

Aneta Słowik

INTERKULTUROWE SYTUACJE PORADNICZE

Charakterystyka różnic kulturowych

Kształt interkulturowych sytuacji poradniczych będzie zależał od wielu czynników, wśród których doradca powinien pamiętać o kodach kulturowych, różnicach kulturowych oraz wymiarach kulturowych, czyli cechach, pod względem których klienci z poszczególnych krajów mogą się zasadniczo różnić. Charakterystykę różnic kulturowych¹ sporządziła M. Malewska², która do stworzenia własnej klasyfikacji wykorzystała typologię G. Hofstede³, E.T. Halla⁴. Wymieniła ona siedem czynników:

1. Tożsamość osobista – indywidualizm *versus* kolektywizm.
2. Zróżnicowanie władzy – niskie *versus* wysokie.
3. Przyjmowanie zmiany – unikanie zmiany *versus* przyjmowanie zmiany.
4. Postawa wobec zmiany pojęcia czasu – kultury monochromiczne *versus* polichromiczne.
5. Etykieta – wyniki pracy, czystość moralna *versus* tytuły, pochodzenie, strój.
6. Styl komunikowania się – komunikowanie pośrednie *versus* bezpośrednie.
7. Wyrażanie emocji – powstrzymywanie się od myśli, emocji *versus* wyrażanie ich.

Poniżej dokładnie scharakteryzuję wymienione czynniki, uwzględniając biegunowość każdego z nich, po to, by pokazać, jak różnie może być interpretowany świat przez doradcę i klienta w sytuacjach poradniczych.

Tożsamość osobista – indywidualizm *versus* kolektywizm. Ludzie z obszaru kulturowego podkreślającego indywidualizm w miejscu pracy nie boją się podejmować decyzji. Dla nich przede wszystkim liczą się zarówno własna realizacja zadań, osobisty sukces, jak i zaangażowanie. Na przeciwnym biegunie znajduje się kultura preferująca sukces grupy, wspólnoty. Tutaj cele grupy stawia się ponad celami indywidualnymi.

¹ Szerzej o różnicach międzykulturowych i podjętych w tym zakresie badań można przeczytać w D. M a t s u m o t o i L. J u a n g, *Psychologia międzykulturowa*, Gdańsk 2007.

² M. M a l e w s k a, *Na walizkach – emigranci pokolenia X*, Warszawa 2006.

³ G. H o f s t e d e, *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, Warszawa 2000.

⁴ E. T. H a l l, *Poza kulturą*, Warszawa 2001.

Mocna tożsamość grupowa istnieje w Ameryce Łacińskiej, Azji. Tożsamość indywidualną reprezentują osoby pochodzące z USA, Europy, Wspólnoty Brytyjskiej (Wielka Brytania, Australia, Kanada, Nowa Zelandia).

W społeczeństwie o niskim zróżnicowaniu władzy dzięki własnym zdolnościom można dojść do osobistych sukcesów, wywiązując się z pewnych zobowiązań. Władza tych osób istnieje tylko w zakresie ich zobowiązań. W oczach innych są oni równi wobec prawa. W społeczeństwie o wysokim zróżnicowaniu władzy jedynie osoby o określonym statusie, pochodzeniu społecznym, stażu osiągają sukces, np. kierownicze stanowiska. Niskie zróżnicowanie władzy reprezentują: protestancka Europa, Izrael, USA i Wspólnota Brytyjska. Wysokie zróżnicowanie władzy obejmuje Azję, Amerykę Łacińską, świat arabski oraz katolicką Europę.

Z kolei pozytywne przyjmowanie zmiany jest popularne w kulturach protestanckich, ludzie wierzą, że potrafią kształtować swoją przyszłość poprzez własne działania. Dobrze się czują w sytuacjach nowych, bo wierzą, że są w stanie nimi dobrze pokierować. Zmiany stanowią dla nich nowe wyzwania, szansę na nowe doświadczenia. W kulturze, gdzie unikanie zmiany jest przyjmowane za podstawową strategię życiową, istotne jest, aby funkcjonować w znanych schematach. Zmiana jest kojarzona ze strachem, niemożnością poradzenia sobie. Przyjmowanie zmiany jest popularne w krajach Azji, USA i protestanckiej Europy. Unikanie zmian, jako jedną ze strategii życiowej, obejmuje kraje Europy katolickiej, Ameryki Łacińskiej czy Japonii.

