

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА

(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет психології та соціальної роботи

(повне найменування факультету)

Кафедра соціальної роботи

(повна назва кафедри)

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

**«Особливості розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у
майбутніх соціальних працівників»**

**«Specifics of the development of intercultural tolerance and empathy of future
social specialists»**

Виконала: здобувачка денної форми навчання
Спеціальності 231 Соціальна робота
Освітня програма Соціальна робота
Олефіренко Дарина Олександрівна

Керівник к.психол.н., доц. Смокова Л.С.

Рецензент к.біол.н., доц. ФПСР Псядло Е.М

Рекомендовано до захисту:
Протокол засідання кафедри
соціальної роботи
№ ____ від ____ . ____ . 20 ____ р.

Завідувачка кафедри

(підпис) Тетяна ХЛІВНЮК
(прізвище, ім'я)

Захищено на засіданні ЕК № _____
протокол № __ від ____ . ____ . 20 ____ р.

Оцінка _____ / _____ / _____
(за національною шкалою/шкалою ECTS/ бали)
Голова ЕК

(підпис) Юлія КАПЛЮЧЕНКО
(прізвище, ім'я)

Одеса 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МІЖКУЛЬТУРНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ ТА ЕМПАТІЇ	6
1.1. Сутність, структура та специфіка міжкультурної толерантності	6
1.2. Проблема емпатії в психології: сутність та прояви	11
1.3. Сучасний стан розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників	15
Висновок до першого розділу	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ ТА ЕМПАТІЇ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	23
2.1. Організація експериментального дослідження	23
2.2. Аналіз результатів констатувального етапу експерименту з дослідження етнічної толерантності	27
Висновок до другого розділу	35
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ ТА ЕМПАТІЇ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	37
3.1. Організація навчального процесу з метою формування міжкультурної толерантності та емпатії	37
3.2. Практичні вправи та ігри для розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників	42
Висновки до третього розділу	54
ВИСНОВКИ	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	59
ДОДАТКИ	Ошибка! Закладка не определена.

ВСТУП

Актуальність теми. Актуальність даної роботи полягає в необхідності розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у соціальних працівників для успішної роботи з різноманітними соціальними групами, а також в тому, що в Україні відсутня повноцінна програма з формування цих компетенцій у майбутніх соціальних працівників. Результати роботи можуть бути використані для розробки програм та методик формування міжкультурної толерантності та емпатії у студентів-соціальних працівників. В сучасному світі міжкультурна толерантність та емпатія є важливими складовими успішної професійної діяльності в соціальній сфері. Соціальні працівники, працівники у галузі освіти та медицини, представники бізнесу та державних органів повинні мати високий рівень міжкультурної толерантності та емпатії для ефективної роботи з різноманітними соціальними групами та забезпечення гармонійного співіснування у різних соціальних середовищах.

Міжкультурна компетентність - це складний процес, який передбачає здатність і бажання взаємодіяти з представниками різних культур. Цей процес включає розуміння, повагу, прийняття, толерантність і ефективне спілкування з іншими культурами. У майбутніх соціальних працівників міжкультурна компетентність вважається важливою складовою професійної компетентності, оскільки їм доводиться працювати з клієнтами різних культур та етнічних груп.

Об'єкт дослідження процес розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників.

Предмет дослідження міжкультурна толерантність та емпатія майбутніх соціальних працівників.

Метою даної кваліфікаційної роботи є вивчення особливостей розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників, а також визначення шляхів формування цих компетенцій у процесі навчання.

У роботі будуть розглянуті теоретичні аспекти міжкультурної толерантності та емпатії, а також результати емпіричного дослідження рівня розвитку цих компетенцій у студентів-соціальних працівників.

Завдання роботи такі:

- охарактеризувати сутність, структуру та специфіку міжкультурної толерантності;
- виявити проблеми емпатії в психології: сутність та прояви;
- вивчити сучасний стан розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників;
- провести емпіричне дослідження міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників;
- розглянути організацію навчального процесу з метою формування міжкультурної толерантності та емпатії;
- проаналізувати практичні вправи та ігри для розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників.

Для дослідження особливостей розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників застосовувались різні **методи** дослідження, зокрема: синтез, системний аналіз, порівняння, спостереження; тестування, групові дискусії.

Організація і база проведення емпіричної роботи. 43 студенти 4 курсу спеціальності «Соціальної роботи» Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова, Запорізького національного університету та факультету Соціології і права КПІ ім. Ігоря Сікорського.

В розділі «Теоретичні аспекти міжкультурної толерантності та емпатії» досліджено поняття міжкультурної компетентності та її складові, визначено роль міжкультурної толерантності та емпатії в розвитку міжкультурної компетентності. У процесі дослідження було з'ясовано, що міжкультурна толерантність та емпатія є важливими компонентами міжкультурної компетентності. Також було виявлено, що формування цих компетенцій є можливим завдяки використанню спеціальних методик та технологій.

В розділі «Емпіричне дослідження міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників» було проведено дослідження рівня міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників. В результаті дослідження було встановлено, що майбутні соціальні працівники мають низький рівень міжкультурної толерантності та емпатії, що свідчить про необхідність формування міжкультурної толерантності та емпатії у їх професійній підготовці. Для формування цих компетенцій можуть бути використані різноманітні методи та підходи, такі як міжкультурна освіта, тренінги з міжкультурної комунікації та співпраці, взаємодія з представниками інших культур, практична робота з мігрантами та біженцями тощо. Отримані результати дослідження можуть бути використані для розробки та вдосконалення програм професійної підготовки соціальних працівників з урахуванням потреб формування міжкультурної толерантності та емпатії.

Структура роботи. Робота складається з трьох розділів, висновків, списку використаних джерел.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати бакалаврської кваліфікаційної роботи розглянуто та схвалено на студентській науково-практичній конференції «79-й Студентській науковій конференції» (24-28 квітня 2023 року).

Публікація. За темою бакалаврської кваліфікаційної роботи опубліковано тезу на науковій конференції:

1. Олефіренко Д. О. Смокова Л.С. Толерантність та емпатія як ціннісні основи професійної діяльності соціальних працівників. Матеріали до 79-ї студентської наукової конференції: матеріали наук.-практ. конф. (Одеса, 24-28 квітня 2023 р.). Одеса: ОНУ імені І.І. Мечникова, 2023. С. 443-447.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МІЖКУЛЬТУРНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ ТА ЕМПАТІЇ

1.1. Сутність, структура та специфіка міжкультурної толерантності

Термін «толерантність» вперше було введено в психологічну науку американським психологом Г.Олпортом. Він виокремив ряд факторів, що важливі для розуміння толерантності як психологічного явища, і засновані на дослідженнях Т. Адорно та інших психологів. Міжкультурна толерантність - це здатність людини бути відкритою до інших культур, приймати та поважати різноманітність та відрізнитися від себе, а також здатність ефективно взаємодіяти з людьми з інших культур.

Згідно з дослідженнями Г. Олпорта, нахил до толерантності або інтолерантності формується ще у ранньому дитинстві і залежить від того, чи зростає дитина у безпеці чи знаходиться у ситуації загрози. Ще одним фактором, що характеризує толерантну особистість, є відсутність дихотономічної логіки.

Дихотомія у логіці розуміється як поділ обсягу поняття на два видові поняття, що суперечать одне одному. Толерантна особистість не може поділяти людей на «добрих» чи «поганих», оскільки вона усвідомлює різноманіття світу та обставин [2].

У своїх дослідженнях, Г. Олпорт зазначав, що толерантність можна розвивати, навчаючи людей розуміти та поважати різноманіття інших культур, традицій та індивідуальних різниць. Він вважав, що розуміння і толерантність можуть допомогти уникнути конфліктів та створити більш сприятливе соціальне середовище для всіх.

Г. Олпорт виділяє три типи толерантності, які відображають різні аспекти цього поняття. Перший тип - це толерантність як система установок,

пов'язаних з етнічними та расовими відмінностями. Така толерантність передбачає рівність всіх людей, незалежно від їхньої расової приналежності. Другий тип - це толерантність як риса характеру, яка передбачає поважливе ставлення до всіх людей загалом. Третій тип - це конформна толерантність, яка обґрунтовується здатністю індивіда змінювати свої установки та поведінку, щоб відповідати стандартам, які панують у суспільстві або групі.

Г. Олпорт стверджує, що толерантність може формуватися в ранньому дитинстві та залежить від умов, в яких зростає дитина. Також він вважає, що толерантна особистість не може дихотомізувати людей на «добрих» та «поганих», а усвідомлює усе різноманіття світу та обставин. Хоча конформна толерантність не завжди виділяється як окремий тип, вона є важливим аспектом толерантності. Г. Олпорт наголошує, що у суспільстві, де етнічні проблеми підпорядковані принципам толерантності, можна очікувати рівноправного ставлення до всіх людей та ідеї рівності.

З нашої точки зору, міжкультурна толерантність як професійна якість майбутніх соціальних працівників передбачає поєднання першого та другого типів толерантності, оскільки фахівець такого рівня повинен не тільки усвідомлювати наявність різних думок і поглядів на професійні проблеми, але також поважливо ставитися до них.

В психологічній науці сьогодні існує кілька підходів до розуміння толерантності: екзистенційно-гуманістичний, диверсифікаційний, особистісний, діалогічний та фасилітативний [13]. Екзистенційно-гуманістичний підхід (за К.Роджерсом, Дж. Бюдженталом та іншими) розглядає толерантність як свідомий, осмислений та відповідальний вибір людини, її особистої позиції щодо взаємин з іншими людьми, а також як ціннісне толерантне ставлення до життя.

Згідно з диверсифікаційним підходом, толерантність в психології розглядається як комплексна властивість особистості, яку неможливо зводити до окремих характеристик або властивостей. Цей підхід описує толерантність з точки зору чотирьох компонентів: когнітивного, емоційного,

поведінкового та вербального. Когнітивний компонент толерантності полягає в усвідомленні та прийнятті складності та багатовимірності життєвої реальності, а також відносності, неповноти та суб'єктивності уявлень і «картини світу» особистості. Це дозволяє людині сприймати всі розбіжності та відмінності як прояв плюралізму та здатність не перетворювати розбіжності у поглядах зі співрозмовником на міжособистісний конфлікт.

Емоційний аспект толерантності має глибоке відношення до емпатії. Емпатія допомагає співрозмовникам знайти спільність інтересів та компенсувати можливі розбіжності, що запобігає їх переростанню у міжособистісну конфронтацію та нетерпимість. Для емпатії властиве відсутність оцінювання, що робить її толерантною якістю особистості.

Поведінковий компонент толерантності важливий у контексті навчання. Поведінкова толерантність включає ряд навичок та здібностей, таких як:

- здатність до толерантного висловлення власної думки та ставлення до інших (як «я-висловлювання»);

- готовність до толерантного сприйняття думок та оцінок інших людей, розглядаючи їх як вираження їхньої точки зору, яка має право на існування, незалежно від ступеня розбіжності з власними поглядами;

- здатність до взаємодії з людьми, які мають різні погляди, та вміння досягати компромісу та консенсусу;

- можливість толерантної поведінки у напружених та надзвичайних ситуаціях, таких як ситуації конфліктів та зіткнень, що сприяють розвитку особистості.

Умовність вербальних і невербальних засобів вираження толерантності полягає в тому, що вони не завжди відображають справжнє ставлення людини до співрозмовника, а лише свідчать про її обізнаність з принципами толерантності та вміння користуватися мовними кліше [48]. Для міжкультурної толерантності важливий не лише зовнішній, комунікативний

аспект, але й внутрішній, особистісний компонент, який відображає справжнє ставлення особистості до інших культур і людей.

Вплив на формування змісту толерантності мають цінності демократичного громадянського суспільства, такі як повага до прав та свобод, рівноправність людей у виборі свого світогляду, відповідальність за власне життя та визнання такої відповідальності кожною людиною, стійка толерантна особистісна позиція та інші. Ці цінності дозволяють зрозуміти внутрішні механізми прояву толерантності, де рівень толерантності тісно пов'язаний з рівнем самоприйняття та самоповаги. Важливо зазначити, що формування змісту толерантності відбувається на різних рівнях: в особистісному житті, в міжособистісній взаємодії та в культурі загалом.

Інший підхід до вивчення толерантності з особистісної перспективи було запропоновано Т. Адорною [1] в рамках концепції «авторитарної особистості». Згідно з цією концепцією, авторитарність пов'язана з інтолерантністю і може бути важливим показником нетерпимості на особистісному рівні.

Отже, згідно з діалогічним підходом, толерантність визначається як свідомий та ціннісно-осмислений вибір особистості, яка поважає та визнає право «Іншого» мати власну думку та позицію, усвідомлює цінність різноманітності та готова до взаємодії, заснованої на розумінні та врахуванні інших точок зору. У розвитку толерантності основна увага повинна бути приділена створенню умов, які сприяють самостійному, незалежному та рефлексивному становленню толерантності в усіх її вимірах. Для формування міжкультурної толерантності необхідно створити умови, спрямовані на актуалізацію цінностей та смислів, а також на побудову демократичних відносин між викладачем та студентом. Важливо, щоб толерантна поведінка та особистісна культура викладача слугували прикладом для студентів.

Таким чином, толерантність, з точки зору психологічної науки, не є синонімом терпимості, вона має більш яскраво виражену активну

спрямованість, це не пасивне терпіння, а активна моральна позиція та психологічна готовність до поваги, розуміння, сприйняття та співпраці з людьми, що мають різні погляди, звички та традиції. Основою толерантності є усвідомлений і ціннісно-осмислений особистісний вибір.

Структура міжкультурної толерантності складається з таких елементів:

- когнітивний аспект - це знання та розуміння інших культур, їх історії, традицій, мови, етики та цінностей.

- емоційний аспект - це здатність розуміти та сприймати інших людей, здатність відчувати та висловлювати пошану та зацікавленість в їхній культурі. Емоційний аспект міжкультурної толерантності передбачає розуміння та сприйняття інших людей, а також здатність до емоційної емпатії та співчуття їхнім почуттям і потребам. Це може включати в собі виявлення пошани та зацікавленості в їхній культурі, визнання та прийняття різних культурних традицій та звичок, а також уникнення стереотипів та упереджень. Емоційний аспект міжкультурної толерантності є важливим, оскільки допомагає створити сприятливу атмосферу взаєморозуміння та співпраці між різними культурами.

