

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ, ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Μούτου Αικατερίνη
Α.Μ.: 07

Επόπτες καθηγητές:
Ψάλτη Αναστασία
Κλεφτάρας Γιώργος
Αθανασιάδου Χριστίνα

Βόλος, 2012

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω, ολόψυχα, την επόπτρια καθηγήτριά μου Ψάλτη Αναστασία, για τις πολύτιμες κατευθύνσεις, οι οποίες είχαν σαν στόχο τη δημιουργία και την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας. Πάνω απ' όλα όμως θα ήθελα να την ευχαριστήσω για την ενθάρρυνση και την ενίσχυσή της σε προσωπικό επίπεδο, καθώς και για την εξαιρετική συνεργασία την οποία είχαμε μέχρι την ολοκλήρωση της εργασίας. Εν συνεχεία θα ήθελα να ευχαριστήσω τους κύριους Αβραμίδα Ηλία, Βαβουγιό Διονύση και Ζαφειρόπουλο Κωνσταντίνο, για την πολύτιμη βοήθεια τους αναφορικά με το μεθοδολογικό κομμάτι της έρευνας καθώς και τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων, τα οποία προέκυψαν από την ποσοτική έρευνα που διεξήχθη. Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τους συμμετέχοντες συμβούλους για την πολύτιμη βοήθεια τους καθώς και τις δομές, που μου επέτρεψαν να διανείμω τα ερωτηματολόγια.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το επιστημονικό πεδίο της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής αριθμεί ήδη πάνω από 25 χρόνια ζωής. Ωστόσο τα τελευταία χρόνια, με τις αλλαγές στην πληθυσμιακή σύνθεση των περισσότερων χωρών, η έννοια της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής έχει αποτελέσει αντικείμενο επιστημονικών συζητήσεων και ερευνών σε ολόκληρο τον κόσμο, πέρα από τις παραδοσιακές χώρες υποδοχής μεταναστών. Εξαίρεση δεν αποτελεί ούτε η Ελλάδα, η οποία από τη δεκαετία του 1990 αρχίζει να δέχεται ένα μεγάλο αριθμό μεταναστών. Τα άτομα που ανήκουν σε πολιτισμικές μειονότητες, λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών των οποίων βιώνουν, χρήζουν μιας πολυπολιτισμικά προσανατολισμένης συμβουλευτικής, η οποία θα είναι σε θέση να προσεγγίσει τις ανάγκες τους. Η αποτελεσματικότητα της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής είναι άμεσα συνδεδεμένη με την πολυπολιτισμική επάρκεια του συμβούλου. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση της ύπαρξης (και σε ποιο βαθμό) ή μη της πολυπολιτισμικής επάρκειας των Ελλήνων συμβούλων που εργάζονται σε διάφορες δομές, δημόσιες και ιδιωτικές. Η έρευνα διεξήχθη με τη χρήση ποσοτικών μεθόδων ανάλυσης, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τον παράγοντα φύλο, την ηλικία, την επαγγελματική πιστοποίηση, την πολυπολιτισμική εκπαίδευση, καθώς και την επαγγελματική εμπειρία των συμμετεχόντων. Η μέτρηση έγινε με τη χρήση τριών κλιμάκων: την κλίμακα MCCT (Multicultural Counseling Competence and Training Survey), MCSDS (Multicultural Social Desirability Scale), και Demographic Questionnaire. Τα αποτελέσματα δείχνουν την πολυπολιτισμική επάρκεια των Ελλήνων συμβούλων να κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα, με περιθώρια πάντα περαιτέρω εκπαίδευσης, ενημέρωσης και πρακτικής εφαρμογής σε ζητήματα πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ: Πολυπολιτισμική συμβουλευτική, πολυπολιτισμική
επάρκεια, σύμβουλος και πολιτισμικές μειονότητες

ABSTRACT

The scientific field of multicultural counseling can numerate more than 25 years of existence. Due to the crucial changes in the population composition of most countries, multicultural counseling has been one of the topics in scientific conversations and congresses. Greece could not be an exception to this situation, if we take into account that Greece is a country with lot of immigrants, since 1990. People, who belong in cultural minorities, due to the situations that are obligated to experience when they must leave their country, need help from a multicultural orientated counseling, which can approach their needs. The effectiveness of multicultural counseling is strongly connected with the multicultural competence of the counselor. The purpose of the present study is to investigate the existence, and in which level, or not of the multicultural competence of Greek counselors, who work in public and private sector. The research held on with the use of quantitative methods, taking into account factors like sex, age, professional certification, multicultural training and the professional experience of participants. The measurement of multicultural competence conducted with the use of three instruments: the MCCT scale (Multicultural Counseling Competence and Training Survey), the MCSDS scale (Multicultural Social Desirability Scale) and the Demographic Questionnaire. The results demonstrate the multicultural competence of Greek counselors in satisfactorily levels, with room for additional training, information and practicing.

KEY WORDS: multicultural counseling, multicultural competence, counselor and cultural minorities

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΜΕΡΟΣ Ι: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

Α. ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ: ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	6
Β. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΟΥ.....	9
➤ Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ, ΤΗΣ ΘΡΗΣΚΕΙΑΣ, ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ	19
Γ. ΤΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΠΟΥ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΑ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ	26
Δ. ΜΟΝΤΕΛΑ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ: ΜΙΑ ΚΡΙΤΙΚΗ ΜΑΤΙΑ	40
ΣΤ. ΟΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΑ ΕΠΑΡΚΟΥΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΚΑΙ Η ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ.....	44
Ζ: ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ.....	50
Η: ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	51

ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Α: ΔΕΙΓΜΑ.....	53
Β: ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ.....	54
Δ: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ.....	57
ΣΤ: ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ.....	58

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Α: Η ΑΥΤΟΑΝΤΙΛΑΜΑΒΝΟΜΕΝΗ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ.....	86
Β: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΕΠΙΘΥΜΗΤΟΥ ΤΗΝ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΝ ΑΥΤΟΑΝΤΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΤΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ	88

ΜΕΡΟΣ ΙV: ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....

84

ΜΕΡΟΣ V: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....

93

ΜΕΡΟΣ VI: ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....

117

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια, με τις ραγδαίες αλλαγές στην πληθυσμιακή σύνθεση των περισσότερων χωρών, η πολυπολιτισμική συμβουλευτική έχει αποτελέσει αντικείμενο επιστημονικών συζητήσεων και ερευνών σε ολόκληρο τον κόσμο. Εξαιρεση δεν αποτελεί ούτε η Ελλάδα, η οποία από τη δεκαετία του 1990 αρχίζει να δέχεται ένα μεγάλο αριθμό μεταναστών (νόμιμων και παράνομων) και προσφύγων, οι οποίοι σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία φτάνουν το 7% του συνολικού πληθυσμού της (Ι.Μ.Ε.Π.Ο., 2004).

Αποτέλεσμα αυτής της πληθυσμιακής ανακατανομής είναι και οι **πολιτισμικές μειονότητες**. Ο όρος αυτός αναφέρεται στις ομάδες εκείνες, οι οποίες εξαιτίας διαφορετικών σωματικών ή πολιτισμικών χαρακτηριστικών διαχωρίζονται από τα υπόλοιπα μέλη της κοινωνίας, μέσα από συμπεριφορές διάκρισης, άνισης μεταχείρισης (Wirth, 1945) κοινωνικής απόρριψης και έλλειψης ευαισθητοποίησης σε θέματα διαφοροποίησης.

Οι μειονοτικές αυτές ομάδες βιώνουν αυτό που ονομάζουμε πολιτισμικό ρατσισμό και για το λόγο αυτό τα άτομα αυτά έχουν ένα προσωπικό όσο και συλλογικό ιστορικό περιθωριοποίησης και αποκλεισμού που θα πρέπει να κατανοηθεί και να αναδειχθεί στα πλαίσια της συμβουλευτικής διαδικασίας (Constantine, Hage, Kindaichi & Bryant, 2007. D' Andrea & Daniels, 2001. Κλεφτάρας, 2003. Neville, Worthington & Spanierman, 2001. Riger, 1992. Utsey, Bolden & Brown, 2001). Ωστόσο, οι παραδοσιακές θεωρίες συμβουλευτικής φαίνεται να αδυνατούν να ανταποκριθούν ικανοποιητικά στις ανάγκες των συμβουλευόμενων από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο. Για το λόγο αυτό καθίσταται αναγκαία μια πολιτισμικά και πολυπολιτισμικά προσανατολισμένη συμβουλευτική για την αντιμετώπιση των αναγκών των ατόμων αυτών (Γιωτσίδα & Σταλίκας, 2004. Ivey, Bradford Ivey &

Simek-Morgan, 1993. Κλεφτάρας, 2003. Lee, 1999. Ponterotto, Casas, Suzuki & Alexander, 2001).

Μέχρι πρόσφατα ο όρος **πολυπολιτισμική συμβουλευτική** χρησιμοποιούνταν στη βιβλιογραφία για να περιγράψει τη συμβουλευτική που απευθυνόταν σε συγκεκριμένες φυλετικές ή εθνικές ομάδες, καθώς ο όρος «κουλτούρα» θεωρούνταν συνώνυμος των όρων «φυλή» ή «εθνότητα» (Hansen, Gama & Harkins, 2002). Ωστόσο είναι σημαντικό να διευκρινίσουμε τι ακριβώς εννοούμε με τον όρο πολυπολιτισμική συμβουλευτική. Με τη χρήση του όρου αυτού αναφερόμαστε σε κάθε συμβουλευτική σχέση, όπου δύο ή περισσότεροι συμμετέχοντες είναι πολιτισμικά διαφορετικοί (Atkinson, Morten & Sue, 1989). Η διαδικασία της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής βασίζεται στη γνώση ότι τα άτομα αναπτύσσονται ως ολότητες μέσα στο πλαίσιο που ζουν και έχουν κοινωνικοποιηθεί (Arredondo et al., 1993). Αξίζει να τονιστεί ότι η πολυπολιτισμική συμβουλευτική δεν αποτελεί προσπάθεια συγκεκριμένων μεθόδων παρέμβασης, απεναντίας σέβεται το πολιτισμικό πλαίσιο του ατόμου και συνεπώς και τις διαφορές που προκύπτουν από αυτό. Ο όρος πολυπολιτισμικός περιλαμβάνει, εκτός από τη φυλή και την εθνότητα, διαστάσεις όπως είναι η σεξουαλική ταυτότητα, το κοινωνικο-οικονομικό επίπεδο, η κοινωνική τάξη οι σωματικές και νοητικές ικανότητες ή αναπηρίες, το φύλο και η θρησκεία (Quina & Bronstein, 2003).

Η πολυπολιτισμική συμβουλευτική διαφέρει από την **πολιτισμική συμβουλευτική** καθώς με τη χρήση του δεύτερου όρου αναφερόμαστε απλά στην αναγνώριση ότι όλοι οι άνθρωποι συμπεριλαμβανομένου και των συμβούλων επηρεάζονται από διαφορετικά πλαίσια μέσα στα οποία κινούνται ιστορικά και κοινωνικο-πολιτικά.

Σύμφωνα με την πολυπολιτισμική προσέγγιση, η συμβουλευτική με άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο προϋποθέτει την αναγνώριση, την αποδοχή και την επεξεργασία των κοινωνικο-πολιτισμικών εμπειριών του ατόμου, οι οποίες αναπόφευκτα υπεισέρχονται και επηρεάζουν την προσαρμογή των συμβουλευόμενων (Γιωτσίδα & Σταλίκας, 2004).

Σημαντικός, για την επίτευξη των ανωτέρω, κρίνεται και ο ρόλος του/της συμβούλου, ο/η οποίος/α θα πρέπει να είναι σε θέση να αναγνωρίζει και να εντάσσει τέτοιου είδους ζητήματα στη συμβουλευτική διαδικασία, με στόχο πάντα την παροχή στήριξης προς το/τη συμβουλευόμενο/η. Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο ο σύμβουλος θα πρέπει να νιώθει ότι έχει την επίγνωση και την πολυπολιτισμική, πια, επάρκεια, ώστε να έρθει σε επαφή με άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο. Με τον όρο **πολυπολιτισμική επάρκεια** αναφερόμαστε στα ειδικά χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ο/η σύμβουλος, ο/η οποίος/α έρχεται σε επαφή με άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο. Τα χαρακτηριστικά αυτά αναφέρονται: στα προσωπικά πιστεύω και στάσεις του/της συμβούλου, στο κατά πόσο είναι σε θέση να διαχειριστεί τα στερεότυπα ή τις προκαταλήψεις που ενδεχομένως να έχει για άτομα που ανήκουν σε πολιτισμικές μειονότητες, στις γνώσεις που απαιτείται να έχει για να έρθει σε επαφή με την πολυπολιτισμική συμβουλευτική, καθώς και στις δεξιότητες που χρειάζεται να αναπτύξει για μια αποτελεσματική πολυπολιτισμική προσέγγιση (Sue, et al., 1982).

Επιπλέον οι Holcomb-McCoy & Myers (1999) αναφέρουν ότι για να είναι ένας/μία σύμβουλος πολυπολιτισμικά επαρκής, είναι σημαντικό να έχει επίγνωση των δικών του στερεοτυπικών στάσεων και αξιών, απέναντι σε άτομα μειονοτικών ομάδων, να αγωνίζεται για να καταλαβαίνει την κοσμοθεωρία και τον τρόπο που αντιλαμβάνεται τα πράγματα ο/η συμβουλευόμενος/η, χωρίς να κάνει κριτική και να

μπορεί να αναπτύξει πολιτισμικά προσανατολισμένες και με ευαισθησία παρεμβάσεις, μέσα από τη δική του πρακτική εφαρμογή.

Πριν προχωρήσουμε είναι σημαντικό να διευκρινίσουμε κάποιους βασικούς όρους, οι οποίοι χρησιμοποιούνται ευρέως στην εν λόγω εργασία.

Αρχικά με τον όρο **κουλτούρα/πολιτισμικό υπόβαθρο** αναφερόμαστε σ' ένα ενιαίο πρότυπο ανθρώπινης συμπεριφοράς, το οποίο περιλαμβάνει σκέψεις, αξίες θεσμούς, τρόπους αλληλεπίδρασης, ήθη, έθιμα, καθώς και την ικανότητα να μεταδίδει όλα τα παραπάνω στις επόμενες γενεές (Cross, Bazron, Dennis, & Isaacs, 1989; National Center for Cultural Competence of Georgetown University).

Ο όρος **φυλή** έχει κυρίως βιολογική βάση και αναφέρεται σε μια σειρά από αμετάβλητα σωματικά, νοητικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά (Harley, Jolivette, McCormick & Tice, 2002) ενώ η **εθνότητα** αναφέρεται σε τμήμα της ευρύτερης κοινωνίας του οποίου τα μέλη θεωρείται ότι έχουν κοινή καταγωγή και μοιράζονται σημαντικά στοιχεία ενός κοινού πολιτισμού. Παράλληλα συμμετέχουν σε κοινές δραστηριότητες, οι οποίες έχουν σαν αφετηρία την κοινή καταγωγή και το πολιτισμικό υπόβαθρο (Sue, Carter, Casas, Fouad, Ivey, Jensen, LaFromboise, Manese, Ponterotto, Vazquez-Nuttall, 1998).

Στα κεφάλαια, τα οποία ακολουθούν γίνεται αρχικά μια βιβλιογραφική ανασκόπηση αναφορικά με τη συμβουλευτική επάρκεια των συμβούλων και την ιστορική της εξέλιξη. Στη συνέχεια αναφέρονται κάποια παραδείγματα μοντέλων συμβουλευτικής επάρκειας τα οποία αναπτύχθηκαν. Επισημαίνονται οι δεξιότητες και τα βασικά χαρακτηριστικά των πολυπολιτισμικά καταρτισμένων συμβούλων, ενώ παράλληλα αναφέρονται και οι πολυπολιτισμικά προσανατολισμένες στρατηγικές παρέμβασης. Στη συνέχεια αναφέρονται τα εμπόδια τα οποία προκύπτουν, κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας, μεταξύ σύμβουλου και

συμβουλευόμενου/ης. Ακολούθως εξηγείται ο ρόλος της πολιτισμικής ταυτότητας τόσο του συμβούλου, όσο και του συμβουλευόμενου. Ολοκληρώνοντας τη βιβλιογραφική ανασκόπηση αναφέρονται κάποια σημαντικά ζητήματα δεοντολογίας τα οποία προκύπτουν στη πολυπολιτισμική συμβουλευτική.

Ακολουθεί η διατύπωση του στόχου της παρούσας εργασίας, καθώς και η διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων. Εν συνεχεία στο ερευνητικό σκέλος της εργασίας περιγράφεται η μεθοδολογία, η οποία ακολουθήθηκε και στη συνέχεια έπεται η ανάλυση των αποτελεσμάτων και η ερμηνεία αυτών. Τέλος η εργασία ολοκληρώνεται με το κεφάλαιο της συζήτησης, όπου διατυπώνονται τα συμπεράσματα, εν συγκρίσει με παρόμοιες έρευνες, οι οποίες έχουν διεξαχθεί, καθώς και οι όποιοι περιορισμοί ή προβληματισμοί προέκυψαν, ώστε να ληφθούν υπόψη σε μελλοντικές έρευνες, σχετικές με την πολυπολιτισμική επάρκεια.

Πολυπολιτισμική συμβουλευτική επάρκεια: ιστορική εξέλιξη

Η πολυπολιτισμική συμβουλευτική επάρκεια αποτελεί ένα από τα πιο πολυσυζητημένα ζητήματα στον τομέα των ανθρωπιστικών επιστημών. Από το συνέδριο του Vaill (1973), το οποίο είχε σαν θεματολογία ζητήματα εφαρμογών ψυχολογίας και πολιτισμικών διαφορών, προέκυψε η ανάγκη παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών σε άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο, γεγονός από το οποίο αναδύθηκε και η ανάγκη για τη δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τα οποία θα στοχεύουν στην κατάρτιση των συμβούλων, σχετικά με ζητήματα πολυπολιτισμικής επάρκειας (Korman, 1974).

Λίγα χρόνια αργότερα ένα άρθρο με τίτλο “Barriers to effective Cross-Cultural counseling” (Sue & Sue, 1977), αναφερόταν στη συζήτηση που είχε ήδη προηγηθεί, για την πολυπολιτισμική επάρκεια, τονίζοντας ότι μπορεί να προκύψουν πολλά και σημαντικά εμπόδια στη συμβουλευτική διαδικασία από την ανεπάρκεια του/της συμβούλου να κατανοήσει το πολιτισμικά διαφορετικό μήνυμα που στέλνει ο/η συμβουλευόμενος/η, αλλά και από την αδυναμία του/της ίδιου/ας συμβούλου να επικοινωνήσει στο/στη συμβουλευόμενο/η μια πολιτισμικά προσαρμοσμένη πληροφορία. Μετά τη δημοσίευση του συγκεκριμένου άρθρου το ζήτημα της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής άρχισε να αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον και κέρδισε την υποστήριξη της επιστήμης της ψυχολογίας αλλά και των συναφών επιστημών. Το ενδιαφέρον επικεντρώθηκε κυρίως στην ανάγκη δημιουργίας προϋποθέσεων για την πολυπολιτισμική επάρκεια των συμβούλων.

Ο κύριος κορμός της βιβλιογραφίας αναφορικά με την πολυπολιτισμική επάρκεια επικεντρώθηκε στους τρόπους και τις στρατηγικές με τις οποίες οι σύμβουλοι μπορεί να γίνουν πολυπολιτισμικά επαρκείς. Από τη δεκαετία του 80' και μετά ξεκίνησαν να δημοσιεύονται και οι πρώτες έρευνες οι οποίες αναδείκνυαν τα

απαραίτητα χαρακτηριστικά του/της πολυπολιτισμικά επαρκούς συμβούλου (Sue et al., 1982). Τα χαρακτηριστικά αυτά αναφέρονταν στις στάσεις, τις γνώσεις, τα προσωπικά πιστεύω και τις ικανότητες του/της συμβούλου και έδωσαν το έναυσμα για περαιτέρω διερεύνηση, η οποία συνεχίστηκε τις επόμενες δεκαετίες (e.g. Arredondo, Toporek, Brown, Sanchez & Stadler, 1996. Constantine & Ladany, 2000. Holcomb-McCoy, 2000 etc). Δέκα χρόνια αργότερα η γνώση αυτή ξεκίνησε να εφαρμόζεται σε πρακτικό επίπεδο τόσο στην εκπαίδευση όσο και στη συμβουλευτική διαδικασία, με στόχο την κατάρτιση των συμβούλων (Sue et al., 1992). Τα κυρίαρχα ζητήματα τα οποία διαπραγματεύεται η διεθνής βιβλιογραφία σχετικά με την πολυπολιτισμική επάρκεια είναι η αναγκαιότητά της, τα χαρακτηριστικά, οι διαστάσεις της, καθώς και η εκπαίδευση και εποπτεία των συμβούλων στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική (Pope-Davis et al., 2003).

Επίσης αξίζει να αναφερθεί ότι στις αρχές τις δεκαετίας του 90' ξεκίνησαν και οι πρώτες προσπάθειες για την καλύτερη εκτίμηση της πολυπολιτισμικής επάρκειας μέσω κατάλληλα διαμορφωμένων ψυχομετρικών εργαλείων, τα οποία είχαν αφενός σαν στόχο την μέτρηση της πολυπολιτισμικής επάρκειας των συμβούλων, αφετέρου διερευνούσαν τις πολυπολιτισμικές δεξιότητές τους, τις προσωπικές τους στάσεις και πεποιθήσεις, την ύπαρξη στερεοτύπων, ενώ παράλληλα στόχευαν στην εκπαίδευση τους, καθώς και στην πρακτική εξάσκηση και εποπτεία τους (Pope-Davis et al., 2003).

Παραδείγματα ψυχομετρικών εργαλείων τα οποία δημιουργήθηκαν για τη μέτρηση της πολυπολιτισμικής επάρκειας είναι η κλίμακα Cross-cultural Counseling Inventory-Revised (La Framboise, Coleman & Hernandez, 1991), the Multicultural Counseling Inventory (Sodowsky et al., 1994), the Multicultural Counseling Awareness Scale-Form B (Ponterotto, Sanchez & Magids, 1991), the Multicultural

Awareness-Knowledge-and-Skills Survey (D' Andrea, Daniels & Heck, 1991), καθώς και η κλίμακα Multicultural Counseling Competence and Training Survey (Holcomb-McCoy & Myers, 1999). Τα εργαλεία αυτά σε ένα γενικό επίπεδο, είναι κλίμακες εκτίμησης της πολυπολιτισμικής επάρκειας, ενώ περιλαμβάνουν παράγοντες αναφορικά με τις δεξιότητες, την επίγνωση, την πολυπολιτισμική ενσυναίσθηση, καθώς και τις κοινωνικοπολιτικές αντιλήψεις.

Η πολυπολιτισμική, όμως, επάρκεια δεν έγκειται μόνο στο να μπορεί ο/η σύμβουλος, να αναγνωρίζει και να εκτιμά τις άλλες πολιτισμικές ομάδες, αλλά να μπορεί αποτελεσματικά να συνεργαστεί μαζί τους (Roysircar, 2003. Toporek, 2003). Η πολυπολιτισμική συμβουλευτική είναι σημαντικό λοιπόν να μπορεί να εστιάζει σε μια ενεργητική σχέση αλληλεπίδρασης, μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου/ης (Coleman, 2003. Fuertes & Ponterotto, 2003).

Έρευνες καταδεικνύουν ότι οι προσωπικές αξίες του συμβούλου αλλά και η πολυπολιτισμική του ικανότητα συμβάλλουν θετικά στην εξέλιξη της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Σε μία μελέτη (Fuertes, Mueller, Chauhan, Walker & Ladany, 2002) στην οποία συμμετείχαν λευκοί/ες σύμβουλοι και Αφρο-Αμερικανοί συμβουλευόμενοι/ες σε 9 δυάδες, η επίγνωση των λευκών συμβούλων, για τα προνόμια που σημαίνει να έχεις ως λευκός/η σύμβουλος, αλλά και για την «λευκή καταπίεση» εις βάρος των Αφρο-Αμερικανών, ήταν υψηλή. Οι λευκοί/ες σύμβουλοι χρησιμοποίησαν δεξιότητες και τεχνικές κατάλληλα προσαρμοσμένες σε φυλετικά ζητήματα, δείχνοντας προς τους/τις συμβουλευόμενους/ες την απαραίτητη ευαισθησία και αποδοχή. Με τη λήξη των συνεδριών, οι εννιά λευκοί/ες θεραπευτές/τριες ανέφεραν ότι ένιωσαν μεγαλύτερη οικειότητα. Επιπλέον οι συμβουλευόμενοι είχαν τη διάθεση για

προσωπικές αποκαλύψεις, γεγονός το οποίο ενισχύθηκε από την πολυπολιτισμική επάρκεια των συμβούλων.

Ωστόσο σε άλλη μελέτη (Pope-Davis et al., 2002), οι απόψεις των συμβουλευόμενων για την πολυπολιτισμική επάρκεια των συμβούλων δεν ήταν ιδιαίτερα ενθαρρυντικές. Απεναντίας φάνηκαν να είναι ιδιαίτερα επικριτικοί/ες αναφερόμενοι/ες στην έλλειψη ευαισθησίας και γνώσης των συμβούλων για πολυπολιτισμικά ζητήματα. Ένα σημαντικό στοιχείο το οποίο βρέθηκε στην εν λόγω έρευνα ήταν ότι οι συμβουλευόμενοι/ες, που «κατηγόρησαν» τους/τις συμβούλους για έλλειψη πολυπολιτισμικής επάρκειας, ανέλαβαν οι ίδιοι/ες την ευθύνη για τη μη βοηθητική εξέλιξη της συμβουλευτικής διαδικασίας, με αποτέλεσμα να φύγουν με επιπρόσθετο ψυχολογικό βάρος από τη συμβουλευτική διαδικασία. Τα θέματα, τα οποία έκριναν οι συμβουλευόμενοι/ες ως σημαντικά και στα οποία θεώρησαν ότι οι σύμβουλοι πρέπει να έχουν γνώση είναι οι οικογενειακές σχέσεις και προσδοκίες, η αφομοίωση, ο σεξισμός, η σεξουαλικός προσανατολισμός, ο ρόλος των δύο φύλων, οι νόρμες και η εθνοτική ταυτότητα.

Γίνεται λοιπόν αντιληπτό ότι τα προσωπικά πολιτισμικά χαρακτηριστικά και οι αξίες τόσο του/της συμβούλου, όσο και του/της συμβουλευόμενου/ης, παίζουν καθοριστικό ρόλο στη εξέλιξη της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Ο ρόλος της πολιτισμικής ταυτότητας στη συμβουλευτική ατόμων με διαφορετική κουλτούρα

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα διαφορετικής κουλτούρας είναι συχνά αποτέλεσμα εξωτερικών παραγόντων, οι οποίοι συνήθως είναι η άσχημη οικονομική κατάσταση, οι κοινωνικές διακρίσεις, ο ρατσισμός κ.α. Σε συνδυασμό μάλιστα με παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις και η

νοοτροπία που έχει ένα άτομο, καθίσταται αναγκαία η ανάγκη διεύρυνσης της συμβουλευτικής διαδικασίας αναφορικά με πολιτισμικά ζητήματα. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσα από την ανάπτυξη της πολιτισμικής ταυτότητας τόσο του/της συμβούλου όσο και του/της συμβουλευόμενου/ης (Κλεφτάρας, 2004).

Ο/η σύμβουλος, που πρόκειται να ασχοληθεί με άτομα διαφορετικής κουλτούρας, πρέπει να έχει συνείδηση του γεγονότος, ότι η κουλτούρα και οι πολιτισμικές παραδόσεις επηρεάζουν την αντίληψη του ατόμου για τον εαυτό του. Η έννοια της **πολιτισμικής ταυτότητας** αναφέρεται στην πολιτισμική ενημερότητα του ατόμου ότι ανήκει ενεργά σε συγκεκριμένη πολιτισμική ομάδα, καθώς και στην αξία ή το συναισθηματικό νόημα που μπορεί να έχει το γεγονός καθ' αυτό για το άτομο (Κλεφτάρας, 2003).

Η έννοια της πολιτισμικής ταυτότητας είναι σχετική τόσο με το πολιτισμικό πλαίσιο και την κουλτούρα όσο και με την έννοια του εαυτού. Κάθε άτομο είναι μοναδικό και ιδιαίτερο και γι' αυτό είναι πολύ σημαντικό να μην αντιλαμβανόμαστε τους/τις συμβουλευόμενους/ες στερεοτυπικά (Ivey, Bradford Ivey & Simek-Morgan, 1993).

Για την αποτελεσματικότητα των συμβούλων είναι σημαντικό οι ίδιοι α) να ευαισθητοποιηθούν και να διευρύνουν την πολιτισμική τους ταυτότητα ως προς τα πολιτισμικά ζητήματα που αντιμετωπίζει ο/η συμβουλευόμενος/η τους και β) να διερευνήσουν το επίπεδο της πολιτισμικής ταυτότητας του/της συμβουλευόμενου/ης που ανήκει σε κάποια πολιτισμική ή εθνική μειονότητα, έτσι ώστε να προσαρμόσουν αρχικά το στυλ παρέμβασής τους στο επίπεδό του και στη συνέχεια να τον βοηθήσουν να την αναπτύξει (Ivey, Bradford Ivey & Simek-Morgan, 1993).

Για την ανάπτυξη της πολιτισμικής ταυτότητας έχουν προταθεί κατά καιρούς πολλά μοντέλα, τα περισσότερα από τα οποία αναφέρονται σε Αμερικανούς

αφρικανικής (Cross, 1971, 1995. Jackson, 1975), ασιατικής (Kim, 1981. Kitano, 1982. Sue & Sue, 1971, 1990, 1999), νοτιοαμερικανικής (Bernal & Knight, 1993. Casas & Pytluk, 1995. Ruiz, 1990) και ευρωπαϊκής καταγωγής (Christensen, 1989. Hardiman, 1982. Helms, 1995. Sue & Sue, 1999). Υπάρχουν επίσης και μοντέλα, τα οποία αναφέρονται γενικά στην ανάπτυξη της πολιτισμικής ταυτότητας σε άτομα μειονοτικών ομάδων (Atkinson, Morten & Sue, 1989, 1998), ενώ άλλα πιο εξειδικευμένα, που αναφέρονται ειδικά σε μιγάδες, δηλαδή σε άτομα με γονείς διαφορετικής φυλής (Gutierrez, 1985. Poston, 1990).

Ένα από τα πιο διαδεδομένα μοντέλα ανάπτυξης της πολιτισμικής ταυτότητας είναι το μοντέλο του Jackson και των συνεργατών του (Jackson, 1975. Jackson & Hardiman, 1983), ο οποίος πρότεινε μια αναπτυξιακή θεωρία με πέντε στάδια.

Σύμφωνα με τον Jackson (1975), η αποτελεσματικότητα ενός συγκεκριμένου συμβούλου συσχετίζεται άμεσα με τη δυνατότητά του να αξιολογεί την πολιτισμική ταυτότητα του/της συμβουλευόμενου/ης του. Στα πλαίσια της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής, η «θεωρία ανάπτυξης της πολιτισμικής ταυτότητας» μπορεί να διευκολύνει την καλλιέργεια της κριτικής συνείδησης και να δώσει τη δυνατότητα στους/στις συμβουλευόμενους/ες να δουν τον εαυτό τους και την εξέλιξή τους μέσα σε ένα πολιτισμικό πλαίσιο.

Η σημαντικότερη συμβολή του μοντέλου του Jackson είναι ότι επιτρέπει να αξιολογηθεί αφενός η πολιτισμική ταυτότητα ενός/μιας συμβουλευόμενου/ης και αφετέρου η εξέλιξη της πολιτισμικής συνείδησης ή με άλλα λόγια η σταδιακά αυξανόμενη ενημερότητα του εαυτού σε σχέση με τους άλλους και την κοινωνία (Κλεφτάρας, 2004).

Στο πρώτο στάδιο αυτό της **αφέλειας**, το άτομο δεν έχει τη συνείδηση, κάποιου, ο οποίος ανήκει σε μια εθνική μειονοτική ομάδα. Τα άτομα που βρίσκονται

στο στάδιο αυτό δε γνωρίζουν και δεν είναι ευαισθητοποιημένα στα πολιτισμικά θέματα που αφορούν τους ίδιους. Μάλιστα υπάρχουν περιπτώσεις ατόμων που ανήκουν στην πλειοψηφική ομάδα και δεν έχουν συνείδηση των προνομίων που απολαμβάνουν λόγω αυτής (Jackson, 1975).

Στο στάδιο της **αποδοχής** η προσωπική ταυτότητα καθορίζεται από «τον άλλο». Ο τρόπος με τον οποίο η κυρίαρχη ομάδα αντιλαμβάνεται το πώς πρέπει κάποιος να είναι και να πορεύεται στη ζωή, θεωρείται και ο σωστός τρόπος. Το άτομο δε συνειδητοποιεί τη σημασία και το ρόλο που παίζει το κοινωνικό και πολιτισμικό σύστημα στη ζωή του. Αποδέχεται την κυρίαρχη κουλτούρα και είναι πιθανό να έχει μια υποτακτική στάση απέναντι στην πλειοψηφική ομάδα (Jackson, 1975).

