcija postmodernisma ietvaros nozīmē tekstu analīzi no marģinalizētām grupām jūtīgu jautājumu, viņu veidotas dienas kārtības, viedokļa. Tā ietver arī aizspriedumos sakņotu zināšanu atmaskošānu. (Van Den Bergh, 1995:xix).

Dekonstrukcija nozīmē iekļaujošu patiesības rekonstrukciju, kas īstenota, iekļaujot marģinalizēto grupu pārstāvju, to kas nav bijuši pie varas, nav vispārārtzīti un novērtēti, perspektīvu un viedokli (postmodernismā to dēvē par *balsi*). Zināšanas un pieredze, kas iepriekš tikusi noliegta, nu ieņem vietu centrā – uzklausi un pieņemtu vērtējumu un zināšanu vietu.

Piemēram, kultūrfeminisms pauž uzskatu, ka sievišķība ir visvēlamākā cilvēka uzvedības forma. Džesijas Bernhardas grāmata "Sievietes pasaule" (1981) definē sievietes eksistenci kā notiekošu atsevišķā un unikālā realitātē no vīrieša pasaules. Kaut gan vīrieša un sievietes pasaules ietekmē viena otru, sievietes pasaule ir īpašas analīzes vērtā.

Sievietes pasaule ir unikāla, jo tā iekļauj šādas raksturīpašības:

1. **integrējošu sistēmu, svarīgu radniecībai**
2. **mīlestības/pienākuma etosu**
3. **kultūru, kas cieši saistīta ar verbālas un neverbālas uzvedības atšķiršanu, novērošanu un sapratni (sievietes intuīcija)**

Kulturālā feminisma pārstāvji(-es) uzskata, ka jārada alternatīvas ģimenes struktūras, mainot heteroseksuālo ģimeni, atbalstot viena vecāka ģimenes un atļaujot geju un lesbiešu ģimenes.

Dekonstrukciju iespējams īstenot tad, ja ideoloģiskās konstrukcijas, kurās pie varas esošie pamato sevis sludināto un cilvēku un sociālo grupu hierarhiju, nepieņem kā dotas un neapšaubāmas. Tās tiek aplūkotas sociālā, vēsturiskā un politiskā kontekstā. Dekonstruētājs/a tekstā atklāj aizspriedumus (piem. visi vīrieši ir cūkas, visas sievietes ir dumjas „blondīnes”), novērtē tos kā problemātiskus un apšaubā. (Sands & Nuccion, 1992:491). Tā veidojas iekļaujošāka realitātes izpratne.

Vai ir iespējams produktīvs dialogs starp cilvēkiem, kas savā domāšanā, runā un darbībā pārstāv atšķirīgas cilvēka izpratnes? Jā, bet tas prasa virkni personisku īpašību, tādu kā pieņemšana, izpratne un atvērtība mācīties arī no citu cilvēku pieredzes. Tie, kas strādājuši komandā kopā ar citu kultūru pārstāvjiem, saprot to ļoti labi.

Kā es iztuos pret cilvēkiem, kas ir mani klienti, apmeklētāji? Savas cilvēka izpratnes analīze.

Piedāvājam iepazīties ar dažiem būtiskiem jautājumiem par to, kā jūsu profesionālā rīcība ietekmē cilvēkus, ar kuriem jūs strādājat.

1. Vai jūsu darbība un pieeja, teorija, ko jūs izmantojat darbā, pozitīvi ietekmē to cilvēku pašcieņu, ar kuriem jūs strādājat un ir vēstas uz to apstiprināšanu?
2. Vai jūsu darbība apstiprina un pauž cieņu pret cilvēku daudzveidību, vai uzsver tās ieguvumus un priekšrocības? Vai arī pauž, tā saukto, deficīta pieeju: aplūko dažādo kā nepareizu, sliktāku?
3. Vai jūsu izmantotā pieeja un rīcība palīdz mainīties mums pašiem un pārveidot mūsu sabiedrību tā, lai ikviena balss tiktu sadzirdēta, lai mūsu visu priekšrocības, izziņas paņēmieni un enerģija tiktu uztverti labvēlīgi un pieņemami?
4. Vai jūsu pieeja un rīcība palīdz visiem – jums pašiem un cilvēkiem, ar ko strādājat, pilnībā īstenot cilvēcisko potenciālu?

5. Vai jūsu izmantotā pieeja vai teorija iekļauj un vērtē vīriešu un sievietes, labklājīgo un trūcīgo, balto un krāsaino cilvēku, geju, lesbiešu, biseksuālu, heteroseksuālu, veco un jauno, cilvēku ar pagaidu spēju pilnību un cilvēku ar spēju ierobežojumiem pieredzi un līdzdalību?

Savas prakses analīze ir būtisks solis gan profesionālajā, gan arī ar to saistītajā personiskajā pašizziņā.

Bibliogrāfija:

- Klūsters, D. (2001). *Kas ir kritiskā domāšana?*: žurnāla TILTS pielikums izglītības darbiniekiem, 2001. gada 2.nr., Sorosa Fonds, Latvija.
- Mills Dž. S. (2007), *Par brīvību*, Rīga, Tapals.
- Berman, M. (1996). The Shadow side of systems theory. In *Journal of Humanistic Psychology*, 36 (1).
- Guba E.G., Lincoln, Y.S. (1989). *Fourth generation evaluation*. Newbury Park, CA: SAGE Publications.
- Reason, P. (ed.) (1988). *Human inquiry in action: Developments in new paradigm research*. London: SAGE Publications.
- Freire, P. (1992). *Pedagogy of the Oppressed*, New York: Routledge.
- Hassan, I. (1987). *The Postmodern Turn: Essays in Postmodern Theory and Culture*. SAGE Publications.
- Kuhn, T. ([1962], 1970). *The structure of scientific revolutions* (2nd.edition). Chicago: The University of Chicago.
- Bloom M., Klein, W. (eds.) (1996). *Controversial issues in human behavior in the social environment*. Boston: Allyn and Bacon.
- Sands, R. Nuccion, K (1992). Postmodern feminist theory in social work, in *Social Work*, 37, 489 – 494.
- Schriner, J.M. (2004) *Human Behavior and the Social Environment*. Pearson&AB, USA.
- Van Den Bergh, N. (ed.) (1995). *Feminist practice in the 21st century*. Washington, DC: NASW Press.
- Dewey, J. (1968). *Experience and Nature*. Chicago & London: Open Court Publishing.

Kultūra veido cilvēkus! Mūsu līdzības ir atšķirīgas

Kultūra: jēdziens un tā izpratnes pārvērtības

Vārds “kultūra” cēlies no latīņu valodas. Tas sākotnēji apzīmēja zemes apstrādāšanu un augu kultivēšanu. Bet jau senajā Romā minēta “cultura animi” – dvēseles kultivēšana. Šī metaforiskā nozīme kopš 16.gadsimta kļuvusi par dominējošo, tā atdalīta no reliģiskās “kulta” nozīmes, bet tiek cieši saistīta ar individuālo un sociālo attīstību.

Viena kultūra nav raksturīga visiem pasaules iedzīvotājiem, arī vienas valsts vai vienas reliģijas piederīgo vidē nevar runāt par vienu kultūru. Modernajā sociālajā zinātnē ir vispārpieņemts viedoklis, ka priekšstati, idejas, vārdi un citas simboliskas sistēmas nāk no sabiedrības vai grupas, kur tās tiek izmantotas, tādēļ tās ietvaros aplūko noteiktu sociālo grupu kultūras: “kultūras” jēdziena attīstīšanās un lietojums ir saistīts ar cilvēku vērtībām un uzskatiem par sabiedrību, sociālām pārmaiņām un vēlamo sabiedrību.

Amerikāņu antropologs Krēbers (*Kroeber*) 1952.gadā izvirzīja apgalvojumu, ka kultūra netiek bioloģiski pārmantota, bet gan iemācīta un pārnesta no vienas grupas uz citu. Viņš arī akcentēja tikai cilvēkam piemītošo spēju radīt simbolus un kontaktēties ar simbolu palīdzību. Valodu var uzskatīt par nozīmīgāko simbolu sistēmu.

Jēdzienu “kultūra” izmanto un atšķirīgi interpretē dažādas zinātņu nozares. Kultūras pētījumu starpdisciplinārais raksturs deva ieganstu izveidot kultūras studijas – jaunu pētījumu nozari, kas sevi apvienoja vairākus zinātnes virzienus un teorijas: antropoloģiju, komunikācijas zinātņi, pedagoģiju. Kultūras studiju pētniecības objekts ir kultūra kā ikdienas dzīve – cilvēku radītie teksti (raksti, attēli, atspoguļojumi) un prakse.

Kultūras *ķermenī* divi nozīmīgākie elementi ir:

- cilvēku spēja veidot, konstruēt, radīt savu dzīvi
- cilvēku spēja izmantot valodu – visplašākā izpratnē, arī kā spēju izmantot visu veidu zīmju/simbolu sistēmas

Austrāliešu sociolingviste Skarino (*Scarino, 2000*) akcentē četrus kultūras izpratnes veidus.

1. Kultūra ir daudzšķautņaina. Tā ietver sociālos institūtus (ģimeni, skolu, baznīcu, saimniekošanu, valsti un citus) un prakses, vērtības, normas, zīmes un simbolus, tēlus, rituālus, varas attiecības un tekstu radīšanu
2. Visi šie kultūras komponenti nav nemainīgi laikā un telpā. Kultūras mainīgie lielumi ir dzimums, etniskā piederība, sociālekonomiskais statuss, reliģija, vecums. Katrā no tiem ir savs veids, kā redzēt pasauli un dzīvot tajā
3. Katra cilvēku saskarsmes situācija ir notikums kultūrā. Komunikācijas veidi un līdzekļi (kanāli), procesi un saturs ir kultūras determinēti
4. Kultūras veidošanās, jaunrades un pārmaiņu process un saturs ir novērojams, kā arī novērojama ir cilvēka mijiedarbība ar kultūru. Lai saprastu kultūru, jābūt pārliecībai, ka paša pasaules uzskats ir kultūras noteikts – tās ir attieksmes, vērtības, pārliecības un emocijas (citēts pēc *Browett 2002: 1*)

“Kultūra” ir termins ar sarežģītu un vēl joprojām interpretācijām “atvērtu” pagātņi, tagadni un nākotni. Cilvēki dzīvo kultūrā un rada to.

Ilgu laiku, vel 20.gadsimtā pieņemta bija šāda – statistiska – kultūras izpratne. “Kultūra ir tautas vai cilvēku grupas dzīvesveids. Tas sastāv no vispārpieņemtiem domāšanas un uzvedības veidiem, kas ietver vērtības, uzskatus, uzvedības normas, politisko organizāciju, ekonomiskās aktivitātes un tamlīdzīgi, kas tiek nodots no vienas paaudzes nākamajai, iemācoties, nevis bioloģiski pārmantojot.” (The Social Science Encyclopedia, 2000, 129).

Modernā antropoloģija, socioloģija un citas sociālās zinātnes vairs neidentificē kultūru ar tautu. Tā nav grupai raksturīga pasaules uztvere ar atbilstošiem unificētiem dzīves veida atribūtiem, bet tās saturu rada cīņa par nozīmju radīšanu un nostiprināšanu sociālajā realitātē. Kura kultūra radīs un izplatīs pasaulē garšīgāko ātro ēstuvju tīklu, kuras ēdieni būs visveselīgākie, kura reliģija vai kuri ieroči iekaros pasauli, kura lielveikalu ķēde apmierinās vispasaules patērētāju iegribu nebeidzamo plūsmu? Kultūras eksistē dinamikā, savstarpējā konkurencē. Šo tendenci ilustrē Francijas un Nīderlandes neiecietīgā politika pret islamticīgo cilvēku tiesībām, seksa verdzības atzīšanas grūtības patriarhālajās, īpaši *mačisma* (vīrišķības, vardarbības un spēka) kultūrās, kur sievietes tiesības būt patstāvīgai cilvēcisķai būtnei tiek apšaubītas ikdienas dzīves praksē.

Mūsdienu antropoloģijā (Wright, 1998, citēts pēc Vink, 2005) kultūru raksturo četri elementi:

- aktīvs nozīmju radīšanas un pavairošanas process (sarunvaloda, mediji, izglītība, māksla)
- cilvēki atšķirīgās varas pozīcijās izmanto sev pieejamus resursus, lai definētu sociālo realitāti (piemēram, *latvieši – zemnieku tauta* sakņojas 19. – 20.gs. lauku pasaules ainā, ko bija izdevīgi romantizēt un pārdot tā laika nacionālistiskajām partijām; *Rīga – sestūrisma centrs* – attaisno patriarhālisma vērtībās un ekonomiskajā nelīdzsvarotībā sakņotu Rietumeiropas pieprasījumu Eiropas nomalei)
- kultūra nav slēgta sistēma, tajā norit nepārtrauktas pārmaiņas (salīdzinot vecāku un bērnu – divu paaudžu – dzīves veidu un vērtību priekšstatus, redzam ļoti būtiskas atšķirības: ja vidēja gadagājuma cilvēki sevis definēšanai izmanto tradicionālās identitātes (etnisko, reliģisko, profesionālo), tad jaunieši sevi definē globālāk (pārnacionālu subkultūru ietvaros, izglītības kategorijās, izmantojot svešvalodas, mākslas tēlos kā statusa simbolos)
- kultūra nav viendabīga: tajā ir pārstāvji, kas vēlas saglabāt esošo kārtību, un ir citi, kas vēlas radīt uzskatu jaunu nozīmi un jaunus apzīmējumus un tādā veidā mainīt realitāti. Kultūra ir *harmoniska* un *viendabīga* tikai hegemoniskās situācijās: saskaņa tiek definēta publiski, bet it kā harmoniskās vides iekšienē ir pagrīdes pretestība (Latvijas iedzīvotāji, kas dodas uz Īriju, *balso ar kājām* un veido *pagrīdi* Latvijas valstij)

Kultūra nav kā acu krāsa vai pēdas izmērs. Tradīcijas un paradumi arī mainās. Kā notiek pārmaiņas kultūrā?

Pirmajā posmā sabiedriskās domas līderi, žurnālisti, politiķi noteiktu interešu grupu iespaidā pārdefinē sabiedrisko diskusiju pamatsimboliku, piemēram, par imigrantu tiesībām.

Otrajā posmā šo vārdos nosaukto simbolisko pārmaiņu institucionalizē, tai skaitā likumdošanā (imigrantu sociālajās, ekonomiskajās un politiskās līdzdalības tiesībās, u.c.).

Trešajā un absolūti nepieciešamajā posmā pārdefinētais simbols kļūst par sociālajā telpā mītošo cilvēku ikdienas dzīves sastāvdaļu (iecietību pret cilvēkiem, kas runā citā valodā un izskatās savādāk, ieaudzina ģimenē).

Tagad varam pārdefinēt kultūru atbilstoši 21.gs. globalizētajai sociālajai realitātei.

Kultūra ir veids, kā cilvēki, kuriem ir līdzīgas pozīcijas un resursi sociālajā telpā, iedzīvina savu uztveri, vērtējumus un uzvedību kopīgās dzīvesveida formās.

(pēc Vink, 2005).

Kultūras ir sarežģītas cilvēku prakses, kuras pārstāv un piešķir nozīmi noteiktām attiecībām, organizācijas formām, uzvedībai, un kuru iekšienē nemitīgi sacenšas konfliktējoši viedokļi un uzskati.

Kultūras veido pastāvīgi dialogi ar citām kultūrām, dialogs ar citādo norit pašas kultūras ietvaros.

(Benhabib, S., 2006)

Kādu sociālo telpu mērogos kultūras eksistē? Paziņu loks, ģimene/dzimta, subkultūras, profesijas, organizācijas, draudzes, ... globālā *plakanā* pasaule, u.c.

Ilgstoši sociālo zinātņu pārstāvji ar jēdzienu *starpkultūru saskarsme* saprata komunikāciju starp cilvēkiem ar dažādu etnisko piederību. Lielā mērā tas saistās ar ASV– pasaules publiskākās kultūras – etnopolitikas pārmaiņām un to atspoguļojumu sociālajās zinātnēs: lēnu virzīšanos no 60. gados populārās kausējamā katla (*melting pot*) ideoloģijas, kur imigranti tiek asimilēti vai deportēti, uz salātu bļodas (*salad bowl*) postmoderno kultūru sadzīvošanu. Proti, sākotnēji mērķis bija izveidot vienu monolītu amerikāņu nāciju no visdažādāko tautību imigrantiem, kas arī izdevās, pateicoties trim autoritātēm – labklājībai, politiskajiem panākumiem pasaulē un amerikāņu sapnim. Tomēr daudzi imigranti izvēlējās dubultdzīvi: kopa gan savu etniskās dzimtenes kultūru, gan jutās piederīgi ASV politiskajai un tiesiskajai kultūrai, kura viņus par to patiesībā itin labi atalgoja.

Eiropa, par paraugu ņemot ES politisko un etnisko daudzveidību, pati par sevi ir samierinājusies ar *puzles* struktūru. Eiropeskums ir veidots no dažādu etnisko kultūru fragmentiem, kuriem nav tendences saplūst, bet gan saglabāt savas formas – izteiktāk, kā vērojams ASV. No vienas puses tas radījis daudzkopīgu valstis, no otras – izraisījis konfliktus, kā 2005. gadā Francijā.

Vai etniskums būtu jāuzskata par aktuālāko starpkultūru robežšķirtni? Industriālā modernā sabiedrībā nenoliedzami etniskuma nozīme saglabājas un izpaužas ikdienas dzīves praksē.

Īpatnības, kas ir atšķirīgas un specifiskas dažu kultūru piederīgajiem (bieži)

- Daži katoļi joprojām izvairās no gaļas piektdienās, piekopjot it kā iknedēļas gavēšanu, un bieži ēd zivis šajā dienā
- Japāņiem garšo svaigas, termiski neapstrādātas zivis
- Ķīnā ēd suņus un pērtiķus
- Musulmaņi un ebreji neēd cūkgaļu
- Hinduisti neēd liellopu gaļu
- Franči ēd vardenes, gliemežus, zirgus un jēlu gaļu
- Arābi ēd kamieļu gaļu un dzer kamieļu pienu
- Grieķi dzer aitas pienu
- Dažas Āfrikas ciltis dzer asinis
- Arābi gavē Ramadāna (gavēņa) dienas laikā (pēc saulrieta var ēst)
- Ebreji parasti apmeklē sinagogu sestdienā
- Musulmaņiem ir speciāli piektdienu dievkalpojumi un viņi lūdzas piecas reizes dienā
- Tiem var būt arī četras sievas

(Leigh, npublicēts manuskripts)

Mūsu ikdienas komunikācijā netrūkst joku par cittautiešiem, īpaši par kaimiņzemēs dzīvojošajiem: dāņi joko par zviedriem un otrādi, krievi par latviešiem, ukraiņiem, ebrejiem, armēņiem, latvieši par krieviem, igauņiem, gružiniekiem.

Viens latvietis jautā otram: kas tur par melnu pūli tik ilgi stāv pie apvāršņa. Otrs atbild: tie ir igauņi, viņi skrien!

Pastāstiet kādu anekdoti, kurā joko par kādu no etniskajām pazīmēm! Kopīgi analizēsim, par ko smejamies 😊

Jokos spilgti redzami etniskie stereotipi. Par aktuālāko, globāli pazīstamāko etnisko jokatāju laikam var uzskatīt Boratu jeb komiķi Sašu Baronu Koenu, Kazahstānas *tēla veidotāju*. Ja salīdzinām etniskos jokus ar starpkultūru saskarsmes rokasgrāmatām, īpaši populārākajām un tūristiem domātajām, tad atrodam jau pazīstamos stereotipus: piemēram, *francūži ciena autoritātes un hierarhiju, vācieši ir ļoti precīzi, krievu dvēselē visiem pietiek vietas, brazīlieši ir ļoti karstasinīgi un ekspresīvi*. Minētā literatūra atspoguļo kultūras prioritātes jeb globalizācijas centrālās dinamiku: nacionālo kultūru vērtība tiek uzsvēra un akcentēta īpaši konservatīvā politiskajā klimatā. Un, kā zināms, konservatīvisms jau vairākus gadus droši attīstās un plaukst vairākās vecās un jaunās Eiropas valstīs, nemaz nerunājot par ASV un Latīņamerikas valstīm.

Realitāte gan atšķiras no tā, ko konstruē konservatīvi domātāji un politikas veidotāji. Globālajā pasaulē, kas kļūst arvien *plakanāka* un kur robežas tiecas izplūst, sociālās identitātes kā vecums, profesija, izglītība, un citas, pakāpeniski ieņem etnisko identitāšu vēsturisko vietu.

Globalizācija un identitātes

Par aptuvenu un vispārīgu globalizācijas definīciju sociologi ir vienojušies 20. gs nogalē:

Globalizācija – dziļas sociālkulturālas izmaiņas, kas ir ietekmējušas visas sociālās realitātes jomas; pārmaiņas, kas nosaka tehnoloģiju, sabiedrisko attiecību, komunikācijas, laika un telpas uztveri un ekonomiku.

Piemēram, filmas *Bābele* sižets, kur viens šautenes šāviens Marokā ietekmējis dzīvi gan ASV, gan Meksikā, gan Japānā. Un ietekmei uz ikdienas dzīvi nebūt nav jābūt traģiskai: ir prieks saņemt ziņu, ka draugam vai draudzenei, kolēģim vai kolēģei atgadījies kaut kas priecīgs un lepnumu izraisošs, piemēram, Serbijā vai Albānijā, vai Jaunzēlandē. Un tu vari visu dienu staigāt ar laimīgu smaidu uz lūpām, tāpēc, ka kādam labam cilvēkam tālumā ir veicies. Vai pretēji: karš Irākā vai Afganistānā ietekmē kareivju ģimenes šeit, Latvijā un citās ASV ārpolitikai draudzīgajās valstīs, kuras nupatkā tādējādi nopelnījušas bezvīzu režīmu saviem pilsoņiem.

Šie un līdzīgi notikumi, kuri uzskatāmi demonstrē pasaules notikumu saistību, liek mums atmest kā nederīgu ideju par to, ka varam nodalīt to, kas notiek lokālajā telpā (mūsu ciemā, vai pilsētā), nacionālajā mērogā (kaut nākas dzirdēt saukļus *mūsu Latvijā būs savādāk kā amorālajā Eiropā*) un globālajā pasaulē. Robežu nav.

Ja atzīstam, ka mums ir acis, kas redz, un ausis, kas dzird, tad jau minēto telpu nošķirtības vietā būtu jāliek ideja par iekļaujošu izpratni, kurā visas telpas ir savstarpēji saistītas un viena otru ietekmē. Delokalizācija, ko dēvē par globālo kultūru (McDonald, Holivuda, NATO, PTO) savienojas ar relokalizāciju, kultūripatnību attīstīšanu un izcelšanu. Tāda ir pretrunīgā globalizācijas loģika. Labs piemērs ir raibā Eiropas savienība, kura atzīst un atbalsta 27 nacionālās valodas, un ir atvērta vēl citām valstīm. Eiropa, kas aicina valstis attīstīt savu nacionālo kultūru, Eiropas struktūrfondu ietvaros atbalstot kultūrvides attīstības projektus.

