

הנחיות לפסיכולוגים בעניין רב-תרבותיות בחינוך,

בהכשרה, במחקר, פרקטיקה ובשינוי ארגוני

כל בני האדם חיים בהקשרים חברתיים, פוליטיים, היסטוריים, וכלכליים; ופסיכולוגים נקראים במידה הולכת וגוברת להבין את ההשפעה של הקשרים אלו על התנהגותם. ההנחיות לפסיכולוגים בעניין חינוך, הכשרה, מחקר, פרקטיקה ושינוי ארגוני רב-תרבותיים משקפות את ההתפתחות הנמשכת של חקר הפסיכולוגיה, שינויים בחברה בכלל והנתונים ההולכים ומצטברים על אודות צורכיהם של יחידים וקבוצות שבאופן היסטורי נדחקו לשוליים או נושלו מזכויותיהם בתוך הפסיכולוגיה ועל ידי הפסיכולוגיה, בהסתמך על המורשת האתנית/ הגזעית שלהם ועל זהותם הקבוצתית-החברתית או חברותם בקבוצה כזו. הנחיות אלו בקשר לחינוך, הכשרה, מחקר, פרקטיקה ושינוי ארגוני רב-תרבותיים משקפות את הידע והכישורים הדרושים למקצוע הפסיכולוגיה בעיצומם של שינויים היסטוריים וסוציו-פוליטיים דרמטיים בחברה בארה"ב וכן את צורכיהן של קבוצות חדשות של מטופלים, שווקים ולקוחות.

היעדים הספציפיים של הנחיות אלו הם לספק לפסיכולוגים (א) את ההצדקה והצורך לטפל ברב-תרבותיות וגיוון בחינוך, הכשרה, מחקר, פרקטיקה ושינוי ארגוני; (ב) את המידע הבסיסי, המונחים הרלוונטיים, הגישה האמפירית הנוכחית מתוך הפסיכולוגיה ותחומים קרובים וכן נתונים אחרים התומכים בקווים המנחים המוצעים והמדגישים את חשיבותם; (ג) הפניות לשיפור מתודולוגיות קיימות של החינוך, ההכשרה, המחקר, הפרקטיקה והשינוי הארגוני; ו-(ד) פרדיגמות המרחיבות את היקף מקצוע הפסיכולוגיה.

הכוונה במילה 'חינוך' בהנחיות אלו היא לחינוך הפסיכולוגי של סטודנטים בכל תחומי הפסיכולוגיה, ואילו במונח 'הכשרה' הכוונה ספציפית יותר: יישומו של החינוך לשם פיתוחם של כישורים יישומיים וכישורים מחקריים. אנו דנים במחקר שמעורבים בו משתתפים אנושיים, ולא במחקר המבוסס על בעלי חיים או סימולציות מתמטיות. ב'פרקטיקה' הכוונה להתערבויות הכוללות ילדים, מתבגרים, מבוגרים, משפחות וארגונים, כפי שבדרך כלל קורה אצל פסיכולוגים קליניים ויועצים ארגוניים וחינוכיים. לבסוף, אנו מתמקדים בעבודת הייעוץ הארגוני של פסיכולוגים ובתפקידים אחרים הקשורים בניהול ארגוני הנמצאים בעמדות שבהן ביכולתם לקדם שינוי ארגוני ופיתוח של מדיניות.

הנחיות אלו עוסקות בקבוצות מיעוט אתניות וגזעיות בארה"ב ואף ביחידים, ילדים ומשפחות מרקעים דו-גזעיים, רב-אתניים ורב-גזעיים. אם כן, אנו מגדירים הגדרה צרה את המונח 'רב-תרבותי' בהנחיות אלו כדי שנוכל לעסוק באינטראקציות בין יחידים מקבוצות מיעוט אתניות וגזעיות בארה"ב ובתרבות האירופית-האמריקנית הדומיננטית. חברות בקבוצות מיעוט אתניות וגזעיות כוללת יחידים שמוצאם באסיה ובאיי האוקיינוס השקט, אפריקה השחורה התת-סהרית וכן בעלי מוצא לטיני/ היספני ומוצא אמריקני-ילידי/ אינדיאני-אמריקני, אם כי יש הטרוגניות גדולה בתוך כל אחת מהקבוצות הללו. ההנחיות עוסקות גם בעבודתם של פסיכולוגים ובאינטראקציות עם יחידים בני אומות אחרות, ובהם סטודנטים בין-לאומיים, מהגרים ועובדים זמניים בארץ זו.

המונח 'הנחיות' עוסק בהתבטאויות, הצהרות או הכרזות המציעות התנהגות מקצועית, יזמות מקצועית או התנהגות מקצועית של פסיכולוגים או ממליצות עליהן (APA, 1992). הנחיות שונות מתקנים: תקנים מחייבים ועשויים להיות מלווים במנגנון אכיפה (APA, 2001). הם נועדו לקדם את הפיתוח השיטתי הנמשך של המקצוע ולסייע להבטיח רמה גבוהה של פרקטיקה מקצועית מצד פסיכולוגים. לעומתם, הנחיות לא נועדו לחייב או למצות, וייתכן שלא יהיה אפשר להחילן על כל מצב מקצועי וקליני. הן אינן רשמיות ולא נועדו להיות מקודמות על פני שיקול דעתם של פסיכולוגים. כמו כן, אפשר שחוקים ברמה הפדרלית או ברמת המדינה יוציאו הנחיות אלו מכלל שימוש.

היקף ההנחיות

מסמך זה מקיף אך אינו ממצה. אנו מתכוונים לשקף את ההקשר וההיגיון של קווים מנחים אלו בסביבות ובמצבים רבים, אך גם מודים שאנו מצפים שיתפתחו עם הזמן, ככל שיתקבלו דוגמאות מאירות נוספות ומראי מקום. תחילה נספק עדויות המצביעות על הצורך בהנחיות רב-תרבותיות, מתוך סקירה כוללת של הנתונים הדמוגרפיים העדכניים ביותר בעניין גיוון גזעי/אתני בארה"ב והייצוג של מיעוטים גזעיים/אתניים בחינוך ובפסיכולוגיה. לאחר מכן נדון בהתפתחויות החברתיות והפוליטיות בארה"ב ובמקצוע הפסיכולוגיה. אלו מספקות את ההקשר לפיתוח ההנחיות ואת עקרונות היסוד שעליהם אנו מבססים את ההנחיות. לאחר מכן תוצג כל אחת מההנחיות. שתי ההנחיות הראשונות תוכננו לחול על כל הפסיכולוגים משתי נקודות מבט מרכזיות: (א) הכרת העצמי במסגרת מורשת תרבותית וזהויות חברתיות משתנות; ו-(ב) הכרת תרבויות אחרות. הנחיות 6-3 עוסקות ביישום הרב-תרבותיות בחינוך, הכשרה, מחקר, פרקטיקה ושינוי ארגוני.

נעשה ניסיון לשלב בהנחיות מחקרים אמפיריים של יחסים בין קבוצות וזהות אתנית, קונסמזם מקצועי ותפיסות וחוויות אחרות של קבוצות מיעוט אתניות וגזעיות, אך סקירה יסודית ומקפת של כל הספרות הקשורה לגזע, אתניות תהליכים בין-קבוצתיים ואסטרטגיות לפיתוח ארגוני במטרה לטפל ברב-תרבותיות בהקשרים של תעסוקה והחינוך מקצועי הושארה מחוץ להיקפו של מסמך זה. במקומה ניסינו במידת האפשר לספק דוגמאות של ספרות אמפירית ומושגית רלוונטית להנחיות.

גיוון אתני/גזעי בארה"ב ובפסיכולוגיה

יחידים בני מיעוטים אתניים וגזעיים ו/או בעלי מורשת דו-גזעית/רב-אתנית/רב-גזעית מייצגים אחוז הולך וגדל של האוכלוסייה בארה"ב (United States Census Bureau, 1997; Judy & D'Amico, 2001; Wehrly, Kenney, & Kenney, 1999). אך שמגמות דמוגרפיות אלו כבר נדונו מאז המפקד הקודם בשנת 1990, מוסדות חינוכיים, מעסיקים, רשויות ממשלתיות, גופים מקצועיים וגופים המעניקים הסמכה מתחילים עתה לעסוק במאמצים שיטתיים לדעת יותר, להיות מיומנים יותר ולהגיב טוב יותר לרב-תרבותיות. נתוני מפקד 2000 מבהירים את השינויים בגיוון בארה"ב (U.S. Census Bureau, 2001). ככלל, כ-67% מהאוכלוסייה מזהים עצמם לבנים. מתוך 33% הנתרים, בערך 13% ציינו שהם אמריקנים אפריקנים, 1.5% אינדיאנים אמריקנים או ילידי אלסקה, 4.5% אסיאתים או מאיי האוקיינוס השקט, 13% היספנים וכ-7% ציינו שהם בני גזע אחר כלשהו.

קטגוריות אלו חופפות זו את זו, מאחר שיחידים יכלו לבחור יותר מהשתייכות גזעית אחת. הגיוון הגזעי/ האתני משתנה מאוד ממדינה למדינה. כפי שסוכם בסדרה של מפות שיצרו Brewer ו-Suchan מתוך נתוני מפקד 2000 (2001), שיעורי גיוון גבוהים (המקומות שקבוצות מיעוט גזעיות/ אתניות נוטות להיות 60% עד 77% מכלל האוכלוסייה) נוטים להתקבץ לאורך החוף או הגבול המקסיקני, והם כוללים את קליפורניה, טקסס, אריזונה, ניו-מקסיקו ווירג'יניה. אבל נוסף על מדינות אלו אפשר למצוא מדינות בעלות רמת גיוון בינונית-גבוהה (49%-59% קבוצות מיעוט אתני/גזעי) בכל רחבי ארה"ב, ובהן מרילנד, ניו-יורק, אילינוי, מדינת ושינגטון, נבדה, קולורדו, מונטנה, אלסקה, צפון דקוטה, דרום דקוטה, מינסוטה, ויסקונסין, מישיגן, ארקנסו, לואיזיאנה, אלבמה וצפון ודרום קרוליינה.

בעשר השנים האחרונות העלייה הגדולה ביותר באחוזים באוכלוסי מיעוט אתניים דווחה בכל הקשור באמריקנים האסיאתים/ ילידי האיים באוקיינוס השקט ובקרב הלטינו/ היספנים. בכמה חלקים של ארה"ב כבר אין האמריקנים האירופים הלבנים מהווים רוב ברור באוכלוסייה. Brewer ו-Suchan (2001) מצאו שהגיוון גדל בכל המדינות בארה"ב, ובחלקים של כמה מדינות, בשיעור של עד 34%. מדינות שבהן הייתה העלייה הגדולה ביותר בגיוון היו שונות אלו מאלו מבחינה גאוגרפית, ובהן המערב התיכון (נברסקה, איווה, קנזס, מזרח קולורדו) הדרום (ג'ורג'יה, פלורידה, טקסס ואוקלהומה), צפון המערב (איידהו, אורגון). נוסף על כך, בפעם הראשונה אפשר מפקד 2000 לאנשים לרשום יותר מהשתייכות גזעית/אתנית אחת (U.S. Census Bureau, 2001). רק 2.4% מכלל האוכלוסיות בארה"ב סימנו יותר מהשתייכות גזעית אחת, ו-42% מהמסמנים שני גזעים או יותר היו צעירים בני פחות מ-18. ממצא זה מעיד על גידול בשיעורי הילודה של יחידים דו-גזעיים. אין ספק שארה"ב הופכת למגוונת יותר מבחינה גזעית ואתנית, ולכן גדל הצורך הדחוף בפרקטיקות ושירותים בעלי רגישות תרבותית.

גיוון אתני, גזעי ורב-תרבותי באוכלוסייה משתקף בהשכלה גבוהה. נקודה זו חשובה לפסיכולוגים מפני שהיא משקפת שינויים בהרכב האתני של אוכלוסיית הסטודנטים שאנו מלמדים ומכשירים. הרישום למכללות גדל בשיעור של 62% בקרב תלמידים שאינם לבנים בין השנים 1988 ל-1998 (הנתונים העדכניים ביותר העומדים לרשותנו), אף ששיעורי השלמת הלימודים במכללות שונים בין סטודנטים לבנים לבין בני מיעוטים גזעיים/ אתניים. שיעורי השלמת הלימודים במכללות בשנת 2000 (U.S. Census Bureau, 2001) בקרב יחידים לבנים בגילים 25–29 היו 29.6% לעומת 17.8% בקרב אמריקנים אפריקנים, 53.9% בקרב אמריקנים אסיאתים/ בני איי האוקיינוס השקט ו-9.7% בקרב ההיספנים. הנתונים הסטטיסטיים המקבילים בשנת 1991 לעומת 1974 היו 24.6% לעומת 22% אצל לבנים, 11% לעומת 7.9% אצל אמריקנים אפריקנים/ שחורים, ו-9.2% לעומת 5.7% אצל היספנים. הנתונים על היספנים נאספו בפעם הראשונה בשנת 1974; נתונים בקשר לאמריקנים אסיאתים/ בני איי האוקיינוס השקט לא נאספו עד אמצע שנות ה-90. ברור כי לפי נתונים אלו תלמידים בני מיעוטים גזעיים/ אתניים מסיימים את המכללות בשיעורים נמוכים מתלמידים לבנים, אך הנתונים גם מראים על התקדמותם בתחום ההשכלה.

להשלמת תואר בפסיכולוגיה יש קשר מיוחד להנחיות אלו, מאחר שהשגת תואר ממכללה, מבחינת סטודנט שרוצה להיות פסיכולוג, היא השלב הראשון בדרך. המרכז הלאומי לנתונים סטטיסטיים

חינוכיים אוסף מידע על תארים שניתנו על פי אזור בתוספת דיווח על גזע/ אתניות. הדוח האחרון של המרכז (NCES, 2001) מציין שהוענקו 74,060 תארים ראשונים (BA) בפסיכולוגיה בשנה האחרונה, 14,465 תארי מוסמך בפסיכולוגיה ו-4,310 תוארי דוקטור בפסיכולוגיה. רוב התארים הוענקו ללבנים (72% מהתואר הראשון והשני ו-77% מתוארי הדוקטור). אמריקנים אפריקנים קיבלו 10% מתעודות התואר הראשון והשני ו-5% מתוארי הדוקטור, ההיספנים קיבלו 10% מתעודות התואר הראשון ו-5% מתוארי המוסמך והדוקטור, אמריקנים אסיאתיים/בני איי האוקיינוס השקט קיבלו 6% מתוארי הבוגר, 3% מתוארי המוסמך ו-4% מתוארי הדוקטור בפסיכולוגיה. אינדיאנים אמריקנים קיבלו פחות מ-1% מכל התארים בפסיכולוגיה. בהשוואה לשיעורה של כל אחת מקבוצות מיעוט אלו באוכלוסייה, כפי שצוין לעיל, אפשר לומר שהיה תת-ייצוג של הסטודנטים בני קבוצות המיעוט הגזעיות/ אתניות בכל רמות הפסיכולוגיה, אך במיוחד ברמה של הדוקטורט, נקודת הכניסה העיקרית לעבודה בתור פסיכולוג.

כך, סטודנטים בני מיעוטים גזעיים/ אתניים, בין מסיבות אישיות בין מסיבות סביבתיות (כגון אפליה וחסמים הנובעים מהגבלות חיצוניות), נושרים יותר ויותר מהצגרת המובילה לעיסוק בתור פסיכולוג. הייצוג הגזעי בתוך מקצוע הפסיכולוגיה קטן אך הוא באופן דומה. (Kite et al. (2001) דיווחו שמספר הפסיכולוגים בני מיעוטים אתניים קטן משאפשר יהיה לפרטו על פי מוצא אתני. ואכן, בשנת 2002 הראו נתוני החברות ב-APA ש-0.3% מהחברים הם ממוצא אינדיאני אמריקני, 1.7% ממוצא אסיאתי, 2.1% ממוצא היספני ו-1.7% ממוצא אמריקני אפריקני (APA Research Office, 2002a). היה בכך כדי לשקף בכירור את תת-הייצוג החמור של פסיכולוגים שאינם לבנים בתוך הארגון. רמת הייצוג טובה קצת יותר בתוך הנהלת APA. בשנת 2002 1.7% ממנהלי APA היו אינדיאנים אמריקנים, 3.6% היו אסיאתים, 5.1% היו שחורים ו-4.8% היו היספנים (APA Research Office 2002b).

הנחיות אלו מבוססות על ההנחה המרכזית שאוכלוסיית ארה"ב היא אוכלוסייה מגוונת מבחינה גזעית/ אתנית ושסטודנטים, משתתפי מחקרים, לקוחות וכוח העבודה יבואו במידה הולכת וגדלה מתרבויות מגוונות מבחינה גזעית/ אתנית. יתרה מזאת, אנו מעודדים מחנכים, מדריכי פסיכולוגים, חוקרים בתחום הפסיכולוגיה, ספקי שירות ופסיכולוגים המיישמים שינויים ארגוניים, לרכוש כישורים שיאפשרו להם לעבוד ביעילות עם יחידים וקבוצות שבאים מריבוי של רקעים תרבותיים. אנו מבססים את ההנחה שלנו על עקרונות האתיקה של הפסיכולוגים המחייבים אותנו להיות מיומנים בעבודה עם מגוון אוכלוסיות (עיקרון א), לכבד את זכויותיהם של אחרים (עיקרון ד), לדאוג שלא להזיק לאחרים (עיקרון ה) ולתרום לצד חברתי (עיקרון ו, APA, 1992). אנו מאמינים שההנחיות יסייעו לפסיכולוגים להגיע לחינוך, להכשרה, למחקר, לפרקטיקה ולשינוי הארגוני ההולמים מבחינת מיקוד תרבותי.

גורמים נוספים שהשפיעו על הנחיות אלו הם המחקר, הקונסנזוס בתוך המקצוע והספרות בעניין תפישותיהן של קבוצות מיעוט אתניות ומערכות היחסים בין קבוצות (Dovidio & Gaertner, 1998; Dovidio, Gaertner, & Validzic, 1998; Gaertner & Dovidio, 2000), חוויותיהן של קבוצות מיעוט אתניות וגזעיות (Sue, 1999; Swim & Stagnor, 1998; USHHS, 2000, 2001), מודלים תאורטיים רב-תחומיים (Arredondo & Glauner, 1992; Helms, 1990; Hofstede, 1980; Kluckhohn) וזהות עולם ולתרות (Strodbeck, 1961; Markus & Kitayama, 2001; Sue & Sue, 1977) והעבודה על הנחיות בין-תרבותיות

Arredondo et al., 1996; Sue,) רב-תרבותיות ומיומנויות שפותחה בעשרים השנים האחרונות (Arredondo, & McDavis, 1992; Sue et al., 1982). אך שהמחברים מכירים בחשיבות ההולכת וגוברת לבחינת הסוגיות הנדונות בהנחיות אלו במסגרת עולמית, ההנחיות מתמקדות בהקשר הספציפי לארה"ב ולשטחים הנתונים להשפעתה, למשל פורטו-ריקו וגואם.