- поведінковий аспект - це здатність ефективно взаємодіяти з людьми з інших культур, здатність підлаштувати свою поведінку та спілкування до культурних особливостей іншої людини [51]. Поведінковий аспект міжкультурної толерантності включає в себе здатність ефективно взаємодіяти з людьми з інших культур, зокрема здатність підлаштувати свою поведінку та спілкування до культурних особливостей іншої людини. Це може включати в себе використання мови, жестів, пози, які є відповідними для даної культури, а також розуміння культурних норм та традицій. Цей аспект є дуже важливим у міжкультурній взаємодії та може сприяти досягненню позитивних результатів в спілкуванні з представниками інших культур.

- моральний аспект - це здатність діяти відповідно до загальноприйнятих моральних норм та цінностей, а також розуміння та

повага до прав та свобод людей з інших культур. Також до морального аспекту відноситься розуміння та повага до прав та свобод людей з інших культур, в тому числі прав на вірування, мову, культуру, національну приналежність та інші. Знання та дотримання моральних норм та цінностей допомагає забезпечити взаємоповагу та гармонійну взаємодію між культурами.

Специфіка міжкультурної толерантності полягає в тому, що це складний і багатогранний процес, який потребує від людини постійного розвитку та навчання. Він включає в себе не тільки знання та розуміння інших культур, але і здатність ефективно взаємодіяти з людьми з інших культур. Крім того, міжкультурна толерантність є важливим елементом міжкультурної комунікації, оскільки сприяє зниженню культурних конфліктів та сприяє побудові довіри та згоди між різними культурами.

Отже, міжкультурна толерантність вимагає від людини широкого спектру знань, умінь та навичок, а також здатності ефективно спілкуватися з людьми з інших культур. Це важливий елемент сучасного світу, де глобалізація та міжкультурний обмін стали необхідністю, а не просто вибором.

1.2. Проблема емпатії в психології: сутність та прояви

Поняття «емпатія» виникло ще в давньогрецькій філософії і тоді його розуміли як симпатію та духовну спільність, яка дозволяє людям співчувати один одному. У цій філософії «емпатія» була тотожна за значенням із такими поняттями, як «співпереживання» та «співчуття». Перша частина слова «спів» вказувала на певну співзвучність, схожість у переживаннях між суб'єктом та особистістю «Іншого». Емпатія - це здатність сприймати та розуміти емоційний стан іншої людини, почувати співчуття та симпатію до неї, та відчувати бажання допомогти [3].

Виявлено, що для розвитку, становлення та пояснення поняття емпатії важливий внесок мають дослідження, пов'язані з поняттями «симпатія»,

«розуміння» та «вчування» (або «почування всередину»). Для того, щоб досліджувана особа мала таку симпатію, необхідно, щоб вона змогла перейти на позицію «іншого», уявити себе на його місці та зрозуміти його ситуацію.

У сучасному контексті розуміння емпатії спочатку з'явилося у філософських розвитках як поняття «симпатія» (так як термін «емпатія» ще не існував) і було пов'язано з розвитком моральності особистості. За словами Т.П. Гаврилової, аналізуючи роботи філософів 19 століття, «симпатія» розумілася як властивість людської душі і виступала регулятором взаємодії між людьми у суспільстві, основою совісті, альтруїзму та справедливості.

Зараз у зарубіжній психології найпоширенішим у когнітивному аспекті є розуміння емпатії як перцептивного акту, який характеризує здатність особистості оцінювати почуття та думки іншої людини в уявному плані, або як соціальний інсайт, що сприяє комунікації на внутрішньому рівні.

Філософи розуміли емпатію як здатність або спосіб збереження або відновлення «гносеологічної» дистанції між суб'єктом та об'єктом пізнання та спілкування, або як щось, що «рефлексивно набувається». Це розуміння емпатії, з точки зору психології, є лише другорядною її якістю, яка не відображає повністю її суті та ролі у взаємодії між людьми. За В. Ю. Пузиревським, таке розуміння емпатії позбавляє її не лише психологічного, але й етико-аксіологічного змісту, який поряд з онтологічним, гносеологічним і методологічним постулюється філософією [23].

Процес емпатії розпочинається з глибокого сприйняття внутрішнього світу іншої людини, що включає осмислення та оцінку його, як це робить сам об'єкт емпатії. Проте, наступним кроком є «включення» співчуття та співпереживання до іншої людини як емоційного та поведінкового відгуку на її почуття.

Сучасне розуміння емпатії в психотерапії можна коротко, але змістовно описати як здатність зрозуміти та відчувати внутрішній світ іншої людини, і передавати їй це розуміння. Це погляд висловив Дж. Іган. Однак, роль емпатії у клієнт-центрованій психотерапії К. Роджерса також є важливою. К.

Роджерс описує емпатію як здатність точно сприймати внутрішній світ іншої людини з урахуванням її емоційних та смислових відтінків. Емпатійний психотерапевт здатний глибоко сприймати стан, який переживає пацієнт у дану мить, і допомагати йому сконцентруватися на ньому, щоб спонукати пацієнта до подальшого і більш повного безперешкодного переживання.

Таким чином, у процесі психотерапії важливо повідомляти клієнту, що його переживання розуміють, однак деякі дослідники вважають недоцільним включати реакцію об'єкта емпатії в сам акт емпатії. Існує третя позиція, яка вказує на те, що не завжди доречно повідомляти об'єкту емпатії про повне розуміння його переживань та глибину співчуття, оскільки деякі особи можуть не бажати, щоб їхні переживання були помічені чи зрозумілі. Тому, перш ніж повідомляти про своє розуміння стану та переживань, варто передбачити реакцію об'єкта емпатії на цю інформацію.

Співпереживання та співчуття є двома основними формами емпатії. Співпереживання передбачає те, що суб'єкт переживає ті ж самі емоційні стани, що і інша людина, через ідентифікацію з нею. З іншого боку, співчуття передбачає переживання власних емоційних станів у відношенні до почуттів іншої людини [6]. Це може стимулювати допомогу іншій людині, і тому співчуття вважається «гуманістичною» формою емпатії, на відміну від співпереживання - формою емпатії, яка має центр у власних емоціях та досвіді суб'єкта.

У структурі емпатії В. В. Бойко виділяє три канали: раціональний, емоційний та інтуїтивний. Раціональний канал характеризує спрямованість уваги, сприйняття та мислення емпатійної людини на іншу людину, її стан, проблеми та поведінку. Цей канал проявляється як прояв спонтанного інтересу до іншої людини, що відкриває «шлюзи» емоційного та інтуїтивного її відображення. Емоційний канал емпатії визначає здатність людини входити до емоційного резонансу з оточуючими, співпереживати та проявляти співучасть. У цьому випадку, емоційна чутливість стає засобом «входження» та «підстроювання» до енергетичного поля партнера. Інтуїтивний канал

емпатії включає здатність людини помічати поведінку партнерів, діяти в умовах дефіциту вихідної інформації про них, спираючись на досвід підсвідомості. На рівні інтуїції замикаються й узагальнюються різні дані про партнерів.

На нашу думку, якщо людина здатна відчутти емпатію до іншої людини, знаходячись в її положенні і розуміючи, які саме почуття і емоції переживає ця людина, то вона не лише спрямовує свої емпатійні переживання на себе. Навпаки, вона здатна почати співчувати собі, оскільки усвідомлює, що подібні почуття можуть статися з нею самою. У цьому випадку емпатія не є просто співпереживанням, яке, за тлумачним словником, означає «поділитися переживаннями іншої людини». Вона відчувається як співчуття, яке супроводжується власне жалістю. Ми не просто співпереживаємо з собою, або згадуємо минулі неприємні почуття. Ми починаємо жаліти себе і відчуваємо шкоду, яку могли б почути за подібних обставин.

Іноді дослідники розрізняють два типи емпатії в залежності від того, на які емоції (позитивні або негативні) вона спрямована. Це дозволяє наголосити на тому, що сама емпатія початково нейтральна, але може бути спрямована на різні емоції. Дослідники відзначають, що негативна емпатія є більш поширеною, диференційованою та стосується ширшого кола міжособистісних взаємин, порівняно з позитивною емпатією (яку іноді називають «співчуттям») [41].

Більшість дослідників, підводячи підсумки різноманітних визначень емпатії в психології, встановлюють наявність трьох основних компонентів у структурі цього явища: емоційного, когнітивного та поведінкового. Емоційний компонент передбачає здатність розпізнавати та розуміти емоційний стан іншої людини, що виявляється у відчутті співчуття та співпереживання. Когнітивний компонент, з свого боку, означає здатність уявити себе на місці іншої людини, зрозуміти її думки, почуття та поведінку. Поведінковий компонент полягає в здатності надати допомогу та полегшити страждання іншої людини.

Прояви емпатії можуть бути різними. Наприклад, людина, що володіє цією здатністю, може бути більш чутливою до емоційних відтінків мови тіла, жестів, міміки та тону голосу іншої людини. Вона може добре розуміти стан та потреби іншої людини, і намагатися зробити все можливе, щоб допомогти їй.

Також, емпатія може виявлятися в здатності до імітації емоційного стану іншої людини, що допомагає збільшити рівень взаєморозуміння. Крім того, емпатія може виявлятися в здатності до відчуття емоційного зв'язку з іншою людиною та відчуття її емоційного стану. За останні роки проблема емпатії стала актуальною для наукових досліджень, оскільки її вивчення може допомогти покращити взаємини між людьми та допомогти розв'язувати конфлікти.

Проблема емпатії є важливою для психології, оскільки вона є ключовим аспектом взаємодії між людьми та впливає на формування міжособистісних стосунків [12]. Проблема емпатії полягає в тому, що не всі люди мають однакову здатність до її вияву, а також в тому, що іноді емпатія може бути перевантажена та викликати втому та психічне напруження. Більше того, іноколи емпатія може призводити до співчуття з тими, хто переживає негативні емоції, що в свою чергу може викликати емоційне виснаження. Тому важливо навчитися контролювати свою емпатію та розвивати здатність до самопідтримки, щоб не страждати від її негативних наслідків.

1.3. Сучасний стан розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників

Успішність діяльності соціального працівника у сфері гармонізації стосунків між різними етносами є критично важливою, оскільки проблеми міжетнічної напруженості можуть мати серйозні наслідки для суспільства. У цьому контексті, професійно-особистісні характеристики соціального

працівника, такі як емпатія, культурна компетентність, терпимість, відкритість, дотримання етичних стандартів та здатність до співпраці, є надзвичайно важливими для успішної роботи з представниками різних культур.

Соціальні працівники повинні мати розуміння того, як культурні різниці впливають на сприйняття, поведінку та потреби людей, і бути готовими працювати з людьми з різних культур, дотримуючись їхніх традицій та особливостей. Вони повинні бути відкриті до інших культур та готові до взаємодії з представниками різних етносів, включаючи відчутливості до важливості мови, культурних звичаїв та вірувань.

Крім того, соціальні працівники повинні мати емпатію та здатність співпрацювати з іншими, зокрема, з іншими соціальними працівниками, а також з представниками інших професійних груп, що працюють з міжетнічними проблемами. Вони повинні бути готові до співпраці та координації з іншими фахівцями, щоб забезпечити інтегрований підхід до розв'язання міжетнічних конфліктів. Соціальний працівник відіграє важливу роль у розв'язанні міжетнічних конфліктів та сприянні налагодженню ефективної етнонаціональної політики. Для цього необхідні високваліфіковані кадри з обов'язковими професійними якостями, такими як етнотолерантність, емпатія, любов і повага до людей, національна свідомість, культурна освіченість, відсутність етноцентризму та агресивності. Відсутність цих якостей може спричинити непорозуміння та конфлікти між культурами, тому важливо, щоб соціальні працівники були готові до міжкультурної взаємодії та мали необхідні знання та навички для роботи з представниками різних етнічних груп.

Нарешті, соціальні працівники повинні дотримуватися професійних етичних стандартів та принципів, таких як повага до індивідуальних прав та свобод, приватності та конфіденційності, безсторонності та нейтралітету, а також бути свідомими своєї відповідальності перед суспільством та перед своїми клієнтами.

Сучасний стан розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників є досить складним. Сучасний стан розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників варіюється в залежності від країни та регіону. У деяких країнах, де багато культур і національностей, міжкультурна толерантність та емпатія є важливими складовими соціальної роботи, тому вони активно вивчаються та розвиваються у майбутніх соціальних працівників. У інших країнах, де більшість населення складається з однієї нації чи культури, розвиток міжкультурної толерантності та емпатії може бути менш активним, але все ж важливим для розвитку соціальної роботи. На жаль, в сучасному світі все ще існують проблеми, пов'язані з дискримінацією, расизмом, ксенофобією та іншими проявами нетерпимості. Такі проблеми впливають на взаємодію між різними культурами та вимагають від соціальних працівників високого рівня міжкультурної толерантності та емпатії.

У сучасній практиці соціальної роботи все більше уваги приділяється розвитку культури співробітництва та міжкультурного діалогу [10]. Майбутні соціальні працівники повинні мати достатні знання та навички, щоб ефективно взаємодіяти з людьми з різних культур, релігій та соціальних груп. Важливо також, щоб вони вміли проявляти емпатію та розуміння до людей, які потребують допомоги, але можуть мати різні світогляди та цінності.