Στο στάδιο της **αντίστασης** και της **αναγνώρισης** τα άτομα αναγνωρίζουν το γεγονός, ότι το να ανήκουν σε μια συγκεκριμένη μειονοτική ομάδα αποτελεί από μόνο του μια ταυτότητα. Συνειδητοποιούν την υπάρχουσα καταπίεση ενάντια στη δική τους μειονοτική ομάδα και συχνά βιώνουν έντονο θυμό, όσο αφορά τις κρατικές υπηρεσίες και την κοινωνία γενικότερα για την έλλειψη στήριξης και ευαισθησίας. Έχοντας επίγνωση των ανωτέρω τα άτομα που ανήκουν σε πολιτισμικές μειονότητες παίρνουν μέτρα και προβαίνουν σε ενέργειες, με στόχο να προκαλέσουν αλλαγές στην υπάρχουσα κατάσταση. Σε αυτό το στάδιο τα άτομα μπορεί να στραφούν ενάντια στην κυρίαρχη κουλτούρα και να περιοριστούν στη δική τους κοινότητα (Jackson, 1975).

Στο στάδιο του **επαναπροσδιορισμού** και **προβληματισμού** συνεχίζεται η συνειδητοποίηση ότι κάποιος/α ανήκει σε μια μειονοτική ομάδα. Το άτομο είναι υπερήφανο για την ταυτότητά του και συχνά αποφεύγει τα μέλη της κυρίαρχης κουλτούρας προκειμένου να βρει τον εαυτό του, τόσο σε σχέση με τον ίδιο, όσο και σε σχέση με τα άλλα άτομα από την ίδια μειονοτική ομάδα. Σε αυτό το σημείο η

κυρίαρχη κουλτούρα είναι κατά κάποιο τρόπο μη σημαντική για το άτομο. Σημαντικό σημείο αυτού του σταδίου είναι η ανάπτυξη και καθιέρωση μιας στέρεας μειονοτικής ταυτότητας (Jackson, 1975).

Στο στάδιο της **εσωτερίκευσης** τα άτομα έχουν συνειδητοποιήσει πλήρως ότι ανήκουν σε μια ορισμένη μειονοτική ομάδα, είναι υπερήφανα για τον εαυτό τους και πολιτισμικά ενήμερα για τους άλλους. Δεν έχουν πια παθητική ή ενεργητικά αμυντική στάση απέναντι στην κυρίαρχη κουλτούρα. Είναι σε θέση να αναγνωρίσουν και να δεχτούν τις αξιόλογες πλευρές της, ενώ παράλληλα αγωνίζονται ενάντια στις αρνητικές, όπως ο ρατσισμός, η καταπίεση και οι διακρίσεις (Jackson, 1975).

Το μοντέλο του Jackson, έδωσε το έναυσμα ώστε να αναπτυχθούν και άλλα μοντέλα με άξονα την πολιτισμική ταυτότητα του/της συμβούλου και του/της συμβουλευόμενου/ης, όπως αυτό του Lee (2006), το οποίο απέρριψε την ύπαρξη σταδίων, θεωρώντας ότι ένα άτομο μπορεί να βρίσκεται σε οποιαδήποτε διάσταση της πολιτισμικής του ταυτότητας ταυτόχρονα και όλο τον καιρό. Το μοντέλο αυτό, όπως αναφέρει και η Helms (1995), υιοθετεί την έννοια των καταστάσεων, που μπορεί να βρίσκεται ο συμβουλευόμενος ή από τις οποίες μπορεί να διέρχεται και αναλόγως να παρουσιάσει και διαφορετικά χαρακτηριστικά (Helms, 1995).

Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψη την υπόθεση του Poston (1990), η πολιτισμική ταυτότητα αναπτύσσεται πρωταρχικά σε μια πρώιμη διάσταση, στην οποία ο/η σύμβουλος ή ο/η συμβουλευόμενος/η καλείται πρωτίστως να κατακτήσει και να ενσωματώσει κάποια βασικά χαρακτηριστικά, προτού προχωρήσει στην ανάπτυξη της πολιτισμικής του ταυτότητας. Στα βασικά αυτά χαρακτηριστικά συγκαταλέγονται η αφέλεια, η «συνάντηση» με το άλλο πρόσωπο, η άρνηση, η διερεύνηση, η ολοκλήρωση και η δέσμευση.

Ειδικότερα η έννοια της αφέλειας αναφέρεται στην χωρίς όρους αδιαπραγμάτευτη «υποταγή» στις αξίες και τα πιστεύω της ομάδας αναφοράς, με την οποία το κάθε άτομο νιώθει ότι ταυτίζεται περισσότερο. Το χαρακτηριστικό της κατάστασης αυτής είναι ότι το άτομο δεν εξετάζει ενεργά τα πράγματα, παρά ασπάζεται αδιακρίτως τις αξίες της ομάδας αναφοράς. Για το λόγο αυτό με δυσκολία τα άτομα αυτά δέχονται στοιχεία τα οποία δεν είναι συμβατά με την ομάδα στην οποία ανήκουν (Phinney, 1993).

Η «συνάντηση» αναφέρεται στη συμμετοχή του ατόμου στα γεγονότα τα οποία οργανώνει η ομάδα αναφοράς (Downing & Roush, 1985), τα οποία δεν είναι απαραίτητο να συμβαίνουν για μία μόνο φορά, αλλά να έχουν εξακολουθητική διάρκεια (Cross, 1995). Το άτομο μέσα από τη διοργάνωση των γεγονότων αυτών έχει πια τη δυνατότητα να έρθει σε επαφή και με άλλες πολιτισμικές ομάδες, γεγονός, το οποίο συμβάλλει στην επαναδιαπραγμάτευση της σχέσης του με την ομάδα αναφοράς και ενδεχομένως στην αμφισβήτηση αυτής (Cross, 1995). Αυτό, ωστόσο, μπορεί να προκαλέσει θυμό και ενοχές απέναντι στην ομάδα αναφοράς, ειδικά αν έχει υποστεί κοινωνική απομόνωση εξαιτίας της επιλογής του να ανήκει στη συγκεκριμένη ομάδα (Cross, 1995; Helms, 1995).

Στην κατάσταση της άρνησης τα άτομα αποφασίζουν να μην δώσουν ιδιαίτερη βάση σε ζητήματα πολιτισμικής διαφορετικότητας και υποχωρούν στη δική τους ομάδα αναφοράς. Η κατάσταση της άρνησης διαφέρει από εκείνη της αφέλειας, καθώς τα άτομα γνωρίζουν πια ότι υπάρχουν διαφορετικές πολιτισμικές ομάδες απλά επιλέγουν να παραμείνουν στα δικά τους πιστεύω (Helms, 1995).

Αρκετοί επιλέγουν την άρνηση για διάφορους λόγους, όπως ο φόβος της κοινωνικής απομόνωσης ή η ανάγκη εισχώρησης στην κυρίαρχη ομάδα, με τα όποια θετικά συνεπάγεται το γεγονός αυτό (Helms, 1995). Ενώ άλλοι πάλι μπαίνουν σε

διαδικασίες δυσφήμισης ή συκοφάντησης μελών από άλλες πολιτισμικές ομάδες, οι οποίες τυχαίνει να μην είναι και οι κυρίαρχες.

Στη διαδικασία της διερεύνησης το άτομο προσπαθεί να μάθει περισσότερα, ορμώμενο από τις προσωπικές του αναζητήσεις, για την ομάδα στην οποία ανήκει. Έτσι μπαίνει σε μια διαδικασία να παρακολουθεί εκπαιδευτικά προγράμματα, πολιτιστικές εκδηλώσεις και σχετικές σπουδές (Downing & Roush, 1985; Helms, 1995; Phinney, 1993).

Στην κατάσταση της ολοκλήρωσης τα άτομα φαίνεται να έχουν ολοκληρώσει τη διαδικασία της διερεύνησης και έχουν ενσωματώσει τα στοιχεία της κουλτούρας, της ομάδας στην οποία ανήκουν, και συνεπώς τείνουν να διαμορφώσουν την πολιτισμική τους ταυτότητα. Έχουν επίγνωση του εαυτού τους ως ενεργητικά πολιτισμικά όντα και όχι παθητικά που απλώς δέχονται αδιακρίτως τα πιστεύω και τις αξίες που τους επιβάλλουν. Συνειδητά υπηρετούν αξίες και πιστεύω που τους εκφράζουν και έχουν νόημα σε αυτούς, εντάσσοντας τους στην κοσμοθεωρία τους (Helms, 1995).

Στην τελική κατάσταση της δέσμευσης τα άτομα είναι άκρως συνειδητοποιημένα και σε γνωστικό επίπεδο για τις αξίες και τα πιστεύω της ομάδας στην οποία ανήκουν και έχουν καταφέρει επιτυχώς να τα ενσωματώσουν στην πολιτισμική τους ταυτότητα. Για τα άτομα αυτά η πολιτισμική τους ταυτότητα εξελίσσεται πια στην κυρίαρχη ταυτότητα που τα χαρακτηρίζει ως προσωπικότητες (Robinson, 1999a). Η κυρίαρχη ταυτότητα είναι αυτή που επικρατεί και καθορίζει την κοσμοθεωρία του ατόμου (Robinson, 1999a).

Ακόμη αξίζει να σημειωθεί ότι πέρα από την πρωταρχική διάσταση της ταυτότητας, υπάρχουν και οι πολλαπλές διαστάσεις της πολιτισμικής ταυτότητας (Root, 1990), οι οποίες μπορεί να είναι συνειδητά ή παθητικά αποδεκτές (Reynolds &

Pope, 1991). Η συνειδητή αποδοχή της πολιτισμικής ταυτότητας συνιστά την ενεργητική συμμετοχή του ατόμου (ψάχνει, μαθαίνει, ερευνά), ενώ η παθητική αναφέρεται στην ταυτότητα του ατόμου, η οποία διαμορφώνεται από το περιβάλλον χωρίς τη συμμετοχή του (Reynolds & Pope, 1991).

Αν η πολιτισμική ταυτότητα του/της συμβουλευόμενου/ης αποτελεί ένα σημαντικό θέμα, η ανάπτυξη της πολιτισμικής ταυτότητας του/της συμβούλου είναι ακόμα πιο σημαντικό, ειδικά όταν έρχεται σε επαφή με άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο. Ιδιαίτερα ουσιαστική στο χώρο αυτό είναι η συμβολή του Ponterotto και των συνεργατών του (Ponterotto, 1998. Sabnami, Ponterotto & Borodovsky, 1991), οι οποίοι προσπάθησαν να συνθέσουν τις διάφορες θεωρίες σχετικά με την ανάπτυξη της ταυτότητας των ατόμων που ανήκουν στην κυρίαρχη κουλτούρα.

Κατέληξαν λοιπόν σε ένα αναπτυξιακό μοντέλο εκπαίδευσης ειδικά φτιαγμένο και προσαρμοσμένο για λευκούς συμβούλους, οι οποίοι στην πλειοψηφία τους ανήκουν στα κυρίαρχα κοινωνικά στρώματα. Πρόκειται για ένα μοντέλο τεσσάρων σταδίων, που περιγράφει την ανάπτυξη της πολιτισμικής ταυτότητας των συμβούλων.

Στο πρώτο στάδιο, αυτό της **προ-έκθεσης** ο/η σύμβουλος δεν γνωρίζει και δεν είναι ευαισθητοποιημένος/η στα πολυπολιτισμικά ζητήματα και δεν έχει δει ποτέ τη συμβουλευτική ως πολυπολιτισμική διαδικασία. Μπορεί συνειδητά να θεωρεί ότι όλοι οι άνθρωποι θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο, αλλά ασυνείδητα να μην είναι ανεκτός/ή στις πολιτισμικές διαφορές, ενθαρρύνοντας με αυτόν τον τρόπο το ρατσισμό, το σεξισμό και γενικότερα τις διακρίσεις. Οι σύμβουλοι σε αυτό το στάδιο δεν έχουν συνείδηση των δικών τους προκαταλήψεων και μπορεί να μην συνειδητοποιούν το νόημα που έχει το να ανήκουν στην κυρίαρχη κουλτούρα (Ponterotto, 1998).

Στο στάδιο της **έκθεσης** οι σύμβουλοι έχουν έρθει σε επαφή με τα πολυπολιτισμικά θέματα και αρχίζουν να συνειδητοποιούν τις πολιτισμικές διαφορές, τις κοινωνικές διακρίσεις και την υπάρχουσα καταπίεση, την οποία υφίστανται τα άτομα τα οποία ανήκουν σε πολιτισμικές μειονότητες. Σε αυτή τη φάση οι σύμβουλοι μπορεί να είναι ανήσυχοι/ες και αναστατωμένοι/ες σε σχέση με την ευαισθητοποίηση και την καινούργια γνώση την οποία απέκτησαν. Συχνά μάλιστα βρίσκονται σε σύγχυση γιατί δεν ξέρουν πώς να χρησιμοποιήσουν αυτή τη νέα γνώση στη συμβουλευτική διαδικασία με τους/τις συμβουλευόμενος/ες από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο (Ponterotto, 1998).

Στο στάδιο του **φανατισμού** και της **αμυντικής στάσης** είναι ενήμεροι/ες και έχουν συνείδηση των πολυπολιτισμικών θεμάτων. Σύμφωνα με την προσωπικότητά τους, σε αυτή τη φάση οι σύμβουλοι μπορεί ν' αναπτύξουν δύο διαφορετικές στάσεις. Ορισμένοι τείνουν να είναι επικριτικοί/ες και επιφυλακτικοί/ες ως προς την κυρίαρχη ομάδα και αναπτύσσουν μια ήσυχη αμυντική στάση. Από την άλλη κάποιοι άλλοι θυμώνουν με την καταπίεση, την οποία πρόσφατα έχουν συνειδητοποιήσει ότι υφίστανται τα άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο και γίνονται ένθερμοι/ες υποστηρικτές/ριες της πολυπολιτισμικότητας και για το λόγο αυτό παρουσιάζονται και αυστηροί/ες με όσους συναδέλφους τους δεν είναι το ίδιο ευαισθητοποιημένοι (Ponterotto, 1998).

Στο στάδιο της **σύνθεσης** και **ενσωμάτωσης** οι σύμβουλοι έχουν μια καλή πολιτισμική συνείδηση. Είναι ενήμεροι/ες τόσο για τη δική τους πολιτισμική ταυτότητα όσο και για εκείνη των συμβουλευόμενων τους. Σέβονται τα εναλλακτικά πλαίσια αναφοράς και συνειδητοποιούν ότι η όλη διαδικασία είναι πολύπλοκη. Οι σύμβουλοι σε αυτό το στάδιο είναι έτοιμοι να ακούσουν προσεκτικά τους/τις συμβουλευόμενους/ες και να μάθουν από αυτούς (Ponterotto, 1998).

Παρ' όλη τη συμβολή των μοντέλων τόσο του Jackson όσο και του Ponterotto στην ανάπτυξη της πολιτισμικής ταυτότητας, τα μοντέλα αυτά έχουν δεχτεί ωστόσο κατά καιρούς και κριτικές (Constantine, Richardson, Benjamin & Wilson, 1998).

Μια επιφύλαξη που διατυπώνεται σχετικά με τα μοντέλα αφορά στη γραμμικότητα που ενδεχομένως να παρουσιάζουν. Αυτό βέβαια δεν ήταν στις προθέσεις των εμπνευστών τους, με την έννοια ότι ένα άτομο μπορεί να βρίσκεται ταυτόχρονα σε περισσότερα από ένα στάδια ή να επιστρέψει σε ένα προηγούμενο, χωρίς αυτό να θεωρείται αρνητικό ή ασυμβίβαστο με τα μοντέλα αυτά (Helms, 1995. Sue & Sue, 1999. Zera, 1992). Σε γενικές γραμμές πάντως φαίνεται ότι τόσο οι συμβουλευόμενοι/ες που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες όσοι και οι σύμβουλοι που ανήκουν στην κυρίαρχη κουλτούρα, τείνουν να ακολουθούν χοντρικά τα στάδια που προαναφέρθηκαν. Μερικοί μπορεί να προχωρούν από το ένα στο άλλο γρήγορα, άλλοι να παραμένουν σε ένα κυρίως στάδιο, ενώ ορισμένοι να παλινδρομούν σε προηγούμενα στάδια (Sue & Sue, 1999).

Μια άλλη επιφύλαξη, η οποία εκφράζεται, απευθύνεται και αφορά όλα σχεδόν τα αναπτυξιακά μοντέλα, είναι η αξιολογική αντιμετώπιση των σταδίων. Η αξιολογική αντιμετώπιση των σταδίων αναφέρεται στο γεγονός ότι στις διάφορες αναπτυξιακές θεωρίες υπονοείται γενικά ότι κάθε επόμενο στάδιο είναι κατά κάποιο τρόπο καλύτερο, αποτελεί δηλαδή την ανώτερη μορφή του προηγούμενου, με σκοπό πάντα την εξέλιξη της πολιτισμικής ταυτότητας.

Αναμφίβολα τα μοντέλα ανάπτυξης της πολιτισμικής ταυτότητας χρειάζονται συνεχή μελέτη, ώστε να διερευνηθούν οι διάφορες συνιστώσες και παράμετροι που επηρεάζουν την ανάπτυξη της πολιτισμικής ταυτότητας, όπως για παράδειγμα το φύλο, η ηλικία, η κοινωνική τάξη κ.α. Επίσης το γεγονός ότι ένα άτομο προχωράει σε γνωστικό επίπεδο από το ένα στάδιο στο άλλο, δε προϋποθέτει απαραίτητα και

αλλαγή στη συμπεριφορά και στη συναισθηματική του κατάσταση. Υπάρχουν ενδείξεις με άλλα λόγια ότι η όποια αλλαγή παρατηρείται δεν είναι ομοιόμορφη και ότι οι συναισθηματικές και συγκινησιακές παράμετροι που συνδέονται με κάποια στάδια δεν ακολουθούν τις γνωστικές και συμπεριφορικές συνιστώσες (Constantine et al., 1998. Sue & Sue, 1999).

Οφείλουμε τέλος να τονίσουμε ότι παρ' όλες τις κριτικές που έχουν δεχτεί τα δύο μοντέλα, θεωρούμε ότι τόσο το μοντέλο του Jackson(1975), όσο και του Ponterotto (1988) μπορούν, τηρουμένων των αναλογιών, να αποδειχθούν ιδιαίτερα χρήσιμα τόσο για τους/τις συμβουλευόμενους/ες πολιτισμικών μειονοτήτων όσο και για τους/τις συμβούλους που θέλουν να αναπτύξουν την πολιτισμική τους ταυτότητα και να διερευνήσουν το ρόλο της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής στην πρακτική τους.

Σημαντικές διαστάσεις, επίσης, της έννοιας της πολιτισμικής ταυτότητας αποτελούν το φύλο, η θρησκεία, η κοινωνική τάξη και οι σωματικές ή ψυχικές δυσλειτουργίες. Τελευταία γίνεται προσπάθεια να διευρυνθεί ο ορισμός του πολιτισμού έτσι ώστε να αντικατοπτρίζει την πολυπλοκότητα των ανθρώπων και να μην αφορά μόνο ορισμένες πολιτισμικές ομάδες.

Η βιβλιογραφία πάνω στα ζητήματα φύλου, κοινωνικής τάξης, θρησκείας ή σωματικών και νοητικών δυσλειτουργιών, φαίνεται να μην είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένη για το λόγο αυτό αρκετοί σύμβουλοι δεν δίνουν την απαραίτητη σημασία στην επίδραση αυτών των παραγόντων στη ζωή του/της συμβουλευόμενου/ης (Constantine, 2001). Μάλιστα αρκετοί σύμβουλοι παραγνωρίζουν την επίδραση αυτών των παραγόντων ενδεχομένως και από φόβο ανεπάρκειας ή έλλειψης γνώσεων πάνω σε τέτοιου είδους ζητήματα, καθώς αρκετά εκπαιδευτικά προγράμματα μπορεί να μην εμπεριέχουν αυτά τα ζητήματα. Ωστόσο

είναι σημαντικό οι σύμβουλοι να μπορούν να αναγνωρίσουν την επίδραση τέτοιων παραγόντων στη συμβουλευτική διαδικασία (Constantine, 2001).

Με τον όρο φύλο αναφερόμαστε αρχικά στα βιολογικά προσδιορισμένα χαρακτηριστικά (γενετικά όργανα, ορμόνες) και κατ' επέκταση στα χαρακτηριστικά και τις συμπεριφορές που κοινωνικά έχουν συνδεθεί με το αρσενικό ή με το θηλυκό, καθώς και με τους κοινωνικούς ρόλους, που τα δύο φύλα, συνεπάγονται (Αθανασιάδου, 2002· Hansen et al., 2002. Quina & Bronstein, 2003).

Η συμβουλευτική έχει αρκετές φορές κατηγορηθεί για τη δημιουργία και διατήρηση στερεοτυπικών και φυλετικών αντιλήψεων. Αυτό ίσως εξηγείται από το γεγονός ότι οι παραδοσιακές, κυρίως δυτικού τύπου θεωρούν το φύλο ταυτόσημο με τον άνδρα (Harley et al. 2002). Η διαίωνιση αυτών των αντιλήψεων αντανακλά την κοινωνική πραγματικότητα, με συνέπεια να είναι περιορισμένος ο αριθμός των συμβουλευτικών προσεγγίσεων που να μπορούν να χρησιμοποιηθούν με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς.

Η παραπάνω αντιλήψεις έχουν σαν αποτέλεσμα την άσκηση έντονης κριτικής για την έλλειψη αναφοράς, από μέρους των συμβουλευτικών προσεγγίσεων, στη διάσταση του φύλου (Hansen et al., 2002). Οι όποιες αναφορές στη γυναικεία διάσταση του φύλου σχετίζονται αποκλειστικά και μόνο με την ανατροφή των παιδιών ή με πρακτικές παρόμοιου τύπου, με αποτέλεσμα να καταλήγουν να είναι άκρως στερεοτυπικές και επηρεασμένες από τις ανδροκρατούμενες αντιλήψεις. Επιπλέον υπάρχουν αναφορές σχετικές με την κοινωνικοποίηση των φύλων σε διάφορες πατριαρχικές κοινωνίες στις οποίες οι κόρες έχουν μικρότερη αξία από τους γιους και οι γυναίκες πρέπει να είναι υποτακτικές (Arredondo et al., 1993).

Βλέπουμε λοιπόν ότι στο πεδίο της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής επαναλαμβάνεται αυτό που ιστορικά ισχύει για το πεδίο της ψυχολογίας. Όλα τα

ισχύοντα μοντέλα που χρησιμοποιούνται στην πράξη έχουν σχεδιαστεί στην πλειοψηφία τους από άντρες, παρόλο που αναφέρονται σε πολιτισμικές μειονότητες (Ψάλτη, 2010)

Στη Ελλάδα την τελευταία δεκαετία, τα ζητήματα του φύλου έχουν αποτελέσει αντικείμενο συζητήσεων και ερευνών, ενώ παράλληλα έχει δημοσιευτεί μια πληθώρα άρθρων και βιβλίων για τη φεμινιστική προσέγγιση στο χώρο της ψυχολογίας και της συμβουλευτικής (Αθανασιάδου, 2002. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, 2000. Δεληγιάννη & Ζιώγου, 1997. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή & Σακκά, 2005). Ωστόσο και στην ελληνική φεμινιστική βιβλιογραφία είναι αισθητή η απουσία των γυναικών που ανήκουν σε διαφορετικές πολιτισμικές ομάδες με ελάχιστες εξαιρέσεις (Δεληγιάννη, Ψάλτη, Σακκά & Ζιώγου, 1995).

Μετά από την κριτική που έχει προκύψει παρατηρούμε ότι ο όρος φύλο εμφανίζεται ολοένα και συχνότερα στους θεματικούς πίνακες βιβλίων της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής. Η ενσωμάτωση του παράγοντα φύλου έχει σαν στόχο την ενδυνάμωση των συμβουλευόμενων και κυρίως αυτών που υφίστανται κάθε μορφή καταπίεσης, ώστε να μπορέσουν να αναπτύξουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να αποκτήσουν έλεγχο στη ζωή τους (Mc Whirter, 1994 στο Hansen et al., 2002).

Ακολούθως, εξίσου σημαντική διάσταση της πολιτισμικής ταυτότητας αποτελούν η θρησκεία και η πνευματικότητα. Έρευνες υποστηρίζουν ότι η θρησκεία μπορεί να αποβεί ιδιαίτερα θεραπευτική για τα άτομα, τα οποία προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο και για τα οποία η θρησκεία έχει ενεργό ρόλο στην κουλτούρα τους (Gelso & Fretz, 2001).

Με τον όρο θρησκεία αναφερόμαστε στο σύνολο των τελετουργιών, στην πίστη, στα εκκλησιαστικά δρώμενα, καθώς και στις παραδόσεις που μπορούν να

οργανώσουν και να φέρουν κοντά ένα σύνολο ανθρώπων (Fukuyama & Sevig, 1999). Με αυτό τον τρόπο η θρησκεία σχετίζεται με ένα οργανωμένο σύστημα ή μία κοινότητα. Απεναντίας με τον όρο πνευματικότητα αναφερόμαστε στο κομμάτι της ψυχικής ανάτασης και της επαφής με τον εαυτό (Knox et al., 2005).

Έρευνες καταδεικνύουν ότι η πλειοψηφία των συμβουλευόμενων και ειδικά εκείνων που ανήκουν σε διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο, βλέπουν άρρηκτα συνδεδεμένες τις ζωές τους με το κομμάτι της θρησκείας και της πίστης (Hoge, 1996). Το γεγονός αυτό παρατηρείται ειδικά σε άτομα με διαφορετικό χρώμα (Sue & Sue, 2003), καθώς και σε άτομα με σωματικές δυσλειτουργίες (Vash, 1994). Για το λόγο αυτό πολλοί συμβουλευόμενοι/ες θεωρούν ότι η ένταξη της θρησκείας στη συμβουλευτική σχέση κρίνεται σημαντική. Μάλιστα σε αρκετές περιπτώσεις φαίνεται να παραβλέπεται ο ρόλος της συμβουλευτικής και να δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στο τι πρεσβεύει η εκάστοτε θρησκεία και ο λόγος είναι ότι πολλοί/ες συμβουλευόμενοι/ες θεωρούν ότι οι επαγγελματίες σύμβουλοι τείνουν να παθολογικοποιούν τα θρησκευτικά τους πιστεύω με αποτέλεσμα να μη δίνεται σε αυτές τις αντιλήψεις η απαραίτητη σημασία (Richards & Bergin, 2000).

Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι μπορεί ο ρόλος της θρησκείας και της πίστης να είναι ιδιαίτερα ευεργετικός για τον/την συμβουλευόμενο/η, όμως θα πρέπει οι σύμβουλοι να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν πότε θρησκευτικοί παράμετροι εμπλέκονται στην εκδήλωση ψυχικών διαταραχών. Σε αρκετές περιπτώσεις η έννοια του ψυχικού πόνου ταυτίζεται με την επιβολή κάποιας «τιμωρίας» για «αμαρτωλές» πράξεις που ενδεχομένως να έκανε ο/η συμβουλευόμενος/η με αποτέλεσμα να δημιουργούνται στον/στην συμβουλευόμενο/η δυσάρεστα συναισθήματα (Richards & Bergin, 2000).

Σε κάθε περίπτωση όμως οι επαγγελματίες σύμβουλοι ανεξάρτητα από τα δικά του θρησκευτικά πιστεύω ή όχι - καθώς έρευνες καταδεικνύουν ότι αρκετοί σύμβουλοι τείνουν να πιστεύουν λιγότερο στη θρησκεία (Bergin & Jessen, 1990)-, οφείλουν να σέβονται το κομμάτι της θρησκείας ως αναπόσπαστο κομμάτι της πολιτισμικής διάστασης του/της συμβουλευόμενου/ης.

Όσο αφορά την έννοια της κοινωνικής τάξης, σ' ένα πρώτο επίπεδο θα μπορούσαμε να πούμε ότι υπήρχε πάντα ανά τους αιώνες, σε όλο τον κόσμο (Langston, 1992). Μία εξήγηση για την αιτιολόγηση της ύπαρξής της θα μπορούσε να είναι το γεγονός ότι η κοινωνική τάξη στην οποία ανήκει ο καθένας, είναι ενδεχομένως το αποτέλεσμα για αυτό που αξίζει να είναι (Henry, 1994), ενώ άλλες ερμηνείες, για το πώς διαμορφώνεται η κοινωνική τάξη, εστιάζουν σε οικονομικούς παράγοντες, στις εκάστοτε πολιτικές συνθήκες καθώς και στην εθνότητα που ανήκει ο καθένας (Langston, 1992. McGoldrick & Giordano, 1996. Williams, 1999). Στην πραγματικότητα θα μπορούσαμε να πούμε ότι η έννοια της κοινωνικής τάξης έχει δύο μορφές: στην πρώτη ανήκουν εκείνοι που έχουν τη δυνατότητα να ακούν δύναμη και στη δεύτερη εκείνοι που είναι αδύναμοι να ασκήσουν κάποιας μορφής πίεση και συνήθως αναγκάζονται να την υφίστανται (Sandhu & Aspy, 1997).

Τα ανωτέρω στοιχεία λοιπόν κάνουν επιτακτική την ανάγκη από πλευράς συμβουλευτικής, την αναγνώριση των πολιτισμικών διαφορών που προκύπτουν από τον παράγοντα κοινωνική τάξη. Μάλιστα ο Shloss (1987), επισήμανε ότι στην αμερικανική κουλτούρα ένα σημαντικό πρόβλημα προκύπτει από το γεγονός ότι η συμβουλευτική εξετάζει τα άτομα διαφορετικής κοινωνικής τάξης και ειδικότερα των κατώτερων κοινωνικών στρωμάτων με κριτήρια της μεσαίας και ανώτερης κοινωνικής τάξης. Μάλιστα η Zandy (1996) εξήγησε ότι η γνώση σε συμβουλευτικό επίπεδο διαμορφώθηκε από την επαφή των συμβούλων με την «ελίτ», με αποτέλεσμα

να μην μπορεί να γενικευτεί στα κατώτερα κοινωνικά στρώματα και επίσης να μην περιλαμβάνει τις δικές τους εμπειρίες και σημεία αναφοράς. Για το λόγο αυτό ζητήματα, τα οποία διαπραγματεύεται η συμβουλευτική διαδικασία, όπως η προσωπικές αξίες, η έννοια του εαυτού, το ρίσκο ζωής που καλείται να πάρει κάποιος/α, καθώς και η εστίαση στο παρόν, παρελθόν και μέλλον, είναι άμεσα συνδεδεμένα με τις περιβαλλοντικές και κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες στις οποίες ζει ο/η συμβουλευόμενος/η (Hepp, 1999).

Ωστόσο είναι σημαντικό, οι σύμβουλοι να μην εστιάζουν μόνο στο κομμάτι των υλικών αγαθών, που συνεπάγεται η κοινωνική τάξη, γιατί συνήθως αυτά αποτελούν κριτήριο για την κατηγοριοποίηση των συμβουλευόμενων. Στη συμβουλευτική σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου/ης υπάρχουν και άλλα σημαντικά στοιχεία, τα οποία σχετίζονται με την κοινωνική τάξη, όπως: α) η ανάγκη για διαφυγή ή μετανάστευση από την πόλη ή κοινότητα που τους καθηλώνει σε μια κατώτερη κοινωνική τάξη, β) οι προσδοκίες από την οικογένεια, οι οποίες διαφοροποιούνται σημαντικά ανάμεσα στις κοινωνικές τάξεις, γ) οι διαφορές σε επίπεδο γλώσσας ακόμα και όταν προέρχονται και από την ίδια εθνότητα (χρήση «αργκό» ή διαφορετική διάλεκτος), δ) καθώς και οι σχέσεις με την κοινότητα, οι οποίες πολλές φορές διαταράσσονται όταν υπάρχει μετακίνηση από τη μία κοινωνική τάξη στην άλλη (Zandy, 1996).

Τα άτομα με σωματικές ή και νοητικές δυσλειτουργίες αποτελούν πιθανότατα την πολυπληθέστερη μειονοτική ομάδα σε διεθνές επίπεδο. Σε παγκόσμιο επίπεδο ο Driedger (1989) βασιζόμενος στα δεδομένα της Παγκόσμιας Οργάνωσης Υγείας, αναφέρει ότι το 10% του πληθυσμού της γης ή πάνω από 500 εκατομμύρια άνθρωποι, είναι άτομα με δυσλειτουργίες.