הגדרות

יש מחלוקת של ממש וחפיפה במונחים המשמשים לציון גזע, תרבות ומוצא אתני (Helms & Talleyrand, 1997; Phinney, 1996). בסעיף זה נגדיר מונחים כפי שישמשו אותנו לכל אורך הנחיות אלו:

תרבות הגדרתה של 'תרבות' היא מערכת האמונות והאוריינטציה הערכית המשפיעות על מנהגים, נורמות, פרקטיקות ומוסדות חברתיים, ובהם תהליכים פסיכולוגיים (שפה, שיטות טיפול בילדים, אמצעי תקשורת, מערכות חינוכיות) וארגונים (אמצעי תקשורת, מערכות חינוך; Fiske, Kitayama, Markus, & Nisbett, 1998). בתוך הגדרה זו גלומה ההכרה שבני האדם הם ישויות תרבותיות ויש להם מורשת תרבותית, אתנית וגזעית. לפי התיאור, תרבות היא התגלמות של תפיסת עולם באמצעות אמונות, ערכים ופרקטיקות שנלמדו והועברו, ובהן מסורות דתיות ורוחניות. תרבות גם מקיפה דרך חיים המושפעת מכוחות היסטוריים, כלכליים, אקולוגיים ופוליטיים הפועלים על הקבוצה. הגדרות אלו מעידות שתרבות היא עניין נזיל ודינמי ושיש תופעות תרבותיות אוניברסליות, נוסף על מבנים תרבותיים ספציפיים או יחסיים.

גזע הבסיס הביולוגי של גזע היה לא אחת מקור למחלוקות לוהטות למדי בפסיכולוגיה (Fish, 1995; Helms & Talleyrand, 1997; Jensen, 1995; Levin, 1995; Phinney, 1996; Rushton, 1995; Sun, Helms (1999-1995; Yee, Fairchild, Weizmann, & Wyatt, 1993) ומציינים שאין ל'גזע' שום הגדרה שבקונסנזוס ושלמעשה הקטגוריות הביולוגיות הגזעיות והמאפיינים הפנוטיפיים מפגינים שונות גדולה יותר בתוך קבוצות מאשר בין קבוצות. בהנחיות אלו ההגדרה של גזע נחשבת להגדרה מובנית-חברתית, ולא הגדרה לפי קביעה ביולוגית. אם כן, גזע הוא קטגוריה שאחרים מקטלגים בה יחידים על בסיס המאפיינים הפיזיים שלהם, כגון צבע עור או סוג שיער, וההכללות והסטריאוטיפים הנלווים לכך. כך, "אנשים זוכים ליחס או נחקרים כאילו הם שייכים לקבוצות גזעיות מוגדרות ביולוגית על סמך מאפיינים כאלה" (Helms & Talleyrand, 1997).

אתניות בדומה למושגים 'גזע' ו'תרבות', גם למונח 'אתניות' אין הגדרה מוסכמת כללית; בהנחיות אלו נראה באתניות קבלה של המוסכמות והמנהגים הקבוצתיים של תרבות המוצא שלך ותחושת ההשתייכות הנלווית לקבלה זו. אנו מציינים גם שבהתאם לעמדתם של Sedikides (1999), Brewer (2001) and Hornsey and Hogg (2000), ליחידים יש יכולות להיות זהויות אתניות רבות הפועלות בהדגשים שונים זה מזה ובזמנים שונים זה מזה.

רב-תרבותיות וגיוון המונחים 'רב-תרבותיות' ו'גיוון' משמשים לחילופין כדי לכלול היבטים של זהות שמקורם במגדר, אוריינטציה מינית, נכות, מעמד חברתי-כלכלי או גיל. רב-תרבותיות במובן המוחלט של המילה מכירה בטווח הרחב של ממדי גזע, אתניות, שפה אוריינטציה מינית, מגדר, גיל, נכות, מעמד, השכלה, אוריינטציה דתית/ רוחנית וממדים תרבותיים אחרים. כל אלה הם היבטים

מכריעים של זהותו האתנית/ הגזעית והאישית של יחיד, ואנו מעודדים פסיכולוגים להיות מודעים לעניינים הקשורים בכל הממדים הללו של תרבות. נוסף על כך, לכל ממד תרבותי יש בעיות וסוגיות מיוחדות הקשורות בו. כפי שצוין בהנחיות לפסיכותרפיה עם לקוחות לסביות, הומוסקסואלים וביסקסואלים (APA 2000), כל יחיד שייך ל/מזדהה עם כמה זהויות, וכמה מזהויות אלו באות באינטראקציה זו עם זו. כדי לסייע ביעילות ללקוחות, כדי להכשיר ביעילות תלמידים, כדי לשמש סוכני שינוי ומדענים יעילים אנו מעודדים פסיכולוגים להכיר את הבעיות הכרוכות בזהויות רבות אלו בקרב יחידים וביניהם. עם זה, כפי שצינו קודם, בהנחיות אלו נשתמש במונח 'רב-תרבותי' שימוש צר למדי, כדי לציין את האינטראקציות בין קבוצות גזעיות/ אתניות בארה"ב ואת ההשלכות בכל הקשור בהשכלה, הכשרה, מחקר, פרקטיקה ושינוי ארגוני.

למושג 'גיוון' היה שימוש רחב בהקשרים תעסוקתיים, והוא קיבל דגש רב יותר בזכות מחקרי מכוון Hudson (כפי שדווחו ב-2000 Johnson & Packer, 1987) ו-2000 (Workforce 2000) (וב-2020 Judy Workforce & D'Amico, 1997). יישום המונח החל מהתייחסות לנשים ולבני אדם שאינם לבנים ושמיוצגים בתת-ייצוג במקום העבודה, בייחוד בתפקידים של קבלת החלטות. המונח התפתח מאז וקיבל משמעות מקיפה יותר מבחינת כוונתו ויישומו, והוא עוסק בזהויות החברתיות של יחידים, ובהן גיל, אוריינטציה מינית, נכות פיזית, מעמד סוציו-אקונומי, גזע/ אתניות, תפקיד/ עמדה במקום העבודה, אוריינטציה דתית ורוחנית ודאגות הקשורות לעבודה/ משפחה (Loden, 1996).

ממוקד-תרבות אנו משתמשים במונח 'ממוקד-תרבות' לכל אורך ההנחיות כדי לעודד פסיכולוגים לראות ביעדשה תרבותית מוקד מרכזי של התנהגות מקצועית. בפרקטיקה הממוקדת בתרבות, פסיכולוגים מכירים בהיותם של כל היחידים, ובהם הם עצמם, מושפעים ממגוון הקשרים, ובהם הקשרים היסטוריים, אקולוגיים, סוציו-פוליטיים ומשמעתיים. "אם התרבות היא חלק מהסביבה, וכל התנהגות מעוצבת על ידי תרבות, אזי ייעוץ ממוקד-תרבות יגיב לכל הדפוסים התרבותיים הנלמדים" (Pedersen, 1997, p. 256). כך למשל, התמקדות ממוקדת-תרבות מעלה אצל הפסיכולוג את השיקול שההתנהגות עשויה להיות תוצאה של עיצוב תרבותי, של הקבוצות אליהן אדם משתייך ושל סטריאוטיפים תרבותיים, ובהם סטריאוטיפים העוסקים בחברי קבוצות שיש עליהן סטיגמה (Gaertner & Dovidio, 2000; Major, Quinton, & McCoy, in press; Markus & Kitayama, 1991; Steele, 1997).

התפתחויות היסטוריות וסוציו-פוליטיות בהנחיות

יש כמה אירועים ברמה הארצית, התפתחויות ספציפיות של ה-APA ויזמות של התאחדויות מקצועיות אחרות המספקים הקשר היסטורי לפיתוח של הנחיות רב-תרבותיות וספציפיות לתרבות, בהתמקדות בקבוצות מיעוט גזעיות/ אתניות. ברמה הלאומית מחק ב-1954 בית המשפט העליון את הדוקטרינה של 'נפרד אבל שווה' שהנחתה את החינוך המופרד. Benjamin and Crouse (2002) מציינים שנוסף על הכנת הבמה לשוויון חברתי רב יותר בחינוך, היה המקרה המשפטי של *Brown vs Board of Education*, נקודת מפנה חשובה בפסיכולוגיה, מכני שזו הייתה "הפעם הראשונה שמחקר פסיכולוגי צוטט במסגרת החלטה של בית המשפט העליון" (עמ' 38). עשור שנים אחר כך הכין חוק זכויות האזרח משנת 1964 את הבמה לתנועות סוציו-פוליטיות ולפיתוח של

חקיקה נוספת שנועדה להגן על זכויותיהם של יחידים ושל קבוצות ברמה הארצית, ברמת המדינה וברמה המקומית. תנועות אלו והחקיקה שצמחה מתוכן עסקו ספציפית בזכויות של שוויון וגישה המבוססות על מגדר, גיל, מוגבלות, מוצא לאומי, דת, אוריינטציה מינית וכמובן, אתניות וגזע. עם זאת, חשוב גם לציין שבתנועות להפסקת ההעדפה המתקנת בקליפורניה, מיישיגן וטקסס יש משום מאמצים סוציו-פוליטיים המאיימים על קידום זכויותיהם של יחידים וקבוצות שההיסטוריה מעידה כי נדחקו לשוליים.

מחלוקות ארציות הקשורות לפערי טיפול בריאות ובריאות הנפש בקבוצות מיעוט אתניות/ גזעיות הסתיימו בתפקיד שהיה לפסיכולוגים בדו-שיח של הנשיא קלינטון על גזע וגזענות באמצע שנות ה-90 ובדיווחים של הרופא הכללי של ארה"ב בשנים 2000 ו-2001. הדיונים הארציים אף הובילו לשינויים ראויים לציון במבנה הארגוני. כך למשל המוסד הלאומי לבריאות הנפש הקים משרד לחקר המיעוטים בשנת 1971 והתארגן מחדש כדי לכלול בתוכו מחקר ממוקד-מיעוטים-אתניים בכל התחומים בשנת 1985 וכן הצדקות לגיוון אוכלוסיות המחקר. ממצאים ממחקר ממומן זה סייעו להגדיר מדיניות ספציפית בעניין קבוצות מיעוט גזעיות/ אתניות.

נקודת מבטם של פסיכולוגים על תפקידו של הגזע בחינוך זכתה להתייחסות במשך כמעט מאה שנה (Suzuki & Valencia, 1997 מציגים סקירה היסטורית). אכן, המונחים 'גזע', 'תרבות' ו'יחסים בין-קבוצתיים' שימשו תחומי מחקר לפסיכולוגים כמעט מאז תחילתה של הפסיכולוגיה, ובהם Clark (1954), Allport (1940) & Clark (1945) (Lewin) (ראו Duckitt, 1992 לסקירה היסטורית).

בתוך מקצוע הפסיכולוגיה הוקדשה בפעם הראשונה תשומת לב לתרבות המשתנה בפרקטיקה קלינית בכינוס וייל (Vail) משנת 1973 (Korman, 1974). אחת ההמלצות של כינוס זה הייתה לכלול את ההכשרה בגיוון תרבותי בכל תכניות הדוקטורט ובאמצעות סדנאות. משך שני העשורים הבאים המשיכו לייחד תשומת לב להכשרה נאותה המבוססת על מצרפים רב-תרבותיים וספציפיים לתרבות. ועדת ה-APA להסמכת 'תחומים ותקנים להסמכה' כללה גיוון תרבותי בתור רכיב של הכשרה אפקטיבית בשנת 1986 והמשיכה לעשות זאת גם בהנחיות 2002 (APA, 2002). במאמצים אלו יש הכרה בחשיבות ההבדלים התרבותיים והאישיים ובגיוון בהכשרה של פסיכולוגים בתחום הקלינאות, הייעוץ והחינוך. בהמשך החלו מועצות ההכשרה של תחומים אלו לכלול את הגיוון התרבותי בתכניותיהן, למשל תכנית ההכשרה לדוגמה בתחום הפסיכולוגיה הייעוצית של מועצת הפסיכולוגיה הייעוצית (Murdock, Alcorn, Heesacker, & Stoltenberg, 1998) ותקנים של המועצה הלאומית לבתי ספר ותכניות פסיכולוגיה מקצועית (Peng & Nisbett, 1999).

בד בבד שינויים המשקפים תשומת לב רבה יותר לגיוון תרבותי החלו להתגלות באמצעות שינויים מבניים ותפקודיים בתוך ארגון ה-APA. המשרד לענייני מיעוטים אתניים (OEMA) הוקם ב-1979. שנה אחר כך הוקמה המועצה לענייני מיעוטים אתניים (BEMA). על BEMA הוטל לקדם את התשתית המדעית של ההשפעה והאפקט של תרבות, גזע ואתניות על התנהגותם של יחידים ואת השתתפותם של פסיכולוגים בני מיעוטים אתניים בתוך הארגון. BEMA הקימה צוות משימה לחינוך והכשרת מיעוטים בשנת 1981. צוות משימה שני להתקשרות עם ציבורי מיעוטים הוקם ב-1984. ב-1990 הוקמה המועצה לקידום הפסיכולוגיה למען האינטרס הציבורי (BAPPI) וגם הוועדה לענייני מיעוטים אתניים (CEMA). גופים אלו החליפו את BEMA בתוך מבנה הניהול

של ה-APA. הוועדה לגיוס, שמירה והכשרה של מיעוטים אתניים הוקמה בשנת 1994 ופרסמה דוח ותכנית חומש להגדלת מספר התלמידים בפסיכולוגיה. מאמצים רבים אלו של ה-APA ושל המחלקות החלו לתת אותותיהם ביצירתה של מדיניות. ההנחיות הכלליות לספקי שירותים פסיכולוגיים "פותחו בהבנה שצריך לתכנן וליישם שירותים פסיכולוגיים כדי שיהיו רגישים לגורמים הקשורים לחיים בחברה פלורליסטית, כגון גיל, מגדר, אוריינטציה רגשית, תרבות ואתניות" (APA, 1987).

בשנת 1990 פרסם APA את ההנחיות לספקי שירותים פסיכולוגיים לאוכלוסיות שונות מבחינה אתנית, לשונית ותרבותית (APA, 1990). בעקבות זאת, תיקון 1992 של קוד האתיקה כלל את עיקרון ד: כבוד לזכויותיהם וכבודם של אנשים. במסגרת עיקרון זה צוין בין השאר: "פסיכולוגים יודעים מה ההבדלים התרבותיים, האישיים ותלויי התפקיד, ובהם ההבדלים הקשורים לגיל, מגדר, גזע, אתניות, מוצא לאומי...." (עמ' 1598). קוד האתיקה כולל גם תקנים אתיים הקשורים לגיוון תרבותי ולמיומנות (1.08), הערכה (2.04), ומחקר (6.07 ו-6.11).

ההנחיות הנוכחיות בקשר לחינוך, הכשרה, מחקר, פרקטיקה ושינוי ארגוני רב-תרבותיים פותחו בעקבות הסביבה הסוציו-פוליטית בתוך ארה"ב והעבודה שהביאה אתה לפסיכולוגים בתוך הארגון המקצועי. היה כבר מגוון יזמות ארגונית שהתמקדו בגזע ואתניות, אך הנחיות אלו הן הראשונות שעניינן בהשלכות של גזע ואתניות על חינוך, הכשרה, מחקר, פרקטיקה ושינוי ארגוני בתחום הפסיכולוגי. הנחיות אלו הן הצעד המעודכן ביותר במאמץ מתמשך לספק לפסיכולוגים בארה"ב מסגרת לשירותים הניתנים לאוכלוסייה שהגיוון בה הולך וגדל. מטרתן לסייע לפסיכולוגים לספק שירותים אלו. למעשה יש היסטוריה חברתית וארגונית/ מקצועית המראה בעקיבות שכדאי לייחד תשומת לב פורמלית יותר לסדר יום רב-תרבותי וספציפי לתרבות.

מבוא להנחיות: הנחות ועקרונות

הנחיות אלו, כפי שצוין כבר, עוסקות בתפקידם של פסיכולוגים הן בעלי מעמד של מיעוט אתני/גזעי הן חסרי מעמד כזה בתחומי החינוך, ההכשרה, המחקר, הפרקטיקה והארגונים. כמו כן הן עוסקות בסטודנטים, במשתתפים במחקרים ובלקוחות שהמורשת שלהם היא של מיעוט גזעי/אתני. בחינוך, הכשרה, מחקר ופרקטיקה בתחום הפסיכולוגיה מתרחשות כל העסקאות בין בניהן של שתי תרבויות או יותר. גזע ואתניות, בהיותם גם אדנים של זהות וגם כוחות דינמיים, יכולים להשפיע על הפרקטיקה וההתערבות הפסיכולוגית בכל הרמות. עקרונות אלו מנסחים יחס של כבוד והכלה למורשת הלאומית של כל הקבוצות התרבותיות, הכרה בקשרים תרבותיים בתור כוחות מגדירים להתנסות החיה של יחידים ושל קבוצות ולתפקידם של כוחות חיצוניים כגון אירועים היסטוריים, כלכליים וסוציו-פוליטיים.

עיגון פילוסופי זה משמש לחיזוק האמינות של תכנון החינוך, המחקר, הפרקטיקה, השינוי הארגוני ופיתוח המדיניות בחברה הכללית ושל יישומם מבחינה תרבותית ומדעית. אם רוצים שמקצוע הפסיכולוגיה יתחשב בתרבות ברמה התאורטית והמעשית כאחד, יש צורך בפסיכולוגים כדי שישמשו המעבירים העיקריים של תרבות המקצוע ושיקבלו עליהם את

האחריות לתרום לקידום הידע התרבותי, הרגישות וההבנה. במילים אחרות, פסיכולוגים יכולים לשמש מנהיגים לשינוי פרו-חברתי. הם יכולים לעסוק בהסברה חיונית ובצדק חברתי, ובכך לקדם את ההבנה החברתית, האישור וההערכה של רב-תרבותיות מול ההשפעות המזיקות של גזענות ודעות קדומות ברמה האישית, המוסדית והחברתית, וכל צורות הדיכוי המבוססות על סטריאוטיפים ואפליה.