Національна свідомість та культурна ідентичність мають велике значення для соціальних працівників, які займаються міжкультурною взаємодією. Розуміння власної культури та національної ідентичності може допомогти соціальному працівнику зрозуміти та поважати інші культури та ідентичності, а також забезпечити належний рівень культурної освіченості та міжкультурної компетентності. Важливо, щоб соціальні працівники знали та розуміли свої національні традиції, звичаї, цінності, а також історію своєї країни, щоб бути готовими працювати з представниками інших культур та забезпечувати їхню культурну безпеку. Вміння чітко розмежовувати спостереження від інтерпретації є важливою складовою міжкультурної

компетентності соціального працівника. Кожна культура має свої унікальні цінності, норми та переконання, які визначають поведінку та сприйняття світу. Тому інтерпретація поведінки та висловлювань інших культур повинна здійснюватися в контексті їх власної етнокультури. Це допомагає уникнути непорозумінь та конфліктів, що можуть виникати через неправильну інтерпретацію поведінки або висловлювань, заснованих на різних культурних звичках та переконаннях. Чітке усвідомлення культурних відмінностей також допомагає зберегти повагу до інших культур та підвищує рівень толерантності та відкритості до різних поглядів і підходів.

Сучасний стан розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників в Україні можна описати як недостатній. Незважаючи на те, що ці поняття стали актуальними в останні роки та включені до основних вимог до соціального працівника, українські виші ще не надають достатньої уваги цим аспектам в навчальному процесі.

За дослідженнями, проведеними в Україні, більшість майбутніх соціальних працівників відчувають нестачу знань та навичок, необхідних для ефективної міжкультурної взаємодії з представниками різних етнічних груп. Багато студентів вважають, що вони не знають достатньо про інші культури та не можуть ефективно взаємодіяти з людьми, які належать до інших етнічних груп. Також багато студентів відчувають нестачу емпатії, що ускладнює їх роботу з людьми, які перебувають у складних життєвих ситуаціях. Наприклад, дослідження, проведене студентами та науковцями з Київського національного університету імені Тараса Шевченка, показало, що студенти соціальної роботи мають середній рівень міжкультурної толерантності, але вони не досягають оптимальних рівнів у таких аспектах, як готовність до спілкування з іншими культурами та ставлення до іншого. Інше дослідження, проведене науковцями з Національного університету «Острозька академія», виявило, що майбутні соціальні працівники мають відносно низький рівень емпатії, що може перешкоджати їхній здатності відчувати та розуміти перспективу клієнта. Інші дослідження показали, що

соціальні працівники можуть мати певні стереотипи та упередження щодо різних культур, що також може обмежувати їх здатність до ефективної міжкультурної взаємодії. Отже, ці дослідження підкреслюють необхідність покращення підготовки майбутніх соціальних працівників у міжкультурній толерантності та емпатії. Це може бути досягнуто шляхом включення спеціальних курсів та практичних тренінгів у програму навчання соціальної роботи.

Отже, можна стверджувати, що в Україні є потреба в покращенні підготовки майбутніх соціальних працівників з метою забезпечення їх міжкультурної компетентності та розвитку емпатії. Для цього необхідно включати в навчальні плани та програми спеціальні курси з міжкультурної комунікації, культурології та інших відповідних дисциплін. Також необхідно активніше використовувати практичні методи навчання, такі як тренінги, симуляційні ігри, рольові ігри тощо, які допоможуть студентам отримати практичні навички міжкультурної комунікації та розвитку емпатії. Наприклад, у багатьох вищих навчальних закладах вже запроваджено курси з міжкультурної комунікації та культурології, а також проводяться різноманітні тренінги та семінари з цих питань. Але все ж таки, багато від залежить від конкретного закладу та його підходу до підготовки соціальних працівників. Також було розроблено програми підвищення кваліфікації для вже працюючих соціальних працівників з питань міжкультурної взаємодії та етнічної толерантності. Однак, залишаються проблеми у забезпеченні практичної складової навчання. Багато навчальних закладів поки що не використовують достатньо активно практичні методи навчання, які б допомогли студентам отримати реальний досвід міжкультурної взаємодії та емпатії. Також існує проблема недостатньої уваги до розвитку емоційного інтелекту, який є ключовим у формуванні емпатії. Крім того, зміни в політичній та соціальній сферах останніх років, включаючи конфлікт на сході України та прихід біженців, додали нові виклики у міжкультурній взаємодії та підвищили потребу у міжкультурній компетентності для

соціальних працівників. Тому, для досягнення більш високого рівня міжкультурної толерантності та емпатії, важливо постійно вдосконалювати методи та підходи до навчання. Також важливо залучати студентів до практичної діяльності, де вони зможуть набувати досвіду роботи з різними групами населення та практикувати свої навички міжкультурної комунікації та емпатії. Наприклад, студенти можуть брати участь у програмах підтримки мігрантів, біженців та інших груп населення, що потребують допомоги соціальних працівників.

Для досягнення цих цілей соціальні працівники повинні бути свідомі своїх власних стереотипів та переконань і працювати над своїм розвитком як професіоналів. Вони повинні вміти працювати з різними культурами та групами населення, знаючи їхні традиції, звичаї та цінності. Також важливо виявляти готовність до навчання та вдосконалення своїх навичок, щоб бути готовими до викликів, які виникають у роботі з людьми з різних культур. У багатьох вищих навчальних закладах, які готують майбутніх соціальних працівників, включаються курси та дисципліни з міжкультурної комунікації, культурної компетентності та емпатії, що сприяє розвитку цих навичок. Однак, є питання стосовно того, наскільки ефективно вивчення цих дисциплін та курсів відображається на реальному житті майбутніх соціальних працівників і на їхніх взаєминах з різними культурами та національностями. Тому, потрібні подальші дослідження та вивчення цієї проблематики.

У цілому, розвиток міжкультурної толерантності та емпатії є важливим аспектом професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. Оскільки соціальні працівники працюють з різноманітними людьми, вони повинні мати здатність розуміти та співпереживати з різними культурами та соціальними групами.

Недостатній рівень розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників може вплинути на їхню роботу та результативність. Наприклад, низький рівень міжкультурної толерантності

може привести до неадекватної поведінки або комунікації з представниками інших культур, що може призвести до конфліктів та незадоволення клієнтів. Також, недостатній рівень емпатії може вплинути на здатність соціальних працівників співчувати та розуміти проблеми клієнтів, що може призвести до невдалого результату в їхній роботі [22].

Отже, розвиток міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників повинен бути включений до програми їхньої підготовки. Це може бути досягнуто за допомогою спеціальних тренінгів, використання методів взаємодії з різними культурами та соціальними групами, а також включення до навчального процесу вивчення культурної різноманітності та принципів міжкультурної комунікації. Таким чином, покращення підготовки майбутніх соціальних працівників з міжкультурної толерантності та емпатії є важливим завданням для суспільства в цілому, оскільки воно допоможе забезпечити ефективну роботу соціальних працівників та поліпшити якість життя різних груп населення.

Висновок до першого розділу

Отже, на основі досліджень, проведених у цьому розділі, можна зробити наступні висновки.

Взаємовідносини між людьми з різних культур можуть бути складними через різні способи життя, погляди на світ та різноманітні культурні особливості. Це може призводити до конфліктів та незрозуміння. Однак, міжкультурна толерантність та емпатія можуть бути важливими факторами у вирішенні таких проблем.

Міжкультурна толерантність може бути визначена як здатність поважати та приймати різні культури, у той час як емпатія – це здатність відчувати та розуміти емоції, переживання та думки інших людей. Обидві концепції є важливими у розвитку та зміцненні міжкультурних взаємин. Наукові дослідження показують, що формування міжкультурної

толерантності та емпатії можливе через освіту та тренування. Також важливо забезпечити міжкультурне спілкування, щоб зрозуміти та оцінити інші культури.

Згідно з результатами досліджень, міжкультурна толерантність та емпатія є важливими складовими професійної діяльності соціального працівника, оскільки дозволяють розуміти потреби та особливості різних культурних груп, встановлювати ефективний контакт з ними та забезпечувати якісну допомогу.

Тому, на основі аналізу літературних джерел, можна стверджувати, що формування міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників є актуальним завданням, що вимагає розвитку спеціальних педагогічних методик та підходів до їх впровадження в навчальний процес. Загалом, теоретичний аналіз показав, що міжкультурна толерантність та емпатія є важливими поняттями, які можуть бути розвинуті через освіту та тренування, що дозволить людям з різних культур краще розуміти один одного та зменшити конфлікти та незрозуміння.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ ТА ЕМПАТІЇ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Організація експериментального дослідження

Кожен з нас часто стикається з потребою у міжкультурній взаємодії, тому без знань основ толерантності, розуміння власного етноцентризму, певних забобонів та стереотипів, побудова ефективного діалогу стає неможливою. Тому наше дослідження зосереджується на вихованні толерантної особистості серед студентів. Це надзвичайно актуально, оскільки студентство є головною рушійною силою суспільства, це молодь, що творить нове [13].

Щодо діагностики процесу виховання толерантності, не зважаючи на широкий спектр інструментів для дослідження толерантності, неможливо назвати єдину загальноприйнятну методику діагностики через неоднозначність виділених ознак та проявів, комплексність та багатоаспектність даного феномену. Тому для такої діагностики використовують різні методи.

Ми провели дослідження, щоб вивчити рівень обізнаності студентів з проблемою соціальної культури та толерантності як її складової, а також їх власний рівень толерантності. Ми зосередилися на важливості розвитку толерантності майбутніх соціальних працівників. У дослідженні брали участь 43 студенти 4 курсу спеціальності «Психологія соціальної роботи». З них 15 осіб (8 дівчат та 7 хлопців) віком 17-20 років з Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова, 15 студентів (10 хлопців та 5 дівчат) віком 18-21 рік Запорізького національного університету та 13 (7 дівчат та 6 хлопців) осіб віком 17-19 років з факультету Соціології і права КПІ ім. Ігоря Сікорського.

Програма емпіричного дослідження наступна:

- формулювання дослідницької проблеми: дослідження рівня емпатії та міжкультурної толерантності у майбутніх соціальних працівників в Україні.

- вибір відповідних методик для збору даних: для оцінки рівня емпатії була використана тестова методика «Емпатичні здібності» В. В. Бойко. Для вимірювання рівня міжкультурної толерантності був застосований експрес-опитувальник «Індекс толерантності» Г. У. Солдатової, О. А. Кравцової, О. Є. Хухлаєва та Л. А. Шайгерової. Для визначення типів етнічної ідентичності студентів були використані методики Г. У. Солдатової та С. В. Рижової.

- вибір вибірки: дослідження проводилося серед студентів соціальної роботи в Україні.

- збір даних: студенти заповнювали тестові методики на паперових аркушах або онлайн.

- обробка даних: отримані дані аналізувалися за допомогою статистичних методів для визначення середніх значень та кореляцій між змінними.

- аналіз результатів: результати дослідження аналізувалися для визначення рівня емпатії та міжкультурної толерантності студентів соціальної роботи в Україні, а також для визначення зв'язків між цими змінними та типами етнічної ідентичності.

- формулювання висновків: на основі отриманих результатів формулюються висновки про рівень розвитку міжкультурної толерантності та емпатії серед студентів соціальної роботи в Україні.

Для проведення дослідження ми використали наступні методики: тест «Емпатичні здібності» В. В. Бойко, експрес-опитувальник «Індекс толерантності» Г. У. Солдатової, О. А. Кравцової, О. Є. Хухлаєва та Л. А. Шайгерової, а також типи етнічної ідентичності Г. У. Солдатової та С. В. Рижової.

Для аналізу індексу толерантності майбутніх соціальних працівників використовувався експрес-опитувальник «Індекс толерантності»,

розроблений Г. Солдатовою, О. Кравцовою, О. Хухлаєвим та Л. Шайгеровою. Цей опитувальник дозволяє відобразити загальне ставлення до навколишнього світу та інших людей, а також соціальні установки в різних сферах взаємодії, де проявляються толерантність та інтолерантність особистості. Методика включає твердження, що досліджують ставлення до деяких соціальних груп, таких як меншини, психічно хворі люди та бідні, а також комунікативні установки, такі як повага до думки опонентів, готовність до конструктивного вирішення конфліктів та продуктивної співпраці. Окрема увага приділена етнічній толерантності та інтолерантності, зокрема ставленню до людей іншої раси та етнічної групи, до власної етнічної групи та оцінці культурної дистанції.

Розроблений Віктором Бойко авторський тест на емпатичні здібності дозволяє оцінити рівень вираженості емпатії та значущість кожної з шести емпатичних тенденцій. Тест складається з 36 тверджень, на кожне з яких можна відповісти «так» або «ні». Раціональний канал емпатії визначається як зосередженість уваги, сприйняття та мислення особистості на основних рисах будь-якої іншої людини - її стані, проблемах та поведінці. Логіка та мотивація інтересу до іншого не обов'язково є складовими раціонального компонента. Емоційний канал емпатії включає в себе здатність відчувати емоційний резонанс з іншими людьми, співчувати та співпереживати. Емоційна чутливість дозволяє відчути енергетичне поле іншої людини, а співчуття та співпереживання є ключовими компонентами взаємодії між емпатом та людьми, які діляться своїми переживаннями [46]. Інтуїтивний канал емпатії - це здатність особистості бачити поведінку інших та діяти, спираючись на досвід, що зберігається в підсвідомості. На рівні інтуїції узагальнюються різні відомості про іншу людину, при цьому інтуїція не залежить від оціночних стереотипів.

Установки, які сприяють або перешкоджають емпатії, можуть підтримувати або ускладнювати функцію всіх каналів емпатії. Якщо людина намагається уникати особистих контактів, вважає недоречним проявляти

цікавість до інших осіб, або переконує себе, що вона ставиться спокійно до проблем і переживань інших, то ефективність емпатії, ймовірно, знижується. Подібні установки суттєво обмежують діапазон емоційної чуйності та емпатичного сприйняття. Чим менші особистісні установки, тим більш активними можуть бути інші канали емпатії. Вміння виявляти емпатію вважається важливим комунікативним навичком, яке допомагає створювати атмосферу відкритості, довірливості та затишку. Кожна людина своєю поведінкою та ставленням до інших може сприяти або перешкоджати інформаційно-енергетичному обміну. Розслабленість та спокійність допомагають виявляти емпатію, тоді як атмосфера напруженості, недовіри та підозрливості перешкоджає виявленню та розкриттю емпатичних якостей.