Kolejnym czynnikiem różnicującym kultury jest czas związany z planowaniem, z wywiązywaniem się z terminów. Kultury monochroniczne pojmują czas jako wartość. Szybsze wykonywanie zadań prowadzi do sukcesów, zwiększenia dochodów, dlatego ludzie starają się wywiązać z terminów. W innych kulturach nie jest istotne, jak się wykorzystało czas, ale ile rzeczy udało się wykonać w danym przedziale czasowym. Pojęcie czasu jest płynne. Ludzie mogą się spóźnić na umówione spotkanie, jeśli tylko sprawy rodzinne są dla nich ważniejsze. Płynność czasu dotyczy Europy katolickiej, Ameryki Łacińskiej i Japonii. Szywność czasu jest preferowana w krajach germańskich (Niemcy, Austria, Szwajcaria) oraz krajach Wspólnoty Brytyjskiej (Wielka Brytania, Australia, Kanada, Nowa Zelandia).

Inny czynnik odnosi się do etykiety i protokołu. W społeczeństwach nieformalnych najbardziej liczą się wyniki pracy i czystość moralna, natomiast tytuły, pochodzenie, wygląd zajmują drugie miejsce. Ludzie zwracają się do siebie po imieniu i istnieje mniej jawnych reguł, nakazujących określone zachowania społeczne. W społeczeństwach formalnych jawne zasady dotyczą używania tytułów, pierwszeństwa, właściwego stroju, manier przy stole, prowadzenia pogawędki. Kraje promujące i akceptujące zachowania nieformalne to USA, Kanada, Australia, Nowa Zelandia, Izrael, kultury formalne zaś występują na obszarach Azji i Europy.

Kultury różnicuje również styl komunikowania, który dotyczy sposobu przedstawienia informacji. Pierwszy z nich to komunikowanie bezpośrednie, nawet jeśli chodzi o odmowę lub krytykę. Ludzie nie uważają takich przekazów za obraźliwe, odbiorca je docenia, ponieważ pozwalają mu na podjęcie środków naprawczych. W innych kulturach przekazywanie informacji odbywa się w sposób pośredni bądź ukryty. Tak przekazywana informacja pomaga „zachować twarz” każdej osobie. W sposób bezpośredni możemy się komunikować zarówno w kulturze Wspólnoty Brytyjskiej (Australia, Kanada, Nowa Zelandia, Wielka Brytania), jak i USA, w pośredni zaś w Ameryce Łacińskiej, Azji i świecie arabskim.

W niektórych społeczeństwach ludzie uważają, że istotne jest powstrzymanie się od zewnętrznego okazywania myśli, uczuć, emocji, które mogą być pojmowane jako oznaki słabości. W innych kulturach przejawy emocji czy uczuć są jak najbardziej akceptowane, a ich okazywanie wywołuje aprobatę, sympatię i jest wyrazem szacunku. Kultury powściągliwe obejmują Japonię, Chiny, północną Europę, uczuciowe zaś Amerykę Łacińską, świat arabski, południową oraz środkową i wschodnią Europę.