Globalizācijas ietekmi uz kultūru un komunikāciju raksturo šādi elementi:

- patērēšana kā kultūra: cilvēki globālajā pasaulē savu pilsonību īsteno caur patēriņu: viņi bauda pilsonības dotās iespējas, piemēram, ceļo, un politiskā interese par valsts lietām norimst, tai kļūst kūrākai

- vidussķira arvien vairāk attālinās no savas etniskās piesaistes, tās pārstāvju darbība, komunikācija *starptautiskojas*. Dažādu tautību jaunākās un vidējās paaudzes vidussķiras intelektuāļi dzīvi uztver ne vien kā darbu vai ģimeni, bet kā pašīstenošanās projektu. Elastīga pielāgošanās citiem padara dzīvi tik daudzveidīgu, ka identitātes nomaina viena otru personas prezentācijā jeb „izrādīšanā citiem uz sabiedrības skatuves” (pārfrāzējot amerikāņu sociologu Ē. Gofmanu)
- Izklaides preču ražošanā pamazām izgaist robežas starp elites un masu kultūru, stilu sajaukumi un izpausmju daudzveidība, neskaidrība un haoss raksturo globālo kultūru. Jaunā Rīgas teātra *Latviešu stāsti* un *Latviešu mīlestība*, nesen iestudētie *Kapussvētki* to labi ilustrē. Pilsētība modernajās metropolēs spēlējas ar daudzveidīgiem arhitektūras stiliem, atceras vēsturiskos laikmetus un izmanto etniskus motīvus. Visraibākais kultūras stilu mikslis atklājas TV un internetā: viss, ko vien vēlies un ko cilvēka iztēle spēj radīt
- Ceļojumi, mākslinieku viesošānās, ārvalstu filmu un izrāžu skates ilustrē kultūrreģionu savstarpējo ietekmju pieaugumu. Ir grūti nodalīt: šī ir *ārzemju kultūra* (kā daži tautiski noskaņoti politiķi un žurnālisti dēvē „postošo” amerikāņu un Eiropas ietekmi) un šī ir *pašmāju*. Tik daudzi Latvijā dzimuši mākslinieki rada un uzstājas ārpus valsts, tirgo savas gleznas ārzemēs, dzīvo un mācās Vīnē, Parīzē, Romā, bet atgriežas un veido izstādes vai dzied Rīgas Operā. Kur novilkt robežu?
- Delokalizācijas kontekstā kultūras pārvietošanas, pārvietojoties to nesējiem: vai budisms Amerikā ir tāds pats kā Tibetā, vai islamicīgie Londonā piekopti tādu pašu dzīves stila kā Islamabadā? Vietas nozīmi daudziem janiešiem nomaina kultūras plūstamība laikā, kamēr gan vidējās un vecākās paaudzes cilvēki, gan nacionālie mediji turas pie vietas koncepta: tam joprojām ir liela emocionāla slodze (*dzimtene, mājas*). Tajā pašā laikā pieaug anonīmo vietu nozīme ikdienas dzīvē: lidostas, lielveikali, kafejnīcas, auto maģistrāles. Tur var justies viens, anonīms un iegūt cita veida komfortu, iepretim tām vietām, kuras saistās ar konkrētu identitāti
- Pārnacionālas kopienas, kā latvieši Īrijā, poļi Lielbritānijā, īri ASV rada pamatu gan ekonomiskajai, gan kultūras dubultidentitātei: šo kopienu pārstāvji dzīvo un strādā mītnes zemē, un finansiāli atbalsta savējos dzimtenē. Kopš pagājušā gadsimta deviņdesmitajiem gadiem socioloģiskajā un politikas zinātņu literatūrā sastopams jēdziens “transnacionālas kopienas” (*transnational communities*). To izmanto, lai raksturotu cilvēku grupas, kuras dzīvo vienā valstī, bet saglabā ciešas saiknes ar izcsmes zemi. Pētnieki ieviesuši jēdzienu *transnacionālisms* (Birman u.c.), lai definētu specifisku apziņas stāvokli: personisku saikni ar vairāk kā vienu nāciju vai etnosu. Piemēram, Čikāgā dzīvojošie poļi vārdu uzsāk poliski un pabeidz ar angļu galotni. Rezumējot, tu esi savējais divās valstīs un pieder divām nācijām. Dubultidentitātes atzīšanu politiski demonstrē nesenie dubulpilsonības atjaunošanas centieni Latvijas Republikas Saeimā

Var secināt, ka globalizācija sevī ietver ne vien nacionālā komponenta krīzi, bet tā saglabāšanu un attīstīšanu. Nīderlandiešu komunikāciju speciāliste Niko Vink piedāvā terminu glokālizācija kā piemēru minot ēšanas kultūru. Turku kebabi, poļu desiņas, meksikāņu takos un buritos, indijas karijs, japāņu suši ir iekarojuši stabili vietu globālajā tirgū. Kultūratšķirības neizzūd, tās iekļaujas kultūras produktu daudzveidīgajā globālajā pārstāvniecībā.

Globalizācija un kultūru mijiedarbība

21.gadsimtā neviena nacionālā kultūra vairs nav redzama un uztverama tīrā vēsturiski autentiskā veidā. Tās nemitīgi mainās un ietekmējas no citām – mijiedarbībā esošām kultūrām, kā aplūkojām iepriekš. Tāpēc skolā mācīt starpkultūru komunikāciju, informāciju par kultūrām smeļot no kultūras vēstures, piemēram,

uz 19.gs. krievu literatūras šedevru bāzes, latviešu eposa "Lāčplēsis", franču impresionisma un līdzīgām neapšaubāmām kultūras vēstures liecībām, nebūtu īsti godīgi. Mēs krāptu jauniešus, mācot to, kas dzīvo kultūras atmiņā un nostādītu cilvēkus svešā kultūrvidē neērtā lomā.

Arī *svešinieka* jēdziens ir kļuvis relatīvs. Piemēram, man, dzīvojot kādu laiku multikulturālajā Čikāgā, kur daudzi pastāvīgie iedzīvotāji angliki runā sliktāk par mani, akcents netraucē parādīt ceļu apmaldījušamies šoferiem vai kājāmgājējiem. Vecā Eiropa, Amerika, Āzija ir normalizējusi svešinieka tēlu – kā mazliet dīvainu savējo. Jaunā Eiropa vēl smeļas pašapziņu, lai to veiktu. Ja paraugās Eiropas vēsturē, par Ameriku nemaz nerunājot, tad etniski viendabīgu nāciju grūti pamanīt, arī reliģiskā viendabība vēl cik necik ir saglabājusies Itālijā, Spānijā, Portugālē, bet gaidāmais islamticīgo imigrācijas vilnis kļiedēs arī to. Protestantiskā Eiropa ir raiba, jo pats protestantisms ar tajā iedzīvinātajām individuālajām attiecībām ar Dievu pēc idejas ir pārkulturāls, un pieņemams ļoti daudziem. Homogenitāte jeb viendabība kultūrā ir konstruēta no apšaubāmiem avotiem, galvenokārt izmantojot mītus un tos sadiedzot kopā ar nacionālisma vai šovinisma ideoloģiju „baltajiem diegiem”. Un minoritāšu sadursmes ar pamatkultūrām izraisa tieši nacionālo mītu kļedzoša neatbilstība realitātei, piemēram, Latvijā. To, ka esam vēsturiski daudz kultūru sabiedrība, vēstures gaitā gūtā "upura" trauma nacionāli orientētajiem politiķiem liedz skaļi atzīt. Un tam nāk līdzī visas jau labi zināmās problēmas, kuras izraisa tīksmināšanās par vēstures gaitā nodarītajām pārestībām un maziska atreibība, spēlējoties ar cilvēktiesību ierobežošanu izglītības, saziņas jomā krievvalodīgas minoritātes pārstāvjiem (VSSA paziņojums 2010. gadā sievietēm par bezmaksas dzemdes vēža skrīningu tikai latviešu valodā). Latvija ir parakstījusi un ratificējusi ar atrunām Vispārējo Mazākumtautību tiesību konvenciju, bet tās ieviešanas process ir aizkavēts politiskas gribas trūkuma dēļ, to apliecina ikgadējie ēnu ziņojumi un pētījumi (Muižnieks, 2007, 2010, Dimitrovs, Cilēvičš, 2008).

20.gs. beigas un 21.gadsimta sākumu raksturo nācijas valsts koncepta krīze. Kad realitāte nonāk pretrunā ar konceptu – jeb konkrēti, kad politisko toni nosaka pārnacionālas struktūras (starptautiskas organizācijas kā ANO, NATO, Eiropas Savienība u.c.), tad sociālās zinātnes nostājas realitātes pusē. Globalizētā realitāte ar pārnacionālo struktūru dominanti izvirzījusi citus pētīšanai atbilstošākus jautājumus un priekšmetus. Kaut vai – starpkultūru komunikāciju – par ko ir šis stāsts. Ulrihs Beks, vācu sociologs un globalizācijas procesu pētnieks, nācijas valsts jēdzienu dēvē par *sabiedrības konteineru teoriju* (Beck, 1999). To izmanto, lai sociālo telpu sadalītu tā: šis gabals pieder vāciešiem, tas britiem, tas francūžiem, un tā tālāk. Beks piedāvā divus citus jēdzienus: *transnacionālā telpa* un *pasauls sabiedrība*. Viņš iesaka arī netiekties pēc precīzi nospraustām robežām, bet radīt fluīdas (pārejošas, plūstošas) un mobilas kategorijas. Beka ieteiktās kategorijas *transnacionālā telpa* un *pasauls sabiedrība* tiek zinātnē izmantotas, raksturojot imigrantu situāciju. Imigranti nepieder vienai kultūrai, bet piedalās divās vai vairākās, katrā no tām – savā specifiskā un bieži individuālā veidā.

- Ja sekojam Beka ieteikumiem, tad uz ik vienu cilvēku raugāties kā uz daudzu identitāšu nesēju: atkarībā no situācijas, esam patērētāji, politiska spēka atbalstītāji, hokeja fani, ticīgi. Etniskā piederība ir tikai viens no mūsu esmes aspektiem: aktuāls, ja subjektīvā uztverē jūtas apdraudēts.
- Minētās un citas mums piemītošās identitātes mainās un plūst. Latvijā dzimusi krieviete Olga, aizbraucot uz Pēterburgu, nejūtas savējā, jo viņai ir daudz kas svešs un nepazīstams, pat apšaubāms autentiski krieviskajā kultūrā. Tai pašā laikā nevarētu teikt, ka visi latvieši, ar ko Olga satiekas Rīgā, viņu uztvertu kā savējo. Zināms dīvainības oreols viņu pavada gan etniskajā dzimtenē, gan Latvijā.
- Citādos ne vienmēr uztver negatīvi, bet bieži vien – Rietumeiropā un ASV, Āzijā, ar lielu interesi un laipnību. Ja vietējie jūtas droši, neapdraudēti, viņi ir ieceļotājiem draudzīgi: kā daudzi briti, japāņi, ķīnieši. Ja politiskā elite ir izplatījusi svešinieka – ienaidnieka tēlu, tad ksenofobija ir izplatītāka arī iedzīvotāju vidū. Arī ekonomiski: ja cilvēks labi pelna un ir sabiedrībā atzīts, viņš svešinieku pieņem vieglāk, nekā tas, kas ir nedrošs par savu darbu un viegli uzķeras uz politiska lozunga makšķeres – *viņi atņems mums darba vietas*.

Mēs nevaram runāt par kultūratšķirībām, neņemot vērā sociālās atšķirības. Saskarsmi ar citiem cilvēkiem ietekmē tā vieta, pozīcija sociālajā telpā, kurā atrodamies, pirmkārt, ekonomiski, un, otrkārt, kulturāli: ekonomiskie un kultūras resursi, kas mums pieder: darbs ko mēs darām, nauda, ko par to saņemam, īpašums, kas mums pieder, vieta, kur dzīvojam. Tas viss kopā rada arī mūsu paštēlu, kuram pievienojas kultūras atmiņa – manas kultūrgrupas pagātnes pieredze. Tā var būt apspiestības vai diskriminācijas pieredze, labklājības un izredzētības pieredze. Kopā šis resursu komplekss veido pieredzi, ar ko piepildām savu sociālo telpu, un ko nododam tālāk saviem bērniem. Atšķirības starp cilvēkiem tikušas uztvertas vai nu kā pārākuma, vai kā deficīta zīme – atkarībā no varas pozīcijām, ko piešķir kultūras un ekonomiskie resursi. Sociālā eksistence nozīmē būt uztvertam un pieņemtam, savukārt izslēgšana nozīmē būt nepamanītam un sociāli neatzītam. Misionāri un ASV Miera korpusa darbinieki attīstības valstīs, ārzemju latvieši Latvijā 90.gados tikai uzskatīti par gudriem un īpašiem, morāli pārākiem. Savukārt cilvēku ādas krāsas, valodas, ieradumu atšķirības bieži tiek uztvertas kā stigma: tas ietekmējis imigrantu, homoseksuālu cilvēku sociālo nepieņemšanu daudzas kultūrās.

Vēl būtiska lieta: atšķirības starp mums eksistē mūsu pašu un citu cilvēku izpratnē. Daļa atšķirību ir realitātē sakņotas, daļa eksistē kā grupas vai personas paštēls. Kopā tās veido identitāti. Lielā mērā identitāti ietekmē mūsu varas pozīcijas. Ja esam tie, kas citiem rada iespējas, tad jūtamies kā sociālās telpas valdnieki – kā, piemēram, latvieši Latvijā pēc neatkarības atgūšanas. Savukārt tie, kas šajā telpā mēģina sevi ievietot un adaptēties, ir dabiski samulsuši. Man šo sajūtu nācās piedzīvot, dzīvojot un strādājot Amerikā.

Sociāli nepieņemto grupu sociālā identitāte, kas veidojas šādā nevienlīdzīgā varas sadalījumā, aizstāvot savas pozīcijas sociālajā telpā, visbiežāk uzsver vai nu savas grupas vispozitīvākās iezīmes, vai arī pozitīvi interpretē valdošo grupu dotos apzīmējumus. Tajā ir daudz apvainojumu, ciešanu un paš aizstāvības.

Kategorizācija un stereotipi

Informācijas plūsmas sadalīšana uztveramās vienībās – kategorijās, ir cilvēcisks un efektīvs informācijas uztveres veids: mēs vienkāršojam daudzveidīgo un sarežģīto pasauli savas uztveres līmenim atbilstošos fragmentos. Vienkāršošana ir neizbēgama, saskaroties ar informācijas pārbaģātību. No tā izriet stereotipu izmantošana ikdienas saskarsmē.

Stereotipus definē kā pārlietu vienkāršotas idejas un priekšstatus par sociālu grupu, kuros dominē pieņēmums, ka visiem grupas pārstāvjiem piemīt noteikts īpašību ansamblis.

Piemēram, *ukraiņi graž saulespuķu sēklas* u.tml. Parasti stereotipus uztver kā neitrālus, turpretim aizspriedumu saturs ir klaji negatīvs: tie pauž pret grupu vērstu antipātiju, balstītu ļaunprātīgā un rigīdā vispārināšanā.

Vācu sociologs Zigmunds Baumans uzsvēra, ka gan stereotipi, gan aizspriedumi kolektīvajā apziņā pastiprina sociālo grupu nodalījumu: *mēs pret viņiem*. Dubultstandarti savukārt, vērsti uz iekšgrupas konsolidāciju – mēs drīkstam visu, jo esam MĒS, viņi nedrīkst neko, jo ir tikai VIŅI.

Mēs varam izvēlēties: vai nu ātri ielikt uztverto informāciju stereotipu „krātiņā”, vai arī to uzmanīgi izpētīt, analizēt un kritiski izvērtēt. Pirmajā gadījumā mēs riskējam palaist garām mūsu satiktā cilvēka personību, ja uztveram viņu kā *visus krievus, visus katoļus, visus melnādainos* vai *visus politiķus*. Viss cilvēcisks viņam nav svešs, nozīmē, ka nav sveši arī stereotipi?! Jā, stereotipi ir ļoti cilvēcīga izpausme, bet tie apdraud īstu komunikāciju. Tas nozīmē, ka kādā brīdī ir jāizvēlas: īstums vai izlikšanās un jāveido sava dzīve vienā vai otrā gultnē. Lieki teikt, kur vieglāk...

Kultūrkompetence

Ikvienu komunikāciju sākas ar sevis saprašanu. Atceraties, ja paši esat samulsuši un nesaprotat, kur atrodaties, kā uzvesties, kāda loma jums piešķirta, tad veiksmīga saskarsme neveidojas. Arī starpkultūru saskarsmei nepieciešama vispirms paškompetence (kas es esmu?) un savas identitātes novērtējums (no kurienes nāku?). Nākamais solis ir *tilta būvēšana*: *tiltu* sauc par *atvērtību*: priekšstatu, ka ir arī citādi cilvēki un attieksmi – man ir interesanti ar viņiem iepazīties. Un pāri *tiltam* dosimies *cieņas* pilnā gaitā un runāsim *cieņpilnu* valodu. Starp citu, valodu, par kuru būsīm iepriekš vienojušies: tā var būt jūsu dzimtā valoda, vai *citādā* cilvēka ierosinātā valoda.

Kultūrkompetence ir iespēja veiksmīgi darboties sarežģītā kultūrkontekstā, integrējot un lietojot situācijai atbilstošas prasmes, zināšanas, attieksmi.

ASV pētnieks N. Hanvejs vēl 20. gs. 60 gados ir izstrādājis ērtu teorētisku modeli, kurš demonstrē ceļu uz šādu darbību. Tikai iepazīstot sevi, mīlot un cienot kultūru sevī, cilvēki to neizjūt kā apdraudētu un uz augstas kultūras pašapziņas pamata var pieņemt citu kultūru nesēju kultūras pieredzes un bagātināties no tām. Lai to sasniegtu:

- Cilvēkiem jāizprot savs pasaules uzskats „... indivīda spēja atpazīt vai apzināties, ka viņam vai viņai ir pasaules uzskats, kas nav visai pasaulei vienāds, ka šis pasaules uzskats turpina veidoties to ietekmju rezultātā, kuras bieži netiek apzinātas, un ka citiem ir pasaules uzskati, kas ļoti lielā mērā atšķiras no viņa uzskata”. (Hanvey, 1965, pēc Kendall, 1996).
- Cilvēki spēj kritiski apjēgt, izvērtēt un samazināt savu kultūrcentrismu (tas var būt *etnocentrisms*, kad savā kultūrā tiek uzskatīta par pašu labāko un pārāko, *relīģijas centrismu*, kas pauž uzskatu par savas reliģiskās piederības pārākumu un noniecina citu ticību piederīgos, *heteroseksisms*, kad homoseksuāli cilvēki tiek uztverti kā mazvērtīgi un amorāli, salīdzinot ar savu seksuālo izvēļu pareizību).

Sociālā darba zinātnieki Žermēna un Gitermans (*Germain, Gitterman*) iesaka izmantot antropoloģiskās pētījumu metodes, lai paaugstinātu savu izpratni par dažādām kultūrām. (Kirst -Ashman, Hull, 1993, 61)

Tabula nr.3 Trīs soļu pieeja (Kirst -Ashman, Hull, 1993, 61)

1. Gatavošanās nepazīstamas kultūras pētīšanai	Zinātnes un mākslas informācija par konkrēto kultūru: pētījumi, statistika, literatūra, dzeja, kino.
2. “Atslēgrespondentu” izmantošana /kultūras gidu sabiedrība	Informatoru – paziņu, kolēģu – atrašana, kuri labprāt atklāj savas kultūras īpatnības.
3. Novērošana piedaloties	Dalības uzsākšana kultūras kopienas aktivitātēs. Sekošana skaidri izvirzītiem mērķiem, kultūras kopienas funkcionēšanas novērojumi: līderi, resursi un problēmu/konfliktu risināšanas veidi.

Praktiski nonākot saskarsmes situācijā ar citas, pagaidām svešas kultūras piederīgo, palīdz četrus soļus pieeja, lai attīstītu apzināti iejūtīgu, empātisku uzvedību, saskarsmē (apmainoties ziņojumiem) ar citas kultūras personām:

1. Saprast ziņojumu un tā autoru viņa (un viņa kultūrpiederības) ietvaros

2. Novērtēt ziņojumu. Pavaicāt sev, vai tas ir aprakstošs, loģisks, faktoloģisks, vai argumentējošs/pierādošs, vai vēsturisks.

3. Vai jūs piekrītat ziņojumam? Kāpēc jā vai kāpēc nē?

4. Kā ziņojums un jūsu reakcija uz to ietekmē jūsu apkārtni un turpmāko rīcību – gan domās un rīcībā?

Eksistē arī universāla recepte, kas palīdz gūt panākumus starpkultūru saskarsmes situācijā:

- Pāri visam esat patiesi un empātiski.
- Izvairieties vainot citus, jo komunikācija ir komandas darbība.
- Veiciniet, iedrošiniet un slavējiet, esiet pacietīgi un neklīdziet.
- Izmantojiet ne pārāk daudz informācijas, bet rūpīgi to atlasiet. Labāk runājiet īsi.
- Izmantojiet vienkāršus teikumus (ar vienkāršu struktūru) un vienkāršus vārdus.
- Izmantojiet daudzas pauzes un atkārtojiet, ja nepieciešams.
- Parādīt un pateikt – ar modeļiem, ilustrācijām, video, demonstrācijām, attēliem, diagrammām, slaidiem, karikatūrām u.c.
- Nostipriniet un atkārtojiet galvenos faktus un atziņas.
- Pārbaudiet klausītāja izpratni, saņemot atgriezenisko saikni. Izmantojiet jautājumus (kā, kāpēc, kur, kas, kad?), piemēram, Kā jūs to darīsiet? vai Ko jūs saprotat? nevis *Vai tu saproti?*
- Attīstiet sevī prasmi interpretēt citu universālo un kultūrspecifisku ķermeņa valodu.
- Izstrādājiet labu, draudzīgu komunikācijas stilu, izmantojot atbilstošu ķermeņa valodu.
- Nelietojiet garas vārdu, īpaši svešvārdu virknes: piemēram, „moderna, jaudīga, kompakta, efektīva, videi draudzīga, augstas kvalitātes un uzticama mašīna, NUMACH ir daudz pārāka par visām citām mašīnām”. *Tas nekam neder!*
- Nelietojiet idiomās, metaforas, slengu un žargonu: neceriet, ka tos sapratīs!
- Nepārtrauciet teikumu pusē, lai izskaidrotu jēdzienus.
- Izvairieties no vienkāršošanas, izmantojot pārtrauktus teikumus. Sakiet: *Vai jūs vēlaties strādāt rīt? Nevis Tu rīt strādā!?*

Avots: Implications of Universal and Parochial Behavior for Intercultural Communication, autors James Leigh, PhD FRGS

Kā audzēt kultūrkompetenci?

Kultūrkompetence veidojas praksē un pašrefleksijā, tai jāsākas ar jau minēto savu aizspriedumu un savas kultūras vai individuālās „pareizības” dekonstrukciju. Sociālā darba zinātnieks J. Pinderhūdzisa (Pinderhughes, 1992, citēts pēc Ashman, Hull, 1993, 66) piedāvā zināmu paškontroles instrumentu, ko laiku pa laikam kā savas kultūrkompetences metramēru iesaka izmantot.

Zemāk esošo kontroljautājumu – rādītāju sarakstu izmantojiet, lai īsi aprakstītu savu pieredzi un atbildību tiem.

Vai man piemīt?

- Spēja cienīt un novērtēt visu dzīvē un darbā sastapto cilvēku vērtības, uzskatus un paradumus, ieskaitot tos, kas ir atšķirīgi no personīgajiem. Šos cilvēkus es uztveru no viņu kultūras perspektīvas, nevis no sava skatu punkta
- Spēja justies ērti, kad nākas saskarties ar kultūratšķirībām, izvairīties no *norūpējušās* uzvedības vai paš aizsardzības kā atbildes reakcijas uz atšķirību

- Spēja mainīt nepamatotus uzskatus, pieņēmumus un stereotipus
- Spēja domāt elastīgi, un atzīt, ka mans profesionālais domāšanas un uzvedības veids nav vienīgais veids, kā domāt un uzvesties
- Gatavība iegūt pamatzināšanas par kultūras grupu, kurai pieder tuvinieki, draugi, kolēģi

lesaku izlasīt:

- Arundhati Roja „Mazo lietu Dievs”, Rīga, Zvaigzne ABC, 2002
- Tomass Hillans Ēriksens Mirkļu tirānija, Rīga, Zvaigzne ABC, 2004
- Tomass Hillans Ēriksens Saknes un Pēdas, Rīga, Zvaigzne ABC, 2010
- Salmans Rušdī „Zeme zem viņas kājām”, Rīga, Atēna, 2001

lesaku noskatīties:

- Spēles beigas/Endgame (2009), režisors Pīts Trevis/Pete Travis
- Bābele/Babel (2006), režisors Alehandro Gonzales Inharitu/ Alejandro González Iñárritu
- Skaisti/Buitiful (2010), režisors Alehandro Gonzales Inharitu /Alejandro González Iñárritu
- Rudens /The Fall (2006), režisors Trasems Sings/Tarsem Singh

Bibliogrāfija:

Fuko, M. *Patiesība, vara, patība*. – Rīga, Zvaigzne ABC, 1995.

Nils Muižnieks. (2006). *Nacionālo minoritāšu konvencija – Eiropas pieredze Latvijai*. Red., Rīga, LU Apgāds.

Beck, U. (1999). *What is Globalization?*: SAGE Publications.

Trickett, E. J. , Birman, D. (eds.). *Human Diversity*. Jossey – Bass Publishers, San Francisko, 1996

Browett, J. (2002). *Critical Literacy and Visual Texts: Windows on Culture*. In http://www.cdesign.com.au/aate/aate_papers/083_browett.htm. (skatīts 11.02.2003)

Kirst-Ashman, Hull. (1993). *Understanding generalist practice*. Chicago: Nelson-Hall.

Gudykunst, W.B. and Kim, Y.Y. (1992). *Communicating with Strangers: An Approach to Intercultural Communication* (2nd edn.), McGraw Hill, New York.

Kendall, F. E. (1996). *Diversity in the Classroom. New Approaches to the Education of Young Children*. Teachers College, Columbia University, New York and London.

Kroeber, Theodora, *Alfred Kroeber; A Personal Configuration* . Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1970.

Vink, N. (2005). *Dealing with differences*. KIT Publishers – Amsterdam.

Scarino, A. (2000).The Neglected Goals of Language Learning, *Babel*, Vol. 3, No. 34, Summer, 4-11.