Ідентифікація є важливою умовою успішної емпатії. Вона полягає в здатності розуміти іншу людину з урахуванням її почуттів та емоцій, можливість поставити себе на її місце [42]. Легкість, гнучкість та рухливість емоцій є основою ідентифікації, а здатність до наслідування є допоміжним фактором. У процесі оцінки рівня емпатії застосовуються підшкали, які допомагають інтерпретувати основний показник тесту - сумарний рівень емпатії. Результати оцінки можуть свідчити про високий, середній, знижений або дуже низький рівень емпатії в респондента.

Опитувальник, розроблений Солдатовою та співавторами, більше спрямований на дослідження рівня особистісних установок та ставлень. У той же час, методика діагностики, розроблена Бойком, більше зосереджена на дослідженні поведінки в реальному житті. Обидва показники важливі для вивчення толерантності, тому їх використовують разом як інтегральні показники.

Для збору даних про особливості етнічної толерантності серед студентської молоді було використано опитувальник «Типи етнічної ідентичності», розроблений Г.У. Солдатовою та С.В. Рижовою.

2.2. Аналіз результатів констатувального етапу експерименту з дослідження етнічної толерантності

Згідно з результатами тестування за методикою В. В. Бойко «Емпатичні здібності», студенти Запорізького національного університету та факультету Соціології і права КПІ ім. Ігоря Сікорського показали достатньо низькі результати в цій сфері. Лише 11% респондентів мають високий рівень емпатії, що свідчить про їх здатність сприймати внутрішній світ людини, її психічні стани та проблеми, а також розуміти взаємозв'язок між ними та поведінкою людини. 46% студентів показали середній рівень емпатії, що означає їх здатність розуміти інших людей на основі співпереживання та співчуття. Однак, 26% студентів мають низький, а 11% – дуже низький рівень емпатичних здібностей, що свідчить про замкненість власної особистості та неспроможність розуміти проблеми інших людей.

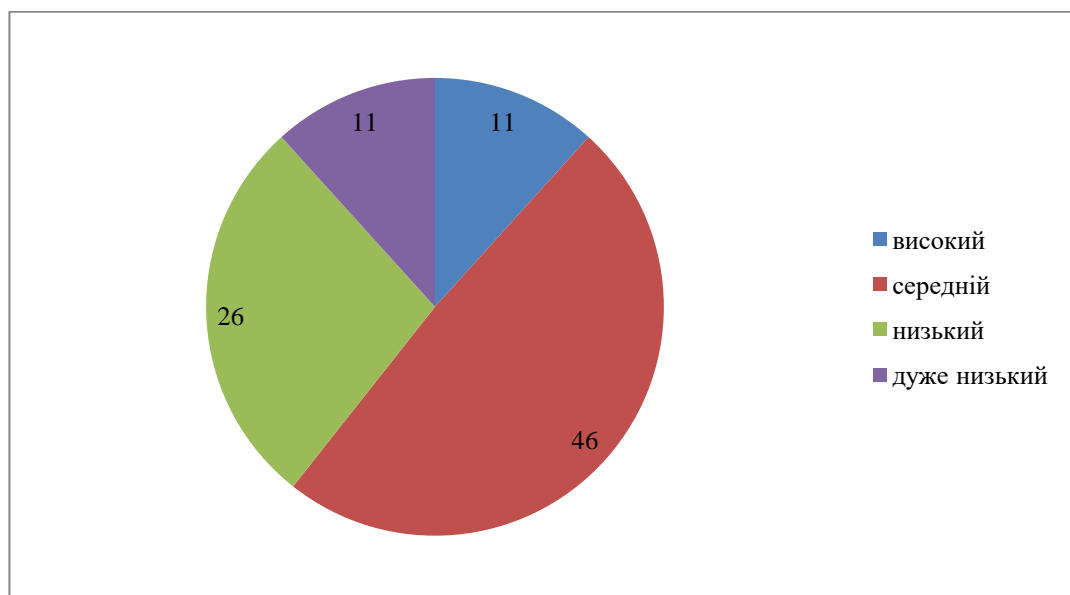


Рис. 2.1. Рівень емпатії студентів Запорізького національного університету та факультету Соціології і права КПІ ім. Ігоря Сікорського

Студенти 4 курсу спеціальності «Соціальної роботи» Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова демонструють вищі рівні емпатійних здібностей. Зокрема, згідно з результатами дослідження, 16%

студентів мають дуже високий рівень емпатії, 58% - середній, 19% - низький, а 7% - дуже низький рівень емпатії.

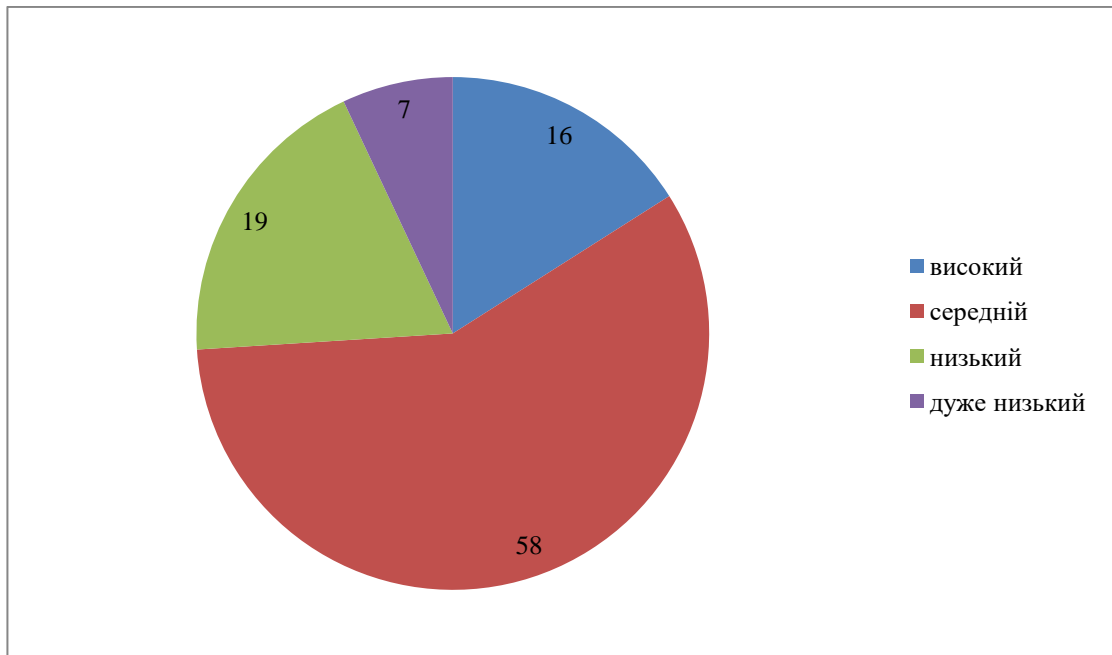


Рис. 2.2. Рівень емпатії студентів Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова

Таким чином, більшість студентів мають позитивну установку до представників інших культур та готові сприймати та поважати їхні цінності та традиції. Також було встановлено, що існує статистично значущий позитивний зв'язок між рівнем емпатії та міжкультурної толерантності студентів. Це свідчить про те, що люди з вищим рівнем емпатії мають більш відкрите ставлення до інших культур та людей із різними поглядами та досвідом життя. Отже, на основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що студенти соціальної роботи в Україні потребують додаткової підготовки та тренування емпатичних здібностей, щоб бути більш ефективними у своїй професійній діяльності. Також можна зазначити, що важливим елементом підготовки соціальних працівників є розвиток міжкультурної компетентності, яка сприяє більш успішному взаємодії з представниками інших культур та груп.

Проведений аналіз Експрес-опитувальника «Індекс толерантності» (розроблений Г. У. Солдатовою, О. О. Кравцовою, О. Є. Хухлаєвим та Л. О.

Шайгеровою) показав, що серед студентів Запорізького національного університету та факультету Соціології і права КПІ ім. Ігоря Сікорського 23% мають низький рівень толерантності, 62% - середній, а 15% - високий рівень.

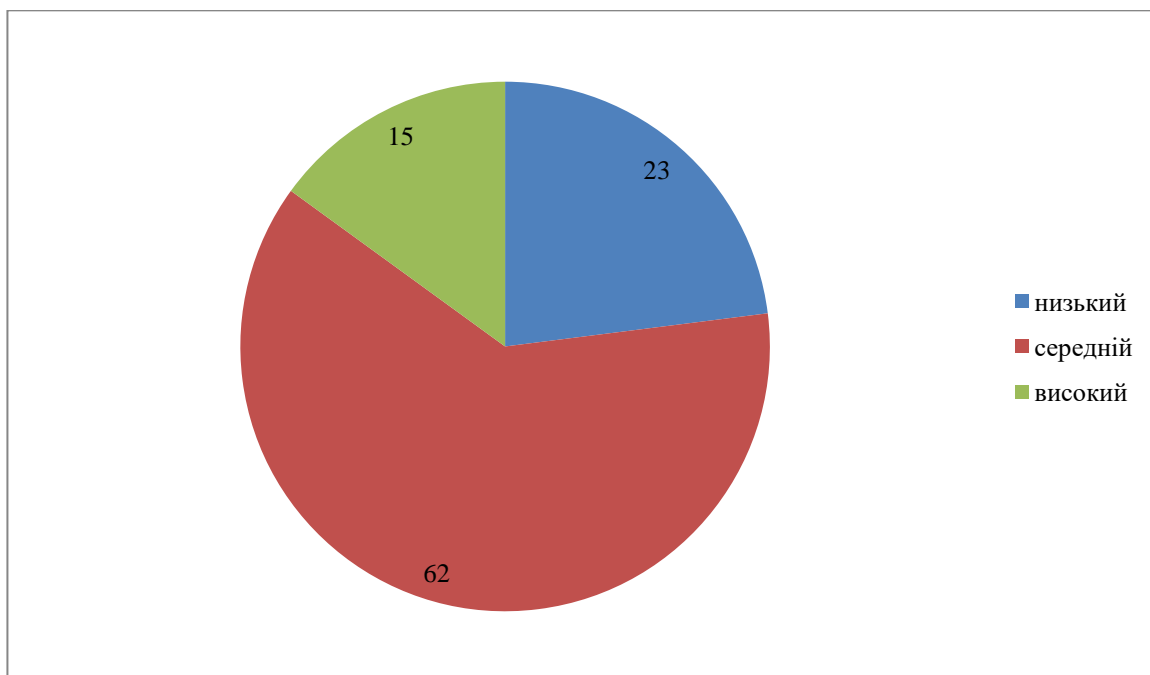


Рис. 2.3. Рівень толерантності серед студентів Запорізького національного університету та факультету Соціології і права КПІ ім. Ігоря Сікорського

Це свідчить про те, що більшість студентів мають середній рівень толерантності, тобто вони здатні ставитися до людей різних культур і національностей з повагою та розумінням. Однак, наявність 23% студентів з низьким рівнем толерантності свідчить про проблеми взаємодії з іншими культурами та може мати негативні наслідки в роботі соціальних працівників. Дослідження також показало, що немає статистично значущого зв'язку між рівнем толерантності та етнічною ідентичністю студентів.

У свою чергу, серед студентів Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова виявлено наступні результати: 11% опитуваних мають низький рівень толерантності, 65% - середній, а 24% - високий рівень толерантності.

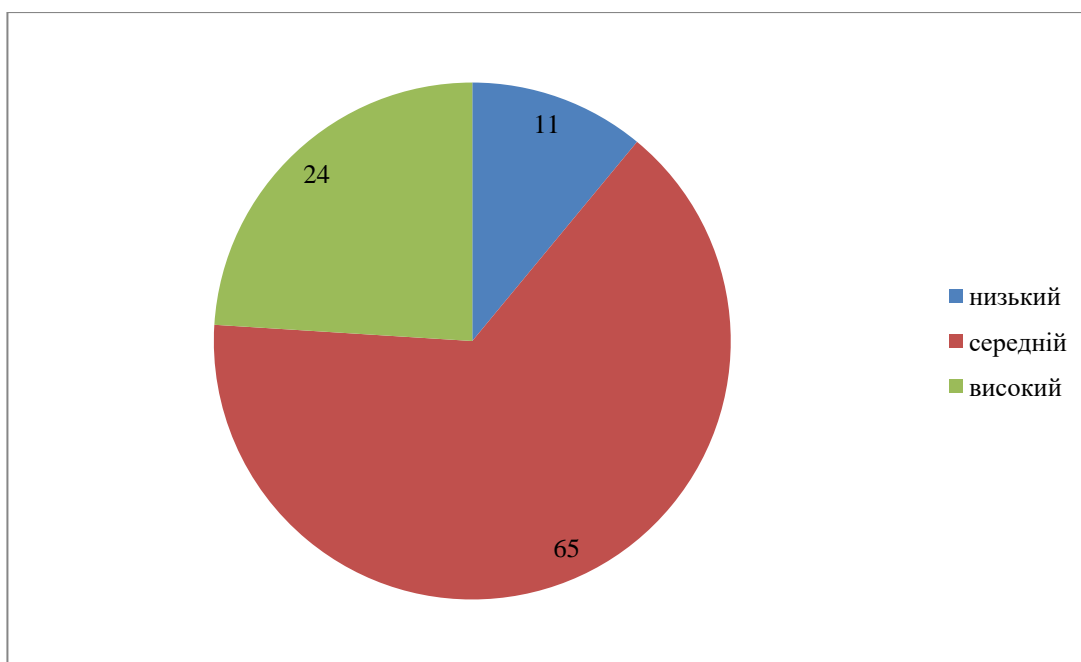


Рис. 2.4. Рівень толерантності серед студентів Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова

За результатами дослідження можна зробити висновок, що серед студентів Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова виявлено вищий рівень толерантності, порівняно зі студентами Запорізького національного університету та факультету Соціології і права КПІ ім. Ігоря Сікорського. Так, у порівнянні зі студентами інших ВНЗ України, серед опитаних студентів ОНУ ім. І. І. Мечникова виявлено значно більший відсоток тих, хто має високий рівень толерантності, а також менший відсоток тих, хто має низький рівень. Однак, все ж таки більше половини студентів (65%) мають середній рівень толерантності, що свідчить про можливість подальшого розвитку та покращення цієї якості в їхній майбутній професійній діяльності.