Wymienione zatem różnice kulturowe mogą wyznaczać strukturę świata tak klienta, jak i doradcy, zsocjalizowanych w danej kulturze. Wiedza wynikająca ze znajomości przedstawionych czynników pozwala na lepszą „świadomość” (re)(de)konstrukcji własnych światów, rozumienia siebie i innych w spotkaniach interkulturowych, wreszcie na wyrażenie zgody i przyzwolenia na ową nieprzewidywalność tworzenia się trzeciego świata życia w interkulturowych sytuacjach poradniczych. Bez tej wiedzy doradcy są ubodzy kulturowo. Tę ubogość określam jako niepełnosprawność kulturową, której można doświadczyć, kiedy spotykamy się z Innym i z Jego kulturą. Zdarza się, że wtedy nie rozumiemy zachowań Innych, oceniamy, moralizujemy. Dysonans poznawczy może być tak silny, że nigdy nie dojdzie do porozumienia, jeśli świat partnera będzie tłumaczony wyłącznie przez własny obraz świata. Doradca może jednak nabyć kompetencje międzykulturowe, zdobywać wiedzę o odmiennościach występujących pomiędzy przedstawicielami różnych kultur oraz stosować tę wiedzę w praktyce⁵.

Specyficzność poradnictwa interkulturowego

Interkulturowe sytuacje poradnicze występują w poradnictwie międzykulturowym. Amerykańskie Stowarzyszenie Doradców definiuje doradztwo międzykulturowe „jako sposób pomagania, w ramach którego doceniane są pozytywne wynikające z istnienia

⁵ D. Cieślukowska, E. Kownacka, E. Kolczak, A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe a wyzwania międzykulturowe*, Warszawa 2006, s. 12; por. też E. Siarkiewicz, *Doradca wobec różnic kulturowych*, [w:] *Rynek i kultura neoliberalna a edukacja*, red. A. Kargulowa, S.M. Kwiatkowski, T. Szukdlarek, Kraków 2005.

różnic pomiędzy ludźmi”⁶. Doradztwo takie wspiera godność jednostki, umacnia ją w poczuciu własnej wartości, pozwala jej rozpoznać własny potencjał w typowym tylko dla niej i jedynym w swoim rodzaju kontekście historycznym, kulturowym, ekonomicznym, politycznym i psychospołecznym⁷. Z kolei doradca międzykulturowy to taki, który potrafi zdefiniować cele pomagania tak, by były one zgodne z doświadczeniami i systemem wartości klienta, a jednocześnie sam był w stanie korzystać z jego społecznych i kulturowych zasobów. Nie jest to zatem przekonywanie radzącego się o konieczności pozbycia się swego „bagażu” kulturowego. Jak pisze W. Kymlicka:

[...] ludzie są związani w istotny sposób ze swą własną wspólnotą kulturową. Nie możemy ot tak po prostu przenosić ludzi z jednej kultury do drugiej, nawet jeśli mamy im możliwość nauczenia się innego języka i kultury. Czyjeś wychowanie (upbringing) nie jest czymś, co może być po prostu wymazane, jest ono i pozostanie konstytutywną częścią kultury i tego, kim dana osoba jest⁸.

J. Bolten – mając to na uwadze – proponuje, aby kulturę pojmować w sensie „świata życia” i liczyć się z tym, że kiedy współdziałają odmienne światy życia, powstaje interkultura. Spotkanie dwóch światów życia A i B nie jest czymś abstrakcyjnym, lecz może zawsze zachodzić za pośrednictwem konkretnych jednostek (np. doradcy i klienta). Interkultury się wydarzają, są permanentnie na nowo tworzone, w sensie czegoś trzeciego, jakiegoś świata C, który nie odpowiada w pełni ani światu życia A (doradcy), ani światu życia B (klienta). Ze spotkania tych światów może powstać całkowicie nowa jakość, synergia, do której nie zmierzał ani sam A, ani sam B⁹.

Ten trzeci świat tworzy się właśnie w sytuacji poradniczej. A. Kargulowa, pisząc o sytuacji poradniczej, podkreśla znaczenie obecności obu osób. Według A. Czerkawskiej¹⁰ sytuacja poradnicza nabiera szczególnego znaczenia jeśli uwzględnimy przeżycia, przeszłe doświadczenia, wartości, możliwości, uczucia, dążenia, nadzieje, lęki znajdujących się w niej ludzi. Jest ona szczególnym miejscem spotkania się dwóch podmiotów radzącego się i doradcy. W tej sytuacji kształtują się ludzka świadomość i ludzkie zachowania, odsłaniają się przeżywanie i rozumienie siebie samego, innych ludzi i świata. Innymi słowy – można powiedzieć, że zachodzi w niej wiele dynamicz-

⁶ W wielu publikacjach terminy „poradnictwo” i „doradztwo” są używane zamiennie (por. prace A. Kargulowej, A. Paszkowskiej-Rogacz, B. Wojtasik).