ואלה העקרונות שעליהם מבוססות ההנחיות לחינוך, הכשרה, מחקר ופרקטיקה רב-תרבותיים בפסיכולוגיה:

1. ההתנהגות האתית של פסיכולוגים משתפרת בזכות הכרת ההבדלים באמונות ובמעשים הנובעים מתהליכי חברות המתוארכים על ידי השתייכות לקבוצה גזעית ואתנית וחברות בקבוצה כזאת ובזכות הכרת האופן שבו אמונות ומעשים אלו ישיעו בהכרח על החינוך, ההכשרה, המחקר והפרקטיקה של הפסיכולוגיה (עקרונות ד' ו-ו' ב-ב-Council ; APA Code of Ethics, 1992 ; Council of National Associations for the Advancement of Ethnic Minority Issues, 2000).
2. הבנה והכרה של הממשק בין חוויות החברות של יחידים המבוססות על מורשת אתנית וגזעית יכולות לשפר את איכות החינוך, ההכשרה, הפרקטיקה והמחקר בתחום הפסיכולוגיה (American Council on Education, 2000; American Council on Education and American Association of University Professors, 2000; Biddle, BAnk, & Slavings, 1990).
3. הכרה בדרכים שהמפגש בין חברות בקבוצות גזעיות ואתניות לבין ממדים אחרים של זהות (כגון מגדר, גיל, אוריינטציה מינית, נכות, אוריינטציה דתית/ רוחנית, הישגים/ חוויות חינוכיות, ומעמד סוציו-אקונומי) מקדמת את ההבנה והטיפול בכל האנשים (Berberich, 1998; Greene, 2000; Jackson-Triche, Sullivan, Wells, Rogers, Camp, & Mazel, 2000; Wu, 2000).
4. הכרת גישות שמקורן בהיסטוריה, שראו בהבדלים תרבותיים מגרעות ולא העריכו זהויות חברתיות מסוימות, מסייעת לפסיכולוגים להבין את תת-הייצוג של מיעוטים אתניים במקצוע ומאשרת ומעריכה את תפקיד האתניות והגזע בפיתוחה של זהות אישית (Coll, Akerman, & Cicchetti, 2000; Medved, Morrison, Dearing, Larson, Cline, & Brummans, 2001; Mosely-Howard & Borgan Evans, 2000; Sue, 1999; Witte & Morrison, 1995).
5. לפסיכולוגים יש יכולת ייחודית לקדם את השוויון הגזעי ואת הצדק החברתי. יכולת זו מסתייעת במודעותם להשפעתם על אחרים ולהשפעה של התפקידים האישיים והמקצועיים שלהם בתוך החברה (Comas-Díaz, 2000).
6. הידע של פסיכולוגים על תפקידיהם של ארגונים, ובהם מעסיקים והתאחדויות פסיכולוגיות מקצועיות, הוא מקור פוטנציאלי לפרקטיקות התנהגותיות המעודדות שיח, חינוך והכשרה, שינוי מוסדי וכן מחקר ופיתוח מדיניות, המשקפים הבדלים תרבותיים ואינם מזניחים אותם. פסיכולוגים מכירים בעובדה שלעתים ארגונים הם שומרי סף או סוכני סטטוס-קוו ולא מנהיגים של החברה המשתנה בכל הקשור לרב-תרבותיות.

מחויבות למודעות תרבותית והכרת העצמי ואחרים

הנחיה מס' 1: אנו מעודדים פסיכולוגים להכיר באפשרות שעמדות ואמונות רבות שלהם, בהיותם הם עצמם ישויות תרבותיות, עשויות להשפיע על התפיסות שלהם ועל האינטראקציות שלהם עם יחידים השונים מהם מבחינה אתנית וגזעית.

פסיכולוגים, כמו כל בני האדם, מעוצבים ומושפעים מגורמים רבים. אלו כוללים בין השאר את המורשת התרבותית (או המורשות התרבותיות) שלהם, ממדים שונים של זהות, ובהם פיתוח זהות אתנית וגזעית, חברות מגדרי, חוויות סוציו-אקונומיות וממדים אחרים של זהות. כל אלה מביאים פסיכולוגים אינדיבידואליים לידי הטיית והנחות מסוימות בקשר לעצמם ולאחרים. פסיכולוגים ניגשים לאינטראקציות בין-אישיות מתוך סדרה של עמדות או תפיסת עולם המסייעות לעצב את התפיסות שלהם בקשר לאחרים. מקצתה של תפיסת עולם זו מעוצבת על ידי החוויות התרבותיות שלהם. אכן, הספרות הבין-תרבותית והרב-תרבותית מראה בעקיבות שכל בני האדם הם ישויות רב-תרבותיות, שכל האינטראקציות מתרחשות בין תרבות לתרבות ושכל חוויות החיים שלנו נתפסות ומעוצבות מתוך תפיסות העולם התרבותיות העצמיות שלנו. (Arredondo et al., 1996; Brewer & Brown, 1998; Fiske et al., 1998; Fouad & Brown, 2000; Markus & Kitayama, 1991; Pedersen, 2000; Sue et al., 1992; Sue et al., 1982; Sue, Ivey, & Pedersen, 1996).

אנו מעודדים פסיכולוגים ללמוד כיצד תרבויות שונות אלו מאלו מבחינת הנחות יסוד המעצבות תפיסת עולם. כך למשל, אפשר שחשוב להבין שההיבט התרבותי של תרבות הזרם המרכזי בארה"ב הוא העדפה של יחידים המפגינים עצמאות, מיקוד בהישגיות והצלחה, שקבעו (ושולטים ב) יעדים אישיים משל עצמם, ושמעריכים קבלת החלטות רציונליות (Fiske et al., 1998; Markus & Kitayama, 2002; Oyserman, Coon, & Kimmelmeir, 1991). בניגוד לכך, יחידים שמוצאם בתרבויות מזרח אסיה עשויים להעדיף תלות הדדית עם אחרים, אוריינטציה כלפי הרמוניה עם אחרים, קונפורמיות לנורמות חברתיות וכפיפת המטרות והיעדים האישיים לרצון הקבוצה (Fiske et al., 1998). העדפה לאוריינטציה לעצמאות עשויה לעצב עמדות כלפי אנשים שיש להם העדפה זרה או העדפה לאוריינטציות אחרות. העדפה זו מדאיגה אם רואים באופן לא-מודע ואוטומטי באוריינטציה שונה אוריינטציה שלילית (Greenwald & Banaji, 1995).

תפיסתו של אדם הנתון באינטראקציה משלבת לא רק את האינטראקציה, אלא גם את המידע על אודות דמות המטרה, ובו, בין שאר המאפיינים – תכונות אישיות, מראה גופני, גיל, מין, ייחוס גזעי ויכולת/ מוגבלות (Kunda & Thagard, 1996). תפיסות העולם של האדם מעצבות את כל הנתונים הללו, והם מאורגנים במסגרת של שלמות קוהרנטית כלשהי, כדי שאפשר יהיה להבין את התנהגותו של האדם האחר. התהליך הפסיכולוגי המסייע לארגן מידע המעורב בתפיסה של אחרים, לעתים קרובות בכמות אדירה, ממקם אנשים בקטגוריות, ובכך מצמצם את המידע לנתחי מידע ניתנים לניהול המשתלבים יחדיו (Fiske, 1998). תהליך נורמלי זה מוביל לקישור בין תכונות והתנהגויות מסוימות לבין קבוצות מסוימות (למשל, לכל האתלטים יש יותר שרירים משכל; כל הנשים אוהבות לעשות קניות), גם אם הקישור איננו מדויק בכל הקשור באנשים מסוימים או אפילו במרבית האנשים.

המסגרת התאורטית הנפוצה ביותר להבנת גישות המדגישות קטגוריות הייתה תאוריית הקטגוריזציה החברתית. במקור המשיג אותה אולפורט (Allport, 1954). על פי מסגרת זו אנשים מפרשים לעצמם את עולמם החברתי על ידי יצירת קטגוריות של היחידים הסובבים אותם, והם מפרידים את הקטגוריות לקבוצות-פנים וקבוצות-חוץ (Brewer & Brown, 1998; Fiske, 1998; Hornsey, 1998; Turner, Brown & Tajfel, 1979; Hogg, 2000; Tajfel & Turner, 1986). לקטגוריזציה יש שימושים אחדים, ובהם מהירות העיבוד ויעילות השימוש במשאבים קוגניטיביים. נראה שאחת הסיבות לכך היא שהקטגוריזציה היא עניין אוטומטי למדי (Fiske, 1998).

גורמים רלוונטיים להנחיות אלו הם גורמים המשפיעים על הקטגוריזציה ועל מידת השפעתה על עמדות כלפי יחידים השונים מבחינה גזעית או אתנית מהעצמי. אלה כוללים נטייה להפריז בהבדלים בין הקבוצות ובנקודות הדמיון בתוך הקבוצה. כמו כן יש נטייה להעדיף את הקבוצה הפנימית שלך על פני הקבוצה החיצונית; גם העדפה זו נעשית מחוץ לתהליך העיבוד המודע (Fiske, 1998). קבוצות-פנים זוכות להערכה רבה יותר, אמון רב יותר, והן מעוררות יותר שיתוף פעולה ופחות תחרות (Brewer & Brown, 1998; Hewstone, Rubin, & Willis, 2002); ובעלי תחושת השייכות התוך-קבוצתית החזקה ביותר גם מפגינים את הרמה הגבוהה ביותר של דעות קדומות (Swim & Mallett, 2002). מצב זה נעשה בעייתי אם קבוצה אחת מחזיקה בהרבה יותר כוח מהקבוצה האחרת או אם המשאבים אינם מחולקים חלוקה שוויונית בין קבוצות-הפנים, כפי שקורה כרגע בארצות הברית.

שכיח למדי אפוא למצוא הטיות אוטומטיות וגישות סטריאוטיפיות בקשר לאנשים בקבוצת-החוץ, ומבחינת מרבית הפסיכולוגים, יחידים המשתייכים לקבוצות מיעוט גזעיות/אתניות שייכים לקבוצת-חוץ. הסטריאוטיפ, או התכונות הקשורות לקטגוריה זו נעשים ההיבט הבולט של הקטגוריה, גם אם מספקים מידע המפריך את הסטריאוטיפ (Kunda & Thagard, 1996), ביחוד אם יש מוטיבציה כלשהי לאשר את הסטריאוטיפ (Kunda & Sinclair, 1999). יש בכך כדי להשפיע על פרשנות ההתנהגות ולהשפיע על שיפוטם של אנשים בעניין ההתנהגות (Fiske, 1998; Kunda & Thagard, 1996). הטיות דעת ועמדות אוטומטיות עלולות גם להוביל לתקשורת שגויה, מאחר שהתנהגות נורמטיבית בהקשר אחד אינה בהכרח מובנת או מוערכת בהקשר אחר. כך למשל, פנייה בשם הפרטי לבני אותה קבוצת גיל, ללקוחות, לסטודנטים או למשתתפי מחקר יכולה להיות מקובלת אצל אחדים, אך עלולה להיחשב אות לזלזול בעיני רבים השייכים לקבוצות מיעוט גזעיות/אתניות המורגלים ביחסים בין-אישיים פורמליים יותר עם אנשים בתפקידי סמכות.

אך שלא נמצאו קישורים עקיבים בין עמדות סטריאוטיפיות מסוימות לבין ההתנהגויות הנובעות מהן, יש דוגמאות להשפעה של קטגוריזציה קבוצתית על התנהגויות תוך-קבוצתיות, ובה אישור התנהגותי (Stukas & Snyder, 2002), העדפה תוך-קבוצתית (Hewstone et al., 2002) וצורות מעודנות של התנהגות (Crosby, Bromely, & Saxe, 1980). אנו קוראים לפסיכולוגים להיות מודעים יותר ורגישים יותר לעמדותיהם שלהם כלפי אחרים, מאחר שעמדות אלו עלולות להיות מוטות ומגבילות מבחינה תרבותית יותר מכפי שהם סבורים. הגילוי שאפילו המחזיקים באמונות שוויוניות הפגיבו תמיכה לא מודעת בעמדות שליליות וסטריאוטיפים כלפי קבוצות הוא גילוי פוקח עיניים (Greenwald & Banaji, 1995). אם כן, פסיכולוגים המתארים את עצמם בעלי ערכים שוויוניים ו/או אנשי מקצוע המקדמים את הצדק החברתי עלולים גם להחזיק באופן לא מודע בעמדות או בסטריאוטיפים שליליים.

בהתחשב בממצאים אלו סברו רבים שהשיפורים ביחסים בין-קבוצתיים יכולים להתרחש אם יוסר הדגש מההשתייכות לקבוצה. דרך אחת לעשות זאת הייתה שאנשים שרצו לשפר את היחסים הבין-קבוצתיים נקטו גישה 'עיוורת צבעים' לאינטראקציות עם יחידים השונים מהם מבחינה גזעית או אתנית. על פי גישה זו ההבדלים הגזעיים או האתניים ממוזערים, והדגש הוא על ההיבט האוניברסלי או 'האנושי' של ההתנהגות. כזה היה המיקוד המסורתי בארצות הברית על היטמעות, לפי הדימוי של כור היתוך, כלומר, אומה של מהגרים שיחד יוצרים את השלם, בלי להתמקד בקבוצה תרבותית יחידה כלשהי. הדוגלים בגישה זו טוענים שגישות חלופיות העוסקות בהבדלים עלולות להביא לידי אי-שוויון למשל על ידי קידום חשיבה קטגורית הכוללת העדפות לקבוצות-פנים ושימוש בסטריאוטיפים אם לפי תפיסתם מדובר בקבוצות-חוץ. לעומת זאת, מתנגדי הגישה של עיוורון הצבעים ציינו את הכוח הדיפרנציאלי של קבוצות גזעיות/אתניות בארצות הברית וציינו שהתעלמות מהבדלים קבוצתיים עלולה להוביל לשימור הסטטוס-קו ולהנחות שקבוצות מיעוט גזעיות/אתניות שותפות לתפיסתם של חברי הקבוצה הדומיננטית (Schofield, 1986; Sidanius & Pratto, 1999; Wolsko, Park, Judd, & Wittenbrink, 2000).

גישת העיוורון לצבע מבוססת אמנם על ניסיון לצמצם את חוסר השוויון, אך פסיכולוגים חברתיים הראו שאינה מובילה בפועל ליחס שוויוני לכל הקבוצות. בסקר הספרות של ברואר ובראון (Brewer and Brown, 1998) הם מציינים ש: "... לעתים קרובות המשמעות של התעלמות מהבדלים קבוצתיים היא שעל פי בררת מחדל מובחן אי-השוויון הקיים בין קבוצות" (עמ' 583). כך למשל מצא שונפילד (Schonfield, 1986) שהתעלמות מהבדלים תרבותיים בבית הספר הובילה לביסוסה מחדש של הפרדה אתנית. כמו כן תועד שלקווי מדיניות עיוורת לצבע יש תפקיד בנהגי העסקה מפלים (Brewer & Brown). במקרים אלו אפשר שהגישה של עיוורון הצבעים תעודד שמירה על הסטטוס קוו שלפיו ללבנים יש כוח רב יותר מהלא-לבנים. יש גם עדויות מסוימות להיותה של הגישה עיוורת הצבעים מדויקת פחות מהגישה הרב-תרבותית. וולסקו ואחרים (Wolsko et al., 2000) למשל מצאו שכאשר הורו לסטודנטים לבנים לאמץ גישה עיוורת לצבע או רב-תרבותית, היו לסטודנטים בעלי הגישה הרב-תרבותית סטריאוטיפים חזקים יותר בעניין קבוצות אתניות אחרות בד בבד עם יחס חיובי יותר כלפי קבוצות אחרות. סטודנטים לבנים בעלי גישה רב-תרבותית גם היו בעלי תפיסות מדויקות יותר בעניין ההבדלים שמקורם בגזע/אתניות והשתמשו במידע קטגורי על אתניות ומאפיינים אינדיבידואליים לעתים קרובות יותר מסטודנטים שהיו בקבוצה שנקטה גישה עיוורת לצבע. וולסקו ואחרים הגיעו למסקנה ש: "כאשר פועלים במסגרת מערכת הנחות עיוורת לצבע, הקטגוריות החברתיות נחשבות מידע שלילי שצריך למנוע אותו או לדכא אותו... ולעומת זאת, כאשר פועלים במסגרת מערכת הנחות רב-תרבותיות, הקטגוריות החברתיות נחשבות פשוט תוצאה של גיוון תרבותי. אי-ההכרה וההערכה של דמיון והבדל בין קבוצות מעכבת את האינטראקציות ההרמוניות יותר בין אנשים הבאים מרקעים שונים" (עמ' 649).

בהתאם לגישה הרב-תרבותית של וולסקו ואחרים (2000), מסגרות הכשרה והתערבות ממוקדות-תרבות מכירות בהבדלים תרבותיים ובשוני האפשרי בין תפיסות עולם שבין תרבות לתרבות, כפי שגם חוויית הסטיגמה שונה (Crocker, Major, & Steele, 1998). תפיסה זו נידונה ביתר הרחבה בהנחיה מס' 2. עם זאת, גם אם יודעים כל מה שצריך לדעת על אודות הרקע האתני והגזעי של

אדם כלשהו, אין די בכך לפעולה יעילה אם הפסיכולוגים לא יהיו מודעים לעמדותיהם בתור יחידים בעלי תפיסת עולם ולביטוייה של תפיסת עולם זו באינטראקציות עם אחרים. כפי שצוין קודם, תפיסות העולם של הלכות, הסטודנט או משתתף המחקר ושל הפסיכולוג יכולות להיות שונות למדי זו מזו ולהוביל לבעיות בתקשורת או לקטיעה של היחסים בשלב מוקדם מדי. אין בכך כדי לטעון שפסיכולוגים אמורים לעצב את תפיסת עולמם כך שתתאים לתפיסת עולמם של לקוחות או סטודנטים, אלא שיהיה ביכולתם להיות מודעים לתפיסת עולמם שלהם כדי שיהיה ביכולתם להבין את מסגרת ההתייחסות התרבותית של אחרים (Singelis, 1998; Triandis & Ibrahim, 1999; Sadowsky & Kuo, 2001).