За результатами опитувальника «Типи етнічної ідентичності» Г.У. Солдатової та С.В. Рижової студенти проявляли позитивну етнічну ідентичність, що проявляється в переважно позитивному ставленні до власного народу та інших народів. Середні результати шкал наведені у таблиці 1.

Таблиця 2.1

**Описові статистики вибірки за типами етнічної ідентичності
(N=43)**

Середні тенденції та міри розподілу	Форми гіпоідентичності		норма	Форми гіперідентичності		
	Етноігілізм	етнічна індиферентність	Позитивна етнічна ідентичність	Етноогоїзм	Етноізоляціонізм	Етнофанатизм
Середнє	3,70	10,33	16,22	5,41	4,70	6,29
Медіана	3,5	9,0	16,0	5,0	5,0	6,0
Стандартна помилка	0,26	0,31	0,24	0,22	0,21	0,18
Стандартне відхилення	2,82	3,31	2,60	2,42	2,25	1,92
Мінімум	0	5	11	1	0	0
Максимум	10	19	20	11	9	11
Перевірка нормальності						
Kolmogorov-Smirnov Z	1,52	1,86	1,38	1,09	1,33	1,77
Asymp. Sig.	0,02	0,00	0,04	0,18	0,06	0,00
Асиметрія (стандартна помилка 0,225)	0,8	1,03	-0,02	0,15	-0,19	-0,13
Ексцес (стандартна помилка 0,446)	-0,93	0,43	-1,11	-0,45	-0,54	0,93

Оскільки розподіл більшості показників нерівномірний, ми проаналізуємо відсоткову частку різних типів ідентичності, яка зустрічається у вибірці. Під час аналізу співвідношення шкал у профілях ідентичності в окремих результатах було виявлено 21 особа (48,83% вибірки), у яких переважає позитивна форма ідентичності. Це свідчить про те, що більшість студентів люблять свій народ, відкрито виражають свою національну приналежність, та віддають перевагу способу життя своєї нації. Крім того, вони проявляють інтерес до інших народів, поважають іншомовність та культуру і готові дружити, співпрацювати та вирішувати конфлікти з представниками будь-якої нації, незважаючи на їх відмінності.

Розробники методики стверджують, що в українському народі, який є поліетнічним суспільством, позитивна етнічна ідентичність є нормою та характерна для більшості людей. Це дозволяє досягти оптимального балансу толерантності щодо власної та інших етнічних груп, що є необхідною умовою стабільного існування нації та мирної міжкультурної взаємодії в поліетнічному світі, згідно з розробниками методики.

Згідно з дослідженням, у 12 людей (27,92% вибірки) спостерігається змішаний тип ідентичності, що поєднує виразні ознаки норми та етнічної індиферентності, що виявляється в невизначеності та неактуальності етнічної приналежності. У 6 студентів (13,95% вибірки) переважають форми гіпоідентичності в їхній етнічній ідентичності. Вони не відчують сильної приналежності до своєї етнічної групи. Інші молоді люди з цієї групи проявляють етнігілізм, тобто розмивання власної етнічної ідентичності (етнічна індиферентність) поєднується з вираженими проявами відхилення від власної національної спільноти та пошуком критеріїв соціально-психологічної ідентифікації за іншими ознаками, крім категорій нації чи етносу. Ці люди не поважають власний народ і відчують сором за своїх співвітчизників, при цьому вони переконані в перевазі представників інших національностей і своїй власній неповноцінності. З позиції суспільної взаємодії, ознаки гіпоідентичності не становлять проблеми, оскільки свідчать

про високу толерантність до представників інших націй та етнічних спільнот. Проте ця невизначеність може мати наслідки для самої особистості.

4 студентів з вибірки, що становить 9,3%, виявили трансформації своєї самосвідомості в напрямку гіперідентичності, переважно проявляючи етнотероризм та етнофанатизм. Це може призводити до неприйняття стилю життя представників інших народів, відчуття переваги українського народу, напруженості та роздратування під час спілкування з іншими національностями. Ці люди вважають, що взаємодія з представниками інших націй може призвести до неприємностей, а також вважають, що для захисту інтересів своєї нації можна використовувати будь-які засоби та жертви. Гіперболізація етнічної ідентичності може призвести до посилення деструктивності в міжетнічних відносинах, проявів нетерпимості та дискримінації на основі етнічної чи національної приналежності.

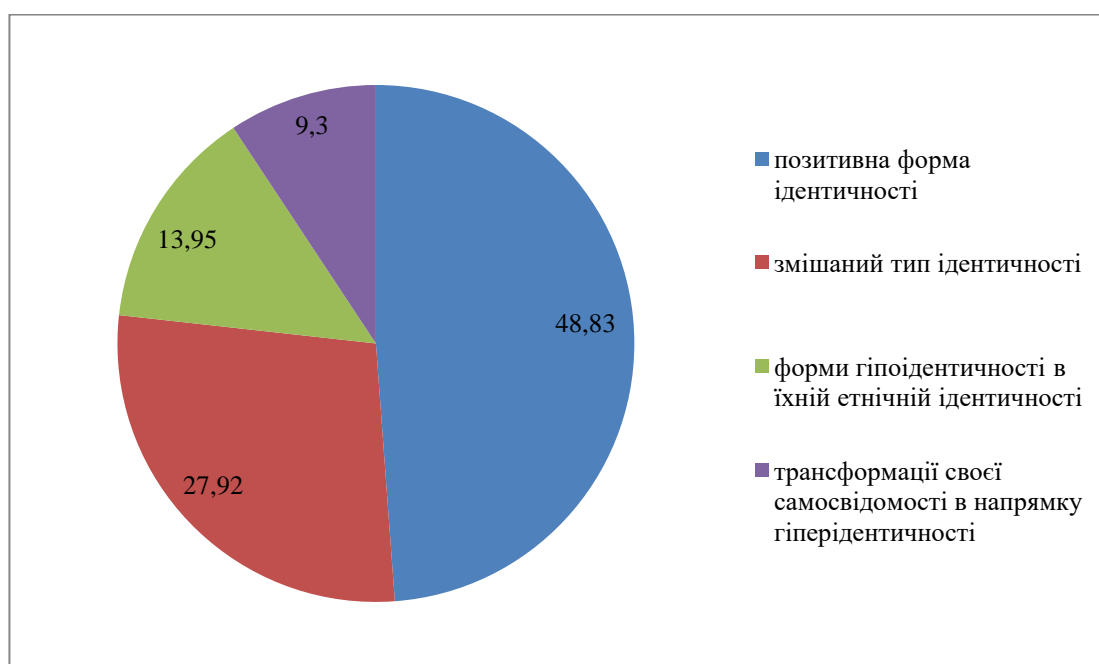


Рис. 2.5. Профіль ідентичності

Як гіпо-, так і гіперідентичність можуть бути ознаками «психічної інфляції», яка відображає невідповідність між усвідомленими та неусвідомленими компонентами ідентичності. Трансформації етнічної самосвідомості можуть виникати через ідентифікацію з колективною «тінню» - найбільш невдалою, несприятливою стороною власної етнічної

групи. У кризових ситуаціях, спроби витіснення «колективної тіні» в сферу несвідомого можуть мати різні наслідки.

Люди, у яких самосвідомість трансформується за типом гіпоідентичності, можуть мати труднощі з витісненням своєї «колективної тіні», що може призвести до ірраціональної поведінки. Це може привести до відчуження від їхньої групи, коли вони відкидають спільні етнокультурні цінності. В результаті цього вони можуть відчувати неповноцінність, збитковість та сором за представників свого етносу, що може призвести до негативного ставлення та труднощів у спілкуванні зі своїми співвітчизниками [47].

Люди, у яких самосвідомість трансформується за типом гіперідентичності, можуть відчувати відчуження від негативної «колективної тіні», проектуючи її на іншу етнічну групу. Це може бути викликано гіпертрофованим прагненням до позитивної ідентичності, що проявляється як своєрідний «етнічний нарцисизм». У таких випадках, люди можуть переконуватися в перевазі своєї групи над «чужими» та проявляти нетерпимість, що може призводити до роздратування в реакції на присутність членів інших етнічних груп або до відстоювання політики обмеження їхніх прав та можливостей. Гіперідентичність відображає прагнення групи до домінування, що може виявлятися в різних формах нетерпимості у міжетнічній взаємодії.

Отже, результати діагностичного дослідження рівня толерантності серед студентів, яке включало оцінку їх емпатійних здібностей, толерантних/інтолерантних установок, показали, що студенти різних Вузів однієї спеціальності відрізняються у рівні толерантності. На основі цього можна зробити висновок, що студенти Запорізького національного університету та факультету Соціології і права КПІ ім. Ігоря Сікорського мають нижчі показники за всіма методиками порівняно зі студентами останнього року навчання. студенти Запорізького національного університету та факультету Соціології і права КПІ ім. Ігоря Сікорського

проявляють низький рівень обізнаності з поняттям толерантності, що проявляється у нечіткому розумінні його сутності та недостатньому рівні розвитку власної толерантності.

Низький рівень знань щодо толерантності може бути пояснений обмеженою доступністю інформації про це поняття та його зміст. Також можливо, що відсутність занять з розвитку толерантності в навчальному закладі для студентів спеціальностей, які пов'язані з соціальною роботою, призвела до недостатнього рівня розвитку власної толерантності у студентів.

Студенти 4 курсу спеціальності «Психологія соціальної роботи» Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова, які мають вищі показники розвитку власної толерантності, можуть бути сприяні вивченням основ соціальної роботи, а також проведенням тренінгових занять, які стосуються явища толерантності. Проте, хоча студенти мають вищі показники розвитку толерантності, результати діагностики показали, що їх показники в середньому є усередненими порівняно з результатами студентів Запорізького національного університету та факультету Соціології і права КПІ ім. Ігоря Сікорського.

Дослідження показало, що в студентській вибірці, яку досліджували, переважає позитивна етнічна ідентичність, тобто здатність до оптимального балансу толерантності щодо своєї та інших етнічних груп (цей показник зустрічається у 76,7% досліджуваних). З них у 27,92 % респондентів позитивна етнічна ідентичність доповнена вираженими проявами етнічної індиферентності, що проявляється в неактуальності власної етнонаціональної приналежності. Домінування гіпоідентичності або гіперідентичності (у формі етнофанатизму й етнотероризму) відзначається в 9,3% студентів, що не є високим показником, але не повинно ігноруватися, оскільки ці випадки вимагають пильної уваги дослідників.

Висновок до другого розділу

Отже, висновок з дослідження показав, що більшість студентів мають позитивну етнічну ідентичність з балансом толерантності щодо своєї та інших етнічних груп. Однак, також виявлено випадки домінування гіпоідентичності або гіперідентичності, які потребують уваги дослідників. У зв'язку з цим, ми рекомендуємо впровадити додаткові заходи з розвитку толерантності студентів вищих навчальних закладів, особливо на спеціальностях «Соціальна робота».

На основі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

- серед студентів-соціальних працівників Запорізького національного університету та факультету Соціології і права КПІ ім. Ігоря Сікорського виявлено достатньо низький рівень емпатії, що може негативно вплинути на їхню професійну діяльність.

- результати експрес-опитувальника «Індекс толерантності» свідчать про те, що серед студентів-соціальних працівників існує високий рівень середньої толерантності та відсутність високих показників толерантності. Також виявлено низький рівень толерантності у частини студентів.

- за результатами опитувальника «Типи етнічної ідентичності» можна зробити висновок, що студенти-соціальні працівники проявляють позитивну етнічну ідентичність та позитивне ставлення до власного народу та інших народів.

- ми відносимо до перспектив подальші дослідження з розробки та застосування нових спеціальних цілеспрямованих заходів з розвитку толерантності студентів вищих навчальних закладів, що можуть знайти прояв у впровадженні відповідного навчального курсу. Ці заходи допоможуть забезпечити виховання підростаючого покоління в дусі толерантності, що є актуальним суспільним завданням для системи освіти майбутніх соціальних працівників.

РОЗДІЛ 3

ФОРМУВАННЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ ТА ЕМПАТІЇ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Організація навчального процесу з метою формування міжкультурної толерантності та емпатії

Для покращення професійної діяльності майбутніх соціальних працівників необхідно розвивати їхні емпатичні здібності та толерантність до інших культур та етносів. Можливими шляхами досягнення цієї мети є включення в навчальні плани спеціальних курсів з розвитку емпатії та толерантності, проведення тренінгів та семінарів для студентів, спрямованих на розвиток міжкультурної компетентності, а також включення практичної роботи з іншими культурами та етносами в програму стажування соціальних працівників.

Організація навчального процесу з метою формування міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників може включати такі етапи:

1. визначення цілей та завдань навчання: важливо чітко сформулювати, які навички та знання мають бути отримані учнями, щоб вони могли ефективно взаємодіяти з різними культурами та людьми з різним життєвим досвідом. Визначення цілей та завдань навчання є ключовим етапом в організації навчального процесу з метою формування міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників. Для досягнення цих цілей можна визначити такі завдання:

- сформулювати у студентів розуміння того, що таке культура, які є її основні компоненти, як вона впливає на поведінку людини та її сприйняття.

- розвинути у студентів здатність до аналізу та рефлексії щодо власних культурних переконань та стереотипів [31].

- сформувати у студентів навички ефективної комунікації з представниками різних культур.
- розвинути у студентів здатність до сприйняття та розуміння різних культурних практик та відмінностей.
- сформувати у студентів навички емпатії та співпраці з людьми з різним життєвим досвідом та культурними переконаннями.
- розвинути у студентів здатність до вирішення конфліктів, що виникають у міжкультурному спілкуванні.

Визначення цілей та завдань навчання допомагає студентам зрозуміти, що саме їм потрібно знати та які навички вони мають здобути під час навчання, щоб стати ефективними соціальними працівниками з міжкультурною компетентністю.