Τα άτομα που παρουσιάζουν κάποια δυσλειτουργία έχουν ένα προσωπικό όσο και συλλογικό ιστορικό υποτίμησης, περιθωριοποίησης και αποκλεισμού (Rjger, 1992). Οι αρνητικές αυτές εμπειρίες έχουν μια ιδιαίτερα σημαντική συμβολή στην ανάπτυξη της πολιτισμικής ταυτότητας των ατόμων αυτών (Phinney, 1990. Tajfel, 1981). Κατά συνέπεια, μερικά άτομα με δυσλειτουργίες υιοθετούν κάποιες από τις υπάρχουσες ενδοπροσωπικές και διαπροσωπικές λανθασμένες αντιλήψεις που τα αφορούν γεγονός που παρεμποδίζει σοβαρά την κοινωνική και συναισθηματική τους ανάπτυξη (Καλαντζή-Αζίζι, Ζώνιου-Σιδέρη & Βλάχου, 1996. Χαρίλα, 2000. Vargo, 1989). Μερικές από τις λανθασμένες αντιλήψεις είναι οι ακόλουθες: α) η δυσλειτουργία μου είναι μια τιμωρία, συνήθως από το Θεό, β) όλες οι δυσκολίες που αντιμετωπίζω οφείλονται στη δυσλειτουργία μου, γ) το να ζητάει κανείς βοήθεια είναι ένδειξη προσωπικής αδυναμίας, δ) είναι αδύνατο για ένα άτομο με δυσλειτουργίες να είναι ευτυχισμένο, ε) έχω λιγότερη αξία ως άτομο γιατί δεν είμαι υγιής, στ) κανείς δεν είναι δυνατόν να καταλάβει πως αισθάνομαι, ζ) δε μπορώ να συνεχίσω να ζω κατά αυτόν τον τρόπο, η) αφού δεν μπορώ να κάνω πράγματα με τον τρόπο που συνήθιζα, τότε γιατί να κάνω οτιδήποτε, θ) δε θα μπορούσα ποτέ να επιτύχω οτιδήποτε ι) σ' αυτή τη ζωή δεν είναι δυνατόν να αισθανθώ ολοκληρωμένος/η (Josen, 1989. Marshak, Seligman & Prezant, 1999. Molnar, 1989. Sue & Sue, 1999).

Όσο αφορά το ρόλο της συμβουλευτικής στα άτομα με δυσλειτουργίες, μέχρι πρόσφατα η έρευνα στο χώρο αυτό περιοριζόταν στις αντιλήψεις των ατόμων αυτών για τον εαυτό τους, στις αντιλήψεις των μη αναπήρων για τα άτομα με δυσλειτουργίες και στη βοήθεια των ατόμων αυτών να δεχτούν τη δυσλειτουργία τους, με στόχο και την απόκτηση εργασίας (Fenderson, 1984. Rubin & Roessler, 1978).

Στόχος λοιπόν του/της συμβούλου είναι να βοηθήσει τα άτομα αυτά να απαλλαγτούν από τις αυτομομφές, να τα ενθαρρύνει να δουν τις δυσκολίες και τα

προβλήματά τους μέσα στο πολιτισμικό, κοινωνικό και οικογενειακό τους περιβάλλον και να διευκολύνει την προσωπική δράση και ενέργεια για τη βελτίωση της κατάστασής τους. Όταν τα άτομα με δυσλειτουργίες, αλλά και οι σύμβουλοι, δουν τα θέματα αναπηρίας μέσα σ' ένα πολιτισμικό πλαίσιο, μαθαίνουν να εξισορροπούν αυτό που προηγουμένως αντιλαμβάνονταν ως αποκλειστικά «δικό τους πρόβλημα» (Freire, 1972. Lee, 1999. Sue & Sue, 1990, 1999).

Η συμβουλευτική προσανατολισμένη για άτομα με δυσλειτουργίες είναι σημαντικό να στοχεύει σε τρία επίπεδα: α) το ατομικό επίπεδο, β) το οικογενειακό επίπεδο και γ) το ευρύτερο κοινωνικό-κοινοτικό και πολιτισμικό επίπεδο. Στα πλαίσια του ατομικού επιπέδου, η συμβουλευτική έχει ως στόχο αφενός την ανάπτυξη πολιτισμικής ενσυνείδησης του ατόμου με δυσλειτουργίες και αφετέρου στη βελτίωση της εσωτερικής ψυχολογικής του ισορροπίας, με κύρια έμφαση την προαγωγή της ανεξαρτησίας και της αυτονομίας του. Σε οικογενειακό επίπεδο γίνεται προσπάθεια προσέγγισης της οικογένειας και του οικογενειακού περιβάλλοντος, έτσι ώστε αυτό να ευαισθητοποιηθεί στις πραγματικές ανάγκες του ατόμου και να αποτελέσει παράγοντα στήριξης. Στο τρίτο επίπεδο γίνονται πολυεπίπεδες παρεμβάσεις με στόχο την ενημέρωση, την ευαισθητοποίηση και την ανάπτυξη της πολιτισμικής ενσυνείδησης του ευρύτερου κοινωνικο-πολιτισμικού πλαισίου (Κλεφτάρας, 2003).

Τα εμπόδια που προκύπτουν στη συμβουλευτική πολιτισμικά διαφοροποιημένων ατόμων

Η συμβουλευτική αποτελεί μια διαδικασία διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης, επικοινωνίας και κοινωνικής επιρροής. Στην προηγούμενη ενότητα αναφέρθηκαν τα χαρακτηριστικά εκείνα και οι δεξιότητες, οι οποίες συμβάλλουν στην

πολυπολιτισμική επάρκεια του/της συμβούλου αλλά και στην αποτελεσματικότητα της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής.

Ωστόσο κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας προκύπτουν διάφορα εμπόδια, τα οποία δυσχεραίνουν την εξέλιξή της, καθώς και τη σχέση συμβούλου και συμβουλευόμενου/ης, ειδικά όταν πρόκειται για την επικοινωνία μεταξύ ατόμων που προέρχονται από διαφορετικές εθνότητες και πολιτισμικά περιβάλλοντα. Αυτό μπορεί να αποτελέσει σοβαρότατο εμπόδιο, που μπορεί να οδηγήσει σε αποτυχία την όλη διαδικασία ή να περιορίσει σημαντικά την αποτελεσματικότητά της. Συνεπώς κάθε παρέμβαση πολιτισμικά κατάλληλη και χρήσιμη για τον/την συμβουλευόμενο/η προϋποθέτει ότι ο/η σύμβουλος γνωρίζει και έχει συνείδηση των υπαρχόντων πολιτισμικών διαφοροποιήσεων και προκαταλήψεων ή τουλάχιστον έχει επίγνωση ότι αυτές υπάρχουν, έστω και αν δεν τις γνωρίζει (Atkinson, Bui & Mori, 2001. Chang, 2000. Lee, 1999. Mogudi-Carter, 2001. Rawson, Whitehead & Luthra, 1999. Smith, Peck & Mc Govern, 2012. Sue & Sue, 1999. Tucker & Herman, 2007. Vogel, Wester & Larson, 2007. West, 2007. Young, 2001).

Ορισμένα από τα εμπόδια τα οποία προκύπτουν στη συμβουλευτική διαδικασία μεταξύ του/της συμβούλου και του/της συμβουλευόμενου/ης, ο/η οποίος/α προέρχεται από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο είναι η γλώσσα, η μη λεκτική έκφραση και οι πολιτισμικά απαγορευμένες συμπεριφορές και συναισθήματα, η έννοια της αυτοαποκάλυψης και ενδοσκόπησης, το σχεσιακό σύστημα, η αντίληψη του χρόνου, το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο, η διαφορετική αντίληψη του χρόνου και της πραγματικότητας, η αίσθηση του εαυτού και η εστίαση στην ατομικότητα, η δυϊστική σε αντίθεση με την ολιστική αντίληψη, καθώς και το φαινόμενο του επιπολιτισμού (Atkinson, Bui & Mori, 2001. Chang, 2000. Lee, 1999.

Mogudi-Carter, 2001. Rawson, Whitehead & Luthra, 1999. Smith, Peck & Mc Govern, 2012. Sue & Sue, 1999. Tucker & Herman, 2007. Vogel, Wester & Larson, 2007. West, 2007. Young, 2001).

Γλώσσα και λεκτική έκφραση

Η συμβουλευτική διαδικασία στηρίζεται έντονα στη λεκτική αλληλεπίδραση, παίρνοντας ως δεδομένο ότι οι συμμετέχοντες καταλαβαίνουν ο ένας τον άλλο. Οι συμβουλευόμενοι που υποχρεώνονται να μιλούν στα ελληνικά, ενώ δεν είναι η μητρική τους γλώσσα, έχουν την αίσθηση ότι μιλούν σαν παιδιά γιατί αναγκάζονται να επιλέγουν απλές λέξεις, για να εκφράσουν πολύπλοκες σκέψεις και συναισθήματα (Κλεφτάρας, 2003). Η αδυναμία να κατανοηθούν οι λεπτές αποχρώσεις των εκφράσεων του προφορικού λόγου, μπορεί να καταστήσει τον/την σύμβουλο αναποτελεσματικό στη δημιουργία μιας ποιοτικής και αξιόπιστης συμβουλευτικής σχέσης. Ο λόγος ο οποίος χρησιμοποιείται συχνά στη συμβουλευτική διαδικασία αναφέρεται στη μέση-ανώτερη κοινωνική τάξη και ίσως δε γίνεται πάντα κατανοητός από άτομα διαφορετικής κουλτούρας (Laugani, 2004. Ramos-Sanchez, 2007).

Άτομα που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες και στερούνται εκπαιδευτικών ευκαιριών και δεξιοτήτων, δεν ωφελούνται το ίδιο από τη συμβουλευτική διαδικασία. Πολλές φορές μάλιστα ο λόγος τους τείνει να είναι λακωνικός και κοφτός, με αποτέλεσμα οι σύμβουλοι να αποδίδουν στα άτομα αυτά λανθασμένα χαρακτηριστικά και κίνητρα. Αυτό εξηγεί ίσως καλύτερα το γεγονός ότι η σχετική ομοιότητα στη γλώσσα και την εθνότητα καταγωγής αποτελούν δύο από τους καλύτερους δείκτες για την πρόβλεψη της διάρκειας, της έκβασης αλλά και της ίδιας της συμμετοχής στη συμβουλευτική διαδικασία (Atkinson, Bui & Mori, 2001. Ferrara, 2002. Flaskerud, 1991. Sue, Fujino, Hu, Takeuchi, & Zane, 1991. Ramos-Sanchez, 2007. Spangenberg, 2003. Sue & Sue, 1999).

Στην Ελλάδα στην πλειοψηφία τους τα άτομα που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες μιλούν μια ξένη γλώσσα και αυτή συνήθως είναι τα αγγλικά. Τα αγγλικά όμως δεν είναι η μητρική γλώσσα ούτε των ίδιων ούτε και του συμβούλου, με αποτέλεσμα συχνά να υπάρχουν παρερμηνείες και γενικά προβλήματα επικοινωνίας που θα πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη από το/τη σύμβουλο (Κλεφτάρας, 2003). Στην περίπτωση που οι συμβουλευόμενοι/ες θα πρέπει να εκφραστούν σε μία γλώσσα με την οποία δεν είναι εξοικειωμένοι, οι Ivey, Ivey και Simek-Morgan (1997) θεωρούν ότι είναι σημαντικό να ενθαρρυνθούν να μιλήσουν για τα θέματα και συναισθήματα που τους απασχολούν στη δική τους γλώσσα, έστω και αν ο/η σύμβουλος δεν καταλαβαίνει και στη συνέχεια να μεταφράσουν τις σκέψεις τους στο/στη σύμβουλο. Είναι πιο εύκολο για τους/τις συμβουλευόμενος/ες να έρθουν σε επαφή με τα βαθύτερα συναισθήματά τους, όταν εκφράζονται στη γλώσσα τους, γεγονός που δίνει ανεκτίμητες μη λεκτικές πληροφορίες στο/στη σύμβουλο και βελτιώνει σημαντικά την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης (Atkinson, Bui & Mori, 2001. D' Ardenne & Mahtani, 1999. Du Toit, Grobler & Schenck, 1998. Ivey, Ivey & Simek-Morgan, 1997. Ramos-Sanchez, 2007. Spangenberg, 2003).

Η χρήση διερμηνέα μπορεί κάποιες φορές να είναι απαραίτητη, αλλά συχνά αποτελεί πηγή πρόσθετων προβλημάτων τόσο για τον/την σύμβουλο όσο και για τον/την συμβουλευόμενο/η. Αν και οι συμβουλευόμενοι μπορεί να προτιμούν ένα μέλος της οικογένειάς τους για διερμηνέα, αυτό μπορεί να αποβεί επικίνδυνο λόγω της μεγάλης πιθανότητας ανακριβούς ερμηνείας ή στρέβλωσης των λεγομένων του/της συμβουλευόμενου/ης (D' Ardenne & Mahtani, 1999). Σε αυτές τις περιπτώσεις είναι προτιμότερο να χρησιμοποιούνται επαγγελματίες διερμηνείς, αφού πρωτίστως τους έχουν εξηγηθεί κάποια βασικά σημεία της συμβουλευτικής

διαδικασίας, καθώς και η αναγκαιότητα σεβασμού της κουλτούρας του συμβουλευόμενου (Du Toit, Grobler & Schenck, 1998).

Με βάση τα ανωτέρω ο/η σύμβουλος είναι σημαντικό: α) να μη θεωρεί δεδομένο ότι ο/η συμβουλευόμενος/η, ο οποίος ανήκει σε γλωσσική μειονότητα, έχει κατανοήσει αυτό που ειπώθηκε και αντίθετα και ο ίδιος να μη θεωρεί σίγουρο ότι έχει κατανοήσει τα λεγόμενα του/της συμβουλευόμενου/ης, β) να χρησιμοποιεί όσο πιο απλή γλώσσα μπορεί και όσο το δυνατόν περισσότερο προσαρμοσμένη στο επίπεδο (γλωσσικό, νοητικό, μορφωτικό κ.α.) του/της συμβουλευόμενου/ης, γ) να λέει αυτό που θέλει με περισσότερους από έναν εναλλακτικούς τρόπους, έτσι ώστε να διευκολύνει την κατανόηση του/της συμβουλευόμενου/ης, δ) να στηρίζει τα όσα ο ίδιος λέει με παραδείγματα, αλλά και να ζητάει συχνά από το/τη συμβουλευόμενο/η συγκεκριμένα παραδείγματα σχετικά με τα όσα εκείνος αναφέρει και ε) να αποδίδει με δικό του τρόπο τα λεγόμενα του/της συμβουλευόμενου/ης, έτσι ώστε να βεβαιώνεται ότι τον έχει κατανοήσει (Κλεφτάρας, 2003).

Μη λεκτική έκφραση και πολιτισμικά απαγορευμένες συμπεριφορές και συναισθήματα

Οι σύμβουλοι είναι σημαντικό να μπορούν τόσο να «επικοινωνήσουν», όσο και να κατανοήσουν τις μη λεκτικές διαφορές, ώστε να είναι σε θέση να προλαμβάνουν τυχόν παρανοήσεις κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας. Στις μη λεκτικές ενδείξεις και συμπεριφορές περιλαμβάνονται οι χειρονομίες, οι εκφράσεις προσώπου, η βλεμματική επαφή, το άγγιγμα και η εγγύτητα, οι οποίες συχνά χρησιμοποιούνται με διαφορετικό τρόπο και νόημα στις διάφορες κουλτούρες (Kim, Liang & Li, 2003. Finset, 2007. Lee, 1999. Sue & Sue, 1999).

Δεν υπάρχουν μελέτες σχετικά με τη μη λεκτική έκφραση και τις πολιτισμικά απαγορευμένες συμπεριφορές και συναισθήματα, ειδικά για τις μειονοτικές ομάδες που ζούνε στην Ελλάδα (Κλεφτάρας, 2003). Σύμφωνα όμως με έρευνες στις ΗΠΑ, οι αυτόχθονες Αμερικανοί, για παράδειγμα, φαίνεται να κρατούν μια παθητική στάση παρουσία του συμβούλου, ενώ οι γυναίκες από το Πόρτο-Ρίκο τείνουν να είναι πολύ ομιλητικές. Αντίθετα οι συμβουλευόμενοι/ες ασιατικής καταγωγής παρουσιάζονται σχετικά πιο απρόθυμοι/ες και τείνουν να είναι επιφυλακτικοί/ες. Προς την ίδια κατεύθυνση μη λεκτικές συμπεριφορές όπως η βλεμματική επαφή, που θεωρούνται επιθυμητές, αυτονόητες και συχνά απαιτούνται στη δυτική κουλτούρα, μπορούν να εκληφθούν ως αγενείς και προσβλητικές σε άλλες (Atkinson, Morten & Sue, 1998. Chen & Han, 2001. Kim & Atkinson, 2002. Kim, Liang & Li, 2003. Lee, 1999. McLeod, 2003. Sue & Sue, 1999).

Σε γενικές γραμμές οι συμβουλευόμενοι/ες εθνικών και πολιτισμικών μειονοτήτων τείνουν να είναι επιφυλακτικοί/ες, φοβισμένοι/ες, ταραγμένοι/ες και μπερδεμένοι/ες με τις συμβουλευτικές παρεμβάσεις που οι ίδιοι αντιλαμβάνονται ότι αποσκοπούν σε αλλαγή της παραδοσιακής τους συμπεριφοράς. Οι πολιτισμικές διαφορές είναι συχνά τέτοιες, ώστε ο/η συμβουλευόμενος/η που δεν κατανοεί και δε συμφωνεί με τους στόχους του/της συμβούλου, μπορεί εσφαλμένα να χαρακτηριστεί από το/τη σύμβουλο ως αμυντικός/η, συνεσταλμένος/η, παθητικός/η, επιφυλακτικός/η, με αναστολές και χωρίς κίνητρα για ουσιαστική αλλαγή (Atkinson & Hackett, 1998. Chen & Han, 2001. Kim & Atkinson, 2002. Kim, Liang & Li, 2003. Lee, 1999. McLeod, 2003. Schwartz & Schwartz, 1993).

Αυτοαποκάλυψη – Ενδοσκόπηση

Ένα σημαντικό ακόμα εμπόδιο στη συμβουλευτική διαδικασία είναι και η ανάγκη του/της συμβουλευόμενου/ης για αυτοαποκάλυψη. Ο όρος αναφέρεται στην

προθυμία του ατόμου να εκφράσει στο/στη σύμβουλο αυτά που πιστεύει, αισθάνεται και σκέπτεται (Farber, 2006. Farber, Berano & Capobianco, 2006. Sloan & Kahn, 2005).

Το γεγονός αυτό, όμως, ενδεχομένως να αντιτίθεται στις συνήθειες ορισμένων μειονοτικών ομάδων, τόσο για πολιτισμικούς όσο και για κοινωνικοπολιτικούς λόγους. Στους πολιτισμικούς θα μπορούσαμε να αναφέρουμε τη πίεση που δέχεται το άτομο, ώστε να μην αποκαλύπτει προσωπικά θέματα σε ξένους, τα οποία θα ανακινήσουν οικογενειακές συγκρούσεις. Ενώ στους κοινωνικοπολιτικούς λόγους θα εντάσσαμε τις αρνητικές εμπειρίες υποτίμησης, εκμετάλλευσης και πολιτισμικού ρατσισμού, που υφίστανται οι συμβουλευόμενοι/ες από μειονοτικές ομάδες και που τους αναγκάζουν να είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικοί/ες απέναντι στους/στις συμβούλους (Burkard, Knox, Groen, Perez & Hess, 2006. Farber, 2006. La Framboise, 1998. Ridley, 1995. Sue & Sue, 1999. White & Parham, 1990).

Το ίδιο προβληματική είναι και η σχέση άλλων κουλτούρων με την ενδοσκόπηση, η οποία επίσης αποτελεί σημαντικό στοιχείο στη συμβουλευτική διαδικασία (Castonguay & Hill, 2007. Hill, 2004). Πολλές πολιτισμικές ομάδες και κυρίως εκείνες, οι οποίες δεν συμφωνούν με την αξία της ατομικότητας, θεωρούν σημαντικές έννοιες όπως η ομάδα, η οικογένεια και η συλλογικότητα. Συνεπώς δεν αξιολογούν ως σημαντική αυτή τη μέθοδο εσωτερικής διερεύνησης (Lee, 1999. McLeod, 2003. Oyserman, Coon & Kimmelmeier, 2002. Sue & Sue, 1999. Williams, 2003).

Σχεσιακό σύστημα

Το σχεσιακό σύστημα ή με άλλα λόγια τα πρότυπα των σχέσεων ορισμένων πολιτισμικών ομάδων είναι συχνά διαφορετικά από αυτά της δυτικής κουλτούρας. Ο σχετικά μη κατευθυντικός ρόλος του/της συμβούλου και η προσδοκία να έχει ο/η

συμβουλευόμενος/η ένα μεγάλο μέρος της ευθύνης της ροής της συζήτησης, έρχονται σε αντίθεση με τα πολιτισμικά δεδομένα ορισμένων ατόμων διαφορετικής κουλτούρας (Γιωτσίδα & Σταλίκας, 2004. Laugani, 2004. Sue & Sue, 1999). Αυτό σχετίζεται άμεσα με τους ρόλους κυριαρχίας – υποταγής και την αυστηρά οριοθετημένη ιεραρχία των σχέσεων μέσα στην οικογένεια και την κοινωνία.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες, η συμβουλευτική αντιμετωπίζεται ως μια αυταρχική διαδικασία, όπου ο/η καλός/η σύμβουλος γίνεται συμβολικά αντιληπτός/η ως μια πατρική φιγούρα και αναμένεται να είναι πιο κατευθυντικός/η και ενεργητικός/η και να καθορίζει τη διαδικασία. Αυτό εξηγεί και το γεγονός ότι κάποιες φορές οι συμβουλευόμενοι/ες διστάζουν να πάρουν το λόγο, δεν παίρνουν πρωτοβουλία να μιλήσουν και περιμένουν να τους δοθεί ο λόγος για να απαντήσουν μονολεκτικά ή πολύ σύντομα (Atkinson, Bui & Mori, 2001. Γιωτσίδα & Σταλίκας, 2004. Laugani, 2004. Mau & Jepson, 1988. McLeod, 2003. Sandhu, 1997. Sue & Sue, 1999).

Κοινωνικοοικονομικό επίπεδο

Ένας παράγοντας που συχνά αποτελεί απροσπέλαστο εμπόδιο είναι το συνήθως χαμηλό κοινωνικοοικονομικό επίπεδο των συμβουλευόμενων που ανήκουν σε πολιτισμικές και κυρίως εθνικές μειονότητες και το απαγορευτικό κόστος της συμβουλευτικής διαδικασίας (Williams, Ketring & Salts, 2005). Ειδικά όσον αφορά το κόστος, η μεγάλη πλειοψηφία των προσφύγων και των οικονομικών μεταναστών αδυνατεί να απευθυνθεί στον ιδιωτικό τομέα, γεγονός το οποίο θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη από τους/τις επαγγελματίες συμβούλους. Για τους/τις συμβουλευόμενους/ες που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα πολλές φορές και η κάλυψη βασικών αναγκών όπως το φαγητό και η στέγη είναι ζητούμενα σε καθημερινή βάση. Οι συνθήκες αυτές αποτελούν γόνιμο έδαφος για την ανάπτυξη

προβλημάτων άγχους, κατάθλιψης, χαμηλής σχολικής επίδοσης και συναισθημάτων απελπισίας. Τα ανωτέρω ζητήματα μπορεί εύκολα να παρεξηγηθούν από ένα/μία σύμβουλο με μικρή εμπειρία και να αποδοθούν σε πολιτισμικά ή προσωπικά χαρακτηριστικά του/της συμβουλευόμενου/ης (Γιωτσίδα & Σταλίκας, 2004. Κλεφτάρας, 1998. Kleftaras, 2004. Moyerman & Forman, 1992. Pryor & Bright, 2007. Root, 1998. Sue & Sue, 1999. Williams, Ketring & Salts, 2005).

Συνηθισμένες λοιπόν πρακτικές στα πλαίσια της συμβουλευτικής διαδικασίας που έχουν ως στόχο την ενθάρρυνση της αυτογνωσίας, την αναμόχλευση του παρελθόντος, την αξιολόγηση μέσω ψυχομετρικών εργαλείων, την ενδοσκόπηση και την αυτοαποκάλυψη, μπορεί πραγματικά να μην ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις προσδοκίες των συμβουλευόμενων (Castonguay & Hill, 2007. Farber, 2006. Hill, 2004. Williams, Ketring & Salts, 2005). Ραντεβού κλεισμένα καιρό πριν, για πενήντάλεπτες εβδομαδιαίες συναντήσεις, με μακροπρόθεσμους θεραπευτικούς στόχους, μέσω μιας καθιστικής διαδικασίας λεκτικής αλληλεπίδρασης είναι μάλλον εκτός των προσδοκιών και ίσως των αναγκών τους και φαντάζουν ως περιττές πολυτέλειες (Atkinson, Morten & Sue, 1998. Gottesfeld, 1995. Harik – Williams, 2003. Laugani, 2004. Leong, Wagner & Kim, 1995. Leong & Leach, 2007. Sue & Sue, 1999).

Κοσμοθεωρία: αντίληψη του κόσμου και της πραγματικότητας

Η αντίληψη του κόσμου και γενικότερα της πραγματικότητας δε θα πρέπει να θεωρείται αυτονόητη και δεδομένη, δεν είναι η ίδια για όλους και συνδέεται στενά με την κουλτούρα και το πολιτισμικό πλαίσιο.

Με τον όρο κοσμοθεωρία αναφερόμαστε στον ψυχολογικό μας προσανατολισμό, ο οποίος καθορίζει πώς σκεπτόμαστε, συμπεριφερόμαστε και παίρνουμε αποφάσεις. Περιλαμβάνει τις έννοιες της κοινωνικής ταυτότητας, της

προσωπικής ταυτότητας ή έννοιας του εαυτού, των πεποιθήσεων και των απόψεών μας για τους ανθρώπους, τις σχέσεις, τη φύση, το χρόνο και τη δράση. Άλλες μεταβλητές, που επίσης αλληλεπιδρούν και επηρεάζουν την κοσμοθεωρία ενός πολιτισμικά διαφοροποιημένου ατόμου είναι η πολιτισμική ταυτότητα, το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο, το φύλο, η ηλικία, η θρησκεία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η ύπαρξη ή μη δυσλειτουργίας (Hannush, 2007. Ibrahim, Roysircar-Sodowsky & Ohnishi, 2001. Kim, Ng & Ahn, 2005. Ivey, Ivey & Simek-Morgan, 1997).

Η κοσμοθεωρία του/της συμβουλευόμενου/ης αποτελεί κομβική μεταβλητή στην κατανόηση των πολιτισμικών στάσεων και απόψεών του και του πώς αυτές επηρεάζουν τις γνωστικές και συναισθηματικές του δομές και αντιδράσεις. Οι παρανοήσεις και οι παρεξηγήσεις αυξάνουν όταν οι κοσμοθεωρίες συμβούλου και συμβουλευόμενου/ης αποκλίνουν, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε πρόωρη διακοπή της θεραπευτικής διαδικασίας. Η ικανότητα αυτή του/της συμβούλου να παρατηρεί αυτές τις αποκλίσεις και να κάνει διορθωτικές προσαρμογές καθορίζει τη συμβατότητά του με το/τη συμβουλευόμενο και προάγει τη μεταξύ τους σχέση και κατανόηση (Hannush, 2007. Ibrahim, 1999. Ibrahim, Roysircar-Sodowsky & Ohnishi, 2001. Kim, Ng & Ahn, 2005. Mallinckrodt, Shigeoka & Suzuki, 2005. Roysircar-Sodowsky & Kuo, 2001).

Δυϊστική – ολιστική αντίληψη: εκδήλωση συμπτωμάτων

Με την έννοια αυτή επιχειρείται ένας διαχωρισμός μεταξύ νου και σώματος, σκέψεων και συναισθημάτων, υποκειμενικού και αντικειμενικού. Ο διαχωρισμός αυτός αφορά κυρίως τις δυτικές κουλτούρες· εν αντιθέσει οι ανατολικές αντιλαμβάνονται τον άνθρωπο αλλά και τον κόσμο με έναν πιο ολιστικό τρόπο.

Αυτή η πολιτισμική διαφοροποίηση έχει σημαντικές επιπτώσεις στη συμβουλευτική διαδικασία, δεδομένου του ότι σύμβουλος και συμβουλευόμενος/η αντιλαμβάνονται με διαφορετικό τρόπο την έννοια του «φυσιολογικού» και του «παθολογικού». Αυτό εξηγεί μεταξύ άλλων και το γεγονός ότι άτομα διαφορετικής κουλτούρας εμφανίζουν ένα ψυχολογικό πρόβλημα με αρκετά διαφοροποιημένα συμπτώματα (Lee, 1999. Oliver, Ostrofsky, 2007. Sue & Sue, 1999. Wheeler, 2005).

Ένας/μία σύμβουλος που δεν είναι εξοικειωμένος με τις λεπτές αποχρώσεις της κουλτούρας ενός/μίας συμβουλευόμενου/ης, μπορεί λανθασμένα να αξιολογήσει ως ψυχοπαθολογικές αντιδράσεις, πεποιθήσεις και βιώματα που αποτελούν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης κουλτούρας. Στις ανατολικές και σε ορισμένες παραδοσιακές κουλτούρες οι ψυχολογικές διαταραχές βιώνονται με έναν πιο ολιστικό τρόπο. Σωματικά παράπονα όπως πονοκέφαλοι, κούραση, στομαχόπονοι, διαταραχές στον ύπνο και τη διατροφή και άλλα προβλήματα, αποτελούν συχνότερες εκδηλώσεις συναισθηματικών και ψυχικών προβλημάτων σε αυτές τις κουλτούρες (American Psychiatric Association, 1994. Kuo & Kavanagh, 1994. Lee, 1999. Leong & Leach, 2007. Lewis_Fernandez & Kleinman, 1994. Mukherji, 1995. Sue, 1997. Sue & Sue, 1999. Wheeler, 2005).

Συνεπώς, οι πολιτισμικές διαφορές μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου/ης ως προς την αντίληψη, την κατανόηση και τη συμπτωματολογία ενός προβλήματος ή μιας διαταραχής αυξάνουν τις πιθανότητες λανθασμένης διάγνωσης και κακής αντιμετώπισής της (Κλεφτάρας, 2003).

Αίσθηση του εαυτού και εστίαση στην ατομικότητα

Σε αντίθεση με τον πολιτισμό των δυτικών κοινωνιών, άλλες πιο παραδοσιακές πολιτισμικές ομάδες και κυρίως οι ανατολικές δε δίνουν έμφαση στην ατομικότητα, αλλά στην ομάδα, την οικογένεια και την έννοια της συλλογικότητας.

Ενώ οι δυτικές κοινωνίες στηρίζονται περισσότερο στον ατομισμό, την αυτονομία και τον ανταγωνισμό, άλλες κουλτούρες θεωρούν αυτόν τον προσανατολισμό όχι επιθυμητό για την πνευματική εξέλιξη του ατόμου. Σε άλλες κουλτούρες η ταυτότητα του ατόμου δεν μπορεί να ιδωθεί παρά μόνο μέσα από ένα ομαδικό και συλλογικό προσανατολισμό (Kirmayer, 2007. Williams, 2003).

Οι παραδοσιακές ψυχολογικές θεωρίες συμβουλευτικής αναπτύχθηκαν μέσα στη δυτική-ατομικιστική κοινωνία και δίνουν έμφαση στην προσωπική ευθύνη του ατόμου για ό,τι του συμβαίνει, καθώς και στο τι το ίδιο προσωπικά και ατομικά μπορεί να κάνει για τη βελτίωση της κατάστασής του. Η έμφαση στην προσωπική ευθύνη από μόνη της δεν είναι πάντα βοηθητική για τους/τις συμβουλευόμενους/ες, απεναντίας πολλές φορές τους κάνει να αισθάνονται ενοχές και ότι δεν γίνονται κατανοητοί/ες από τους άλλους (Bowman et al., 2001. Κλεφτάρας, 2004^α, 2005. Leong & Ponterotto, 2003. Leong & Santiago-Rivera, 1999. Lowe & Mascher, 2001. Utsey, Bolden & Brown, 2001).

Σε γενικές γραμμές οι περισσότερες μειονότητες, πολιτισμικές και εθνικές, ανεξάρτητα από πού προέρχονται, τείνουν για λόγους αυτοπροστασίας και ψυχολογικής επιβίωσης να είναι περισσότερο κollectιβιστικές παρά ατομικιστικές. Στα πλαίσια της συμβουλευτικής, παράλληλα με την προσωπική ευθύνη, είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη και να αντιμετωπιστούν και οι εξωτερικές-κοινωνικές, ως προς το άτομο, διαστάσεις του προβλήματός του. Μόνο όταν σύμβουλοι και συμβουλευόμενοι/ες δουν τα θέματα των μειονοτήτων μέσα σε ένα πολιτισμικό πλαίσιο, μπορούν να αντιληφθούν την κοινωνικο-πολιτισμική τους διάσταση (Kleftaras, 2000. Κλεφτάρας, 2003. Lee, 1999. Ponterotto, Casas, Suzuki & Alexander, 2001).

Αντίληψη του χρόνου

Όλοι γνωρίζουμε το σημαντικό ρόλο που παίζει ο χρόνος στην Ελληνική και γενικότερα στη σύγχρονη δυτική κοινωνία, δεδομένου ότι η ποιότητα της ζωής μας είναι στενά συνδεδεμένη με την καλή και αποδοτική χρήση του. Στη δυτική κοινωνία ο χρόνος είναι αυστηρά οριοθετημένος και είναι χαρακτηριστικό το στρες, το άγχος και η ανησυχία για τη σωστή αξιοποίησή του και τις συνέπειες της κακής χρήσης του στο μέλλον. Από την άλλη μεριά άτομα προερχόμενα από πολιτισμούς με προσανατολισμό το παρόν και το παρελθόν, έχουν δυσκολία ορισμένες φορές να κατανοήσουν αυτούς τους ρυθμούς. Το κυνήγι του χρόνου φαντάζει ανώφελο και ανούσιο γι' αυτούς (Ho, 1997. Katz, 1985. McLeod, 2003. Sue & Sue, 1999).