Storey, J. (1985) .The Means of Management Control, *Sociology*, vol.19, no.2

Starpkultūru navigators

Izlasot un apgūstot šo materiāli jūs uzzināsiet, kā cilvēki profesionālajā un personiskajā saskarsmē konstruē atšķirības, kā arī kritiski analizēsiet savus esošos priekšstatus par kultūras grupām: stereotipus, aizspriedumus, bailes, simpātijas – un to ietekmi uz profesionālo darbību. Veiksmes gadījumā nodarbības rezultātā būs vairojusies jūsu empātija un tolerance.

Dialogi starp A un B

Pāru aktivitāte notiek šādi: dalībnieki sadalās pāros un viens no tiem iejūtas citas valsts kultūrvides aizstāvja lomā (izvēlas valsti, kurā bijis, dzīvojis, strādājis, par ko daudz dzirdējis, lasījis) un modelē dialogu starp latvieti – to attēlo otrs pāra dalībnieks – un atšķirīgo – viesi, svešinieku.

Lomas karte A

Lūdzu, izstāstiet savam sarunu biedram, kā Latvijā:

- 1) sasveicinās divi nepazīstami cilvēki (ņemot vērā atšķirības starp vīrieti, sievieti, bērnu, vecu cilvēku utt.)
- 2) kā izturas pret sievietēm
- 3) kādi ir pieklājības vārdi, žesti
- 4) kā cilvēki pauž emocijas
- 5) kad ēd brokastis, pusdienas, vakariņas, un cik daudz ēd
- 6) kad bučojas, dod roku, citi raksturīgi žesti
- 7) runā skaļi, vai klusu
- 8) par ko runājās, kad īsti nav temata

Lomas karte B

Lūdzu, izstāstiet savam sarunu biedram, kā (valstī X, kurā esat bijuši un pazīstat tās kultūru)

- 1) sasveicinās divi nepazīstami cilvēki (ņemot vērā atšķirības starp vīrieti, sievieti, bērnu, vecu cilvēku utt.)
- 2) kā izturas pret sievietēm
- 3) kādi ir pieklājības vārdi, žesti
- 4) kā cilvēki pauž emocijas
- 5) kad ēd brokastis, pusdienas, vakariņas, un cik daudz ēd
- 6) kad bučojas, dod roku, citi raksturīgi žesti
- 7) runā skaļi, vai klusu
- 8) par ko runājās, kad īsti nav temata

Izlasiet sarunu fragmentus ar dažādu tautību cilvēkiem.

Viņus intervēja Sociālā darba un sociālās pedagoģijas augstskolas «Attīstība» sociālā darba maģistra programmas studenti, izmantojot kulturogrammas metodiku.

Kurš raksts jums šķita visinteresantākais un kāpēc? Izvēloties to, raksturojiet, kāda ir loma etniskai piederībai stāsta personāža dzīvē? Kādas citas identitātes (lomas, piederības) viņam (-ai) ir svarīgas? Vai pastāv konflikts starp dažādām identitātēm?

«Mūsu atšķirības ir līdzīgas»

Ar Ļenu iepazīnos apmēram pirms pieciem gadiem kā savas labas draudzenes kursa biedri, ar kuru kopā viņa bija uzsākusi studijas Kultūras akadēmijā. Iepazīstoties sākotnēji domāju, ka Ļena ir dzimusi, augusi rīdziniece, jo viņas valodā bija dzirdama raksturīgā, man kā kurzemniecei neierasta, uzsvaru likšana.

— **Kā tu izjūti savu identitāti?**

— Latvijas krieviete ar uzsvaru uz «Latvijas», jo Latviju uztveru kā savu valsti, kā mājas, šeit esmu dzimusi, augusi un man nav citas ko mīlēt, jo pat mani vecākiem nav vienas dzimtenes: tētis ir no Krievijas un mamma no Baltkrievijas.

— **Pastāsti ko vairāk par savu ģimeni: kas ir tās tradīcijas, ko piekopjat, svētki, ko svinat, kādi īpaši jūsu ģimenē tradicionāli ēdieni?**

— Nezinu gan, vai manā ģimenē ir kādas tradīcijas, kas tieši saistītas ar nacionalitāti. Arī svētki tiek svinēti visi tie paši, kas ikvienā latviešu ģimenē. Lai gan, tādēļ, ka esam pareizticīgi, ir mazliet atšķirīgi svētku svinēšanas laiki. Ēdiens? Mums varbūt tipisks mūsu ģimenes ēdiens, kas tajā pašā laikā var būt ierasts arī jebkurā citā ģimenē.

— **Vai vari kādu tādu tipisku nosaukt?**

— Piemēram, tie paši kāpostu tīteņi, kurus gatavo, manuprāt, ikvienā ģimenē. Iespējams, atšķirīgs un īpašs ir to pagatavošanas veids — tos sautē ūdenī ar garšvielām, ne tā, kā esmu redzējusi, kā to dara latvieši, — sautē tomātu sulā vai mērcē. Vēl mūsu ģimenē bieži tiek gatavoti «draņiki», kaut kas līdzīgs jūsu kartupeļu pankūkām. Man šie ēdieni saistās ar Baltkrieviju, jo, kā jau teicu mamma ir no turienes, un tie ir mums tādi tradicionālie. Ak, jā. Īpaša mūsu ģimenē ir pelmeņu ēšana, mēs tos paši arī gatavojam, veikalā nepērkam, tas ir tāds īpašs process no sākuma līdz garšīgām beigām. Zupas ar mums ir ikvienam ierastais *borščs* (biešu zupa) un *ščī* (skābētu kāpostu zupa).

— **Pastāsti, kāda ir tava attieksme pret izglītības iegūšanu?**

— Gan es, gan mans brālis pabeidzām krievu skolu — nomācījos 12 gadus krieviski un man nebija nekādu problēmu uzsākt studijas latviešu valodā. Personīgi man laba izglītība ir ļoti svarīga. Un, manuprāt, tik svarīgi nav tas, kur tu mācies, bet kā. Nozīmīgi ir tas, ka es pati no tā iegūstu, nevis saņemu diplomu, lai rādītu citiem.

— **Vai drīkst Tev jautāt, kur un kādu iemeslu vadīta Tu tik ļoti labi iemācījies runāt latviski?**

— Esmu dzimusi un augusi Bauskā, tā ir ļoti latviska pilsēta. Man vienmēr jau no mazotnes apkārt visi ir bijuši latvieši, gāju latviešu bērnudārzā un līdz ar to šī valodas iemācīšanās un lietošana nav sagādājusi problēmas un nav bijusi piespiedu kārtā apgūstama lieta, bet gan ikdienišķa parādība.

— **Vēlos pajautāt par reliģiju, ja neiebilsti. Kāda ir tava konfesionālā piederība, kā Tu baznīcu vērtē kā institūciju?**

— Runājot par reliģiju mans moto varētu būt: «Ticu Dievam, bet ne baznīcai». Kā jau teicu, esmu pareizticīga, kristīta, taču baznīcai manā dzīvē nav pārāk liela nozīme. Vienīgi Lieldienās ar mammu aizejam uz baznīcu — tāda savāda tradīcija (*sakot šos vārdus Ļena ļoti samulst, radot manī sajūtu, ka tā ir lieta, par ko viņa kautrējas runāt. — I.B.*).

— **Kā tu uztver un vērtē veselību? Varbūt tavā ģimenē ir kādi paradumi, kā uzturēt veselību, tautas medicīnas paņēmieni?**

— Šajā jautājumā patīk domāt, ka par savu veselību rūpējos. Tomēr apzinos, ka reizēm nodaru sev ko ļaunu, bet, ja jāsaka godīgi, par to ļoti neuztraucos. Dzīvoju pēc principa, ka mans organisms pats zina, kas viņam nepieciešams, pat ja tā ir kola (*smejas*). Tautas medicīna ir visiem ierastā: karsta tēja ar medu, kājas sālsūdenī utt. Gadās lietot arī visiem labi zināmo citramonu un pa reizītei apmeklēt arī kādu ārstu.

«Jūtos, kā latviešu pasakā: par visu ir jācīnās!»

— **Nina, kas tu esi šeit Latvijā? Par ko tu sevi uzskati?**

— Svešais starp savējiem, un savējais starp svešajiem. Es nevaru tā īsti pateikt, kas esmu. Dzīvojot šeit, dažreiz domāju par Ukrainu, bet tad kad esmu Ukrainā, domāju, ka jābrauc uz mājām. Mani bērni ir latvieši, mācas latviešu skolā un viņiem ir latviešu draugi. Es neesmu nokārtojusi Latvijas pilsonību, vajadzētu to darīt bērnu dēļ, lai varētu kopā ceļot.

— **Kādas ir tavas ģimenes tradīcijas, rituāli?**

— Es esmu pieņēmusi latviešu tradīcijas, rituālus. Man bija ļoti smagas attiecības ar vīra vecākiem un es biju gatava darīt visu, lai tikai man liek mieru. Šis ir arī viens no galvenajiem iemesliem, kādēļ es atteicos ieviest manas ģimenes un tautas tradīcijas šeit. Es piekritu bērniem likt latviešu vārdus, svinēju latviešu svētkus. Es darīju visu, bet nekad neesmu saņēmusi no vīra vecākiem atbalstu vai uzslavu.

Svētkus man iemācīja svinēt bērni, jo bērnudārzā un skolā bija jāpalīdz tiem gatavoties, jājūt līdzī, kad tie uzstājās un es gribu būt laba mamma. Es lepojos ar saviem bērniem un viņi lepojas ar mani.

— **Kāda ir tava attieksme pret izglītību? Vai tevi apmierina izglītība Latvijā?**

— Man ir ļoti būtiski, lai mani bērni mācītos un iegūtu labu izglītību. Arī mani vecāki mani audzināja, mācoties no savām kļūdām, jo tēvs bija šoferis un mana mamma — pavāre un viņiem bija būtiski, lai es dzīvē kaut ko sasniegtu. Viņi ļoti smagi strādāja, lai es iegūtu savu izglītību. Un es neesmu viņus pievilusi, jo Latvijā es ļoti smagi strādāju, lai varētu būt pedagogs. Pedagogs ir mana profesija un es to ļoti mīlu.

— **Kādas tavuprāt ir prestižas profesijas Latvijā? Vai tev ir svarīgi savu darbu darīt kvalitatīvi?**

— Manuprāt, prestiža profesija ir deputāts (*smejas*). Nu skolotājs nav galīgi prestiža profesija, jo bērniem vairs nav respekta pret mums. Ja mēs paceļam balsi, tad jau pārkāpjam viņu tiesības. Bet mani tas neuztrauc, jo es cenšos mīlēt un cienīt savus skolniekus. Es jau gribētu domāt, ka izdaru savu darbu labi. Priecājos, ja mani audzēkņi ir kaut ko sasnieguši un atnāk pie manis, lai pateiktu paldies. Tas nenotiek bieži.

— **Kāda ir tava konfesionālā piederība? Kādas ir tavas attiecības ar baznīcu, cik nozīmīga tev tā ir?**

— Esmu pareizticīgā un mani bērni ir kristīti Ukrainā pareizticīgajā baznīcā. Es ticu vairāk Dievam, nekā baznīcai. Man nesanāk bieži aiziet uz baznīcu, bet arī Ukrainā es to nedarīju regulāri. Šad un tad, kad esmu Rīgā uz Brīvības ielas, ja ir laiks, es ieju tādā mazā dzeltenā baznīcīnā, kur vienmēr ir daudz cilvēku, nolieku kādu svečīti un mazliet padomāju un tad atkal skrienu savās darīšanās. Mēs dzīvojam tādā laikmetā, kad visu laiku dzīve mūs dzen uz priekšu. Kā tādi darba zirgi!

— **Kādas ir tavas attiecības ar mākslu? Kādi mākslas veidi tev patīk?**

— Es cenšos kopā ar saviem kolēģiem apmeklēt mākslas izstādes, teātri, koncertus. Man ļoti patīk «Dziesmu duelis», kuru rāda TV3. Tur ir tāda jautrība un atmosfēra, kas man atgādina Ukrainas padarīšanas. Vēl līdz šim brīdim neesmu pieņēmusi Dziesmu svētkus. Ja Jūs dzirdētu, kā dzied Ukrainā ģimenes saietos, tad saprastu mani. Dzied tā, ka blakus ciems var dzirdēt! (*smejas*). Latvieši ir tādi klusi, runā un dzied klusi.

Es nezinu, vai tu mani saproti, kā es to domāju. Kad atbraucu uz Latviju, vīrs visu laiku aizrādīja: lūdzu, runā klusāk! Nu tagad, kad es aizbraucu pie vecākiem, viņi man pārmet, ka čukstus runāju! Nu tur ir tā atšķirība! Man patīk ievilkt pilnas krūtis ar gaisu un uhh (*smejas*)!!! Un latviešiem tas liekas nepiedienīgi, ja skaļi runā. Man tas liekas tik patiesi, runāt skaļi un teikt patiesību. Lai visi dzird! To mani vīra vecāki nespēja pieņemt

— manu skaļumu, bet nu jau esmu pieklususi.

— **Sports?**

— Eh, šo jautājumu man uzdod visu laiku. Parasti, kad hokejā iet spēle starp Ukrainu un Latviju. Kurā pusē es esmu? Dziļi sirdī es esmu Ukrainas pusē, bet galvenais, lai ir laba spēle, kuru ir vērts atcerēties.

— Pastāsti, ko tu dari, lai būtu laba veselība? Kas tev ir veselīgs dzīvesveids? Vai pielieto dabas līdzekļus?

— Man ir svarīga veselība un man liekas, ka ukraiņiem un latviešiem ir vienādas receptes veselības uzlabošanai. Mēs cenšamies lietot uzturā visu dabisko. Latvijā cilvēki vairāk cenšas domāt par veselīgu dzīvesveidu, bet tas ir atkarīgs no naudas iespējām. Šeit ir lielākas iespējas nopirkt labākus produktus. Ukraiņi daudz lieto sīpolus. Dabas līdzekļus pielietoju reti un tās ir tikai tējas, kas lasītas dabā. Citreiz pietiek ar labu *samogonku*, lai slimība vējā. Un to es vedu no Ukrainas, katru gadu.

— Kādi tev šķiet latvieši?

— Nu tu jau pati zini, ka ir labi latvieši un slikti latvieši, tāpat kā ir labi ukraiņi un slikti ukraiņi. Man šeit ir nācies sastapties ar abiem tipiem, bet tas ir tik normāli! Latvieši vairāk žēlojas, čīkst, un man tas liekas nepieņemami. To es pat varu salīdzināt savās krievu un latviešu skolās. Krievs zinās, par ko nopelnījis sliktu atzīmi un iet mājās un cīnās par labāku, bet latvietis nāk pa desmit reizēm un čīkst, ka ir grūti. Un tad gan man dusmas un es saku, ka pa šo čīkstēšanas laiku jau sen varēja kaut ko izdarīt. Un vēl man liekas, ka latvieši daudz aprunā aiz muguras: sejā smaida, bet tad, kad pagriez muguru — šausmas! Ir tāds teiciens, ka krievam pēc *vodkas* labākā uzkoda ir skābs gurķis, bet latvietim — latvietis. Tu tikai neņem ļaunā, jo es runāju par tādām iezīmēm. Man ir fantastiski draugi latvieši, kurus mīlu un pateicos dievam, ka esmu satikusi.

Tolerances deklarācija

Lūdzu uzmanīgi izlasiet „Tolerances deklarāciju” un izlemiet: parakstīt to, vai to nedarīt. Dariet to saskaņā ar sevi pašu – ar savām domām un izjūtām.

Tolerances deklarācija

/adaptēts no tolerance.org/

Tolerance ir personīgs lēmums, kura pamatā ir atziņa par ikviena cilvēka vērtību. Esmu pārliecināts/a, ka Latvijas daudzveidība ir tās priekšrocība. Es apzinos, ka nevērība, nejūtība un aizspriedumi var daudzveidību pārvērst neiecietības un diskriminācijas avotā.

Lai nostiprinātu mūsu sabiedrības daudzveidību un padarītu Latviju par labāku vietu mums visiem, es apsolos cienīt cilvēkus, kuru spējas, pārliecība, kultūra, rase, seksuālā identitāte vai citi raksturojumi atšķiras no manējiem.

Lai izpildītu savu solījumu, es,

/vārds, uzvārds/

apņemos

- pārskatīt savus aizspriedumus un censties tos pārvarēt
- rādīt priekšzīmi savai ģimenei un draugiem
- sekmēt iecietību savā vietējā sabiedrībā
- uzstāties pret naidu un netaisnību

Šī pasaule ir domāta mums visiem.

Par spīti visām mūsu atšķirībām, mums ir viena pasaule, kurā dzīvot. Būt tolerantam nozīmē ar prieku un atvērtību uztvert atšķirīgo un dalīties pieredzē.

/paraksts/

Kulturogrammu uzdevuma izskaidrojums un ceļa maize dalībniekiem.

Lūdz veikt „lauka darbu” citas kultūras piederīgā (rases, etniskās piederības, reliģiskās piederības vai vairāku pazīmju ziņā) izpētē.

Kulturogramma

Uzdevums sastāv no intervijas un tās pieraksta – transkripta. Visieteicamāk izmantot diktofonu, bet ir iespēja arī stenografēt atbildes.

Izmantojiet zemāk uzskaitītās vadlīnijas un veiciet izvēlētā respondenta kultūras piederības novērtējumu. Vadlīnijās ietvertu saturu noformējiet jautājumu formā tādā valodā, lai respondents pilnībā saprastu jautājuma saturu!

Vadlīnijas:

- personas īss sociāldemogrāfisks raksturojums (vecums, dzimums, izglītība; darba vieta (ja strādā))
- mobilitāte dzīves laikā (no valsts uz valsti, arī Latvijas robežās)
- pilsonības statuss
- ģimenes stāvoklis
- cik ilgi dzīvo Latvijā
- kādas valodas lieto ikdienā
- priekšstati par veselību
- priekšstari par darbu (tā vērtība, ko nozīmē labi strādāt)
- krīzes vai kritiski notikumi, ja bijuši (te jāskatās, lai jautājums nav pārāk jūtīgs. Piemēram, politiskajiem bēgļiem to var neuzdot, ja vien viņi paši nestāsta)
- svētki, ko svin, un īpašie notikumi personas un ģimenes dzīvē
- kontakti ar kultūras iestādēm (mākslas, mūzikas, teātra, kino utt.) un reliģiskām institūcijām (baznīcu, draudzi)
- priekšstati un vērtības, kas saistās ar dabu
- priekšstati un vērtības, kas saistās ar izglītību
- priekšstati un vērtības, kas saistās ar ģimeni: tās struktūra, lomas un noteikumi

Kultūrkompētences un atšķirību treniņš

Kultūrkompetences un atšķirību treniņš

sagatavoja: Inese Lazda-Mazula

Izlasot un apgūstot materiālu apmācību blokā „Kultūrkompetences un atšķirību treniņš”, tiks gūts neliels ieskatu procesos, kas norit, ja divas personas komunicē starpkultūru komunikācijas ietvaros, ar mērķi veicināt izpratni par komunikācijas procesiem. Viens no apmācību bloka uzdevumiem ir veicināt spēju redzēt, atpazīt un izprast stereotipus, kas ietekmē mūs katru individuāli un sabiedrību kopumā. Apmācību bloka noslēgumā tiek piedāvāts skatījums par to, ko nozīmē būt kompetentam starpkultūru komunikācijā, kā arī piedāvāti modeļi, kā minētās kompetences var attīstīt.

Izaicinājums – starpkulturāla tikšanās ‘Diversity training’

Diversity training ir treniņš par atšķirīgo un dažādo, lai veicinātu spēju akceptēt to mūsu apkārtnē.

Treniņš par dažādību ir veids kā mazināt aizspriedumus un veicināt sociālo iekļaušanu.

(Lewin, *Journal of Social Issues* Vol, 62, Nr,3)

Treniņa laikā tiek sniegta informācija par dažādām teorijām un pētniecības rezultātiem starpkultūru komunikācijas jomā, kas tiek savienota ar praktiskiem uzdevumiem.

Moto procesam:

The real voyage of discovery is not in seeing new lands, but in seeing with new eyes. (Marcel Proust)

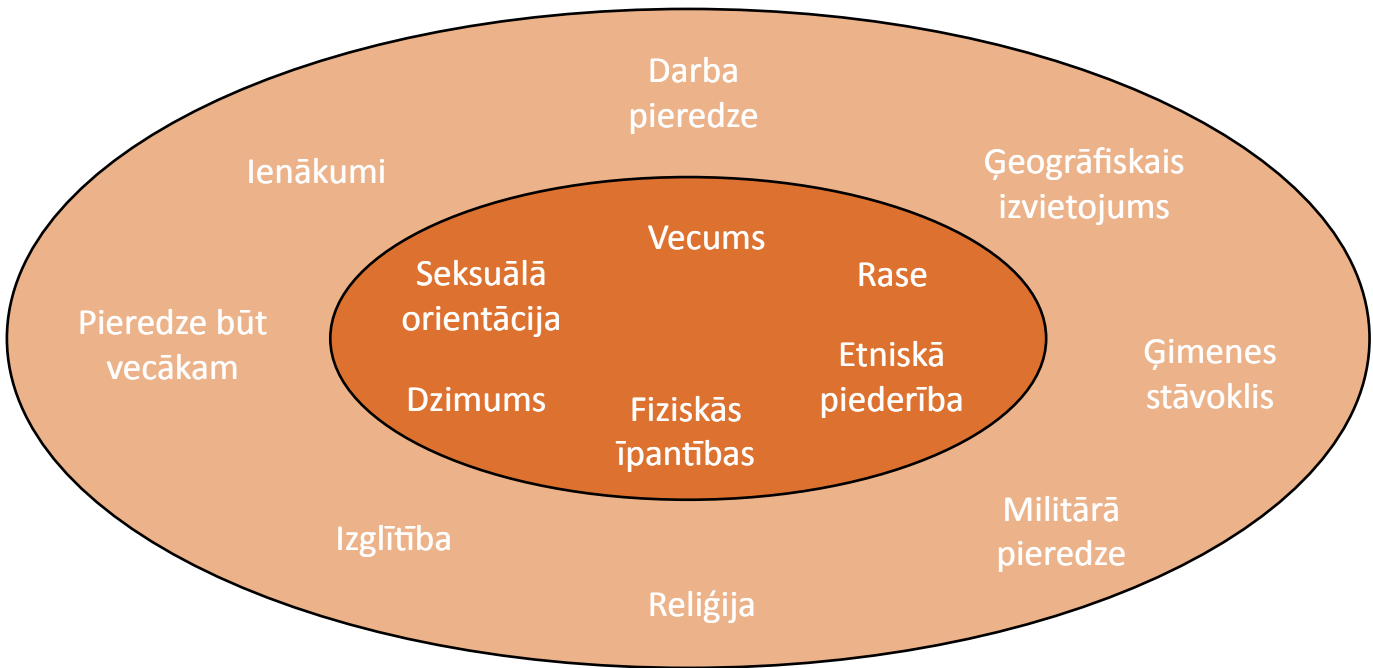
Īsts ceļojums ir nevis tāds, kur tiek atklātas jaunas pasaules, bet tāds, kur zemes var ieraudzīt no cita skatu punkta (ar „jaunām” acīm).

Treniņa procesā tiek aplūkoti dažādi termini, atmodināta izpratne par noteiktiem procesiem, kas norit starp personām no dažādām kultūrām. Tiek ilustrētas dažādas koncepcijas un veicināti savstarpējie dialogi par dažādību.

Izprast un pieņemt dažādību nozīmē būt spējīgam uztvert realitāti.

Minētais process nav vienkāršs, jo termins *diversity* – atšķirības, dažādības, ir emocionāls, tas var sevī ietvert gan negatīvus, gan pozitīvus aspektus, un līdz ar to tas var būt arī emocionāls process.

Runājot par atšķirībām, teorētiski tiek izdalītas divas dažādību dimensijas (Loden un Rosener 1981):



Iekšējais aplis ir primārā dažādību dimensija, ārējais aplis – sekundārā.

Dažādības mūsu dzīvē tēlaini var salīdzināt ar mozaīku, ko veido cilvēki, kas sniedz mums daudzveidīgus stilus, fonu, perspektīvas, vērtības un ticību.

Dažādību treniņa procesā ir svarīgi izprast trenera un dalībnieku lomu un uzdevumus.