⁷ Kodeks Etyczny ACA, www.counseling.org

⁸ W. Kymlicka, *Liberalizm, Community and Culture*, Oxford 1991, s. 175 (podają za: A. Szahaj, *E pluribus unum? Dylematy wielokulturowości i politycznej poprawności*, Kraków 2004, s. 29).

⁹ J. Bolten, *Interkulturowa kompetencja*, Poznań 2006, s. 35.

¹⁰ A. Czerkawska, *Jakość poradnictwa zawodowego a sens spotkania z doradcą*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego” 2004, nr 28, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, s. 32.

nych procesów, w trakcie których radzący się rozwija własny potencjał osobowy. Dzięki współpracy partnerów udaje się wykreować trzeci wspólny świat.

Własne doświadczenia bycia doradcą międzykulturowym

Doświadczenia poradnicze zdobywały w EAASSG – East Area Asylum Seekers Support Group w Newcastle upon Tyne¹¹ (Pomocowa Grupa dla osób starających się o azyl i uchodźców działająca we wschodniej części Newcastle upon Tyne). W niektórych sytuacjach poradniczych byłam doradcą, inne podpatrzyłam, obserwując pracę moich przyjaciół z EAASSG. Dzięki tym spotkaniom miałam szansę poznać lepiej własną kulturę, kulturę Innych i pojawiające się trudności, a także sukcesy we wzajemnym zrozumieniu się. Jako doradca miałam możliwość uczestniczenia w dialogu międzykulturowym. W celu lepszego zilustrowania odwołam się do słów Ryszarda Kapuścińskiego, który mówił, że aby (od)czytać świat innej kultury i spróbować „opisać” go swoją kulturą, swoim językiem, należy przeczytać 100 stron publikacji i „być”-„żyć” w świecie Innych. Jego zdaniem dopiero wtedy możemy się czuć uprawnionymi do napisania, wypowiedzenia jednego zdania o Innym i Jego kulturze.

Na przykładzie kilku interkulturowych sytuacji poradniczych pokażę klienta i doradcę z ich kulturowymi uwarunkowaniami.

Kobieta z Etiopii prosiła doradcę o wykonanie telefonu do szpitala, aby umówić ją na wizytę u lekarza w celu dokonania obrzezania jej małego synka. Doradca czuł się zażenowany wykonaniem takiego telefonu w imieniu matki dziecka i nie mógł zrozumieć jej argumentów. Matka podkreślała, jak istotne znaczenie ma ten zabieg w religii jej syna. Doradca nie miał wiedzy o religii przez nią wyznawanej. Skorzystał z pomocy tłumacza, starał się zrozumieć informacje, które przekazywała mu klientka. Czując się niezręcznie w tej sytuacji, poprosił swojego kolegę – innego doradcę, pochodzącego ze zbliżonego obszaru kulturowego, o dalsze poprowadzenie rozmowy poradniczej. Dla tego doradcy argumenty klientki były zrozumiałe. Niestety, nie można było uzyskać połączenia ze szpitalem. Klientkę poproszono o przyście do biura następnego dnia. Doradca, który czuł się pewnie, uczestnicząc w tej sytuacji poradniczej, umówił klientkę telefonicznie z lekarzem, zapisując jej na kartce datę i godzinę. Również upewnił się, czy klientka ma informacje o położeniu szpitala i możliwościach dojazdu do niego.