Ο/η σύμβουλος είναι σημαντικό να είναι ευαισθητοποιημένος ως προς την πολιτισμική διάσταση της αντίληψης του χρόνου, αλλά και των παρεξηγήσεων που μπορεί να προκύψουν εξαιτίας της λανθασμένης αντίληψής της στα πλαίσια της συμβουλευτικής διαδικασίας. Μια από τις συχνότερες είναι η αντίθετη αίσθηση μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου/ης ως προς τη χρήση του χρόνου, με τον ένα να θεωρεί ότι τα πράγματα πάνε πολύ αργά και τον άλλον να θεωρεί ότι πάνε πολύ γρήγορα. Σοβαρό εμπόδιο μπορεί να αποβεί πολλές φορές η συχνή καθυστέρηση του/της συμβουλευόμενου/ης να έρθει στις προγραμματισμένες συνεδρίες, γεγονός το οποίο μπορεί να αποδοθεί σε ανευθυνότητα, αντίσταση, παθητικότητα ή έλλειψη συνέπειας (Harik-Williams, 2003). Επίσης, θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι συμβουλευόμενοι/ες διαφορετικής κουλτούρας ενδεχομένως να αντιμετωπίζουν σοβαρή δυσκολία στο να κατανοήσουν και να δεχτούν την ανελαστική τήρηση του χρόνου διάρκειας της κάθε συνεδρίας, με αποτέλεσμα να την εκλαμβάνουν ως απόρριψη ή έλλειψη ενδιαφέροντος από την πλευρά του/της συμβούλου. Συνεπώς, ένα μέρος της συμβουλευτικής διαδικασία θα πρέπει να

αφιερωθεί στη διερεύνηση της αντίληψης του χρόνου με βάση το πολιτισμικό πλαίσιο του/της συμβουλευόμενου/ης (Γιωτσίδα & Σταλίκας, 2004. D' Ardenne & Mahtani, 1999. Herring, 1997. Hines & Boyd-Franklin, 1996. Ho, 1997. Sue & Sue, 1999).

Επιπολιτισμός

Ένα σημαντικό εμπόδιο το οποίο προκύπτει συχνά στη συμβουλευτική διαδικασία με άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο, είναι αυτό του επιπολιτισμού, ο οποίος αναφέρεται στην αφομοίωση ή υιοθέτηση από το μειονοτικό άτομο πολιτισμικών χαρακτηριστικών της κυρίαρχης κουλτούρας. Η διαδικασία του επιπολιτισμού συχνά αποδεικνύεται επώδυνη, δεδομένου ότι ασκείται πίεση στο άτομο για αλλαγή των δικών του πολιτισμικών χαρακτηριστικών και το οδηγεί πολλές φορές σε μια κατάσταση έντονης πολιτισμικής σύγκρουσης (Atkinson, Morten & Sue, 1998. Fischer & Moradi, 2001. Griffith & Gonzalez, 1994. Kim & Abreu, 2001. Prendes-Lintel, 2001. Sluzki, 2004. Sue & Sue, 1999).

Η σύγκρουση μεταξύ της πολιτισμικής ή εθνικής ταυτότητας του/της συμβουλευόμενου/ης και των αρχών και αξιών της κυρίαρχης κουλτούρας καταλήγει κατά περίπτωση σε διαφορετικού βαθμού επιπολιτισμό, που συνήθως εμπίπτει σε ένα από του παρακάτω 4 τύπους (Kiatano & Maki, 1996): α) υψηλή αφομοίωση, χαμηλή πολιτισμική/εθνική ταυτότητα. Πρόκειται για άτομα που ταυτίζονται καταρχήν με τις δυτικές αξίες, ενώ έχουν μικρή ταύτιση με τη δική τους πολιτισμική κουλτούρα, β) υψηλή αφομοίωση, υψηλή πολιτισμική/εθνική ταυτότητα. Τα άτομα αυτά αποδέχονται και τα δύο πολιτισμικά συστήματα και νιώθουν άνετα με τα μέλη των δύο πολιτισμικών ομάδων, γ) χαμηλή αφομοίωση, υψηλή πολιτισμική/εθνική ταυτότητα. Πρόκειται συνήθως για πρόσφατους μετανάστες ή άτομα που ζουν σε εθνικές κοινότητες ή σχετικά περιχαρακωμένες κοινωνικά και πολιτισμικά ομάδες, παραμένοντας προσκολλημένα στις παραδοσιακές αξίες και αποφεύγοντας την επαφή

με άτομα της κυρίαρχης κουλτούρας, δ) χαμηλή αφομοίωση, χαμηλή πολιτισμική/εθνική ταυτότητα. Τα άτομα αυτά είναι περιθωριοποιημένα, νιώθουν αποξενωμένα και από τις δύο κουλτούρες και τείνουν να είναι δυσλειτουργικά και διαταραγμένα. Στις δύο πρώτες περιπτώσεις τα άτομα με υψηλό επίπεδο αφομοίωσης, αντιδρούν σχετικά καλά στις παραδοσιακές μορφές θεραπείας, αν και τα πολιτισμικά θέματα εξακολουθούν να αποτελούν πρόβλημα για αυτούς. Στις δύο άλλες περιπτώσεις με τη χαμηλή αφομοίωση, αναμφισβήτητα υπάρχουν προβλήματα προσαρμογής και τα πολιτισμικά θέματα θα πρέπει να προσεγγιστούν με ευαισθησία (Garret & Pichette, 2000. Kitano & Maki, 1996. Lee, 1999. Prendes-Lintel, 2001. Sanchez, 2001. Sluzki, 2004. Sue & Sue, 1999).

Μοντέλα πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής επάρκειας που αναπτύχθηκαν: μια κριτική ματιά

Τα μοντέλα πολυπολιτισμικής επάρκειας που αναπτύχθηκαν αντανακλούν την εδραίωση της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής στο χώρο της ψυχολογίας. Αναπτύχθηκε ένας αρκετά μεγάλος αριθμός μοντέλων με μειονεκτήματα, αλλά και πλεονεκτήματά (Pope-Davis et al., 2003).

Για την κριτική και εξέταση των μοντέλων αυτών θεσπίστηκαν ορισμένα κριτήρια. Τα κριτήρια αυτά είναι: 1) η σαφήνεια, 2) η συμφωνία του με τους κανόνες, 3) η καθολικότητα ως προς τη συμβολή του, 4) η προαγωγή της κριτικής, 5) η εγκυρότητά του και 6) η ικανότητα να ισορροπεί μεταξύ της απλότητας, αλλά και της πολυπλοκότητας όπου κρίνεται σκόπιμο (Pope-Davis et al., 2003).

Ένα από τα βασικά μοντέλα τα οποία αναπτύχθηκαν είναι το **Πολυδιάστατο Μοντέλο για την Ανάπτυξη της Πολυπολιτισμικής Επάρκειας** (Multidimensional

Model for Developing Cultural Competence, Sue, 2001). Το μοντέλο αυτό αναπτύχθηκε ως απάντηση σε βασικά ζητήματα για την πολυπολιτισμική επάρκεια, τα οποία προέκυψαν με την ενσωμάτωση της στο χώρο της ψυχολογίας. Τα ζητήματα αυτά είχαν να κάνουν με την καθολικότητα των αξιωμάτων και θεωριών της ψυχολογίας, τη μονοδιάστατη αντίληψη του πολιτισμού σε πρακτικό επίπεδο, καθώς και την έλλειψη σχεδίου με στόχο την οργάνωση μιας πολύπλευρης διάστασης της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής (Sue, 2001).

Το μοντέλο αυτό αποτελείται από τρεις διαστάσεις. Η πρώτη αναφέρεται στην πολυπολιτισμική επάρκεια και περιλαμβάνει την επίγνωση, τις δεξιότητες αλλά και τη γνώση γύρω από ζητήματα πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής. Η δεύτερη διάσταση περιλαμβάνει το ατομικό, επαγγελματικό, οργανωτικό και κοινωνικό κομμάτι των παρεμβάσεων και η τρίτη διάσταση αναφέρεται στη φυλετική και πολιτισμικά προσανατολισμένη επάρκεια και περιλαμβάνει 5 φυλετικές ομάδες εκείνη των Αφρο-Αμερικανών, των Αμερικανών Ασιατικής καταγωγής, των Λατινο-Αμερικανών, των γηγενών Αμερικανών, και των Αμερικανών Ευρωπαϊκής καταγωγής (Sue, 2001).

Η κριτική που ασκήθηκε αναφορικά με τη συνοχή και τη σαφήνεια, δείχνει ότι το μοντέλο αυτό απέτυχε να αναπτύξει μια δομή ισχυρή σε ζητήματα πολυπολιτισμικής επάρκειας, έναντι άλλων προηγούμενων μοντέλων (Ponterotto et al., 2000, for a review). Επιπλέον σε κάποια σημεία του προκαλεί σύγχυση εξισώνοντας τους όρους πολιτισμική επάρκεια και πολυπολιτισμική επάρκεια στη συμβουλευτική διαδικασία, με αποτέλεσμα να είναι δύσκολο να εξαχθεί νόημα από τη χρήση των φράσεων αυτών (Sue, 2001).

Όσο αφορά την περιγραφικότητα του μοντέλου και τη συμβατότητά του με τους κανόνες, φαίνεται να είναι περιγραφικό και αναλυτικό αλλά δεν συμφωνεί απόλυτα με τους κανόνες. Είναι αρκετά περιγραφικό γιατί απεικονίζει επαρκώς την

πολυπολιτισμική επάρκεια, ωστόσο παρουσιάζει κάποιες διαστάσεις της, χωρίς να εξηγεί πως, αυτές λειτουργούν συνολικά σαν ένα «οικοδόμημα». Επιπλέον υπάρχει δυσκολία στο να εφαρμοστούν οι οδηγίες που προτείνει το μοντέλο, σε επαγγελματικό επίπεδο (Sue, 2001).

Στα πλεονεκτήματά του περιλαμβάνεται η καθολική συμβολή του και η δυνατότητα που δίνει για επιπλέον προτάσεις και έρευνες (Sue, Bingham, Porche-Burke & Vasquez, 1999. Sue & Sue, 1999).

Σχετικά με την εγκυρότητά του, δεν έχει ακόμα μελετηθεί λεπτομερώς, ωστόσο φαίνεται ότι θα μπορούσε να εξεταστεί με ποιοτικές μεθόδους, ώστε να μπορούν να αναδειχθούν και να περιγραφούν πλήρως τα χαρακτηριστικά της πολυπολιτισμικής επάρκειας, μεταξύ διαφορετικών ομάδων, αλλά και διαφορετικών τρόπων παρέμβασης (Sue, 2001).

Επίσης, ο Sue έχει επιλέξει την απλότητα σε ένα εκτεταμένο βαθμό με αποτέλεσμα το μοντέλο να μην μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε κάποιες περιπτώσεις ικανοποιητικά λόγω της γενικότητάς του (Sue, 2001). Παρά τις όποιες αδυναμίες δεν παύει να είναι ένα μοντέλο, το οποίο προσπάθησε να προσεγγίσει σε ικανοποιητικό βαθμό το ζήτημα της πολυπολιτισμικής επάρκειας (Pope-Davis et al., 2003).

Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση διαπιστώθηκε ότι αναπτύχθηκαν και δευτερεύοντα μοντέλα πολυπολιτισμική επάρκειας. Χαρακτηρίζονται ως δευτερεύοντα για δύο λόγους: αφενός γιατί έχουν αναπτυχθεί λιγότερο από τα κύρια μοντέλα και αφετέρου γιατί ασκούν μικρότερη επίδραση στο πεδίο της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής (Sue, 2001).

Το μοντέλο για την πολιτισμική επάρκεια στον τομέα της υγείας (**Culturally Competent Model of Health Care**) (Campenha-Bacote's, 1994), αποτελείται από τέσσερα βασικά χαρακτηριστικά: την πολυπολιτισμική επίγνωση, τη γνώση, τις

δεξιότητες αλλά και την αλληλεπίδραση μεταξύ διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων. Η εστίαση σε αυτά τα τέσσερα συστατικά έχει θετικές συνέπειες στον τομέα της υγείας, ενώ παράλληλα ενισχύονται οι πολιτισμικά κατάλληλες υπηρεσίες (Campenha-Bacote's, 1994).

Το μοντέλο της πολυπολιτισμικής επικοινωνίας (**Multicultural Communication Process Model**) (Beckett et al.,1997) ορίζει δύο μορφές παρέμβασης σε Αφρο-Αμερικανούς/νίδες συμβουλευόμενους/ες. Σ' ένα πρώτο επίπεδο το μοντέλο χρησιμοποιείται ως ατομικός οδηγός για τους/τις συμβούλους, με στόχο την ενίσχυση της πολυπολιτισμικής τους γνώσης, ενώ σ' ένα δεύτερο επίπεδο αναφέρει παρεμβάσεις σε συμβουλευτικό επίπεδο. Αποτελείται από οχτώ βασικά χαρακτηριστικά: τη γνώση του εαυτού, την αναγνώριση των πολιτισμικών διαφορών, την γνώση άλλων πολιτισμικών πλαισίων, τη δυνατότητα αναγνώρισης των διαφορών, την αποφυγή και αναγνώριση των στερεοτύπων, την ενσυναίσθηση απέναντι σε άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο, την απόκτηση κατάλληλων δεξιοτήτων, καθώς και τη δυνατότητα προσαρμογής και όχι περιθωριοποίησης (Beckett et al.,1997).

Τα ανωτέρω αλλά και κάποια ακόμα δευτερεύοντα μοντέλα τα οποία αναπτύχθηκαν βοήθησαν στο να επεκταθεί η συζήτηση για την πολυπολιτισμική συμβουλευτική επάρκεια και σε άλλους τομείς που προηγουμένως δεν είχαν θιχτεί, ενώ επιπλέον έδωσαν τη δυνατότητα να μελετηθούν και συγκεκριμένοι πληθυσμοί. Ωστόσο γνωρίζουμε λίγα πράγματα για την εφαρμογή τους και συνεπώς για την αποτελεσματικότητά τους, καθώς δεν προτείνουν συγκεκριμένες οδηγίες για το πώς μπορούν να εφαρμοστούν στη συμβουλευτική διαδικασία. Για το λόγο αυτό είναι σημαντικά να διερευνηθούν τα δεδομένα τους ώστε να διαπιστωθεί η χρησιμότητά τους στον τομέα της πολυπολιτισμικής επάρκειας (Sue, 2001).

Οι δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά του/της πολιτισμικά επαρκούς συμβούλου

Η πολυπολιτισμική επάρκεια των συμβούλων, έτσι όπως αναπτύχθηκε μέσα από τα μοντέλα που προηγήθηκαν, φαίνεται να είναι στενά συνδεδεμένη με τις δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά του/της συμβούλου, καθώς όλα τα μοντέλα εστίασαν στη μελέτη των παραγόντων αυτών.

Όπως προαναφέρθηκε και στην εισαγωγή, με τον όρο πολυπολιτισμική επάρκεια αναφερόμαστε στα ειδικά χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ο/η σύμβουλος, ο/η οποίος/α έρχεται σε επαφή με άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο. Τα χαρακτηριστικά αυτά αναφέρονται: στα προσωπικά πιστεύω και στάσεις του/της συμβούλου, στο κατά πόσο είναι σε θέση να διαχειριστεί τα στερεότυπα ή τις προκαταλήψεις που ενδεχομένως να έχει για άτομα που ανήκουν σε πολιτισμικές μειονότητες, στις γνώσεις που απαιτείται να έχει για να έρθει σε επαφή με την πολυπολιτισμική συμβουλευτική, καθώς και στις δεξιότητες που χρειάζεται να αναπτύξει για μια αποτελεσματική πολυπολιτισμική προσέγγιση (Sue, et al., 1982).

Έτσι λοιπόν η ενότητα αυτή διαπραγματεύεται τα χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες, τα οποία μπορεί να καταστήσουν έναν/μία σύμβουλο πολυπολιτισμικά επαρκή.

Οι πολιτισμικά επαρκείς σύμβουλοι σε ένα πρώτο επίπεδο, είναι σημαντικό, να έχουν επίγνωση για τις δικές τους πολιτισμικές αξίες και προκαταλήψεις, τη συμπεριφορά τους απέναντι στους/στις συμβουλευόμενους/ες από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο, καθώς και τα προσωπικά τους όρια. Ακόμη να μπορούν να αντιληφθούν το πολιτισμικό φορτίο που οι ίδιοι φέρουν από την κουλτούρα τους και πώς αυτό αντανακλάται στη θεραπευτική σχέση με συμβουλευόμενους/ες από

διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο. Η επίγνωση του/της συμβούλου αναφέρεται: στις δικές του πολιτισμικές αξίες και προκαταλήψεις, στην κοσμοθεωρία του/της συμβουλευόμενου, καθώς και στην επιλογή των κατάλληλων στρατηγικών παρέμβασης (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Επίγνωση του/της συμβούλου για τις δικές του πολιτισμικές αξίες και προκαταλήψεις

Αναφορικά με τις στάσεις και πεποιθήσεις οι πολιτισμικά επαρκείς σύμβουλοι, είναι σημαντικό να είναι σε θέση να έχουν επίγνωση της δικής τους πολιτισμικής κληρονομιάς, να σέβονται τη διαφορετικότητα, να έχουν επίγνωση του πώς το δικό τους πολιτισμικό παρελθόν και οι εμπειρίες, στάσεις και προκαταλήψεις τους, επηρεάζουν τις συμβουλευτικές διαδικασίες, να μπορούν να αναγνωρίσουν τα όρια των ικανοτήτων και των γνώσεών τους και να είναι άνετοι με τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ αυτών και των συμβουλευόμενων τους, όσο αφορά τη φυλή, την εθνότητα, την κουλτούρα και τις απόψεις (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Όσον αφορά τις γνώσεις τους οι πολιτισμικά ικανοί σύμβουλοι καλούνται να έχουν συγκεκριμένες γνώσεις για τη δική τους φυλετική και πολιτισμική κληρονομιά, καθώς και πώς αυτή τους επηρεάζει προσωπικά και επαγγελματικά κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας. Ακόμη οφείλουν να κατανοούν το πώς η καταπίεση, ο ρατσισμός, η διάκριση και τα στερεότυπα τους επηρεάζουν προσωπικά και στη δουλειά τους. Αυτό τους επιτρέπει να αναγνωρίζουν τις ρατσιστικές τους στάσεις, πεποιθήσεις και συναισθήματα. Επίσης είναι σημαντικό να έχουν επίγνωση των διαφορών στις μορφές επικοινωνίας, δηλαδή πώς το δικό τους στυλ μπορεί να εμποδίσει ή να ενθαρρύνει τη συμβουλευτική διαδικασία με συμβουλευόμενους/ες

από μειονοτικές ομάδες και πώς να αναμένουν την επίδραση που μπορεί να έχει σε άλλους (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Σε επίπεδο δεξιοτήτων αναφορικά με τη γνώση των δικών τους πολιτισμικών αξιών και προκαταλήψεων, οι πολιτισμικά ικανοί σύμβουλοι πρέπει να είναι σε θέση ν' αναζητούν εκπαιδευτική και επαγγελματική εμπειρία για να βελτιώσουν την κατανόηση και την αποτελεσματικότητά τους στη δουλειά τους με άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο, ν' αναζητούν εποπτεία, περαιτέρω εκπαίδευση, καθώς και να παραπέμπουν σε πιο καταρτισμένα άτομα όταν νιώθουν ότι δεν μπορούν να ανταποκριθούν στις περιστάσεις (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Επίγνωση συμβούλου για τη κοσμοθεωρία του/της συμβουλευόμενου/ης

Όσον αφορά την επίγνωση του/της συμβούλου για την κοσμοθεωρία του/της συμβουλευόμενου/ης σε επίπεδο στάσεων και πεποιθήσεων, οι πολιτισμικά ικανοί σύμβουλοι είναι καλό να έχουν επίγνωση των δικών τους αρνητικών αντιδράσεων απέναντι σε άλλες φυλετικές και εθνικές ομάδες, να είναι πρόθυμοι/ες να αντιπαραθέσουν τις δικές τους στάσεις και πεποιθήσεις με αυτές των πολιτισμικά διαφορετικών συμβουλευόμενων με ένα μη-επικριτικό τρόπο και να έχουν επίγνωση των δικών τους στερεοτύπων για άλλες πολιτισμικές ομάδες (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Σε επίπεδο γνώσεων είναι σημαντικό να έχουν ειδικές γνώσεις για τη συγκεκριμένη ομάδα με την οποία έρχονται σε επαφή και ειδικότερα να έχουν επίγνωση των εμπειριών, της πολιτισμικής κληρονομιάς και του ιστορικού υπόβαθρου των πολιτισμικά διαφορετικών συμβουλευόμενων. Εν συνεχεία να είναι σε θέση να κατανοούν το πώς η φυλή, ο πολιτισμός ή η εθνότητα μπορεί να επηρεάσουν την ανάπτυξη της προσωπικότητας, τις επαγγελματικές επιλογές, την

εμφάνιση ψυχολογικών προβλημάτων, τον τρόπο που ζητούν βοήθεια και την καταλληλότητα ή μη των συμβουλευτικών προσεγγίσεων. Ακόμη να μπορούν να κατανοούν και να έχουν γνώση των κοινωνικοπολιτικών επιρροών που επιδρούν στη ζωή των φυλετικών και εθνικών μειονοτήτων, όπως είναι τα ζητήματα μετανάστευσης, η φτώχεια, ο ρατσισμός, τα στερεότυπα και τα οποία αναπόφευκτα επηρεάζουν τη συμβουλευτική διαδικασία (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Σε επίπεδο δεξιοτήτων οι πολιτισμικά επαρκείς σύμβουλοι πρέπει να έχουν αποκτήσει οικειότητα με τη σχετική έρευνα και τα τελευταία ερευνητικά ευρήματα που αφορούν την ψυχική υγεία και τις ψυχικές διαταραχές των διαφόρων εθνικών και φυλετικών ομάδων, καθώς και να είναι σε θέση ν' αναζητούν εκπαιδευτικές εμπειρίες που να ενθαρρύνουν τη γνώση και την κατανόησή τους καθώς και τις διαπολιτισμικές δεξιότητές τους (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Πολυπολιτισμικά κατάλληλες στρατηγικές παρέμβασης

Οι πολυπολιτισμικά κατάλληλες στρατηγικές παρέμβασης είναι σημαντικό να έχουν ως στόχο τον σεβασμό των προσωπικών αξιών των συμβουλευόμενων, καθώς και των θρησκευτικών και πνευματικών τους πεποιθήσεων, ακόμα και αν αυτό σημαίνει για το/τη σύμβουλο ότι θα έρθει αντιμέτωπος και με πράγματα τα οποία θεωρούνται απαγορευμένα στην κοσμοθεωρία του. Για παράδειγμα στις περιπτώσεις που αφορούν πρωτόγονες πρακτικές που χρησιμοποιούν οι συμβουλευόμενοι στα δικά τους συστήματα βοήθειας, καθώς και τη διγλωσσία που μπορεί να διατηρούν οι συμβουλευόμενοι, οι πολυπολιτισμικά επαρκείς σύμβουλοι οφείλουν να σέβονται το πολιτισμικό υπόβαθρο του/της συμβουλευόμενου/ης (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Σε επίπεδο γνώσεων είναι βοηθητικό οι σύμβουλοι να έχουν μια ξεκάθαρη γνώση και κατανόηση των γενικών αρχών της συμβουλευτικής και πώς αυτές μπορούν να έρθουν σε αντίθεση με τις πολιτισμικές αξίες των συμβουλευόμενων και φυσικά να έχουν επίγνωση των θεσμικών εμποδίων που αποτρέπουν κάποιες μειονότητες από τη χρήση υπηρεσιών ψυχικής υγείας (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Σε επίπεδο χρήσης επιστημονικών εργαλείων και ειδικότερα ψυχομετρικών εργαλείων αξιολόγησης που έχουν για παράδειγμα να κάνουν με την προσωπικότητα και τη νοημοσύνη, οφείλουν να είναι ενήμεροι για πιθανές προκαταλήψεις που προκύπτουν από τη δομή των εργαλείων, καθώς επίσης και για το γεγονός ότι κάποια ψυχομετρικά εργαλεία αξιολόγησης δεν λαμβάνουν υπόψη τους παράγοντες όπως τα γλωσσικά και πολιτισμικά χαρακτηριστικά του/της συμβουλευόμενου/ης (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Οι πολιτισμικά ικανοί σύμβουλοι είναι ωφέλιμο να εστιάζουν στη δομή, τα χαρακτηριστικά, τις αξίες και τις πεποιθήσεις της οικογένειας των μειονοτικών ομάδων, με τις οποίες έρχονται σε επαφή και να έχουν γνώση των ενεργειών διάκρισης σε κοινωνικό επίπεδο και επίπεδο κοινότητας, που μπορεί να επηρεάζουν την ψυχολογική υγεία των μειονοτήτων (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Σε επίπεδο συμβουλευτικής διαδικασίας, οι σύμβουλοι είναι βοηθητικό να μπορούν να στείλουν και να λάβουν τόσο λεκτικά όσο και μη λεκτικά μηνύματα με ακρίβεια και αποτελεσματικότητα, τα οποία θα τους διευκολύνουν στην διεξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων και θα τους φέρουν πιο κοντά με τους/τις συμβουλευόμενους/ες (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Η ικανότητα χρήσης συγκεκριμένων τρόπων βοήθειας με πολιτισμική βάση, καθώς επίσης και η ικανότητα διάκρισης για το αν ένα πρόβλημα είναι αποτέλεσμα

ρατσισμού ή προκαταλήψεων, ώστε να αποφεύγεται η προσωποποίηση των προβλημάτων, επίσης αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό των πολυπολιτισμικά καταρτισμένων συμβούλων (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Η επιλογή των συμβουλευόμενων να απορρίψουν τη συμβουλευτική ως μέθοδο επίλυσης των προβλημάτων τους, είναι σαφώς υπαρκτή. Σε αυτές τις περιπτώσεις οι σύμβουλοι είναι σημαντικό να είναι υποστηρικτικοί και ενθαρρυντικοί και να μην αντιδρούν αρνητικά στην επιθυμία των συμβουλευόμενων για αναζήτηση βοήθειας σε παραδοσιακούς, θρησκευτικούς ή πνευματικούς θεραπευτές εφόσον το έχουν ανάγκη (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Η γλώσσα επικοινωνίας μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου αποτελεί συχνό ζήτημα στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική. Οι σύμβουλοι, όσο αυτό είναι εφικτό, είναι σημαντικό να αλληλεπιδρούν με τον/την συμβουλευόμενο/η στη γλώσσα που εκείνος επιθυμεί και αν ο/η σύμβουλος δυσκολεύεται, να γίνεται η κατάλληλη παραπομπή, ώστε ο συμβουλευόμενος να μπορεί να εκφραστεί στη μητρική του γλώσσα.

Ακόμα στη συμβουλευτική διαδικασία, είναι ιδιαίτερα διευκολυντικό για τους συμβουλευόμενους, να παρέχεται η απαραίτητη πληροφόρηση για τους στόχους και τις προσδοκίες της συμβουλευτικής και κατ' επέκταση των συμβούλων, ώστε και οι συμβουλευόμενοι να μπορούν να κατανοήσουν τη διαδικασία και να έχουν τις ανάλογες προσδοκίες (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Εν συνεχεία είναι σημαντικό να είναι σε θέση να μπορούν να στηρίξουν συμβουλευόμενους/ες απ' όλα τα εθνο-πολιτισμικά υπόβαθρα και να αξιολογούν τις πολλαπλές τους ταυτότητες, γινόμενοι παράλληλα φορείς αλλαγής για την αντιμετώπιση και μείωση φαινομένων ρατσισμού, σεξισμού και ταξικών διακρίσεων (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Τέλος, κρίνεται αναγκαίο οι σύμβουλοι, στην προσπάθειά τους, να κατανοήσουν διαφορετικούς πολιτισμούς να μπορούν να κάνουν χρήση των ιστορικών και πολιτισμικών πλαισίων, ώστε να μπορούν να αναγνωρίζουν την ετερογένεια όλων των ομάδων (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Ζητήματα δεοντολογίας και πολυπολιτισμική συμβουλευτική επάρκεια

Στόχος της ενότητας αυτής είναι να διερευνήσει τη σχέση που δημιουργείται μεταξύ του κώδικα δεοντολογίας αλλά και της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής. Η επιστήμη της ψυχολογίας, παραδοσιακά, δομείται από κανόνες και ζητήματα δεοντολογίας. Μάλιστα σε μελέτη τους οι Beauchamp & Childress (1994) πρότειναν ότι τα ζητήματα ηθικής δεοντολογίας είναι σημαντικό να διέπονται από τέσσερις βασικές αρχές: το σεβασμό στην αυτονομία, τη δικαιοσύνη, τη σωστή μεταχείριση και την αγαθοεργία (beneficence).

Οι επαγγελματικοί οργανισμοί στον τομέα της ψυχικής υγείας προσπαθούν να ισορροπήσουν μεταξύ των υποχρεωτικών αρχών, αλλά και των προσδοκιών στους κώδικες δεοντολογίας που κατασκευάζουν (ACA, 1995. APA, 1992). Για παράδειγμα ο κώδικας ACA (American Counseling Association) αναφέρει ότι οι σύμβουλοι πρέπει να δείχνουν σεβασμό στη διαφορετικότητα και να μη προβαίνουν σε διακρίσεις, καθώς και να μπορούν να κατανοούν και να αποδέχονται το διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο των συμβουλευόμενων, ως βασική αρχή τους. Για αυτό απαιτείται να έχουν πολυπολιτισμική επίγνωση και επάρκεια.

Ο Pedersen (1995, 1997, 2002) έχει επανειλημμένα αναφέρει ότι το ηθικό δίλημμα, με το οποίο έρχονται αντιμέτωποι αρκετά συχνά οι πολυπολιτισμικά επαρκείς σύμβουλοι, στην προσπάθειά τους να ακολουθούν τους κανόνες που προβλέπουν οι οργανισμοί ACA (American Counseling Association), APA (American

Psychological Association), είναι ότι ενώ προσπαθούν για μια καθολική συμπεριφορά που θα δείχνει σεβασμό στη διαφορετικότητα, κάποιες φορές εκπέμπουν διπλό μήνυμα με τη στάση τους. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να βγάζουν προς τον/την συμβουλευόμενο/η διαφορούμενα μηνύματα αναφορικά με πολιτισμικά θέματα (Pedersen, 2002). Η ανωτέρω δυσκολία είναι και αυτή που ενίσχυσε την ανάγκη για περαιτέρω πολυπολιτισμική επάρκεια.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι η γνώση της δεοντολογίας γύρω από πολυπολιτισμικά ζητήματα δε συνεπάγεται απαραίτητα και την ανάλογη δεοντολογική συμπεριφορά (Blasi, 1980). Οι κανόνες δεοντολογίας μπορούν να δημιουργήσουν τις βάσεις και τον κατάλληλο «μηχανισμό» για τη δημιουργία βασικών αρχών, οι οποίες θα μπορούν να τεθούν σε εφαρμογή στη συμβουλευτική διαδικασία με άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο.

Στόχοι της έρευνας

Ολοκληρώνοντας την βιβλιογραφική μελέτη διαπιστώνουμε την ανάγκη ύπαρξης μιας πολυπολιτισμικά προσανατολισμένης συμβουλευτικής, η οποία θα μπορεί να ανταποκρίνεται επαρκώς στις ανάγκες των συμβουλευόμενων.

Για την αποτελεσματικότητά της κρίνεται αναγκαία η ύπαρξη πολυπολιτισμικής επάρκειας στους «κοινωνούς» της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν ικανοποιητικά στα αιτήματα των ατόμων, που προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο. Οι σύμβουλοι πέρα από τις δεξιότητες τις οποίες καλούνται να αναπτύξουν, για την εφαρμογή αποτελεσματικών στρατηγικών παρέμβασης, είναι σημαντικό να διακατέχονται και εκείνοι από αξίες συμβατές με την πολυπολιτισμική συμβουλευτική, ώστε να

μπορούν να επιδεικνύουν την απαραίτητη ενσυναίσθηση στους/στις συμβουλευόμενους/ες.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι την τελευταία δεκαετία η Ελλάδα έχει γίνει αποδέκτης μεγάλου αριθμού μεταναστών, οι οποίοι έχουν ζήσει μέσα σ' ένα διαφορετικό κοινωνικοοικονομικό και πολιτισμικό περιβάλλον και οι οποίοι βιώνουν, σε ένα μεγάλο βαθμό, την κοινωνική απόρριψη εξαιτίας της πολιτισμικής τους διαφοροποίησης, κρίναμε σημαντικό να μελετήσουμε την πολυπολιτισμική επάρκεια, σε επίπεδο συμβουλευτικής διαδικασίας. Μέσα από την ανασκόπηση της ελληνικής βιβλιογραφίας προέκυψε ότι δεν υπάρχουν προηγούμενες έρευνες σχετικές με την πολυπολιτισμική επάρκεια του συμβούλου στην Ελλάδα. Παράλληλα τα εκπαιδευτικά προγράμματα, αναφορικά, με την πολυπολιτισμική επάρκεια και την πολυπολιτισμική συμβουλευτική φαίνεται να είναι περιορισμένα και έχουν κυρίως τη μορφή σεμιναρίων ή εντάσσονται με τη μορφή μαθημάτων σε προπτυχιακά ή μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών των παιδαγωγικών κυρίως επιστημών. Οι ανωτέρω λόγοι, αποδείχτηκαν ιδιαίτερα ενισχυτικοί, για την μελέτη και εκτίμηση της πολυπολιτισμικής επάρκειας στην χώρα μας.