2. використання інтерактивних методів навчання: студенти мають бути залучені до взаємодії та співпраці з представниками інших культур. Інтерактивні методи, такі як рольові ігри, дебати, групові дискусії, допоможуть учням отримати досвід взаємодії та відчуття взаємне розуміння. Ці методи можуть допомогти студентам не тільки отримати практичний досвід взаємодії з іншими культурами, але й навчитися ефективно співпрацювати в команді, слухати й розуміти інших, адаптуватися до нових умов і ситуацій. Такі методи також можуть бути корисними для стимулювання розвитку емпатії та міжкультурної толерантності, адже вони дозволяють учням зануритися в роль іншої культури та почути різні точки зору.

3. вивчення культурних традицій та історії: майбутні соціальні працівники мають бути ознайомлені з різними культурними традиціями та історією, щоб краще розуміти та поважати різноманітність. Це дозволяє майбутнім соціальним працівникам краще розуміти культурні традиції та цінності інших народів, їх історію та підходи до життя. Вивчення культурної історії може допомогти студентам зрозуміти, як історичні події та процеси вплинули на формування культурної ідентичності та традицій конкретних

культур [19]. Крім того, знання про культурні традиції та історію може допомогти майбутнім соціальним працівникам зберегти та підтримувати культурну спадщину, яка є важливою для культурного розвитку суспільства.

4. розвиток комунікативних навичок: майбутні соціальні працівники мають володіти навичками ефективного спілкування з представниками різних культур, уміти слухати та розуміти іншу точку зору. Студентам можна запропонувати вправи, які допоможуть розвинути навички ефективного спілкування, такі як тренування активного слухання, ролеві ігри, групові дискусії та інші. Крім того, важливо включити в навчальний процес вивчення культурних особливостей комунікації, які можуть відрізнятися у різних культурах, такі як рівень формальності мовлення, особливості жестів та міміки.

5. формування рефлексії: студенти мають розвивати навички самоаналізу та рефлексії, щоб критично оцінювати свої власні погляди та стереотипи, а також розуміти, як їхні дії та вчинки впливають на інших людей. Рефлексія допомагає студентам зосередитися на своїх діях та вчинках, з'ясувати, чому вони роблять те, що роблять, та як це впливає на інших людей. Вона дозволяє студентам критично оцінювати свої стереотипи та погляди та розуміти, як вони можуть бути спотворені, а також виявляти та коригувати свої недоліки. Для формування рефлексії можуть використовуватися різні методи, наприклад, написання рефлексивного щоденника, проведення групових дискусій та самооцінки виконаної роботи.

6. проведення практичних занять: майбутні соціальні працівники є важливою складовою формування міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників. Такі заняття можуть включати в себе такі елементи:

- симуляції міжкультурних ситуацій: майбутні соціальні працівники можуть бути запрошені до участі в іграх-симуляціях, які сприяють розумінню різних культурних контекстів та перспектив. Наприклад, можна провести ігри-ролеві, які передбачають взаємодію між людьми з різних культур [24]. Ці ігри можуть допомогти учням розуміти, які виклики та

перешкоди можуть виникнути під час взаємодії з представниками інших культур, а також навчити їх шукати рішення проблем, що виникають у міжкультурному спілкуванні. Симуляції міжкультурних ситуацій можуть бути індивідуальними, груповими або віртуальними. Вони можуть бути засновані на реальних ситуаціях або створені для навчальних цілей. Важливо забезпечити належну підготовку студентів до симуляцій та дати їм можливість обговорити свої враження та висловити свої думки після проведення ігор-симуляцій.

- групові дискусії: можна проводити групові дискусії, де майбутні соціальні працівники зможуть обговорювати різні аспекти міжкультурної комунікації, співіснування та взаємодії з людьми різних культур. Такі дискусії можуть включати рольові ігри, де учасники можуть розігрувати різні сценарії міжкультурної взаємодії. Групові дискусії можуть допомогти майбутнім соціальним працівникам розвинути навички міжкультурної комунікації, розуміння культурних різниць та співіснування з людьми різних культур. Рольові ігри є чудовим способом практичного застосування теоретичних знань про міжкультурну взаємодію. Учасники можуть розігрувати різні сценарії міжкультурної взаємодії, щоб зрозуміти, як вони можуть взаємодіяти з людьми різних культур у різних ситуаціях. Це може включати ситуації, які виникають у роботі соціального працівника, наприклад, зустрічі з мігрантами, іммігрантами та представниками меншин. Крім того, групові дискусії можуть сприяти розвитку співпраці, співробітництва та комунікації між учасниками, що є важливими навичками для майбутніх соціальних працівників. Важливою перевагою проведення групових дискусій є можливість відкритої взаємодії та обміну думками між учасниками, що дозволяє краще зрозуміти та оцінити думки та погляди інших людей.

- відвідування культурних заходів: майбутні соціальні працівники можуть відвідувати культурні заходи, що організовуються різними культурними групами [7]. Це можуть бути фестивалі, виставки, концерти,

культурні дні, традиційні свята та інші події. Це дасть можливість майбутнім соціальним працівникам побачити та відчутти різноманітність культур та їхніх традицій. Відвідування культурних заходів є чудовим способом для майбутніх соціальних працівників отримати досвід у взаємодії з людьми різних культур та ознайомитися з їхніми традиціями і звичаями. Відвідування культурних заходів може допомогти майбутнім соціальним працівникам розвинути свої навички міжкультурної комунікації та взаємодії з людьми з різних культур. Крім того, відвідування культурних заходів може допомогти майбутнім соціальним працівникам краще зрозуміти потреби та проблеми людей з різних культур, що може бути важливим при праці в міжкультурному середовищі. Також це може допомогти майбутнім соціальним працівникам стати більш відкритими та толерантними до різних культурних груп. Важливо зазначити, що відвідування культурних заходів повинно проводитися з повагою до культурних традицій та звичаїв інших культурних груп, а також з дотриманням етики та поваги до людей, які беруть участь у таких заходах.

- рольові ігри та тренінги: можна проводити рольові ігри та тренінги, що допомагають майбутнім соціальним працівникам. Ці методи дозволяють учасникам пережити та зрозуміти різноманітні культурні погляди та переконання, що збільшує їхню готовність до роботи з представниками різних культур. Під час проведення рольових ігор можна пропонувати учасникам різні ролі, що дає можливість зрозуміти погляди та переконання людей, які відрізняються від них [29]. Тренінги, з свого боку, можуть включати в себе емоційну інтенсивність та глибокі роздуми, що сприяють розвитку емпатії та розумінню людських емоцій. Однак, при проведенні рольових ігор та тренінгів важливо дотримуватися принципу поваги до культурних різниць та уникати створення стереотипів. Крім того, необхідно забезпечувати підтримку та психологічну безпеку учасників, оскільки ці методи можуть бути емоційно важкими.

3.2. Практичні вправи та ігри для розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників

Існує багато різних практичних вправ та ігор, які можна використовувати для розвитку міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників. Ось декілька прикладів:

«Культурна подорож»: це вправа, яка дає можливість учасникам пізнати культуру та традиції іншої країни чи регіону. Учасники можуть вивчати традиції, їжу, музику, мистецтво, історію та інші аспекти життя іншої культури. Ця вправа може бути проведена в форматі презентації, квесту чи рольової гри. ця вправа може бути особливо корисною для майбутніх соціальних працівників, які мають працювати з мігрантами або людьми з інших культур, оскільки це допоможе їм краще розуміти та сприймати своїх клієнтів. Крім того, така вправа може допомогти учасникам знизити стереотипи та попередні уявлення про інші культури та збільшити їхню культурну компетентність.

Схема проведення вправи «Культурна подорож» для майбутніх соціальних працівників:

- розділіть учасників на групи по 3-4 людини. Кожній групі присвоєте країну або регіон, який вони повинні дослідити.
- надайте учасникам завдання з дослідження культури та традицій своєї країни або регіону, наприклад: їжа, одяг, музика, танці, мистецтво, релігія, свята тощо. Учасники повинні зібрати якомога більше інформації та зробити презентацію про свою культуру.
- запропонуйте учасникам дійти до консенсусу про те, як вони представлятимуть свою культуру в рамках презентації. Наприклад, вони можуть виготовити національні страви, продемонструвати танці, показати відео або фото з різних свят тощо [34].

- після того, як кожна група підготує свою презентацію, запропонуйте їм представити її перед іншими учасниками. Після кожної презентації запропонуйте обговорити те, що найбільше вразило та захопило учасників.

- закінчіть вправу обговоренням, яке спрямоване на підсумки та висновки. Запитайте учасників про те, що вони навчилися про культуру та традиції інших країн, які стереотипи про інші культури вони мали до проведення цієї вправи та як їхнє розуміння інших культур змінилося.

Проведення вправи «Культурна подорож» для майбутніх соціальних працівників може бути дуже корисним для їх розвитку міжкультурної компетентності, культурної чутливості та зниження стереотипів. Ця вправа допоможе учасникам вивчати традиції, культуру, мистецтво та історію іншої культури, а також зрозуміти особливості життя та взаємодії з людьми з іншого культурного середовища. В результаті майбутні соціальні працівники зможуть бути більш чутливими до потреб та особливостей людей з різних культур, знизити ризик конфліктів та розвивати толерантне ставлення до інших культур.

«Культурний обмін»: це вправа, яка дає можливість учасникам обмінюватися досвідом життя в різних культурах. Учасники можуть поділитися своїми традиціями, звичаями, проблемами та іншими аспектами життя. Ця вправа може бути проведена в форматі обговорення, дискусії чи взаємного інтерв'ю.

Схема проведення вправи «Культурний обмін» для майбутніх соціальних працівників:

Крок 1: Перед вправою, організатор повинен сформулювати тему культурного обміну та підготувати список тем, які можна обговорювати. Наприклад, це може бути тема їжі, музики, мистецтва, релігії тощо.

Крок 2: Організатори формують пари між учасниками, кожен пару складають з учасників різних культур або національностей.

Крок 3: Кожній парі надається час на обговорення вибраної теми культурного обміну. Учасники можуть обмінюватися думками, досвідом, традиціями своєї культури та ділитися цікавими фактами [16].

Крок 4: Після закінчення обговорення кожна пара повідомляє про свій досвід усім учасникам вправи.

Крок 5: Після закінчення обговорення кожна пара повідомляє про свій досвід усім учасникам вправи.

Крок 6: Організатор запитує учасників, які нові знання вони отримали під час обміну та як вони збираються використовувати ці знання в своїй роботі соціального працівника.

Крок 7: Організатор проводить підсумки вправи, звертає увагу на те, що майбутні соціальні працівники повинні мати культурну чутливість та вміти дотримуватися принципу міжкультурної толерантності у своїй роботі.

Результати проведення вправи «Культурний обмін» для майбутніх соціальних працівників можуть бути дуже корисними для їхньої майбутньої професійної діяльності. На основі обміну культурними досвідами та знаннями учасники можуть:

- розвивати свою міжкультурну компетентність та культурну чутливість;
- збагачувати свої знання про інші культури та традиції;
- навчитися розуміти інших людей та знижувати стереотипи;
- розвивати навички співпраці та комунікації з людьми різних культур;
- підвищувати свою соціальну компетентність та ефективність у роботі з клієнтами різних культур.

Крім того, під час вправи можуть виникнути цікаві ідеї та співпраця між учасниками, що може в подальшому позитивно вплинути на їхню професійну кар'єру та розвиток.

«Рольова гра»: це вправа, яка дає можливість учасникам розіграти різні сценарії міжкультурної взаємодії. Учасники можуть грати різні ролі, щоб

краще зрозуміти погляди та потреби людей з різних культур. Ця вправа може бути проведена в форматі драматичної гри, імпровізації або симуляції [50].

Схема проведення вправи «Рольова гра» для майбутніх соціальних працівників може включати наступні кроки:

- визначення теми рольової гри: може бути пов'язана з міжкультурною комунікацією, взаємодією з людьми різних культур, вирішенням конфліктів тощо.

- розподіл учасників на ролі: в залежності від теми гри, можуть бути запропоновані різні ролі, наприклад, представники різних культур, соціальні працівники, пацієнти, клієнти тощо.

- підготовка до гри: учасники мають отримати інструкції для своїх ролей, а також підготувати коротку презентацію про свою культуру або роль.

- проведення гри: учасники розігрують сценарій взаємодії між різними культурами або ролями, використовуючи знання, які вони здобули про культури та свої ролі.

- аналіз гри: після закінчення гри можна провести дискусію з учасниками про те, що вони зрозуміли про культури та ролі, які вони виконували, та які виклики вони зустріли в процесі гри.

- резюме: важливо зробити висновки з гри та підкреслити основні принципи міжкультурної взаємодії, які були показані в процесі рольової гри.

Ця вправа може допомогти майбутнім соціальним працівникам розвивати навички емпатії, міжкультурної компетентності, розв'язання конфліктів та побудови відкритого та толерантного спілкування з людьми різних культур.

«Відгадай культуру» - учасники групуються в пари, кожній парі присвоюється культура, яку вони повинні відгадати один про одного. Учасники задають питання про традиції, їжу, музику, мистецтво та інші аспекти культури, щоб відгадати, про яку культуру йдеться [4].

Схема проведення «Відгадай культуру» може включати наступні етапи:

- підготовка: знайомство з правилами гри та підготовка матеріалів для гри, таких як картки зі словами або фразами, які потрібно відгадати.

- учасники розділяються на команди. Кожна команда має назву, яка пов'язана з певною культурою (наприклад, «Команда Японії», «Команда Італії» тощо).

- кожна команда по черзі вибирає одного гравця, який буде відгадувати слова чи фрази, які представляють певну культуру. Інші члени команди повинні дати йому підказки за допомогою міміки, жестів та опису, але не можуть використовувати слова, які містяться в самому слові або фразі.

- команда, яка відгадує, має певний час (наприклад, 1-2 хвилини) на відгадування. Якщо гравець не зможе відгадати, то право на відповідь переходить до наступної команди.

- команда, яка правильно відгадує, отримує очко. Гра триває до того часу, поки не будуть використані всі слова на картках або до досягнення певної кількості очок.

- по закінченню гри можна провести коротку дискусію з учасниками про те, що вони дізналися про різні культури, про різні підходи до відгадування та про те, як ця гра може бути корисною для соціальних працівників у роботі з різними культурами та групами людей.