Treniņa vadītāja funkcijas:

1. aplūkot dažādību, respektējot katra dalībnieka ieguldījumu
2. nodrošināt pilnīgu informāciju, lai veicinātu dalībnieku izpratni par metodēm, kas attiecas uz treniņa mērķi
3. palīdzēt attiecināt teoriju uz realitāti dzīvē
4. palīdzēt dalībniekiem izprast, kā viņi uztver un izjūt dažādību
5. radīt vidi, kur cilvēki jūtas komfortabli, lai varētu sevi izpaust
6. palīdzēt grupai meklēt savas atbildes uz jautājumiem
7. fokusēt grupu uz svarīgiem jautājumiem
8. būt vidutājam starp konfliktiem un nesaprašanos

Dalībnieku funkcijas:

1. respektēt katru grupas dalībnieku
2. pozitīvi iesaistīties grupas darbā
3. izjust vēlmi piedalīties dažādību treniņā

Treniņa nosacījumi:

- visi dalībnieki ir līdzcērtīgi
- personīgas lietas nav jāatklāj
- nepastāv *pareizi* un *nepareizi*, bet pastāv izjūtas un viedokļi
- tiek respektēts otra viedoklis
- vispirms tiek mēģināts izprast citus, tikai pēc tam tiek mēģināts piedāvāt citiem izprast sevi
- visiem jāsniedz vienāds ieguldījums

„Traucēklis” komunikācijā

„Valoda pati par sevi nenosaka komunikācijas jēgu. Valoda ir līdzeklis patiesības vai nepatiesības atklāšanai.” Minētā Vaclavika (Watzlawick) aksioma nozīmē, ka nav iespējams „nekomunicēt”, mēs „sarunājamies” viens ar otru arī tad, kad mēs nerunājam.

Komunikācijā mēs paužam savu viedokli, nostāju, uzskatus, aizspriedumus, jūtas, neatkarīgi no tā, vai mēs to gribam vai nē.

Mēs saņemam atbildes arī tad, kad jautājumus neuzdodam. Mēs saņemam informāciju par to, ko neesam prasījuši gan par citiem, gan no citiem, gan par mums pašiem.

Ne reti mēs jūtamies pārprasti, kaut arī esam „skaidri un gaiši” izteikušies.

Dažreiz liekas, ka viens skatiens, viens žests, izsaka vairāk nekā tūkstsots vārdus.

Mēs skaidri zinām, cik svarīgi ir atstāt „labu iespaidu”, ar „atbilstošu” apģērbu un „ar labām manierēm”.

Komunikācijā saprašanās spēj mūs tuvināt, bet neizpratne vai pārpratumi, bieži pat nemanot kļūst par iemeslu noraidījumam, nepatikai vai pat agresivitātei.

Komunikāciju var definēt kā,

Ziņu un informācijas tālāku sniegšanu no sūtītāja (raidītāja) saņēmējam (uztvērējam).

Bussiek: www.rauchyeichen.de/wissen/kommunikation/definition.htm

Par komunikāciju var saukt jebkuru ar nodomu veiktu izturēšanos vai uzvedību, ar mērķi citam atklātā veidā kaut ko likt saprast. (Kelters, 1994)

Komunikācijas aksiomas

1. Es nevaru nekomunicēt

Viss ko mēs darām tiek izskaidrots jeb tulkots un tas ir saistīts ar kontekstu, kurā tas notiek. Pat, ja mēs neko nedarām, tas var tik kaut kā interpretēts un novest pie pārpratumiem. Piemēram, mūsu kultūrā klusēšana tiek uztverta kā piekrišana, nerīkošanās kā neizdarība. Starpkultūru kontekstā tas ir riskantāk nekā savas kultūras ietvaros, jo interpretācijas dažādu kultūru ietvaros var atšķirties.

2. Attiecības nosaka saturisko nozīmi

Šī aksioma pievērš uzmanību tam, ka ne tikai pārraidītās ziņas saturam ir nozīme, bet arī tam, kādas ir abu sarunas partneru attiecības, jo tas nosaka, kā ziņa tiks uztverta.

Piemēram, Vācu kultūrā savstarpējām attiecībām komunikācijā ir pakārtota loma, tā vairāk ir orientēta uz saturu un informācijas sniegšanu. Oficiālās iestādēs darbinieki uzskata par nelietderīgu sarunu, kas nav saistīta ar profesionālo darbību. Savukārt ir kultūras, kurās ir svarīgi nodibināt personisko kontaktu (uz attiecībām orientētas kultūras), lai veiksmīgāk kaut ko nokārtotu, tādēļ sarunu sākumā tiek runāts par personīgām lietām.

3. Komunikācijas norise jeb gaita (Interpunktion)

Sarunas partneri atšķirīgi segmentē un sistematizē komunikācijas norisi, no kā var rasties pārpratumi. Vienkāršāk sakot, tas nozīmē, ka runas darbība un tēmu secība var atšķirties dažādās kultūrām, piemēram, kā sarunu uzsāk, ko saka sākumā, sarunas beigās utt.

Piemērs:

Margarita Mēda (Margaret Mead) kļuva slavena ar savu pētījumu, par pārpratumiem, kas radušies attiecībā uz Britu medmāsām un karavīriem no ASV Otrā pasaules kara laikā. Britu medmāsas uzskatīja, ka ASV karavīri ir izbāzīgi, jo jau pēc neilgas pazīšanās, vēlējās skūpstīties. Britu kultūrā skūpstīšanās bija pieļaujama tikai īsi pirms seksuālo attiecību uzsākšanas, savukārt ASV skūpstīšanās piederēja pie pirmā flirta. Savukārt ASV karavīri uzskatīja, ka britu medmāsas ir viegli iegūstamas un bez kauna izjūtām, jo loģiski, ka britu medmāsas, kuras padevās karavīru spiedienam un ļāvās skūpstiem, bija gatavas arī nākamajam solim, pieņemot, ka skūpstīšanās nozīmē nopietnu attiecību uzsākšanu.

4. Komunikācija starp cilvēkiem notiek digitāli un analogi

Minētā aksioma attiecas uz komunikācijas mediju. Vienkāršāk runājot, var teikt, ka pastāv verbālā (digitālā) un neverbālā (analogā) komunikācija.

Neverbālās komunikācijas nozīmība (un vienlaikus daudznozīmība), uzsver tieši komunikācijas nozīmību attiecību līmenī. Starpkultūru līmenī daudzi pārpratumi var rasties tieši attiecībā uz žestiem, mīmiku, kustībām utt.

Piemērs:

Ja kāds mūsu klātbūtnē smaida, to var interpretēt kā draudzīgu, nepatiesu, kautrīgu, melīgu, triumfējošu, ironisku, zinošu u.c. smaidu atkarībā no tā, kā tas tiek realizēts, un kā to uztver sarunas partneris.

5. Komunikācijas norise ir vai nu simetriska, vai komplimentāra

Simetriskā komunikācijā abu partneru rīcības iespējas ir vienlīdzīgi sadalītas un abas puses vēlas, lai neparādītos nekāda veida svārstības un atšķirības.

Komplimentārā jeb papildinošā komunikācijā rīcības iespējas papildina viena otru un viens partneris ieņem vadošo lomu.

Runāt var ne tikai divdomīgi

Runājot par komunikāciju, pārsvarā tiek domāta apmaiņa ar vārdiem, ko lietojam, lai saņemtu un sniegtu informāciju. Taču vārdus un valodu nevar uztvert viennozīmīgi, sarunājoties tiek izpaustas arī emocijas un jūtas.

Komunikācijas psihologs Šulcs fon Tūns (*Schulz von Thun*) norāda, ka katrai ziņai ir četras puses, kas ietekmē komunikācijas situāciju:



Piemērs:

Ziņa jeb izteikums – „Mūsu rajonā dzīvo arī ārzemnieki”

Saturs – kaimiņos dzīvo ārzemnieks.

Pašatklāsmē – ar katru ziņu tiek sniegta informācija par sevi. Šajā gadījumā – ka esmu vietējais iedzīvotājs.

Attiecības – norāda, kas notiek starp to, kas sniedz ziņu un to, kas to saņem, ko sarunas partneri viens par otru domā (līdzīga pieredze, sapratne, utml.)

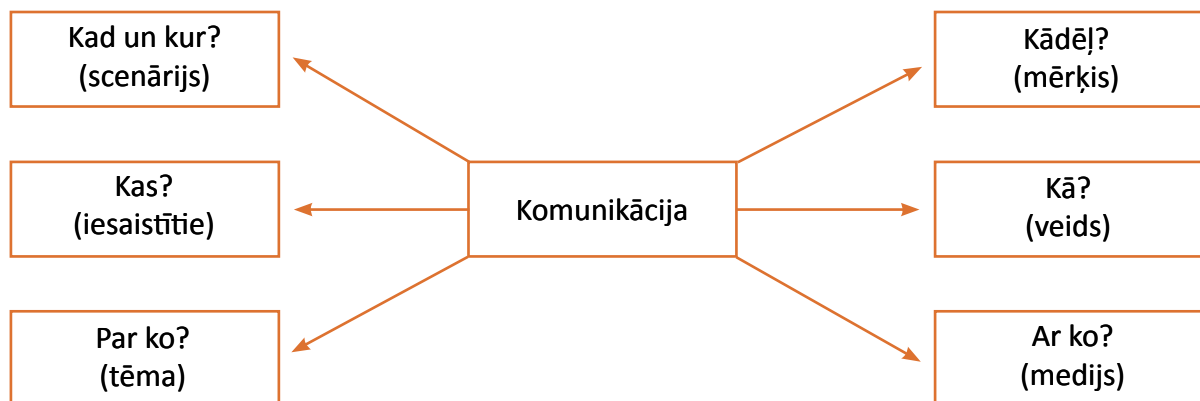
Uzsaukums – tas, kas nosaka, kādā nozīmē ziņa tiek sūtīta. Šajā gadījumā tas var būt ...man ir laba pieredze ar ārzemniekiem, vai arī, ...es zinu visu par problēmām, kas ar to saistītas.

Radošs uzdevums

Mēģiniet no apgalvojumiem izdalīt ziņas vai apgalvojuma četras puses un to iespējamās alternatīvas. Piemēram apgalvojums: darbā daži mani klienti ir cittautieši.

Veiksmīga komunikācija ir atkarīga no saskaņas starp ziņas sūtītāju un saņēmēju. Ziņas kodēšanai (sūtītājs ziņu formulē) un dekodēšanai (saņēmējs ziņu uztver un interpretē) ir jāsakrīt, lai notiktu pilnīga saprašanās. Pilnīga ziņas saprašana ir ideāls, kas tiek sasniegts ļoti reti. Šāda saskaņa ir atkarīga no kopīgām attiecību sistēmām, jeb ir nepieciešams kopīgs komunikācija kods. Koda pamatā ir kopīgas idejas, pieredze un attiecības. Šie nosacījumi tiek labāk sasniegti, ja kulturālā pieredze ir līdzīga.

Kopumā komunikācijas rāmi var atspoguļot šādi:



Ja atbildes (apzināti vai neapzināti) nesakrīt ar to, ko saprot sarunas partneris, un tam ir cits priekšstats par sarunas tēmu, var rasties problēmas.

Sarunā katrs runātājs atspoguļo savus kultūras standartus. Neatkarīgi no tā, vai tiek lietoti:

- abstrakti jēdzieni, kā – brīvība, pašapziņa
- konkrēti jēdzieni, kā – māja, suns, bērns
- institūcijas, kā – skola, darba vieta
- rīcības – kafiju dzert, iet pastaigāties
- sniegts novērtējums/ izjūtas – draudzīgs, iejūtīgs

Pastāv dažādas komunikācijas stratēģijas, kas starp kultūrām var atšķirties.

1. Tiešā un netiešā komunikācija. Tiešā sarunā – jā un nē ir skaidra atbilde. Netiešā sarunā liels uzsvars tiek likts spējā „lasīt starp rindiņām” vai arī „saprast no pusvārda”, un tas ir iespējams labāk, ja kulturālās tradīcijas un sarunu normas ir pazīstamas
2. Modalitātes mazināšana. Tādi izteikumi, kā „Ja tas būtu iespējams...”, „Vai tas varētu būt, ka...” un citi saistošie ierobežojumi, tiek lietoti kā nepieciešama pieklājības forma, savukārt citās kultūrās to uzskata par pārlieku pārspilējumu. Piemēram – ASV saka „would you like to...?”, kas darba vietā nenozīmē, ka Tev tiek uzdots jautājums, bet darba devējs Tev sniedz darba uzdevumu
3. Nozīmes mazināšana un izvairīšanās no noteiktām tēmām. Ņemot vērā, ka nav pietiekams vārdu krājums, saturs tiek stipri vienkāršots un par noteiktām tēmām netiek runāts (Minētais bieži notiek, ja netiek runāts dzimtajā valodā)
4. Ja abi sarunas partneri vienojas nerunāt savā dzimtajā valodā, jāņem vērā, ka katrs arī runānot svešvalodā, ietvers savas kultūras normas un tradīcijas

Neverbālā komunikācija

Kā iepriekš aprakstīts, komunikācija norit vairākos līmeņos. Neverbālo komunikāciju, lielākoties, lieto neapzināti, lai kaut ko papildinātu, uzsvērtu vai izskaidrotu, ar vārdiem izteiktajam, vai pat, lai vārdus aizstātu.

Starp verbālo un neverbālo komunikāciju pastāv būtiska atšķirība – neverbālai komunikācijai mēs uzticamies vairāk. Ja sarunā nesakrīt abi līmeņi, tad kā patiesību, jeb ticamāko variantu uztveram tieši ar neverbālās komunikācijas palīdzību izteikto.

Piemērs:

Ja teikums „es priecājos Tevi redzēt”, tiek pateikts ar smaidu uz lūpām un „prieku acīs”, mēs ticam, ka teicējs tā arī domā. Bet, ja tas pats teikums tiek teikts ar nopietnu, vai vienaldzīgu sejas izteiksmi, mēs mazāk uzticamies teiktajam, vai pat neticam tam nemaz.

Parasti ikdienā mēs neverbālai komunikācijai nepievēršam lielu uzmanību, taču pievēršam tai pastiprinātu uzmanību tikko verbālā un neverbālā komunikācija nesakrīt.

Neverbālo komunikāciju mēs izmantojam

- jūtu izpausmei
- lai darītu zināmu savu attieksmi pret sarunas partneri
- pašatklāsmei
- lai vadītu sociālās interakcijas
- pavadoši, lai kontrolētu sarunu

Signāli ko mēs sūtām ir daudzpusīgi – mīmika, žesti, skatieni, ķermeņa kustības, ķermeņa kontakts un stāja, mūsu izturēšanās telpā, personīgais attālums u.c.

Kopumā var teikt, ka tieši ar neverbālās komunikācijas palīdzību „teiktais” sarunā viennozīmīgi dominē attiecībā uz tās lietošanas biežumu, kā arī neverbālās komunikācijas „teiktajam” mēs ticam vairāk.

Neliels ieskats neverbālās komunikācijas veidos:

Mīmika (atvērta/slēgta; saspringta/atbrīvota; draudzīga/nedraudzīga)

Mēs ticam, ka sejā spējam nolasīt otra personiskās īpašības un runātāja emocijas, un izmantojam šo informāciju, lai saskarsmi regulētu. Bet arī mīmika ir socializēta, tas nozīmē, ka arī mīmika pauž noteiktus kultūras standartus.

Piemērs:

Par smaidu Āzijas kultūrās (īpaši japāņiem) saka, ka tiek smaidīts citām kultūrām, ka smaida nepiemērotās situācijās un dažreiz smaidis ir kā maska. Bet, ja zina un saprot, ka japāņu kultūrā izturēšanās etiķete nosaka, ka nedrīkst pieļaut, lai citi izjūt līdzjūtību pret tevi, ka savas sāpes un neveiksmes tiek paturētas pie sevis, tad maskai līdzīgajam smaidam ir izskaidrojums un tas ir labāk saprotams.

Skatiens (atvērts, draudzīgs, koncentrēts, ieinteresēts/dezinteresēts, ironisks)

Skatienā izšķir skatiena ilgumu un „kvalitāti”. Statistiski ir izpētīts, ka tas, kas klausās, skatās vairāk uz runātāju (aptuveni 75%), bet tas, kas runā, uz klausītāju skatās aptuveni 40%. Skatiena vidējais ilgums ir 3 sekundes (vidējais statistiskais rādītājs). No skatiena mēs atšķiram „kautrīgo” un „dominējošo” personību. Pēc tā, kā skatiens tiek pielietots, var noteikt dominanci, draudus, sadarbību, konkurenci, simpātijas. Kopumā var teikt, ka skatienu asociācijas attiecībās, kas nosaka dominanci un simpātijas, visās kultūrās ir līdzīgas, bet atšķiras nosacījumi, kā tas tiek pielietots.

Piemērs:

Tuvajos austrumos vīrieši vairāk meklē acu kontaktu, nekā vīrieši Eiropā. Japānā cilvēki vairāk lūkojas uz kaklu. Turcijā un Puerta Rico acu skatiens kā cieņas un respekta apliecinājums tiek virzīts uz zemi. Dažās indiāņu ciltīs skatienu acīs uztver kā nicinājumu un mēģinājumu dominēt.

Žesti (atvērti/slēgti; plaši/šauri; ielūdzoši/noraidoši)

Žestu lietošanas biežums atšķiras starp dienvidos un ziemeļos dzīvojošajiem. Tāpat atšķiras žestu lietošana starp kultūrām, tāpēc starpkultūru komunikācijā žestu lietošana var radīt daudz nepatīkamu pārpratumu.

Piemērs:

Viktorijas zīme (V) rādīta ar pirkstiem Anglijā ir nepiedienīga un rupja zīme, savukārt Grieķijā tas nozīmē vienkārši ciparu „2”. Ar īkšķi un rādītājpirkstu salikta nullīte pie mums nozīmē „vis labi”, jeb „OK”, savukārt ASV tas ir nepiedienīgs apzīmējums un apvainojums.

Pat tik vienkāršas lietas kā žesti sasveicināšanās laikā, var būt mulsinoši un dažādi uztverami, piemēram, apkampšanās, rokas spiedienu, skūpstī, sišana pa plecu, u.c. Tādēļ starpkultūru komunikācijas laikā, ja nav pietiekamas informācijas par konkrētā žesta nozīmi attiecīgajā kultūrā, labāk izvairīties no tā izmantošanas.

Ķermeņa kontakts

Kopumā var teikt, ka tas, kur un kā drīkst otru aizskart, ir atkarīgs no dzimuma, statusa un noteiktām kulturālām tradīcijām. Starp sievieti un vīrieti ir noteikti nosacījumi attiecībā uz pieskārieniem. Arī dominance un vara ir saistīta ar pieskārieniem. Mēs atšķirīgi pieskaramies bērniem, veciem ļaudīm un cilvēkiem ar invaliditāti, nemaz nedomājot, ka viņi tāpat varētu pieskarties mums.

Piemērs:

Ja dienvidos un arābu valstīs, kā arī Latīņamerikas zemēs ir pieņemami, ka vīrieši sarunājoties saņem viens otra rokas, tad Japānā nav iedomājams ķermeņa kontakts sabiedriskā vietā un liels izņēmums ir pārpildītie vilcieni, kad vienam pret otru atspiesties un gulēt ir neizbēgami.

Izturēšanās telpā

Nenāc man pārāk tuvu jeb katram no mums ir distances zona, kas ir atkarīga no situācijas:

- intīmā distance – starp mīļākiem, tuviem cilvēkiem un attiecībās ar bērniem;
- personiskā distance – starp pazīstamiem cilvēkiem, omulīgās svinībās;
- sabiedriskā distance – darbā, neoficiālās tikšanās reizēs ar paziņām;
- publiskā distance – mācību situācijas, oficiālās uzstāšanās, tikšanās ar augstāk stāvošu personu.

Minētais sadalījums raksturīgs rietumu kultūrām, kamēr Tālajos un Tuvajos austrumos tas atšķiras.

D. Morris iedalīja izturēšanos telpā 3 zonās:

1. „*Elkoņa*” zona – sabiedrība, kur cilvēki bez problēmām var nostāties tik tuvu, ka viņi saskaras ar elkoņiem (Spānija, Francija, Itālija, Turcija, Grieķija, u.c.).
2. „*Rokas locītavas*” zona – cilvēki jūtas komfortabli, ja citi ir rokas locītas attālumā no paša (Austrumeiropa – Polija, Ungārija, Rumānija).
3. „*Pirkstu galu*” zona – cilvēki jūtas komfortabli, ja citi atrodas iztieptas rokas attālumā, un kopumā neliek lielu uzsvāri uz ķermeņa kontaktu sabiedriskajā dzīvē (Anglija, Holande, Beļģija).

Par minēto tēmu var minēt ļoti daudz piemēru un atšķirības uzsvērt, bet svarīgākais ir to apzināties un zināt pašam par sevi, kāda ir komfortablā zona, attiecībā uz citu cilvēkumu tuvumu.

Radošs uzdevums

Mēģiniet rast atbildes uz sekojošiem jautājumiem:

Vai esi domājis par savu neverbālo komunikāciju? Kāda ir tava zīmju valoda? Vai lieto daudz žestu un, ja jā, tad kādus? Vai kāds ir minējis, ka kāds žests un mīmika ir rakturīga tieši Tev?

Kļūšanas akmeņi starpkultūru komunikācijā

Mēs visi veidojam sociālās attiecības. Neverbālā un verbālā komunikācija (kodēšana un dekodēšana) veido rāmi mūsu sociālajām attiecībām – lai arī tas būtu starp draugiem, ģimeni vai arī ar svešiem cilvēkiem. Kultūrai minētajos procesos ir nozīmīga loma. No tās atkarīgs, kā šīs spējas tiek realizētas – kā smaids tiek interpretēts, kad tas tiek parādīts, un kas smaidā ir atkarīgs no kultūras fona. Kultūra ir kā režisors, kas ir vienmēr klātesošs.

Saprašanās un sapratne

No iepriekš aplūkotā var iedomāties, cik daudz dažāda veida traucējumi ir iespējami starpkultūru komunikācijā. Kopumā runājot par komunikācijas procesu, var teikt, ka tā norisei ir iespējami sekojoši varianti:

Ja ziņas saturs tiek atšifrēts, kā tas ir domāts – var teikt, ka ziņa ir saprasta – tas ir laimīgais gadījums.

Ja starp ziņas sūtītāju un saņēmēju viss līdz galam nav saprasts, un abām pusēm tas ir skaidrs, tad var teikt, ka ir nesaprašanās. Abas puses apzinās, ka tas var radīt problēmas, un pārpratuma gadījumā spekulācijām un nepareiziem lēmumiem „durvis un logi būs atvērti”. Radies pārpratums nozīmē, ka saprašanās ir bijusi tikai šķietama. Tas balstās uz kļūdainu pieņēmumu, ka saņemtā ziņa tiek saprasta un interpretēta atbilstoši nosūtītajai.

Situācijās, kad starp sarunu partneriem ir nesaprašanās, var gadīties, ka abas puses rezignē un komunikācija tiek pārtraukta. Tomēr pārpratumi, kas var novest pie nesaprašanās, lielāko tiesu paliek neatklāti un līdz ar to ir bīstamāki, jo abas puses paliek pie maldīga priekšstata, ka ir notikusi pilnīga saprašanās, kas neatbilst realitātei.

Neizpratne, pārpratumi ātri noved pie noguruma, apjukuma, apmulsina, pat līdz noraidījumam vai pat agresijas. Sarunāties ar svešiem ir grūti un bieži vien neērti.

Vienā no pētījumiem *Argyle* parāda korelāciju starp to, ka grūta ir tieši komunikācija ar minoritātēm, kuras sabiedrībā nav pieņemtas, kuras tiek uzskatītas par problemātiskām vai sabiedrībā nepopulārām. Šādos gadījumos tipiski izteicieni ir: „... ir grūti ar viņiem saprāties.” Viņi ir „...valdonīgi un aroganti.” Bieži lietoti vārdi ir – agresīvi, impulsīvi un skaļi. Tomēr dziļāka izpēte liecināja, ka radies iespaids par konkrētajām minoritātēm nekādā gadījumā nebija tāds, kādu vēlējās atstāt pašas minoritātes.

Kopumā var teikt, ir droši, ka katrs vēlas atstāt labu iespaidu par sevi un cenšas to panākt, bet tas ir grūti, ja ņem vērā lielo iespējamību tikt pārprastam un iespēju tikt kļūdaini interpretētam. Ir jāapzinās, ka mūsu „normālajā” situācijā sevis pasniegšana ir kalkulējama, bet sevis pasniegšana tiek apdraudēta, līdzko mēs saskaramies ar personu no citas kultūrvides. Tas pats attiecas arī, ja mēs lūkojamies no otra skatu punkta – kā mēs uztveram „svešo”, kā mēs to vērtējam.

Līdz šim varējām secināt, ka gan sūtītājs un saņēmējs rīkojoties balstās uz savā kultūrvīdē pieņemtajām normām, attiecībā uz informācijas kodēšanu un dekodēšanu, verbālo un neverbālo komunikāciju. Paliek jautājums – kā mēs varam reaģēt un rīkoties, ja zinām, ka pat tad, kad mēs apzināmies kultūras atšķirības, vecie reakcijas mehānismi mums liek rīkoties tālāk pēc ierastās shēmas? Mēs esam pieraduši pie mūsu uzvedības modeļiem, kuri, ja mēs tos atbilstoši ievērojam, sniedz mums pozitīvas sajūtas. Tas nozīmē, ka jebkādas izmaiņas mūsos, izraisa nepatīkamas izjūtas. To var nosaukt par starpkultūru komunikācijas „Ahileja papēdi”. Ko lai mēs iesākam, ja mūsu kultūras vidē iegūtās zināšanas jaunā starpkultūru komunikācijas situācijā nav adekvātas un izmantojamas?