Με βάση λοιπόν τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, η οποία προηγήθηκε, προέκυψαν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

Ερευνητικά ερωτήματα

- 1) Σε τι βαθμό εκτιμούν οι Έλληνες σύμβουλοι την πολυπολιτισμική τους επάρκεια, τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους απέναντι σε πολιτισμικά διαφοροποιημένα άτομα; (**MCCT**, Multicultural Counseling Competence and Training Survey, Holcomb-McCoy & Myers, 1999).
- 2) Πως μπορούν να επηρεάσουν συγκεκριμένα δημογραφικά στοιχεία και η στάση των συμβούλων απέναντι στις πολυπολιτισμικές μειονότητες (κλίμακα

MCSDS), το επίπεδο εκτίμησης της πολυπολιτισμικής επάρκειας, το οποίο αναφέρουν οι Έλληνες σύμβουλοι μέσα από την κλίμακα MCCT;

Μεθοδολογία

Συμμετέχοντες

Η ομάδα-στόχος της έρευνας ήταν πιστοποιημένοι επαγγελματίες σύμβουλοι ή κλινικοί σύμβουλοι. Απαραίτητη προϋπόθεση ήταν η ενεργή ενασχόλησή τους με τη συμβουλευτική. Οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν από διάφορα μέρη της Ελλάδας, με τη μέθοδο της δειγματοληψίας ευχέρειας, κατά την οποία το δείγμα επιλέγεται από τον ερευνητή με βάση τα άτομα που επιθυμούν να συμμετάσχουν. Χορηγήθηκαν 120 ερωτηματολόγια από τα οποία απαντήθηκαν τα 106 από συμβούλους, ως επί το πλείστον ελληνικής εθνοπολιτισμικής προέλευσης, με εξαίρεση δύο συμμετέχοντες, οι οποίοι/ες είχαν μη ελληνική εθνοπολιτισμική προέλευση (η εθνοπολιτισμική προέλευση την οποία δήλωσαν ήταν πολωνική και γαλλική αντίστοιχα). Από τα 106 άτομα τα 80 ήταν γυναίκες και τα 26 άντρες.

Τα ποσοτικά δεδομένα της έρευνας συλλέχθηκαν αναφορικά με τις παρακάτω ανεξάρτητες μεταβλητές: την εθνοπολιτισμική προέλευση (δεν αναλύθηκε διότι μόνο σε 2 περιπτώσεις ήταν μη ελληνική), το φύλο, την επαγγελματική πιστοποίηση, τη συμμετοχή σε επαγγελματικό οργανισμό, τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας, την εκπαίδευση σε ζητήματα πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής, καθώς και την πρακτική εξάσκηση. Επιπλέον τα δημογραφικά στοιχεία συγκεντρώθηκαν λαμβάνοντας υπόψη την ηλικία των συμμετεχόντων, την ανώτατη βαθμίδα εκπαίδευσής τους και το επιστημονικό πεδίο από το οποίο προέρχονται.

Εργαλεία

Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκαν 3 διαφορετικά εργαλεία: 1) η κλίμακα **MCCT (Multicultural Counseling Competence and Training Survey)**, η οποία αποτέλεσε το βασικό εργαλείο διερεύνησης της πολυπολιτισμικής επάρκειας

του συμβούλου, 2) η κλίμακα **MCSDS (Multicultural Social Desirability Scale)**, στόχος της οποίας ήταν η διερεύνηση των προσωπικών στάσεων και χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων αναφορικά με την πολυπολιτισμική τους αποδοχή και τέλος 3) η χρήση της κλίμακας **Demographic Questionnaire** για τη συλλογή των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων.

Ερωτηματολόγιο MCCT πολυπολιτισμικής επάρκειας (Multicultural Counseling Competence and Training Survey): Το ερωτηματολόγιο πολυπολιτισμική επάρκειας αναφέρεται στις προσωπικές στάσεις και πιστεύω του/της συμβούλου, καθώς και στις γνώσεις και ικανότητες του/της να έρχεται σε επαφή με άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο (Sue et al., 1998). Το ερωτηματολόγιο MCCT αρχικά κατασκευάστηκε (Holcomb-McCoy & Myers, 1999) για να μετρήσει την πολυπολιτισμική επάρκεια των επαγγελματιών συμβούλων και βασίστηκε στις επιταγές, για την πολυπολιτισμική επάρκεια, τις οποίες πρότεινε ο σύλλογος AMCD (Association for the Multicultural Counseling and Development). Πρόκειται στην ουσία για ένα ερωτηματολόγιο αυτό-αναφοράς, το οποίο αποτελείται από 32 προτάσεις, αναφορικές με την πολυπολιτισμική επάρκεια των συμβούλων. Το 1999, οι Holcomb-McCoy and Myers προχωρώντας σε παραγοντική ανάλυση της κλίμακας MCCT, ανέδειξαν 5 βασικά χαρακτηριστικά της, τα οποία σχετίζονταν με τον ορισμό της πολυπολιτισμικής γνώσης και επίγνωσης, τη γνώση θεωριών για φυλετικά ζητήματα ταυτότητας και ανάπτυξης, καθώς και με τις πολυπολιτισμικές δεξιότητες.

Επιπλέον η μορφή της κλίμακας αναθεωρήθηκε προκειμένου να απευθύνεται και σε σχολικούς συμβούλους και γι' αυτό ορισμένες διατυπώσεις της κλίμακας αναπροσαρμόστηκαν για αυτό το σκοπό, για παράδειγμα ο όρος πελάτης αντικαταστάθηκε με αυτό του μαθητή. Η στάθμιση της κλίμακας έγινε με τη συμμετοχή 510 επαγγελματιών συμβούλων, μέλη της Αμερικάνικης ένωσης σχολικών

συμβούλων. Το δείγμα επιλέχτηκε με τρόπο αντιπροσωπευτικό από όλες τις περιοχές όπου υπάρχουν μέλη της Αμερικάνικης ένωσης σχολικών συμβούλων. Η αντιπροσώπευση από όλες τις περιοχές υπήρξε σημαντική προκειμένου να αναδειχθεί η διαφοροποίηση μεταξύ των περιοχών.

Επιπλέον αξίζει να σημειωθεί ότι η κλίμακα MCCT βασισμένη στα αποτελέσματα, τα οποία κατέδειξαν έλλειψη δεξιοτήτων σε πολυπολιτισμικό επίπεδο, φάνηκε τελικά να μετράει τρεις τομείς της πολυπολιτισμικής επάρκειας των συμβούλων: την πολυπολιτισμική ορολογία, την πολυπολιτισμική γνώση και την πολυπολιτισμική επίγνωση και όχι τέσσερις ή πέντε όπως είχε αρχικά επισημανθεί (Holcomb-McCoy, 2001b; Holcomb-McCoy & Myers, 1999).

Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, η κλίμακα MCCT δε φαίνεται να έχει χρησιμοποιηθεί στο παρελθόν στη Ελλάδα, προκειμένου να διερευνηθεί η πολυπολιτισμική επάρκεια των Ελλήνων συμβούλων, για το λόγο αυτό κρίθηκε αναγκαία η μετάφρασή της και η προσαρμογή της στα Ελληνικά δεδομένα. Οι απαντήσεις δίνονται σε κλίμακα διάταξης: 1) **μη επαρκής** (δεν είμαι σε θέση να το επιτελέσω/επιτύχω επαρκώς), 2) **σε κάποιο βαθμό επαρκής** (απαιτείται περαιτέρω εκπαίδευση), 3) **επαρκής** (είμαι σε θέση να το επιτελέσω/ επιτύχω επαρκώς), 4) **εξαιρετικά επαρκής** (μπορώ να το επιτελέσω/ επιτύχω σε υψηλό επίπεδο) και ο έλεγχος για την εσωτερική αξιοπιστία (η οποία λαμβάνει υπόψη της την εσωτερική συνέπεια του ερωτηματολογίου) έγινε χρησιμοποιώντας το δείκτη α του Cronbach.

Η κλίμακα **MCSDS για τη στάση απέναντι στις πολιτισμικές μειονότητες** (**Multicultural Social Desirability Scale**, Sadowsky et al., 1998) χρησιμοποιήθηκε αρχικά μαζί με την κλίμακα **MCI** (Sue, et al., 1982) με στόχο να φανεί αν πραγματικά οι επαγγελματίες σύμβουλοι έχουν την πολυπολιτισμική επάρκεια και αποδοχή την οποία δήλωναν ότι έχουν στην κλίμακα **MCI**. Εξαιτίας της πίεσης και της ανάγκης

από πλευράς των συμβούλων να είναι πολυπολιτισμικά επαρκείς, σε αρκετές περιπτώσεις παρατηρήθηκαν διαφορές μεταξύ των δύο κλιμάκων (MCSDS και MCI) ως προς την πολυπολιτισμική επάρκεια και την αποδοχή απέναντι σε μειονοτικές ομάδες (Wheaton & Canello, 2002). Οι Sodowsky et al., (1998) βρήκαν διαφορές μεταξύ της πολυπολιτισμικής κοινωνικής αποδοχής και της κοινωνικής αποδοχής γενικά. Για το λόγο αυτό επέλεξαν να χρησιμοποιήσουν την κλίμακα MCSDS προκειμένου να διερευνηθούν οι προσωπικές στάσεις των συμβούλων απέναντι σε μειονοτικές ομάδες όλο τον χρόνο και σε όλα τα προσωπικά, κοινωνικά και νομοθετικά ζητήματα. Υψηλές τιμές στην κλίμακα MCSDS καταδεικνύουν περισσότερη κοινωνική αποδοχή, ενώ αντίθετα οι χαμηλές τιμές καταγράφουν μια έλλειψη διάθεσης για κοινωνική αποδοχή των μειονοτικών ομάδων (Sodowsky et al., 1998).

Στην παρούσα έρευνα η κλίμακα αυτή επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί προκειμένου να διερευνηθούν οι προσωπικές στάσεις και τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, αναφορικά με την πολυπολιτισμική τους αποδοχή και επάρκεια και στη συνέχεια με αυτόν τον τρόπο να ενισχυθεί ή να αποδυναμωθεί και η ακρίβεια των απαντήσεών τους αναφορικά με την πολυπολιτισμική τους επάρκεια στην κλίμακα MCCT.

Η κλίμακα MCSDS αποτελείται από 26 προτάσεις – δηλώσεις, οι οποίες μελετούν στάσεις και συμπεριφορές απέναντι σε άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο. Μέσα από τις δηλώσεις αυτές οι συμμετέχοντες καλούνται να εκφράσουν τις προσωπικές τους στάσεις και πιστεύω απέναντι σε άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο. Η υψηλή βαθμολογία στην κλίμακα αντανακλά και τη θετική διάθεση των συμβούλων απέναντι σε μειονοτικές ομάδες. Οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν συμπληρώνοντας την ένδειξη **σωστό** ή **λάθος**. Ενώ ο

έλεγχος αξιοπιστίας τους ερωτηματολογίου έγινε και εδώ, με το συντελεστή α του Cronbach.

Ακολούθως το **Demographic Questionnaire** δημιουργήθηκε βασισμένο σε παρόμοιες έρευνες (Bruno et al., unpublished manuscript; Constantine & Ladany, 2000; Holcomb-McCoy, 2001; Wheaton & Granello, 1998). Το εργαλείο καταγραφής των δημογραφικών στοιχείων περιλαμβάνει πληροφορίες αναφορικά με το φύλο, την ηλικία, το επιστημονικό πεδίο από το οποίο προέρχονται οι συμμετέχοντες, την προηγούμενη εμπειρία τους, καθώς και την εκπαιδευτικής τους κατάρτιση σε ζητήματα πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής. Σε επαγγελματικό επίπεδο περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικές με την πιστοποίηση των συμμετεχόντων ως επαγγελματίες σύμβουλοι, το εργασιακό πλαίσιο στο οποίο εργάζονται, το αν έχουν εποπτεία, αν ανήκουν σε κάποιον επιστημονικό - επαγγελματικό σύλλογο, καθώς και αν έρχονται σε επαφή, σε επαγγελματικό επίπεδο, με άτομα με διαφορετική εθνοπολιτισμική προέλευση και αν ναι σε τι ποσοστό. Τέλος το ερωτηματολόγιο ολοκληρώνεται με μία ερώτηση αναφορικά με το πώς αξιολογούν οι συμμετέχοντες την πολυπολιτισμική τους επάρκεια σε μία κλίμακα από το 1 έως και το 5.

Διαδικασία χορήγησης

Η έρευνα διεξήχθη σε πανελλαδικό επίπεδο και το δείγμα συλλέχθηκε από πόλεις όπως Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Κοζάνη, Περιφέρεια Θεσσαλίας, Χανιά, Καστοριά και Φλώρινα. Η συλλογή των δεδομένων ξεκίνησε στις αρχές Δεκεμβρίου του 2011 και ολοκληρώθηκε τέλη Μαρτίου του 2012. Η επιλογή των συμμετεχόντων έγινε με βάση το κριτήριο της άσκησης της συμβουλευτικής. Η αναζήτηση τους στους χώρους εργασίας έγινε κατόπιν καταγραφής των δομών, στις οποίες ασκείται η συμβουλευτική διαδικασία, αλλά και κατόπιν προσωπικών γνωριμιών, ειδικά στις περιπτώσεις, στις οποίες οι συμμετέχοντες εργάζονταν σε ιδιωτικά πλαίσια. Η

χορήγηση των ερωτηματολογίων έγινε μέσω προσωπικής επαφής, όπου αυτό κρινόταν εφικτό, καθώς και μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Η ηλεκτρονική αποστολή είχε το πλεονέκτημα της αμεσότητας και της ταχύτητας, ωστόσο σοβαρή δυσκολία σημειώθηκε στην άμεση συμπλήρωσή του. Σε αρκετές περιπτώσεις δεν επεστράφησαν ηλεκτρονικά τα ερωτηματολόγια. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων δεν γινόταν απευθείας, μεσολαβούσε κάποιο χρονικό διάστημα για τη συλλογή τους, το οποίο δεν ξεπερνούσε τις 7-10 μέρες. Η συμμετοχή των συμβούλων γινόταν ανώνυμα, έχοντας λάβει προηγουμένως την απαραίτητη ενημέρωση για το σκοπό και τις συνθήκες διεξαγωγής της έρευνας, τον τρόπο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, καθώς και για την εμπιστευτικότητα της διαδικασίας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι υπήρξε, σε κάποιες περιπτώσεις, διαρροή των ερωτηματολογίων^ο όπως προαναφέρθηκε μοιράστηκαν 120 και επεστράφησαν 106. Επιπλέον, σε κάποιες περιπτώσεις, οι συμμετέχοντες εξέφραζαν απροθυμία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, συνήθως προβάλλοντας αδυναμία να κατανοήσουν το θέμα, καθώς και κάποιες ερωτήσεις του.

Προκαταρκτική στατιστική επεξεργασία

Για την επεξεργασία των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το Στατιστικό Πακέτο για τις Κοινωνικές Επιστήμες SPSS έκδοση 19.0. Όλες οι ερωτήσεις των ερωτηματολογίων κωδικοποιήθηκαν βάσει συγκεκριμένου σχεδίου κωδικοποίησης (coding plan).

Ειδικότερα για την κλίμακα MCSDS οι ερωτήσεις κωδικοποιήθηκαν με βάση τις απαντήσεις, οι οποίες είχαν τη μορφή **ΣΩΣΤΟ-ΛΑΘΟΣ**, για παράδειγμα: ερώτηση 4: *Όταν κάνω κάποιο λάθος, αναφορικά με κάποιο άτομο που ανήκει σε μειονοτική ομάδα, είμαι πάντα πρόθυμος/η να το παραδεχτώ*, όπου το σωστό=1 και το λάθος=0. Η

κλίμακα αυτή περιείχε όμως και κάποια στοιχεία με αρνητικές δηλώσεις, για παράδειγμα: ερώτηση 8: Έχουν υπάρξει περιστάσεις κατά τις οποίες εκμεταλλεύτηκα ένα άτομο που ανήκε σε μειονοτική ομάδα. Σε αυτές τις περιπτώσεις έγινε ανακωδικοποίηση, το λάθος=1 και το σωστό=0.

Για την επεξεργασία των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν διαφορετικές μέθοδοι για την κάθε κλίμακα ξεχωριστά.

A). Για την κλίμακα MCCT, η παραγοντική ανάλυση, δομήθηκε σε 2 φάσεις: αρχικά στην εξαγωγή κύριων συνιστωσών (Prinsipal Component Analysis) και στη συνέχεια στην περιστροφή τύπου Varimax. Πριν την εφαρμογή της μεθόδου ελέγχτηκε ο δείκτης KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), ο οποίος αναφέρεται στην αξιοπιστία του δείγματος και παρόλο που ο αριθμός του δείγματος $n=106$, ο δείκτης KMO ισούται με 0.883 και το Bartlett's sphericity (ύπαρξη ικανοποιητικών συσχετίσεων μεταξύ αρχικών μεταβλητών, ώστε να εξαχθούν παράγοντες) είναι στατιστικά σημαντικό ($p<.000$), γεγονός το οποίο μας επέτρεψε να προχωρήσουμε στην παραγοντική ανάλυση και στην εξαγωγή των παραγόντων.

Με τη μέθοδο της ανάλυσης κύριων συνιστωσών και μετά την περιστροφή τύπου Varimax, προέκυψαν 6 ερμηνεύσιμοι παράγοντες.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΦΟΡΤΙΣΕΙΣ
1. Πολυπολυτισμική επίγνωση για συμβουλευτική με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς	Μπορώ να εκφράσω με σαφή τρόπο τις πιθανές διαφορές στη μη λεκτική συμπεριφορά ανάμεσα στις πέντε κύριες εθνικές ομάδες (Αλβανοί, Μουσουλμάνοι της Θράκης, Ρομά, παλιννοστούντες από την πρώην Σοβιετική Ένωση, μετανάστες και πρόσφυγες από χώρες του Τρίτου Κόσμου).	,77
	Μπορώ να εκφράσω με σαφή τρόπο τις πιθανές διαφορές	,79

στη λεκτική συμπεριφορά ανάμεσα στις πέντε κύριες εθνικές ομάδες. Μπορώ να σχολιάσω τις επιπτώσεις στη συμβουλευτική που έχουν δύο τουλάχιστον μοντέλα ανάπτυξης φυλετικής/εθνικής ταυτότητας.	,68
Μπορώ να συζητήσω τις ενδο-ομαδικές διαφορές που υπάρχουν στις εθνο-πολιτισμικές ομάδες (π.χ. Αλβανοί χαμηλής κοινωνικο-οικονομικής κατάστασης και Αλβανοί υψηλής κοινωνικο-οικονομικής κατάστασης).	,57
Μπορώ να συζητήσω τον τρόπο με τον οποίο το πολιτισμικό υπόβαθρο επηρεάζει τις επαγγελματικές επιλογές των ατόμων	,61
Μπορώ να συζητήσω τον τρόπο με τον οποίο το πολιτισμικό υπόβαθρο επηρεάζει τη συμπεριφορά αναζήτησης βοήθειας των συμβουλευόμενων	,56
Μπορώ να συζητήσω τον τρόπο με τον οποίο η κουλτούρα επηρεάζει την εκδήλωση των ψυχολογικών διαταραχών	,63
Μπορώ να περιγράψω το βαθμό στον οποίο μια συμβουλευτική προσέγγιση είναι κατάλληλη για μια συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων	,72
Μπορώ να εξηγήσω τον τρόπο με τον οποίο παράγοντες όπως η φτώχεια και η έλλειψη δύναμης έχουν επηρεάσει τις τρέχουσες συνθήκες ζωής δύο τουλάχιστον εθνοπολιτισμικών ομάδων.	,47
Μπορώ να συζητήσω την ενδεχόμενη μεροληψία δύο εργαλείων αξιολόγησης τα οποία χρησιμοποιούνται συχνά στις δομές παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών.	,51
Μπορώ να σχολιάσω ζητήματα οικογενειακής	,61

Αναφορικά με την αξιοπιστία για τον παράγοντα 1(πολυπολιτισμική επίγνωση για συμβουλευτική με άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο) το α του Cronbach είναι $\alpha=.933$, για τον παράγοντα 2 (πολυπολιτισμική επίγνωση εαυτού) $\alpha=.801$, για τον παράγοντα 3 (πολυπολιτισμικές δεξιότητες) $\alpha=.772$, για τον παράγοντα 4 (ικανότητα σχολιασμού πολυπολιτισμικών θεμάτων) $\alpha=.766$, για τον παράγοντα 5 (πολυπολιτισμική ορολογία) $\alpha=.891$ και για τον παράγοντα 6 (γνώση για τα εμπόδια στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική) $\alpha=.845$.

Αποτελέσματα

Η ηλικία των ατόμων, οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα, κυμαίνεται από 24-60 ετών. Ο μέσος όρος ηλικίας των συμβούλων υπολογίστηκε ότι είναι 35.49 χρόνων.

Όσο αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων, το έχει 52.8% έχει ακαδημαϊκές σπουδές, ενώ το 40.6% των συμβούλων έχουν προχωρήσει τις σπουδές τους και σε μεταπτυχιακό επίπεδο, λαμβάνοντας τον αντίστοιχο τίτλο. Σε διδακτορικό επίπεδο φάνηκε, από την ανάλυση των αποτελεσμάτων, ότι έχει προχωρήσει μόνο το 6.6% των συμμετεχόντων.

Αναφορικά με την εποπτεία των συμβούλων, φάνηκε ότι το 57.5% των συμμετεχόντων βρίσκονται σε διαδικασία εποπτείας των περιστατικών, με τα οποία έρχονται σε επαφή. Απεναντίας το 42.5% ανέφερε ότι δεν έχει εποπτεία, για τις υπηρεσίες συμβουλευτικής τις οποίες προσφέρει

Επιπλέον, όσο αφορά το επιστημονικό πεδίο από το οποίο προέρχονται οι περισσότεροι σύμβουλοι, η πλειοψηφία έχουν ως βάση την επιστήμη της ψυχολογίας, καθώς το 71.7% των συμβούλων έχουν δηλώσει ως προπτυχιακές σπουδές το πεδίο της ψυχολογίας. Ακολουθούν οι παιδαγωγικές επιστήμες, με ποσοστό 9.4%, καθώς και οι κοινωνικοί λειτουργοί με αντίστοιχο ποσοστό 9.4%, έπονται οι παιδαγωγοί ειδικής αγωγής με ποσοστό 2.8%, οι γιατροί με ειδικότητα στην ψυχιατρική με 1.9%, οι επισκέπτες υγείας με ποσοστό 3.8% και τέλος οι απόφοιτοι του τμήματος Φιλοσοφίας Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, της Φιλοσοφικής σχολής, με ποσοστό 0.9%.

Επιπλέον δεδομένα συλλέχθηκαν και για τη διερεύνηση της συμμετοχής των συμβούλων σε κάποιο επαγγελματικό οργανισμό, όπως για παράδειγμα μπορεί να είναι η ΕΛΨΕ, ΣΕΨ, ΕΕΣ ή άλλοι. Ειδικότερα οι σύμβουλοι, οι οποίοι δήλωσαν ότι ανήκουν στην ΕΛΨΕ εμφανίζουν ποσοστό 6.6%, στον ΣΕΨ 13.2%, στην ΕΕΣ 5.7%,

ενώ εκείνοι που επέλεξαν την τέταρτη επιλογή «άλλο» φτάνουν το ποσοστό του 74.5%.

Άλλα δεδομένα συλλέχθηκαν με βάση την ανεξάρτητη μεταβλητή του χρόνου επαγγελματικής προϋπηρεσίας. Από τους συμμετέχοντες ζητήθηκε να συμπληρώσουν τα έτη της επαγγελματικής τους εμπειρίας στη συμβουλευτική. Από τις απαντήσεις των συμβούλων φαίνεται ότι τα έτη της εργασιακής εμπειρίας κυμαίνονται από 1-30 έτη.

Σχετικά με τα ποσοστά παρακολούθησης των σεμιναρίων για την πολυπολιτισμική συμβουλευτική, φαίνεται ότι το 52.8% δεν έχει παρακολουθήσει κάποιο σεμινάριο πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής, ενώ μόνο το 17% δηλώνει ότι έχει παρακολουθήσει το τελευταίο χρόνο κάποιο σχετικό σεμινάριο.

Σχετικά με τον τύπο απασχόλησης, δηλαδή το αν οι συμμετέχοντες εργάζονται με πλήρη απασχόληση, ημιαπασχόληση ή δεν εργάζονται καθόλου, φάνηκε ότι το ποσοστό των συμβούλων που εργάζονται με πλήρη απασχόληση αγγίζει το 57.5%, ενώ οι σύμβουλοι που εργάζονται σε καθεστώς ημιαπασχόλησης εμφανίζουν ποσοστό 40.6%. Μόνο το 1.9% των συμβούλων δήλωσε ότι στην παρούσα φάση δεν εργάζεται.

Τέλος, αναφορικά με το ποσοστό των ατόμων που ανήκουν σε πολιτισμικές μειονότητες και επισκέπτονται δομές συμβουλευτικής, φάνηκε να κυμαίνεται από 0.9% μέχρι 18.9%. Ποσοστό το οποίο θα μπορούσαμε να κρίνουμε ως σημαντικό και το οποίο δείχνει την ανάγκη για αναζήτηση βοήθειας από πλευράς των συμβουλευόμενων.

Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων που ακολουθεί γίνεται με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία είχαν τεθεί. Συγκεκριμένα πρώτα παρουσιάζονται τα ευρήματα σχετικά με την αυτό-αντιλαμβανόμενη πολυπολιτισμική επάρκεια των

συμμετεχόντων και στη συνέχεια ο βαθμός συσχέτισης συγκεκριμένων δημογραφικών στοιχείων και της στάσης των συμβούλων απέναντι στις μειονοτικές ομάδες, με την αυτό-αντιλαμβανόμενη πολυπολιτισμική τους επάρκεια, ελέγχοντας ως προς το κοινωνικά επιθυμητό απέναντι στην πολυπολιτισμικότητα.

Η αντιλαμβανόμενη πολυπολιτισμική επάρκεια των συμβούλων

Στόχος ήταν η μελέτη και η διερεύνηση της αυτό-αντιλαμβανόμενης συμβουλευτικής επάρκειας έτσι όπως δηλώθηκε μέσα από την κλίμακα MCCT.

Τα αποτελέσματα από την ανάλυση των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην κλίμακα MCCT, δείχνουν τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν συνολικό μέσο όρο για την πολυπολιτισμικής τους επάρκεια 2,7, δηλαδή θεωρούν ότι διαθέτουν ικανοποιητικό βαθμό επάρκειας για την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε πολιτισμικά διαφορετικά άτομα.

Ειδικότερα ο πίνακας που ακολουθεί απεικονίζει το μέσο όρο πολυπολιτισμικής επάρκειας έτσι όπως εμφανίζεται για κάθε ένα από τους 6 παράγοντες:

	n	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
MCCT F1	106	2.2932	.58444
MCCT F2	106	2.9953	.50314
MCCT F3	106	2.9127	.55425
MCCT F4	106	2.6651	.63890
MCCT F5	106	3.2013	.67091
MCCT F6	106	2.7170	.78078

1.2 Περιγραφικά στατιστικά των σύνθετων μεταβλητών της κλίμακας πολυπολιτισμικής επάρκειας MCCT.

1=μη επαρκής

2=σε κάποιο βαθμό επαρκής

Με βάση λοιπόν τα ανωτέρω φαίνεται ότι η αυτό-αντιλαμβανόμενη πολυπολιτισμική επάρκεια των συμβούλων κυμαίνεται σε ικανοποιητικά επίπεδα, αφού ο μέσος όρος είναι 2.7 και αγγίζει το 3 όπου στην κλίμακα MCCT θεωρείται επαρκής. Αξίζει να σημειωθεί ότι και οι 6 παράγοντες κυμαίνονται σε μέσο όρο από 2.2 έως 3.2, το οποίο κρίνεται ως ικανοποιητικό και επαρκές με βάση την κλίμακα likert.

Ειδικότερα ο παράγοντας 1, ο οποίος αναφέρεται στην πολυπολιτισμική επίγνωση για συμβουλευτική με άτομα από διαφορετικό πολυπολιτισμικό πλαίσιο, ο μέσος όρος είναι 2.2. Μέσος όρος ικανοποιητικός, ο οποίος δηλώνει ότι οι σύμβουλοι είναι σε κάποιο βαθμό επαρκείς (αναφορικά με ζητήματα που προκύπτουν από τον παράγοντα 1).

Για τον παράγοντα 2, σχετικός με την πολυπολιτισμική επίγνωση του εαυτού, οι συμμετέχοντες σύμβουλοι παρουσιάζουν μέσο όρο 2.9, λαμβάνοντας υπόψη την άθροιση των τιμών που σχετίζονται με τον παράγοντα αυτόν.

Ακολούθως ο παράγοντας 3, που αναφέρεται στις πολυπολιτισμικές δεξιότητες παρουσιάζει μέσο όρο 2.9, γεγονός το οποίο δείχνει ότι και το επίπεδο πολυπολιτισμικών δεξιοτήτων των συμβούλων κρίνεται ικανοποιητικό, αν λάβουμε υπόψη ότι πλησιάζει το 3, που ως κρίνεται επαρκές.

Αναφορικά με την ικανότητα σχολιασμού πολυπολιτισμικών θεμάτων (παράγοντας 4), ο μέσος όρος είναι 2.6, γεγονός το οποίο δείχνει μια ικανοποιητική ικανότητα σχολιασμού θεμάτων που άπτονται της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής.

Όσο αφορά τον παράγοντα 5, ο οποίος σχετίζεται με την πολυπολιτισμική ορολογία, ο μέσος όρος των συμμετεχόντων είναι 3.2 και είναι και ο υψηλότερος απ' όλους τους παράγοντες, γεγονός το οποίο μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι υπάρχει ικανοποιητικό θεωρητικό υπόβαθρο για την ερμηνεία πολυπολιτισμικών όρων.

Ο παράγοντας 6, σχετικός με τη γνώση των εμποδίων που προκύπτουν στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική εμφανίζει μέσο όρο 2.7, συνεπώς φαίνεται να έχουν ικανοποιητική και επαρκής γνώση των εμποδίων στη συμβουλευτική με πολυπολιτισμικά διαφοροποιημένα άτομα.

**Η επίδραση των δημογραφικών μεταβλητών και του κοινωνικά
επιθυμητού ως προς την πολυπολιτισμικότητα στην αυτοαντιλαμβανόμενη
επάρκεια των συμβούλων**

Για να προσδιορίσουμε το κατά πόσο συγκεκριμένοι δημογραφικοί παράγοντες, καθώς και η κλίμακα MCSDS, σχετίζονται με την αυτό-αντιλαμβανόμενη πολυπολιτισμική επάρκεια, έτσι όπως φαίνεται μέσα από την κλίμακα MCCT, ελέγχοντας το κοινωνικά επιθυμητό ως προς την πολυπολιτισμικότητα, χρησιμοποιήσαμε ιεραρχικά γραμμικές παλινδρομήσεις.

Αρχικά η κλίμακα MCSDS, η οποία μετρά τη στάση των συμβούλων απέναντι σε άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο, εμφανίζει μέσο όρο 19.42, με ανώτατο όριο το 26, που είναι όλες οι δηλώσεις συνολικά.

Εν συνεχεία, χρησιμοποιήθηκαν ιεραρχικές γραμμικές παλινδρομήσεις για να αναλύσουμε τη σχέση ανάμεσα στους 6 παράγοντες, της κλίμακας MCCT για την πολυπολιτισμική επάρκεια και τις προβλεπτικές μεταβλητές όπως: η κλίμακα MCSDS, το φύλο, η επαγγελματική πιστοποίηση, ο χώρος εργασίας, οι επαγγελματικοί σύλλογοι, τα χρόνια εμπειρίας στη συμβουλευτική και η παρακολούθηση σεμιναρίων πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής.