Гра «Відгадай культуру» може мати наступні результати для майбутніх соціальних працівників:

1. збільшення знань про культури: гра дозволяє учасникам дізнатися більше про різні культури та традиції, що може бути корисним у роботі соціальним працівникам, які мають справу з різними групами людей.

2. розвиток комунікативних навичок: гра вимагає від учасників співпраці та комунікації для того, щоб успішно відгадувати та давати підказки. Це може допомогти учасникам розвинути комунікативні навички, які вони зможуть використовувати у своїй професійній діяльності.

3. підвищення культурної чутливості: гра допомагає учасникам зрозуміти, які можуть бути різниці між різними культурами та традиціями.

Це може допомогти їм стати більш культурно чутливими та зробити їх більш ефективними в роботі з різними культурами та групами людей [27].

4. створення командного духу: гра може сприяти створенню командного духу та підтримувати позитивну атмосферу між учасниками. Це може бути корисним для соціальних працівників, які працюють у команді та потребують співпраці та підтримки один одного.

«Культурний квест» - учасники групуються в команди та повинні виконати завдання, пов'язані з культурою та традиціями різних країн. Завдання можуть включати відповіді на питання, виконання завдань на час, відгадування загадок та інші.

Схема проведення «Культурного квесту» для майбутніх соціальних працівників:

1. формування команд: учасники розподіляються на команди (кількість команд залежить від кількості учасників). Важливо забезпечити, щоб у кожній команді були люди з різними знаннями та навичками.

2. пояснення правил: ведучий пояснює правила гри та відповідає на питання учасників.

3. пояснення завдань: ведучий пояснює кожне завдання квесту та вказує на те, яку інформацію учасники повинні знайти та як її знайти.

4. проведення квесту: учасники виконують завдання квесту, рухаючись з одного пункту до іншого. Важливо забезпечити, щоб кожна команда починала квест з різного пункту, щоб уникнути перевантаження на певних пунктах [25].

5. оголошення результатів: після того, як учасники виконали всі завдання, ведучий оголошує результати та нагороджує переможців.

6. обговорення: після квесту можна провести коротке обговорення з учасниками, щоб дізнатися, як вони виконали завдання та чого навчилися.

Завдання культурного квесту можуть включати такі елементи, як:

- відгадування загадок та кросвордів про культуру різних народів;
- пошук та інтерпретація фольклорних обрядів та традицій;

- знаходження та дослідження різних культурних місць, архітектурних пам'яток тощо;
- складання розповідей про культурні особливості різних народів;
- створення малюнків, колажів, фото-історій про культуру різних націй і країн;
- складання плакатів, презентацій або відео з описом традицій та культурних пам'яток різних країн;
- гра в культурну географію, де учасники повинні назвати різні культурні та історичні пам'ятки, міста та регіони на карті світу;
- розв'язування завдань на знання культурної спадщини та історії культури різних країн;
- організація культурного ярмарку, де учасники можуть представити культурні продукти, такі як національна кухня, одяг, музика, ремесла тощо.

Результати «Культурного квесту» для майбутніх соціальних працівників можуть бути наступними:

- підвищення рівня знань учасників про культуру різних народів та країн.
- розвиток культурної компетентності учасників, що допоможе їм у роботі з представниками різних культур.
- розвиток комунікативних та організаційних навичок учасників, оскільки вони повинні були працювати в команді та робити висновки про культуру різних народів разом.
- розвиток творчих навичок та уяви учасників, які змогли створити власні малюнки, колажі, фото-історії та інші культурні продукти.
- стимулювання інтересу до вивчення культур різних народів та країн.
- формування позитивного ставлення до інших культур та усвідомлення важливості культурної різноманітності у світі.

Усі ці результати допоможуть майбутнім соціальним працівникам краще розуміти та працювати з людьми різних культур та національностей.

«Що я вивчив про культуру» - після вивчення певної культури, учасники повинні написати короткий есе про те, що вони дізналися та що вразило їх у цій культурі [33].

Схема проведення «Що я вивчив про культуру» може виглядати наступним чином:

1. Попередній етап: Підготовка до дослідження культур

- учасники отримують завдання вивчити та дослідити культуру певної країни або народу.

- учасники використовують різноманітні джерела для дослідження культури, такі як книги, інтернет-ресурси, відео, інтерв'ю з місцевими жителями тощо.

- учасники складають план дослідження та записують основні відомості про культуру, яку вони вивчають.

2. Основний етап: Презентація результатів дослідження

- учасники представляють результати свого дослідження про культуру, яку вони вивчали.

- презентації можуть включати фотографії, відео, малюнки, розповіді, вірші, пісні та інші культурні продукти.

- під час презентації учасники розповідають про культурні особливості країни або народу, його традиції, звичаї, кухню, спорт, мистецтво, літературу тощо.

- учасники можуть використовувати різні форми презентації, такі як інтерактивні вправи, групові дискусії, конкурси тощо.

3. Заключний етап: Рефлексія та висновки

- учасники обговорюють, що вони дізналися про культуру під час дослідження, та як це допоможе їм у майбутній роботі.

- учасники роблять висновки про важливість культурної різноманітності та як вони можуть підтримувати різні культури у своїй роботі.

- учасники також можуть обговорити можливі способи включення культурної компетентності в їхню майбутню професійну практику, як, наприклад, забезпечення культурної чутливості та поваги до різних культурних традицій у взаєминах з клієнтами, адаптація робочих методів до культурних особливостей різних груп, сприяння розвитку інтеркультурної комунікації та розумінню міжкультурних різниць [14]. Рефлексія та висновки після такого дослідження допоможуть майбутнім соціальним працівникам збагатити свої знання про культуру, підвищити свою культурну чутливість та зрозуміти, як важливо це для їхньої професійної роботи.

Результати «Що я вивчив про культуру» можуть бути різними для різних учасників дослідження, але загалом, майбутні соціальні працівники можуть дізнатися багато цікавої та корисної інформації про культуру різних народів, їхні традиції та особливості. Наприклад, учасники можуть дізнатися про різноманітність національних кухонь та страв, про цікаві фольклорні обряди та традиції, про архітектурні пам'ятки та інші культурні достопримічательності різних країн. Також учасники можуть дізнатися про важливість культурної чутливості та поваги до різних культур у роботі соціального працівника. Результати дослідження можуть допомогти майбутнім соціальним працівникам збільшити свій культурний капітал та зрозуміти, як важливо мати культурну чутливість та розуміння міжкультурних різниць у своїй професійній роботі. Це може допомогти їм більш ефективно працювати з клієнтами з різних культур та сприяти підвищенню якості соціальних послуг.

«Мій культурний шок» - учасники діляться своїми особистими досвідами міжкультурного шоку, коли вони були у новому середовищі або взаємодіяли з людьми з іншої культури. Вони також обговорюють те, як вони подолали свій культурний шок та які уроки вони взяли з цього досвіду.

Схема проведення «Мій культурний шок» для майбутніх соціальних працівників може включати наступні етапи:

- вступне слово ведучого: він пояснює, що культурний шок - це стан, який виникає у людини, яка потрапляє в іншу культурну середу. Ведучий також пояснює, що метою цієї активності є сприяння розвитку культурної чутливості та здатності до адаптації до різних культур [5].

- розповіді учасників: учасники по черзі розповідають про свій досвід перебування в іншій культурній середі. Вони можуть поділитися своїми емоціями, враженнями, труднощами та успіхами, що вони зазнали.

- аналіз ситуацій: ведучий запитує учасників про труднощі, які вони зустріли у новій культурі, та запрошує їх проаналізувати, як їх можна було б уникнути, якщо б вони заздалегідь знали більше про цю культуру.

- ролева гра: ведучий пропонує учасникам розіграти ситуації, які вони можуть зустріти у своїй роботі з людьми інших культур. Це можуть бути, наприклад, ситуації, пов'язані з непорозумінням, культурними відмінностями, дотриманням традицій тощо.

- рефлексія: учасники обговорюють свої враження та висновки від проведеної активності. Вони можуть поділитися своїми думками щодо важливості культурної чутливості у соціальній роботі, та про можливі шляхи її розвитку.

«Мій культурний шок» може мати наступні результати для майбутніх соціальних працівників:

- поглиблення розуміння культурної різноманітності: учасники будуть знати, які фактори впливають на культурний шок, як реагувати на нього і як розвивати своє розуміння різних культур.

- розвиток емпатії: учасники зможуть зрозуміти, які виклики стикаються люди з різних культур, і розвиватимуть свої навички співчуття.

- розвиток міжкультурної комунікації: учасники зможуть навчитися ефективно спілкуватися з людьми з різних культур і зменшити культурні розбіжності.

- розвиток самоаналізу: учасники зможуть проаналізувати свої стереотипи та передбачення про інші культури і зрозуміти, які з них можуть бути неточними або шкідливими [47].

- вироблення стратегій адаптації: учасники зможуть навчитися розвивати свої стратегії адаптації в різних культурних середовищах, що допоможе їм працювати з людьми з різних культур більш ефективно та успішно.

«Емпатійний тренінг»: це вправа, яка допомагає учасникам розвивати емпатію та розуміння для інших людей. Учасники можуть пройти тренінг, де будуть виконуватися різні завдання, щоб навчитися розуміти почуття та емоції інших людей. Наприклад, можна попросити учасників уявити ситуацію, коли вони переживають сильні емоції, і описати їхні почуття. Потім учасники можуть обмінюватися своїми історіями та співчувати один одному.

Основна мета емпатійного тренінгу - розвиток емпатії та співчуття до інших людей. Для проведення емпатійного тренінгу для майбутніх соціальних працівників можна скласти наступну схему:

- пояснення основ емпатії та її важливості для соціальної роботи.
- відпрацювання навичок спостереження та аналізу жестів, міміки та інших невербальних комунікаційних засобів, які допоможуть краще розуміти почуття та емоції інших людей.
- розвиток навичок активного слухання, включаючи стимулювання спілкування, питання та уточнення інформації, вираження зацікавленості та співпереживання.
- відпрацювання навичок перспективного мислення, тобто здатності розуміти ситуацію з позиції іншої людини та здатності відчувати її емоції та почуття.
- виконання різноманітних завдань, що дають можливість відпрацювати отримані навички, такі як розуміння та вираження власних

почуттів та емоцій, знаходження спільності з іншими людьми, розуміння іншого погляду на ситуацію [53].

Після проведення тренінгу можна обговорити результати та поділитися враженнями, відповісти на запитання учасників та дати поради щодо подальшого розвитку емпатії.

Інша вправа полягає у тому, щоб учасники розділилися на групи та виконували різні завдання, пов'язані з культурою та традиціями інших країн. Наприклад, група може досліджувати традиції чаювання в Японії та підготувати презентацію про це, або група може вивчати музику та танці з країн Латинської Америки та підготувати виступ для інших учасників. Ця вправа може бути корисна для майбутніх соціальних працівників, оскільки вона допоможе розвивати міжкультурну компетентність, культурну чутливість та знизити стереотипи про інші культури. Робота в групах також може сприяти розвитку комунікативних та співпрацювальних навичок.

Схема проведення вправи може виглядати наступним чином:

- розділити учасників на групи, дати кожній групі завдання, пов'язане з культурою та традиціями іншої країни або регіону.
- надати учасникам час для дослідження теми та підготовки презентації або виступу.
- запропонувати кожній групі презентувати своє дослідження перед іншими учасниками.
- по закінченні презентацій запропонувати учасникам обговорити, що вони дізналися про інші культури та які враження у них виникли.
- підкреслити важливість розуміння та поваги до культур та традицій інших людей у соціальній роботі.

Ця вправа допоможе майбутнім соціальним працівникам розширити свій кругозір та розуміння інших культур, а також розвинути міжкультурну компетентність та культурну чутливість.

Також можна проводити ігри-ролеві ігри, де учасники розігрують різні сценарії міжкультурної взаємодії та навчаються розв'язувати конфлікти та

взаємодіяти з людьми різних культур. Наприклад, учасники можуть розігрувати ситуації міжкультурного конфлікту та вчитися знаходити спільну мову та шукати компромісні рішення [52]. Такі ігри можуть бути проведені у форматі театралізованих вистав, де учасники грають ролі та розігрують ситуації з різних культур, або у форматі інтерактивних ігор, де учасники мають можливість взаємодіяти та приймати рішення на основі розуміння культурних різниць. Рольові ігри можуть бути використані як окрема вправа, або як частина комплексної програми з розвитку міжкультурної компетентності та соціальних навичок майбутніх соціальних працівників.

Усі ці вправи та ігри можуть допомогти майбутнім соціальним працівникам розвивати міжкультурну толерантність та емпатію, які є важливими якостями для роботи в цій сфері.

Висновки до третього розділу

На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що формування міжкультурної толерантності та емпатії серед майбутніх соціальних працівників є дуже важливим завданням для навчальних закладів. Для цього можуть бути застосовані різноманітні методи навчання, такі як взаємодія з представниками різних культур, культурні екскурсії, інтерактивні тренінги та симуляції ситуацій, що дозволять студентам сприймати і розуміти різні культури та погляди. Було запропоновано та реалізовано комплекс заходів, які дозволили підвищити рівень розвитку цих якостей студентів. Особлива увага також повинна бути приділена формуванню емпатії серед студентів, оскільки це важлива здатність для професійної діяльності в галузі соціальної роботи. Для цього можуть бути використані різноманітні методи, які сприяють співпереживанню та розумінню проблем інших людей, такі як тренінги з комунікації, рольові ігри та інтерактивні вправи. Важливо зазначити, що формування міжкультурної толерантності та емпатії повинно стати складовою частиною навчального процесу в усіх

навчальних закладах, де готують майбутніх соціальних працівників. Це дозволить підготувати фахівців, які зможуть ефективно спілкуватися з різними людьми та розуміти їхні потреби та проблеми.

Зокрема, було виявлено, що застосування інтерактивних методів та технологій, таких як тренінги, дискусії, рольові ігри тощо, є ефективним засобом формування міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників.

Отже, можна стверджувати, що формування міжкультурної толерантності та емпатії є процесом, що потребує комплексного та системного підходу, що передбачає застосування різноманітних методів та підходів. Результати проведеного дослідження можуть бути корисними для викладачів та методистів вищих навчальних закладів, які займаються питаннями формування міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників.