Atgriezīsimies atpakaļ pie ziņas 4 pusēm. Tas, kā ziņas saņēmējs reaģēs uz saņemto ziņu, un vai sapratīs visus 4 aspektus, ir atkarīgs no saņēmēja. Tas nozīmē, ka viņš ir atbildīgs par ziņas interpretāciju.

Aplūkosim vienu starpkultūru komunikācijas pārpratumu.

Mājās pie angļu sievietes pirmo reizi ciemojās darba kolēģe no Ķīnas. Sieviete no Anglijas piedāvāja tēju: „Vai vēlaties tasīti tējas?” Sieviete no Ķīnas atbildēja: „Nē, paldies, es nevēlos tēju.”

Noraidījums ir daļa
no pieklājības rituāla

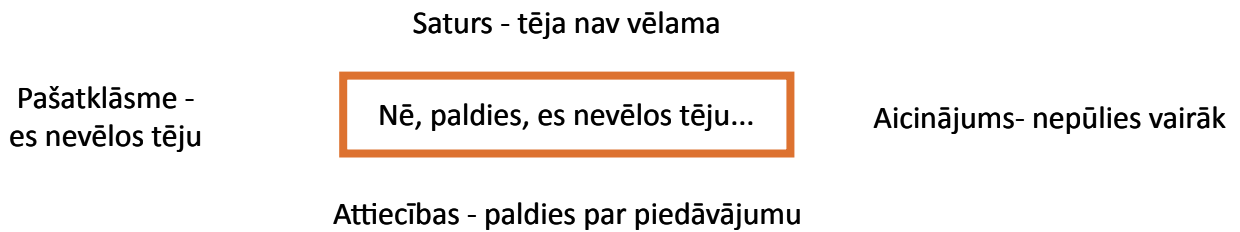
Es negribu Tev sagādāt
apgrūtinājumu esmu
pieklājīgs cilvēks

Nē, paldies, es nevēlos tēju...

Ja Tavs piedāvājums ir
paties, tad Tu man tāpat
uzvārīsi tēju

Es priecājos par piedāvājumu, bet kā
ciemiņš nedrīkstu Tev sagādāt daudz
darba

Savukārt angļu sievietē atbildi uztver un interpretē:



No piemēra kļūst skaidrs, ka tas, kā mēs ziņu uztveram un saprotam, dod plašu lauku interpretācijām, kas nav balstītas tikai uz faktiem.

Līdz šim mēs aplūkojam komunikāciju no verbālo un neverbālo aspektu puses, tagad mēģināsim aplūkot interakciju (procesu, kas notiek starp diviem partneriem sarunas laikā), kad katrs pārmaiņus ir informācijas sūtītājs un saņēmējs.

Sarežģītība starpkultūru komunikācijā rodas no tā, ka pastāv ir ne tikai atšķirīgi komunikācijas signāli, bet arī atšķirīga lietu uztvere un interpretācija. Interakcijas laikā ir svarīgi ne tikai izprast, ko mums vēlas pateikt, bet arī izprast ar teikto saistītos nodomus, lai varētu paredzēt iespējamās reakcijas. Lai situāciju adekvāti izvērtētu, katrs no sarunas dalībniekiem sarunas laikā rīkojas atbilstoši savai sociālai pieredzei. Ja paredzamā reakcija nenotiek, veidojas nedrošība. Turpretī inerakcija norit abpusējā apmierinātībā, ja interpretācijas shēmas sakrīt. Jo atšķirīgākas ir kultūras, jo mazāka ir varbūtība, ka tā notiks.

Minētais process no ziņas saņēmēja puses notiek neapzināti:

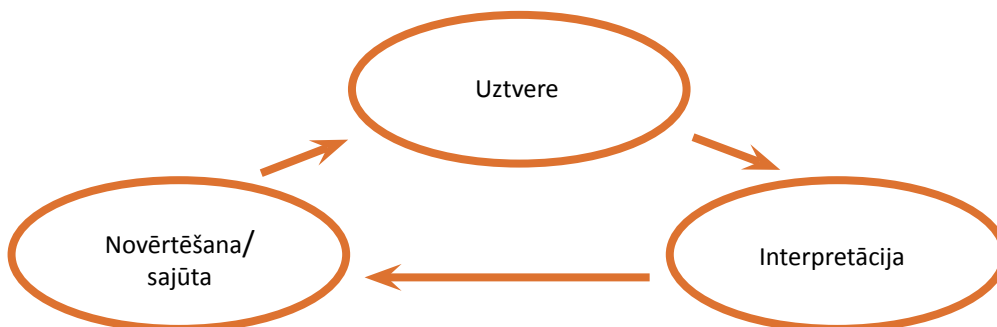
Uztvert – kaut ko redzēt vai dzirdēt,

Interpretēt – uztvertajam piešķirt kādu nozīmi,

Izvērtēt/just – uztverto un interpretēto novērtēt, kā arī vienlaicīgi sasaistīt ar atbilstošām izjūtām.

Sava kultūra vienmēr tiek izmantota kā mēraukla un tai atbilstoši tiek vērtētas norises. Līdz ar to var teikt, ka sava kultūra ieņem pārākās kultūras statusu, un tas nav veicinošs faktors veiksmīgai starpkultūru komunikācijai.

Ir jāsaprot, ka minētie procesi norit neapzināti.



Daži aspekti par mūsu uztveri, lai mēs labāk izprastu procesu:

Patiesības psihosociālā konstruēšana

Tiekoties ar svešinieku, lai izvērtētu, kas mūs sagaida, mēs balstāmies uz mūsu pieredzi un zināšanām par personības pazīmēm. Tajā pat laikā minētajā izvērtējumā ietilpst arī sociālās kultūras normas, kas var darboties arī kā stereotipi. Personas uztveršana ir pirmā un bieži noteicošā stadija interakcijai (pirmais iespaids). Mēs izdarām secinājumus par otru personu, pat īpaši par to nedomājot. Mūsu uztvere nav brīva no emocijām, motivācijas un iepriekšējās nostājas.

Piemēram, mēs pozitīvi uztveram cilvēkus, kas ir mums līdzīgi, un vēl pozitīvāk mēs reaģējam uz cilvēkiem, kas mums atgādina kādu, ar kuru mums ir bijusi pozitīva pieredze. Tāpat tas darbojas arī pretējā – negatīvā gadījumā.

Paliek jautājums – kā mēs izdarām secinājumus par mūsu sarunu biedra garstāvokli, nodomiem un viedokli? Atbilde ir vienkārša – otrs ir tāds, kā es domāju, kāds viņš ir.

Mēs sistematizējam mūsu dažādo viedokli, kas mums palīdz mūsu pieredzi izvērtēt un „sakārtot”. Tas palīdz mums arī orientēties pasaulē. Tas nozīmē, ka tās personības pazīmes, ko mēs uztveram, mēs „sakārtojam” jau sev pazīstamās kategorijās. Tās zināšanas, ko mēs par citiem apkopojam, var saukt par „implicito personību”.

Piemērs:

Dažos pētījumos, attiecībā uz Rietumu kultūrām tiek minētas īpašības, kas mūsu uzskatos par cilvēkiem spēlē nozīmīgu lomu – ekstraverts, draudzīgs, emocionāli stabils un apzinīgs.

Salīdzinot dažādas kultūras var secināt, ka, piemēram, ķīniešu kultūrā apzinīgumam ir daudz lielāka nozīme nekā rietumu kultūrās, un Austrālijā būt ekstravertam, ir daudz svarīgāk nekā jebkur citur.

Radošs uzdevums

Pārdomā kādas īpašības Tev ir svarīgas un nozīmīgas attiecībā uz citām personām.

Selektīvā uztvere

Pētījumos uztveres psiholoģijā secināts, ka lietas, situācijas un personas mūsu apkārtņē mēs uztveram ne tā, kā tās ir aprakstījuši citi novērotāji, bet gan vairāk tā, kā mēs sagaidām, kā tām būtu jāizskatās. Un, lai „bilde” sakristu ar mūsu gaidām, mēs esam gatavi dažas detaļas nesaskatīt, izskaistināt, vai arī iztulkot savādāk. Atsevišķas īpašības un pazīmes, kas līdz galam netika uztvertas atbilstoši mūsu priekšstatam, esam gatavi papildināt, vai pat piedomāt kaut ko klāt, lai tikai iedomātā „bilde” atbilstu mūsu priekšstatam.

Katra gaidas ir atkarīgas no individuālā socializācijas profila, motivācijas un aktuālās sociālās vides.

Vēlme pēc drošības

Cilvēku elementārā vēlme pēc drošības ietekmē mūsu centienus gūt stabilitāti un nemainīgumu uztverē, tas tiek sasniegts nofiksējot savus uzskatus un nostāju. Ir daudz mazāka iespēja, ka mēs uztversim informāciju, kas neiekļaujas mūsu shēmā, un otrādi – mēs labāk uztveram informāciju, ko mēs noteiktā situācijā sagaidām.

Mūsu uztveres sistematizācija un kategorizācija ir mēģinājums orientēties daudzveidīgā apkārtņē, noteiktas lietas izmantojot kā izejas punktus, lai varētu tik galā ar visu jauno.

Ir pilnīgi skaidrs, ka noteiktās situācijās mēs sagrozām realitāti drošības un rīcības spēju labā. Es izmantoju savu interpretāciju, lai saprastu savu realitāti.

Es un citi, pazīstamais un svešais

Stereotipu veidošana ir viens no pirmajiem soļiem, lai vienkāršotu un „stabilizētu” pasauli.

Lai iegūtu maldīgu paredzamību un kontroli, mēs nepazīstamo pieskaitām kādai noteiktai grupai ar noteiktām pazīmēm. Jaunākie pētījumi liecina, ka stereotipi ir kognitīvā aparāta daļa, kas palīdz apstrādāt kompleksu sociālo informāciju.

Stereotipu veidošanās procesā var izveidoties arī kaut kas pozitīvs. Piemēram, pozitīvi uzskati, ka amerikāņi ir pieklājīgi, grieķi ir viesmīlīgi, bet problēma rodas tad, kad tiek aizmirsts, ka nav „tie” amerikāņi un „tie” grieķi – tiek aizmirstas personu individuālās atšķirības.

Stereotipus var definēt kā:

Pārmērīgi vienkāršots vispārinājums attiecībā uz noteiktu grupu, rasi vai dzimumu, parasti ar nevērīgu saturu, kā arī ģeneralizējošs un racionāls process, ko veic indivīds, lai mazinātu apkārtējās pasaules komplicitāti.

Uz stereotipiem var lūkoties divējādi. No vienas puses tos var uzskatīt par negatīvu parādību, jo tie tiek balstīti uz dzirdēto (ne vienmēr uz paša redzēto), un notiek pārlieta vispārināšana. No otras puses tie ir nepieciešami un ir uztverami kā normāls process, lai vienkāršotu kompleksu parādību uztveri.

Stereotips ir ne tikai uztveres un kognitīvās apstrādes rezultāts, tas ir arī verbāls izteikums, kas atspoguļo vienas sociālas grupas vai vienas personas pārlicību.

Zināmā mērā var teikt, ka stereotipu veidošanās process ir cieši saistīts ar mūsu uztveres un jēdzienu veidošanās principiem:

- Kategorizācija – pasaules daudzveidība ir apjaušama, ja mēs objektus kategorizējam (liels-mazs; balts-melns; resns-tievs; skops; strādīgs; zinātkārs utt.),
- Selekcija (vienreiz nav nevienreiz),
- Vispārināšana (divreiz ir vienmēr),
- Stereotipizācija – kopumā tā ir vispārināšana, bet tieši stereotipizāciju var atpazīt, ja tiek absolutizēts, ja netiek ņemtas vērā citas iespējamības un noteiktas pazīmes tiek ilgstoši „pierakstītas”.

Aizspriedumi

- ir neobjektīvs spriedums par kādu cilvēku vai grupu, kas atspoguļo negatīvo attieksmi pret citiem cilvēkiem un ir balstīts uz nepilnīgu, kļūdainu un nelokāmu stereotipu.
- ir attieksme, uzskats vai jūtas, kas radušās bez adekvātām iepriekšējām zināšanām vai pārdomāta iemesla un ietver neracionālu nepatiku un pat naidu pret dažādām cilvēku grupām.

Aizspriedumi ir noraidoši vai negatīvi uzskati par cilvēkiem vai cilvēku grupu, kam jau ar stereotipu tiek „pielīmētas” noteiktas īpašības un tās tiek papildinātas ar emocionālo faktoru. Aizspriedumus izmainīt ir grūti, jo tajos ir apslēpta spēcīga emocionāla komponente.

Dienvidnieki vienmēr nēsā līdzī nazi.
 Meksikāņi ir iesaistīti narkotiku tirdzniecībā.
 Visi turki ēd ķiplokus.

Var secināt, ka aizspriedumi tiek sasaistīti ar emocijām, savukārt stereotipi ir kognitīva pārliecība bez emocionālas nokrāsas.

Kādēļ veidojas stereotipi un aizspriedumi?

Psiholoģijā ir vairāki pamatojumi, kuri atkarībā no situācijas, spēj sniegt skaidrojumu:

- kognitīvais pamatojums – stereotipi ir kā mēģinājums uztverto informāciju labāk ierindot kādā kategorijā, padarīt to pārskatāmāku un atpazīstamāku. Minētā vēlme īpaši rodas, ja informācijas ir par maz, tad stereotipi palīdz izveidot tādas kā „pseido” zināšanas par citiem
- Psihodinamiskais pamatojums – tiek skaidrots, ka aizspriedumi tiek izmantoti, lai kompensētu mazu pašvērtības sajūtu, vai arī kā aizsargmehānisms pret paša bailēm un nedrošību
- Socializācijas procesā iegūtais – aizspriedumi tiek pārņemti no apkārtējās vides (t.sk. iemācīti). Vairākos pētījumos ir secināts, ka sākumskolas un pirmskolas bērni ātri pārņem aizspriedumus un tikai vēlāk, lielākā vecumā, spēj tos diferencēt un savus uzskatus mainīt
- Mēs–sajūta – tiek apdraudēta grupas kopības sajūta, ja atsevišķas personas neatbilst grupā pieņemtajam (interesu konflikts, konkurences situācijas). Tad ir tendence rīkoties aizspriedumaini, tomēr subjektīvā situācijas uztvere pamatā paliek

Gadās situācijas, kad mēs atskatoties atpakaļ, domājam, kādēļ neiebildu sarunā, kurā tika izmantoti stereotipiski un aizspriedumaini apgalvojumi, kaut arī es šo viedokli personīgi neatbalstu? Mēs katrs esam saskārušies ar šādu situāciju, bet tikai ieklausoties sevī, un esot līdz galam godīgi, mēs spējam rast mūsu atbildi uz uzdoto jautājumu.

Minētā informācija domāta, lai sniegtu atbalstu un iespējams izskaidrojumu personīgajām izjūtām.

Stereotipu un aizspriedumu funkcijas sabiedrībā:

- sniedz drošību un vienkāršo pasaules kompleksitāti
- rada norobežošanās un saliedētības sajūtu – grupa, kas balstīta uz aizspriedumiem, sniedz drošību un kopības sajūtu. Tas nozīmē, ka tajos, kas ir mums līdzīgi, mēs ieklausāties, bet kas ir savādāki, tos nosodām. Rodas „mēs-sajūta”, kas rezultātā arī stiprina grupas identitāti
- „attaisnojuma” un aizsardzības funkcija – aizspriedumaina rīcība sniedz „attaisnojumu” neatbilstoši „svešo” un „citu” izvērtēšanai un attieksmei pret tiem. (Piemēram, ja visi dienvidnieki nēsā sev līdzī nazi, es labāk pāreju otrā ielas pusē.)

Kopumā var secināt, ka stereotipiem ir noteikta loma situācijas izvērtēšanā un cilvēka rīcībā. To pielietošana situāciju var vienkāršot un piederību kādai grupai pastiprināt.

Dažreiz stereotipi tiek lietoti un izmantoti, lai atbalstītu kādas noteiktas grupas ekspektācijas arī situācijās, kad persona pati pilnībā nepiekrīt grupas viedoklim. Minētajos gadījumos bieži tiek mēģināts mazināt stereotipu spēku sekojošos veidos:

- *hedges* – formulējumi. Mazina stereotipu izteikumu nozīmību – „kaut kur..”, „varbūt”, „tā mazliet” u.c.;
- *disclaimer* – formulējumi. Noliedz, ka sekos stereotips – „es negribu kādu nosodīt..”, „es negribu sniegt novērtējumu...”;
- atsauce uz autoritāti – „es kaut kur lasīju...” utt.;
- *catch words* – sagatavo stereotipam, kas sekos.

Radoši jautājumi:

1. Apdomā, ar kādiem stereotipiem Tev ir nācies saskarties?
2. Mēģini nodalīt, ar kādiem stereotipiem Tu uzaugi, kādus ieguvi jau kā pieaugušais?
3. Vai ir kādi stereotipi, kurus Tu savā dzīvē personīgi atmeti kā „nepatiesus”?

To, kā mēs lietas uztveram ietekmē arī citi faktori:

- attiecību konstelācija – priekšnieks-padotais, skolotājs-skolnieks, ārsts-pacients, iestādes darbinieks-pakalpojumu saņēmējs.
- tikšanās situācija – sveša vai neitrāla „teritorija”, telpas situācija.
- psiholoģiskās „nozīmības” faktors – viena noteikta pazīme, kas visiem ir acīm redzama, ir pats svarīgākais un kļūst par mērauklu visam pārējam. Šeit var runāt arī tieši par „Halo-efektu”. Piemēram, par skaistiem cilvēkiem tiek teikts, ka tiem piemīt vairāk pozitīvas rakstura īpašības, kaut arī tā ir tikai pirmā tikšanās, vai arī prominenti cilvēki tiek vērtēti kā inteliģentāki.
- projekcija – ļoti spēcīgas emocijas netiek atpazīstas un akceptētas kā savas paša. Lai nenāktos tikt skaidrībā ar spēcīgajām emocijām, kas norit mūsos, meklējam iemeslus un vainu pie notiekošā citos, un tos arī vainojam notiekošajā.
- grupas spiediens – neskaitāmi pētījumi pierāda, ka grupas dinamikai ir ietekme, arī uz katra indivīda uztveri. Grupā veidojas kopīga valoda, kā arī var veidoties stereotipi un aizspriedumi.

Bailes

Svarīgs aspekts ir bailes. Tas attiecas ne tikai uz to, kā mēs lietas uztveram, bet arī kā bailes no visa jaunā un svešā.

Vācijā ir tāda bērnu spēle:

„Vai Tu baidies no melnā vīra?” „Nē, nē, nē.” „Bet, kas notiks, ja viņš nāks?” „Tad mēs skriesim prom.” Un visi bērni skrien prom no melnā vīra.

Bailes liek mums aizvērt acis, lai „citādo” neredzētu.

Bailes ir ļoti delikāta tēma, jo tās bieži tiek uzskatītas par vājuma pazīmi. Kā pazīmi, ka ar kaut ko nevar tikt galā, ka uz kādām lietām ir pārāk emocionāla reakcija. Bailes neļauj lietas saskatīt ar „skaidru galvu” un atbilstoši reaģēt.

Bailes šķiet pasīvas atšķirībā no naida, kas tiek uzskatīts par aktīvu parādību. Par naidu var arī runāt un vienoties, kamēr bailes tiek slēptas.

Bailes tematizēt ir vienkārši tabu. Bailes = vājums.

Par naidu var diskutēt, un par to tiek arī daudz diskutēts, bet par upuru bailēm netiek domāts līdz brīdim, kamēr mēs paši kļūstam par upuri. Mums ir līdzjūtība pret citiem (tiem vājajiem), bet mēs ar tiem neidentificējamies. Bailes nav identifikācijas vērtas.

Un kuram tad ir vienkārši „nepamatotas” bailes no svešajiem?
Galu galā mums tiek sniegti „labi” pamatojumi (arī mediju virsrakstos).

Piemēram:

Virsraksts: „Karš sūta pie mums bērnus un viņi mēģina šeit brutāli sist.” Tas bija virsraksts kādā Vācijas avīzē attiecībā uz bēgļiem kara laikā Balkānos.

Minētais virsraksts tika uztverts kā:

Dažu „ārzemnieku” uzbāzība – cik tuvu viņi lien kādam virsū.

Skaļi smiekli un runāšana svešā valodā – kas to lai zina, ko viņi plāno.

Tie „nepiedienīgie” ārzemnieku vīriešu skatieni – draudoši „viņai” un arī „viņam”.

Bailes just un bailes identificēt kā emocijas, šķiet ir divas dažādas lietas.

Kā var izskaidrot bailes no svešiem un svešā?

Neiropsiholoģiskā pieeja -

Kad mēs izjūtam bailes, mūsos notiek dažādas psiholoģiskās izmaiņas, un mēs esam trauksmes gatavībā, ko nosaka:

- paaugstināta jūtība
- vispārīgas un specifiskas izmaiņas muskulatūrā (esmu „gatavs lēcienam”)
- izmaiņas smadzeņu darbībā
- paaugstināts asinsspiediens un sirdsdarbība

Kognitīvā pieeja -

skaidro, ka bailes ir emocionāla reakcija uz kognitīvām darbībām. Vienkāršāk sakot, mēs cenšamies jūtas padarīt racionālas („saņemt sevi rokās”) un sevi noturēt „rāmjos”.

Psihoanalītiskā emociju teorija -

Freids uzskata, ka bailes ir „...briesmu signāli, kas tiek radīti no apzinātā un uztvertspējīgā ES.”

Attīstības psiholoģijā ir teorija, ka bailes no svešajiem veidojas jau zīdaiņa vecumā (aptuveni 8 mēnešu vecumā). No tā izriet, ka bailes no svešā ir nevis sekas sliktai pieredzei, bet gan rezultāts spēju attīstībai uztvert atšķirības.

Aizsardzības mehānismi ko mēs izmantojam, lai noslēptu un nepieļautu bailes, ir:

- Intelektualizācija – nozīmē diskutēt, politizēt līdz pat polemizēt, lai mazinātu emocionalitāti, ko izraisa tikšanās ar svešo.
- Afektalizācija – nozīmē tieši pretējo – viss tiek dramatizēts. Esošās emocijas pārspīlēti tiek pārklātas ar citām emocijām (piemēram dūsmām, vienaldzību).
- Racionalizācija – personīgās intereses tiek attaisnotas ar pseido rīcību, uzskatiem un viedokļiem, kas tiek izveidoti (parasti neapzināti), kā sistematizētas konstrukcijas.
- Projekcija – paša iekšējos impulsus, ko nevēlas atzīt, identificē kā tos, kas piemīt citiem, vai nāk no citiem.

- Novirze – novirza saspīlējumus, bezspēcības izjūtu uz citu objektu, lai brīvāk varētu justies pret to, kas izraisa bailes.
- Apspiešana – vienkārši realitāti neredzēt.
- Reakcijas izveide – īpaši strādāt un darboties ar to, kas izraisa bailes.

Kopumā var teikt, ka tur, kur bailes (eksistenciālās) tiek novirzītas uz svešiem, kur bailes un trūkumi nevar tik apzināti pārvarēti (aizsardzības mehānismi), starpkulturālais mācību process – iepazīt un gūt pieredzi ar citiem – lai rastu kopīgus uzvedības modeļus ir akūti nepieciešams.

Protams, paliek jautājumi – kas pirmais spers pirmo soli? Kas sapratīsies ar kuru? Vai mēs vispār varam kopā kaut ko darīt...?

Kultūras standarti

Vēlme kultūru padarīt pārskatāmāku un „lasāmu” citiem, nevar iztikt bez tās vienkāršošanas, selekcijas un standartizēšanas. Tas ir process, kad tiek aprakstīti un pētīti kultūras standarti.

Kultūras standartus var definēt kā:
specifiski sabiedriskās dzīves spēles noteiktumi vienas kultūras ietvaros.

(Thomas 1985)

Lai izprastu kultūras standartus ir svarīgi rast atbildes uz jautājumiem:
Kur ir atšķirība starp kultūru un kultūras standartiem?
Kur ir viņu specifika un vai tas ir tas pats, kas stereotipi?

Indivīdi kultūras standartos tiek socializēti, tādējādi tie kļūst pašsaprotami un nav nepieciešams, ka viņi ir apzināti. Kultūras standarti pētniecībā parasti tiek pētīti un atklāti, kad tiek analizētas interakcijas un komunikācijas procesi ar problēmām (arī starpkultūru kontekstā).

Praktiskā nozīmība

Kultūras standarti tiek izmantoti, lai ietekmētu mūsu rīcību attiecībā uz citām kultūrām. Mēs apgūstam tos iepriekš, lai mūsu partnerus saprastu un, lai mazinātu iespējas, ka veidosies problēmas.