Ειδικότερα δημιουργήσαμε dummy variables για τις κατηγορικές προβλεπτικές μεταβλητές:

- 3) Sex 2: άνδρας=1, γυναίκα=0
- 4) Certification: σύμβουλος=1, κλινικός σύμβουλος=0
- 5) Numsemmulti 2: έχουν παρακολουθήσει=1, δεν έχουν παρακολουθήσει=0
- 6) Labmultinum 2: έχουν παρακολουθήσει=1, δεν έχουν παρακολουθήσει=0
- 7) Profassoc: δημιουργήθηκαν 3 dummy variables με κατηγορία αναφοράς το ΑΛΛΟ: ΕΛΨΕ=1, ΣΕΨ=2, ΕΕΣ=3, ΑΛΛΟ=0
- 8) Prevempro2: λαμβάνοντας υπόψη την κατανομή των τιμών δημιουργήθηκαν δύο κατηγορίες: αρχάριος (1-2 χρόνια)=0, έμπειρος (από 3 χρόνια εμπειρίας και πάνω)=1
- 9) Emplorgan2: δημόσιος φορέας=1, ιδιωτικός φορέας=0

Στο πρώτο επίπεδο υπολογίστηκαν συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στις ανεξάρτητες (δημογραφικά στοιχεία) και στις εξαρτημένες μεταβλητές (παράγοντες της MCCT), ακολουθεί ο αντίστοιχος πίνακας:

Correlation s

	Γνώση για τα εμπόδια στη πολυπολιτισ μική συμβουλευτι κή F6	Πολυπολιτισ μική ορολογία F5	Σχολιασμός πολυπολιτισμ ικών θεμάτων F4	Πολυπολιτισ μικές δεξιότητες F3	Πολυπολιτισ μική επίγνωση εαυτού F2	Πολυπολιτισμ ική επίγνωση για συμβ. με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς F1	MCCTtotal
φυλο	,024	,047	,050	-,039	,122	,019	,033
	,805	,632	,609	,691	,212	,849	,736
	106	106	106	106	106	106	106
Επαγγελμ.πι στοποίηση	-,202*	-,218*	-,224*	-,204*	-,215*	-,286**	-,275**
	,038	,025	,021	,036	,027	,003	,004
	106	106	106	106	106	106	106
Παρακολούθ ησησημιναρί	,271**	,045	,163	,218*	,003	,134	,175
	,005	,644	,094	,025	,979	,172	,073

Correlation

s

ων	106	106	106	106	106	106	106
Εργαστηρια	,060	,186	,111	,023	,172	,146	
πολυπολ.	,076	,544	,057	,256	,818	,078	,136
	106	106	106	106	106	106	106
Επαγγελμ.ορ	-,001	,034	,215*	,025	,040	,153	,108
γανισμός 1	,993	,732	,027	,800	,681	,116	,273
	106	106	106	106	106	106	106
Επαγγελματι	,124	,133	,151	,062	,134	,119	,188
κός	,205	,175	,123	,530	,172	,223	,054
οργανισμός	106	106	106	106	106	106	106
Επαγγελματ.	,037	-,115	,001	-,035	,016	-,017	-,027
οργαν.3	,709	,242	,995	,720	,872	,866	,785
	106	106	106	106	106	106	106
Προηγούμεν	,035	,132	,273**	,303**	,130	,201*	,202*
η	,725	,176	,005	,002	,183	,039	,037
εργ.εμπειρία	106	106	106	106	106	106	106
Είδος	,006	,135	,134	,134	,241*	,117	,138
επαγγελματι	,955	,170	,174	,177	,014	,239	,162
κού φορέα	104	104	104	104	104	104	104

2.1 Συσχετίσεις μεταξύ ανεξάρτητων και εξαρτημένων μεταβλητών

* $p < ,05$ ** $p < ,01$

Στον ανωτέρω πίνακα παρατηρούμε, ότι στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις παρουσιάζονται μεταξύ του φύλου και της MCCT total ($p=0.33$), αλλά και του φύλου με τους παράγοντες 1(πολυπολιτισμική επίγνωση για συμβουλευτική με πολυπολιτισμικά διαφοροποιημένα άτομα), 4(σχολιασμός πολυπολιτισμικών θεμάτων), 5(πολυπολιτισμική ορολογία) και 6 (γνώση των εμποδίων που προκύπτουν στη πολυπολιτισμική συμβουλευτική) ($p=0.19$, $p=0.50$, $p=0.47$, $p=0.24$).

Επιπλέον σημαντική συσχέτιση παρατηρείται μεταξύ της μεταβλητής, η οποία αναφέρεται στον αν έχουν οι σύμβουλοι παρακολουθήσει σεμινάρια πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής και του παράγοντα 5, σχετικός με την πολυπολιτισμική ορολογία και αντίστοιχα η παρακολούθηση εργαστηρίων

πολυπολιτισμικής φάνηκε να σχετίζεται με τον παράγοντα των πολυπολιτισμικών δεξιοτήτων.

Στατιστικά σημαντική συσχέτιση επίσης φάνηκε να υπάρχει και μεταξύ της προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας και όλων των παραγόντων της κλίμακας MCCT, καθώς και με την MCCT(total). Επειδή υπάρχουν αρκετές στατιστικές σημαντικές συσχετίσεις, αυτό μας επιτρέπει να χρησιμοποιήσουμε παλινδρόμηση.

Με βάση τα dummies, τα οποία περιγράφηκαν πιο πάνω, έγινα 7 διαφορετικά μοντέλα παλινδρόμησης ένα για κάθε παράγοντα της κλίμακας για την πολυπολιτισμική επάρκεια με τις ανεξάρτητες μεταβλητές και ένα για τη συνολική κλίμακα MCCT.

Συγκεκριμένα η παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τον παράγοντα 1 (πολυπολιτισμική επίγνωση για συμβουλευτική με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς), εκτελείται σε δύο βήματα: αρχικά εισάγεται η συνολική βαθμολογία της κλίμακας του κοινωνικά επιθυμητού, ως προς την πολυπολιτισμικότητα MCSDS (Block 1) και κατόπιν οι μεταβλητές των δημογραφικών στοιχείων (Block 2).

2.2 Συντελεστές προσδιορισμού της ιεραρχικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τον παράγοντα 1, Πολυπολιτισμική επίγνωση για συμβουλευτική με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,436 ^a	,190	,182	,57828	,190	23,973	1	102	,000
2	,566 ^b	,321	,248	,55468	,130	1,985	9	93	,050

Στον ανωτέρω πίνακα βλέπουμε ότι στο block 1 ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης (στο τετράγωνο) είναι .190, δηλαδή το 19% του παράγοντα 1

ερμηνεύεται από την κλίμακα MCSDS, ενώ στο block 2 ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης (στο τετράγωνο) .321, δηλαδή όταν προστίθενται και τα δημογραφικά στοιχεία ερμηνεύεται το 32% του παράγοντα 1. Στη συνέχεια βλέπουμε ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης (R²) change (δείχνει την αύξηση της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής, που οφείλεται στις ανεξάρτητες που προστέθηκαν) και διαπιστώνουμε ότι όταν προστέθηκαν τα δημογραφικά στοιχεία στο social desirability (MCSDS), ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης (R²) αυξήθηκε κατά 13. Επιπλέον διαπιστώνουμε από τον πίνακα ότι και οι δύο μεταβλητές στο R² είναι στατιστικά σημαντικές.

2.3 Συντελεστές προσδιορισμού της ιεραρχικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τον παράγοντα 2, Πολυπολιτισμική επίγνωση του εαυτού

Model Summary									
Model	Change Statistics								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,304 ^a	,093	,084	,48602	,093	10,405	1	102	,002
2	,448 ^b	,201	,115	,47764	,108	1,401	9	93	,199

Στον ανωτέρω πίνακα βλέπουμε ότι στο block 1 ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης (στο τετράγωνο) είναι .093, δηλαδή το 9% του παράγοντα 2 ερμηνεύεται από την κλίμακα MCSDS, ενώ στο block 2 ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης (R²) .201, δηλαδή όταν προστίθενται και τα δημογραφικά στοιχεία ερμηνεύεται το 20% του παράγοντα 2. Στη συνέχεια βλέπουμε ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης (R²) change (δείχνει την αύξηση της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής, που οφείλεται στις ανεξάρτητες που προστέθηκαν) και διαπιστώνουμε ότι όταν προστέθηκαν τα δημογραφικά στοιχεία στο social desirability (MCSDS), ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης (R²) αυξήθηκε κατά 11. Επιπλέον διαπιστώνουμε από τον πίνακα ότι η MCSDS στο R² είναι στατιστικά σημαντική.

2.4 Συντελεστές προσδιορισμού της ιεραρχικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τον παράγοντα 3, Πολυπολιτισμικές δεξιότητες

Model	Model Summary								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.377 ^a	.142	.134	.51720	.142	16,900	1	102	.000
2	.563 ^b	.316	.243	.48349	.174	2,635	9	93	.009

Στον πίνακα 2.4 βλέπουμε ότι στο block 1 ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης (R²) είναι .142, δηλαδή το 14% του παράγοντα ερμηνεύεται από την κλίμακα MCSDS, ενώ στο block 2 ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης (R²) .316, δηλαδή όταν προστίθενται και τα δημογραφικά στοιχεία ερμηνεύεται το 31% του παράγοντα 3. Στη συνέχεια βλέπουμε ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης (R²) change (δείχνει την αύξηση της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής, που οφείλεται στις ανεξάρτητες που προστέθηκαν) και διαπιστώνουμε ότι όταν προστέθηκαν τα δημογραφικά στοιχεία στο social desirability (MCSDS), ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης (R²) αυξήθηκε κατά 17. Επιπλέον διαπιστώνουμε από τον πίνακα ότι και οι δύο μεταβλητές είναι στατιστικά σημαντικές.

2.5 Συντελεστές προσδιορισμού της ιεραρχικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τον παράγοντα 4, Σχολιασμός πολυπολιτισμικών θεμάτων

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	Change Statistics
-------	---	----------	-------------------	-------------------	-------------------

		Square	Estimate	R Square	Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.241 ^a	.058	.049	.62765	.058	6,286	1	102	.014
2	.490 ^b	.240	.158	.59050	.182	2,471	9	93	.014

Στον πίνακα 2.5 βλέπουμε ότι στο block 1 ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης (R²) είναι .058, δηλαδή το 5% του παράγοντα 4 ερμηνεύεται από την κλίμακα MCSDS, ενώ στο block 2 ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης (R²) .158, δηλαδή όταν προστίθενται και τα δημογραφικά στοιχεία ερμηνεύεται το 15% του παράγοντα 4. Στη συνέχεια βλέπουμε ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης (R²) change (δείχνει την αύξηση της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής, που οφείλεται στις ανεξάρτητες που προστέθηκαν) και διαπιστώνουμε ότι όταν προστέθηκαν τα δημογραφικά στοιχεία στο social desirability (MCSDS), παρατηρήθηκε αύξηση του συντελεστή πολλαπλής συσχέτισης (R²). Επιπλέον διαπιστώνουμε από τον πίνακα ότι και οι δύο μεταβλητές είναι στατιστικά σημαντικές.

2.6 Συντελεστές προσδιορισμού της ιεραρχικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τον παράγοντα 5, Πολυπολιτισμική ορολογία

Model	Change Statistics								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.373 ^a	.139	.131	.62982	.139	16,497	1	102	.000
2	.470 ^b	.221	.137	.62765	.081	1,078	9	93	.386

Στον πίνακα 2.6 βλέπουμε ότι στο block 1 ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης είναι .139, δηλαδή το 13% του παράγοντα 5 ερμηνεύεται από την κλίμακα MCSDS, ενώ στο block 2 ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης .221, δηλαδή όταν προστίθενται και τα δημογραφικά στοιχεία ερμηνεύεται το 22% του παράγοντα 5. Στη συνέχεια βλέπουμε ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης change

(δείχνει την αύξηση της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής, που οφείλεται στις ανεξάρτητες που προστέθηκαν) και διαπιστώνουμε ότι όταν προστέθηκαν τα δημογραφικά στοιχεία στο social desirability (MCSDS), παρατηρήθηκε αύξηση του συντελεστή πολλαπλής συσχέτισης κατά 8. Επιπλέον διαπιστώνουμε από τον πίνακα ότι μόνο η ανεξάρτητη μεταβλητή, αναφορικά με τη στάση απέναντι σε μειονοτικές ομάδες (MCSDS) είναι στατιστικά σημαντική ($p=0.00$).

2.7 Συντελεστές προσδιορισμού της ιεραρχικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τον παράγοντα 6, Γνώση των εμποδίων που προκύπτουν στη πολυπολιτισμική συμβουλευτική

Model	Change Statistics								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.212 ^a	.045	.035	.75568	.045	4,782	1	102	.031
2	.438 ^b	.192	.105	.72777	.147	1,886	9	93	.064

Στον πίνακα 2.7 βλέπουμε ότι στο block 1 ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης είναι .045, δηλαδή το 4% του παράγοντα 6 ερμηνεύεται από την κλίμακα MCSDS, ενώ στο block 2 ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης .192, δηλαδή όταν προστίθενται και τα δημογραφικά στοιχεία ερμηνεύεται το 19% του παράγοντα 6. Στη συνέχεια βλέπουμε ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης change (δείχνει την αύξηση της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής, που οφείλεται στις ανεξάρτητες που προστέθηκαν) και διαπιστώνουμε ότι όταν προστέθηκαν τα δημογραφικά στοιχεία στο social desirability (MCSDS), παρατηρήθηκε αύξηση του συντελεστή πολλαπλής συσχέτισης. Επιπλέον διαπιστώνουμε από τον πίνακα ότι και οι δύο μεταβλητές είναι στατιστικά σημαντικές.

2.8 Συντελεστές προσδιορισμού της ιεραρχικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την MCCT total

Model	Change Statistics								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.394 ^a	.156	.147	.46191	.156	18,798	1	102	.000
2	.559 ^b	.312	.238	.43666	.156	2,349	9	93	.020

Στον πίνακα 2.8 βλέπουμε ότι στο block 1 ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης είναι .156, δηλαδή το 15% της MCCT total ερμηνεύεται από την κλίμακα MCSDS, ενώ στο block 2 ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης .312, δηλαδή όταν προστίθενται και τα δημογραφικά στοιχεία ερμηνεύεται το 31% της MCCT total. Στη συνέχεια βλέπουμε ο συντελεστής πολλαπλής συσχέτισης change (δείχνει την αύξηση της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής, που οφείλεται στις ανεξάρτητες που προστέθηκαν) και διαπιστώνουμε ότι όταν προστέθηκαν τα δημογραφικά στοιχεία στο social desirability (MCSDS), παρατηρήθηκε αύξηση του συντελεστή πολλαπλής συσχέτισης κατά 16. Επιπλέον διαπιστώνουμε από τον πίνακα ότι και οι δύο μεταβλητές είναι στατιστικά σημαντικές.

Ακολουθεί ο πίνακας με την ANOVA, της παλινδρόμησης που δείχνει κατά πόσο η παλινδρόμηση είναι στατιστικά σημαντική. Διαπιστώνεται ότι και στην περίπτωση που εισάγεται στο μοντέλο (MCCT) η βαθμολογία της MCSDS, αλλά και στην περίπτωση που εισάγεται η MCSDS μαζί με τα δημογραφικά, η παλινδρόμηση είναι στατιστικά σημαντική.

2.9 Ανάλυση διασποράς της παλινδρόμησης

ANOVA ^c						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4,011	1	4,011	18,798	.000 ^a
	Residual	21,763	102	.213		
	Total	25,774	103			

ANOVA ^c						
2	Regression	8,041	10	,804	4,217	,000 ^b
	Residual	17,733	93	,191		
	Total	25,774	103			

Επίσης αναφορικά με τους συντελεστές (coefficients) μας δείχνουν πόσο ρόλο παίζει μεμονωμένα η κάθε μεταβλητή. Ξεκινώντας από τον παράγοντα 1, βλέπουμε ότι στατιστικά σημαντική είναι η συνολική βαθμολογία στην κλίμακα MCSDS ($p=0.00$) και η επαγγελματική πιστοποίηση (ως σύμβουλος) ($p=0.13$) και έχουν standardized B.422 και -.245 αντίστοιχα. Αυτό σημαίνει ότι το μεγαλύτερο μέρος του παράγοντα 1 (πολυπολιτισμική επίγνωση για συμβουλευτική με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς) ερμηνεύεται από τη συνολική βαθμολογία στην κλίμακα MCSDS και λιγότερο από το είδος πιστοποίησης. Δηλαδή σύμβουλοι με μεγαλύτερο βαθμό κοινωνικά επιθυμητών στάσεων απέναντι σε πολιτισμικά διαφορετικά άτομα φαίνεται να δηλώνουν ότι διαθέτουν πολυπολιτισμική γνώση για συμβουλευτική με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς.

2.10 Συντελεστές συσχέτισης του μοντέλου παλινδρόμησης για τον παράγοντα 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.784				.031
	MCSDStotal	.089	.018	.436	4,896	.000
2	(Constant)	.867	.395		2,196	.031
	MCSDStotal	.086	.019	.422	4,645	.000
	Φύλο2	.063	.141	.042	,448	.656
	Επαγγ.πιστοποίηση2	-.348	.137	-.245	-2,544	.013

Coefficients ^a					
Αριθμός σεμιν.πολ. 2	.213	.126	.167	1.689	.095
Εργαστήρια πολ.2	.170	.185	.088	.919	.361
Επαγγ.οργαν1	.101	.230	.040	.437	.663
Επαγγ.οργαν 2	.144	.171	.075	.845	.400
Επαγγ.οργαν 3	-.013	.241	-.005	-.055	.956
Προηγούμενη εμπειρία2	.042	.130	.033	.323	.747
Είδος επαγγελματικο ύ φορέα	.080	.118	.063	.677	.500

Συνεχίζοντας με τον παράγοντα 2 (πολυπολιτισμική επίγνωση εαυτού), βλέπουμε ότι στατιστικά σημαντική είναι η συνολική βαθμολογία στην κλίμακα MCSDS ($p=0.02$) και ο επαγγελματικός οργανισμός ($p=0.44$) και έχουν standardized B.310 και .205 αντίστοιχα. Αυτό σημαίνει ότι το μεγαλύτερο μέρος του παράγοντα 2 ερμηνεύεται από τη συνολική βαθμολογία στην κλίμακα MCSDS και λιγότερο από το είδος του επαγγελματικού οργανισμού. Δηλαδή σύμβουλοι με μεγαλύτερο βαθμό κοινωνικά επιθυμητών στάσεων απέναντι σε πολιτισμικά διαφορετικά άτομα φαίνεται να δηλώνουν ότι διαθέτουν πολυπολιτισμική επίγνωση εαυτού.

2.11 Συντελεστές συσχέτισης του μοντέλου παλινδρόμησης για τον παράγοντα 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardize	Standardized			Sig.
	B	d Coefficients	Coefficients	t		
1	(Constant)	2,037	Std. Error	Beta	6,784	.000
	MCSDStotal	.049	.015	.304	3,226	.002
2	(Constant)	1,973	.340		5,805	.000
	Φύλο2	.050	.016	.310	3,139	.002
	Επαγγ.πιστοπι οισηση2	.144	.121	.122	1,190	.237
	Αριθμός σεμιν.πολ. 2	-.177	.118	-.157	-1,507	.135

Coefficients ^a					
Εργαστήρια πολ.2	,082	,109	,081	,753	,454
Επαγγ.οργαν1	-,033	,159	-,022	-,207	,836
Επαγγ.οργαν 2	-,072	,198	-,036	-,365	,716
Επαγγ.οργαν 3	,145	,147	,095	,986	,327
Προηγούμενη εμπειρία2	,034	,208	,016	,162	,871
Είδος επαγγελματικο ύ φορέα	-,015	,112	-,015	-,136	,892
	,207	,102	,205	2,038	,044

Εν συνεχεία στον παράγοντα 3 (πολυπολιτισμικές δεξιότητες), βλέπουμε ότι στατιστικά σημαντική είναι η συνολική βαθμολογία στην κλίμακα MCSDS ($p=0.00$) και η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία ($p=0.10$) και έχουν standardized B.342 και .269 αντίστοιχα. Αυτό σημαίνει ότι το μεγαλύτερο μέρος του παράγοντα 3 ερμηνεύεται από τη συνολική βαθμολογία στην κλίμακα MCSDS και λιγότερο από την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία. Δηλαδή σύμβουλοι με μεγαλύτερο βαθμό κοινωνικά επιθυμητών στάσεων απέναντι σε πολιτισμικά διαφορετικά άτομα φαίνεται να δηλώνουν ότι διαθέτουν πολυπολιτισμικές δεξιότητες.

2.12 Συντελεστές συσχέτισης του μοντέλου παλινδρόμησης για τον παράγοντα 3

Coefficients ^a						
Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	1,621			5,073	,000
	MCSDStotal	,067	,377	,016	4,111	,000
2	(Constant)	1,516			4,405	,000
	MCSDStotal	,061	,342	,016	3,752	,000
	Φύλο2	-,024	-,018	,123	-,194	,847
	Επαγγ.πιστοποίηση2	-,190	-,154	,119	-1,597	,114
	Αριθμός σεμιν. πολ. 2	,372	,336	,110	3,386	,001

Coefficients ^a					
Εργαστήρια πολ.2	-,041	,161	-,025	-,255	,799
Επαγγ.οργαν1	-,246	,201	-,112	-1,229	,222
Επαγγ.οργαν 2	,018	,149	,011	,121	,904
Επαγγ.οργαν 3	,018	,210	,008	,087	,931
Προηγούμενη εμπειρία2	,300	,113	,269	2,645	,010
Είδος επαγγελματικο ύ φορέα	,091	,103	,082	,884	,379

Για τον παράγοντα 4 (σχολιασμό πολυπολιτισμικών θεμάτων), βλέπουμε ότι στατιστικά σημαντική είναι η συνολική βαθμολογία στην κλίμακα MCSDS ($p=0.64$) καθώς και το αν έχουν παρακολουθήσει οι σύμβουλοι σεμινάρια στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική ($p=0.24$) και η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία ($p=0.66$) και έχουν standardized B.180 και .241 και .200 αντίστοιχα. Αυτό σημαίνει ότι το μεγαλύτερο μέρος του παράγοντα 4 ερμηνεύεται από το αν έχουν παρακολουθήσει οι σύμβουλοι σεμινάρια πολυπολιτισμικής και από την προηγούμενη εργασιακή τους εμπειρία και λιγότερο από την κλίμακα MCSDS.

2.13 Συντελεστές συσχέτισης του μοντέλου παλινδρόμησης για τον παράγοντα 4

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,711	,388		4,411	,000
	MCSDStotal	,049	,020	,241	2,507	,014
2	(Constant)	1,679	,420		3,996	,000
	MCSDStotal	,037	,020	,180	1,875	,064
	sex2	,055	,150	,037	,367	,714
	certification2	-,203	,146	-,142	-1,392	,167
	numsemmulti2	,309	,134	,241	2,300	,024
	labmultinum2	,094	,197	,048	,477	,635
	PROFASSOC1	,338	,245	,132	1,380	,171

PROFASSOC2	,299	,182	,154	1,642	,104
PROFASSOC3	,161	,257	,059	,627	,532
prevemplo2	,258	,139	,200	1,859	,066
EMPLORGAN2 Είδος επαγγελματικού φορέα	,074	,126	,058	,587	,559

Για τον παράγοντα 5 (πολυπολιτισμική ορολογία), βλέπουμε ότι στατιστικά σημαντική είναι η συνολική βαθμολογία στην κλίμακα MCSDS ($p=0.00$) με standardized B.391. Αυτό σημαίνει ότι το μεγαλύτερο μέρος του παράγοντα 5 ερμηνεύεται από την κλίμακα MCSDS και λιγότερο από τις άλλες ανεξάρτητες μεταβλητές. Δηλαδή σύμβουλοι με μεγαλύτερο βαθμό κοινωνικά επιθυμητών στάσεων απέναντι σε πολιτισμικά διαφορετικά άτομα φαίνεται να μπορούν να εξηγήσουν καλύτερα ορισμούς της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής.

2.14 Συντελεστές συσχέτισης του μοντέλου παλινδρόμησης για τον παράγοντα 5

Coefficients ^a						
Model	B	Unstandardize d Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	1,638	Std. Error	Beta	4,209	,000
	MCSDStotal	,080	,020	,373	4,062	,000
2	(Constant)	1,612	,447		3,610	,000
	MCSDStotal	,084	,021	,391	4,013	,000
	Φύλο2	,132	,159	,084	,826	,411
	Επαγγ.πιστοπι οιση2	-,247	,155	-,165	-1,599	,113
	Αριθμός σεμιν.πολ. 2	,112	,143	,083	,784	,435
	Εργαστήρια πολ.2	,064	,209	,031	,304	,761
	Επαγγ.οργαν1	-,165	,260	-,061	-,633	,528
	Επαγγ.οργαν 2	,130	,193	,064	,674	,502
	Επαγγ.οργαν 3	-,345	,273	-,120	-1,264	,209
	Προηγουμενη εμπειρία2	-,022	,147	-,017	-,152	,879

Είδος επαγγελματικό ύ φορέα	,135	,134	,101	1,012	,314
-----------------------------	------	------	------	-------	------

Τέλος, για τον παράγοντα 6 (γνώση για τα εμπόδια στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική), βλέπουμε ότι στατιστικά σημαντική είναι η συνολική βαθμολογία στην κλίμακα MCSDS ($p=0.19$), στην επαγγελματική εμπειρία ($p=0.54$) και στο αν έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια πολυπολιτισμικής ($p=0.11$) με standardized B.237, -.205 και .281 αντίστοιχα. Αυτό σημαίνει ότι το μεγαλύτερο μέρος του παράγοντα 6 ερμηνεύεται από την κλίμακα MCSDS και την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία και λιγότερο από το αν έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια πολυπολιτισμικής.

2.7 Συντελεστές συσχέτισης του μοντέλου παλινδρόμησης για τον παράγοντα 6

Coefficients ^a						
Model	B	Unstandardize d Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	1,727	Std. Error	Beta	3,700	,000
	MCSDStotal	,052	,024	,212	2,187	,031
2	(Constant)	1,602	,518		3,094	,003
	MCSDStotal	,058	,024	,237	2,386	,019
	Φύλο2	,086	,185	,048	,466	,642
	Επαγγ.πιστοπιοιση2	-,349	,179	-,205	-1,948	,054
	Αριθμός σεμιν.πολ. 2	,430	,165	,281	2,602	,011
	Εργαστήρια πολ.2	,127	,243	,055	,521	,603
	Επαγγ.οργαν1	-,157	,302	-,051	-,521	,603
	Επαγγ.οργαν 2	,245	,224	,106	1,092	,278
	Επαγγ.οργαν 3	,107	,317	,033	,337	,737
	Προηγουμενη εμπειρία2	-,043	,171	-,028	-,254	,800

Είδος	,035	,155	,023	,223	,824
επαγγελματικο					
ύ φορέα					

Συζήτηση

Σκοπός της έρευνας

Ο στόχος της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση της πολυπολιτισμικής επάρκειας των συμβούλων στην Ελλάδα, έτσι όπως οι ίδιοι την αντιλαμβάνονται και την κατέγραψαν μέσα από ερωτηματολόγιο αυτό-αναφοράς. Η παρούσα έρευνα χρησιμοποίησε δείγμα ατόμων που ασχολούνται επαγγελματικά με την συμβουλευτική και έχουν την πιστοποίηση του συμβούλου.

Τα προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμβούλων περιγράφηκαν με τη χρήση των δημογραφικών στοιχείων, όπως το φύλο, η εθνοπολιτισμική προέλευση (ωστόσο η μεταβλητή αυτή δεν χρησιμοποιήθηκε γιατί υπήρξαν μόνο δύο άτομα μη ελληνικής εθνοπολιτισμικής προέλευσης), η επαγγελματική πιστοποίηση, οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες αναφορικά με τη συμβουλευτική, η επαγγελματική εμπειρία και άλλα. Παράλληλα με τη χρήση της κλίμακας MCCT εκτιμήθηκε η αυτό-αντιλαμβανόμενη πολυπολιτισμική επάρκεια των συμβούλων, ενώ με τη χρήση της κλίμακας MCSDS εκτιμήθηκε η προσωπική στάση των συμβούλων απέναντι σε άτομα από μειονοτικές ομάδες. Ακολούθως πραγματοποιήθηκε συσχέτιση μεταξύ των δύο κλιμάκων και των δημογραφικών στοιχείων, με σκοπό να διαπιστωθεί αν η πολυπολιτισμική επάρκεια επηρεάζεται από τις προσωπικές στάσεις των συμβούλων και συγκεκριμένα δημογραφικά στοιχεία.

Η ηλικία των ατόμων, οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα, κυμαίνεται από 24-60 ετών. Όσο αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων, το έχει 52.8% έχει ακαδημαϊκές σπουδές, ενώ το 40.6% των συμβούλων έχουν προχωρήσει τις σπουδές τους και σε μεταπτυχιακό επίπεδο, λαμβάνοντας τον αντίστοιχο τίτλο. Σε διδακτορικό επίπεδο φάνηκε, ότι έχει προχωρήσει μόνο το 6.6% των συμμετεχόντων.

Αναφορικά με την εποπτεία των συμβούλων, φάνηκε ότι το 57.5% των συμμετεχόντων βρίσκονται σε διαδικασία εποπτείας των περιστατικών, με τα οποία έρχονται σε επαφή. Απεναντίας το 42.5% ανέφερε ότι δεν έχει εποπτεία, για τις υπηρεσίες συμβουλευτικής τις οποίες προσφέρει

Επιπλέον, όσο αφορά το επιστημονικό πεδίο από το οποίο προέρχονται οι περισσότεροι σύμβουλοι, η πλειοψηφία έχουν ως βάση την επιστήμη της ψυχολογίας, Ακολουθούν οι παιδαγωγικές επιστήμες, οι κοινωνικοί λειτουργοί έπονται οι παιδαγωγοί ειδικής αγωγής, οι γιατροί με ειδικότητα στην ψυχιατρική με 1.9%, οι επισκέπτες υγείας και τέλος οι απόφοιτοι του τμήματος Φιλοσοφίας Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, της Φιλοσοφικής σχολής.

Σχετικά με το αν έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια για την πολυπολιτισμική συμβουλευτική, μικρός αριθμός των συμμετεχόντων ανέφερε κάτι ανάλογο.

Η αυτό-αντιλαμβανόμενη πολυπολιτισμική επάρκεια των Ελλήνων συμβούλων

Ο συνολικός μέσος όρος της κλίμακας MCCT για την αυτό-αντιλαμβανόμενη πολυπολιτισμική επάρκεια είναι 2,7, το οποίο σημαίνει ότι οι Έλληνες σύμβουλοι που συμμετείχαν στην έρευνα θεωρούν ότι είναι επαρκείς, σε ικανοποιητικό βαθμό, στο να παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σε πολιτισμικά διαφορετικά άτομα.

Παρόμοιες έρευνες, οι οποίες έχουν εκτιμήσει την πολυπολιτισμική επάρκεια των συμβούλων, έχουν καταδείξει ικανοποιητικά προς υψηλά επίπεδα πολυπολιτισμικής επάρκειας (Constantine, 2001c. Granello & Wheaton, 1998. Pope-Davis et al., 1995. Pope-Davis & Ottavi, 1994). Για παράδειγμα στη μελέτη για την πολυπολιτισμική επάρκεια της Whitney (2006), βρέθηκε ότι ο μέσος όρος της συνολικής εκτιμώμενης πολυπολιτισμικής επάρκειας είναι 3,15 (4τραβαθμια κλίμακα τύπου likert). Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι ανωτέρω έρευνες

χρησιμοποίησαν την κλίμακα MCI (Multicultural Counseling Inventory, Sodowsky et al., 1994) για την εκτίμηση της πολυπολιτισμικής επάρκειας.

Ειδικότερα οι έρευνες των Granello & Wheaton, 1998 και Pope-Davis et al., 1995, αναλύοντας τους παράγοντες που προέκυψαν από την παραγοντική ανάλυση της κλίμακας MCI (Multicultural Counseling Inventory, Sodowsky et al., 1994), διαπιστώθηκε ότι για τον παράγοντα των δεξιοτήτων, οι μέσοι όροι ήταν 3,39 και 3,29 σε 4τραβαθμια κλίμακα, γεγονός το οποίο δείχνει την πολυπολιτισμική επάρκεια να κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα. Στην παρούσα εργασία ο αντίστοιχος μέσος όρος για τον παράγοντα 3, ο οποίος αναφέρεται στις πολυπολιτισμικές δεξιότητες είναι εξίσου ικανοποιητικός και θεωρείται επαρκής καθώς παρουσιάζει μέσο όρο 2,9. Βέβαια είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η εκτίμηση της πολυπολιτισμικής επάρκειας έγινε με διαφορετικές κλίμακες μέτρησης, οι οποίες δεν έχουν τους ίδιους παράγοντες.

Εξετάζοντας διεξοδικά και τους 6 παράγοντες διαπιστώνουμε τα εξής:

Για τον παράγοντα 1, ο οποίος αναφέρεται στη πολυπολιτισμική επίγνωση για συμβουλευτική με άτομα από διαφορετικό πολυπολιτισμικό πλαίσιο, ο μέσος όρος είναι 2,2, το οποίο δείχνει ικανοποιητικά πολυπολιτισμικής επίγνωσης. Σε προαναφερθείσες έρευνες (Granello & Wheaton, 1998. Pope-Davis et al., 1995) ο μέσος όρος φαίνεται να κυμαίνεται σε παρόμοια επίπεδα, 2,7 και 2,5 αντίστοιχα, με ανώτατο όριο το 4, με τη χρήση διαφορετικής κλίμακας όμως.

Για τον παράγοντα 2, ο οποίος αναφέρεται στην πολυπολιτισμική επίγνωση του εαυτού, οι συμμετέχοντες σύμβουλοι παρουσιάζουν $M=2,9$. Κρίνεται ως επαρκής αφού πλησιάζει το 3, λαμβάνοντας υπόψη την άθροιση όλων των τιμών που σχετίζονται με τον παράγοντα αυτόν. Σε αντίστοιχη έρευνα των Holcomb-McCoy &

Myers (1999), όπου χρησιμοποιήθηκε η ίδια κλίμακα (MCCT), αλλά με διαφορετική δομή ανάλυσης παραγόντων, ο μέσος όρος είναι 3,36 για τον αντίστοιχο παράγοντα.