ВИСНОВКИ

У даній роботі було досліджено теоретичні аспекти міжкультурної толерантності та емпатії. В результаті аналізу літературних джерел було встановлено, що міжкультурна толерантність є важливим аспектом сучасного суспільства, яке характеризується різноманітністю культур, етносів та націй.

Основними складовими міжкультурної толерантності є здатність розуміти та приймати культурні відмінності, повага до інших культур та націй, а також бажання спілкуватися та співпрацювати з представниками інших культур. Емпатія ж, є важливою складовою міжособистісної взаємодії та взаєморозуміння, що передбачає здатність поставитися на місце іншої людини та розуміти її почуття та емоції.

Дослідження теоретичних аспектів міжкультурної толерантності та емпатії свідчать про те, що ці складові є важливими для успішної міжкультурної комунікації та співпраці, які стають все більш актуальними в умовах глобалізації та міжнародних відносин. Отже, дослідження цих аспектів може бути корисним для підвищення ефективності міжкультурної взаємодії та сприяти розвитку толерантного та емпатичного підходу до інших культур та націй.

У ході дослідження було встановлено, що майбутні соціальні працівники проявляють середній рівень розвитку міжкультурної толерантності та емпатії. Було виявлено, що студенти з більш високим рівнем емпатії мають також вищий рівень міжкультурної толерантності. Крім того, було встановлено, що майбутні соціальні працівники, які мають досвід спілкування з представниками інших культур, мають вищий рівень міжкультурної толерантності. Водночас, було встановлено, що навчання в університеті позитивно впливає на розвиток цих якостей. Дослідження показало, що студенти, які мають досвід міжкультурної взаємодії та багато контактів з представниками інших культур, мають вищий рівень

міжкультурної толерантності та емпатії. Крім того, виявлено, що студенти, які мають позитивні стереотипи щодо інших культур, також мають вищі показники міжкультурної толерантності та емпатії. Окрім того, необхідно забезпечувати можливості для студентів здобувати досвід міжкультурної взаємодії та сприяти формуванню позитивних стереотипів щодо інших культур.

На основі отриманих результатів дослідження можна зробити висновок про необхідність впровадження спеціальних заходів з розвитку міжкультурної толерантності та емпатії серед студентів соціальної роботи. Рекомендується впровадження відповідних навчальних курсів та тренінгів, що допоможуть підвищити рівень міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників. Крім того, можна рекомендувати включення практичних завдань з взаємодії з представниками інших культур у програму практики студентів соціальної роботи. Це допоможе збагатити їхні професійні навички та збільшити ефективність їхньої майбутньої роботи.

Отже, з розвитком міжкультурної толерантності та емпатії майбутні соціальні працівники зможуть бути більш ефективними в роботі з клієнтами з різних культур, допомагаючи їм вирішувати складні життєві ситуації та досягати своїх цілей.

У результаті дослідження було встановлено, що формування міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників можливе через застосування різноманітних методик та технологій, які були визначені на попередніх етапах роботи.

Дослідження показало, що важливо створювати сприятливі умови для формування міжкультурної толерантності та емпатії, такі як створення інтерактивних груп, діалогів, взаємодії з представниками інших культур тощо. Також важливо підтримувати розвиток позитивної мотивації студентів до навчання та формування мотивації до розвитку міжкультурної толерантності та емпатії. Відповідно до отриманих результатів можна стверджувати, що включення спеціальних навчальних курсів, тренінгів та

семінарів з формування міжкультурної толерантності та емпатії у навчальні плани підготовки майбутніх соціальних працівників допоможе підвищити рівень їх професійної компетентності та покращити якість їх роботи. Отже, результати дослідження підтверджують необхідність формування міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників. Виявлено, що студенти з вищим рівнем міжкультурної компетентності та емпатії більш успішні у взаєминах зі своїми клієнтами з різних культур, здатні до більш глибокого розуміння їх потреб та ефективного вирішення проблем.

Отже, можна стверджувати, що формування міжкультурної толерантності та емпатії у майбутніх соціальних працівників є актуальною та необхідною задачею для системи вищої освіти. Розроблені в роботі методики та рекомендації можуть бути використані в практиці підготовки майбутніх соціальних працівників та сприяти покращенню якості навчального процесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрієць В. Готуємо фахівців для соціальної роботи. Соц. робота в Україні: теорія і практика. 2020. № 2. С.175 - 178.
2. Асмолов А. Г. Слово про толерантність. Вік толерантності. 2021. № 1. С. 8 – 9
3. Балашов Е. М. Психологічні особливості соціальної емпатії студентів як засобу самореалізації. Е.М. Балашов. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія і педагогіка». 2014. Вип. 28. С.28-39.
4. Балл Г. О. Орієнтири сучасного гуманізму (в суспільній, освітній, психологічній сферах). Житомир: ПП «Рута», Видавництво «Волинь», 2018. 232 с.
5. Браніцька Т. Р. Міжкультурна компетентність як важливий чинник професійної діяльності фахівців соціальної сфери. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2019. Випуск 1(44). С. 18–22.
6. Буренко Т. О. Розвиток емпатії майбутніх соціальних працівників у контексті професійної підготовки. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету, 2019. 72-76.
7. Грива О. А. Толерантність в процесі становлення молоді в умовах полікультурного середовища: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. філос. наук: спец. 09.00.10 «Філософія освіти» Київ: 2018. 32 с.
8. Данишенко О. С. Сутність та особливості формування міжкультурної компетентності. Економіка і держава. 2017. № 12. С. 140–144.
9. Денищик О. І. Теоретичні та практичні аспекти виховання студентської молоді в дусі толерантності. Педагогічний дискурс. 2018. Вип. 12. С. 130–133.

10. Дунаєва Л. М. Методичні рекомендації до виконання кваліфікаційної роботи для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота Факультету психології та соціальної роботи Одеського національного університету імені І.І. Мечникова. Одеса, 2022. 32 с.
11. Євдокимова В. Міжкультурна комунікація у соціальній роботі. Навчально-методичний посібник. Видавництво Університет "Україна", 2018, 191 с.
12. Євтух В. Б. Проблеми етнонаціонального розвитку: український і світовий контексти. Київ: Стилос, 2018. 204 с.
13. Жеребко І. В., & Соловійова Т. М. Формування емпатії майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки, 2021. (2), 55-60.
14. Завірюха Л.А. Оволодіння засадами толерантності в студентському середовищі. Л.А.Завірюха. Педагогіка толерантності. 2016. № 1. 76 с.
15. Іванченко І. Особливості формування міжкультурної компетентності майбутніх соціальних працівників. Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія «Психологічні науки», 2018. 4, 57-61.
16. Клименко О. Лукаш О., Маліков В. Толерантність у думках і словах: довідник. Харків: Імпульс, 2020. 20 с.
17. Коваленко А. А. Особливості формування міжкультурної толерантності у майбутніх соціальних працівників в умовах культурної різноманітності. Наукові записки Кіровоградського національного технічного університету. Серія: Психолого-педагогічні науки, 2019. (37), 87-91.
18. Корнат Л. Я. Концепція колективних прав в управлінні етнічною різноманітністю і мультикультуралізм. Ефективність державного управління. 2018. Вип. 32. С. 130–137.

19. Корольчук О. М., & Москаленко І. В. Міжкультурна комунікація як важлива умова професійної компетентності соціальних працівників. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки, 2018. № 18, 113-117.
20. Корягіна Н. Розвиток міжкультурної толерантності майбутніх соціальних працівників у процесі навчання. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія "Педагогіка. Психологія. Філософія", 2019. 2(36), 143-149.
21. Кривонос М. І. Формування міжкультурної толерантності майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки. Вісник Черкаського університету, 2017. 7(358), 113-119.
22. Кузьменко І. Формування міжкультурної толерантності майбутніх соціальних працівників у процесі вищої освіти. Соціальна робота: наука і практика, 2019. 2(6), 57-62.
23. Лаврик А. П., & Курінна В. І. Формування міжкультурної толерантності в процесі підготовки соціальних працівників. Науковий вісник НЛТУ України, 2016. 26(10), 127-133.
24. Матюх Т. М. Емпатія як трансестетичний феномен: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук : спец. 09.00.08 «Естетика». Київ: 2016. 23 с.
25. Мельничук М. І. Використання тренінгів у формуванні толерантності майбутніх соціальних працівників. Вісн. Черкас. ун-ту: зб. наук. ст. Педагогічні науки. 2018. Вип.121. 88 с.
26. Міжкультурна комунікація і глокалізаційні процеси у соціологічному вимірі: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., м. Маріуполь, 17 квітня 2020 р. під заг. ред. В. Ф. Лисак. Маріуполь: МДУ, 2020. 85 с.
27. Овчарук О. М. Розвиток міжкультурної толерантності майбутніх соціальних працівників у процесі навчально-виховної діяльності. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Філософія», 2020. (1), 140-142.

28. Олефіренко Д. О. Смокова Л.С. Толерантність та емпатія як ціннісні основи професійної діяльності соціальних працівників. Матеріали до 79-ї студентської наукової конференції: матеріали наук.-практ. конф. (Одеса, 24-28 квітня 2023 р.). Одеса: ОНУ імені І.І. Мечникова, 2023. С. 443-447.
29. Піонтковська Д.В. Психологічні особливості розвитку національної ідентичності студентської молоді: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Кам'янець-Подільський, 2017. 195 с.
30. Прищепа О. В. Особливості розвитку міжкультурної компетентності соціальних працівників в умовах глобалізації. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Філософія, 2018. (15), 167-172.
31. Психологія особистості фахівця з соціальної роботи: монографія / В. Балахтар. Київ: Талком, 2018. 386 с.
32. Рись Л. Ф., Пасик Л. А. Форми та методи міжкультурного тренінгового навчання. Нова філологія. 2020. № 80. Том II. С. 175–181.
33. Романовська Л. Сутнісна характеристика соціокультурної компетентності соціального працівника. Social work and education, 2017, no. 4(1), pp. 41–47.
34. Самойленко Н. Міжкультурна компетентність майбутніх фахівців гуманітарного профілю: монографія. Київ: Рібест, 2017. 411 с.
35. Сафонова І. Сутність і структура міжкультурної компетентності в контексті аксіологічного підходу / Духовність особистості. 2018. Вип. 3. С. 129-143.
36. Соціальна робота: реалії та виклики часу: навчально-методичний посібник. Слов'янськ: Вид-во Б. І. Маторіна, 2021. 219 с.
37. Стрижак О. М. Міжкультурна толерантність у професійній діяльності соціального працівника. Теорія та методика соціальної роботи, 2019. 3(27), 36-43.
38. Ткачук О. В. Виховуємо толерантність: форми та методи роботи: навч.-метод. посіб. за заг. ред. М. Масютіної. Бердянськ: Ткачук О. В., 2017. 200 с.

39. Томаржевська І. В. Феномен «толерантність до невизначеності» і його психологічний аналіз. Психологічний журнал. 2018. № 1.
40. Філіппова І.Ю. Міжкультурна комунікація: психологічний дискурс // І.Ю.Філіппова Практична психологія та соціальна робота. Київ: 2016. №4. С.9-12.
41. Чала Ю.М. Психодіагностика: навчальний посібник. Харків: НТУ «ХП», 2018. 246 с.
42. Чорна І. Г. Формування емпатії в процесі підготовки соціальних працівників. Гілея: науковий вісник, 2020. (141), 69-74.
43. Шаповал Н. Є. Формування емпатії у майбутніх соціальних працівників у процесі психологічної підготовки. Проблеми освіти, 2017. (87), 212-218.
44. Шаталова О. В. Міжкультурна толерантність як складова професійної компетентності соціального працівника. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія», 2020. (3), 211-214.
45. Шебанова В.І., Дементьєва К.Г., Чикур Л.Д. Соціально-психологічні чинники формування національної ідентичності української студентської молоді. Габітус. 2022. Вип. 34. С. 30–36.
46. Шевченко О. О. Формування емпатії майбутніх соціальних працівників у процесі вивчення соціально-психологічних дисциплін. Наукові записки кафедри психології, 2018. 1(31), 55-61.
47. Штих І. І. Здатність до емпатії як компонент професійних здібностей психолога. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія». 2015. Випуск 2 (2). С.177-180.
48. Штих І.І., Дудаш К.М. Дослідження міжкультурної компетентності особистості: теоретичний аспект. Становлення особистості професіонала у постковідному просторі : збірник тез доповідей за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції (12-13 травня 2022 р., м. Мукачево). Мукачево: Вид-во МДУ, 2022. С.81-83.

49. Arredondo P., Toporek R., Brown S. P., Jones J., Locke, D. C., Sanchez, J., & Stadler, H. Operationalization of the multicultural counseling competencies. *Journal of multicultural counseling and development*, 2016 24(1), 42-78.
50. Bianchi R., & Tan J. H.. Multiculturalism, interculturalism and empathy: A critical comparison. *Journal of Intercultural Communication Research*, 2017. 46(1), 29-43.
51. Chen G.M. Intercultural communication competence: A synthesis. *Communication Yearbook*, 2018. 36, 145-190.
52. Deardorff D.K. Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 2016. 10(3), 241-266.
53. Ewert A. The effects of empathy training on the intercultural competence of undergraduate social work students. *Journal of Social Work Education*, 2017. 50(3), 462-473.
54. Malikov V. V. The benefits of introducing multiculturalism for Ukraine. *Філософія в сучасному світі: Матеріали міського міжвузівського науково-практичного семінару, 18–19 листопада 2016 р. Харків: Точка, 2016. С. 121–124.*
55. Reynolds P. F. *Multicultural competence and social work practice*. Oxford University Press. 2018
56. Wang Y. W., & Lin K. C. Empathy, intercultural competence, and multicultural attitudes among international social work students. *International Social Work*, 2018. 61(4), 566-580.
57. Zane N. Cultural competence and evidence-based practice in mental health services: A complementary perspective. *Asian American Journal of Psychology*, 2016. 7(1), 21-25.