הספרות העוסקת בקטגוריזציה חברתית ממקמת את כל האינטראקציות האנושיות בתוך הקשר תרבותי ומעודדת הבנה של הגורמים המשפיעים על התפיסות שלנו את אחרים. הנחות אלו מרמזות שהפסיכולוג הוא חלק ממשוואה רב-תרבותית; לכן מומלץ לדאוג לפיתוח רציף של המודעות, הידע והכישורים האישיים והבין-תרבותיים העצמיים של הפסיכולוג. פיסק (Fiske, 1998) מציין שאפשר לשלוט בהטיית דעת אוטומטית באמצעות מוטיבציה, מידע ומצב רוח מתאים. בהתחשב במחקרים הנ"ל אנו מעודדים פסיכולוגים לחקור את תפיסת עולמם – אמונות, ערכים ועמדות – מנקודת מבט אישית ומקצועית. אנו מעודדים אותם לבחון את העדפותיהם הפוטנציאליות מתוך הדמיון הקבוצתי ולהכיר בעובדה שמרגע שיצרו את ההתרשמויות שלהם, לעתים קרובות הן עמידות בפני הפרכה (Gilbert, 1998). יתרה מזאת, אנו מעודדים פסיכולוגים להבין את ההנחות שלהם עצמם על אודות דרכים לשיפור האינטראקציות הרב-תרבותיות והבעיות הפוטנציאליות הקשורות בכל מיני גישות. המודעות העצמית של פסיכולוגים והערכתם למורשת תרבותית, אתנית וגזעית, עשויות לשמש גשר באינטראקציות בין-תרבותיות. גשר זה לא בהכרח ידגיש, אך בהחלט לא ימזער גורמים אלו שיש בהם כדי לנסות ליצור הבנה (Arredondo et al., 1996; Hofstede, 1980; Ibrahim, 1985; Jones, Lynch, Tenglund, & Gaertner, 2000; Locke, 1992; Sue, 1978; Sue & Sue, D., 1999; Triandis & Singelis, 1998).

המחקר בעניין הפחתתן של עמדות סטריאוטיפיות והטיות דעת מצביע על אסטרטגיות אחדות (Hewstone et al., 2002) שפסיכולוגים יכולים לאמץ. הראשונה והמכרעת בהן היא המודעות לעמדות וערכים אלו (Devine, Plant, & Buswell, 2000; Gaertner & Dovidio, 2000). האסטרטגיות השנייה והשלישית הן מאמץ ותרגול בשינוי התפיסות החיוביות האוטומטיות כלפי קבוצת-הפנים והתפיסות השליליות כלפי קבוצת-החוץ. בדיקת אופן התרחשותו של שינוי זה עומדת במרכזו של מאמץ אמפירי הנמשך שנים רבות וזוכה לרמות שונות של תמיכה (Hewstone et al.). עם זאת נראה שמגע מוגבר עם קבוצות אחרות (Pettigrew, 1998) מסייע, בייחוד אם במגע זה יש ליחידים מעמד שווה, והפסיכולוג מסוגל לאמץ את נקודת מבטו של האחר (Galinsky & Moskowitz, 2000) ויש לו אמפתיה כלפיו (Finlay & Stephan, 2000). אסטרטגיות אחדות לביצוע מהלך כזה כללו התבוננות פעילה באנשים בתור יחידים, ולא בתור חברים בקבוצה, פעולה שיש בה בעצם דה-קטגוריזציה (Brewer & Miller, 1988). אסטרטגיה נוספת משנה את התפיסה של 'אנחנו' לעומת 'הם' לתפיסה של 'אנחנו' או סיווגה מחדש של קבוצת-החוץ בתור חברים בקבוצת-הפנים (Gaertner & Dovidio, 2000). מחקרים הראו ששני המודלים הללו פועלים ביעילות, במיוחד בתנאים של רמה נמוכה של דעות קדומות ואם המיקוד הוא בתקשורת בין-אישית (Brewer & Brown, 1998; Hewstone et al., 2002).

נוסף על כך, אפשר שפסיכולוגים ירצו להיות אקטיביים בהגברת הסובלנות שלהם (Greenberg, Solomon, Pyszczynski, Rosenblatt, & et al. 1992) והאמון שהם נותנים בקבוצות גזעיות/ אתניות (Kramer, 1999).

אם כן, אנו מעודדים פסיכולוגים להיות מודעים לעמדות שלהם ולפעול להגברת המגע שלהם עם חברי קבוצות גזעיות/ אתניות אחרות ובד בבד לבנות אמון באחרים ולהגביר את הסובלנות כלפי אחרים. מאחר שניסיונות סמויים לדכא את ההקשרים האוטומטיים עלולים לשמש בומרנג, וניסיונות דיכוי עלולים להוביל לשימוש מוגבר בסטריאוטיפים (Macrae & Bodenhausen, 2000), אנו מעודדים פסיכולוגים להיות מודעים בגלוי לעמדותיהם כלפי אחרים. עם זאת, יש מחקרים שהראו שניסיונות הדחקה חוזרים הובילו לשיפורים בהטיית דעת אוטומטית (Plant & Devine, 1998). ממצאים כאלה מראים שמאמציהם של פסיכולוגים לשנות את עמדותיהם ואת הטיית הדעת שלהם מסייעים למנוע מעמדות אלו להשפיע לרעה על היחסים שלהם עם סטודנטים, נבדקי מחקר ולקוחות השונים מהם מבחינה גזעית/ אתנית.

הנחיה מס' 2: אנו מעודדים פסיכולוגים להכיר בחשיבות של רגישות/ תגובתיות רב-תרבותית, ידע והבנה כלפי יחידים שונים מבחינה אתנית וגזעית.

כפי שצוין בהנחיה מס' 1, החברות בקבוצה אחת מסייעת לעצב את התפיסות לא רק באותה קבוצה אלא גם בקבוצות אחרות. הקשר בין תפיסות ועמדות אלו נובע מהנאמנות וההערכה של כל אחד לקבוצתו המלווה בהפחתת ערכן של קבוצות אחרות. מודל פיתוח זהות המיעוטים (Atkinson, Morten, & Sue, 1998) הוא דוגמה אחת כזאת החלה על יחידים מקבוצות מיעוט אתניות/ גזעיות אך הנוגעת גם לקבוצות אחרות שהתנסו בעברן בדיכוי ודחיקה לשוליים. הפחתת הערך של הקבוצה האחרת מתרחשת במגוון דרכים, ובהן ישגיאת הייחוס האולטימטיבית (Pettigrew, 1979), הנטייה ליחס התנהגויות חיוביות לתכונות-פנים בתוך קבוצתך שלך אך התנהגויות שליליות לתכונות-פנים של קבוצת-החוץ (אם כי גילברט [Gilbert, 1998] טוען ששגיאת הייחוס האולטימטיבית היא שגיאה בעלת ספציפיות תרבותית השייכת לתרבויות בעלות אוריינטציה אינדיבידואליסטית, כמו ארה"ב). התוצאה בארצות הברית עשויה אפוא להיות חיובית, למשל הבטחה לשיתוף פעולה רב יותר בתוך הקבוצה שלך עצמך, או שלילית, למשל פיתוח של דעה קדומה ותפיסה סטריאוטיפית כלפי קבוצות אחרות. עשרות שנות מחקר ומגוון רב של תאוריות פותחו כדי לצמצם את ההפליה של קבוצות אחרות. הפיתוח של רובן נעשה סביב ההנחה המרכזית שידע ומגע רבים יותר עם קבוצות אחרות יביא לידי הרבה יותר תקשורת בין-תרבותית ולידי פחות דעות קדומות וסטריאוטיפים (Brewer & Miller, 1998; Gaertner & Dovidio, 2000). ברואר ומילר (Brewer and Miller) מתווים את הגורמים שנמצאו מוצלחים בקידום ההפחתה בדעות הקדומות על ידי מגע בין קבוצות: תמיכה חברתית ומוסדית, תדירות מספקת וזמן מספיק כדי לאפשר ליחסים להתפתח, מעמד שווה בין המשתתפים ושיתוף פעולה. נראה, כפי שנידון בהנחיה מס' 1, שתשומת לב להגדרה סטריאוטיפית של קבוצת-החוץ מפחיתה את הדעה הקדומה (Reynolds & Oakes, 2000), כפי שגם הכשרה גלויה לצמצום הסטריאוטיפיות מפחיתה אותה (Kawakami, Dovidio, Moll, Hermsen, & Russin, 2000).

זו המסגרת שבה אנו מעודדים פסיכולוגים לרכוש הבנה והערכה טובות יותר של תפיסת העולם ושל השקפות השונים מהם מבחינה גזעית ואתנית. כמו כן אנו מעודדים פסיכולוגים להבין את ההיבטים יוצרי הסטיגמה של היותם חברים בקבוצה אחרת' שערכה התרבותי הופחת (Crocker et al., 1998; Major et al., in press). בכך אפשר לכלול את ההתנסות, לעתים היום-יומית, בחוויות גלויות של דעה קדומה ואפליה, מודעות לערך השלילי של קבוצתך העצמית בהייררכיית התרבותית, האיום שיתגלה כי התנהגותך עולה בקנה אחד עם סטריאוטיפ אתני/גזעי (איום הסטריאוטיפ) ואי-הוודאות (למשל בעקבות דעה קדומה או התנהגות אינדיבידואלית) בעניין הייחוס של הערות ותוצאות היוצרות סטיגמה.

הבנת תפיסת עולמו של לקוח, סטודנט או משתתף מחקר כוללת את הבנת ההשפעה של ההשתייכות לקבוצה הסובלת מסטיגמה, והיא מסייעת להבין את נקודת מבטו והתנהגותו. המורשת הגזעית והאתנית, תפיסת העולם וחוויות החיים הנובעות מזהות זו עלולות להשפיע על גורמים כגון הדרכים שבהן סטודנטים מציגים את עצמם בכיתה, סגנון הלמידה שלהם, נכונותם לפנות ליעוץ ולבטוח בעצות של הסגל, יכולתם וכן התעניינותם בעבודה עם אחרים על פרויקטים כיתתיים (Neville & Mobley, 2001). בתחום הקליני, תפיסת העולם וחוויות החיים עשויות להשפיע על האופן שבו לקוחות מציגים את התסמינים שלהם למטפלים, את המשמעות שיש למחלה בחייהם, את המוטיבציה והנכונות לפנות לטיפול, רשתות תמיכה חברתיות וההתמדה בטיפול (Anderson, 2001; USDHSS, 2000, 1995). לאנשים שאינם לבנים אין די ייצוג בשירותי בריאות הנפש, במידה רבה מפני שהם נוטים פחות לפנות לשירותים (Kessler et al., 1996; Zhang, Snowden, & Sue, 1998). משרד הבריאות על תרבות ובריאות נפשית (2001) מראה בבירור ש"אי-הבנות תרבותיות או בעיות בתקשורת בין לקוחות ותרפיסטים עשויות למנוע מחברי קבוצות מיעוט להשתמש בשירותים ולקבל טיפול הולם" (עמ' 52). דרך אחת לטפל בבעיה זו היא שפסיכולוגים ירכשו ידע רב יותר והבנה רבה יותר של הנהגים התרבותיים של לקוחות.

אנו מעודדים פסיכולוגים להרחיב את הידע שלהם בעניין הבסיסים הרב-תרבותיים של תאוריות פסיכולוגיות כלליות ומידע ממגוון נקודות מבט ותאוריות תרבותיות/ גזעיות, כגון הפסיכולוגיה של מסטיזו (Ramirez, 1998) (Mestizo), הפסיכולוגיה של ניגרנס (Cross, 1978; Helms, Nigrescence) (1990; Parham, 1989, 2001; Vandiver, Fhagen-Smith, Cokley, Cross, & Worrell, 2001; Worrell, Cross, Vandiver, 2001) & מסגרות לטינו/ היספניות (Padilla, 1995; Ruiz, 1990; Santiago-Rivera et al., 2002) מודלים אמריקניים ילידיים (Cameron, in press; LaFromboise & Jackson, 1996) מודלים דו-גזעיים/ רב-גזעיים (Wehrly et al., 1999; Root, 1992) שיש להם קשר ספציפי לקבוצות מיעוט גזעיות/ אתניות בארצות הברית. נוסף על כך, אנו מעודדים פסיכולוגים ללמוד באיזה מגוון אופנים חוו קבוצות תרבותיות מרכזיות בארצות הברית את ההיסטוריה. ניסיונות עבר של התרבות הדומיננטית כוללים עבדות, מחנות ריכוז אסייתיים, שואת האינדיאנים-האמריקנים והקולוניזציה של קבוצות לטינו מרכזיות במולדותיהם הקודמות בדרום המערב, ואלו תורמים למקצת הדינמיקות הסוציו-פוליטיות ומשפיעים על תפיסת העולם. פסיכולוגים יכולים גם לרכוש ידע בסוגיות פסיכולוגיות ובענייני מגדר הקשורים להגירה ולמעמד של פליטים (Cienfuegos & Moneli, 1983; Comas-Díaz & Jansen, 1995; Espin, 1997, 1999; Fullilove, 1996).

כפי שצוין בהנחיה מס' 1, אחת ההנחות שבבסיס ההנחיות היא שכל האינטראקציות הבין-אישיות מתרחשות במסגרת רב-תרבותית. כדי לשפר עוד את הרגישות וההבנה, אנו מעודדים פסיכולוגים לצבור ידע בעניין החקיקה הפדרלית, ובו ידע על חוק זכויות האזרח, העדפה מתקנת והזדמנויות שוות בתעסוקה (EEO) שנחקקו כדי להגן על קבוצות שנדחקו לשוליים בגין אתניות, גזע, מוצא לאומי, דת, גיל ומגדר (Crosby & Cordova, 1996). בד בבד אנו מעודדים פסיכולוגים להבין את ההשפעה של ביטול ההעדפה המתקנת והחקיקה החינוכית האנטי-דו-לשונית על חייהן של קבוצות מיעוט אתניות וגזעיות (Fine, Weis, Powell, & Wong, 1997; Glasser, 1988).

בהסתמך על השונות בין מודלים של קטגוריזציה חברתית שתוארה בהנחיה מס' 1 פותחו מודלים של זהות אתנית וגזעית גם לקבוצות מיעוט גזעיות/אתניות ספציפיות, כגון מודל זהות המיעוטים (Atkinson et al., 1998) שתוארו קודם לכן, (Cross, 1978; Helms, 1990; Parham, 1989, 2001; Ruiz, 2001; Worrell et al., 2001; Vandiver et al., 2001). מודלים אלו מציעים שחברי קבוצות מיעוט גזעיות/אתניות מעריכים תחילה את הקבוצה האחרת (תרבות דומיננטית) ומפחיתים בערך תרבותם העצמית, עוברים להערכת קבוצתם שלהם ולהפחתה בערך התרבות הדומיננטית, ומשלבים את ערכי שתי הקבוצות בשלב סופי. מודלים אלו מהווים מבני מפתח בתחום הבין-תרבותי, ואנו מעודדים פסיכולוגים להבין כיצד משפיעים ההתפתחות והמעמד של הזהות האתנית והגזעית של היחיד על האמונות, הרגשות, ההתנהגות וסגנונות האינטראקציה (Brewer & Brown, 1998; Fiske, 1999; Hays, 1995; Helms & Cook, 1999; et al., 1998). מידע זה יסייע לפסיכולוגים לתקשר ביתר יעילות עם לקוחות, עמיתים, סטודנטים, משתתפי מחקר וארגונים כדי להבין את תגובות ההתמודדות שלהם (Crocker et al., 1998; Major et al., in press; Swim & Mallet, 2002). אנו מעודדים פסיכולוגים לצבור ידע על אודות מחקרים בתחום הזהות האתנית והגזעית, ובהם מחקרים העוסקים במודלים של זהות אסימטרית, שחורה, לבנה, מקסיקנית, מסטיזואית, מיעוטים, אמריקנית ילידית ודו-גזעית (Atkinson et al., 1998; Cross, 1991; Fouad & Brown, 2000; Helms, 1990; Hong & Ham, 2001; Phinney, 1991; Ramirez, 1998; Root, 1992; Ruiz, 1990; Sodowsky, Kuo-Jackson, & Loya, 1997; & Wehrly et al., 1999). נוסף על כך, פסיכולוגים יכולים גם ללמוד על תאוריות אחרות של התפתחות זהות שאינן מודלים של שלבים וכן על מודלים אחרים המדגימים את רב-הממדיות של זהות היחיד בחתך של כל מיני הקשרים היסטוריים (Oetting & Beauvais, 1990; Santiago-Rivera et al., 2000; Oyserman, Gant, & Ager, 1995; Robinson & Howard-Hamilton, 2000; Root, 1999; Sellers, Smith, & Chavous, 1998; Thompson & Carter, 1997; Shelton, Rowley, & Chavous, 1998).

חינוך

הנחיה מס' 3: אנו מעודדים את הפסיכולוגים, בהיותם מחנכים, לאמץ את המבנים של הרב-תרבותיות והגיוון בחינוך פסיכולוגי.

בעבר התמקדה הפסיכולוגיה בקובעים ביולוגיים של התנהגות מול כוחות היסטוריים וסוציו-פוליטיים (Bronstein & Quiana, 1988). היו שביטאו פחד מפני יצירתם של סטריאוטיפים על ידי התייחסות להבדלים תרבותיים, גישה שהוזכרה קודם כגישה העיוורת-לצבע (Ridley, 1995), פחד

מתהליכי קטגוריזציה כגון הטיות דעה קוגניטיביות והטיות של אישור התנהגותי (Wolsko et al., 2000) ואי-נוחות לנוכח נושאים קשים ולא נעימים (Abreu, 2001). סו וסו (Sue and Sue, 1999) מתארים עוד נושא שבעבר הטרדי פסיכולוגים – חד-תרבותיות אתנו-צנטרית. סוגיה זו מאופיינת בחלקה באמונה בעליונות קבוצתך ונחיתותן של קבוצות אחרות ושימוש בכוח כדי לכפות את ערכיך על הקבוצה החזקה פחות. לבסוף, מקצת השמטתה של התרבות מהפסיכולוגיה נבעה מאמונה שהתרבות והרב-תרבותיות אינן תחומי מחקר לגיטימיים (Bronstein & Quiana, 1988; Betancourt & Lopez, 1993; Fowers & Richardson, 1996; Hall, 2001). גישה זו באה לידי ביטוי במניעה מסטודנטים לתארים מתקדמים לעשות מחקרים בין-תרבותיים ורב-תרבותיים; בדחייה של כתבי יד בתחום זה בעקבות מחקרים במדגמים קטנים; בהיעדר מדדים זמינים להעריך את השפעות ההכשרה ברב-תרבותיות; ובדגש על מחקר כמותי לעומת איכותי (CNPAAEMI, 2000; Sue et al., 1998). נקודות מטרידות אלו התרחבו עד שחלו גם על השילוב של גישה ממוקדת-תרבות בחינוך. עם זאת, באמצע שנות השמונים של המאה העשרים החלו מלומדים וחוקרים של בין-תרבותיות לקרוא לעדכון החינוך ולהכשרתם של פסיכולוגים כדי לכלול גם נקודת מבט ממוקדת-תרבות יותר. במסמך זה הקשר החינוך עוסק בהוראת הפסיכולוגיה ברמה של תואר ראשון ושל תארים מתקדמים וכן בפיקוח קליני ומחקרי, בייעוץ והדרכה אישית ואף בהשתלמויות לאחר סיום התארים.