Kultūras standarti parasti tiek identificēti pētījumos par kādu noteiktu kultūru, un tur slēpjas arī minētās pieejas vājšais punkts. Ar pētniecības palīdzību nonāk pie vispārināšanas un ģeneralizēšanas – tas nozīmē – standarts ir attiecināms uz visiem, bet tas praktiski nav iespējams.

Kultūras standarti bieži ir ļoti globāli un pārāk vienkāršoti formulēti. Bieži formulējumi liek domāt par homogenitāti – kaut arī tanī pašā mirklī tiek teikts, ka kultūrā vienveidība nav iespējama.

- Kultūras standarti sastāv no sociāliem noteikumiem – konvensijām.

Ko tad saprot un apraksta kā kultūras standartus:

Kultūras standarti tiek saprasti kā uztvere, domāšana, izvērtēšana un rīcība, ko noteikts kultūras vairākums uzskata kā normālu un pašsaprotamu, tipisku un saistošu. (Thomas 1995)

Kultūras standarti ir grupām, organizācijām vai nācijām tipiska orientēšanās sistēmās attiecībā uz uztveri, domāšanu un rīcību.

Kultūras standarti ir kā mēraukla tam, kā cilvēkiem noteiktas kultūras ietvaros ir jāizturas, kā ir jāizvērtē objekti, personas un noteikumu virknes un kā pret tiem jāizturas.

Bieži tiek runāts, ka starpkultūru komunikācijas ideja ir – uzlabot situāciju vienādojot kultūru standartus.

Tas tā nav. Mums nav jāklūst vienādiem. Pietiek vienkārši ar kopīgām zināšanām. Ar zināšanām var sasniegt izmaiņas izpratnē.

Attiecībā par stereotipiem var teikt, ka tie ir vispārinājumi un selektīvisms individuālā līmenī starp svešo un savējo. Savukārt kultūras standarti tiek meklēti lietas salīdzinot. Kultūras standarti ir rezultāts empīriskiem, zinātniskiem pētījumiem, kas tiek analizēts un reflektēts, un līdz ar to ir vairāk nekā stereotips.

Vienkāršāk sakot, kultūras standarti tiek izmantoti, lai aprakstītu citu atšķirīgu kultūru.

Kultūras standartus visbiežāk var sadzirdēt, kad tiek izteikts vērtējums.

Piemēri :

Negācijas – dienvidnieki nav īpaši punktuāli.

Vispārinājumi – Francijā cilvēki izdod milzīgi daudz naudas par ēdienu.

Kontrastu atspoguļojums – Jau brokastīs spāņi ēd ķīplokus.

Kulturālie standarti tiek izteikti arī netiešā veidā.

Piemēri:

Spānis, kas dzīvo Vācijā: „Un tad viņi (policija) mani divos naktī izvilka no gultas tikai tādēļ, ka kāds saskrāpējis manu mašīnu.”

Vācietis, kas dzīvo ārzemēs: „Pat vīrieši raudāja.”

Saruna restorānā: “Drīkst Jums piedāvāt glāzīti konjaka? Jā, bet man ar Jums ir kas nopietns pārrunājams.”

Radošais uzdevums – mēģināt saskatīt un noformulet kultūras standartus, kas aplēpti minētajos piemēros.

Pāris lietas, ko būtu nepieciešams atcerēties:

- Kultūra nav pabeigts process – vēsturiski sācies tas nepārtraukti mainās. Tas ir dinamisks process
- Kultūra ir fleksibla. Mēs esam pieraduši nepārtraukti tikt galā ar jaunām situācijām
- Kultūra ir kompleksa. Miljons cilvēku dažādos rīcības veidus dažos vārdos nevar izteikt bez vispārināšanas
- Kultūra nav homogēna. Pastāv dažādi grupējumi, dažādi paradumi, uzskati un vērtības. Tos mēs paši varam apjaust, ja mēs palūkojamies uz mūsu kultūru, cik daudz dažādības tajā ir

Konfliktēšanas stratēģijas un stili kultūras kontekstā

Konfliktu iespējamība pastāv jebkurā situācijā, un tiem var būt daudz dažādi iemesli – nav skaidri noteikti komunikācijas procesi, starppersonu domstarpības, ārējie faktori. Kultūru šajā kontekstā nedrīkst funkcionalizēt, jo kultūra nav vienīgā pazīme, kas raksturo cilvēku. Tas nozīmē, ka kultūru dažādība nav vienīgais iespējams iemesls, kas var izraisīt konfliktus.

Mēs aplūkosim nevis kādi ir konfliktu iemesli, bet gan, vai konfliktu risināšana atšķiras arī starp kultūrām. Līdz šim mēs aplūkojām, ka ir atšķirības kā mēs runājam un uztveram ziņu, turpmāk aplūkosim atšķirības konfliktu risināšanā.

Dažādās kultūrās atšķiras sabiedrībā akceptētās uzvedības normas konfliktu situācijās.

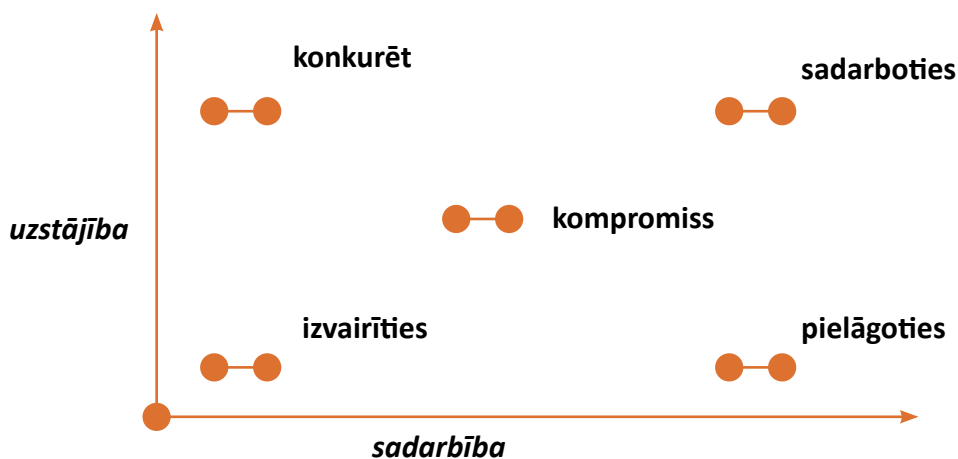
Kopumā attiecībā uz konfliktu, var izdalīt šādas uzvedības formas:

- Izvairīšanas (*avoiding*);
- Konkurēšana (*competing*);
- Sadarbība ar mērķi risināt problēmu (*collaborating*);
- Pielāgošanās (*acomodating*);
- Kompromisu meklēšana (*compromising*).

Minētos uzvedības stilus var parādīt attiecībā uz divām dimensijām.

- A) *Assertivness* (uzstājība/vēlme savu pārlicību realizēt – tieksme pēc pašlabuma un sev svarīga rezultāta gūšanas.
- B) *Cooperativeness* (vēlme sadarboties – sadarboties un jautājumu risināšanas procesā ņemt vērā arī otras puses vajadzības.)

Minētās dimensijas ir galējības attiecībā pret kurām var ierindot vispārīgās uzvedības formas konflikta situācijā. Shematiski minēto dimensiju un konfliktēšanas stilu attiecības var attēlot sekojoši:



Rietumu kultūrās kā konflikta iznākums ļoti populāra ir tā saucamā *win-win* situācija. Par augstāko sasniegumu tiek uzskatīts, ja konfliktā iesaistītās puses no situācijas iziet kā ieguvējas. Taču jāatceras, ka ne visur tas tiek uzskatīts par labāko konfliktu risināšanas veidu. Tas attiecināms arī uz to, ko uzskata par konfliktsituāciju – tas, kas ASV nav konflikts, Japānā jau tiktu uzskatīts par konfliktsituāciju.

McBenets izveidoja pārskatu par dažādiem konfliktu stiliem – **priekšrocības un trūkumi starpkultūru kontekstā**

Apstrādes forma	Apraksts	Priekšrocības	Trūkumi	Starpkultūru aspekts
Apspiešana (<i>denial/suppression</i>)	Problēmu pastāvēšana tiek ignorēta. Novirzes, atšķirības tiek zemu vērtētas, lai noturētu virspusēju harmoniju	Ja problēmas ir nelielas, situāciju var nolīdzināt „kamēr pār to ir uzaugusi zāle”	Lielu problēmu gadījumā konflikts var palielināties, kas vēlāk apgrūtinās konflikta risināšanu	„sejas saglabāšana” un izvairīšanās no tiešas konfrontācijas
Vara (<i>power, authority</i>)	Konflikts kļūst par „atzītu” varu, autoritāti (piem., vairākuma lēmumi, vai arī vienas autoritāras personas lēmumi)	Ātru un steidzamu rezultātu nepieciešamības gadījumā, tiek ātri pieņemts lēmums	Var novest pie situācijas, ka „zaudētāja” partija jūtas aplaupīta vērtībās un citā situācijā vairs nepieķāpsies	Vara un autoritāte tiek akceptētas no sabiedrības puses
Vidutājs, starpniecība (<i>Third-person Intermediary</i>)	Tiek piesaistīta trešā neitrālā persona vai instance un tā darbojas kā vidutājs	Var sniegt harmoniju un tiešu konfrontāciju, kuras laikā neviena no iesaistītajām pusēm „nezaudē seju” un konflikts var tikt tematizēts un apstrādāts	Var novest pie situācijas sarežģīšanās un nepareizas interpretācijas no trešās puses skatu punkta	Kulturālā akceptēšana un tradīcijas attiecībā uz vidutājiem konfliktu situācijās. Dažāds tiešās un netiešās komunikācijas izvērtējums
Grupās vienošanās (<i>group consensus</i>)	Konflikta risinājums tiek veikts grupā. Pie tā izstrādes darbojas visi grupas locekļi un tas visiem ir akceptējams	Var novest pie integratīvākiem risinājumiem nekā, ja katra persona atsevišķi būtu mēģinājusi konfliktu risināt. Grupas konsensa risinājums sniedz lielu kolektīvo akceptēšanu	Ļoti laiktīlīgi. Grupās diskusijas (ar personām, kas tieši konflikta situācijā nav iesaistītas) var novirzīties no konflikta kodola un pārvērsties diskusijās par blakusparādībām	Privātais konflikts pret publisko konfliktu. Attiecināmība un kulturālā akceptēšana „ārpusē esošo personu” viedoklī.
Tieša diskusija (<i>direct discussion</i>)	Iesaistītie diskutē par konfliktu un izsaka savu viedokli (pozīciju), jūtas un iespējamus risinājumus	Sniedz iespēju tieši iesaistītajiem izteikt savu pozīciju un palielināt otra izpratni. Vēlme risināt konfliktu palielinās, jo visas pozīcijas tiek aplūkotas	Var neizdoties, ja iesaistītām personām nav pietiekamas sociālās kompetences, lai risinātu konfliktu ar nepieciešamo mierīgumu un vieglumu. Īpaši problemātiski, ja trūkst laika un motivācijas	Tiešums kā nepieklājība, egoisms un nespēja turēt sevi rokās (trūkst pašsavaldīšanās). Godīgums pret pieklājību. Atšķirīgi tiek vērtēta tiešā un netiešā komunikācija

Radošs uzdevums:

Pārdomāt, kādi ir Tavi konfliktu risināšanas ceļi?
No kā ir atkarīgs kādu ceļu tu izvēlies?

Es mēģinu Tevi saprast

Pašā sākumā ir vienkāršs jautājums – kas mums ir jāprot?

Burvju vārdiņš ir starpkulturālā kompetence. Ko tas nozīmē – būt kompetentam, un kas ir starpkulturālā kompetence?

Veids kā veicināt starpkulturālas komunikācijas kompetences ir uzlabot komunikācijas efektivitāti un tās piemērotību noteiktai situācijai.

Mērķis ir efektīvas attiecības starp „namatēvu vai namamāti” un „ciemiņu vai svešo”. Lai to sasniegtu ir nepieciešams atbilstošs motivācijas, zināšanu un prasmju līmenis.

Zināšanas – tiek saprastas kā zināšanas par noteiktām interaktīvām lietām un vispārīgiem kulturāliem, kā arī valodas nosacījumiem.

Motivācija – motivācija kā noteikta pozitīva attieksme pret citu kultūru, vēlme saprasties un vēlme izprast utt.

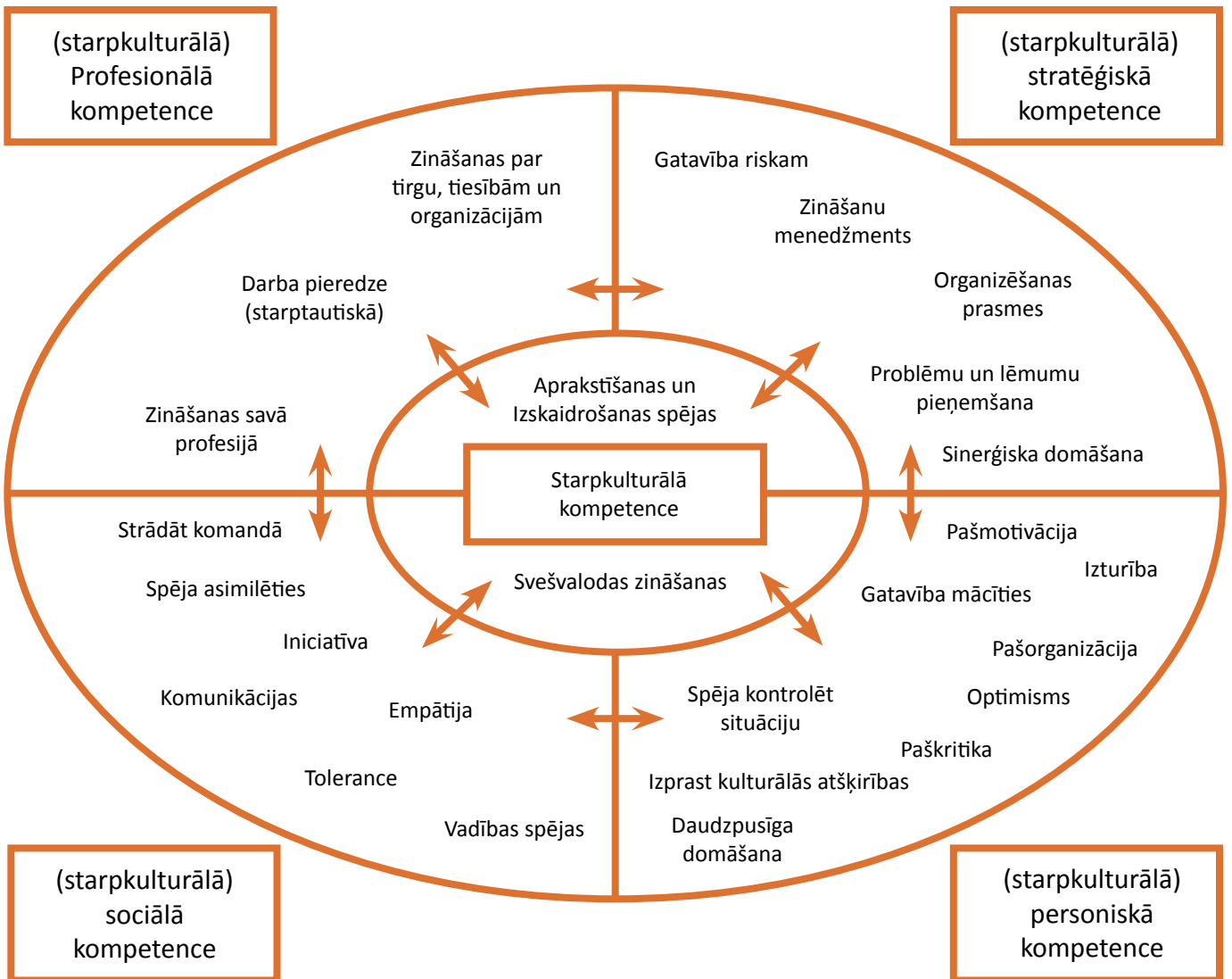
Prasmes – respekts, orientācija uz zināšanām, empātija, saskarsmes prasmes, spēja akceptēt citas kultūras normas un uzskatus, prasmes vadīt sarunu (interakcijas spēja).

Rubens izveidoja 7 dimensijas, lai aprakstītu starpkulturālo kompetenci:

- respekts – spēja paust respektu un citus redzēt kā vērtību.
- Interakcija – spēja veidot sarunu ar otru personu bez nosodījuma un novērtējuma, tikai aprakstošā veidā.
- Zināšanu novērtēšana – spēja saskatīt, ka mūsu zināšanas vienmēr ir individuāli ierobežotas un lielā mērā ir mūsu pieredzes apkopojums.
- Empātija – spēja pasauli redzēt ar cita acīm.
- Lomu fleksibilitāte – spēja uzņemties problēmu risinātāja lomu, kā arī attiecību veidotāja lomu.
- Interakcijas menedžments – pateicoties prātīgai un precīzai vajadzību un vēlmju apzināšanai, spēja iesaistīties diskusijās, un uzsākt vai arī pabeigt interakciju.
- Spēja ātri un ar „nelielu devu” nepatīkamu izjūtu iejusties jaunās, nestabilās situācijās.

J. Boltens izveidoja starpkultūru kompetences modeli. Ar kompetenci saprotot – situatīvu attiecību modeli starptautiskā kontekstā.

J. Boltena starpkulturālās kompetences modelis



Minētais modelis parāda, kādas pamatprasmes ir nepieciešamas, lai izveidotu veiksmīgas starpkulturālās attiecības.

Ņemot vērā lielo apjomu spēju, kas nepieciešamas, modelis vairāk uzskatāms par „ideālu”, uz kuru strādājot un gūstot pieredzi starpkultūru komunikācijas jomā mērķtiecīgi varam tiekties, sevi „trenētot” un gūstot pieredzi.

Daudzas no minētajām prasmēm, sniegtu atbalstu attiecību un izpratnes veidošanā arī savas kultūras ietvaros.

Interakcija ir partnera uztvere un paša komunikatīvā izturēšanās.

Starpkultūru komunikācijas un interakcijas kompetences

Signāli

- Ķermeņa kontakts
- Tuvums telpā
- Stāja
- Ārējais izskats
- Mīmika un žesti
- Skatiens virziens

Neverbālā izturēšanās

Funkcijas

- Jūtu izpausme
- Informācija par pašu (pašatklāsmē)
- Sociālās interakcijas vadīšana un kontrole

Paraverbālā izturēšanās

- Intonācija
- Tonalitāte
- Uzsvars
- Akcents
- Skaļums
- Runātāja un klausītāja lomas

Verbālā izturēšanās

- Informācijas līmenis
- Kods (valoda)
- Komunikācijas stratēģijas

Verbālās un neverbālās komunikācijas sakritība

- Signāli sakrīt
- Signāli nesakrīt

Personas uztvere

- Uz emociju pamata
- Uz motivācijas pamata
- Uz kognitīvo procesu pamata
- Uz starppersonu attiecību pamata
- Uz personas īpašību pamata

Tikai tad, ja interakcijas partneris jūtas saprasts viņa kultūras vērtību sistēmas kontekstā, jūs varēsiet savu rīcību un izturēšanos attiecībā pret pretī atrošos personu saukt par kompetentu.

Nevar uzskatīt, ka ar vienreiz iegūtu starpkulturālo kompetenci, paliek uz visiem laikiem, jo katra situācija ir atšķirīga.

Mums ir jāapzinās minētie procesi un jāsaprot, ka ne vienmēr ir garantija, ka viss izdosies, ir jāpatur vēlme un motivācija iesaistīties starpkulturālās komunikācijas situācijās.

Starpkulturāli kompetentam būt nav tik vienkārši. Ir daudzi traucējoši faktori – stereotipi, aizspriedumi, grupas spiediens u.c., kas ietekmē komunikācijas procesu.

Tas nozīmē, ka katrs treniņš, lai attīstītu minētās spējas, ir parādīt minētos procesus darbībā.

Desmit veselīgas komunikācijas likumi

Izstrādājis: Dr. Mogenss Jakonsens, Gentoftē, UK

1. Runā savā vārdā.

Saki: "es varu...", „man liekas..."utt., runā savā vārdā.

Nesaki: „Var...", „Daudzi uzskata...", "Visiem taču skaidrs, ka..." utt., jo tad tu piepin klāt citus. Tas, ko tu pats redzi, domā, jūti, pārdzīvo utt., ir joma, par kuru vislabāk vari izteikties tu.

2. Lūdz, ko vēlies saņemt.

Par to, kāds klimats veidojas starp tevi un citiem cilvēkiem, esi atbildīgs arī Tu. Tev jāuztver citi kā pieauguši cilvēki, kas paši spēj izvēlēties – pateikt „jā” un „nē”. Lūdz to, ko vēlies saņemt – izsaki savas vēlmes un vajadzības skaidri. Tu esi tas, kam tās vislabāk zināmas, un tās izsakot, tu pastāsti par sevi.

3. Neizliecies.

Nevajag izlikties. Nesaki „jā”, ja tu domā „nē”. Neizliecies, ka tu piedod, mīli vai saproti, kad nespēj vai nevēlies piedot, mīlēt vai saprast. Nesaki, ka tu kaut ko atbalsti, kad nevari vai negribi to atbalstīt. Izvairies no nepatiesības. Skaidri paskaidrojot „nē”, tu parādi arī daļu sevis.

4. Sniedz pilnīgu informāciju.

Sniedz pilnīgu informāciju. Nesaki: „Tu mani tracinī!”. Jo nav taču tā, ka otrs speciāli dara kaut ko, kas tevi satracina. Izsakies tikai par to, ko pats jūti. Protams, tu vari pateikt: „Es uz Tevi dusmojos...”, bet tas taču ne pie kā nenoved. Vari teikt: „Šobrīd es uz tevi dusmojos, jo, manuprāt, nav taisnīgi, ka tu...”.

5. Izvairies no atvainošanās.

Izvairies no atvainošanās. Paruna saka: "Ceļš uz elli ir bruģēts ar atvainošanos." Tā katrā ziņā ir efektīvs līdzeklis, lai izvairītos no konfrontācijas un pašizziņas. Atvainošanās ir briesmīgs manipulācijas līdzeklis. Emocijas un vainas apziņa tiek pārvietotas. Tā vietā, lai turpinātu justies vainīgs par savu nepareizo uzvedību, es atvainojos, un tad tu vairs nevari atļauties būt dusmīgs uz mani – tad tev katrā ziņā pašam būs vainas apziņa.

6. Dzīvo šeit un tagad.

Dzīvo savu dzīvi – šeit un tagad. Nešķied enerģiju sirdsapziņas mokām un dusmām par pagātnes notikumiem. Neizmanto pagātni arī par aizbildinājumu. „Tāpēc, ka bija tā, ir noticis tā...”, liekot saprast, ka tur neko nevar darīt. Šādi cilvēks efektīvi bloķē savu personisko attīstību.

7. Esi konkrēts.

Izvairieties no vispārīgā – esi konkrēts. Nesaki: „Viss ir vienalga”, jo tas nav tiesa. Nosauc, kas ir „vienaldzīgs”. Nosauc dažas lietas, kuras tev tieši šobrīd daudz nozīmē. Nu, lūk – viss nav vienalga. Konkrēti: nosauc, kurš tev vēl ļaunu. Vai tie bija visi? Kas ar tevi nerēķinās? Vai tu negribi? Kurš negrib? Vai tev neizdosies?

8. Izsakies.

Nejautā par to, ko zini. Labāk izsakies. Bieži, jautājumu uzdodot, nolūks nav saņemt atbildi, jo atbilde ir zināma. Taču, saņemot atbildi, varēs teikt, piemēram: „Tur es tev nepiekrītu...”, „Pirms tam tu gan teici ko citu...”, „Dokumentos gan ir rakstīts kas cits.”

9. Ieklausies savā ķermenī.

Ieklausies savā ķermenī. Sirds dauzās un rīkle ir sausa. Piemetušies krampji. Bet citi neko nedrīkst manīt. Mēs esam tā audzināti, lai varētu spēlēt lomas – izliktos mierīgi un zinoši, pat ja esam izmisumā un nezinām

ne rīta, ne vakara. Mums var iestāties personības dalīšanās. Mēs varam no tā saslimt. Mēs izjūtam stresu. Mums rodas „nervu sabrukums”. Ir svarīgi būt veselam cilvēkam – t.i., lai rīcība atbilstu emocijām.

10. Jautā “Kā?” un “Kas?”.

Jautā, „kā?” un „kas?” Šādi jautājumi paver ceļu paskaidrojumiem. „Kāpēc?” var izklausīties inkvizitoriski. Tas prasa paskaidrojumus, pamatojumus un bieži izsauc taisnošanos, pieņēmumus un izlocīšanos. „Kāpēc tu esi tāds?” var aizstāt ar „Kā tu šobrīd jūties?” Vai arī var paust pats savas emocijas: „Es nejūtos drošs par tevi.”