Για τον παράγοντα 4, σχετικό με την ικανότητα σχολιασμού πολυπολιτισμικών θεμάτων, ο μέσος όρος ο οποίος προέκυψε είναι 2,6, γεγονός το οποίο δείχνει ότι η ικανότητα σχολιασμού πολυπολιτισμικών θεμάτων από την πλευρά των συμβούλων φαίνεται να είναι ικανοποιητική.

Όσο αφορά τον παράγοντα 5, για την ικανότητα ορισμού πολυπολιτισμικών όρων (πολυπολιτισμική ορολογία), οι σύμβουλοι φαίνεται να είναι σε θέση να δώσουν τον κατάλληλο ορισμό για πολυπολιτισμικά θέματα σε ικανοποιητικό βαθμό, καθώς παρουσιάζουν $M=3,2$. Στην αντίστοιχη έρευνα των Holcomb-McCoy & Myers (1999), επίσης ο μέσος όρος κυμαίνεται σε παρόμοια επίπεδα, $M=3,4$.

Ακολούθως για τον παράγοντα 6, αναφορικά με τη γνώση των εμποδίων που προκύπτουν στη πολυπολιτισμικής συμβουλευτική ο μέσος όρος των συμβούλων είναι 2,7, γεγονός το οποίο δείχνει ικανοποιητική γνώση για τις δυσκολίες και τα εμπόδια που προκύπτουν στη συμβουλευτική με πολυπολιτισμικά διαφοροποιημένα άτομα.

Φαίνεται λοιπόν από την ανάλυση των δεδομένων, ότι οι συμμετέχοντες σύμβουλοι θεωρούν τους εαυτούς επαρκείς, σε ικανοποιητικό βαθμό, για την επαφή τους σε επίπεδο συμβουλευτικής διαδικασίας, με διαφορετικούς πολιτισμικά πληθυσμούς. Κατ' επέκταση εκτιμούν την πολυπολιτισμική τους επάρκεια, ως ικανοποιητική, λαμβάνοντας υπόψη τα ποσοστά τα οποία προαναφέραμε.

Με βάση τις βιβλιογραφικές αναφορές, οι οποίες επισημάνθηκαν και στο θεωρητικό μέρος, τα μοντέλα πολυπολιτισμικής επάρκειας, τα οποία αναπτύχθηκαν, καθώς και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση αυτής, έδωσαν έμφαση αφενός στην μέτρηση και εκτίμηση της πολυπολιτισμικής επάρκειας και αφετέρου

στη διερεύνηση των πολυπολιτισμικών δεξιοτήτων, των προσωπικών στάσεων και πεποιθήσεων, την ύπαρξη στερεοτύπων, καθώς και την πολυπολιτισμική επίγνωση.

Οι διαστάσεις-παράγοντες της κλίμακας MCCT, σχετίζονται με τα μοντέλα πολυπολιτισμικής επάρκειας που έχουν αναπτυχθεί στο παρελθόν (Multidimensional Model for Developing Cultural Competence, Sue, 2001. Culturally Competent Model of Health Care, Campenha-Bacote's, 1994) και συνεπώς αποτελούν σημαντικές διαστάσεις και της πολυπολιτισμικής επάρκειας.

Συνεπώς με βάση τις διαστάσεις αυτές θα μπορούσαμε να πούμε ότι η πολυπολιτισμική επάρκεια, συμπεριλαμβανομένου και τις διαστάσεις της, εκτιμάται σε ικανοποιητικό βαθμό από τους Έλληνες συμβούλους.

**Η επίδραση των δημογραφικών μεταβλητών και του κοινωνικά
επιθυμητού ως προς την πολυπολιτισμικότητα στην αυτοαντιλαμβανόμενη
επάρκεια των συμβούλων**

Οι ανεξάρτητες μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν για τη διερεύνηση συσχέτισης με την MCCT ήταν το φύλο, η επαγγελματική εμπειρία, η επαγγελματική πιστοποίηση, τα σεμινάρια πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής, το αν ανήκουν οι σύμβουλοι σε κάποιο επαγγελματικό σύλλογο και η κλίμακα MCSDS, η οποία δείχνει την έκφραση κοινωνικά αποδεκτών απόψεων και στάσεων για άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο.

Από τα δεδομένα τα οποία προέκυψαν οι ανεξάρτητες μεταβλητές, οι οποίες φαίνεται να επηρεάζουν την αυτό-αντιλαμβανόμενη πολυπολιτισμική επάρκεια είναι η προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία, το αν έχουν παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής, σε κάποιες περιπτώσεις η

επαγγελματική πιστοποίηση (αν είναι σύμβουλοι ή κλινικοί σύμβουλοι) και η κλίμακα MCSDS.

Το γεγονός ότι η κλίμακα MCSDS επηρεάζει την πολυπολιτισμική επάρκεια επιβεβαιώνεται και με άλλες έρευνες που έχουν χρησιμοποιήσει την κλίμακα MCSDS με παρόμοιες κλίμακες μέτρησης της πολυπολιτισμικής επάρκειας (Bruno et al. Unpublished manuscript. Sadowsky et al., 1998. Holcomb-McCoy & Myers, 1999. Pope-Davis & Ottavi, 1994. Constantine, 2001a. Granello & Wheaton, 1998).

Αναφορικά με το αν οι σύμβουλοι έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής, φαίνεται να έχουν παρακολουθήσει σε ένα σημαντικό βαθμό, γεγονός το οποίο εκφράζει και τη θετική διάθεση των συμβούλων για περαιτέρω εκπαίδευση σε ζητήματα πολυπολιτισμικότητας. Παρόμοιες έρευνες δείχνουν επίσης ότι η επαφή, με ζητήματα πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής, μέσω της εκπαίδευσης, ενισχύει την πολυπολιτισμική επάρκεια (Holcomb-McCoy & Myers, 1999. Constantine, 2001a. Granello & Wheaton, 1998. Holcomb-McCoy, 2005).

Ακολούθως, η προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία έδειξε επίσης να σχετίζεται σε σημαντικό βαθμό με το επίπεδο πολυπολιτισμικής επάρκειας. Γεγονός το οποίο δείχνει ότι η επαγγελματική εμπειρία αυξάνει την αυτό-αντιλαμβανόμενη επάρκεια των συμβούλων και συνεπώς οι πιο έμπειροι σύμβουλοι φαίνεται να είναι περισσότερο πολυπολιτισμικά επαρκείς εν συγκρίσει με συμβούλους που έχουν λιγότερα έτη συμβουλευτικής εμπειρίας. Το παρόν εύρημα επιβεβαιώνεται και με αντίστοιχες έρευνες, όπου δείχνουν αντίστοιχα τη θετική συσχέτιση μεταξύ πολυπολιτισμικής επάρκειας και εργασιακής εμπειρίας. Ειδικότερα φάνηκε ότι οι σύμβουλοι με πάνω από 19 έτη προηγούμενης εμπειρίας, εμφανίζουν υψηλότερα

ποσοστά πολυπολιτισμικής επάρκειας σε αντίθεση με εκείνους που έχουν 1-3 έτη προϋπηρεσίας (Granello & Wheaton, 1998. Whitney, 2006).

Για τη συσχέτιση της πολυπολιτισμικής επάρκειας με τις ανεξάρτητες μεταβλητές των δημογραφικών και την κλίμακα MCSDS χρησιμοποιήθηκαν ιεραρχικές γραμμικές παλινδρομήσεις για να αναλύσουμε τη σχέση ανάμεσα στους 6 παράγοντες, της κλίμακας MCCT για την πολυπολιτισμική επάρκεια και τις προβλεπτικές μεταβλητές όπως: η κλίμακα MCSDS, το φύλο, η επαγγελματική πιστοποίηση, ο χώρος εργασίας, οι επαγγελματικοί σύλλογοι, τα χρόνια εμπειρίας στη συμβουλευτική και η παρακολούθηση σεμιναρίων πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής.

Από τα αποτελέσματα των ιεραρχικών παλινδρομήσεων προέκυψε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των 6 παραγόντων της κλίμακας MCCT (πολυπολιτισμική επίγνωση για συμβουλευτική με πολιτισμικά διαφορετικά άτομα, πολυπολιτισμικές δεξιότητες, πολυπολιτισμική επίγνωση εαυτού, πολυπολιτισμικές δεξιότητες, σχολιασμός πολυπολιτισμικών θεμάτων, πολυπολιτισμική ορολογία και γνώση των εμποδίων για πολυπολιτισμική συμβουλευτική), με τα δημογραφικά στοιχεία και την κλίμακα MCSDS, η οποία κρίνεται σε κάποιες περιπτώσεις στατιστικά σημαντική.

Επίσης διαπιστώθηκε με τη μέθοδο της ανάλυσης διασποράς της παλινδρόμησης (ANOVA), ότι και στην περίπτωση που εισάγεται στο μοντέλο (MCCT) η βαθμολογία της MCSDS, αλλά και στην περίπτωση που εισάγεται η MCSDS μαζί με τα δημογραφικά, η παλινδρόμηση είναι στατιστικά σημαντική. Δηλαδή σύμβουλοι με μεγαλύτερο βαθμό κοινωνικά επιθυμητών στάσεων απέναντι σε πολιτισμικά διαφορετικά άτομα φαίνεται να δηλώνουν ότι διαθέτουν πολυπολιτισμική επάρκεια, η οποία φαίνεται να ενισχύεται και με την εισαγωγή ανεξάρτητων μεταβλητών των δημογραφικών στοιχείων.

Περιορισμοί της έρευνας

Ένας βασικός περιορισμός της έρευνας είναι ότι η αυτό-αντιλαμβανόμενη πολυπολιτισμική αντίληψη μετρήθηκε με ερωτηματολόγια αυτό-αναφοράς, πράγμα το οποίο υποδηλώνει ότι δεν πρόκειται αναγκαία και για την πιο ακριβή και ασφαλή μέθοδο μέτρησης καθώς υπάρχει πάντα ο κίνδυνος ανειλικρίνειας στις απαντήσεις των συμμετεχόντων.

Άλλος περιορισμός της έρευνας ήταν το σχετικά μικρό δείγμα, συγκριτικά με άλλες έρευνες που έχουν διεξαχθεί και αναφέρθηκαν και πιο πάνω. Ο σχετικά μικρός αριθμός των συμμετεχόντων είχε να κάνει και με τη δυσκολία του να βρεθούν πιστοποιημένοι σύμβουλοι, οι οποίοι να ασχολούνται ενεργά με τη συμβουλευτική.

Επιπλέον παρόλο που τα αποτελέσματα της έρευνας, έχουν ως στόχο να τονίσουν τη σημασία της εκπαίδευσης σε ζητήματα πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής, η έρευνα μετρήσε την «ποσότητα»-επίπεδο πολυπολιτισμικής επάρκειας και όχι την ποιότητα.

Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Σημαντική θα ήταν η μελέτη της πολυπολιτισμικής επάρκειας με τη χρήση της ποιοτικής μεθόδου έρευνας, όπου η μέθοδος αυτή επιτρέπει τη διαπροσωπική επαφή με συνεντεύξεις με τους συμβούλους και συνεπώς αυξάνει περισσότερο και η αξιοπιστία της. Μέσω της ποιοτικής μεθόδου δίνεται στον ερευνητή η δυνατότητα να διαπιστώσει περισσότερα χαρακτηριστικά που θα επικυρώσουν ακόμη περισσότερο την ερευνητική του υπόθεση, ενώ παράλληλα δίνεται η δυνατότητα στους συμμετέχοντες να εκφράσουν καλύτερα τις ανάγκες τους και τους προβληματισμούς τους γύρω από ζητήματα πολυπολιτισμικότητας.

Ακόμη σκόπιμο θα ήταν να διερευνηθεί και η γνώμη των συμβουλευόμενων, που κάνουν χρήση των υπηρεσιών συμβουλευτικής στην Ελλάδα, αναφορικά με το πώς κρίνουν οι ίδιοι την πολυπολιτισμική επάρκεια των Ελλήνων συμβούλων και ανάλογα να γίνουν οι αντίστοιχες συσχετίσεις.

Σημαντικό επίσης θα ήταν και η μελέτη για την πληροφόρηση και την εκπαίδευση στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική, αν υπάρχει στην Ελλάδα και τι είδους εκπαιδευτικά προγράμματα προσφέρονται, αν την αναζητούν οι σύμβουλοι και αν φυσικά μπορούν να έχουν πρόσβαση σε αυτή.

Εν κατακλείδι δεδομένου των πολιτικών και δημογραφικών αλλαγών που συμβαίνουν στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια, η πολυπολιτισμική επάρκεια των συμβούλων φαίνεται να είναι αναγκαία για την παροχή κατάλληλων υπηρεσιών συμβουλευτικής. Η γενίκευση των αποτελεσμάτων σε ακόμη μεγαλύτερο δείγμα του πληθυσμού θα τονίσει ακόμη περισσότερο την αναγκαιότητά της, καθώς και την ανάδυση ζητημάτων αναφορικά με την εκπαίδευση στον τομέα της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής στην Ελλάδα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

American Counseling Association (ACA). (1995). Code of ethics and standards of practice. Alexandria, VA: Author

American Psychiatric Association, (1994). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (4th ed.). Washington, DC: Author

American Psychological Association (APA). (1992). Ethical principles of psychologists and code of conduct. *American Psychologist*, 47, 1597-1611

Arredondo, P., Psalti A. & Cella, K. (1993). The woman factor in multicultural counseling. *Counseling and Human Development*, 25, 1-8

Arredondo, P., Toporek, R., Brown, S.P., Jones, J., Locke, D.C., Sanchez, J., et al. (1996). Operationalization of the multicultural counseling competencies. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 24, 42-78

Atkinson, D. R., & Hackett, G. (1998). *Counseling diverse populations* (2d ed.). Boston, MA: McGraw-Hill

Atkinson, D.R. & Hackett, G. (1998). *Counseling diverse populations* (2d ed.). Boston, MA: McGraw-Hill

Atkinson, D.R., & Lowe, S.M. (1995). The role of ethnicity, cultural knowledge and conventional techniques in counseling and therapy. In J.G. Ponterotto, J.M. Casas, L.A. Suzuki, & C.M. Alexander (Eds.), *Handbook of Multicultural Counseling* (pp. 387-414). Thousand Oaks, CA: Sage

Atkinson, D.R., Bui, U. & Mori, S. (2001). Multiculturally sensitive empirically supported treatments-an oxymoron. In J.G Ponterotto, J.M. Casas, L.A. Suzuki, &

C.M. Alexander (Eds.), Handbook of multicultural counseling (pp. 542-574).
Thousand Oaks: Sage

Atkinson, D.R., Morten, G. & Sue, D.W. (1998). Counseling American minorities
(5th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill

Atkinson, D.R., Morten, G., & Sue, D.W. (1989). Counseling American
minorities: A cross cultural Perspective (3rd ed.). Dubuque, IA: William C. Brown

Atkinson, D.R., Thompson, C.E., & Grant, S. (1993). A three-dimensional model
for counseling racial/ethnic minority clients. *The Counseling Psychologist*, 21,
257-277

Beauchamp, T.L., & Childress, J.F. (1994). Principles of biomedical ethics (4th
ed.). New York: Oxford University Press

Bernal, M.E., & Knight, G.P. (1993). Ethnic identity: Formation and transmission
among Hispanics and other minorities. Albany, NY: State University of New York
Press

Bowman, S.L., Rasheed, S., Ferris, J., Thompson, D.A., McRae, M. & Witzman,
L. (2001). Interface of feminism and multiculturalism. In J.G. Ponterotto, J.M.
Casas, L.A. Suzuki & C.M. Alexander (Eds.), Handbook of multicultural
counseling (pp. 779-798). Thousand Oaks: Sage

Burkard, A.W., Knox, S., Groen, M., Perez, M. & Hess, S.A., (2006). European
American therapist self-disclosure in cross cultural counseling. *Journal of
Counseling Psychology*, 53, 15-25

- Casas, J.M., & Pytluk, S.D. (1995). Hispanic identity development. In J.G. Ponterotto, L.M. Casas, L.A. Suzuki, & C.M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 155-180). Thousand Oaks, CA: Sage
- Castonguay, L.G. & Hill, C. (2007). *Insight in psychotherapy*. Washington, DC, US: American Psychological Association
- Chang, H.W. (2000). The help seeking for psychological problems and barriers to counseling among Chinese high school students in Taiwan. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 60(11-A), 3915
- Chen, M.W. & Han, Y.S. (2001). Cross-cultural group counseling with Asians: A stage-specific interactive approach. *Journal for Specialists in Group Work*, 26, 11-128
- Christensen, P. (1989). Cross-cultural awareness development: A conceptual model. *Counselor Education and Supervision*, 28,270-289
- Corey, G., Corey, M. & Callanan, P. (1988). *Issues and ethics in the helping professions* (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole
- Cross, W.E. (1971). The Negro-to-Black conversation experience: Towards a psychology of black liberation. *Black World*, 20, 13-27
- Cross, W.E. (1995). The psychology of Nigrescence: Revising the Cross model. In J.G Ponterotto & J.M. Casas (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 93-122). Thousand Oaks, CA: Sage
- D' Ardenne, P. & Mahtani, A. (1999). *Transcultural counseling in action*. London: Sage

Downing, N.E. & Roush, K.L. (1985). From passive acceptance to active commitment: a model of feminist identity development for women. *Counseling Psychologist*, 13, 4, 695-709

Driedger, D. (1989). *The last civil rights movement*. London: Hurst & Company

Du Toit, A.S., Grobler, H.D. & Schenck, D.J. (1998). *Person-centered communication: Theory and practice*. Johannesburg, South Africa: International Thomson

Farber, B.A. (2006). *Self-disclosure in psychotherapy*. New York, NY, US: Guilford Press

Farber, B.A., Berano, K.C. & Capobianco, J.A. (2006). A temporal model of patient disclosure in psychotherapy. *Psychotherapy Research*, 16, 463-469

Fenderson, D. A. (1984). Opportunities for psychologists in disability research. *American Psychologist*, 39, 524-528

Ferrara, K.W. (2002). Blocking emotions: The face of resistance. In S.R. Fussell (Ed.), *The verbal communication of emotions: Interdisciplinary perspectives* (pp. 253-279). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers

Finset, A. (2007). Nonverbal communication. An important key to in-depth understanding of provider-patient interaction. *Patient Education and Counseling*, 66, 127-128

Fischer, A. R. & Moradi, B. (2001). Racial and ethnic identity: Recent developments and needed directions. In J.G. Ponterotto, J.M. Casas, Suzuki & C.M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 341-370). Thousand Oaks: Sage

- Flaskerud, J.H. (1991). Effects of an Asian client-therapist language, ethnicity and gender match on utilization and outcome of therapy. *Community Mental Health Journal*, 27, 31-42
- Foster, S. (1996, October). October is National Disability Employment Awareness Month. *Counseling Today*, 39(4), p. 18
- Freire, P. (1972). *Pedagogy of the oppressed*. New York, NY: Herder and Herder
- Fuertes, J.N., Mueller, L.N., Chauhan, R.V., Walker, J.A., & Ladany, N. (2002). An investigation of Euro-American therapists' approach to counseling African-American clients. *The Counseling Psychologist*, 30, 763-789
- Garret, M.T. & Pichette, E.F. (2000). Red as an apple: Native American acculturation and counseling with or without reservation. *Journal of Counseling & Development*, 78, 3-13
- Gelso, C.J., & Fretz, B.R. (2001). *Counseling Psychology* (2nd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole
- Gottesfeld, H. (1995). Community context and the underutilization of mental health services by minority patients. *Psychological Reports*, 76, 207-210
- Griffith, E.E.H. & Gonzalez, C.A. (1994). Essentials of cultural psychiatry. In R.E. Hales, S.C. Yudofsky & J.A. Talbott (Eds.), *The American psychiatric press textbook of psychiatry* (2nd ed., pp. 1379-1404). Washington, DC: American Psychiatric Press
- Gutierrez, F.J. (1985). Bicultural personality development: A process model. In E. Garcia & R. Radilla (Eds.), *Advances in bilingual education research* (pp. 96-124). Tuscon: University of Arizona Press

Hannush, M.J. (2007). An existential-dialectical-phenomenological approach to understanding cultural tilts: Implication for multicultural research and practice. *Journal of Phenomenological Psychology*, 38, 7-23

Hansen, L.S., Gama, E.M.P., & Harkins, A.K. (2002). Revisiting gender issues in multicultural counseling. In P.B. Pedersen, J.G. Draguns, W.J. Lonner, and J.E. Trimble (Eds), *Counseling Across Cultures* (5th edition) (pp. 163-184). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.

Hardiman, R. (1982). White identity development: A process oriented model for describing the racial consciousness of White Americans. *Dissertation Abstracts International*, 43, 104A. (University Microfilms No. 82-10330)

Harik – Williams, N. (2003). Willingness of international students to seek counseling. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 64(3-B), 1492

Harley, D.A., Jolivette, K., McCormick, K. & Tice, K. (2002). Race, class and gender: A constellation of positionalities with implications for counseling. *Journal of multicultural counseling and development*, 30(4), 216-238

Helms, J. (1995). An update of Helms' white and people of colour racial identity models. In J.G. Ponterotto & J.M. Casas (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp.181-198). Thousand Oaks, CA: Sage

Herring, R.D. (1997). *Counseling diverse ethnic youth*. Forth Worth, TX: Harcourt Brace

Hill, C. (2004). *Helping skills: Facilitating exploration, insight and action* (2nd ed.). Washington, DC, US: American Psychological Association

Hines, P.M. & Boyd-Franklin, N. (1996). African American families. In M. McGoldrick, J. Giordano & J.K. Pearce (Eds.), *Ethnicity and family therapy* (pp. 66-84). New York: Guilford Press

Ho, M.K. (1997). *Family therapy with ethnic minorities* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage

Hoge, D.R. (1996). Religion in America: the demographics of belief and affiliation. In E.P. Shafranske (Ed.), *Religion* Washington, DC: American Psychological Association

Holcomb-McCoy, C. C. (2000). Multicultural counseling competencies: An exploratory factor analysis. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 28, 83-97

Holcomb-McCoy, C.C. & Myers, J.E. (1999). Multicultural competence and counselor training: A national survey. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 77(3), 294-302

Ibrahim, F.A. (1999). Transcultural counseling: Existential worldview theory and cultural identity. In J. McFadden (Ed.), *Transcultural counseling* (2nd ed., pp. 23-58). Alexandria, VA: American Counseling Association

Ibrahim, F.A., Roysircar-Sodowsky, G. & Ohnishi, H. (2001). Worldview: Recent developments and needed directions. In J.G. Ponterotto, J.M. Casas, L.A. Suzuki & C.M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 425-456). Thousand Oaks: Sage

Ivey, A.E., Bradford Ivey, M., & Simek-Morgan, L. (1993). *Counseling and Psychotherapy: A multicultural perspective* (3rd ed.). Boston, USA: Allyn and Bacon

Ivey, A.E., Ivey, M.B. & Simek-Morgan, L. (1997). *Counseling and Psychotherapy*. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 23, 62-79

Jackson, B. & Hardiman, R. (1983). Racial identity development: Implications for managing the multiracial work force. In R. Vitro & A. Sargent (Eds.), *The NTL managers' handbook* (pp. 107-119). Arlington, VA: NTL Institute

Jackson, B. (1975). Black identity development. *Journal of Educational Diversity and Innovation*, 2, 19-25

Jonsen, A. P. (1989). Discrimination and disability. In B. W. Heller, L. M. Flohr & L. S. Zegans (Eds.), *Psychosocial interventions with physically disabled persons* (pp. 87-107). London, UK: Jessica Kingsley

Katz, J. (1985). The sociopolitical nature of counseling. *The Counseling Psychologist*, 13, 615-624

Kim, B.S.K. & Abreu, J.M. (2001). Acculturation measurement: Theory, current instruments and future directions. In J.G. Ponterotto, J.M. Casas, Suzuki & C.M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 394-424). Thousand Oaks: Sage

Kim, B.S.K. & Atkinson, D.R. (2002). Asian American client adherence to Asian cultural values, counselor expression of cultural values, counselor ethnicity and career counseling process. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 3-13

Kim, B.S.K., Liang, C.T.H. & Li, L.C. (2003). Counselor ethnicity, counselor nonverbal behavior, and session outcome with Asian American clients: Initial findings. *Journal of Counseling & Development*, 81, 202-207

Kim, B.S.K., Ng, G.F. & Ahn, A.J. (2005). Effects of client expectation for counseling success, client-counselor worldview match and client adherence to Asian and European American Cultural Values on Counseling Process with Asian Americans. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 67-76

Kim, J. (1981). The process of Asian American identity development: A study of Japanese-American women's perceptions of their struggle to achieve personal identities as Americans of Asian ancestry. *Dissertation Abstracts International*, 42, 15551A. (University Microfilms No. 81-18080)

Kirmayer, L.J. (2007). Psychotherapy and the cultural concept of the person. *Transcultural Psychiatry*, 44, 232-257

Kitano, H.H.L. (1982). Mental health in the Japanese American community. In E.E. Jones & S.J. Korchin (Eds.), *Minority mental health* (pp. 149-164). New York: Praeger

Kitano, H.H.L. & Maki, M.T. (1996). Continuity change and diversity: Counseling Asian Americans. In P.B. Pedersen, J.G. Draguns, W.J. Lonner & J.E. Trimble (Eds.), *Counseling across cultures* (4th ed., pp. 124-145). Thousand Oaks: Sage

Korman, M. (1974). National conference on levels and patterns of professional training in psychology: Major themes. *American Psychologist*, 29, 301-313

- Kuehn, M.D. (1991). Agenda for professional practice in the 1900s. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 22, 6-15
- Kuo, C.L. & Kavanagh, K.H. (1994). Chinese perspectives on culture and mental health. *Issues in Mental Health Nursing*, 15, 551-567
- Καλαντζή-Αζίζι, Α., Ζώνιου-Σιδέρη, Α., & Βλάχου, Α. (1996). Προκαταλήψεις και στερεότυπα: Δημιουργία και αντιμετώπιση. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης
- La Framboise, T. (1998). American Indian mental health policy. In D.A. Atkinson, G. Morten & D.W. Sue (Eds.). *Counseling American minorities* (5th ed., pp. 137-158). Boston: McGraw-Hill
- Laugani, P. (2004). Counseling and therapy in a multi-cultural setting, *Counseling Psychology Quarterly*, 17, 195-207
- Lee, C.C. (2006). Updating the models of identity development. In C. Lago (Ed.), *Race, culture and counseling: The ongoing challenge* (pp. 179-186). Berkshire, England: Open University Press
- Lee, W. M. L. (1999). *An introduction to multicultural counseling*. Philadelphia, PA: Accelerated Development
- Leong, F.T.L. & Leach, M.M. (2007). Internationalising Counseling Psychology in the United States: A SWOT analysis. *Applied Psychology: An international review*, 56, 1-6
- Leong, F.T.L. & Ponterotto, J.G. (2003). A proposal for internalizing counseling psychology in the United States: Rationale, recommendations and challenges. *The Counseling Psychologist*, 31, 381-395

Leong, F.T.L. & Santiago-Rivera, A.L. (1999). Climbing the multicultural summit: Challenges and pitfalls. In P. Pedersen (Ed.), *Multiculturalism as a fourth force* (pp. 61-72). Philadelphia, PA: Brunner/Mazell

Lewis-Fernandez, R. & Kleinman, A. (1994). Culture, personality and psychopathology. *Journal of Abnormal Psychology*, 103, 67-71

Lowe, S.M. & Mascher, J. (2001). The role of sexual orientation in multicultural counseling: Integrating bodies of knowledge. In J.G. Ponterotto, J.M. Casas, L.A. Suzuki & C.M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 755-778). Thousand Oaks: Sage

Madden, M.E. & Hyde, J.S. (1998). Integrating gender and ethnicity into psychology courses. *Psychology of Women Quarterly*, 22, 1-12

Mallinckrodt, B., Shigeoka, S. & Suzuki, L.A. (2005). Asian and Pacific island students acculturation and etiology beliefs about typical counseling presenting problems. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 11, 227-238

Marshak, L. E., Seligman, M., & Prezant, F. (1999). *Disability and the family life cycle: Recognizing and treating developmental challenges*. New York, NY: Basic Books

Mau, W.C. & Jepson, D. A. (1988). Attitudes toward counselors and counseling processes: A comparison of Chinese and American graduate students. *Journal of Counseling and Development*, 67, 189-192

McLeod, J. (2003). *An introduction to counseling* (3rd ed.). Buckingham: Open University Press

McNeil, J. M. (1993). *Americans with disabilities: 1991-92* (Bureau of Census Current Populations Reports, P70-33). Washington DC: U.S. Government Printing Office

Mogudi-Carter, M. (2001). Challenges experienced by a therapist working with multicultural families: Case studies. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 23, 237-243

Molnar, G. E. (1989). The influence of psychosocial factors on personality development and emotional health in children with cerebral palsy and spina bifida. In B. W. Heller, L. M. Flohr & L. S. Zegans (Eds.), *Psychosocial interventions with physically disabled persons* (pp. 87-107). London, UK: Jessica Kingsley

Moyerman, D.R. & Forman, B.D. (1992). Acculturation and adjustment: A meta-analytic study. *Hispanic Journal of Behavioral sciences*, 14, 163-200

Mukherji, B.R. (1995). Cross-cultural issues in illness and wellness: implications for depression. *Journal of social Distress and the Homeless*, 4, 203-217

Murphy, D. M., & Murphy, J. T. (1997). Enabling disabled students. *NEA Higher Education Journal*, 13, 41-52

Oakland, T. (2005). Commentary #1: What is Multicultural School Psychology? In C.L. Frisby and C.R. Reynolds (Eds.), *Comprehensive Handbook of Multicultural School Psychology* (pp. 3-13). Hoboken, N.J: John Wiley & Sons

Oliver, L.E. & Ostrofsky, R. (2007). The ecological paradigm of mind and its implications for psychotherapy. *Review of general psychology*, 11, 1-11

Oyserman, D., Coon, H.M. & Kemmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 128, 3-72

Pedersen, P.B. (1991). Introduction to the special issue on multiculturalism as a fourth force in counseling. *Journal of counseling and Development*, 70, 4

Pedersen, P.B. (1991). Multiculturalism as a generic approach to counseling. *Journal of Counseling and Development*, 70, 6-12

Pedersen, P.B. (1995). Cultured-centered guidelines for counselors. In J.G. Ponterotto, J.M. Casas, L.A. Suzuki, & C.M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 34-49). Thousand Oaks, CA: Sage

Pedersen, P.B. (1997). The cultural context of the American Counseling Association code of ethics. *Journal of Counseling and Development*, 76, 23-29

Pedersen, P.B. (2002). Ethics, competence and other professional issues in cultural-centered counseling. In P.B. Pedersen, J.G. Draguns, *Working across cultures* (5th ed., pp. 3-27). Thousand Oaks, CA: Sage

Pedersen, P.B., Draguns, J.G, Lonner, W.J. & Trimble, J.E. (Eds.) (2002). *Counseling Across Cultures* (5th edition). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.

Phinney, J. (1990). Ethnic identity in adolescence and adulthood A review of research. *Psychological Bulletin*, 108, 499-514

Phinney, J. (1993). A three-stage model of ethnic identity development in adolescence. In M.E. Bernal & G.P. Knight (Eds.), *Ethnic identity: Formation and*

transmission among Hispanics and other minorities (pp. 61-79). New York: State University of New York Press.