בשני העשורים האחרונים תיעדו מחקרים עלייה בתכניות ששילבו בתכנית הלימודים דגש על גיוון תרבותי – הן בתכניות לתארים מתקדמים, הן בהקשרים של לימודי התמחות (Constantine, Ladany, Inman, & Ponterotto, 1996; Lee et al., 1999; Ponterotto, 1997; Quintana & Bernal, 1995; Rogers, Hoffman, & Wade, 1998). שילוב זה מבוסס הן על ההנחה שידע רב-תרבותי וספציפי לתרבות בחינוך הוא ידע המועיל ליצירת חוקרים, מחנכים, תרפיסטים ועוסקים אחרים בתחום יעילים יותר וכן לדבקות בהנחיות ההסמכה כדי לכלול את הגיוון בתוך תכנית הלימודים.

כפי שנדון בהנחיה מס' 1, כל האינטראקציות הן בין-תרבותיות, ובהרחבה – כל האינטראקציות בתוך כיתות לימוד הן רב-תרבותיות. הנחיות אלו ישימות אפוא להוראת רב-תרבותיות ולפרקטיקה של ההוראה בכלל. נמצא שחינוך רב-תרבותי מקדם את המודעות העצמית של הסטודנטים ומגביר את המיומנות התרפויטית שלהם (Brown, Parham, & Yonker, 1996; D'Andrea, Daniels, & Heck, 1991; Pope-Davis & Ottavi, 1994). חינוך רב-תרבותי וספציפי לתרבות עשוי גם לסייע לסתור את היצירה של סטריאוטיפים ואת התהליכים החברתיים האוטומטיים המובילים לדעות קדומות נגד יחידים שמקורן בקבוצת מיעוט אתנית (Abreu, 2001; Steele, 1997).

מגוון חוקרים וארגונים דיווחו על יתרונות הגיוון וההוראה מנקודת מבט ממוקדת-תרבות (American Council on Education & American Association of University Professors, 2000; Chang, Witt, Jones, & Hakuta, 2000). נמצא שהיתרונות ליחיד, למוסד ולחברה נובעים מנקודת מבט ממוקדת-תרבות. ברמת היחיד, היתרונות כוללים מחויבות משופרת לעבודה למען הבנה גזעית. מעסיקים יכולים למצוא יתרון מוסדי בכוח אדם שיש לו ניסיון בתחום ההבנה הבין-תרבותית. את היתרונות החברתיים אפשר למצוא למשל במוסדות להשכלה גבוהה. אנשי אקדמיה עורכים שם מחקרים בבעיות של מגדר, גזע ואתניות וכן מחקרים בהעדפה מתקנת במקום העבודה (American Council on Education & American Association of University Professors, 2000).

מקורם של כוחות שינוי אחרים המשפיעים על תשומת הלב לתרבות בחינוך הוא בגופי ההסמכה. כך למשל מועצת החינוך העל-תיכוני של קליפורניה (California Postsecondary Education Commission) (1992) (המצוטטת אצל Grieger & Toliver, 2001) חייבה את כל המוסדות העל-תיכוניים בקליפורניה לשאת באחריות ליצירת סביבה שוויונית לכל הסטודנטים ולהכין אותם לתפקד בהקשר רב-תרבותי. כפי שצוין לעיל, ועדת ה-APA להסמכה (COA), המסמיכה תכניות הכשרה בתחום הייעוצי, הקליני והפסיכולוגי-חינוכי, מחייבת עתה תכניות המתעדות את הכללת החינוך לגיוון אצל סטודנטים ואת אופן הטיפול ביצירתם של סגל וגוף סטודנטיאלי מגוונים מבחינה אתנית/ גזעית (APA, 2002).

ב-10-15 השנים האחרונות הופיעו דיווחים נוספים והשקפות נוספות על הנהלים המיטביים וההנחיות שראוי לאמץ לחינוך והכשרה ממוקדי-גישה-בין-תרבותית. פסיכולוגים בתפקיד של מחנכים בהכשרה רב-תרבותית דיווחו על ההתרגשות הכרוכה בהוראה, עריכת מחקרים ופיקוח (Arredondo, 1985; Constantine, 1997; Grieger & Toliver, 2001; Kiselica, 1998; Rooney, 1998; Flores, & Mercier, 1998; Stone, 1997). עם זאת הם מודים שהמיקוד שלהם בנושאים, גישות, ספרות, פרויקטים וכן הלאה הקשורים לאתניות/ גזעיות מעורר לעתים קרובות התנגדות מצד סטודנטים ועמיתים למקצוע (Ponterotto, 1998; Sue et al., 1998). בניגוד לעבודות אחרות בקורסים לפסיכולוגיה, העבודה בקורסים רב-תרבותיים חודרת לתוך מה שנחשב תחומים אישיים יותר מעבר לכישורי הקשבה ותאוריות של אישיות. סטודנטים רבים מעולם לא חשבו על החומרים שאנשי סגל ממוקדי-תרבות מעלים, ואפשר שהם אינם מעוניינים בחומרים אלו ויש להם רתיעה מלעסוק בהם, גם אם מדובר בחומרים שהקורס מחייב (Ponterotto, 1998; Sue et al., 1998). האתגרים הניצבים בפני הסגל, היועצים והמפקחים, מחייבים אפוא כישורים רבים כדי להבטיח סביבת למידה בטוחה, שליטה בתוכן הקורס ויכולת לנהל את הרגשות שצפים על פני השטח (Abreu, 2001; American Council on Education & American Association of University Professors, 2000; Chang et al., 2000; Lenington-Lara, 1999).

פסיכולוגים בתפקידי חינוך שואפים לצבור ידע על מודלים של למידה ועל גישות להוראה מנקודות מבט של ריבוי תרבויות. כדי לחרוג אל מעבר לקורס ייעוץ רב-תרבותי יחיד או אזכור כבדרך אגב שהגיוון הגזעי/ האתני הולך וגובר בארצות הברית, מוצע שמחנכים יכללו אמירות פילוסופיות ועקרונות בתוך תכניות לימודים של קורסים שינחו את המיקוד החינוכי הרב-תרבותי (Leach & Carlton, 1997). אנו מעודדים פסיכולוגים לסקור את המודלים הפילוסופיים המשפיעים על ההכשרה הרב-תרבותית. אלו כוללים מודלים מבוססי גזע (Carter, 1995; Helms, 1990); תאוריות העוסקות בדיכוי (Atkinson, Morten, & Sue, 1998; Freire, 1970; Katz, 1985); ייעוץ רב-תרבותי ותרפיה (Sue et al., 1996) (MCT); היבטים רב-תרבותיים של מיומנות תרבותית (Sue, 2001); גורמים משותפים בתוך הפסיכותרפיה והריפוי (Frank & Fischer, Jome, & Atkinson, 1998; Frank, 1998) ומודלים רב-תרבותיים מבוססי-מיומנות (Arredondo & Arciniega, 2001; Arredondo, 1999; Middleton, Rollins, & Harley, 1999; et al., 1996). נוסף על כך, המחקר העוסק בהטיות דעת בין-קבוצתיות ותאוריות הקטגוריזציה שתוארו בהנחיות מס' 1 ומס' 2 מעידים שמגע אופטימלי בין-קבוצתי תלוי במעמד שווה בין המשתתפים באינטראקציה (כגון, מורה ותלמידים), בשיתוף

פעולה ולא בתחרות, בראיית הדברים בהקשרם ובאמפתיה (Finlay & Stephan, 2000; Gaertner & Dovidio, 2000; Galinsky & Moskowitz, 2000; Hewstone et al., 2002; Pettigrew, 1998). מודלים וגישות אלו יכולים אפוא לשמש בקורסים הידקטיים לרוחב תכנית הלימודים (כגון למידה על תאוריות ושיטות של קריירה הקשורות לקבוצות תרבותיות שונות זו מזו) וכן לצורך הערכה, התנהגות ארגונית, פרקטיקה ופיקוח קליניים וכן לגישות מחקריות.

יש בנמצא ספרות המבוססת על גישות בדוקות ואפקטיביות שנועדו לסייע לפסיכולוגים להתאים וליצור תכניות לימודים חדשות, להחדיר מושגים רב-תרבותיים וספציפיים-לתרבות לתוך המחקר, ההערכה ועבודות הקורסים הקליניים, ולפתח בעבור הסגל, העובדים והסטודנטים סביבות למידה בעלות יתר-רגישות והכלה תרבותית (Arredondo, 1999; Arredondo & Arciniega, 2001; Lee, 1999; Evans & Larabee, 2002; Manese, Wu, & Nepomuceno, 2001; Pope-Davis & Coleman, 1997; Ridley et al., 1997; Sue, 1997). אנו מעודדים פסיכולוגים בתפקידי חינוך לשקול גישות אלו בעת תכנון תכנית לימודים ממוקדת-תרבות. במקום לנסות ללמד חומרים ספציפיים לתרבות וחומרים רב-תרבותיים במסגרתו של קורס אחד, אנו מעודדים פסיכולוגים לשקול דרכים להפוך את המיקוד הרב-תרבותי למיקוד נושאי השוזר את כל התכנית החינוכית.

צינו כבר שלא נדיר למצוא התנגדות לעבודה רב-תרבותית במסגרת קורסים וכלפי אנשי סגל שאינם לבנים, ולעתים קרובות מוטלת עליהם המשימה של הוראת קורס העוסק בנושאים או בפרקטיקות רב-תרבותיות (Abreu, 2001; Jackson, 1999; Mio & Awakuni, 2000). מחקרים אחדים מדווחים על בעיות רגשיות, בין היתר התנגדות, העלולות להתעורר בהוראת קורס רב-תרבותי או אם תוכן הקורס עוסק בנקודות מבט רב-תרבותיות. מחקרים אלו חקרו משתנים כגון דעה קדומה גזעית, אשמה אישית וקולקטיבית וצורות אחרות של תגובות רגשיות (Jackson, 1999; Reynolds, 1995; Shanbhag, 1999; Steward et al., 1998). אפשר שיהיה על פסיכולוגים בתפקידי חינוך לצפות למגוון של תגובות רגשיות ולהיות מוכנים להבין ולקדם בצורה מכוונת דיונים ומחלוקות. לכן אפשר שפסיכולוגים ירצו גם לבחון מחקר שבו ציינו סטודנטים שהחביבות, הגישה הלא-שיפוטית, ההתלהבות, החשיפה העצמית והמנהיגות הכללית של מורים בכיתה שימשו להם מקורות של עידוד ומופת חיובי לחיקוי (Lenington-Lara, 1999). ממצאים תומכים בחשיבות של עמדה זו מצד הסגל בעת הוראת נושאים רב-תרבותיים. לא קל לנהוג כך לאורך זמן, אך אנו מעודדים פסיכולוגים להביא בחשבון את השלכותיו של מחקר זה.

אנו מעודדים פסיכולוגים בתפקידי חינוך להרבות את ידיעותיהם בממצאי המחקר על השפעות הייעוץ הרב-תרבותי והעבודות הנדרשות בקורסים בפסיכולוגיה (Constantine & Yeh, 2001; Holcomb-McCoy & Myers, 1999; Kiselica, 1998; Klausner, 1998; Koeltzow, 2000; Manese et al., 2001; Parker et al., 1998; Ponterotto, 1998; Pope-Davis, Breaux, & Lui, 1997; Salvador, 1998; Sevig & Etzkorn, 2001; Sodowsky, Kuo-Jackson, Richardson, & Corey, 1998). הרעיון (American Council on Education & American Association of University Professors, 2000; Chang et al., 2000).

הנחיה מס' 4: אנו מעודדים חוקרים בעלי רגישות תרבותית להכיר בחשיבות שבעריכת מחקרים ממוקדי-תרבות ומחקרים פסיכולוגיים-אתיים בקרב בעלי רקע של מיעוט אתני, לשוני וגזעי.

שינויים דמוגרפיים גדולים מתרחשים כעת בארצות הברית (כפי שצוין לעיל). שינויים אלו באוכלוסייה גרמו להיווצרותם של ציבורים שיהיה צורך במחקר פסיכולוגי חדש ומורחב שלהם. האוכלוסייה המזדקנת של אנשים שנולדו אחרי מלחמת העולם השנייה, מהגרים חדשים, בייחוד מסין, הודו, מקסיקו והפיליפינים, יחידים צעירים יותר בעלי מורשת לטינו (Judy & D'Amico, 1997) והאוכלוסיות הדו-גזעיות ההולכות וגדלות יחייבו כולם קרוב לוודאי להציב על סדר היום עניינים מחקרניים חדשים (Ory, Lipman, BArr, Harden, & Stahl, 2000). נוסף על כך, על פי לשכת המפקד של ארצות הברית (U.S. Census Bureau, 2001), מספר הולך וגדל של אמריקנים מדברים בבית שפה שאינה אנגלית (27 מיליון דוברים ספרדית; ומיליון או יותר מדברים סינית, צרפתית, גרמנית טגלוג, וייטנמית, קוריאנית ואיטלקית). הגיוון ההולך ומתרחב בגיל, תרבות ושפה, – שלוש דוגמאות בלבד – הוא בעל השלכות על המחקר במגוון רחב של תחומי התמחות פסיכולוגיים, בין השאר בפסיכולוגיה התפתחותית, מגדרית, בריאותית, חינוכית, קלינית ויעוצית ובהיבטים ארגוניים של פסיכולוגיה.

הטיפול בתרבות במסגרת חקר הפסיכולוגיה השתנה במאה השנים האחרונות ממצב של התעלמות ממשנתנים תרבותיים למצב הרואה בתרבות משתנה מטריד. כך למשל משתתפי מחקרים מוקדמים היו זכרים לבנים, אך ההנחה הייתה שאפשר להחיל את התוצאות על האוכלוסייה כולה. פמיניסטיות החלו להפנות תשומת לב לעובדה זו ולמחות על ההטיה הגלומה בפרקטיקה זו (Grady, 1981; Keller, 1982; Sheriff, 1979) כפי שמחו גם חוקרים רב-תרבותיים מוקדמים (Katz, 1985; Korchin, 1980; Sue & Sue, 1998). שתי הקבוצות ערערו על הנוהל של שימוש בזכרים לבנים בני המעמד הבינוני כדי להגדיר התנהגות נורמלית ועל ראייה בכל התנהגות השונה מנורמות של לבנים התנהגות סוטה או רצויה פחות. התוצאה הייתה תנועה למען הכללת המגדר והאתניות/ הגזע במחקרים בתור משתנה מטריד, במקום בתור משתנה הקשרי מרכזי המסייע להסביר את ההתנהגות האנושית. גורם נוסף שהחריף את הבעיה היה היעדר תשומת לב – מרצון או מאונס – להבדלים תוך-קבוצתיים של קבוצות מיעוט אתניות, כגון שחורים שמוצאם מאפריקה, האיטי או ארצות הברית. הבעיה היסודית שעמדה בעינה הייתה שאם המחקר אינו כולל באופן מספק את התרבות בתור משתנה הקשרי מרכזי וספציפי, מתרחשות שגיאות בזיהוי ההתנהגות. ההתנהגות נחשבת פתולוגית, ובמקרים מסוימים פסיכולוגים עלולים להנציח את הנזקים (Sue et al., 1998; Sue & Sue, 1999; Hall, 2001; Rogler, 1999). קוואן (Kwan, 1999) מצא דוגמה לכך במחקר שהשווה את ה-MMPI בסין ובארה"ב: על פי כמה מדדי MMPI, ציוניהם של נבדקים סינים היו גבוהים יחסית לנורמות בארה"ב. אי-שילוב של נקודת מבט ממוקדת-תרבות עלול להוביל חוקר למסקנה שיש רמה גבוהה של פסיכופתולוגיה במדגם הסיני, אולם קוואן תהה אם ייתכן שהרמות המוגבהות הן תוצאה של השפעות תרבות העשויות להוביל למסקנות שונות במחקר זה, וגם, יש להניח, לשוני בטיפול המבוסס על ציוני הנבדקים. בדוגמה נוספת ציינה רייד (Reid, 2002) עשרות שנים של מסקנות על היעדר ההישגים החינוכיים של נשים ושל סטודנטים

בני מיעוטים גזעיים/ אתניים מתוך מחקרים שהתמקדו בהיעדר ההישגים האישיים של הסטודנטים במקום בקיפוח החברתי שלהם. שוב, השימוש בנקודת מבט ממוקדת-תרבות יוביל למסקנות אחרות במחקרים אלו וכן ביישום המחקרים במערכות חינוך ומערכות קבלה למכללות.

חוקרים אחדים הביעו את דאגתם בעניין המגבלות התרבותיות של המחקר הפסיכולוגי בארצות הברית. ראשית, כפי שצוין לעיל, אם רואים בהתנהגות אנושית התנהגות הנקבעת על בסיס יחידי, התרבות נתפסת כמשתנה מטריד – דבר-מה שיש לשלוט בו ולבצע בו מניפולציות סטטיסטיות, ולא משתנה מסביר מרכזי (Perez, 1999; Quintana et al., 2001). שנית, אף על פי שחוקרים החלו להקשיב לקריאה למדגמים מגוונים מבחינה תרבותית במחקריהם, הרבה מאוד מדגמים מחקרניים מוסיפים להתבסס בעיקר על לבנים ובני המעמד הבינוני, ואילו אנשים שאינם לבנים סובלים מתת-ייצוג במדגמים אלו. גם אם המדגמים מגוונים מבחינה גזעית, יש סיכוי סביר שמדובר במדגמי נוחות, שאולי אינם מייצגים את קבוצת המטרה, למשל מדגמים של סטודנטים במכללות האמורים לייצג את כל האמריקנים האסייתים. בעיה זו משפיעה על התקפות החיצונית של מחקר ועל שאלת האפשרות להכליל את הנתונים (Fuentes, BArtolomeo, & Nichols, 2001; Sue, 1999). סו (Sue, 1999) מציע שמדע הפסיכולוגיה התעלם מבעיות של תקפות חיצונית, וששינוי בכיוון של הכללות בלתי מדויקות בכל הקשור באוכלוסייה הכללית, על סמך ממצאים המבוססים על תת-קבוצות קטנות של אנשים.