Pieci soļi starpkultūru komunikācijas problēmu risināšanā

Piemērs:

Studente studē ārzemēs un ienāk semināra telpā, kur visi ir vietējie studenti, un tie nepievērš viņai uzvedību. Viņa sarūgtināta pamet telpu, un saka, ka vietējie studenti viņu ir noraidījuši.

Profesore, runājot ar vietējiem studentiem secina, ka tie nemaz nepamanīja, ka viņa ienāca telpā, jo bija iegrimusi diskusijā. Profesore parunājās ar apmaiņas studentu un viņa atgriezās mācībās.

1. Izvērtē uztveri

Izjūtas, kad kāds nejūtas komfortabli, katrs mēģina novērst, bet šajā gadījumā tam ir svarīga nozīme – tās noved pie tā, ka mēs meklējam atbilstošus un labus risinājumus mūsu problēmai.

Ir svarīgi ieklausīties mūsu izjūtās, kaut arī tās ir neracionālas un subjektīvas, bet tas ir pirmais solis ceļā uz izpratni.

Piemērā studente jutās noraidīta.

2. Meklēt pierādījumus

Nākamais ir jautājums, kur rodas šīs jūtas, kur ir to aizsākums. Vai tās rodas no tikko notikušās situācijas, vai arī tās ir vecākas, un es tās vienkārši uz šo situāciju attiecinu.

Studente jutās izstumta, un uzskatīja, ka viņas kursa biedri ir nejauki un noraidoši, bet sarunā ar viņu vēlāk atklājās, ka viņa jau vairākkārt dzīvē līdzīgi ir jutusies esot kopā ar savu māsu, kas vienmēr ir spējusi piesaistīt sev apkārtējo uzmanību. Tāpēc studente vienmēr ir jutusies nedroši un viņas ēnā.

3. Novērot reakciju

Izvērtē savu individuālo reakciju.

Runājot par minēto piemēru, studente projecēja jūtas uz citiem un teica, ka nevis viņa jūtos noraidīta, bet „tie citi” viņu noraida.

Jūtu spirāle, kas veido faktus, darbojas ne tikai nepatīkamu emociju gadījumā, bet arī pozitīvā veidā, un ja mēs sākam sevi saskatīt citos, tas tikai stiprina mūsu attiecības.

Prātā jāpatur noteikti jautājumi:

- ar refleksijas palīdzību padarīt mums pašiem saprotamu, kas īsti notiek mūsu pašu galvā,
- ar atgriezeniskās saites palīdzību pārskatīt mūsu jūtas,
- pārskatīt mūsu secinājumus, izdarot jaunus secinājumus, vai arī meklējot iespējamās alternatīvas.

4. Citu uztvere

Iedomāties sevi sava sarunas partnera vietā. Kā tas otrs redz pasauli? Vai ar to var izskaidrot viņa izturēšanos.

Piemēra gadījumā studentei vajadzēja iedomāties, ka studiju biedri skaļi diskutējot nedzirdēja, ka viņa ienāca telpā, un studentiem nav iemesla viņu noraidīt, jo viņi nemaz nav pazīstami.

5. Izmaiņas

Galvenais jautājums ir – ko es varu darīt savādāk?

Svarīgākais, lai spētu kaut ko izmainīt, ir kontrolēt savu uztveri, apzināties savu subjektivitāti, un vairāk orientēties uz objektīviem faktiem – praktiski uzdodot jautājumus, meklējot dažādus izskaidrojumus.

Tiek meklētas atbildes uz jautājumiem:

- Ko es domāju un jūtu?
- Ko lai es saku?
- Vai ir atšķirība starp to, ko es saku un jūtu?

Vienkārši padomi un kopsavilkums dažādām pieejām starpkultūru komunikācijā:

- starpkultūru komunikācijas situācijā sekot līdzī savai un sarunas partnera izturēšanās un mēģināt neizdarīt ātrus lēmumus vai secinājumus par otru, bet iejūtīgi apdomāt, vai ir iespējami citi varianti.
- Būt pazīstamiem ar komunikācijas metodēm un tehnikām.
- Bailes un nedrošību pieļaut kā starpkulturālās tikšanās daļu. Būt uzticīgam pašam sev.
- Apzināties, ka vara un statusa atšķirības ir starpkultūru komunikācijas sastāvdaļa, ka kulturālie un sociālie faktori ir savā starpā saistīti un stereotipi un aizspriedumi ir kulturālo atšķirību „tumšā puse”.

Iesaku noskatīties:

- ASV filma drāma „Freedom Writers“ (2007) balstīta uz patiesu stāstu. Režisors R. Lagravenes (Richard LaGravenese), galvenajā lomā H. Svanka (Hilary Swank).
- ASV filma „Lost in Translation“ (2003) Režisors S. Kopola (Sofia Coppola). Galvenajās lomās B. Murejs (Bill Murray) un S. Johansone (Scarlett Johansson)
- Lai izprastu, kā ar stereotipu palīdzību mēģina ar skatītāju manipulēt, iesaku noskatīties un kritiski analizēt ASV filmu „Dangerous Minds“ (1995) Režisors Džons N. Smits (John N. Smith). Galvenajā lomā M. Pfeifere (Michelle Pfeiffer).

Bibliogrāfija

- Kumbier Dagmar, Schulz von Thun Friedemann (Hg) *Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele*. Hamburg, Rowohlt Verlag GmbH, 2010
- Heringer H.J., *Interkulturelle Kommunikation: Grundlagen und Konzepte*, Tübingen A.Francke Verlag, 2010
- Losche Helge, Püttker Stephanie, *Interkulturelle Kommunikation Theoretische Einführung und Sammlung praktischer Interaktionsübungen*, ZIEL – Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH, 2009
- Von Bergen C.W., Barlow S., Foster T., *Unintended Negative Effects of Diversity Management*, Public Personnel Management; Summer 2002; 31,2;
- Prof. Liebsch U., *Intercultural Communication: Introduction to Intercultural Communication and Procedure*, nepublicēts materiāls
- Otten M., Geppert J., *Mapping the Landscape of Qualitative Research on Intercultural Communication. A Hitchhiker's Guide to the Methodological Galaxy*, FQS Forum: Qualitative Social Research, Volume 10 No1, January 2009
- Paluck E.L., *Diversity Training and Intergroup Contact: A Call to Action Research*, Journal of Social Issues, Vol.62, No 3, 2006,
- Ferdman B.M., Brody S.E., *Models of Diversity Training*, Handbook of intercultural training, 2nd edition, Thousand Oaks
- Wildermuth G., Gray S., *Diversity training*, American Society of Training and Development, 2005
- Clements P. Jones J., *The Diversity Training handbook, a practical guide to understanding & changing attitudes*, Cogan Page Publishers, 2008
- Rasmussen T., *The ASTD trainers sourcebook: Diversity*, McGraw-Hill Professionals, 1996

Profesionālās attīstības perspektīvas

Profesionālās attīstības perspektīvas

sagatavoja: **Kārlis Viša**

Iepriekšējos apmācību blokos uzsvars tika likts uz valsts pārvaldes, pašvaldību, NVO darbinieku, kas strādā ar trešās valsts valstspiederīgajiem, profesionālo kultūrkompetenču pilnveidošanu, sociālu vērtību un saskarsmes normu stiprināšanu, funkciju un lomu apzināšana starpkultūru saskarsmes situācijās. Šajā apmācību blokā „Profesionālās attīstības perspektīvas” tiek apskatītas profesionālās attīstības iespējas, kā arī tiek stiprināta starpnozaru un starpprofesionālā sadarbība darbā ar trešo valstu valstspiederīgajiem. Šajā nodaļā ir izstrādātas un apkopotas darba lapas ar noteiktiem uzdevumiem, kurus veicot tiek sniegts atbalsts profesionālās kompetences veidošanā – asertīvā pieeja, konfliktu risināšanas metodes, vērtību dilemmas un profesionālās darbības robežas.

Vērtības

Uz vērtībām balstīta profesionālā pieeja ir salīdzinoši nesens organizācijas vadības un profesionālās vadības princips, kaut gan tā pirmsākumi ir meklējami ikvienas sabiedrības (Romans imp., Grieķijas, Vikingu, viduslaiku bruņinieku) ētikas, sabiedrības uzbūves normās.

Vērtības ir pieņēmumi, standarti, kritēriji, augstākie ideāli, kurus mēs cenšamies realizēt savā dzīvē un/vai pēc kuriem mēs ticamies.

Neskatoties uz to, ka lielākā daļa Eiropas sabiedrības ir vienojušās par vienotām vērtībām, to izpratne un interpretācija atšķiras, piemēram, ja sāktu iztirzāt vārdu „demokrātija” darba vietā, vai „klienta tiesības”, utml., mums noteikti katram būtu atšķirīgs redzējums un mēs vienotos, ka katra situācija ir īpaša, kuru ietekmē ļoti daudz faktoru. Šī iemesla dēļ ir aktuāli ikvienā darba vietā, institūcijā, profesionālajā jomā, atkal un atkal atgriezties pie tā:

1. Ko mēs izprotam ar šīm vērtībām, ētisko rīcību?
2. Kā mēs tās varam īstenot?
3. Kā varam sekot, lai ikviens tās ievērotu un pieņemtu kā profesionālu „normu” – atbilstošu rīcības principu?

Indivīda vērtības veidojas no

- Iedzimtajām īpašībām
- Apkārtējās vides
- Sociālās vides un socializācijas pieredzes
- Iegūtajām īpašībām (fiziskajām un psihiskajām)
- Motivācijas, t.sk., personiskajiem mērķiem, pasaules uzbūves interpretācijas un cilvēku redzējuma

Vērtību veidi

- Materiālās vērtības un garīgās vērtības
- Individuālās sabiedriskās vērtības
- Personiskas un profesionālās vērtības

Mūsu vērtības ietekmē klienta redzējumu, attieksmi pret to un darba vidi, tieši tādēļ „daudzveidības” kontekstā sāk ar vērtību orientāciju un cilvēkredzējumu. Cilvēkredzējums ir “ATTIEKSME” pret citiem cilvēkiem, ko realizējam lēmumu pieņemšanā, politikā, saskarsmē, vadības modeļos, atmosfēras veidošanā. To ietekmē mūsu vērtības, ētika un motivācija.

Lielākā daļa valsts un pašvaldību institūciju ir uz klientu orientētas un/vai sabiedrība ir tās netiešie darba devēji. Institucionālā darbība, tās sniegtie pakalpojumi lielā mērā atspoguļo tās vadības un darbinieku prezentētās vērtības.

Kas pieņem lēmumu:

UZ INSTITŪCIJU VĒRSTI LĒMUMI	UZ PERSONU (KLIENU) CENTRĒTI
* Augstākstāvoši un profesionāļi visu nosaka	* Lēmumi tiek pieņemti kolektīvi, ņemot vērā klienta viedokli
* Visas sapulces notiek saskaņā ar profesionālu grafiku un problēmas tiek risinātas vienas tikšanās laikā	* Izveido uz personu centrētas komandas, kas risina problēmas soli pa solim
* Uzmanība tiek pievērsta striktai noteikumu (reglamentu) sekošanai	* Fleksibilitāte, tiek ievērota „individuālo gadījumu” īpatnības, izveidoti alternatīvi gadījumu izskatīšanas mehānismi
* Tiek veltīts daudz laika plānošanai un tikai nedaudz – darbībai	* Daudz laika tiek veltīts darbībai ar regulārām iespējām novērtēt padarīto
* Apkārtējā kopiena tiek uztverta kā noraidoša, piemēram, vārds <i>demokrātija</i> attiecas tikai uz Satversmi	* Apkārtējā kopiena var būt atbalstoša un draudzīga. Tiek attīstīts uzskats, ka darbojamies kopienas labā, t.sk., cilvēku labā
* Simulēta drošība, attaisnojums ikvienam lēmumam ir likums un pseido-labvēļa sindroms	* Arī „sliktajiem” ir iespējas
* Pakalpojumi nereaģē uz individuālajām vajadzībām	* Pakalpojumus var adaptēt, lai tie atbilstu cilvēku vajadzībām, piemēram, laiks, maksāšanas kārtība, informācijas pieejamība
* Pakalpojumi ir veidoti atbilstoši profesionāļu ieskatiem	* Resursi ir fleksibili un tos iespējams adaptēt dažādām interesēm
* Budžets ir saplānots, lai uzturētu institūciju	* Budžetu strukturē, lai sniegtu individualizētu atbalstu
* Šķietami bezgalīga birokrātija	* Tiek nodrošināts nepieciešamais atbalsts, lai klients neizjustu birokrātiju kā negatīvu faktoru
* Pakalpojumi ir bezpersoniski	* Darbinieki sniedz tādu un tik daudz atbalstu, cik nepieciešams, piemēram, iespēja atgriezties pie tā paša profesionāļa
* Jaunas iniciatīvas ir labas tikai tad, ja tās var ātri un masveidā īstenot	* Iniciatīvas ir labas, pat ja tās prasa laiku un attīstās pamazām

Organizācijas kultūra ir organizācijas vadošo pamatpieņēmumu sistēma, kura nosaka organizācijas vērtības un normas (iekšējās: kolektīvā; ārējās: ar citiem, t.sk., klientiem, sadarbības partneriem), cilvēku izturēšanos (attiecības) un organizācijas uzbūvi. (Reņģe V., 2003)

Vērtību dilemmas var aktualizēt ar sekojošiem atvērtiem jautājumiem, t.sk., kolēģu un sapulces ietvaros:

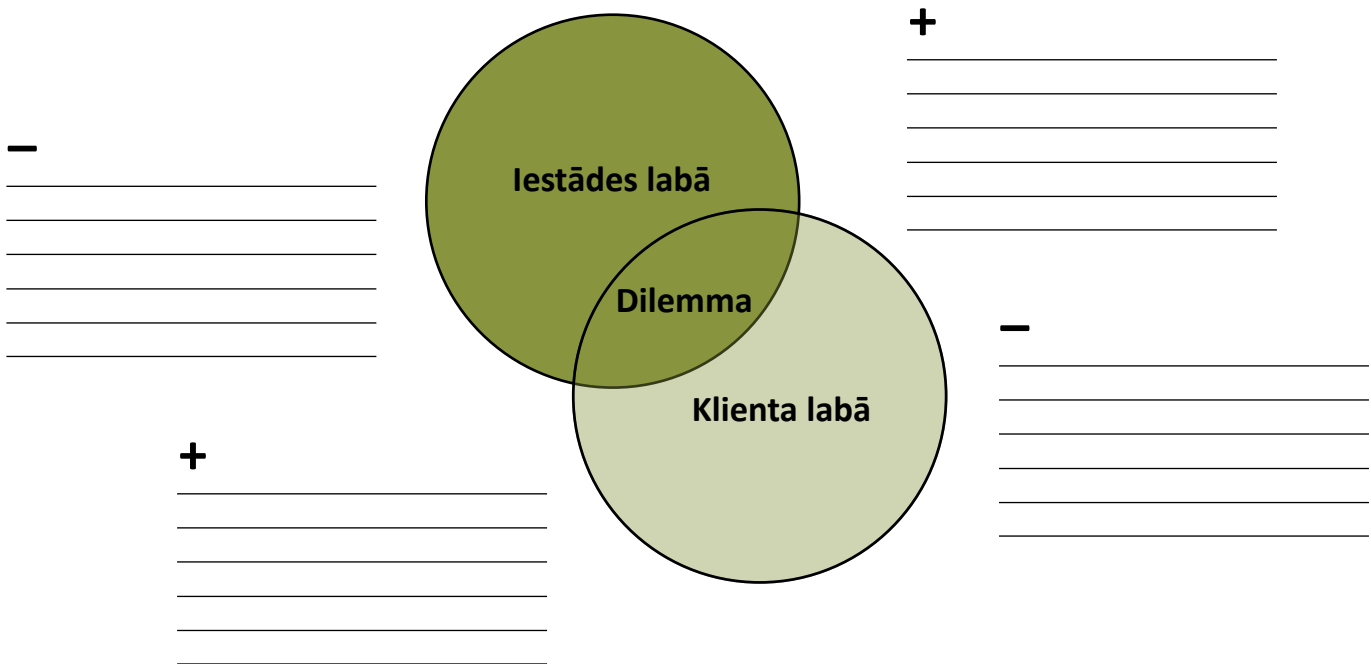
1. Ja tas būtu tavs kolēģis vai radnieks, vai tu rīkotos tāpat?
2. Ja tas būtu atgadījies pirms dieviem gadiem, ko būtu darījuši?
3. Kas pēc jūsu domām notiks, ja klients „aktīvi” sāks aktualizēt savas tiesības?
4. Kā klients jūtas?
5. Kā jūsu vietā reagētu citi kolēģi – divas pretējas rīcības?
6. Ja visa vara piederētu jums, tad kā jūs rīkotos?
7. Kas notiktu, ja problēma kļūtu lielāka?
8. Kas jūs uzrunā šajā situācijā?
9. No kurām lietām vajadzētu atteikties, lai problēma atrisinātos?
10. Kas būtu jādara, lai pēc gada problēma atrisinātos?

Darba lapa: Vērtību dilemmas

Vērtību dilemmu risināšanas metodes institūcijā:

1. Definēt ētisko dilemmu lauku ar kurām ikdienā nākas saskarties, izveidot „klasisko” lēmuma pieņemšanas ceļu šajās situācijās. Pievērst uzmanību sekām un to intensitātei
2. Kolektīva ietvaros izveidotas dilemmu risināšanas formas, piemēram, sapulcēs ar iespēju izteikt personiskās jūtas, pārdomas par tām un rast risinājumu profesionālo „normu” un „klienta cieņas” ietvaros
3. Izveidota „vērtību harta” ar skaidri definētām un izskaidrotām rīcībām
4. Informēti klienti un plašāka sabiedrība par vērtību ievērošanas un realizēšanas principiem, utml.
5. Ir izveidotas ētikas un vērtības padomes, t.sk., klientu sūdzību izskatīšanas mehānismi
6. Ir iespēja saņemt atbalstu vērtību dilemmu situācijās, piemēram, konsultācijas, supervīzijas

Lūdzu, ierakstiet apļa vidū „dilemmu”. Mēģiniet attīstīt loģisko ķēdi, kādi (+/-) jums būs, ja iesiet vienu vai otru ceļu?



Darba lapa: vērtību harta

1.solis: Izveidojiet savu individuālo vērtību TOPu, no piedāvātām vai pašizveidotātām vērtībām.

Piemēram: Mīlestība, māja, paškritika, ekonomiskā neatkarība, ģimene, draugi, demokrātija, veselība, brīvība, informācija, saimnieka apziņa, darbs, sociālais statuss, solidaritāte, cieņa, uzticība, atbildība, būt vajadzīgam, sports, brīvais laiks, hobijs, drošības sajūta, atvērtums, inovācija un radošums, izglītība, atalgojums, nacionālā identitāte, pieticība, reliģija, bērni, politiskie uzskati, ticība sev, utml.

2.solis: Kopā ar saviem kolēģiem vai grupu izveidojiet kopīgu grupas TOP 10, mēģinot demokrātiski vienoties un izskaidrot viens otram, ko ar katru vērtību saprotat un kā tā ietekmē jūsu vai kolektīva dzīvi.

1-10	Mana kā indivīda vērtību TOPs	1-10	Grupas vai kolektīva kopīgās TOP vērtības

3.solis: No augstākminētās pieredzes un radītiem materiāliem izveidojiet jūsu iestādes „vērtību hartu” balstoties uz profesionālām un kolektīva vērtībām. Izskaidrojiet kā tās izpaužas ikdienā un kā jūs zināsit, ka tās tiek īstenotas atbilstošā kvalitātē.

Manas iestādes vērtības „Vērtību harta”, kuras attiecas uz trešo valstu valstspiederīgiem

1-10	Vērtība	Skaidrojums

Es esmu priecīgs

- Par savu bērnu, kas nemazgā traukus, bet skatās televizoru, jo tas nozīmē, ka viņš ir mājās un nav uz ielas
- Par ienākumu nodokli, kas man jāmaksā, jo tas nozīmē, ka man ir darbs
- Par savandīto māju, kas jāsakopj pēc viesībām, jo tas nozīmē, ka pie manis ir bijuši draugi
- Par apģērbu, kas man kļuvis mazliet par šauru, jo tas nozīmē, ka man ir ko ēst
- Par ēnu, kas noraugās manā darbā, jo tas nozīmē, ka es esmu saulē
- Par mauriņu, kas jāpļauj, logiem, kas jānotīra, notekām, kas jāsalabo, jo tas nozīmē, ka man ir māja
- Par sūdzībām par mūsu valdību, jo tas nozīmē, ka mums ir vārda brīvība
- Par sievieti, kas dzied baznīcā nepareizā melnīnā, jo tas nozīmē, ka es dzirdu
- Par mazgājamās un gludināmās veļas kaudzi, jo tas nozīmē, ka man ir drēbes
- Par nogurumu un sāpošajiem muskuļiem vakarā, jo tas nozīmē, ka esmu varējis strādāt
- Par modinātājpulksteņa zvanu rīta agrumā, jo tas nozīmē, ka esmu dzīvs!
- Uz lietām var paskatīties savādāk – motivācija ikdienas dzīvē!!!

Saskarsme un konfliktu risinājumi

Saskarsme ir viena no cilvēku darbības patstāvīgajām formām, kuras mērķis ir iedarboties uz saskarsmes partneru izturēšanos. Ar saskarsmes palīdzību cilvēks apmierina savas vajadzības.

Saskarsme ir tiešs vai netiešs kontaktēšanās process, kura mērķis ir ietekmēt partnera uzvedību, emocijas, aktivitātes pakāpi un darbību. Jebkuru mijiedarbību starp cilvēkiem sauc par saskarsmi. Saskarsme ir viena no cilvēku darbības patstāvīgajām formām, kuras mērķis ir iedarboties uz saskarsmes partneru izturēšanos.

Saskarsmes struktūra ir:

- informācijas apmaiņa jeb komunikācija (izdala verbālo un neverbālo komunikāciju)
- interakcija jeb mijiedarbība
- percepcija jeb savstarpējā uztvere

Saskarsme ir atkarīga no:

- personiskās dzīves pieredzes
- pieņēmumiem, principiem, vērtībām
- aizspriedumiem, stereotipiem
- zināšanām
- attieksmēm un izturēšanās
- personiskiem mērķiem un iecerēm, kuras cilvēks cenšas realizēt saskarsmes procesā
- profesionālās darbības jomas
- ārējiem apstākļiem, kuri izsauc cilvēka „saskarsmes” reakcijas

Saskarsmes stili var būt:

- padevīgais jeb pieglaimīgais
- vainotājs
- aprēķinātājs
- neaprēķināmais jeb nelīdzsvarotais
- līdzsvarotais jeb adekvātais

Aktīvā klausīšanās nozīmē:

- ieņemt atvērtu ķermeņa pozu (ieinteresēts acu kontakts, ķermenis pilnībā vērsts uz sarunu partnera pusi, nesakrustotas rokas)
- uzdot atvērtos jautājumus (kad? kā? kāpēc? u.c.), dodot iespēju sarunu partnerim sniegt plašāku atbildi, ne tikai “jā” vai “nē”
- pārfrāzēt iepriekš teikto (piem., “ja es pareizi sapratu, tad...”)
- jūtu atspoguļošana (piem., “tu izskaties satraukts...”)

Sociālā percepcija jeb sociālā uztvere¹

Saskarsme sākas ar savstarpēju uztveri, un no tās ir atkarīgs, kā saskarsme veidosies turpmāk. Sociālā percepcija ir nevis tikai cita cilvēka (vai grupas) fiziskā tēla uztvere, bet arī priekšstats par viņa nodomiem, spējām, emocijām, darbību un vēlmēm.

1 Maija Pļaveniece, raksts „Konsultēšanas prasmes”, Supervizoru rokasgrāmatā „Supervīzija sociālajā darbā” – 2007

Bieži vien uzkrātās zināšanas cilvēkam it kā saka priekšā, ko viņš var no otra sagaidīt. Piemēram, ja ir pieredze, ka noteikta klientu grupa vai pat tikai viens indivīds mānās, tad citreiz vissīkākās neverbālās/verbālās izpausmes tiks interpretētas kā liecība par mānīšanos un cilvēks būs ļoti uzmanīgs ar līdzīgiem indivīdiem.

Ir vairākas iespējas, kā uztvert otru cilvēku:

- mēģināt izprast otru, atrodot ar sevi kopīgas iezīmes
- pasvītrot savu individualitāti, atrodot atšķirīgās iezīmes
- mēģināt novērtēt otra personību

Sociālās percepcijas procesā izpaužas divas pretrunīgas tendences:

1. vēlēšanās pievienoties, līdzināties citiem
2. un tajā pašā laikā vēlēšanās pasvītrot savu atšķirību, savu vienreizīgumu

Ietekmi uz cilvēka uztveri atstāj arī otra cilvēka “sevis pasniegšana” – ārējais izskats, runas maniere, uzvedība, kā arī reālā situācija, kurā notiek saskarsme. Uztveres aktā vienmēr tiek izmantota uztvertā interpretācija gan domāšanas, gan jūtu līmenī. Krievu sociālā psiholoģe G. Andrejeva uzsver, ka uztvert otru cilvēku nozīmē – uztvert ārējās pazīmes, salīdzināt tās ar viņa personības iezīmēm un uz tā pamata interpretēt viņa uzvedību.

Saskarsmi raksturo šādi teorētiski un praktiski procesi:

1. Identifikācija ir otra cilvēka izpratne, apzināšanās un izjušana, neapzināti pielīdzinot citu cilvēku īpašības un uzvedību sev. Veidojās kopīga piederības, kopīgo īpašību sajūta un izpratne ar indivīdu vai grupu. Saskarsmē tas izpaužas tā, ka cilvēks sagaida no otra sev raksturīgu domāšanu un uzvedību vai arī pamana un kritizē otrā to, kas raksturīgs pašam un sevī nepatīk;
2. Empātija ir process, kā, iedomājoties sevi otra vietā, emocionāli iejusties viņa stāvoklī, situācijā, emocijās un pārdzīvojumos, līdz ar to uztvert partnera personību adekvātāk, izprast viņa situāciju un emocijas labāk. (Reber A., 1995.)
3. Refleksija
4. Sociālie uztveres efekti²:
 - a. Oreola efekts nozīmē, ka nepazīstama vai mazpazīstama cilvēka tēls tiek uztverts nevis tieši, bet gan pastarpināti, balstoties uz kaut kādu iepriekšēju informāciju par šo cilvēku;
 - b. Pirmreizīguma efekts saistīts ar priekšstatu veidošanos par cilvēku atkarībā no informācijas saņemšanas secības, ko un kad es par viņu esmu uzzinājis;
 - c. Stereotipizācija.

Konflikti

“Nekas pats par sevi nav ne slavējams, ne apkaunojošs, ne patiesīgs, ne nepatiesīgs, ne patīkams, ne nepatīkams, ne labs, ne slikts. Tikai cilvēku uzskati piešķir parādībām šīs īpašības, tāpat kā sāls dod ēdienam garšu.” (A. Franss)

Konflikts ir pretēju vēlmju, interešu, viedokļu, pozīciju, vērtību un mērķu sadursme. Konflikts ir saskarsmes rezultāts.

Komunikāciju barjeras ir šķēršļi, kuri iekšējā vai ārējā starppersonu komunikācijā ietekmē atvērtas, vienlīdzīgas un uz abpusējas komunikācijas mērķu sasniegšanu balstītas attiecības, piemēram, atteikums pret runātāju, sociālais statuss vai laika trūkums.

Konflikta risināšanas stratēģijas

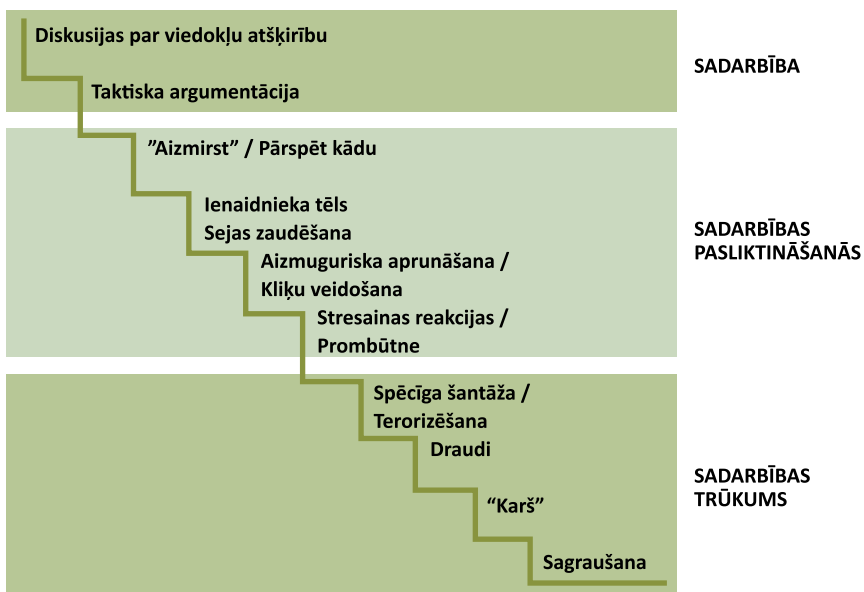
Pastāv vairākas konflikta risināšanas stratēģijas, kuras izmantojam:

- Izvairīšanās – nav būtiskas ne attiecības starp cilvēkiem, ne mērķis, no konflikta vislabākā izeja ir izvairīties
- Piekāpšanās – svarīgākas ir attiecības starp cilvēkiem nevis mērķa sasniegšana, “mīļā miera labad” piekāpjas
- Konkurence – svarīga ir mērķa sasniegšana, nedomā par to, ka konflikta rezultātā varētu pasliktināties attiecības, galvenais ir “uzvarēt”
- Kompromiss – daļēja piekāpšanās, gan attiecību, gan mērķa dēļ, “es atsakos no kaut kā, bet tev arī jāatsakās no kaut kā”
- Sadarbība – būtiski sasniegt gan mērķus, gan saglabāt attiecības, “abpusēja vienošanās, abi ir vinnētāji”

Konstruktīvi konfliktus atrisināt traucē:

- Zaudētāja un vinnētāja ilūzija – uzskats, ka tikai viens var būt ieguvējs
- “Sliktā cilvēka” ilūzija – uzskats, ka konflikta cēloņi ir otra cilvēka sliktās īpašības un tās arī mēģina likvidēt, tā parasti domā abas konfliktā iesaistītās puses
- strupceļa ilūzija – konflikta situācija šķiet bezcerīga, neatrisināma un cilvēkam ar to ir jāsamierinās

Konfliktsituāciju kāpnes darba vietās



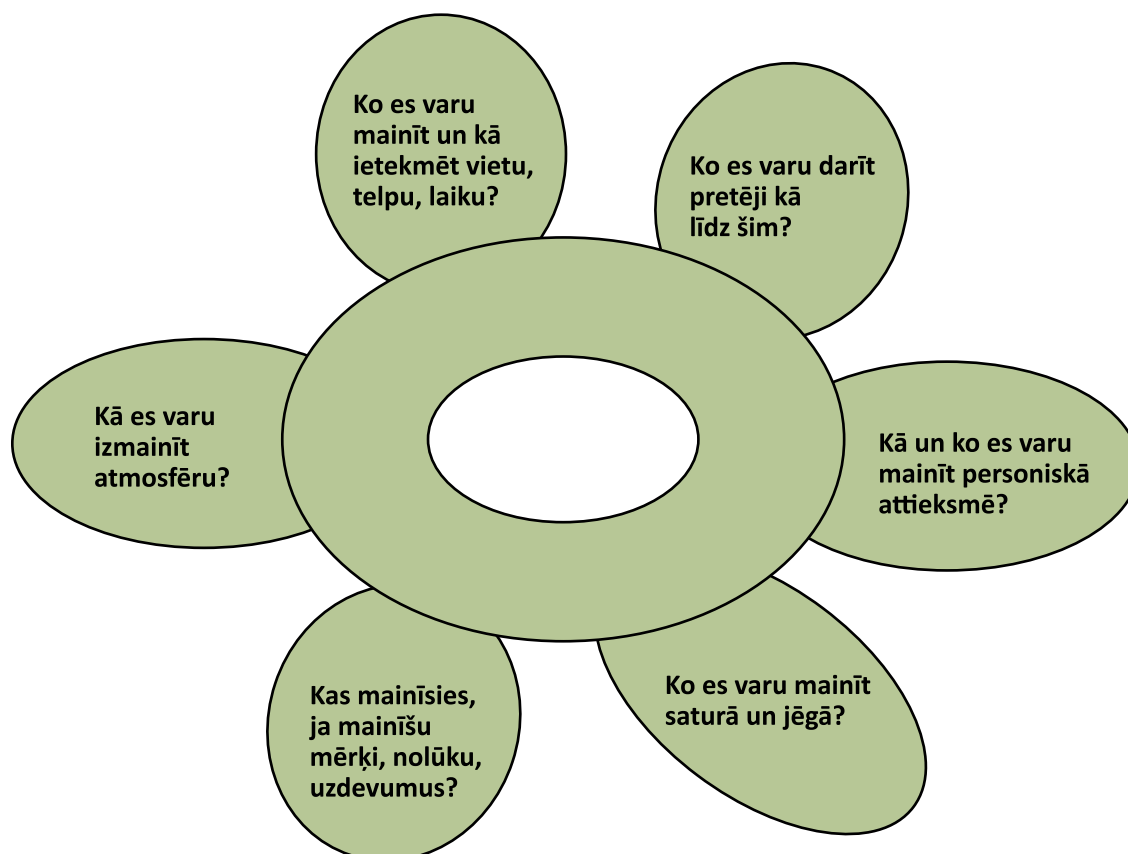
4 soļu pieeja konfliktu risināšanai:

1. Konflikta atpazīšana (pēc iespējas ātrāk pamanīt, ka konflikts ir sācies)
2. "Es" vēsts (aicinājums uz sarunu, sarunas laiks, vieta)
3. Īsto vērtību noskaidrošana (saruna par konfliktsituāciju un problēmas risināšanas iespēju meklēšana, sadarbība)
4. Lēmumu pieņemšana (risinājumu izvirzīšana)

Radošie rīcības pretstati konflikta / dilemmu risināšanā:

Radošo pretstatu metode dod iespēju saskatīt un „iznest” konflikta redzējumu, un risinājumu citā „gaismā”, pat tad, ja to padara komisku un paradoksiem pilnu.

1. Sākumā atbildiet, vai gribat risināt konfliktu pēc radošās metodes: „Jā, gribu risināt konfliktu!”
2. Tad apziniet, kā „konflikts” / dilemma tiek risināta pašreiz.
3. Izmēģiniet jaunus risinājumus, pēc ideju vētras metodes, izmantojot ziedlapiņas. Atbildiet uz jautājumu: kas mainīsies konflikta situācijā, ja mainīšu vienu no šiem elementiem?



Asertīvā pieeja

Asertīvā pieeja darba vietā: saskarsmē un komunikācijā palīdz noturēt profesionālās robežas un neaizvainot klientu, viņa tiesības būt klientam!³

Asercija ir psiholoģisks termins, kurš apzīmē noteiktu domāšanas un rīcības veidu. Asercija nozīmē rīkoties savās interesēs, aizstāvēt savu viedokli, nostāju, uzskatus bez nevajadzīgas baiļošanās, bez grūtībām paust atklātas emocijas un realizēt personiskās tiesības – nepārkāpjot citu tiesības. (*Mortensen K., 2003*)

Lai rīkotos asertīvi, cilvēkam ir jābūt sekojošām vērtībām:

1. Pašapziņa
2. Savu mērķu skaidrība
3. Pašakceps (pieņemt gan savas labās, gan sliktās īpašības)
4. Spēja izmantot empātiju
5. Godīgums
6. Atbildības sajūta
7. Spēja uzņemties savas rīcības sekas
8. Spēja runāt tā, ka beigās nav viens "uzvarētājs" un otrs "zaudētājs"
9. Spēja izprast objektīvās darba robežas un nodalīt tās no personiskās interpretācijas, t.sk., stereotipiem un aizspriedumiem

Asertīvajā pieejā arī definē cilvēka pamattiesības (no klienta un darbinieka puses):

- Tiesības uz atšķirīgiem uzskatiem un tiesības tos arī paust
- Tiesības paust savu niknumu bez aizskarošas intonācijas
- Tiesības tikt uztvertam nopietni
- Tiesības lūgt to, ko vajag
- Tiesības izdarīt kļūdas
- Tiesības pateikt "nē", nejūtoties vainīgam
- Tiesības izvēlēties darīt vai nē
- Tiesības nebūt asertīvam
- Nav pienākums izmantot tiesības, varam būt elastīgi!

³ Mortinsen K., Storstroem County, Social Welfare and Psychiatry Department, Social Welfare International Project Laboratory, Vestergade 36, over garden, 4930 Maribo, Denmark

Darba lapa: mana konflikta risināšanas metodes un iespējas!

Lūdzu, aizpildiet šo darba lapu un mēģiniet saskatīt „resursus” un iespējas, ko konflikts piedāvā, kā arī tā risināšanas vadības iespējas.

1. Lūdzu īsumā uzrakstiet Jums aktuālu konflikta / komunikāciju barjeru situāciju:

2. Kāds konflikta VEIDS:

3. Kāds konflikta CĒLONIS:

4. Kāda ir Jūsu PROBLĒMA šajā konflikta situācijā un kāpēc:

5. Kāda ir risināšanas STRATĒGIJA
(varat izmantot divas piedāvātās):

6. Kādi ir risināšanas VEIDI,
t.sk., resursi:

7. Ko no šī konflikta es varētu MĀCĪTIES/ IEGŪT:

Profesionālās kompetences un robežas

Profesionālās kompetences un robežas ir viena no aktuālākām tēmām, tiklīdz saskaramies ar problēmjomām, neapmierinātību ar citu sadarbības partneru darbu, budžeta apgriešanu, klienta sūdzībām un papildus darba pienākumiem. Jāatzīst, ka apzinot trešo valstu valstspiederīgos kā mērķa grupu, mēs papildus uzdodam sev jautājumus:

1. Vai man tas ir jādara, vai man par to maksā?
2. Vai tā ir mana kompetence?
3. Ko dara citi sējā jomā?
4. „Ne mana cūka, ne mana druva!”?
5. Noteikti ir kāds, kurš saka: labi, neskatoties ne uz ko, es to izdarīšu?

Profesionālās darba robežas ir profesionālā kompetence un spēja profesionālās vērtības, ētiku izmantot un pielietot praksē nodalot personisko no profesionālā. Profesionālās darba robežas ir kā profesionālās meistarības, kvalifikācijas un atbilstības indikators.

Uz šiem jautājumiem nav vienas „pareizas” atbildes, jo ir dažādas pieejas un dažādi klienti. Piemēram, klientiem ir dažādi sociāli statusi, bērns, cilvēks ar invaliditāti, bezdarbnieks, nerunā man saprotamā valodā, ar intelektuālās attīstības traucējumiem, vecs, utml. Visi šie gadījumi liek domāt, ko un kā man ar šo klientu vajadzētu darīt, ja pie tā visa viņš(-a) ir trešo valstu valstspiederīgais?! Bieži meklējam palīdzību pie citiem kolēģiem – starpprofesionālā komandā, bieži sūtam pašu klientu..., lai „cīnās” ar savām problēmām. Dažreiz, sašutumā, reaģējam, ka kāds cits ir atsūtījis pie mums neiedziļinoties problēmas būtībā.

Starpinstitucionāla pieeja – efektīvas iejaukšanās nodrošināšanai vairākas institūcijas sadarbojas un veic koordinētu darbību. Starpinstitucionālās pieejas mērķis ir uzstādīt augstus prakses standartus un palielināt profesionāļu sadarbību un koordinētas pūles kā reakciju uz aizdomām par iespējamu augstu risku vai pastāvošu augstu risku klientam(-iem), lai to novērstu.

Profesionālās darba robežas ir kā profesionālās meistarības, kvalifikācijas un atbilstības *indikators*. Profesionālās robežas ietekmē trīs pamata faktori:

1. Personiskais faktors – personiskās kompetences, vērtības, kvalitātes
2. Profesionālais faktors – standarti, normas, vērtības un kvalitātes, kuras nosaka profesionālā darba specifika
3. Vides faktors – telpa, vide, darba vieta, kolektīvs, komanda, sabiedrība, kurā indivīds/profesionālis darbojas

Profesionālās robežas nosaka:

1. Profesijas ētiskie un vērtību aspekti (ētikas kodeks, teorija, pamatojums, attīstības perspektīvas), t.sk., profesijas izcelsme un misija pret apkārtējo vidi
2. Likumdošana, normatīvais pamatojums, t.sk., nacionālās attīstības prioritātes un konceptuālie dokumenti
3. Iestādes vai amatpersonas pilnvarojuma apjoms un sagaidāmie rezultāti (darba apraksts un deleģētās funkcijas). Starppnozaru, definētā, vienošanās par lomām un funkcijām

4. Lietpratība, plašas zināšanas, izpratne par jomu kopumā. Izmantotajām pieejām, metodēm un vadību. Spēja redzēt jomas ietekmes zonas, robežas, dilemmas un attīstības perspektīvas
5. Kompetences darbā ar mērķa grupu un starpnozaru sadarbībā

Visbiežāk, aktualizējot profesionālās robežas jautājumu, uzmanība tiek pievērsta:

- „Varas” un tās izmantošanas jautājumam attiecībā pret klientu, sadarbībai starp partneriem un organizācijas iekšienē
- Personiskajam motivācijas un gaidu aspektam no profesionālās darbības un personiskās izaugsmes viedokļa
- Profesionālajam darbam, metodēm, pieejām, normām
- Atbildības, atbalsta un iejaušanās līmenim attiecībā pret klientu, organizāciju, kolēģiem, un sistēmu
- Profesionālajai komunikācijai un vērtībām, t.sk., ētikai, darba principiem
- Praktiskajām iemaņām, praksei (darbībai/ bezdarbībai) un prasmēm
- Psiho-emocionālajam aspektam

Ikvienu izceltu likuma profesionālo „robežstabu” var interpretēt atbilstoši situācijai un personiskajai izpratnei par sabiedriski sociālajiem procesiem, tādēļ īpašu lomu šāda veida interpretācijā „spēlē” profesionālie standarti, vērtību skaidrojumi, ētikas principi vai labās prakses piemēri, kā arī plašākas sabiedrības nostāja, šī procesa daudzpusīgo skatījumu var izprast analizējot sociālās infrastruktūras sistēmas elementu mijiedarbību, vai no sistēmiskās teorijas analizējot dažādu globālu procesu atbalsis uz profesionālo lēmumu (funkciju) pieņemšanu⁴:



4 O'Donoghue K., Global-vision, local-vision, personal- vision and social work supervision", 2002

Darba lapa: manas iestādes kompetences un robežas trešo valstu valstspiederīgo jomā:

Izveidojiet savas un citu iestāžu funkciju aprakstu, ko un kurš dara trešo valstu valstspiederīgo jomā. Salīdziniet ar citu iestāžu redzējumu par sevi. Mēģiniet atklāt tās jomas, kuras pārklājās un tos problēmlaukus, kurus nerealizē neviens, piemēram: integrāciju, valodas apmācības, pārkvalifikāciju, bērnu izglītošanu, veselības aizsardzību, utml. Vislabāk to veikt konkrēta gadījuma – piemēra kontekstā.

Nosaukums _____

Citu _____ funk.

Citu _____ funk.

Citu _____ funk.

Manas org. funkcijas

Citu _____ funk.

Citu _____ funk.

Citu _____ funk.

Pieaugot sabiedrības sociālās drošības (tīklam) un valsts pārvaldes sistēmai, ir izveidojošās lielas sistēmas, kuras pilda noteiktu lomu sabiedriskajos valsts – novadu procesos, piemēram: sociālās palīdzības, pilsonības un migrācijas lietas, NVA, policija, ārstniecības sistēma, u.tml. Šo visu sistēmu pamatā ir noteiktu mērķu un uzdevumu realizācija attiecībā pret sabiedrību – konkrētām cilvēku grupām, administratīvām teritorijām.

Ar „sociālo infrastruktūru” mēs saprotam gan fizisko sociālo pakalpojumu (institūciju, skolu, uzturēšanās atļauju kārtošana, utt.) vidi, gan progresīvo pakalpojumu vidi un to pieejamību.

Sociālā infrastruktūra ir gan pakalpojumi (visa veida institūcijas un pakalpojumu kvalitāte), gan fiziskā vide (infrastruktūra un tās pieejamība), gan cilvēkresursi (vadība, darbinieki, izglītības līmenis, gan sistēmas elementu savstarpējā sadarbība, attīstības perspektīvas (politika) un funkcionalitāte (*Besser T.L., 1995*).

Sociālā infrastruktūra ir vitāli svarīga, lai izveidotu jaunus uz klientu vajadzībām orientētus pakalpojumus. Visbiežāk tiek izmantots termins, ka „uz esošo resursu bāzes” tiek veidoti jauni pakalpojumi, piemēram, 3-o valstu valsts piederīgo bērni var iet latviešu bērnudarzā vai bērnu interešu centrā tāpat kā citi, bez papildus resursiem. Vai sievietes apmeklēt „mammiņu” grupas vietējā kopienas atbalsta centrā. Šo pakalpojumu mērķis ir nodrošināt funkciju realizāciju, ievērojot elastīguma principu un ātru spēju reaģēt uz:

1. Sabiedrības izmaiņām
2. Sociāli –ekonomiskām un politiskām izmaiņām
3. Klientu vajadzībām

Sociālā infrastruktūra ietver daudzpusēju sabiedrības attīstības modeli veselības, izglītības un ekonomikas jomās, taču tās pielietojums un izpratne ir atkarīga no katras valsts un pašvaldības mērķiem un prioritārām jomām.

Cilvēki bieži baidās no izmaiņām un jauniem izaicinājumiem (inovatīvām pieejām), tas saistīts ar psiholoģisko drošības sajūtu vai komforta zonu, jo, ja uzsāk izmaiņas, tas prasīs laiku, telpu, resursus un personiskos ieguldījumus, skars virkni cilvēku, kuru reakcijas nav prognozējamas, t.sk., personisko ieradumu un redzējumu maiņu vai pārprofilēšanos.

Sociālā infrastruktūra, kā sistēma un pakalpojumu kopums ir saistīts ar vadības principiem, tādēļ liela nozīme ir vadības kompetencēm attīstīt un veidot pakalpojumus atbilstoši sociālās infrastruktūras funkcijām, vērtībām un mūsdienu sabiedrības prasībām:

1. Vadībai ir nepārtraukti jāizvirza un jāaktualizē izvirzītie mērķi pakalpojumu kvalitātes uzlabošanai
2. Vadībai jāpieņem jaunas filozofijas, kas balstītas uz vērtībām un jomas pamatprincipiem, pēc labas prakses nostādnēm
3. Vadībai patstāvīgi jāpilnveido sistēma un jāmeklē problēmas un to risinājumi
4. Vadībai jāizstrādā jaunas metodes un kvalifikācijas paaugstināšanas iespējas
5. Vadībai jāveicina jaunu vadības metožu ieviešana no kvantitātes uz kvalitāti
6. Vadībai jālauž barjeras starp sistēmas (nodaļām) elementiem
7. Vadībai jāsamazina standartu un instrukciju skaits
8. Vadībai jāveicina strādājošo lepnums un atbildība par savu darbu
9. Vadībai jāizveido pārvaldes struktūra, kas sekmētu kvalitātes paaugstināšanu

Darba lapa: Ko vajadzētu pilnveidot un mainīt sociālajā infrastruktūrā, t.sk., manā iestādē darbā ar trešo valstu valstspiederīgajiem?

Izmaiņas (kādas?)	Kāpēc?	Kam tas jāveic?	Kā to labāk var izdarīt?	Līdz kuram laikam jāveic?	Ko es darīšu, lai tas notiktu?

Darba lapa: Mani nākošie soļi trešo valstu valstspiederīgo jomā

Solis	Ko? Kā? Par ko? Kam?	Kas mainīsies ?	Līdz kuram laikam to izdarīšu?
Mājās pastāstīšu saviem tuvākiem par trešo valstu valstspiederīgo tēmu	Kam? Ko teikšu?		
Darbā, kolēģiem	Kam? Par ko pastāstīšu? Ko ierosināšu?		
Priekšniekam, politiķiem	Kam? Par ko pastāstīšu? Ko ierosināšu?		
Manas izmaiņas iestādē, darbā ar klientiem, sadarbībā ar kolēģiem: trešo valstu valstspiederīgo jomā	Ko darīšu? Ko mainīšu?		

lesaku noskatīties:

- filmu „Tīģeris un sniegs”, par atšķirīgo, starpukultūras un starppersonu komunikāciju, un cilvēka mīlestību
- filmu „Tauriņu cirks” (butterfly circus), par cilvēkredzējumu, vērtībām, atbalstu personības izaugsmei un atšķirīgām pieejām darbā ar „atšķirīgo”, un gandarījumu par padarīto

Ekspperiments par integrāciju un sociālo iekļaušanu:

1. solis:

caurspīdīgā glāzē ielejiet ūdeni. Izpētiet to kārtīgi;

2. solis:

pievienojiet trīs ēdamkarotes etiķa – vai tas izskatās atšķirīgi? Kāda ir tā garša? Ko ar to visu var izdarīt? Kā to var izmantot?

3. solis:

pielejiet klāt eļļu – trīs tējkarotes. Sakratiet kārtīgi! Kas notiek? Kāda ir atšķirība starp etiķi un ūdeni?

4. solis:

izlasiet sadaļu pa „sociālo” iekļaušanu un ar ko tā atšķiras no integrācijas? Pārdomājiet kādā ir iespēja „iekļaut” pa visam atšķirīgo vai līdzīgo? Ļaujieties filozofiskām domām.