¹¹ Szerzej o działalności poradniczej tej instytucji można przeczytać w: A. S ł o w i k, *Common Ground – przykład pomocy imigrantom i azylantom w Wielkiej Brytanii*, [w:] *Pedagogika Społeczna w Polsce po 1989 roku*, red. B. Kromolicka, A. Radziejewicz-Winnicki, M. Noszczyk-Biernasiewicz, Katowice 2007.

W innej sytuacji mężczyzna pochodzący z Nigerii zwracał się o pomoc w sprawie osobistej. Zakochał się w dziewczynie o białym kolorze skóry i nie mógł zrozumieć powodów odrzucenia przez nią jego prośby o wspólne zamieszkanie. Chociaż dziewczyna oznajmiła mu, że nie jest zainteresowana związkiem z nim, mężczyzna uważał, że nie jest to przeszkodą, bo miłość przecież może przyjść z czasem – gdy zamieszkają razem i przyzwyczają się do siebie. Doradca musiał podjąć próbę pokazania kulturowych uwarunkowań związanych z innym postrzeganiem relacji kobieta–mężczyzna i uzasadniać wynikające z tego nieporozumienia.

Kolejny klient pochodził z Ghany. Wypełniał dokumenty aplikacyjne związane z rejestracją w EASSG w Newcastle upon Tyne. W kwestionariuszu znajdowała się prośba o podanie imienia matki. Mimo ponadgodzinnej pracy spędzonej na wypełnianiu dokumentów aplikacyjnych, mężczyzna nie potrafił odpowiedzieć na pytanie, kto jest jego matką. Kilkogodzinna rozmowa z tłumaczem wyjaśniła trudność. Mężczyzna wiedział, że poligamia w europejskim kręgu kulturowym jest zabroniona, dlatego nie chciał podać kilku imion swoich matek. Wstydził się swojej przeszłości i kultury plemiennej. Wiedział, że ma kilka matek, gdyż w jego plemieniu był karmiony przez kilka kobiet, a te, które go karmiły, były dla niego matkami. Jego rodzina miała korzenie arystokratyczne. Tylko wysoki status społeczny jego rodziny umożliwiał karmienie niemowlęcia, które urodziło się w tej rodzinie, przez te kobiety tego plemienia, które miały pokarm. Doradca starał się wytłumaczyć klientowi, że nie należy się wstydzić swojej kultury w takim miejscu, jakim jest EAASSG, gdzie każda Inność jest akceptowana. Dzięki tolerancji doradcy klient czuł się coraz mniej zażenowany własnym pochodzeniem. Wielu innych klientów pochodzących z tej samej kultury zachęcał do otwartości i szczerości wobec doradców, zapewniając o ich profesjonalizmie.

Kolejnym klientem była kobieta z Republiki Południowej Afryki, która miała zezwolenie na pracę jako pielęgniarka na terenie Anglii. Nie była uchodźcą ani osobą starającą się o azyl. Mimo kilkakrotnych wyjaśnień o niemożliwości uzyskania pomocy finansowej przychodziła codziennie do biura, by spędzić w nim kilka godzin. Prosiła o pomoc i wsparcie. Żyjąc bez światła i prądu, oszczędzała pieniądze, wysyłając całą swoją pensję rodzinie w RPA. Często przychodziła do biura, by spędzić w nim czas i porozmawiać z innymi uchodźcami. Jej obecność była wołaniem: „zauważcie mnie!”. Wielokrotnie otrzymywała komunikaty od doradców o tym, że niemożliwe jest udzielenia jej finansowego wsparcia. Postępowanie kobiety się nie zmieniło. Przychodziła do biura pod pretekstem napicia się kawy i zjedzenia ciastek. Rozmowy z tą klientką były szczególnie trudne, ponieważ konsekwentnie przyjmowała ona postawę roszczeniową. Codziennie doradca musiał informować kobietę, że EAASSG nie może jej pomóc, ale to nie zmieniło jej żebraczych zachowań.

Inna klientka pochodziła z Sudanu. Na spotkanie w instytucji poradniczej przy-

chodziła z całą rodziną – dziadkami, wujkami, dziećmi. Doradca rozmawiał z całą rodziną, która twierdziła, że: „sytuacja klientki i jej życie prywatne to sprawa całej rodziny”. Po kilku rozmowach doradca nabył podejrzeń, że klientka może cierpieć na zaburzenia psychiatryczne. W wyniku kilkakrotnych rozmów rodzina próbowała przekonać go, że jej zachowanie jest jak najbardziej akceptowane i „normalne” w ich kulturze. Doradca poprosił o pomoc tłumacza. Współpracował również z innymi doradcami pochodzącymi zarówno z tego samego kraju, jak i plemienia. Ważnym elementem pracy doradcy było skorzystanie z pomocy pracowników socjalnych, którzy pomagają doradcom we wskazaniu innych instytucji, oraz lekarzy pracujących z klientami pochodzącymi z tych obszarów kulturowych. Ze względu na duże zaufanie, jakim był obdarzany przez klientkę, uczestniczył w każdym jej spotkaniu z pracownikiem socjalnym, lekarzem. Akceptacja obecności rodziny w rozmowach z doradcą umożliwiła mu zyskanie szacunku. Dzięki temu prośba z jego strony skierowana do rodziny o nieuczestniczenie w badaniach lekarskich klientki spotkała się z akceptacją. Klientka uzyskała odpowiednią pomoc medyczną, a doradca dowoził jej rodzinę na spotkania z lekarzem.

Klientka z Wybrzeża Kości Słoniowej prosiła doradcę o poradę, gdyż chciałyby mieć dzieci, ale nie wie, kiedy powinna współżyć ze swoim mężem. Takie rozmowy odbywały się z kobietą doradcą. Doradca sugerował potrzebę rozmowy z lekarzem ginekologiem. Rozmowa dotyczyła możliwości obliczania dni płodnych i niepłodnych. Bardzo ważną część rozmowy poradniczej zajmowała wymiana informacji o kulturze i związanym z tym problemem seksualności klientki.

Tych kilka zaprezentowanych sytuacji pokazuje również, jak wielkie oczekiwania i wyzwania znajdują się przed polskim, interkulturowym poradnictwem. Badania i opracowania pokazują, że polskie poradnictwo jest w znikomym stopniu przygotowane na spotkanie z Innym klientem i Jego kulturą. Niemniej jednak napawa optymizmem duża mobilność polskiego społeczeństwa. Praktyczne uczenie się wielokulturowości na emigracji, doświadczanie Innego Świata, powroty do Polski z nowymi „obrazami świata” pobudzają do myślenia tych, z którymi się o tym rozmawia. Można mieć nadzieję, że doświadczenia osobiste w kontaktach interkulturowych, nagromadzona w nich wiedza będą zmieniały działania w polskim poradnictwie, a napływ przybyszy z innych kultur będzie wymuszał jego coraz bardziej interkulturowy kształt. Praca w instytucji pomagającej uchodźcom pokazała mi, że na świecie istnieje wiele efektywnych form pomagania, które odbiegają w swoim kształcie i treści od konwencjonalnego modelu zachodniego (paradygmatu zachodniego), a ich skuteczność zależy przede wszystkim od tego, jak odmienne są od obszaru kulturowego klienta i doradcy.

Ponieważ sytuacji interkulturowych nie unikniemy w Polsce, ważne jest przygotowanie szerokiego spektrum działań instytucjonalnych i edukacyjnych dla pracowników

mogących mieć kontakt z imigrantami, uchodźcami, obcokrajowcami przyjeżdżającymi do nowego kraju. Istnieje potrzeba zbudowania sprawnej infrastruktury pomocowej nie tylko w poradnictwie, ale w szeroko rozumianym wsparciu we wszelkich działaniach międzykulturowych w różnych instytucjach. Badacze T. Lewowicki, J. Nikitorowicz, W. Rabczuk, E. Ogrodzka-Mazur, Z. Jasiński w wielu swoich publikacjach wskazują na potrzebę podjęcia dyskusji, realizację programów, przygotowanie kompetentnych pracowników, nauczycieli, pedagogów wyposażonych w wiedzę i w umiejętności umożliwiające kontakt z osobami pochodzącymi z innych kultur¹².

Przestrzegają, że od braku wykształconych mechanizmów państwowych i konkretnych narzędzi do kontaktu z cudzoziemcami niedaleko do dyskryminacji i wyłączenia społecznego jakiejś grupy. Brak uregulowań prawnych co do traktowania mniejszości i gwarancji włączenia ich w codzienne życie wpływa na charakter relacji społecznych, nie pozostawiając miejsca na harmonijne spotkania międzykulturowe i współpracę pomiędzy reprezentantami odmiennych kultur. Uważam, że ludziom żyjącym w homogenicznym polskim społeczeństwie było i jest trudno wykształcić otwartość na Inność. Przy kontakcie z cudzoziemcem okazuje się, jak duży jest dystans pomiędzy ludźmi, jak mało wiedzy o innych i zrozumienia dla ich zachowań. „Uruchamiają się mechanizmy związane z przynależnością do własnej – znanej i bezpiecznej – grupy: stereotypy, faworyzowanie »swoich« i etnocentryzm. Osobom nie przyzwyczajonym do obcowania z innymi kulturami szczególnie trudno może być w zetknięciu z cudzoziemcami, także po wyjeździe ze swojego kraju”¹³, dlatego problematyka interkulturowego poradnictwa jest jak najbardziej aktualna i ważna.

¹² Badacze ci piszą o potrzebie opracowania spójnych propozycji programowych oraz realizacyjnych edukacji regionalnej, wielo- i międzykulturowej, jak również przygotowania kompetentnych pedagogów, których wiedza i umiejętności, w szczególności w określonych powyżej zakresach, umożliwią: przejście od tożsamości jednowymiarowej do rozproszonej i wielokulturowej; wybór wartości i tożsamości zgodnie ze współczynnikiem humanistycznym; przejście od monologu do dialogu kultur, od dominacji stereotypów i uprzedzeń do wzajemnego zrozumienia, otwarcia na świat, do negocjacji i dbałości o wspólny spadek kultury pogranicza; przejście od wychowania doktrynalnego, adaptacyjnego, przedmiotowego do szanującego inność, podmiotowego i przyjaznego (por. *Edukacja międzykulturowa. W kręgu potrzeb, oczekiwań i stereotypów*, red. J. Nikitorowicz, Białystok 1995; *Edukacja międzykulturowa w Polsce i na świecie*, red. T. Lewowicki, E. Ogrodzka-Mazur, A. Szczurek-Boruta, Katowice 2000; *W poszukiwaniu teorii przydatnych w badaniach międzykulturowych*, red. T. Lewowicki, E. Ogrodzka-Mazur, Cieszyn 2001.

¹³ D. Cieślowska, E. Kownacka, E. Koleczak, A. Pasowska-Rogacz, dz. cyt., s. 71.

COUNSELING IN INTERCULTURAL CONTEXTS

Summary

The author describes intercultural situations in counseling she witnessed or participated in as a counselor while working for EAASSG (*East Area Asylum Seekers Support Group*) - "Common Ground" located in the eastern part of Newcastle upon Tyne. The aim of the paper is to present intercultural contexts in counseling and the way in which British counselor take a practical advantage of the findings of research on culture codes. The author presents the classification of culture codes suggested by Margaret Malewska elaborated on the basis of the concept of culture codes defined by G. Hofstede and E. Hall. Globalization, socio-economic changes and migration result in new challenges for social aid institutions in Poland. The awareness and knowledge of culture codes plays a significant role in the work of counselors. Particular codes present the diversity of culture and world concepts recognized by clients. They offer counselors a better insight into the understanding of the personal situation of particular clients. The author presents several situations in which cultural contexts can be alien to Polish counselors due to limited experience in terms of work with people from different cultural areas. In the conclusion the author expresses her hope that Polish social workers will undertake all efforts to be well prepared while working with Others and Their culture.