בעיה שלישית היא ההנחה שכל האנשים שאינם לבנים דומים; וכפי שנידון בהנחיה מס' 1, מתעלמים מהבדלים גדולים בתוך הקבוצה (Fouad & Brown, 2000; Quintana et al., 2001). ואולם, הנחיות (2001) CNPAAEMI למחקר בקהילות מיעוט אתניות (2000) מתארות את ההטרובניות העצומה התוך-קבוצתית בכלל הקבוצות הגזעיות/ האתניות המרכזיות בארצות הברית, כפי שמתאר גם דוח משרד הבריאות בקשר לגזע, תרבות ובריאות נפש (2001; 2000) USDHHS). ואמנם דגימה של אמריקנים אפריקנים מדרום ארצות הברית והכללה מתוך מדגם זה לכלל האמריקנים האפריקנים תעורר קושיות בעניין הנאותות של מהלך כזה. בדומה, יש מחקרים המזכירים אמריקנים ילידים ומתעלמים מהעובדה שקיימים בארצות הברית יותר מ-550 שבטים. אנו מעודדים פסיכולוגים לשקול את רב-הממדיות של יחידים וקבוצות שמקורם בקבוצת מיעוט אתנית, לשונית וגזעית, עוד טרם תכנון מחקרים.

לבסוף, חוקרים אחדים הביעו את דאגתם שקהילות גזעיות/ אתניות אינן מפיקות תועלת ישירה ממחקרים שחבריהן משתתפים בהם. בעיות אלו הובילו לקרוא למחקר שיתוכן במפורש לרווחתן של קהילות המשתתפים (CNPAAEMI, 2000; LaFromboise & Jackson, 1996; Marin & Marin, 1991; Parham, 1993). כדי להבטיח נאמנות לקהילה שתהיה מעורבת במחקר אנו מעודדים פסיכולוגים לפתח מערכות יחסים עם המנהיגים ו/או סוכני התרבות העשויים להיות סוכני תרבות חיוניים בקהילה. אף שאפשר שיהיו לחוקרים אלו מערך מחקרי מסוים ותכנית יישום מסוימת, הרי שעל ידי שיתוף פעולה עם חברי הקהילה ומשתתפים פוטנציאליים יש סיכוי סביר שהם יפתחו אמינות ואמון. יש גם סיכוי סביר שהם יפתחו מחקר שיועיל יותר לקהילה.

אם כן, אנו מעודדים פסיכולוגים חוקרים להיות מושרשים בספרות האמפירית ובמושגים העוסקים בדרכים שבהן תרבות משפיעה על המשתתפים הנחקרים וכן במסורות והמיומנויות של המחקר בפסיכולוגיה ובמדעי החברה לפי שלושה תחומים – מערך מחקרי, הערכה וניתוח.

הפקת המחקר ותכנון המערך המחקרי. תחום ראשון זה מתחיל בשאלת המחקר שמציבים. גודווין (Goodwin, 1996) מראה ששלב זה מורכב משלושה צעדים: הפקת שאלת המחקר, התאמת שאלת המחקר ולאחר מכן – מחקר פיילוט בשאלת המחקר. כל שלושת הצעדים מושפעים מסביבתו התרבותית של החוקר. כך למשל, פיסק (Fiske, 1998) מציין שהתפיסה של לבנים בעיניהם של יחידים בני מיעוטים גזעיים/אתניים נחקרת רק לעתים נדירות, מפני שמרבית החוקרים הם לבנים ולכן הם מתעניינים יותר בתפיסות קבוצתם שלהם את האחרים. ממצא זה עולה בקנה אחד, כפי שצינו בהנחיות 1 ו-2, עם העדפת קבוצת-הפנים על פני קבוצת-החוץ בעת קטגוריזציה חברתית. ברור בעליל שתפיסת העולם התרבותית של היחיד מסייעת לעצב את שאלותיו בקשר לתופעות התנהגותיות. נטייה זו אינה בהכרח בעייתית אלא אם החוקר מאמין שתפיסת עולמו אוניברסלית ואובייקטיבית. דיוויס, נקיאמה ומרטין (Davis, Nakayama, and Martin, 2000) מציעים שזהו כשל האובייקטיביות מלווה בכשל ההומוגניות – והגדרתו של זה האחרון הוא ההנחה שכל חברה של קבוצה דומים. אנו מעודדים פסיכולוגים חוקרים להיות מודעים להנחות התרבותיות שעליהן מבוססות שאלות המחקר שלהם (EgharevBA, 2001).

בעיה נוספת הקשורה לשאלת המחקר היא בחירה בתאוריות ובמודלים ראויים מבחינה תרבותית כדי לייצע את החקירה המונעת על ידי תאוריה (Quintana et al. 2001). אנו מעודדים פסיכולוגים חוקרים להיות מודעים בהמשגת מחקרם לתאוריות מקומיות, ובמידת הצורך ליישמן. אנו מעודדים אותם לכלול בהמשגת המחקר חברי קהילות תרבותיות ולתת את הדעת בייחוד ליתרונות שניב המחקר לתועלת הקהילה (LaFromboise, 1988; Fontes, 1998). מהלך זה עשוי לכלול מעורבות של נציגי האוכלוסייה ושל הקהילה המארכת בתכנון המערך המחקרי ובדגימה והזמנה של משוג מהקהילה במהדורות הכתובות הסופיות של הדוח (Gil & Bob, 1999; Rogler, 1999). אנו מעודדים פסיכולוגים חוקרים ממוקדי-תרבות לשקול את הגורמים הפסיכולוגיים (במקום הדמוגרפיים) ההקשריים של גזע, אתניות, שפה, מגדר, אוריינטציה מינית, מעמד סוציו-אקונומי וממדים חברתיים אחרים של החוויה האישית בעת שהם ממשיגים את מערך המחקר שלהם (Fouad & Brown, 2000; Quintana et al., 2001).

אנו מעודדים פסיכולוגים חוקרים ממוקדי-תרבות לשאוף לעגן כראות את המחקר בכל מיני אופנויות חקירה ולהבין את נקודות העצמה והחולשה של הפרדיגמות המחקריות המיושמות על אוכלוסיות בעלות שונות תרבותית (Atkinson, 1985; Costantino, Malgady, & Rogler, 1986, 1994; Highlen, 1994; LaFromboise & Foster, 1992; Marin & Marin, 1991; Sue, S., 1999; Sue & Sue, 1999; Suzuki, Prendes- Lintel, Wertlieb, & Stallings, 1999). הם שואפים להבין ולכלול שיטות מחקר המשלימות באפקטיביות הרבה ביותר את תפיסת העולם וסגנונות החיים של בני אדם שמקורם באוכלוסייה תרבותית ולשונית ספציפית; למשל, אסטרטגיות מחקר כמותיות ואיכותיות (Hoshmand, 1989; Marin & Marin, 1991; Ponterotto & Casas, 1991). בכך אפשר לכלול צבירת ידע על הדרכים שחוויות חיים אתניות וגזעיות גם משפיעות על תגובותיהם של משתתפים לשאלות מחקריות וגם מעצבות אותן (Clarke, 2000; Kim, Atkinson, Umemoto, 2001; Westermeyer & Janca, 1997).

הערכה. תחום המחקר השני הוא הערכה. פסיכולוגים חוקרים בעלי רגישות תרבותית שואפים לצבור ידע על מגוון רחב של שיטות הערכה, נהלים להפקת נתונים ומכשירים מתוקננים

שתקפותם, אמינותם ושקילותם המדידה נחקרו על פני קבוצות דגימה מגוונות מבחינה תרבותית (CNPAEMI, 2000; Helms, 1992; Marin & Marin, 1991; Padilla, 1995; Spengler, 1998). אנו מעודדים אותם שלא להשתמש במכשירים שלא הותאמו לאוכלוסיית היעד, וכן אנו מעודדים אותם להשתמש במבדקים ניסיוניים ובראיונות ניסיוניים כאחד כדי לקבוע את התוקף התרבותי של המכשירים שלהם (Samuda, 1998; Sue, 1999). אנו מעודדים אותם להיות בעלי ידע לא רק בקשר לשקילות הלשונית של המכשיר (כגון, אם הוא תורגם כראוי לשפת המטרה), אלא גם בקשר לשקילות המושגית והתפקודית של המבנים הנבדקים. במילים אחרות, אנו מעודדים אותם לבחון הן אם המבנים שהוערכו באמצעות מכשיריהם שומרים על משמעותם בחתך תרבותי והן אם הם שומרים על אותה תפקודיות בתרבויות שונות זו מזו (Rogler, 1999). במובן זה אנו מעודדים פסיכולוגים חוקרים לשקול טכניקות הערכה בעלות רגישות תרבותית, נוהלי איסוף נתונים בעלי רגישות תרבותית וכן מכשירים מתוקננים שתקפותם, אמינותם ושקילותם המדידה נבדקה בקבוצות דגימה מגוונות מבחינה תרבותית, ובמיוחד בקבוצות המטרה של המחקר. אנו מעודדים אותם להציג נתוני אמינות, תקפות ושקילות תרבותית בשימוש במכשירים לרוחב אוכלוסיות מגוונות.

ניתוח ופרשנות. התחום האחרון שיש להביא בחשבון במחקרים בעלי רגישות תרבותית הוא התחום של ניתוח ופרשנות. אנו מעודדים פסיכולוגים חוקרים העוסקים בניתוח ובפירוש של נתונים לשקול אם השערות תרבותיות יכולות לשמש הסברים אפשריים לממצאיהם, לבחון השפעות ממתנות ולהשתמש בנהלים סטטיסטיים כדי לבחון משתנים תרבותיים (Quintana et al., 2001).

לבסוף, אנו מעודדים פסיכולוגים חוקרים ממוקדי-תרבות לדווח על המאפיינים התרבותיים, האתניים והגזעיים של קבוצת הדגימה ולדווח על המגבלות התרבותיות של תוצאות המחקר וגם על האפשרות להכליל את תוצאות המחקר. מומלץ גם שחוקרים יתכננו את המחקר לתועלתם של המשתתפים ויכללו משתתפים בפירוש התוצאות. אנו מעודדים אותם למצוא דרכים שבהן התוצאות יכולות להועיל לקהילה ולייצג בדיוק ובאותנטיות את השקפותיהם של משתתפים (CNPAEMI, 2000).

פרקטיקה

הנחיה מס' 5: פסיכולוגים שואפים ליישם כישורים נאותים מבחינה תרבותית בפרקטיקה קלינית ובפרקטיקה פסיכולוגית יישומית אחרת.

בקו אחד עם הדיונים הקודמים במסגרת הנחיות מס' 1 ומס' 2, יישומים פסיכולוגיים נאותים מבחינה תרבותית מניחים את קיומם של מודעות ושל ידע בעניין תפיסת העולם של היחיד – הן בתור ישות תרבותית הן בתור פסיכולוג מקצועי – ואת קיומן של תפיסות עולם של אחרים המושפעים במיוחד מהמורשת האתנית/ הגזעית. עניינה של הנחיה זו ביישום מודעות וידע אלו בפרקטיקה הפסיכולוגית. אין צורך לפתח רפרטואר חדש לחלוטין של מיומנויות פסיכולוגיות כדי לעסוק בפסיכולוגיה באופן ממוקד-תרבות. למעשה, עדיף שפסיכולוגים יכירו באפשרות קיומם של מצבים שבהם התאמות ממוקדות-תרבות במסגרת התערבויות ופרקטיקות יכולות להיות אפקטיביות יותר. הגדרתה של הפרקטיקה הפסיכולוגית כאן היא שימוש במיומנויות פסיכולוגיות במגוון של הקשרים ולמגוון של מטרות, ובהן לפסיכולוגיה ייעוצית, קלינית, חינוכית, מיעצת

וארגונית. הנחיה זו אף מציעה שבלי קשר למקום הפרקטיקה ולהיקף יישומה, יהיו פסיכולוגים רגישים לקוד האתיקה (APA, 1992). במבוא לקוד האתי אפשר למצוא שפה הממליצה על התנהגות המעריכה רוחה אנושית וזכויות אנוש בסיסיות.

יש סיכוי סביר שפסיכולוגים ימצאו את עצמם עסוקים יותר ויותר באחרים השונים מהם או דומים להם מבחינה אתנית ולשונית, למשל מומחים למשאבי אנוש, פסיכולוגים חינוכיים, יועצים, מנהלי סוכנויות וקלינאים. יתרה מזאת הבדלים בולטים של השתייכות קבוצתית (Atkinson & Hackett, 1995; Carter, 1995; Cross, 1991; Helms, 1990; Herring, 1999; Hong & Ham, 2001; Niemann, 2001; Padilla, 1999; Santiago-Rivera et al., 2002; Sue & Sue, 1999) עשויים לעמוד בסתירה לגורמי זהות אחרים הפועלים גם הם ולכוחות חזקים בתהליכי הסוציאליזציה וניסיונות החיים של יחידים. אלו כוללים שפה, מגדר, מורשת דו-גזעית/ רב-גזעית, אוריינטציות רוחניות/ דתיות, אוריינטציות מיניות, גיל, מוגבלות, מצב סוציו-אקונומי וניסיון חיים היסטורי, כגון הגירה ומעמד של פליטים (Arredondo & Glauner, 1992; Davenport & Yurich, 1991; Espin, 1997; Hong & Ham, 2001; Lowe & Mascher, 2001; Prendes-Lintel, 2001). תחזיות בקשר למספרים ההולכים וגדלים של יחידים המסווגים למיעוטים אתניים וגזעיים נידונו לעיל בהנחיות אלו. התוצאה של שינויים אלו היא שבהקשרים עירוניים, כפריים ואחרים, יהיה ממשק סדיר בין פסיכולוגים לבין אוכלוסיות פלורליסטיות מבחינה תרבותית (D'Andrea & Daniels, 2001; Ellis, Arredondo, & D'Andrea, 2000; Lewis, Lewis, Daniels, & D'Andrea, 2000; Middleton, Arredondo, & D'Andrea, 1998).

עם זאת, אף שמפקד 2000 מראה שהאוכלוסייה של ארצות הברית מגוונת מבחינה תרבותית ולשונית יותר משהייתה אי פעם (U.S. Census Bureau, 2001), יחידים הפונים אל שירותים פסיכולוגיים ומנצלים את שירותיהם ממשיכים עדיין להוות תת-ייצוג של אוכלוסיות אלו. אשר לשירותים קליניים/ ייעוציים, סו וסו (Sue and Sue, 1999) הדגישו כמה מהסיבות לתת-הניצול של השירותים, ובהן היעדר רגישות תרבותית של המטפלים, חוסר אמון בשירותים מצד לקוחות מקבוצות מיעוט גזעיות/ אתניות ונקודת מבט ולפיה אפשר להשתמש בתרפיה בתור "מכשיר דכאני בידי בעלי שררה כדי להתעלל בקבוצות גדולות של אנשים" (עמ' 7). מחברים אחדים (Arroyo, Westerberg, & Tonigan, 1998; Dana, 1998; Flaskreud & Liu 1991; McGoldrick, Giordano, & Pearce, 1996; Ridley, 1995; Santiago-Rivera et al., 1999; Sue, Bingham, Porche-Burke, & Vasquez, 1999; Sue & Sue, 1998; Sue, et al., 2002) תיארו את הצורך הדחוף בפיתוח רגישות והבנה רב-תרבותית מצד קלינאים.

הדאגה המהותית של המחברים שצוינו לעיל היא שהמודלים המסורתיים האירו-צנטריים של הטיפול וההתערבות שמרבית התרפיסטים הוכשרו בהם מבוססים על צורכי אחוז קטן של האוכלוסייה ועונים על צרכיו של אחוז קטן זה (אנשים לבנים, זכרים ובני המעמד הבינוני). האירוני הוא שלפי ההיסטוריה הזוג הטיפוסי של הפסיכותרפיה היה אישה לבנה בת המעמד הבינוני ותרפיסט לכן בן המעמד הבינוני שטיפל בה. מחברים אלו מציינים שמודלים בעלי דגש אירו-צנטרי עשויים לאבד מעילותם בעבודה עם אוכלוסיות אחרות, ולמעשה הם עלולים להזיק בגלל שגיאות בתיוג, שגיאות באבחון ושגיאות בטיפול.

אנו מעודדים פסיכולוגים לפתח רגישות והבנה תרבותית כדי להיעשות בעלי המקצוע (תרפיסטים) האפקטיביים ביותר לכל הלקוחות. עם זאת, הדיון שלהלן יתמקד בעיקר בהקשר הטיפולי שיש בו

סיכוי סביר יותר שיתרחשו התערבויות פסיכותרפויטיות עם יחידים, משפחות וקבוצות. הדיון עוסק בשלושה תחומים: מיקוד בלקוח בתוך ההקשר התרבותי שלו, שימוש בכלי הערכה נאותים מבחינה תרבותית וטיפוח רפרטואר רחב של התערבויות (Arredondo, 1999, 1998; Arredondo et al., 1996; Arredondo & Glauner, 1992; Costantino et al., 1994; Dana, 1998; Duclos, Beals, Novins, Martin, Jewett, & Manson, 1998; Flores & Carey, 2000; Fouad & Brown, 2000; Hays, 1995; Ivey & Ivey, 1999; Kopelowicz, 1997; Lopez, 1989; Lukasiewicz & Harvey, 1991; Parham, White, & Ajamu, 1999; Pedersen, 1999; Ponterotto & Pedersen, 1993; Prieto, McNeill, Walls, & Gomez, 2001; Rodriguez & Walls, 2000; Root, 1992; Santiago-Rivera et al., 2002; Seeley, 2000; Sue, 1998; Sue, Ivey, & Pedersen, 1996).

לקוחות בתוך ההקשר. אפשר שלקוחות עברו חוויות חברות, שהם סובלים מבעיות של בריאות ובריאות הנפש ושיש להם טרדות פרנסה הקשורות לאפליה ודיכוי (כגון, אתנו-צנטריזם, גזענות, סקסיזם, אפלייתם של אנשים עם מוגבלות והומופוביה). לפיכך אנו מעודדים פסיכולוגים לרכוש הבנה אשר לדרכים שבהן החוויות מתקשרות להצגת הבעיות הפסיכולוגיות (Byars & McCubbin, 2001; Fischer et al., 1998; Flores & Carey, 2000; Fuertes & Gretchen, 2001; Helms & Cook, 1999; Herring, 1999; Hong & Ham, 2001; Lowe & Mascher, 2001; Middleton, Rollins, & Harley, 1999; Sanchez, 1999; Sue & Sue, 2001). אפשר לכלול בכך את האופן שבו יוצרים את תפיסת העולם והרקע (ים) התרבותיים (של הלקוח באינטראקציה עם בעיות של היחיד, המשפחה או הקבוצה).

טיפול בלקוחות יכול אפוא לכלול גורמים בעלי רלוונטיות תרבותית וסוציו-פוליטית בהיסטוריה של לקוח: היסטוריה בין-דורית רלוונטית (למשל, מספר שנות השהות במדינה, היסטוריית הגירה של הורים, מנוסת פליטים או הגירה); רהיטות באנגלית 'סטנדרטית' (ושפות או ניבים אחרים); מידת התמיכה או ההתפוררות המשפחתית; זמינותם של משאבי קהילה; רמת ההשכלה, שינוי במעמד חברתי עקב הגעה למדינה זו (אצל מהגרים או פליטים); היסטוריה תעסוקתית ורמת המתחים הנלווים להסתגלות התרבותית (Arredondo, 2002; Ruiz, 1990; Saldana, 1995; Smart & Smart, 1995). אם הלקוח הוא קבוצה או ארגון בהקשר תעסוקתי, אפשר שיהיה צורך להחיל מערכת נוספת של גורמים. בהכירו בגורמים אלו אנו מעודדים בעלי מקצועי ממוקדי-תרבות להביא בחשבון כיצד גורמים הקשורים עשויים להשפיע על תפיסת העולם של הלקוח (התנהגות, מחשבות או רגשות). לאוכלוסיות שונות זו מזו יש חוויות היסטוריות שונות אלו מאלו, ואפשר שיבואו לידי ביטוי בכל מיני מערכות של אמונות וערכים אצל לקוחות ועל פני קבוצות גיל. כך למשל אנו מעודדים תרפיסטים להיות מודעים לדרכים שבהן עיצב השעבוד את תפיסות העולם של אמריקנים אפריקנים (Cross, 1991; Parham et al., 1999). בד בבד ההבדלים התוך-קבוצתיים בין אמריקנים אפריקנים לאחרים ממוצא אפריקני מעידים גם שחשוב להימנע מההנחה שכל האנשים ממוצא אפריקני שותפים לנקודת מבט זו. הכרת ההשקפות הסוציו-פוליטיות וספרות הזהות האתנית/הגזעית יכולה אפוא להיות חשובה ולסייע מאוד אם עובדים עם יחידים ממוצא מיעוטים אתני. בעלי מקצוע ממוקדי-תרבות מסייעים ללקוחות לקבוע אם 'בעיה' נובעת מגזענות מוסדית או חברתית (או דעה קדומה אחרת) או מהטיה יחידנית מצד אחרים, כדי שהלקוח לא יהפוך שלא לצורך את הבעיות הללו לבעיות אישיות שלו (Helms & Cook, 1999; Ridley, 1995; Sue et al., 1992). בהתאם לדיון בהנחיה מס' 2 על ההשפעות של סטיגמות, אנו מעודדים פסיכולוגים לסייע

ללקוחות להכיר בתהליכי המוטיבציה הקוגניטיביים והרגשיים הכרוכים בקביעה אם הם קרבנות של דעה קדומה (Crocker et al., 1998). כמו כן אנו מעודדים פסיכולוגים להיות מודעים לסביבה (שכונה, בניין ומשרד ספציפי) ולשאלה איך הדברים עשויים להיראות ללקוחות או עובדים. כך למשל, שירותי טלפון דו-לשוניים, פקידי קבלה דו-לשוניים, ירחונים דו-לשוניים בחדר ההמתנה וסימנים אחרים בשתי שפות יכולים להפגין רגישות תרבותית ולשונית (Arredondo, 1996; Arredondo et al., 1996; Grieger & Ponterotto, 1998).

אנו מעודדים פסיכולוגים להיות מודעים גם לתפקיד שעשויה התרבות למלא ביצירה ובשימור של מערכת יחסים בין לקוח לבין מטפל. תרבות, אתניות, גזע ומגדר הם מהגורמים העשויים למלא תפקיד בתפיסה של התרפיה ובציפיות ממנה ומתפקיד התרפיסט (American Psychiatric Association, 1994; Carter, 1995; Comas-Díaz & Jacobsen, 1991; Cooper-Patrick et al., 1999; Seely, 2001).

הערכה. לפי תקן 2.04 בקוד האתיקה של APA (American Psychological Association, 1992), אנו מעודדים בעלי מקצוע בעלי רגישות רב-תרבותית להיות מודעים למגבלות שיטות הערכה, מתהליכי הקבלה ועד לשימוש בכלי הערכה מתוקננים (Constantine, 1998; Helms, 2002; Ridley, 1998; Hill, & Li, 1998), שיטות דיאגנוסטיות (Ivey & Ivey, 1998; Sue, 1998) וכלים המשמשים למיון עובדים והערכות אישיות בהקשרים של תעסוקה. לקוחות שאינם מכירים את שירותי בריאות הנפש ושיש להם תפיסות עולם המעריכות מערכות יחסים יותר משהן מעריכות את עצם ביצוען של מטלות עלולים לחוש זלזול אם לא יסבירו להם הסבר מלא את הנהלים. אם לקוחות כאלה אינם מרגישים שהמטפל מעריך דיו את היחסים שבין המטפל לבין הלקוח, הם עשויים שלא לקבל את הצעותיו של המטפל. אנו מעודדים פסיכולוגים לדעת ולשקול את תוקפו של כלי אבחון או נוהל נתון. אפשר לכלול בכך את הפירוש הנכון של תוצאות ובאותה עת לתת את הדעת למאפיינים התרבותיים והלשוניים של האדם העובר את ההערכה. כמו כן אנו מעודדים פסיכולוגים ממוקדי-תרבות להכיר את אוכלוסיית הייחוס של מבחן ואולי את מגבלות הכלי ביישומו באוכלוסיות אחרות. בשימוש בכלי הערכה מתוקננים ובשיטות מתוקננות בעלי מקצוע רב-תרבותיים מפעילים שיקולי דעת ביקורתיים (Sandoval, Frisby, Geisinger, Scheuneman, & Ramos-Grenier, 1998). אנו מעודדים בעלי מקצוע בעלי רגישות רב-תרבותית לשים לב להשפעות על תוקף אמצעי המדידה של נושאים הקשורים להטיית מבחנים, הגינות במבחנים ושקילות תרבותית (APA, 1990, 1992; Arredondo, 1999; Arredondo et al., 1996; Dana, 1998; Grieger & Ponterotto, 1995; Lopez, 1989; Paniagua, 1994; Ponterotto, Casas, Suzuki, & Alexander, 1995; Samuda, 1998).

התערבויות. אנו מעודדים בעלי מקצוע בעלי רגישות בין-תרבותית לפתח מיומנויות ושיטות שיתאימו לתפיסת העולם הייחודית ולרקעים התרבותיים של לקוחות, על ידי שאיפה לכלול בתרפיה הבנה של הרקע האתני, הלשוני, הגזעי והתרבותי של לקוחות (American Psychiatric Association, 1994; Falicov, 1999; Flores & Carey, 2000; Fukuyama & Ferguson, 2000; Helms & Cook, 1999; Hong, 1999; Langman, 1998; Middleton, Rollins, & Harley, 1999; Santiago-Rivera et al., 2002; Ham, 2001). אנו מעודדים אותם לצבור ידע בכל הקשור בהנחיות ה-APA לספקי שירותים פסיכולוגיים לאוכלוסיות מגוונות מבחינה אתנית, לשונית ותרבותית (APA, 1990) ובכל הקשור בהנחיות למחקר בקהילות מיעוט אתניות (CNPAEMI, 2000). אנו מעודדים אותם ללמוד על שיטות הסיוע המשמשות

בתרבויות שאינן מערביות וכן מחוץ להקשר של צפון אמריקה וצפון אירופה שאפשר לכלול אותם כראוי בפרקטיקה הפסיכולוגית.

פסיכולוגים בעלי רגישות רב-תרבותית מכירים בעובדה שתרפיה ספציפית לתרבות (פרטנית, משפחתית וקבוצתית) עשויה לחייב התערבויות לא מסורתיות, והם חותרים ליישם ידע זה הלכה למעשה (Alexander & Sussman, 1995; Fukuyama & Sevig, 1999; Ridley, 1995; Santiago-Rivera et al., 2002; Sciarra, 1999; Society for the Psychological Study of Ethnic Minority Issues, Division 45 of the American Psychological Association & Microtraining Associates, Inc., 2000; Sue et al., 1998; Sue & Sue, 1999). תרפיה כזאת עשויה לכלול הזמנת מסייעים מוכרים לסייע בתכניות הערכה והתערבות. אנו מעודדים פסיכולוגים להשתתף בפעילויות מגוונות-תרבותיות וספציפיות לתרבות. כמו כן אנו מעודדים אותם למצוא מנהיגים קהילתיים, סוכני שינוי ויחידים בעלי השפעה (כמרים, חנוונים, מרפאים בלתי-קונבנציונליים, מסייעים טבעיים), אם יש מקום לכך, ולגייס את עזרתם בכל הקשור בלקוחות במסגרת גישה משפחתית כוללת או גישה ממוקדת-קהילה (ריפוי) (Arredondo et al. 1996; Grieger & Ponterotto, 1998; Lewis et al., 1998).

אנו מעודדים תרפיסטים רגישים ואפקטיביים מבחינה רב-תרבותית לבחון את שיטות ההתערבות של הפסיכותרפיה המסורתית כדי לאמוד את התאמתן התרבותית, כגון, צורות תרפיה ממוקדות-אישיות, קוגניטיביות-התנהגותיות, פסיכודינמיות (Bernal & Scharoon-del-Rio, 2001). אנו מעודדים אותם להרחיב התערבויות אלו כדי לכלול מודעות רב-תרבותית ואסטרטגיות ספציפיות לתרבות. אלו יכולות לכלול כבוד להעדפות הלשוניות של הלקוח, ויש בהן כדי להבטיח את התרגום המדויק של מסמכים באמצעות הסכמה מדעת לשפת הטיפול, ההערכות או נהלים אחרים. כמו כן אנו מעודדים פסיכולוגים לכבד את גבולות הלקוח: אל להם להשתמש במתרגמים שהם בני משפחה, ברשויות בקהילה או באנשים שאינם מיומנים בתחום בריאות הנפש.

שינוי ארגוני ופיתוח מדיניות

הנחיה מס' 6: אנו מעודדים פסיכולוגים להשתמש בתהליכי שינוי ארגוניים כדי לתמוך בפיתוח ובנהלים ארגוניים (מדיניות) המביאים בחשבון את התרבות.

פסיכולוגיה קיימת בכל הקשור בתחומים, ארגונים והיבטים אחרים של החברה. בהיותו מקצוע דינמי, החינוך שלנו מכין אותנו להיות סוכני שינוי, מפיצי ידע חדש באמצעות מחקר המיידע את המדיניות בכל הקשור במגזרי החברה, ולשמש מנהיגים ארגוניים במקצוע, במגזר הפרטי, ברשויות ממשלתיות ובסביבות עבודה אחרות. ביישום הכישורים שלנו במגוון רחב של ארגונים והקשרים, אנו מעודדים פסיכולוגים לצבור ידע אשר לדרכים אפשריות לקדם פיתוח ארגוני של מדיניות ושיטות שיביאו בחשבון את התרבות.

הנחיה זו תוכננה לייצע פסיכולוגים בעניינים להלן: (1) ההקשרים הנוכחיים והעתידיים שיש בהם מוטיבציה להתנהגות יזומה של פסיכולוגים בתהליכי שינוי ארגוניים; (2) פרספקטיבות על פסיכולוגים במצבי מעבר; (3) מסגרות ומודלים המקלים פיתוח ארגוני רב-תרבותי; ו-(4) דוגמאות לתהליכים ושיטות המשקפים את מנהיגותם של פסיכולוגים בפיתוח ארגונים ממוקדי-תרבות.

כדי לתמוך בהנחיה זו הצגנו נתוני הקשר המספקים את הרציונל למיקומה של הרב-תרבותיות במרכזיותם של מבנים, תפקודים ותכנון אסטרטגי בתוך ארגון, וכן בתור דוגמה לשינויים במדיניות ובנהלים של הפסיכולוגיה.

הקשר משתנה לפסיכולוגים

אמנם הדיון ברב-תרבותיות נמשך בתוך תחום הפסיכולוגיה ויש בו נקודות מבט משתנות וסותרות (Betancourt & Lopez, 1993; Fowers & Richardson, 1996; Gergen, 2001; Sue, 2001) אך בד בבד גובר הצורך להתבונן גם כלפי חוץ. את החינוך, המחקר והפרקטיקה בפסיכולוגיה בימינו מניעים כוחות חברתיים רבים שהנהיגו תחומים אחרים ושהם תוצאת השלכותיהם של אירועים עולמיים. שיבוט, טרור עולמי, פריצות דרך במחקר הגנטי, יעילות תרופות לבריאות ובריאות הנפש כאחד, הגירה עולמית ושינוי האקלים הסביבתי הם רק כמה מהכוחות החיצוניים המשפיעים על העבודה ועל ההכשרה שלנו. נוסף עליהם, כפי שצוין לעיל, הגידול הנמשך בארה"ב באוכלוסיות מיעוטים אתניים שאינם דוברי אנגלית, הפער בין העשירים ביותר לעניים ביותר בארצות הברית ממשיך לצבור תאוצה; עשר המדינות המובילות בפער זה זהו (U.S. Census Bureau, 2001), השנתון המזדקן והמאריך חיים של ילידי השנים שלאחר מלחמת העולם השנייה ודפוסים משפחתיים משתנים הם כולם בעלי השלכות על הפסיכולוגיה בכלל.

לשינויים הדמוגרפיים ולהשלכות של החינוך שדונו במבוא יש השלכות גם על תחזיות תעסוקה, כגון מי עובד, היכן יעבדו וכיצד עבודתם עשויה להשתנות. כך למשל, השינויים הדמוגרפיים שצוינו קודם כוללים גידול באוכלוסייה בגילים 50-65, "ילידי השנים שלאחר מלחמת העולם השנייה ההולכים ומזדקנים". קשישים שמוצאם מקבוצות מיעוט אתניות/ גזעיות מהווים אחוז ניכר בגידול הכללי באריכות הימים בארצות הברית, ומצפים ששיעורי הגידול של אוכלוסייה זו יעברו את שיעורי הגידול של הלבנים ב-50 השנים הבאות (Ory et al., 2000). ככלל יש צורך רב יותר בפסיכולוגים העובדים עם קשישים, ויש צורך בפסיכולוגים המסוגלים לעבוד עם אוכלוסייה מגוונת מבחינה גזעית/ אתנית ועם מעסיקים וארגונים המתמודדים עם כוח עבודה מזדקן.

במעטק דמוגרפי נוסף, התחזיות צופות ש-50% מהעובדים החדשים בכוח העבודה בין השנים 1994 ל-2005 יהיה מורכב מנשים מכל הקבוצות האתניות (Judy & D'Amico, 1997); פסיכולוגים יידרשו לסייע לנשים לבחור בחירות הקשורות לעבודה ולמשפחה, לסייע למעסיקים להתמודד עם השינויים בכוח העבודה, ובאופן אידאלי, לסייע לקהילות להבין ולפתח משאבים עם העלייה במספר המשפחות ששני ההורים בהן עובדים (Haas, Hwang, & Russell, 2000). דוגמה נוספת היא האזרחים ממוצא לטינו. מדובר בקבוצה הגזעית/ אתנית הצעירה ביותר והגדלה במהירות הרבה ביותר מכל הקבוצות (U.S. Census Bureau, 2001); הם ייכנסו לבתי הספר במספרים גדולים ויהוו אחוז גדול יותר מכוח העבודה. קרוב לוודאי שפסיכולוגים יידרשו לסייע למערכות חינוך, ארגונים וקהילות להתמודד בהצלחה עם מעברים אלו. נוסף על כך, ארגונים בארה"ב מתמודדים עם ההתפתחות העולמית וההתפתחות הטכנולוגית המהירה, עם השילוב העולמי הגדל בתוך הכלכלה של ארה"ב עם הסרת הפיקוח הלאומי והעולמי ועם הגידול הכלכלי המהיר באומות שהיו עד כה לא מפותחות (Judy & D'Amico, 1997). לכל הדוגמאות הללו יש השלכות מבחינת

הפסיכולוגיה, מאחר שפסיכולוגים יידרשו לפעול בשיתוף עם תחומים ומגזרים אחרים של החברה, ובהם רשויות ממשלתיות, בניסיון לעצב מדיניות חדשה והנחיות חדשות לקידום פיתוח אנושי, בניית ידע ושיפור חברתי. אמנם בהכרח ישפיעו כוחות אלו על העבודה שלנו, אבל יש לנו גם הכשר ייחודי לסייע לאחרים להתמודד עם שינויים אלו. כל הנתונים והכוחות הללו מדגישים את הצורך בשינוי מוסדי, במיוחד כדי לספק שירותי בריאות ובריאות נפשית (Schlesinger & Gray, 1999), חינוך פסיכולוגי ושיטות העסקה.

פסיכולוגים במעבר

הנוף המשתנה של הפסיכולוגיה גלוי לעין גם כאשר אנו בוחנים פסיכולוגים שנכנסו לחיים פוליטיים, פסיכולוגים המשמשים מנהלים במוסדות בריאות ותכניות סיוע לעובדים (EAP), דיקנים ומנהלים במוסדות להשכלה גבוהה, ב-2002 (CIA Psychologists in the CIA, 2002) ויועצים לגופים תאגידיים. פסיכולוגים מעורבים בכל התפקידים הללו בכל מיני פונקציות ומערכות שהכוחות שהוזכרו במסמך Workforce 2020 מניעים אותן, ומוכן שהם באים במגע עם אנשים בעלי זהויות חברתיות ומקצועות מסוגים רבים (Judy & D'Amico, 1997).

דוגמאות לשינויים במדיניות ובשיטות אפשר למצוא גם בתוך המקצוע. בשנת 1993 אישרה מועצת הרישוי של מדינת מסצ'וסטס שינוי במדיניות הפיקוח המחייב עבודת דוקטורט והתנסות בהתמחות במיקוד רב-תרבותי ובין-תרבותי (Daniel, 1994). מדינת ג'ורג'יה חוקקה שינוי דומה בשנת 2000. באחרונה חוקקה מדינת ניו-מקסיקו חוק המתיר לפסיכולוגים לרשום תרופות, ויש בכך הכרה בשורשים המדעיים שלנו. מקצת ההיגיון שבשינוי המתיר לנו לרשום תרופות נועד לעזור למטופלים כפריים וללקוחות כפריים הסובלים מבעיות של בריאות הנפש, ובהם מספר גדול של אנשים שאינם לבנים. החלה של מדיניות כזאת יש בה כדי ליצור הזדמנויות ולהציב אתגרים לתכניות הכשרה, אתרי התמחות ומוסדות המעסיקים פסיכולוגים.

דוגמאות לשינויים בתוך ה-APA צוטטו בסעיף המבוא. נוסף על כך העניק הארגון את חסותו ליזמות כגון הפיתוח של הנחיות המתמודדות עם בעיותיהן של נשים (Fitzgerald & Nutt, 1986) ויחידים בעלי אוריינטציה הומוסקסואלית, לסבית וטרנס-ג'נדרית (APA, 2001), יצירה של הנחיות לביצוע מחקרים בקרב אוכלוסיות מיעוט לשוניות (CPNAAEMI, 2000) ואספקת שירותי בריאות ושיירותי בריאות נפש ממוקדי-תרבות ספציפית (APA, 1990; CPNAAEMI, 2002) ובאמצעות מאמצים בין-מחלקתיים של הוועדה למחלקות/ יחסי (APA (Arredondo, 2000). ההקמה של כמה מחלקות בעלות מיקוד של אינטרס מיוחד ב-15-20 השנים האחרונות אף היא ראוייה לציון. מחלקות שפותחו כדי להתמודד עם פסיכולוגיה של בריאות, חקר השלום, סכסוכים, אלימות, התמכרויות, אינטרסים של גברים, פסיכולוגיה בין-לאומית ופסיכולוגיית ילדים מהוות רק כמה דוגמאות להתנהגות השינוי הארגונית של פסיכולוגים. תוצאות ארגוניות אלו מצביעות על התגובתיות של פסיכולוגים לשינויים חברתיים. לא סביר שתוקמנה מחלקות חדשות לכל הנושאים הנוכחיים והמתפתחים. אנו מעודדים פסיכולוגים להמשיך ליישם עקרונות של ארגון לומד. אחד מעקרונות היסוד הוא לטרוק את הסביבה ולצפות מראש מגמות ושינויים באופן המאפשר נקיטת יזמות מערכתיות במקום רק תגובות שלאחר מעשה.

מסגרות ומודלים לפיתוח ארגוני רב-תרבותי

לפסיכולוגים מגוון תפקידים בחברה המשתנה במהירות, ולכן אנו מעודדים אותם להכיר את השיטות, המסגרות והמודלים של ההתפתחות הארגונית הרב-תרבותית (Adler, 1986; Arredondo, 1996; Cox, 1993; Cox & Finley, 1995; Garcia-CaBAn, 2001; Sue, 2001). מודלים אלו, ומודלים אחרים, מספקים תכניות-אב שמטרתן לתכנן שינוי ארגוני העשוי להוביל למודעות והכרה תרבותית ולהניב גישה של 'השיטות המיטביות' לארגונים ממוקדי-תרבות. נוסף על כך, פוקוס ממוקד-תרבות מספק תהליכים לאריגה משותפת של כוחות הקשריים, שליחות הארגון ופיתוח אנשים באופן העשוי להוביל למערכות ושיטות משופרות, מקצועיות ומכילות מבחינה תרבותית. מרבית המודלים או המסגרות הללו מתארים מאפיינים בשלבים מסוימים או במעמדים מסוימים ותהליכים קוגניטיביים, רגשיים והתנהגותיים שיקדמו את השינוי והצמיחה הארגונית הרב-תרבותית. כך למשל התוו קרוס, בזרון, דניס ואייזקס (Cross, Bazron, Dennis, and Issacs, 1989) רצף של מיומנות תרבותית ובו שלבים וסמנים, מ'הרסנות תרבותית' ועד 'מיומנות תרבותית'. בהדגישו את העבודה בעסקים גלובליים, אדלר (Adler, 1986) מציע שלושה מודלים: צר-אופקים, אתנו-צנטרי, וסינרגיסטי. המודל האחרון מתואר בתגובה לגיוון תרבותי, "בארגונים סינרגיסטיים מאמינים החברים ששילוב... בין הדרכים שלנו והדרכים שלהם מניב את הדרכים הטובות ביותר להתארגן ולעבוד" (עמ' 87).

כדי לסייע לארגונים להבהיר את הגישה שלהם לרב-תרבותיות וגיוון המשיגו תומס ואלי (Thomas and Ely, 1996) רצף של עמדות פילוסופיות שהטווח שלהן הוא בין הגינות ושוויון לבין הערכה של גיוון. סו (Sue, 2001) מציע המשגה נוספת באמצעות המודל של המיומנות התרבותית הרב-ממדית שבנה. הוא מעלה את האפשרות של מיומנות תרבותית ברמה הפרטנית, המקצועית, הארגונית והחברתית. על ידי הכללת המוקד החברתי סו עוסק גם בכעיות של צדק חברתי ואחריות ובהזדמנויות שיש לפסיכולוגים לשמש סוכני שינוי.

בהסתמך על מחקר אמפירי, קוקס (Cox, 1993) מציע טרנספורמציה ארגונית המבוססת על משחק הגומלין בין האקלים של הגיוון, התוצאות האינדיבידואליות והאפקטיביות הארגונית. למודל שלו יש שלושה מצבים: מובוליטי, פלורליסטי ורב-תרבותי. כל מצב מושפע ממשחק הגומלין בין האקלים של הגיוון, התוצאות של יחידים (עובדים) והאפקטיביות הארגונית, על פי קריטריונים אחדים. מודל נוסף המבוסס על ידע מדעי מתווה תהליך פיתוח המבוסס על שלבים ומטלות ומוביל לארגון רב-תרבותי וממוקד-גיוון (Arredondo, 1996). בניגוד לדגמים אחרים, לא מדובר כאן בטיפולוגיה אלא בגישה מונעת-נתונים כדי לקדם את השינוי הארגוני והפיתוח הארגוני על ידי מיקוד בגיוון וברב-תרבותיות. בין השלבים יש תכנון לקראת יזמה של גיוון, מחקר עצמי והערכה של יעדים ניתנים למדידה. גישה התפתחותית זו שימשה בסיס לעריכת מחקר יישומי ביותר מ-50 ארגונים, כגון סוכנויות חברה ובריאות נפש, מכללות ואוניברסיטאות וכן במגזר הפרטי.

את אחת הסקירות המקיפות ביותר של מודלים למיומנות, מכשור, מחקר ומיקוד תרבותיים-ארגוניים הכינה גרסיה-קבן (Garcia-CaBAn, 2001). היא זיהתה 19 כלים המשמשים למחקרים ארגוניים במגוון תחומים, ובהם סגנונות התנהגות במערכות יחסים, מיומנות תרבותית באספקת שירותים וידע, גישות וכישורי התנהגות של פסיכולוגים.

על ידי שאילה מעבודתם של יועצי שינוי ארגוני, פסיכולוגים יכולים לצבור ידע רב יותר על המלצות שמקורן במודלים של ארגון הלמידה (Senge, 1990; Morgan, 1997). לפי המלצות אלו ארגונים ייצפו מראש שינוי סביבתי, "ויפתחו יכולת לערער, לאתגר ולשנות את הנורמות וההנחות התפעוליות" (Morgan, 1997, p. 90) וכן יעסקו בתכנון חדש. בעשותם כן יוכלו פסיכולוגים שהוכשרו לשמש סוכני שינוי לנצל את ההזדמנות להפעיל מתודולוגיה קלינית ומחקרית כדי לקדם שינוי מערכתי מכוון-יעדים שתוצאותיו ניתנות למדידה.

דוגמאות לפרקטיקות רב-תרבותיות בתוך ארגונים

אנו מעודדים פסיכולוגים לסקור דוגמאות לשינוי ארגוני רב-תרבותי כפי שהוא מדווח בפרסומים ממגוון מקורות ב-APA וכן בכתבי עת של התאחדות היועצים האמריקנית וכתבי עת העוסקים בניהול. תהליכים אבולוציוניים אלו של שינוי הם תהליכים מכוונים ומערכתיים כאחד (כגון, Arredondo, 2001; D'Andrea, Daniels, & Arredondo, 1999; D'Andrea et al., 2001). דוגמאות הלקוחות מה-APA ומהתאחדות היועצים האמריקנית מצביעות על התנהגויות ברמת הארגון המקצועי שיש להן השלכות על הפרקטיקה של הפסיכולוגיה. סוגיות מרכזיות בדוגמאות אלו הן תפקידה של מנהיגות, תשומת לב נמשכת ליעדים הקשורים לגיוון וכן שינויים במדיניות ובשיטות הגורמים לארגון לנסח את שליחותו במונחים אופרציונליים של הכללה ופולרליזם. לכל מגוון החטיבות (Division 17, Counseling Psychology; Division 35, Society for the Psychology of Women; Division 44, Society for the Psychological Study for Lesbian, Gay, and Bisexual Issues; Division 51, Society for the Psychological Study of Men and Masculinity; and Division 42, Psychologists in Independent Practice) יש מטרות או תקנים המיועדים במיוחד לפסיכולוג בן מיעוט אתני/ גזעי במועצות המנהלים שלהן או בנציגות שבמועצת הנציגים. החטיבה Division 12, Society of Clinical Psychology הצביעה באחרונה בעד השארת תקן מיעוטים אתניים לנציגי מועצה, אם יש שתי מטרות פנויות בעת ובעונה אחת. דוגמאות נוספות אפשר למצוא בחטיבות 12, 17 ו-35; לחטיבות אלו יש תת-ועדות או מחלקות המטפלות בענייני מיעוט אתני/ גזעי. לבסוף, חטיבה Division 45, Society for the Psychological Study of Ethnic Minority Issues (החברה למחקר פסיכולוגי של בעיות מיעוטים אתניים) הוסיפה משרת חבר כללי למען "הגיוון"; היא הזמינה ייצוג של חבר לבן (לפי המסורת איישו את כל שאר המשרות אנשים שאינם לבנים). פרקטיקות אלו הופכות את השליחות והיעדים של מחלקה נתונה לעניין מעשי שנועד לקדם את הרב-תרבותיות והגיוון וכן את השינוי הארגוני. לפי אותה רוח, התגובה המיידית של ה-APA למתקפות הטרור של 11 בספטמבר 2001 ועבודתם של פסיכולוגים אינדיבידואליים בקהילות של הן דרכי תגובה מהירות של פסיכולוגים לעולם משתנה.

האסטרטגיות שיישמו חטיבות אלו והארגון מקבילות לאסטרטגיות במגזר התעסוקתי משך יותר מ-15 שנים ושאינן ספק שיימשכו. יתרה מזאת, פסיכולוגים מותאמים היטב לפעול פעולה ריכוזית בשינויים מבניים אלו, והם גם המועמדים הסבירים ביותר ליישום התפתחויות חדשות אלו. כך למשל החלו אוניברסיטאות ליצור משרות לימנהלי גיוון, ולינציבי תלונות בקמפוסים. שני התפקידים מחייבים לא אחת ידע ומיומנויות פסיכולוגיים, והם מושרשים היטב בהבנת הגיוון והסוגיות הרב-תרבותיות. גופי הסמכה, ובהם המועצה המשותפת להסמכה של ארגוני בתי חולים

(JCAHO) והמועצה הלאומית להסמכה בחינוך מורים (NCATE) מחייבים שמוסדות יראו כיצד הם מתמודדים עם גיוון. בתעשיות מכל הסוגים, ובהם הממשלה, אמצעי התקשורת, ענפי ספורט, תרבות פנאי, אירוח, טכנולוגיה עילית וייצור (כגון, תעופה, מוצרי צרכנות) יש גיוון רב-תרבותיות בתכניות העסקיות. בשל נוכחותם של פסיכולוגים משלל תחומי התמחות בהקשרים לא-מסורתיים ובהקשרים של תחומים אחרים (למשל, CIA), כפי שצוין לעיל, נראה שהידע וההבנות של הנחיות אלו מגיע בדיוק בזמן.

פסיכולוגים - סוכני שינוי ומתכנני מדיניות

מיקודן של הנחיות אלו בשינוי ארגוני ובפיתוח מדיניות מדגיש את ההזדמנויות הרבות שיש לפסיכולוגים מכל תחומי ההתמחות להנהיג שינוי ולהשפיע על מדיניות. דוח משרד הבריאות על פערים בשירותי בריאות הנפש למיעוטים אתניים בארה"ב הוא דוגמה אחת לכך (USDHSS, 2000). פסיכולוגים המייצגים כל מיני תחומי התמחות היו מעורבים בפיתוח דוח זה. הם שיתפו אותנו במחקריהם ובנתונים אחרים, ואלו תרמו ליצור מסמך משכנע. פסיכולוגים נקראים לעתים קרובות לספק עדות-מומחה לגופים מחוקקים, מועצות מנהלים ובתי משפט, בעניינים הנוגעים בקבוצות וביחידים בני מיעוטים אתניים/ גזעיים. אך שאפשר שנדמה שבהיותנו פסיכולוגים אנו מדברים בקולות מיוחדים, השתתפותם של פסיכולוגים בתחומים אלו משקפת את הפוטנציאל לפיתוח מדיניות ושינוי ארגוני מבני.

אנו מעודדים פסיכולוגים להכיר את הממצאים של מחקרים עצמיים ומחקרים אמפיריים ספציפיים של תכניות הכשרה בפסיכולוגיה (למשל, Rogers, Hoffman, & Wade, 1998) שיש בהם כדי לספק מידע כיצד כל מיני קהלי יעד (סגל, סטודנטים, סגל ושותפים בקהילה) חווים את התכניות להכשרת פסיכולוגים. אפשר להעריך חוויות אלו על פי קריטריונים של אקלים ארגוני: כבוד והערכה בין-אישיים, תכנית לימודים, מדיניות ושיטות, ייעוץ והדרכה אישית, גמישות במתודולוגיה מחקרית, זמינות משאבים ותמיכה, תגמולים והכרה, יחסים קהילתיים ופיתוח מקצועי לחברי סגל ועובדים.

הוכח שפרקטיקות כגון הדרכה אישית, קידום שיח בין-גזעי והחדרה של מושגי רב-תרבותיות וגיוון בחינוך הפסיכולוגי המסורתי (מתואר ראשון ועד השתלמויות מתקדמות) הן מנגנונים יעילים לשינוי מערכות (Fiske, 1993; Major et al., 1993; Schmader et al., 2001; Thomas & GaBArro, 1999). הספרות המתרחבת של הפסיכולוגיה החברתית העוסקת באיום סטריאוטיפיים (Steele, 1997) טוקניזם (מחוות סמליות) (Wright & Taylor, 1998), סטיגמה חברתית (Crocker et al., 1998), גישת הזהות החברתית (Haslam, 2001) וקונפיציה חברתית (Eccles & Wigfield, 2002) ויחסם לגיוון ארגוני יכולה להשפיע על היעדים והתהליכים של השינוי. אנו מעודדים פסיכולוגים להכיר את שיטות השכפול בהקשרים ארגוניים, ובכך להוביל לקידום הרב-תרבותיות הארגונית ולפיתוח מדיניות רב-תרבותית. קידום השינוי הארגוני באמצעות גיוון רב-תרבותיות מציע לפסיכולוגים הזדמנויות ללמוד על השיטות המיטביות ואף לראות בתחום של פיתוח הרב-תרבותיות הזדמנות לצמיחה אישית ומקצועית. התערבות פסיכולוגית בארגונים אינה חדשה, אך יש כמה גישות שאפשר לבחון ולשלב במנהיגות בתוך מחלקה חינוכית, סוכנות או עסק.

פרספקטיבות מסורתיות והתפתחותיות בפסיכולוגיה יישומית (Colarelli, 1998) ומודלים של שינוי ארגוני (Hofstede, 1986; Lewin, 1951; Morgan, 1997) יכולים להנחות התנהגות המאפשרת לפסיכולוגיה ליצור גשר עם הקהילות הרבות שעמן יש לה אינטראקציה. אנו מעודדים פסיכולוגים להכיר את ספרות המנהיגות (Greenleaf, 1998; Nanus, 1992), מאחר שהיא מציעה מבנים ותיאורים של תפקידים רלוונטיים לפסיכולוגים העוסקים בתכנון מדיניות. למעשה, פיתוח מדיניות הוא תהליך של שינוי הניהול, תהליך שחזון, מחקר וניסיון של פסיכולוגים יכולים להשפיע עליו.

מסקנות

לפי מיטב המסורת הוגדרה הפסיכולוגיה על בסיס השקפות מערביות, אירו-צנטריות וביולוגיות והסתמכה עליהן. הנחות מסורתיות אלו בחינוך, במחקר, בפרקטיקה ובשינוי הארגוני של הפסיכולוגיה לא תמיד הביאו בחשבון את ההשפעה של חברות גזעי ותרבותי. הן גם לא נתנו את הדעת לזק שיצרו מפעם לפעם דעות קדומות נלוות לצרכים הגדלים במורכבותם של הלוקחות ושל האינטרס הציבורי. הנחיות אלו נועדו לסייע לפסיכולוגים הרוכשים ידע ומיומנויות נוספים בחינוך רב-תרבותי, הכשרה, מחקר, פרקטיקה ושינוי ארגוני.

הקוראים ישימו לב שתוקף הנחיות אלו אמור לפוג בשנת 2009. מסמך זה נועד להיות מסמך חי. המחקר האמפירי שעליו מבוסס ההיגיון שבבסיסן של ההנחיות ימשיך להתרחב, כשם שיוסיפו להתרחב גם החקיקה והפרקטיקה הקשורים לאוכלוסייה בעלת גיוון הולך וגובר. האינטגרציה של המבנים הפסיכולוגיים של זהות גזעית ואתנית לכדי תאוריה פסיכולוגית, מחקר ותרפיה, רק החלה. פסיכולוגים מתחילים לחקור את ההשפעה הדיפרנציאלית של כוחות היסטוריים, כלכליים וסוציו-פוליטיים על התנהגותם ותפיסתם של יחידים. הפסיכולוגיה תמשיך לפתח ידע עמוק יותר ומודעות גדולה יותר לגזע ואתניות במבנים פסיכולוגיים ולהגיב תגובה פעילה באמצעות שילובם של היבטים פסיכולוגיים של גזע ואתניות בכל מיני תחומים יישומיים בפסיכולוגיה. תקוותנו היא שעם בסיס הידע ההולך ומתרחב והאפקטיביות של היישומים יוסיפו אף ההנחיות להתפתח כשבע השנים הבאות.