Ponterotto, J.M., Casas, L.A., Suzuki, L.A. & Alexander, C.M. (2001). Handbook of multicultural counseling (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage

Pope-Davis, D.B., Reynolds, A.L., Dings, L.G., & Nielson, D. (1995). Examining multicultural counseling competencies of graduate students in psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 26, 322-329

Poston, W.S. (1990). The biracial identity development model: a needed addition. *Journal of Counseling and Development*, 69, 2, 152-155

Prenes-Lintel, M. (2001). A working model in counseling recent refugees. In J.G. Ponterotto, .M. Casas, Suzuki & C.M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 729-752). Thousand Oaks: Sage

Pryor, R.G.L. & Bright, J.E.H. (2007). The current state and future direction of counseling psychology in Australia. *Applied Psychology: An International Review*, 56, 7-19

Quina, K. & Bronstein, P. (2003). Introduction. Gender and multiculturalism in psychology: Transformations and new directions. In P. Bronstein and K. Quina (Eds.), *Teaching, Gender and Multicultural Awareness. Resources for the Psychology Classroom* (pp. 3-11). Washington, DC: American Psychological Association

Ramos-Sanchez, L. (2007). Language switching and Mexican Americans' emotional expression. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 35, 154-168

Rawson, D., Whitehead, G. & Luthra, M. (1999). The challenges of counseling in multicultural society. In S. Palmer & P. Laugani (Eds.), *Counseling in a multicultural society*. London: Sage

Reynolds, A.L. & Pope, R.L. (1991). The complexities of diversity: Exploring multiple oppressions. *Journal of Counseling and Development*, 70, 1, 174-180

Richards, P.S., & Bergin, A.E. (2000). Toward religious and spiritual competency for mental health professionals. In P.S Richards, & A.E Bergin (Eds.), *Handbook of psychotherapy and religious diversity* (pp. 3-26). Washington, DC: American Psychological Association

Richardson, T.Q., & Helms, J.E. (1994). The relationship of the racial identity attitudes of black men to perceptions of “parallel” counseling dyads. *Journal of Counseling and Development*, 73, 172-177

Ridley, C.R. (1995). *Overcoming unintentional racism in counseling and therapy: A practitioner’s guide to intentional intervention*. Thousand Oaks, CA: Sage

Ridley, C.R., & Udipi, S. (2002). Putting cultural empathy into practice. In P.B. Pedersen, J.G. Draguns, W.J. Lonner, & J.E. Trimble (Eds.), *Counseling across cultures* (5th ed., pp. 317-333). Thousand Oaks, CA: Sage

Riger, A. L. (1992). Disability issues stance tests our ethical integrity. *APA Monitor*, 23(11), p. 4

Robinson, T.L. (1999a). The intersections of identity. In A. Garrod, J.V. Ward, T.L. Robinson & R. Kikenny (Eds.), *Souls looking back: life stories of growing up Black* (pp. 85-98). New York: Routledge

Root, M.P.P. (1990). Resolving “other” status: Identity development of biracial individuals. In L.S. Brown & M.P.P. Root (Eds.), *Complexity and diversity in feminist theory and therapy* (pp. 185-205). New York: Haworth

Root, M.P.P. (1998). Facilitating psychotherapy with Asian Americans clients. In D.R. Atkinson, G. Morten & D.W. Sue (Eds.), *Counseling American minorities* (5th ed., pp. 214-234). Boston, MA: McGraw-Hill

Roysircar, G. (2003). Counselor awareness of own assumptions, values and biases. In G. Roysircar, P. Arredondo, J.N. Fuertes, J.G. Ponterotto, & R.L. Toporek (Eds.), *Multicultural counseling competencies 2003: Association for Multicultural Counseling and Development* (pp. 17-38). Alexandria, VA: Association for Multicultural Counseling and Development

Roysircar, G., Arredondo, P., Fuertes, J.N., Ponterotto, J.G., & Toporek, R.L. (Eds.). (2003) *Multicultural counseling competencies 2003: Association for Multicultural Counseling and Development*. Alexandria, V.A.: Association for Multicultural Counseling and Development.

Roysircar, G., Gard, G., & Hubbell, R. (in press). Counselor trainee self-reflection in process notes on multicultural services: Within and between session analyses of alliance for clients. *Professional Psychology: Research and Practice*

Roysircar, G., Gard, G., & Hubbell, R., & Ortega, M. (2003). Relationships of client evaluations of outcome, observer reports and counselor self-reports of multicultural counseling competencies: Evaluation of multicultural training. Unpublished manuscript submitted for publication.

Roysircar, G., Sandhu, D.S., & Bibbins, V. (2003). *Multicultural competencies: a guidebook of practices*. Alexandria, V.A: American Counseling Association

Roysircar, G., Webster, D.R., Germer, J., Palensky, J.J., Lynne, E., Campbell, G.R., et al., (2003). *Experiential training in multicultural counseling: Implementation and evaluation*. In G. Roysircar, D.S., Sandhu, & V.E. Bibbins Jr. (Eds.), *A guidebook: Practices of Multicultural competencies* (pp. 3-15). Alexandria, V.A: American Counseling Association

Roysircar-Sodowsky, G. & Kuo, P.Y. (2001). *Determining cultural validity of personality assessment: Some guidelines*. In D. Pope-Davis & H. Coleman (Eds.), *the intersection of race, class & gender: implications for multicultural counseling* (pp. 213-240). Thousand Oaks, CA: Sage

Rubin, S. E., & Roessler, R. T. (1978). *Foundations of the vocational rehabilitation process*. Baltimore: University Park Press

Ruiz, A. S. (1990). *Ethnic identity: Crisis and resolution*. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 18, 29-40

Sanchez, A.R. (2001). *Multicultural family counseling: Toward cultural sensibility*. In J.G. Ponterotto, .M. Casas, Suzuki & C.M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 672-700). Thousand Oaks: Sage

Sandhu, D.S. (1997). *Psychocultural profiles of Asian and Pacific Islander Americans: Implications for counseling and psychotherapy*. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 25, 7-22

Schwartz, A. & Schwartz, R.M. (1993). *Depression, theories and treatments: Psychological, biological and social perspectives*. New York: Columbia University Press

Sloan, A.E. & Kahn, J.H. (2005). Client self-disclosure as a predictor of short-term outcome in brief psychotherapy. *Journal of College Student Psychotherapy*, 19, 25-39

Sluzki, C.E. (2004). House taken over by ghosts: culture migration and the developmental cycle of a Moroccan family invaded by hallucinations. *Families, Systems & Health*, 22, 321-337

Smith, L.D., Peck, P.L., McGovern, R.J. (2002). Knowledge and access barriers to counseling services in a rural population. *Journal of mental health and aging*, 8, 183-195

Spangenberg, J.J. (2003). The cross-cultural relevance of person centered counseling in postapartheid South Africa. *Journal of Counseling & Development*, 81, 48-54

Sue, D. W., & Sue, D. (1990). *Counseling the culturally different: Theory and Practice* (2^d ed.). New York, NY: John Wiley & Sons

Sue, D.W. & Sue, D. (1999). *Counseling the culturally different: Theory and practice* (3rd ed.). New York: John Wiley

Sue, D.W., & Sue, (1977). Barriers to effective cross-cultural counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 24, 420-429

Sue, D.W., & Sue, D. (2003). *Counseling the culturally diverse: Theory and Practice* (4th ed.). New York: Wiley

Sue, D.W., Arredondo, P., & Mc Davis, R.J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of Counseling and Development*, 70, 477-486

Sue, D.W., Arredondo, P., & Mc Davis, R.J. (1992). Multicultural Counseling Competencies and Standards: A call to the Profession. *Journal of Counseling and Development*, 70, 477-487

Sue, D.W., Arredondo, P., & McDavis, R.J., (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the Profession. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 20, 64-68

Sue, D.W., Bernier, J.E., Durran, A., Feinberg, L., Pedersen, P., Smith, E. J., et al. (1982). Position paper: Cross-cultural counseling competencies. *The Counseling Psychologist*, 10, 45-52.

Sue, S., Fujino, D.C., Hu, L., Takeuchi, D.T. & Zane, N. (1991). Community mental health services for ethnic minority groups: A test of the cultural responsiveness hypothesis. *Journal of Consulting & Clinical Psychology*, 59, 533-540

Sweet, D.G., & Estey, M. (2003). A step toward multicultural competencies: Listening to individuals with multiple sclerosis and cerebral palsy. In G. Roysircar, P. Arredondo, J.N. Fuertes, J.G. Ponterotto, & R.L. Toporek (Eds.), *Multicultural counseling competencies 2003: Association for Multicultural Counseling and Development* (pp. 103-120). Alexandria, V.A.: Association for Multicultural Counseling and Development.

Tainter, B., Compisi, C., & Richards, C. (1995). Embracing cultural diversity in the rehabilitation system. In S. Walker (Ed.), *Disability and diversity: New leadership for a new era* (pp. 28-32). Washington, DC: President's Committee on Employment of People With Disabilities and the Howard University Research and Training Center

Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. New York, NY: Cambridge University Press

Thompson, C.E., Worthington, R., & Atkinson, D.R. (1994). Therapist content, orientation, therapist race and Black women's cultural mistrust and self-disclosure. *Journal of Counseling Psychology*, 41, 155-161

Tucker, C.M. & Herman, K.C. (2007). Resolving the paradoxes of and barriers to patient centered culturally sensitive health care: Lessons from the history of counseling and community psychology. *Counseling Psychologist*, 35, 735-743

U.S. Bureau of the Census. (1995). *Population Profile of the United States (Current Population Reports, Series P23-189)*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office

Utsey, S.O., Bolden, M.A. & Brown, A.L. (2001). Visions of revolution from the spirit of Franz Fanon. In J.G. Ponterotto, J.M. Casas, L.A. Suzuki & C.M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 311-336). Thousand Oaks: Sage

Vargo, J. W. (1989). 'In the house of my friend': Dealing with disability. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 12, 281-287

Vash, C.L. (1994). *Personality and adversity: Psychospiritual aspects of rehabilitation*. New York: Springer

Vera, E.M., Speight, S.L., Mildner, C., & Carlson, H. (1999). Clients' perceptions and evaluations of similarities to and differences from their counselors. *Journal of Counseling Psychology*, 46(2), 277-283

Vogel, D.L., Wester, S.R. & Larson, L.M. (2007). Avoidance of counseling: Psychological factors that inhibit seeking help. *Journal of counseling & development*, 85, 410-422

West, A.M. (2007). Minority mental health: Barriers to help-seeking and treatment attrition in a low income sample. *Dissertation Abstracts International: Section B: The science and engineering*, 67(9-B), 5429

Wheeler, G. (2005). Culture, self and field: A gestalt guide to the age of complexity. *Gestalt Review*, 9, 91-128

White, J. & Parham, T. (1990). *The psychology of Blacks: An African-American Perspective* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

Wilczak, C. (2003). A counselor trainee's conversations with a Colombian immigrant woman. In G. Roysircar, P. Arredondo, J.N. Fuertes, J.G. Ponterotto, & R.L. Toporek (Eds.), *Multicultural counseling competencies 2003: Association for Multicultural Counseling and Development* (pp. 89-101). Alexandria, V.A.: Association for Multicultural Counseling and Development.

Williams, B. (2003). The worldview dimensions of individualism and collectivism: Implications for counseling. *Journal of Counseling & Development*, 81, 370-374

Williams, S.L., Ketring, S.A. & Salts, C.J. (2005). Premature termination as a function of intake data based on ethnicity, gender, socioeconomic status and income. *Contemporary Family Therapy: An International Journal*, 27, 213-231

Young, K.S. (2001). Barriers to counseling: Mexicans and other Hispanics compared with non Hispanic Whites. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, 61(9-A), 3784

Αθανασιάδου, Χ. (2002). Νέες Γυναίκες με Πανεπιστημιακή Μόρφωση και η Συμφιλίωση της ιδιωτικής και της Δημόσιας Σφαίρας στο Σχεδιασμό της Ενήλικης Ζωής. Αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Τμήμα Ψυχολογίας

Γιωτσίδα, β. & Σταλίκας, Α. (2004). Η διαπολιτισμική συμβουλευτική και ψυχοθεραπεία σε πρόσφυγες: Ψυχοκοινωνικές ανάγκες και πολιτισμικές διαφορές. Ψυχολογία: Το περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας, 11, 34-52

Δεληγιάννη – Κουϊμτζή, Β. & Ζιώγου, Σ. (1997) (Επιμ.), Φύλο και Σχολική Πράξη. Θεσσαλονίκη: Βάνιας

Δεληγιάννη – Κουϊμτζή, Β. & Σακκά, Δ. (2005). Μεγαλώνοντας ως αγόρι: Διερεύνηση της Ανάπτυξης της Ανδρικής ταυτότητας στην Εφηβική ηλικία. Αθήνα: Gutenberg

Ζώνιου-Σιδέρη, Α. (1998). Οι ανάπηροι και η εκπαίδευσή τους: Μια ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση της ένταξης (4^η έκδ.). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Κλεφτάρας, Γ. (2003). Η σημασία των πολιτισμικών παραγόντων στη συμβουλευτική ατόμων με σωματικές ή νοητικές δυσλειτουργίες. Ψυχολογία: Το περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας, 10, 326-377

Κλεφτάρας, Γ. (2004). Ο ρόλος της πολιτισμικής ταυτότητας στην ψυχολογική συμβουλευτική (σ. 14-24). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Κρίβας, Σ. (1998). Διαπολιτισμική Συμβουλευτική-Προσανατολισμός: Μια αναγκαιότητα για την ελληνική κοινωνία- Μια πρόκληση για το θεσμό Συμβουλευτική-Προσανατολισμός. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, 46-47

Κρίβας, Σ. (1999). Αξίες και ανάπτυξη για τη σταδιοδρομία μέσω της Διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής: Η συγκρότηση ενός μοντέλου. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, 50-51, 58-65

Παλαιολόγου, Ν. (1999). Ανάγκες συμβουλευτικής μαθητών με διαπολιτισμικά χαρακτηριστικά στο ελληνικό δημοτικό σχολείο. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, 50-51, 66-72

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2000). Η συμβουλευτική στη νέα χιλιετία. Νέα Παιδεία, 94, 66-74

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2003). Επαγγελματική συμβουλευτική και πολιτισμική διαφορετικότητα, Ψυχολογία, 10(2-3), 399-413

Χαρίλα, Ν. (2000). Στερεότυπες αντιλήψεις, στάσεις, αξίες, προκαταλήψεις. Στο Α. Ζώνιου-Σιδέρη (Επιμ. Έκδ.), Άτομα με ειδικές ανάγκες και η ένταξή τους (σ. 189-197). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Ψάλτη, Α. (2010). Διαπολιτισμική/Πολυπολιτισμική προσέγγιση στη Συμβουλευτική. Λαμβάνοντας υπόψη τον παράγοντα φύλο. Στο: Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Α. Στογιαννίδου & Χ. Αθανασιάδου (Επιμ.), Συμβουλευτική με την Οπτική του Φύλου στην Εφηβική Ηλικία (157-190). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

ΜΕΡΟΣ VI: ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Ερωτηματολόγιο πολυπολιτισμικής επάρκειας

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Τα ερωτηματολόγια που έχετε στα χέρια σας στοχεύουν στη διερεύνηση της πολυπολιτισμικής επάρκειας των Ελλήνων συμβούλων, οι οποίοι στα πλαίσια της συμβουλευτικής διαδικασίας έρχονται σε επαφή με άτομα από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα.

Η επιτυχημένη έκβαση αυτής της προσπάθειας αναμένεται να δώσει στοιχεία που θα οδηγήσουν στη διαπίστωση της ύπαρξης ή μη πολυπολιτισμικής επάρκειας, ενώ παράλληλα θα αναδειχθούν και ενδεχόμενες ανάγκες των συμβούλων για περαιτέρω γνώση και κατάρτιση αναφορικά με το πεδίο της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής.

Η έρευνα έχει τη μορφή διπλωματικής εργασίας με επιβλέπουσα την Ψάλτη Αναστασία, αναπληρώτρια καθηγήτρια στο τμήμα Βρεφονηπιοκομίας στο ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης, και διεξάγεται στα πλαίσια του ΠΜΣ: «Συμβουλευτική στην Ειδική Αγωγή, την Υγεία και την Εκπαίδευση», του τμήματος Ειδικής Αγωγής, του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

ΤΙ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ

Από σας ζητάμε να συμπληρώσετε τα ερωτηματολόγια αφού ενημερωθείτε για τον τρόπο που πρέπει να γίνει αυτό. Παρακαλώ μην παραλείψετε ερωτήσεις και απαντήστε χωρίς να προσπαθήσετε πολύ να βρείτε τη «σωστή» απάντηση, μια και τέτοιες «σωστές» απαντήσεις δεν υπάρχουν. Σημασία έχει να καταγραφεί πώς πραγματικά σκέφτεστε και νιώθετε.

Η καταγραφή των δημογραφικών στοιχείων είναι ανώνυμη και τα στοιχεία θα χρησιμοποιηθούν αυστηρά και μόνο για τη στατιστική επεξεργασία των αποτελεσμάτων της έρευνας.

ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΦΥΛΑΞΗ

Τα δε αποτελέσματα θα αποθηκευθούν σύμφωνα με όλους τους κανόνες της ηθικής και δεοντολογίας ανώνυμα. Η δημοσίευση των συμπερασμάτων της έρευνας θα γίνει με την απόλυτη προστασία των συμμετεχόντων στην έρευνα και μόνο υπό την μορφή μέσων όρων ομάδων ατόμων και ποτέ συγκεκριμένων προσώπων.

Με εκτίμηση και ευχαριστίες για τη βοήθειά σας

Μούτου Αικατερίνη (μεταπτυχιακή φοιτήτρια, ΠΜΣ: « Συμβουλευτική στην Ειδική Αγωγή, την Υγεία και την Εκπαίδευση»)

Έρευνα Επάρκειας και Εκπαίδευσης στην Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική – Αναθεωρημένη

Τμήμα Επάρκειας στην Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική

Οδηγίες: Παρακάτω παρατίθενται δηλώσεις επάρκειας βασισμένες στις Διευκρινιστικές Δηλώσεις και τις Δηλώσεις Επάρκειας στην Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική. Παρακαλώ διαβάστε κάθε δήλωση επάρκειας και εκτιμήστε την πολυπολιτισμική σας επάρκεια χρησιμοποιώντας την ακόλουθη τετραβάθμια κλίμακα.

- 1 - Μη επαρκής (Δεν είμαι σε θέση να το επιτελέσω/επιτύχω επαρκώς)**
- 2 - Σε κάποιο βαθμό επαρκής (Απαιτείται περαιτέρω εκπαίδευση)**
- 3 - Επαρκής (Είμαι σε θέση να το επιτελέσω/επιτύχω επαρκώς)**
- 4 - Εξαιρετικά επαρκής (Μπορώ να το επιτελέσω/επιτύχω σε υψηλό επίπεδο)**

1. Μπορώ να μιλήσω για τη προσωπική μου εθνική/πολιτισμική κληρονομιά.	1	2	3	4
2. Έχω επίγνωση του τρόπου με τον οποίο το πολιτισμικό μου υπόβαθρο και οι εμπειρίες μου έχουν επηρεάσει τις στάσεις μου απέναντι στις ψυχολογικές διεργασίες.	1	2	3	4
3. Είμαι σε θέση να σχολιάσω τον τρόπο με τον οποίο η κουλτούρα μου έχει επηρεάσει τον τρόπο που σκέπτομαι.	1	2	3	4
4. Μπορώ να αναγνωρίσω πότε οι στάσεις, οι πεποιθήσεις και οι αξίες μου παρεμβαίνουν στην παροχή των καλύτερων δυνατών υπηρεσιών στους συμβουλευόμενους.	1	2	3	4
5. Εκφράζω λεκτικά την αποδοχή μου για τους πολιτισμικά διαφορετικούς αποδέκτες των υπηρεσιών μου.	1	2	3	4
6.Εξωτερικεύω μη λεκτικά την αποδοχή μου για τους πολιτισμικά διαφορετικούς συμβουλευόμενους.	1	2	3	4
7.Μπορώ να σχολιάσω την οπτική της οικογένειάς μου σχετικά με το τι συνιστά αποδεκτούς και μη αποδεκτούς κώδικες συμπεριφοράς.	1	2	3	4
8.Μπορώ να κάνω λόγο για μοντέλα ανάπτυξης της λευκής φυλετικής ταυτότητας.	1	2	3	4
9.Μπορώ να ορίσω τι είναι ρατσισμός.	1	2	3	4

10.Μπορώ να ορίσω τι είναι προκατάληψη.	1	2	3	4
11.Μπορώ να ορίσω τι είναι διάκριση.	1	2	3	4
12.Μπορώ να ορίσω τι είναι τα στερεότυπα.	1	2	3	4
13.Μπορώ να αναγνωρίσω τις πολιτισμικές βάσεις του προσωπικού μου τρόπου επικοινωνίας	1	2	3	4
14.Μπορώ να αναγνωρίσω τις προσωπικές μου αρνητικές και θετικές συναισθηματικές αντιδράσεις απέναντι σε άτομα που ανήκουν σε άλλες φυλετικές και εθνοπολιτισμικές ομάδες.	1	2	3	4
15. Μπορώ να αναγνωρίσω τις προσωπικές μου αντιδράσεις που βασίζονται σε στερεοτυπικές πεποιθήσεις για διαφορετικές εθνοπολιτισμικές ομάδες.	1	2	3	4
16.Μπορώ να δώσω παραδείγματα για τον τρόπο με τον οποίο στερεοτυπικές πεποιθήσεις για πολιτισμικά διαφορετικά άτομα επηρεάζουν τη συμβουλευτική σχέση.	1	2	3	4
17.Μπορώ να εκφράσω με σαφή τρόπο τις πιθανές διαφορές στη μη λεκτική συμπεριφορά ανάμεσα στις πέντε κύριες εθνικές ομάδες (Αλβανοί, Μουσουλμάνοι της Θράκης, Ρομά, παλιννοστούντες από την πρώην Σοβιετική Ένωση, μετανάστες και πρόσφυγες από χώρες του Τρίτου Κόσμου).	1	2	3	4
18.Μπορώ να εκφράσω με σαφή τρόπο τις πιθανές διαφορές στη λεκτική συμπεριφορά ανάμεσα στις πέντε κύριες εθνικές ομάδες.	1	2	3	4
19.Μπορώ να σχολιάσω τις επιπτώσεις στη συμβουλευτική που έχουν δύο τουλάχιστον μοντέλα ανάπτυξης φυλετικής/εθνικής ταυτότητας.	1	2	3	4
20.Μπορώ να συζητήσω τις ενδο-ομαδικές διαφορές που υπάρχουν στις εθνο-πολιτισμικές ομάδες (π.χ. Αλβανοί χαμηλής κοινωνικο-οικονομικής κατάστασης και Αλβανοί υψηλής κοινωνικο-οικονομικής κατάστασης).	1	2	3	4
21.Μπορώ να συζητήσω τον τρόπο με τον οποίο το πολιτισμικό υπόβαθρο επηρεάζει τις επαγγελματικές επιλογές των ατόμων.	1	2	3	4
22.Μπορώ να συζητήσω τον τρόπο με τον οποίο το πολιτισμικό υπόβαθρο επηρεάζει τη συμπεριφορά αναζήτησης βοήθειας των συμβουλευόμενων.	1	2	3	4

23.Μπορώ να συζητήσω τον τρόπο με τον οποίο η κουλτούρα επηρεάζει την εκδήλωση των ψυχολογικών διαταραχών.	1	2	3	4
24.Μπορώ να περιγράψω το βαθμό στον οποίο μια συμβουλευτική προσέγγιση είναι κατάλληλη για μια συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων.	1	2	3	4
25.Μπορώ να εξηγήσω τον τρόπο με τον οποίο παράγοντες όπως η φτώχεια και η έλλειψη δύναμης έχουν επηρεάσει τις τρέχουσες συνθήκες ζωής δύο τουλάχιστον εθνοπολιτισμικών ομάδων.	1	2	3	4
26.Μπορώ να συζητήσω ερευνητικά δεδομένα σχετικά με ζητήματα ψυχικής υγείας σε πολιτισμικά/εθνικά διαφορετικούς πληθυσμούς.	1	2	3	4
27. Μπορώ να σχολιάσω τον τρόπο με τον οποίο η συμβουλευτική διαδικασία μπορεί να έρθει σε σύγκρουση με τις πολιτισμικές αξίες δύο τουλάχιστον εθνο-πολιτισμικών ομάδων.	1	2	3	4
28.Μπορώ να απαριθμήσω τουλάχιστον τρία εμπόδια τα οποία αποτρέπουν τα άτομα, τα οποία ανήκουν σε εθνο-πολιτισμικές μειονότητες να κάνουν χρήση των συμβουλευτικών υπηρεσιών.	1	2	3	4
29.Μπορώ να συζητήσω την ενδεχόμενη μεροληψία δύο εργαλείων αξιολόγησης τα οποία χρησιμοποιούνται συχνά στις δομές παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών.	1	2	3	4
30.Μπορώ να σχολιάσω ζητήματα οικογενειακής συμβουλευτικής μέσα από μια εθνοπολιτισμική συμβουλευτική.	1	2	3	4
31.Μπορώ να προβλέψω πότε ο προσωπικός μου τρόπος παροχής βοήθειας είναι ακατάλληλος για ένα άτομο που ανήκει σε διαφορετική πολιτισμική ομάδα.	1	2	3	4
32.Μπορώ να βοηθήσω τους συμβουλευόμενούς μου να αποφασίσουν κατά πόσο ένα πρόβλημα προέρχεται από το ρατσισμό ή τις προκαταλήψεις των άλλων.	1	2	3	4

**Κλίμακα MCSDS, κοινωνικές στάσεις απέναντι σε άτομα που ανήκουν σε
πολυπολιτισμικές μειονότητες**

Ο κατάλογος που ακολουθεί περιλαμβάνει προτάσεις που αφορούν προσωπικές στάσεις και χαρακτηριστικά. Παρακαλώ διαβάστε την κάθε πρόταση και επιλέξτε κατά πόσο η πρόταση ισχύει ή δεν ισχύει για σας.

1.	Ποτέ δε δίστασα να μπω στον κόπο να βοηθήσω ένα άτομο από διαφορετικό εθνο-πολιτισμικό πλαίσιο, το οποίο αντιμετώπιζε προβλήματα.	Σ	Λ
2.	Είμαι πάντα ευγενικός/ή με άτομα τα οποία ανήκουν σε μειονότητες, ακόμα και με εκείνους που μπορεί να γίνουν ενοχλητικοί.	Σ	Λ
3.	Προτού ψηφίσω για υποψήφιους που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες, διερευνώ επισταμένα τα προσόντα τους.	Σ	Λ
4.	Όταν κάνω κάποιο λάθος, αναφορικά με κάποιο άτομο που ανήκει σε μειονοτική ομάδα, είμαι πάντα πρόθυμος/η να το παραδεχτώ.	Σ	Λ
5.	Πότε δεν έδειξα έντονη αντιπάθεια για κάποιο άτομο με διαφορετικό εθνο-πολιτισμικό υπόβαθρο.	Σ	Λ
6.	Υπήρξαν φορές που ένιωσα να θέλω να αντισταθώ σε άτομα μειονοτικών ομάδων που κατείχαν κάποια εξουσία, ακόμα και αν ήξερα ότι είχαν δίκαιο.	Σ	Λ
7.	Ανεξάρτητα από την εθνικοπολιτισμική προέλευση κάποιου, είμαι πάντα ένας καλός ακροατής/τρια για εκείνον.	Σ	Λ
8.	Έχουν υπάρξει περιστάσεις κατά τις οποίες εκμεταλλεύτηκα ένα άτομο που ανήκε σε μειονοτική ομάδα.	Σ	Λ
9.	Σε ζητήματα φυλετικής ισότητας, πάντα προσπαθώ να εφαρμόζω στην πράξη ό, τι κηρύττω.	Σ	Λ
10.	Δε θεωρώ ότι είναι ιδιαίτερα δύσκολο να τα πας καλά με άτομα από μειονότητες τα οποία φωνάζουν πολύ και είναι αντιπαθητικά	Σ	Λ

11.	Όταν δεν γνωρίζω κάτι αναφορικά με μειονοτικές ομάδες, δεν έχω πρόβλημα να το παραδεχτώ.	Σ	Λ
12.	Μερικές φορές στη επαφή μου με άτομα μειονοτήτων, έχω πραγματικά επιμείνει στο να κάνω τα πράγματα με το δικό μου τρόπο.	Σ	Λ
13.	Ποτέ δε δυσφορώ όταν μου ζητείται να ανταποδώσω μια χάρη σε άτομο από διαφορετική εθνο-πολιτισμική ομάδα.	Σ	Λ
14.	Ποτέ δεν ενοχλήθηκα, όταν άτομα από μειονοτικές ομάδες εξέφρασαν ιδέες πολύ διαφορετικές από τις δικές μου.	Σ	Λ
15.	Υπήρξαν φορές που ζήλεψα αρκετά την καλή τύχη, που μπορεί να είχαν άτομα από μειονοτικές ομάδες.	Σ	Λ
16.	Σχεδόν ποτέ δεν ένιωσα την έντονη επιθυμία να επιπλήξω κάποιο άτομο από διαφορετική εθνο-πολιτισμική ομάδα.	Σ	Λ
17.	Κάποιες φορές ενοχλούμαι όταν άτομα μειονοτικών ομάδων μου ζητάνε χάρες.	Σ	Λ
18.	Μερικές φορές σκέφτομαι ότι όταν άτομα από μειονοτικές ομάδες έχουν μια ατυχία, απλά παίρνουν αυτό που τους αξίζει.	Σ	Λ
19.	Ποτέ δεν έχω πει σκόπιμα κάτι, το οποίο θα πλήγωνε τα συναισθήματα ενός ατόμου από διαφορετική εθνοπολιτισμική ομάδα.	Σ	Λ
20.	Εάν ήμουν εργοδότης, θα έκανα περισσότερες προσπάθειες απ' όσες συνήθως καταβάλλονται για την προσέλκυση, πρόσληψη και προαγωγή ατόμων από μειονοτικές ομάδες.	Σ	Λ
21.	Για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών στους χώρους εργασίας, θα εφάρμοζα πολιτικές ευαίσθητες σε ζητήματα χρώματος (εθνο-πολιτισμικής προέλευσης) και φύλου.	Σ	Λ
22.	Θεωρώ την εγκληματικότητα των μειονοτικών ομάδων αποκλειστικά ως παραπροϊόν ενός ρατσιστικού συστήματος.	Σ	Λ

23.	Πιστεύω πως θα έπρεπε να υπάρχουν νόμοι ενάντια στο δημόσιο λόγο που προάγει το ρατσισμό και το μίσος.	Σ	Λ
24.	Πιστεύω ότι η πολυπολιτισμική εκπαίδευση θα έπρεπε ν' αποτελεί απαραίτητο συστατικό των αναλυτικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων.	Σ	Λ
25.	Πιστεύω ότι το αναλυτικό πρόγραμμα στα σχολεία θα πρέπει να εστιάζει λιγότερο στις ευρωπαϊκές και άλλες επιρροές, τις οποίες έχει δεχτεί η ελληνική ιστορία.	Σ	Λ
26.	Δε συνηθίζω να κοροϊδεύω γενικά άτομα ή γεγονότα με βάση τη φυλή, την εθνότητα ή το πολιτισμικό υπόβαθρο	Σ	Λ

Δημογραφικά στοιχεία

Παρακαλώ αφιερώστε λίγο χρόνο για τη συμπλήρωση των παρακάτω δημογραφικών στοιχείων. Οι απαντήσεις σας είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας.

- 10) Ποιο είναι το φύλο σας; _____ Άνδρας _____ Γυναίκα
- 11) Ποια είναι η ηλικία σας; _____
- 12) Ποια είναι η ανώτερη βαθμίδα εκπαίδευσής σας; _____
Κύριο πεδίο σπουδών: _____
- 13) Σε επαγγελματικό επίπεδο έχω πιστοποίηση ως _____ Επαγγελματίας Σύμβουλος ή ως _____ Επαγγελματίας Κλινικός Σύμβουλος.
- 14) Έχετε κάποια συμβουλευτική εποπτεία; _____ Ναι _____ Όχι
- 15) Πόσο καιρό εργάζεστε ως Επαγγελματίας Σύμβουλος (πριν πόσο καιρό έχετε λάβει την ιδιότητα του Επαγγελματία Συμβούλου); _____ έτη
- 16) Πως θα χαρακτηρίζατε την εθνοπολιτισμική σας προέλευση; Ελληνική - μη ελληνική (κυκλώστε τον όρο που σας ταιριάζει). Αν η εθνοπολιτισμική σας προέλευση δεν είναι ελληνική παρακαλώ να δηλώσετε ποια συγκεκριμένα είναι.
- 17) Πόσα μαθήματα- εξειδικευμένα σεμινάρια στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική έχετε ολοκληρώσει; _____
α) Από αυτά τα σεμινάρια πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής πόσα έγιναν τον τελευταίο χρόνο; _____
β) Πιστεύετε ότι το εκπαιδευτικό σας πρόγραμμα περιελάμβανε ζητήματα πολυπολιτισμικής επάρκειας; _____ Ναι _____ Όχι
- 18) Πόσα εργαστήρια (workshops) πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής έχετε ολοκληρώσει; _____
α) Πόσα από αυτά τα εργαστήρια ή εκπαιδεύσεις στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική διεξήχθησαν τον περασμένο χρόνο; _____
- 19) Σε ποιον οργανισμό ή ένωση ανήκετε επαγγελματικά; 1) ΕΛΨΕ
2) ΣΕΨ
3) ΕΕΣ
4) άλλο
- 20) Στην παρούσα φάση εργάζεστε:
_____ Πλήρης απασχόληση
_____ Μερική απασχόληση
_____ Δεν εργάζομαι
- 21) Εάν στην παρούσα φάση εργάζεστε, ποια είναι η κύρια εργασιακή σας θέση; (ΚΕΔΥ, ΚΨΥ, Νοσοκομεία, ΓΡΑΣΕΠ, ΚΕΣΥΠ, ΟΚΑΝΑ κ.α.)
- 22) Εάν στην παρούσα φάση εργάζεστε, ποια είναι η δευτερεύουσα εργασιακή σας θέση (ΚΕΔΔΥ, ΚΨΥ, Νοσοκομεία, ΓΡΑΣΕΠ, ΚΕΣΥΠ, ΟΚΑΝΑ κ.α.)
- 23) Τι ποσοστό των συμβουλευομένων σας προέρχεται από εθνοπολιτισμικές μειονότητες; _____ (Αλβανοί, Μουσουλμάνοι της Θράκης, Ρομά, παλιννοστούντες από την πρώην Σοβιετική Ένωση, μετανάστες και πρόσφυγες από χώρες του Τρίτου Κόσμου)

24) Σε μια κλίμακα από το 1 έως το 5 (1=χαμηλότερο και 5= υψηλότερο), παρακαλώ βαθμολογήστε την πολυπολιτισμική συμβουλευτική σας επάρκεια. _____

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΠΟΛΥ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ!