

Διαπολιτισμική Συμβουλευτική



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ
ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
& ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ



euro | guidance



Education and Culture

Leonardo da Vinci

Actmade

ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ



ΗΜΕΡΙΔΑ

ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

Αθήνα, 6 Δεκεμβρίου 2003

Οργάνωση

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Επικοινωνία
Παρασίου 1 & Αχαρνών 99, 104 40, Αθήνα
Τηλ. 210 82 33 669, Fax: 210 82 33 772
mail: info@ekep.gr www.ekep.gr

***Το ύφος γραφής, η σύνταξη και η βιβλιογραφία των κειμένων και των εισηγήσεων
συνιστούν αποκλειστικά ευθύνη των συντακτών τους***

ΠΡΟΛΟΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) στο πλαίσιο του ρόλου του για την υποστήριξη, την πληροφόρηση και την ενδυνάμωση των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού υλοποίησε, με την συνεργασία της Ειδικής Γραμματείας Θεμάτων Σπουδών, Επιμόρφωσης και Καινοτομιών του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και τον Ο.Α.Ε.Δ, Ημερίδα με θέμα " Διαπολιτισμική Συμβουλευτική " στην Αθήνα το Δεκέμβριο του 2003.

Η Ημερίδα αυτή εντάχθηκε στις δράσεις του Ευρωπαϊκού Δικτύου Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό - Euroguidance (πρόγραμμα LEONARDO DA VINCI).

Το Δίκτυο Euroguidance, μεταξύ των άλλων, στοχεύει στην πρόσβαση στην ποιοτική πληροφόρηση για τους ειδικούς της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε θέματα που αφορούν στην εκπαίδευση, στα προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης και στην ενίσχυση της διαπολιτισμικής προσέγγισης στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Το θέμα της Ημερίδας επιλέχτηκε με βάση τον παραπάνω στόχο, καθώς είναι σαφές ότι σήμερα τα θέματα διαπολιτισμικού περιεχομένου κατέχουν ιδιαίτερη σημασία στην κοινωνία μας με δεδομένη την αυξημένη παρουσία ομάδων με διαφορετικά πολιτισμικά χαρακτηριστικά στους χώρους της εκπαίδευσης και απασχόλησης. Ειδικότερα στη χώρα μας, η διαπολιτισμική προσέγγιση στη λειτουργία της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού παρουσιάζει τεράστιο ενδιαφέρον, λόγω του αυξανόμενου ρυθμού εμφάνισης μεταναστών και προσφύγων στην ελληνική κοινωνία κατά την τελευταία δεκαετία.

Στην Οργανωτική Επιτροπή της Ημερίδας, συμμετείχαν οι κ.κ. Κάππου Αγγελική (Συντονίστρια του επιστημονικού μέρους της Ημερίδας), Δότσικα Βαρβάρα (Συντονίστρια του οργανωτικού μέρους της Ημερίδας), Μέλη του Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π., και οι κ.κ. Λαγάκου Ευδοκία, Παπούδη Δέσποινα και Τούμπας Λάμπρος, μέλη του Τακτικού Επιστημονικού Προσωπικού του Ε.Κ.Ε.Π., Σγουράκη Ρέα, εξωτερική Συνεργάτης του Ε.Κ.Ε.Π. Τη γραμματειακή στήριξη της Ημερίδας ανέλαβαν οι κ.κ. Ζαλούμη Έρη και Μητσάκου Ειρήνη.

Το πρόγραμμα της Ημερίδας, όπως διαμορφώθηκε από την Οργανωτική Επιτροπή, είχε ως εξής: Η πρώτη ενότητα περιλάμβανε εισηγήσεις οι οποίες κάλυπταν το γενικό θεωρητικό πλαίσιο που αφορά στη διαπολιτισμική συμβουλευτική καθώς και εισηγήσεις επικεντρωμένες σε προγράμματα, πρωτοβουλίες και καλές πρακτικές που έχουν αναπτυχθεί στον τομέα της διαπολιτισμικής συμβουλευτικής στην Ελλάδα από φορείς της εκπαίδευσης και της απασχόλησης. Στη δεύτερη ενότητα λειτούργησαν 10 ομάδες εργασίας βιωματικού χαρακτήρα και κοινής θεματολογίας, με τον τίτλο: "Προσεγγίζοντας το διαφορετικό σαν άνθρωποι και σαν σύμβουλοι". Τέλος, στην Ημερίδα συμμετείχαν, με παρουσίαση ενημερωτικού υλικού, φορείς που δραστηριοποιούνται στο χώρο της διαπολιτισμικής υποστήριξης.

Πιο συγκεκριμένα, οι εισηγητές της Ημερίδας, με τη σειρά παρουσίασής τους, ήταν οι κ.κ. Κλεφτάρας Γιώργος - Επίκουρος Καθηγητής Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, Κάντας Αριστοτέλης - Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Πατρών, Παπαστυλιανού Ντόνα - Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, Μαστοράκη Έλενα - Υπεύθυνη ΣΕΠ ΚΕΣΥΠ Περιστερίου, Πενταρβάνη Θεοδосία - Σύμβουλος ΣΕΠ, Δ/ντρια 7ου Γυμνασίου Ζωγράφου, Ζούμπου Χρυσάνθη - Υπεύθυνη Γραφείου ΣΕΠ 2ου Γυμνασίου Καματερού, Αϊβαλιώτης Γιάννης - Γενικός Διευθυντής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης Ο.Α.Ε.Δ.

Τις Ομάδες Εργασίες συντόνισαν οι εξής Σύμβουλοι από την Εκπαίδευση και την Απασχόληση: κ.κ. Βουμβουλάκη Ελένη, Δεμερτζής Νικόλαος, Δόλγυρα Κωνσταντίνα, Ζούμπου Χρυσάνθη, Κίζηλος Νίκος, Κουτσαβδή Εύα, Κωστοπούλου Γεωργία, Μάγος Κωνσταντίνος, Μήλιου Μαντώ, Μορφόπουλος Χρήστος, Πατεστή Άννα, Ρέππα Ειρήνη, Σταματοπούλου Ιωάννα, Τασιόπουλος Χρήστος, Τριανταφύλλου Κατερίνα και Χατζηγιάννη Κονδυλία.

Επίσης, από το Ε.Κ.Ε.Π. συμμετείχαν ως συντονιστές οι κ.κ. Κάππου Αγγελική, Μέλος του Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π., Βλαχάκη Φωτεινή και Λαγάκου Ευδοκία, μέλη του Τακτικού Επιστημονικού Προσωπικού του ΕΚΕΠ και Σγουράκη Ρέα, Εξωτερική Συνεργάτης του Ε.Κ.Ε.Π.

Επιπλέον, διανεμήθηκε υλικό στους συμμετέχοντες το οποίο διαμορφώθηκε από τους κ.κ. Κάππου Αγγελική, Κουτσαβδή Εύα, Λαγάκου Ευδοκία, Μάγο Κωνσταντίνο, Παπούδη Δέσποινα, Ρέππα Ειρήνη, Σγουράκη Ρέα, Σταματοπούλου Ιωάννα και Τούμπα Λάμπρο.

Τέλος, στο πλαίσιο της Ημερίδας προσκλήθηκαν και παρουσίασαν ενημερωτικό υλικό οι εξής φορείς: Γενική Γραμματεία Απόδημου Ελληνισμού, Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες, ΕΡΜΗΣ: Σωματείο Γονέων Κηδεμόνων & Φίλων Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες, Εταιρεία Κοινωνικής και Πολιτισμικής Στήριξης Παλιννοστούντων Ομογενών “ΝΟΣΤΟΣ”, Ινστιτούτο Παιδείας Ομογενών και Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, “Πολυδύναμο Κέντρο Κοινωνικής Στήριξης & Ενσωμάτωσης Προσφύγων” του Ελληνικού Ερυθρού Σταυρού.

Στην Ημερίδα συμμετείχαν συνολικά 193 άτομα, σύμβουλοι από το χώρο της εκπαίδευσης και της απασχόλησης που απασχολούνται στην Περιφέρεια Αττικής και εκπρόσωποι άλλων φορέων.

Η παρούσα έκδοση περιλαμβάνει εισηγήσεις, υλικό που χρησιμοποιήθηκε στις Ομάδες Εργασίας, κατάλογο με ηλεκτρονικούς συνδέσμους σχετικούς με την πολυπολιτισμικότητα καθώς και συναφή ελληνική και ξενόγλωσση βιβλιογραφία.

Η έκδοση των συγκεκριμένων πρακτικών, την οποία επιμελήθηκαν για το Ε.Κ.Ε.Π. οι κ.κ. Λαγάκου Ευδοκία, Ψυχολόγος, και Τετραδάκου Σταυρούλα, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, αποτελεί συνέχεια της Ημερίδας και ένα εργαλείο για τον διαπολιτισμικά ευαισθητοποιημένο Σύμβουλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισηγήσεις

- Χαιρετισμός του προέδρου του Ε.Κ.Ε.Π. (Ι. Καρατράσογλου) 11
- Ο ρόλος της πολιτισμικής ταυτότητας στην ψυχολογική συμβουλευτική ατόμων διαφορετικής κουλτούρας (Γ. Κλεφτάρας) 14
- Ο σύμβουλος ως γεφυροποιός διαφορετικών αξιακών και πολιτιστικών πλαισίων (Α. Κάντας) 25
- Διαπολιτισμική Συμβουλευτική και Δεοντολογία (Ν. Παπαστυλιανού) 30
- Πηγαίνοντας προς ένα ευρωπαϊκό ουράνιο τόξο: Καλλιέργεια δεξιοτήτων διαπολιτισμικής συμβουλευτικής σε Εκπαιδευτικούς - Συμβούλους Προσανατολισμού (Ε. Μαστοράκη) 38
- Ακούς τη γλώσσα μου, αγαπώ και μιλώ τη δική σου, σ' εμπιστεύομαι (Θ. Πενταρβάνη) 47
- Προσεγγίζοντας τους τσιγγάνους: Μια εμπειρία διαπολιτισμικής συμβουλευτικής (Χ. Ζούμπου) 54
- Διαδικασία ένταξης - επανένταξης παλιννοστούντων, οικονομικών μεταναστών και άλλων κατηφοριών στην αγορά εργασίας (Γ. Αϊβαλιώτης) 58

2. Ασκήσεις Ομάδων Εργασίας

- Οδηγίες για τους/τις συντονιστές/στριες των Ομάδων Εργασίας 65
- Χαιρετισμοί 67
- Πως νιώθω απέναντι στο διαφορετικό 71
- Οι φράσεις του/της Συμβούλου 73
- Μελέτη περίπτωσης και παίξιμο ρόλων: Η ιστορία του Ιλλυριάν 75

3. Διαδίκτυο και Πολιτισμικότητα 79

4. Πρόσθετη Ελληνική και Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία 97



Εισηγήσεις

Χαιρετισμός Προέδρου Ε.Κ.Ε.Π.

Ιάκωβος Κατραράσογλου

Πρόεδρος του Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π.

Κυρίες και Κύριοι,
Αγαπητοί Συνάδελφοι,

Σας ευχαριστώ θερμά για την παρουσία σας στην ημερίδα που διοργανώνει το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η ημερίδα αυτή εντάσσεται στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων μας για την υποστήριξη των Λειτουργιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και υλοποιείται με την συνεργασία της Ειδικής Γραμματείας Θεμάτων Σπουδών, Επιμόρφωσης και Καινοτομιών του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και τον Ο.Α.Ε.Δ.

Θέλω ιδιαίτερα να ευχαριστήσω τους λειτουργούς Συμβουλευτικής & Επαγγελματικού Προσανατολισμού από το χώρο της εκπαίδευσης και της απασχόλησης του νομού Αττικής, γιατί ανταποκριθήκατε στο κάλεσμά μας.

Το Ε.Κ.Ε.Π., στο πλαίσιο του ρόλου του για την προώθηση του συντονισμού, την ενδυνάμωση της συνεργασίας και την υποστήριξη των φορέων και των στελεχών που προσφέρουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα, έχει κληθεί να εκπληρώσει δύο πολύ βασικούς στόχους:

- Πρώτος στόχος είναι η χάραξη εθνικής πολιτικής για την υλοποίηση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στους δύο κύριους άξονες της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης με την παροχή επιστημονικής και τεχνικής υποστήριξης στους αρμόδιους φορείς των Υπουργείων Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων και Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- Δεύτερος βασικός στόχος, είναι η ενίσχυση, πιστοποίηση και συνεχής βελτίωση των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού που παρέχει υπηρεσίες στον επαγγελματικό προσανατολισμό.

Με στόχο λοιπόν την ποιοτική αναβάθμιση και την αποτελεσματική εφαρμογή της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας, το Ε.Κ.Ε.Π. έχει την ευθύνη της πιστοποίησης των φορέων και των στελεχών παροχής υπηρεσιών ΣΥΠ. Στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του αυτής, ανέθεσε σε Επιστημονική Επιτροπή την εκπόνηση μελέτης σχετικά με τον προσδιορισμό των προϋποθέσεων και κανόνων λειτουργίας των φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥΠ, την πιστοποίηση φυσικών προσώπων, καθώς και την τήρηση των αντίστοιχων μητρώων. Το Ε.Κ.Ε.Π. αξιοποιώντας τα πορίσματα της μελέτης προετοίμασε το σχετικό Νομοθετικό Πλαίσιο της Πιστοποίησης, το οποίο ήδη έχει προωθηθεί στα συναρμόδια Υπουργεία.

Παράλληλα, για την στήριξη των Λειτουργιών ΣΥΠ στο έργο τους, στο πλαίσιο του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II του Υπουργείου Παιδείας, υλοποιούμε, μεταξύ άλλων, τα εξής βασικά έργα:

- Διασύνδεση των φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥΠ σε εθνικό επίπεδο, με τη δημιουργία δικτύου και ηλεκτρονικής πλατφόρμας επικοινωνίας μεταξύ των Φορέων και κατά συνέπεια και των Λειτουργιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού από τους χώρους της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης, απασχόλησης και άλλων φορέων, με στόχο την ενημέρωση και ανταλλαγή απόψεων σε θέματα που τους αφορούν.

- Ανάπτυξη ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων, η οποία θα αποτελέσει πηγή πληροφόρησης για θέματα που αφορούν στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ειδικότερα, η βάση δεδομένων του συστήματος θα περιέχει πληροφορίες για θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Συμβουλευτικής, Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Απασχόλησης, Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας, πληροφορίες για φορείς και υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα και το εξωτερικό, καθώς και ευκαιρίες κινητικότητας σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Δυνατότητα πρόσβασης θα παρέχεται σε ποικίλες κατηγορίες χρηστών (φορείς, σύμβουλοι, κοινό) μέσω του διαδικτύου.
- Εμπλουτισμός της βιβλιοθήκης του Ε.Κ.Ε.Π., με προμήθεια βιβλίων, περιοδικών, CD-Rom, οπτικο-ακουστικού και λοιπού υλικού, σε θέματα που σχετίζονται με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Το υλικό της βιβλιοθήκης του Ε.Κ.Ε.Π., η οποία θα είναι στη διάθεση των Συμβούλων μέσα στο επόμενο έτος, έχει προβλεφθεί να διαχέεται μελλοντικά και ηλεκτρονικά μέσω της ιστοσελίδας του Ε.Κ.Ε.Π.
- Εκπόνηση και έκδοση μελετών και εγχειριδίων και συγκεκριμένα δύο Οδηγών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε θέματα της εκπαίδευσης και της απασχόλησης, προς αξιοποίησή τους από τους αρμόδιους λειτουργούς και φορείς του Υπουργείου Παιδείας και τον Ο.Α.Ε.Δ.. Επίσης προβλέπεται η εκπόνηση μελέτης σχετικά με τα συστήματα διασφάλισης ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥΠ σε διεθνές επίπεδο και η δυνατότητα αξιοποίησης και εφαρμογής τους στη χώρα μας.

Πέρα από τις προαναφερθείσες δραστηριότητες, το Ε.Κ.Ε.Π. διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διασύνδεση των φορέων και λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού της Ελλάδας με τους αντίστοιχους φορείς και λειτουργούς στις χώρες της Ευρώπης μέσω της συμμετοχής του στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Euroguidance), στα πλαίσια του προγράμματος LEONARDO DA VINCI.

Ως το Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, το Ε.Κ.Ε.Π. στοχεύει στο να παράγει εθνική πληροφόρηση για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τις ευκαιρίες τοποθέτησης για εργασιακή εμπειρία, καθώς επίσης να παρέχει και να ανταλλάσσει αυτού του είδους την πληροφόρηση σε όλες τις χώρες της Ευρώπης με στόχο την ενίσχυση της διακρατικής κινητικότητας, τόσο προς τους ειδικούς και τους επαγγελματίες του Επαγγελματικού Προσανατολισμού όσο και προς το κοινό, μέσω των υπηρεσιών Ε.Π.

Επιπλέον, σε συνεργασία με τα άλλα ευρωπαϊκά κέντρα καλείται να παίξει ένα σημαντικό ρόλο στη συλλογική προετοιμασία υλικού προσανατολισμού και στην ανταλλαγή παραδειγμάτων καλής πρακτικής στον τομέα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Διαχείρισης Σταδιοδρομίας.

Η ειδική αποστολή του Ε.Κ.Ε.Π., ως φορέα - μέλους του ευρωπαϊκού δικτύου δίνει, επίσης ιδιαίτερη βαρύτητα στην προώθηση μεταξύ των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού της ευρωπαϊκής και πολυπολιτισμικής διάστασης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Ο στόχος αυτός έχει τεθεί ξεκάθαρα τόσο σε επίπεδο ευρωπαϊκών αποφάσεων και στρατηγικών σχεδίων δράσης που τις ακολούθησαν, όσο και σε εθνικό επίπεδο μέσω του "Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση, 2001-2003". Στο πλαίσιο αυτό διαμορφώνεται, μεταξύ άλλων, η ανάγκη εμπλουτισμού της εκπαίδευσης-κατάρτισης των Στελεχών Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε θέματα που επιβάλλει η διακρατική κινητικότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η πραγματικότητα των πολυπολιτισμικών κοινωνιών της Ευρώπης, η ανάγκη για παροχή ίσων ευκαιριών για όλους, και κατ' επέκταση, η αντιμετώπιση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας και η πρόληψη του κινδύνου κοινωνικού αποκλεισμού.

Είναι αυτονόητο ότι οι πολυπολιτισμικές κοινωνίες ενισχύουν και επιβάλλουν τον πλουραλισμό σε όλους τους τομείς, επομένως και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Είναι βέβαιο, ότι πολύ συχνά, οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, έχουν να αντιμετωπίσουν άτομα που προέρχονται από διαφορετικές εθνικές και πολιτιστικές ομάδες και ζητούν εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση, καθώς και συμβουλευτική υποστήριξη. Στο τομέα αυτό ανακύπτουν ερωτήματα όπως:

- Είναι κατάλληλα προετοιμασμένοι οι σύμβουλοι ώστε να ανταποκριθούν στις μοναδικές ανάγκες των ατόμων αυτών που προέρχονται από ένα πολιτισμικό περιβάλλον διαφορετικό από το δικό τους;
- Είναι σε θέση να εφαρμόσουν μια προσέγγιση ή να εφαρμόσουν ένα πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού που λαμβάνει υπόψη την πολιτισμική παράμετρο;
- Στο πλαίσιο ενός ολιστικού μοντέλου παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, οι σύμβουλοι απευθύνονται στις αναπτυξιακές ανάγκες των ατόμων από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα;

Αυτά και άλλα πολλά ερωτήματα γύρω από το θέμα αυτό ελπίζουμε να εγείρει η σημερινή ημερίδα, η οποία έχει ως στόχο να ευαισθητοποιήσει, να ενημερώσει και να προκαλέσει ένα γόνιμο προβληματισμό και σε ένα βαθμό να δώσει απαντήσεις σε επίπεδο πρακτικής εφαρμογής στο πλαίσιο των ομάδων εργασίας που θα πραγματοποιηθούν το απόγευμα.

Τελειώνοντας, θα ήθελα και πάλι να σας ευχαριστήσω για την ανταπόκρισή σας στο κάλεσμά μας και θα ήθελα να σας βεβαιώσω ότι η επιθυμία του Ε.Κ.Ε.Π. για συνεργασία με τα Στελέχη του Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι δεδομένη και απαραίτητη, όπως το επιβάλλουν οι εξελίξεις, αλλά και η γενικότερη πολιτική που αναπτύσσεται σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Ο ρόλος της πολιτισμικής ταυτότητας στην ψυχολογική συμβουλευτική ατόμων διαφορετικής κουλτούρας

Γιώργος Κλεφτάρας

Επίκουρος Καθηγητής
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

1. Εισαγωγή

Ένα βασικό στοιχείο των σύγχρονων κοινωνιών και ιδιαίτερα των μεγαλουπόλεων είναι η έλλειψη ομοιογένειας που τις χαρακτηρίζει. Στη σύγχρονη Ελλάδα, υπάρχουν ορισμένες μειονοτικές, αλλά σημαντικές πληθυσμιακά ομάδες ατόμων, που, αν και ελληνικής υπηκοότητας, μπορεί να διαφοροποιούνται από την πλειοψηφία των υπολοίπων, ως προς την κουλτούρα, τη θρησκεία, τη γλώσσα, την εθνότητα καταγωγής ή και άλλα ακόμη χαρακτηριστικά. Στις ομάδες αυτές ανήκουν, για παράδειγμα, οι Τσιγγάνοι, οι Μουσουλμάνοι και οι Πομάκοι στην περιοχή της Θράκης και στην περιοχή του Βοτανικού στην Αθήνα, αλλά και οι ομογενείς ποντιακής καταγωγής.

Από την άλλη μεριά, το φαινόμενο της "παγκοσμιοποίησης", η μεγάλη πρόοδος που έχει επιτευχθεί στα μέσα μεταφοράς και οι μεγάλες οικονομικές ανισότητες μεταξύ ανεπτυγμένων, υπό ανάπτυξη και υπανάπτυκτων χωρών, έχει οδηγήσει μεγάλες μάζες πληθυσμού σε μετακίνηση και μετανάστευση. Κατά κανόνα η μετακίνηση αυτή γίνεται από τις φτωχότερες προς τις πλουσιότερες χώρες. Μεταξύ αυτών, οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ειδικά τα τελευταία χρόνια η Ελλάδα, έχουν γίνει αποδέκτες μεγάλου αριθμού νόμιμων, αλλά και παράνομων μεταναστών. Στην Ελλάδα αυτή τη στιγμή, υπάρχει ένας σημαντικός αριθμός Αλβανών, Γιουγκοσλάβων, Πολωνών, Ουκρανών, Ρουμάνων, Κούρδων, Ιρανών, Αράβων, Αφρικανών και Ασιατών.

Τα άτομα αυτά προέρχονται από ένα πολύ διαφορετικό πολιτισμικό και κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο και συχνά διαφοροποιούνται ως προς την κουλτούρα, τη φυλή, τη θρησκεία ή την εθνική προέλευση, γεγονός που πολλές φορές προκαλεί τριβές με την τοπική ελληνική κοινωνία. Τέλος, μέσα στα πλαίσια της κυρίαρχης ελληνικής κουλτούρας εντάσσονται και ορισμένες μειονοτικές ομάδες ατόμων που ενώ ανήκουν διαφοροποιούνται εν μέρει από αυτήν και εντάσσονται παράλληλα και σε άλλες ευδιάκριτες κουλτούρες, όπως για παράδειγμα, τα άτομα με σωματικές ή νοητικές δυσλειτουργίες και οι ομοφυλόφιλοι. Όλες οι παραπάνω ομάδες αποτελούν πολιτισμικές μειονότητες, που ζουν εντός των ορίων της ελληνικής επικράτειας και αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα και δυσκολίες που χρήζουν ειδικής συμβουλευτικής προσέγγισης.

2. Πολιτισμικό πλαίσιο, αυτοεκτίμηση και ψυχική υγεία

Ο σύμβουλος, που πρόκειται να ασχοληθεί με άτομα διαφορετικής κουλτούρας, πρέπει να έχει συνείδηση του γεγονότος ότι η κουλτούρα και οι πολιτισμικές παραδόσεις και σκέψη επηρεάζουν το πώς ένα άτομο αντιλαμβάνεται τον εαυτό του. Η φύση και οι στόχοι του εαυτού ορίζονται με αρκετά διαφορετικό τρόπο στους ανατολικούς και δυτικούς πολιτισμούς. Στη δύση, η έννοια του εαυτού βασίζεται στην ατομικότητα, ενώ αυτός μπορεί να είναι ένας πολύ δευτερεύων στόχος σε ορισμένες ανατολικές κουλτούρες, όπου η έννοια του εαυτού περιλαμβάνει στην πράξη τους σημαντικούς άλλους. Αν και ο "μη εστιασμένος στην ατομικότητα εαυτός" αποτελεί τον κανόνα σε μερικούς ανατολικούς πολιτισμούς, στη Δύση συχνά αυτή η κατάσταση αντιμετωπίζεται ως παθολογική (Marcela, 1985). Αυτές οι διαφορές στον τρόπο που γίνεται αντιληπτός πολιτισμικά ο εαυτός, είναι συχνά υπεύθυνες για τις παραλλαγές στο πώς εκφράζεται η ψυχική ασθένεια στους διαφορετικούς πολιτισμούς.

Ένα πολύ σημαντικό συστατικό του εαυτού, που θα πρέπει να ληφθεί υπόψη στη συμβουλευτική ατόμων διαφορετικής κουλτούρας, είναι αυτό της αυτοεκτίμησης.

Η αυτοεκτίμηση θεωρείται ότι αποτελεί ένα συστατικό στοιχείο της προσωπικότητας, το οποίο επηρεάζει τις διαπροσωπικές σχέσεις, την καθημερινή διάθεση και λειτουργικότητα, και ορίζεται συνήθως ως η θετική ή αρνητική στάση του ατόμου απέναντι στον εαυτό του (Harter, 1999. Λεονταρή, 1996. Μακρή-Μπότσαρη, 2000α, 2000β, 2001. Rosenberg, 1979). Οι εθνικές ή άλλες μειονότητες συνδέονται συχνά με ορισμένα είδη κοινωνικής καταπίεσης, όπως λιγότερες ευκαιρίες για εκπαίδευση και για θέσεις απασχόλησης που αμείβονται καλά και απολαμβάνουν κοινωνικού γοήτρου. Κατά συνέπεια τα μειονοτικά άτομα σε γενικές γραμμές, είναι συχνά φτωχά, κατέχουν τις χαμηλότερες θέσεις, τις χαμηλότερα αμειβόμενες εργασίες ή είναι άνεργα ή/και άστεγα (Kessler & Neighbors, 1986. Schwartz, 1986). Όλοι αυτοί οι παράγοντες συμβάλλουν στη χαμηλή αυτοεκτίμηση των ατόμων αυτών και αυξάνουν την ευπάθεια τους στην ψυχολογική δυσλειτουργία, την κακή προσαρμογή και την ψυχοπαθολογία, όπως το άγχος, η μοναξιά, η κατάθλιψη κλπ (π.χ., Blatt, Luthar, Quinlan, & Zohar, 1996. Brage, Woodward, & Meredith, 1993. Κλεφτάρας, 1998. Kleftras, 2004. Salmela-Aro & Nurmi, 1996. Tzonichaki, Kleftras, & Malikiosi-Loizos, 1998).

Γενικά τα άτομα που ανήκουν σε μειονότητες έχουν συχνά μια απαισιόδοξη και καταθλιπτική άποψη του μέλλοντος και όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα είναι ιδιαίτερα τρωτά στα συναισθήματα χαμηλής αυτοεκτίμησης και απογοήτευσης, επειδή συχνά οι ανάγκες τους παραμελούνται, σκόπιμα ή μη, από την κυρίαρχη κοινωνική τάξη. Η χαμηλή αυτοεκτίμηση μπορεί να οδηγήσει σε τάση φυγής ή σε αντικοινωνική συμπεριφορά, όπως αυτο-χορήγηση φαρμάκων, φανταστική ενασχόληση με σκέψεις για πιθανά μεγάλα επιτεύγματα, ληστείες κλπ. Ειδικά στους εφήβους μειονοτικών ομάδων παρατηρείται μεγάλη εγκληματικότητα, εγκατάλειψη ή συστηματική αποχή από το σχολείο, απουσίες και αποβολές και σύγκρουση γενεών (Sandoval, 1988. Schwartz & Schwartz, 1993. Thomas, 1975).

Η αντιμετώπιση των ψυχολογικών δυσκολιών που παρουσιάζουν τα άτομα που ανήκουν σε πολιτισμικές ή εθνικές μειονότητες δεν είναι εύκολη. Οι παραδοσιακές θεωρίες συμβουλευτικής δεν επαρκούν και δεν φαίνεται να μπορούν να ανταποκριθούν ικανοποιητικά στις ανάγκες αυτών των ατόμων. Μια πολυπολιτισμική συμβουλευτική προσέγγιση καθίσταται αναγκαία για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των ιδιαίτερων προβλημάτων αυτών των ατόμων (Γιωτσίδη & Σταλίκας, 2004. Ivey, Bradford Ivey, & Simek-Morgan, 1993. Κλεφτάρας, 2003. Lee, 1999. Ponterotto, Casas, Suzuki, & Alexander, 2001). Η προσέγγιση του μειονοτικού πελάτη και η εγκαθίδρυση μιας ποιοτικής συμβουλευτικής σχέσης μαζί του είναι δυνατή μόνο όταν ο πελάτης ειδωθεί μέσα στο οικογενειακό και πολιτισμικό του πλαίσιο.

Τα οικογενειακά και προσωπικά προβλήματα που αντιμετωπίζει ο πελάτης διαφορετικής κουλτούρας είναι συχνά αποτέλεσμα εξωτερικών παραγόντων, όπως για παράδειγμα, άσχημη οικονομική κατάσταση, κοινωνικές διακρίσεις, ρατσισμός, σεξισμός, κλπ. Όταν μάλιστα ληφθούν υπόψη και ορισμένοι άλλοι παράγοντες όπως η φυλή, η ηλικία, το φύλο, η νοσηρότητα, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις, η κουλτούρα, η αντίληψη του κόσμου, τα ήθη και τα έθιμα του συγκεκριμένου πελάτη, τότε η ανάγκη να διευρυνθεί η κατανόηση του συμβούλου ως προς τα πολιτισμικά θέματα που αφορούν τον πελάτη του καθίσταται αναγκαία. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να τονίσουμε ότι μια από τις βασικές και κατά την άποψή μας η σημαντικότερη έννοια που εισήγαγε η πολυπολιτισμική συμβουλευτική και ψυχοθεραπεία είναι αυτή της "πολιτισμικής ταυτότητας", την οποία θα δούμε αναλυτικά αμέσως στη συνέχεια.

3. Πολιτισμική ταυτότητα και συμβουλευτική

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 είναι πολύ σημαντικό να μην αντιλαμβανόμαστε τους πελάτες μας στερεοτυπικά. Αν αυτό σε γενικές γραμμές, είναι σημαντικό για κάθε πελάτη, γίνεται απαραίτητο και ταυτόχρονα δυσκολότερο όταν πρόκειται για άτομα μειονοτήτων που συχνά έχουν διαφορετικά επίπεδα ευαισθητοποίησης ως προς τα πολιτισμικά θέματα. Είναι σημαντικό για την αποτελεσματικότητα των συμβούλων και των ψυχοθεραπευτών α) να ευαισθητοποιηθούν οι ίδιοι και να διευρύνουν τη πολιτισμική τους ταυτότητα ως προς τα πολιτισμικά θέματα που αντιμετωπίζει ο πελάτης τους και β) να διερευνήσουν το επίπεδο της πολιτισμικής

ταυτότητας του πελάτη που ανήκει σε κάποια πολιτισμική ή εθνική μειονότητα, έτσι ώστε να προσαρμόσουν αρχικά το στυλ παρέμβασής τους στο επίπεδο του και στη συνέχεια να τον βοηθήσουν να την αναπτύξει (Ivey, Bradford Ivey & Simek-Morgan, 1993).

Με βάση τους υπάρχοντες ορισμούς σχετικά με την "εθνική ταυτότητα" (Phinney, 1990. Tajfel, 1981), η "πολιτισμική ταυτότητα" αναφέρεται στην πολιτισμική συνείδηση και ενημερότητα ενός ατόμου και μπορεί να ιδωθεί ως μέρος της αυτοαντίληψης του, που προέρχεται από τη γνώση ότι ανήκει σε μια κοινωνική ομάδα καθώς και από την αξία ή το συναισθηματικό νόημα που αποδίδει στο ότι αποτελεί μέλος αυτής της ομάδας (Κλεφτάρας, 2003). Τα πιο γνωστά μοντέλα και θεωρίες όσον αφορά την πολιτισμική ταυτότητα (Myers et al., 1991) έχουν αναπτυχθεί από Αμερικανούς ασιατικής (Sue & Sue, 1990, 1999) και αφρικανικής κυρίως καταγωγής (Cross, 1991. Helms, 1985, 1990. Jackson, 1975), και αναφέρονται στην ανάπτυξη της πολιτισμικής ταυτότητας Αμερικανών αφρικανικής, ασιατικής, ευρωπαϊκής και νοτιοαμερικανικής καταγωγής. Στη συνέχεια, θα αναφερθούμε αναλυτικά στην ανάπτυξη της πολιτισμικής ταυτότητας, λόγω του κεντρικού ρόλου που κατέχει στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική και ψυχοθεραπεία.

3.1. Θεωρία ανάπτυξης της πολιτισμικής ταυτότητας

Πολλά μοντέλα έχουν, κατά καιρούς, προταθεί σε σχέση με την πολιτισμική ταυτότητα και τα περισσότερα από αυτά αναφέρονται στο πως αυτή αναπτύσσεται 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. Szapocznik et al., 1982) και ευρωπαϊκής καταγωγής (Christensen, 1989. Hardiman, 1982. Helms, 1995. Sue & Sue, 1999). Υπάρχουν επίσης και μοντέλα που αφορούν την ανάπτυξη της πολιτισμικής ταυτότητας γενικά σε άτομα μειονοτήτων (Atkinson, Morten & Sue, 1989, 1998. Helms, 1995. Sue & Sue, 1990), ενώ άλλα, πιο εξειδικευμένα, που αναφέρονται ειδικά σε μιγάδες, δηλαδή σε άτομα με γονείς διαφορετικής φυλής (Gutierrez, 1985. Poston, 1990).

Ένα από τα πιο ενδιαφέροντα και ιδιαίτερα αναπτυγμένα μοντέλα πολιτισμικής ταυτότητας, πάνω στο οποίο στηρίχτηκαν και τα περισσότερα από όσα στην συνέχεια ακολουθήσαν, είναι αυτό του Jackson και των συνεργατών του (Jackson, 1975. Jackson & Hardiman, 1983), ο οποίος προτείνει μια αναπτυξιακή θεωρία πέντε σταδίων. Αυτή η θεωρία, αν και περιγράφει πώς αναπτύσσεται και αλλάζει η πολιτισμική συνείδηση, ειδικά στην περίπτωση των Αμερικανών αφρικανικής καταγωγής, εντούτοις, μπορεί σε γενικές γραμμές να θεωρηθεί ότι ισχύει και σε περιπτώσεις, όπου εμπλέκονται εκτός από φυλετικές και άλλου τύπου πολιτισμικές διαφορές και όπου το κύριο χαρακτηριστικό είναι ότι και το ίδιο το άτομο φαίνεται να αγνοεί ή να αρνείται, να υποτιμά ή και να απορρίπτει τα φυσικά χαρακτηριστικά της φυλής και την κουλτούρα από την οποία προέρχεται. Σύμφωνα με τον Jackson (1975) και τη θεωρία του, η αποτελεσματικότητα ενός συγκεκριμένου συμβούλου συσχετίζεται άμεσα με τη δυνατότητά του να αξιολογεί την πολιτισμική ταυτότητα ή με άλλα λόγια την πολιτισμική συνείδηση του πελάτη του. Στα πλαίσια της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής και θεραπείας η "Θεωρία Ανάπτυξης της Πολιτισμικής Ταυτότητας" μπορεί να διευκολύνει την ανάπτυξη της κριτικής συνείδησης του και να δώσει τη δυνατότητα στους πελάτες 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 ατόμου και αφετέρου η εξέλιξη της πολιτισμικής του συνείδησης ή με άλλα λόγια η σταδιακά αυξανόμενη ενημερότητα του εαυτού σε σχέση με τους άλλους και την κοινωνία. Κάθε στάδιο της Θεωρίας Ανάπτυξης της Πολιτισμικής Ταυτότητας έχει την ιδιαίτερη αξία του στην προσωπική ανάπτυξη ενός ατόμου. Η πολιτισμική συνείδηση και η ανάπτυξη της πολιτισμικής ταυτότητας αναφέρεται σε ένα συγκεκριμένο κάθε φορά πολιτισμικό θέμα ή κατάσταση. Αν και ένα άτομο μπορεί να επιτύχει ένα υψηλό επίπεδο πολιτισμικής συνείδησης σε ένα συγκεκριμένο πολιτισμικό θέμα, εντούτοις, καθώς αντιμετωπίζει νέα θέματα, μπορεί να γυρίσει σε πιο αρχικά στάδια πολιτισμικής ενημερότητας. Τα πέντε στάδια ανάπτυξης της πολιτισμικής ταυτότητας σύμφωνα με τον Jackson είναι τα ακόλουθα:

1. Αφέλεια: Το άτομο δεν έχει καμία συνείδηση του εαυτού του ως ανήκων σε μια πολιτισμική, φυλετική ή εθνική μειονοτική ομάδα (π.χ., τα παιδιά δεν καταλαβαίνουν τη διαφορά, τη σημασία και το νόημα του χρώματος του δέρματος). Τα άτομα σε αυτό το στάδιο δε γνωρίζουν και δεν είναι ευαισθητοποιημένα στα πολιτισμικά θέματα που αφορούν τους ίδιους και την κατάστασή τους. Συχνά μάλιστα, ακόμη και άτομα που ανήκουν στην κυρίαρχη πλειοψηφική ομάδα, δεν έχουν συνείδηση της σημασίας που αυτή η θέση έχει στην κοινωνία, αλλά ούτε και των προνοιών που λόγω αυτής απολαμβάνουν.

2. Αποδοχή: Η αποδοχή μπορεί να είναι παθητική ή ενεργητική. Σε αυτό το στάδιο η προσωπική ταυτότητα καθορίζεται από "τον άλλο" και συχνά από την αντίδραση ενάντια στην κυρίαρχη κουλτούρα (π.χ., ένα άτομο πολιτισμικής μειονότητας μπορεί να σκέφτεται για τον εαυτό του ως "μη Έλληνας"). Ο τρόπος με τον οποίο η κυρίαρχη ομάδα αντιλαμβάνεται το πώς πρέπει να είναι και να πορεύεται κάποιος στη ζωή θεωρείται ως ο σωστός τρόπος. Το άτομο δεν συνειδητοποιεί τη σημασία και το ρόλο που παίζει το κοινωνικό και πολιτισμικό "σύστημα" στη ζωή του, αποδέχεται την καθεστηκυία τάξη και είναι πιθανό να έχει μια υποτακτική στάση και να είναι ιδιαίτερα συνεργάσιμο με τα άτομα που ανήκουν στην κυρίαρχη ομάδα. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η πολιτισμική ενημερότητα σε αυτή τη φάση εστιάζεται στο διαχωρισμό από την κυρίαρχη κοινωνική ομάδα, αλλά αυτό στην ουσία, δεν μεταφράζεται σε μια θετική στάση ως προς τη μειονοτική κατάσταση. Ένα άτομο σε αυτό το στάδιο φαίνεται ότι έχει πολλά να ωφεληθεί από την συνεργασία του με ένα σύμβουλο που και ο ίδιος ανήκει στην ίδια με αυτό πολιτισμική μειονότητα.

3. Αντίσταση και αναγνώριση: Αυτό το στάδιο μπορεί να είναι επίσης παθητικό ή ενεργητικό. Τα άτομα αναγνωρίζουν το γεγονός ότι το να ανήκουν σε μια συγκεκριμένη μειονοτική ομάδα (το να είναι τσιγγάνοι για παράδειγμα) αποτελεί από μόνο του μια ταυτότητα. Συνειδητοποιούν την υπάρχουσα καταπίεση ενάντια στην δική τους μειονοτική ομάδα και συχνά βιώνουν έντονο θυμό όσον αφορά τις κρατικές υπηρεσίες και την κοινωνία γενικότερα για την έλλειψη στήριξης και ευαισθησίας, αλλά για το ότι και τα ίδια τα άτομα υπήρξαν και χρησιμοποιήθηκαν ως εργαλείο του "συστήματος". Έχοντας επίγνωση όλα τα παραπάνω τα μειονοτικά άτομα παίρνουν μέτρα και προβαίνουν σε ενέργειες, έτσι ώστε να προκαλέσουν κάποια αλλαγή στην υπάρχουσα αρνητική κατάσταση που τα ταλαιπωρεί. Σε μερικές περιπτώσεις μπορούν ενεργά ή παθητικά να αρνηθούν να συνεργαστούν με έναν σύμβουλο που ανήκει στην κυρίαρχη κουλτούρα. Σε αυτό το στάδιο τα μειονοτικά άτομα μπορεί να στραφούν εντελώς ενάντια στην κυρίαρχη κουλτούρα και να βυθιστούν ολοκληρωτικά στην δική τους ιστορία και κοινότητα.

4. Επαναπροσδιορισμός και προβληματισμός: Η συνειδητοποίηση του ότι κάποιος ανήκει σε μια ορισμένη μειονοτική ομάδα συνεχίζεται. Το άτομο είναι υπερήφανο για την ταυτότητά του και συχνά αποφεύγει τα μέλη της κυρίαρχης κουλτούρας προκειμένου να βρει τον εαυτό του και τον εαυτό του σε σχέση με άλλα άτομα της ίδιας μειονοτικής ταυτότητας. Σε αυτό το σημείο η κυρίαρχη κουλτούρα είναι κατά κάποιο τρόπο μη σημαντική για το άτομο. Στην πραγματικότητα το ουσιαστικό σημείο αυτού του σταδίου είναι η ανάπτυξη και η καθιέρωση μιας στέρεας μειονοτικής ταυτότητας.

5. Πολυεπίπεδη εσωτερίκευση: Τα άτομα σε αυτή τη φάση είναι πλήρως συνειδητοποιημένα για το ότι ανήκουν σε μια ορισμένη μειονοτική ομάδα, είναι υπερήφανα για τον εαυτό τους και πολιτισμικά ενήμερα για τους άλλους. Δεν έχουν πια μια παθητική ή ενεργητική αμυντική στάση απέναντι στην κυρίαρχη κουλτούρα, είναι σε θέση να αναγνωρίσουν και να δεχτούν τις θετικές και αξιολογικές πλευρές της, ενώ αγωνίζονται ενάντια στις αρνητικές, όπως ο ρατσισμός, οι διακρίσεις και η καταπίεση. Αυτά τα άτομα είναι σε θέση να δεχτούν την καθεστηκυία τάξη σε ορισμένα της σημεία κατά περιόδους, αλλά είναι επίσης ικανά να θυμώσουν και να αντιταχθούν ενεργητικά όταν χρειαστεί. Έχουν μια πολυεπίπεδη αντίληψη του κόσμου.

Το πέμπτο επίπεδο της "Θεωρίας της Ανάπτυξης της Πολιτισμικής Ταυτότητας" του Jackson έχει αναμφισβήτητα σημαντικά πλεονεκτήματα. Παρόλα αυτά, αυτό το επίπεδο περιλαμβάνει μια πολύπλευρη κατάτμηση της συνείδησης, η οποία μπορεί να είναι γνωστικά και συναισθηματικά σκληρή και μερικές φορές καθιστά τη δράση δύσκολη. Αντίθετα, τα δύο πρώτα στάδια της άρνησης και της αποδοχής μπορούν μερικές φορές να αποδειχθούν απαραίτητα για την επιβίωση και την προστασία ενάντια στο άγχος, που προκαλεί το παράλογο και μη υγιές της όλης κατάστασης, που χαρακτηρίζεται από κοινωνική καταπίεση, ρατσισμό, σεξισμό και κοινωνικές διακρίσεις.

3.2. Πολιτισμική ταυτότητα συμβούλου

Αξίζει να σημειωθεί, ότι εάν η πολιτισμική ταυτότητα του πελάτη αποτελεί ένα σημαντικό θέμα, το επίπεδο πολιτισμικής συνείδησης του συμβούλου είναι ακόμα πιο σημαντικό, ειδικά όταν δουλεύει με άτομα διαφορετικής κουλτούρας ή εθνικών μειονοτήτων. Ιδιαίτερα ουσιαστική, στο χώρο αυτό, είναι η συμβολή του Ponterotto και των συνεργατών του (Ponterotto, 1988. Sabnani, Ponterotto & Borodovsky, 1991), οι οποίοι προσπάθησαν να συνθέσουν τα διάφορες θεωρίες σχετικά με την ανάπτυξη της ταυτότητας ατόμων που ανήκουν στην κυρίαρχη κουλτούρα.

Κατέληξαν λοιπόν, σε ένα αναπτυξιακό μοντέλο εκπαίδευσης ειδικά φτιαγμένο και προσαρμοσμένο για λευκούς συμβούλους και θεραπευτές, οι οποίοι, στη συντριπτική τους πλειοψηφία στο δυτικοευρωπαϊκό κόσμο, ανήκουν στα κυρίαρχα πολιτισμικά και κοινωνικά στρώματα. Πρόκειται για ένα μοντέλο τεσσάρων σταδίων, που περιγράφει την ανάπτυξη της πολιτισμικής ταυτότητας των συμβούλων ή των ψυχοθεραπευτών, όταν αυτοί έρχονται αντιμέτωποι με πολυπολιτισμικά θέματα. Αν και το μοντέλο αυτό αναπτύχθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες για Αμερικανούς συμβούλους και θεραπευτές ευρωπαϊκής καταγωγής, είναι πεποίθησή μας, ότι μπορεί επίσης, με επιτυχία να εφαρμοστεί και σε συμβούλους και θεραπευτές άλλων πολιτισμικών υποβάθρων και ειδικότερα Ευρωπαίων.

1. Προ-έκθεση: Ο σύμβουλος δεν γνωρίζει και δεν είναι ευαισθητοποιημένος στα πολυπολιτισμικά θέματα και δεν έχει ποτέ του δει τη συμβουλευτική και την ψυχοθεραπεία ως πολυπολιτισμικές διαδικασίες. Μπορεί συνειδητά να θεωρεί ότι όλοι οι άνθρωποι και επομένως και όλοι οι πελάτες θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο, "ως άνθρωποι", αλλά ασυνείδητα να μην είναι ανεκτικός στις πολιτισμικές διαφορές, ενθαρρύνοντας με τη συμπεριφορά του το ρατσισμό, το σεξισμό και γενικότερα τις διακρίσεις. Μερικές φορές μάλιστα, μπορεί αφελώς, πραγματικά να προσπαθεί να συμπεριφερθεί σε όλους τους πελάτες με τον ίδιο τρόπο, γεγονός που δείχνει ότι δεν έχει αντιληφθεί το εύρος και το βάθος της πολυπολιτισμικότητας. Οι σύμβουλοι σε αυτό το στάδιο, δεν έχουν συνείδηση των δικών τους πολιτισμικών προκαταλήψεων και μπορεί να μην συνειδητοποιούν ότι ανήκουν στην κυρίαρχη κουλτούρα, καθώς και το νόημα που αυτό έχει στην κοινωνία μας.

2. Έκθεση: Οι σύμβουλοι σε αυτό το στάδιο έχουν έρθει σε επαφή με τα πολυπολιτισμικά θέματα και αρχίζουν να συνειδητοποιούν τις πολιτισμικές διαφορές, τις κοινωνικές διακρίσεις και την υπάρχουσα καταπίεση, που υφίστανται τα άτομα που ανήκουν σε πολιτισμικές ή εθνικές μειονότητες. Σε αυτή τη φάση, οι σύμβουλοι μπορεί να είναι ανήσυχοι και αναστατωμένοι σε σχέση με αυτήν την ευαισθητοποίηση και την καινούργια γνώση που απέκτησαν. Συχνά μάλιστα βρίσκονται σε σύγχυση γιατί δεν ξέρουν πώς να χρησιμοποιήσουν στην πράξη αυτήν τη νέα κατανόηση και συνειδητοποίηση στη αντιμετώπιση πελατών διαφορετικής κουλτούρας.

3. Φανατισμός ή αμυντική στάση: Σε αυτό το στάδιο οι σύμβουλοι είναι ενήμεροι και έχουν συνείδηση των πολυπολιτισμικών θεμάτων. Σύμφωνα με την προσωπικότητα και την ευαισθητοποίησή τους, οι σύμβουλοι σε αυτή τη φάση, μπορεί να αναπτύξουν δύο διαφορετικές και εκ πρώτης όψεως αντιθετικές στάσεις απέναντι στα πολυπολιτισμικά θέματα. Ορισμένοι τείνουν να είναι επικριτικοί και επιφυλακτικοί ως προς την κυρίαρχη κουλτούρα και αναπτύσσουν μια ήσυχη αμυντική στάση. Αυτοί οι σύμβουλοι δίνουν έμφαση στο "σύστημα" και στα μειονεκτήματα του δυτικού πολιτισμού και της ευρωκεντρικής συμβουλευτικής θεωρίας, που επικεντρώνεται στην προσωπική ευθύνη του ατόμου και δεν παίρνει σοβαρά υπόψη το ρόλο του περιβάλλοντος στα προβλήματα που αναπτύσσει το άτομο. Παρόλα αυτά όμως, οι σύμβουλοι αυτής της κατηγορίας, αποτραβιούνται τελικά στην προβλεψιμότητα της δυτικοευρωπαϊκής κουλτούρας που φαίνεται να αμφισβητούν.

Από την άλλη μεριά πάλι, κάποιοι άλλοι σύμβουλοι θυμώνουν με τα όσα και οι ίδιοι σχετικά πρόσφατα έχουν συνειδητοποιήσει για την καταπίεση και τις κοινωνικές διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα πολιτισμικών μειονοτήτων. Γίνονται ένθερμοι υποστηρικτές της πολυπολιτισμικότητας και ίσως και λόγω ενοχών παρουσιάζονται αυστηροί και πολύ λίγο ανεκτικοί με όσους συναδέλφους τους δεν είναι ευαισθητοποιημένοι στα πολυπολιτισμικά θέματα και στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα διαφορετικής κουλτούρας.

4. Σύνθεση και ενσωμάτωση: Σε αυτή τη φάση οι σύμβουλοι έχουν μια καλή πολιτισμική συνείδηση. Είναι ενήμεροι τόσο για τη δική τους πολιτισμική ταυτότητα και το δικό τους πολιτισμικό πλαίσιο αναφοράς όσο και για αυτά των πελατών τους. Έχουν επίγνωση του γεγονότος ότι ένα ατομικό θέμα μπορεί στην πραγματικότητα να προέρχεται από την οικογένεια, και ότι ένα οικογενειακό θέμα μπορεί με τη σειρά του να προέρχεται από προβλήματα στην ομάδα, την κοινότητα, την πολιτεία ή ακόμα και τη χώρα. Σέβονται τα εναλλακτικά πλαίσια αναφοράς και συνειδητοποιούν ότι η όλη διαδικασία είναι πολύπλοκη: ένας σύμβουλος δεν μπορεί να γνωρίζει, εξ' αρχής, όλα τα πολυπολιτισμικά θέματα που αφορούν τους πελάτες του και επηρεάζουν τη συμβουλευτική σχέση. Η ανάπτυξη της πολιτισμικής συνείδησης αποτελεί στην ουσία μια διαδικασία ζωής και οι σύμβουλοι σε αυτό το στάδιο είναι έτοιμοι να ακούσουν προσεκτικά τους πελάτες τους και να μάθουν από αυτούς.

3.3. Επιφυλάξεις και περιορισμοί των μοντέλων ανάπτυξης της πολιτισμικής ταυτότητας

Τα μοντέλα του Jackson (Jackson, 1975. Jackson & Hardiman, 1983) και του Ponterotto (1988), αλλά και όλα τα μοντέλα ανάπτυξης της πολιτισμικής ταυτότητας που βασίζονται σε στάδια έχουν δεχτεί κατά καιρούς κριτικές (Constantine, Richardson, Benjamin, & Wilson, 1998. Gutierrez, 1985. Lee, 1999. Sue & Sue, 1999). Μια επιφύλαξη, για παράδειγμα που διατυπώνεται, είναι ότι στα μοντέλα-σταδίων αφήνεται πάντα να υπονοηθεί ότι υπάρχει γραμμικότητα. Αυτό βέβαια δεν ήταν πάντα 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 μειονοτικοί πελάτες όσο και σύμβουλοι, που ανήκουν στην κυρίαρχη κουλτούρα, τείνουν να ακολουθούν χοντρικά τα στάδια που προαναφέρθηκαν. Μερικοί τείνουν να προχωρούν από το ένα στο άλλο σχετικά γρήγορα, άλλοι να παραμένουν σε ένα κυρίως στάδιο, ενώ ορισμένοι, τέλος, κάτω από ορισμένες συνθήκες, μπορεί να παλινδρομήσουν σε προηγούμενα στάδια (Sue & Sue, 1999).

Μία άλλη επιφύλαξη, που απευθύνεται και αφορά όλα σχεδόν τα αναπτυξιακά μοντέλα, είναι η αξιολογική αντιμετώπιση των σταδίων. Αυτή αναφέρεται στο γεγονός ότι στις διάφορες αναπτυξιακές θεωρίες υπονοείται γενικά, ότι κάθε επόμενο στάδιο είναι κατά κάποιο τρόπο, καλύτερο, αποτελεί ανώτερη μορφή του προηγούμενου και αντιστοιχεί σε μια υγιέστερη λειτουργικότητα όσον αφορά την πολυπολιτισμική συνείδηση. Κριτική επίσης αποτελεί και η διαπίστωση ότι όλες οι θεωρίες ανάπτυξης της πολιτισμικής ταυτότητας έχουν ως σημείο έναρξης την αλληλεπίδραση του ατόμου με μια καταπιεστική κοινωνία και την πεποίθησή τους ότι το άτομο δεν έχει μια καλά ανεπτυγμένη πολιτισμική ταυτότητα σε σχέση με την πολιτισμική ομάδα στην οποία ανήκει. Σύμφωνα λοιπόν, με αυτές τις θεωρίες, η κυρίαρχη κουλτούρα θεωρείται καλύτερη και πιο αξιόλογη από το άτομο, το οποίο και παρουσιάζει τάσεις συμμόρφωσης ως προς αυτή. Αυτή η πεποίθηση όμως δεν φαίνεται να επιβεβαιώνεται εμπειρικά, δεδομένου ότι πολλοί μετανάστες για παράδειγμα, συχνά παρουσιάζουν μια πολύ καλή πολιτισμική ταυτότητα σε σχέση με την κουλτούρα από την οποία προέρχονται (Sue & Sue, 1999).

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, είναι πιθανόν ότι τα στάδια, που περιγράψαμε σε σχέση με την ανάπτυξη της πολιτισμικής ταυτότητας, ίσως να ισχύουν περισσότερο για άτομα μειονοτήτων που επηρεασμένα από την κυρίαρχη πολιτισμική ομάδα δεν αξιολογούν θετικά και ενδεχομένως υποτιμούν τα φυσικά χαρακτηριστικά της φυλής τους αλλά και την κουλτούρα από την οποία προέρχονται. Αυτό φαίνεται να ισχύει κυρίως στις περιπτώσεις ατόμων, που γεννήθηκαν και μεγάλωσαν σε πολιτισμικά πλαίσια διαφορετικά από αυτά των γονιών τους, όπου αν και γνωρίζουν τις αξίες, τις στάσεις και τις αντιλήψεις της κουλτούρας από την οποία προέρχονται οι οικογένειές τους, εντούτοις, αυτές είναι διαφορετικές, δεν στηρίζονται και ίσως περιφρονούνται ή και απορρίπτονται από το πολιτισμικό πλαίσιο στο οποίο τα άτομα αυτά ζουν και μεγαλώνουν. Είναι πιθανό, για παράδειγμα, ότι τα στάδια αυτά διαφοροποιούνται στην περίπτωση μεταναστών ή ατόμων που έχουν πρόσφατα έρθει στην Ελλάδα, έχουν φύγει από την πατρίδα τους κάτω από καλές συνθήκες και αντιμετωπίζουν θετικά τις αξίες, τις στάσεις και τις αντιλήψεις της δικής τους κουλτούρας, διατηρώντας μια καλή πολιτισμική ταυτότητα σε σχέση με αυτή.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση, τα στάδια που προαναφέραμε πιθανόν να έχουν εφαρμογή στη δεύτερη γενιά μεταναστών, δηλαδή στα παιδιά αυτών των μεταναστών, που γεννήθηκαν και μεγαλώνουν στην Ελλάδα.

Χωρίς αμφιβολία, τα μοντέλα ανάπτυξης της πολιτισμικής ταυτότητας χρειάζονται περαιτέρω μελέτη και έρευνα προκειμένου να διερευνηθούν οι διάφορες συνιστώσες και παράμετροι που επηρεάζουν την ανάπτυξη της πολιτισμικής συνείδησης, όπως για παράδειγμα το φύλο, η ηλικία, η κοινωνική τάξη κλπ. Επίσης, το γεγονός, ότι ένα άτομο προχωρεί γνωστικά από το ένα στάδιο στο άλλο, ίσως δεν συνοδεύεται απαραίτητα και από τις ανάλογες αλλαγές στις στάσεις του, αλλά και στις συναισθηματικές και συμπεριφορικές συνιστώσες της πολιτισμικής του ταυτότητας. 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).

Τέλος, παρά τις όποιες επιφυλάξεις και κριτικές που έχουν δεχτεί τα μοντέλα σταδίων, θεωρούμε ότι τόσο το μοντέλο του Jackson (Jackson, 1975. Jackson & Hardiman, 1983), όσο και αυτό του Ponterotto (1988), μπορούν, τηρουμένων των αναλογιών και λαμβανομένων υπόψη των περιορισμών τους, να αποδειχθούν ιδιαίτερα χρήσιμα τόσο για τους πελάτες πολιτισμικών και εθνικών μειονοτήτων όσο και για τους συμβούλους που θέλουν να γνωρίσουν το επίπεδο της πολιτισμικής τους συνείδησης και ενημερότητας, να αναπτύξουν την πολιτισμική τους ταυτότητα και να διερευνήσουν το ρόλο της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής στην πρακτική τους.

4. Συμπεράσματα

Η αποτελεσματικότητα της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής και ψυχοθεραπείας, αλλά και η ικανότητα αποφυγής των διαφόρων δυσκολιών και εμποδίων, που συναντώνται, είναι άμεσα συνδεδεμένες με το επίπεδο ανάπτυξης της πολιτισμικής ταυτότητας τόσο του πελάτη όσο και του συμβούλου. Είναι ανάγκη να διερευνηθούν οι επιπτώσεις που μπορεί να έχουν στη συμβουλευτική διαδικασία οι διάφοροι συνδυασμοί σταδίων που προκύπτουν μεταξύ συμβούλου και πελάτη και αυτό γιατί, όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, η θεραπευτική διαδικασία εξαρτάται άμεσα από το στάδιο ανάπτυξης της πολιτισμικής ταυτότητας και των δύο βασικών πόλων (συμβούλου - πελάτη) που συμμετέχουν σε αυτή. Είναι γνωστό, ότι το στάδιο πολιτισμικής συνείδησης του συμβούλου έχει πολύ σημαντικές επιπτώσεις στον πελάτη και παίζει καθοριστικό ρόλο στην αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής διαδικασίας και μπορεί να την αυξήσει ή να την μειώσει, να την επιταχύνει ή να την καθυστερήσει.

Ένας σύμβουλος ή θεραπευτής, για παράδειγμα, που ο ίδιος ανήκει στην κυρίαρχη κουλτούρα και βρίσκεται σε ένα αρχικό σχετικά στάδιο πολιτισμικής ευαισθητοποίησης και ενημερότητας, αντιλαμβάνεται συνειδητά ή ασυνείδητα τις δικές του αξίες και νόρμες ως παγκόσμιες και τη κυρίαρχη κουλτούρα ως την πιο αξιολογή και την πιο ανεπτυγμένη, ενώ όλες τις άλλες ως κατώτερες. Αυτός ο σύμβουλος μπορεί, χωρίς πρόθεση κυρίως, να προκαλέσει σοβαρή βλάβη στον πολιτισμικά διαφοροποιημένο πελάτη, με την έννοια ότι μπορεί, για παράδειγμα, αφενός να ενισχύσει την τάση του για συμμόρφωση και να μην τον ενθαρρύνει στην κριτική αντιμετώπιση της κυρίαρχης κουλτούρας και αφετέρου να ενισχύσει τα αρνητικά συναισθήματα του ως προς την κουλτούρα από την οποία προέρχεται.

Από την άλλη μεριά πάλι ένας σύμβουλος, που ο ίδιος βρίσκεται σε πιο προχωρημένο στάδιο πολιτισμικής συνείδησης σε σχέση με τον μειονοτικό πελάτη του, αλλά που όμως δεν γνωρίζει και δεν έχει ευαισθητοποιηθεί ως προς την δυναμική ανάπτυξης της πολιτισμικής ταυτότητας, μπορεί ενδεχομένως, να δυσκολεύεται ή και να αδυνατεί να κατανοήσει το γιατί ο πελάτης του φαίνεται να υποτιμά ή και να απορρίπτει την κουλτούρα από την οποία προέρχεται. Η έλλειψη αυτή κατανόησης, μπορεί να οδηγήσει τον σύμβουλο σε λανθασμένα συμπεράσματα και σε μια αρνητική, υποτιμητική ή και περιφρονητική ακόμη στάση απέναντι στον πελάτη του, τον οποίο ενδεχομένως αντιλαμβάνεται ως κάποιον που κυριολεκτικά εκποιεί την κουλτούρα και την πολιτισμική του παράδοση.

Χωρίς αμφιβολία, έχουμε πολύ δρόμο μπροστά μας, προκειμένου να κατανοήσουμε τον ιδιαίτερα πολύπλοκο αυτό χώρο τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο, γεγονός που απαιτεί συντονισμένες και καλά σχεδιασμένες ερευνητικές προσπάθειες. Τέλος, κάτω από τη πίεση των νέων δεδομένων, η ανάγκη αυξημένης αυτογνωσίας, ενημερότητας και συνειδητοποίησης των συμβούλων και των ψυχοθεραπευτών ως προς τις προσωπικές τους προκαταλήψεις, στερεότυπα, αξίες, εικασίες και προσδοκίες σε σχέση με την ανθρώπινη συμπεριφορά, καθίσταται επιτακτική, ιδιαίτερα όταν αυτή αφορά άτομα πολιτισμικών μειονοτήτων.

Ο ρόλος της πολιτισμικής ταυτότητας στην ψυχολογική
συμβουλευτική ατόμων διαφορετικής κουλτούρας

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 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., Morten, G., & Sue, D. W. (1998). *Counseling American minorities* (5th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- 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.
- Blatt, S. L., Luthar, S., Quinlan, D. M., & Zohar, A. (1996). Levels of relatedness within the dependency factor of the Depressive Experiences- Questionnaire for Adolescents. *Journal of Personality Assessment*, 67, 52-71.
- Brage, D., Woodward, L., & Meredith, W. (1993). Correlates of loneliness among Midwestern adolescents. *Adolescence*, 28, 685-693.
- Casas, J. M., & Pytluk, S. D. (1995). Hispanic identity development. In J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki, & C. M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 155-180). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Christensen, P. (1989). Cross-cultural awareness development: A conceptual model. *Counselor Education and Supervision*, 28, 270-289.
- Constantine, M. C., Richardson, T. Q., Benjamin, E. M., & Wilson, J. W. (1998). An overview of black racial identity theories: Limitations and considerations for future theoretical conceptualizations. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 95-99.
- Cross, W. (1991). *Shades of black*. Philadelphia: Temple University Press.
- Cross, W. E. (1971). The Negro-to-Black conversion 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, L. A. Suzuki, & C. M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 93-122). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Γιωτσίδη, 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.
- Gutierrez, F. J. (1985). Bicultural personality development: A process model. In E. Garcia & R. Radilla (Eds.), *Advances in bilingual education research* (pp. 96-124). Tucson: University of Arizona Press.
- 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).
- Harter, S. (1999). *The construction of the self: a developmental perspective*. New York: Guilford.
- Helms, J. E. (1985). Toward a theoretical explanation of the effects of race on counseling: A Black and White model. *Counseling Psychologist*, 12, 153-165.
- Helms, J. E. (1990). *Black and white racial identity*. Westport, CT: Greenwood.

- Helms, J. E. (1995). An update of Helms's White and people of color racial identity models. In J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki & C. M. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 181-198). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ivey, A. E., Bradford Ivey, M., & Simek-Morgan, L. (1993). *Counseling and psychotherapy: A multicultural perspective* (3rd ed.). Boston, USA: Allyn and Bacon.
- Jackson, B. (1975). Black identity development. *Journal of Educational Diversity and Innovation*, 2, 19-25.
- 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.
- Kessler, R., & Neighbors, H. (1986). A new perspective on the relationships among race, social class and psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 27, 107-115.
- 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).
- 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.
- Kleftaras, G. (2004). *La depression: Approche cognitive et comportementale*. Paris: L'Harmattan.
- Κλεφτάρας, Γ. (1998). *Η κατάθλιψη σήμερα: Περιγραφή, διάγνωση, θεωρίες και ερευνητικά δεδομένα*. 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, 362-377.
- Lee, W. M. L. (1999). *An introduction to multicultural counseling*. Philadelphia, PA: Accelerated Development.
- Λεονταρή, Α. (1996). *Αυτοαντίληψη*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Marsella, A. J. (1985). Culture, self and mental disorder. In A. J. Marsella, G. Devos & F. L. K. Hsu (Eds.), *Culture and self: Asian and western perspectives* (pp. 281-307). New York: Tavistock.
- Myers, L., Speight, S., Highlen, P., Cox, C., Reynolds, A., Adams, E., & Hanley, P. (1991). Identity development and worldview: Toward an optimal conceptualization. *Journal of Counseling and Development*, 54, 54-55.
- Μακρή-Μπότσαρη, Ε. (2000α). Η έννοια του εαυτού εφήβων και οι σημαντικοί άλλοι. *Ψυχολογία: Το Περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας*, 7, 88-113.
- Μακρή-Μπότσαρη, Ε. (2000β). Η σπουδαιότητα των επιμέρους τομέων αυτοαντίληψης ως παράγοντας διαφοροποίησης της συνάφειάς τους με την αυτοεκτίμηση. *Ψυχολογία: Το Περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας*, 7, 223-239.
- Μακρή-Μπότσαρη, Ε. (2001). *Αυτοαντίληψη και Αυτοεκτίμηση: Μοντέλα, ανάπτυξη, λειτουργικός ρόλος και αξιολόγηση*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Phinney, J. (1990). Ethnic identity in adolescence and adulthood: A review of research. *Psychological Bulletin*, 108, 499-514.
- Ponterotto, J. (1988). Racial consciousness development among White counselor trainees. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 16, 146-156.
- Ponterotto, J. G., Casas, J. M., Suzuki, L. A., & Alexander, C. M. (Eds.) (2001). *Handbook of multicultural counseling* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Poston, W. S. C. (1990). The biracial identity development model: A needed addition. *Journal of Counseling and Development*, 69, 152-155.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Ruiz, A. S. (1990). Ethnic identity: Crisis and resolution. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 18, 29-40.
- Sabnani, H. B., Ponterotto, J. G., & Borodovsky, L. G. (1991). White racial identity development and cross-cultural counselor training. *The Counselor Psychologist*, 19, 76-102.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J. E. (1996). Uncertainty and confidence in interpersonal projects: Consequences for relationships and wellbeing. *Journal of Social and Personal Relationships*, 134, 109-122.
- Sandoval, J. (Ed.). (1988). *Crisis counseling intervention and prevention in the schools*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Schwartz, A. (1986). The poor. In H. L. Gochros, J. S. Gochros & J. Fischer (Eds.), *Helping the sexually oppressed* (pp. 132-140). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schwartz, A., & Schwartz, R. M. (1993). *Depression, theories and treatments: Psychological, biological and social perspectives*. New York: Columbia University Press.
- Sue, D. W., & Sue, D. (1990). *Counseling the culturally different* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Sue, D. W., & Sue, D. (1999). *Counseling the culturally different: Theory and Practice* (3rd ed.). New York: Wiley.
- Sue, S. & Sue, D. W. (1971). Chinese-American personality and mental health. *Amerasian Journal*, 1, 36-49.
- Szapocznik, J., Santisteban, D., Kurtines, W. M., Hervis, O. E., & Spencer, F. (1982). Life enhancements counseling: A psychosocial model of services for Cuban elders. In E. E. Jones & S. J. Korchin (Eds.), *Minority mental health* (pp. 296-329). New York: Praeger.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. New York: Cambridge University Press.
- Thomas, C. S. (1975). Depression and nonwhiteness. In *On understanding depression: A report of the 1975 national conference on depressive disorders* (pp. 21-22). Arlington, VA: National Association for Mental Health.
- Tzonichaki, I., Kleftaras, G., & Malikiosi-Loisos, M. (1998). Differences in loneliness among low, moderate and high self-esteem young and older adults. *World Federation of Occupational Therapists Bulletin*, 37, 30-37.
- Zera, D. (1992). Coming of age in a heterosexist world: The development of gay and lesbian adolescents. *Adolescence*, 27, 849-854.

Ο σύμβουλος ως γεφυροποιός διαφορετικών αξιακών και πολιτιστικών πλαισίων

Αριστοτέλης Κάντας

Αναπληρωτής Καθηγητής

Πανεπιστήμιο Πατρών

Όταν μπαίνουμε σε ένα θέμα όπως είναι το διαπολιτισμικό αμέσως πρέπει να καταλάβουμε ότι το γνωστικό πλαίσιο μέσα στο οποίο θα το δούμε θα πρέπει να είναι και αυτό πολύ παραγωγικό με την έννοια ότι ίσως μερικές φορές δεν πρέπει να σκεφτόμαστε όπως σκεφτόμαστε ως μέλη μιας συγκεκριμένης κοινωνίας και ενός πολιτισμού.

Το πρώτο πράγμα το οποίο πρέπει να επισημάνω είναι ότι αυτή η ίδια η συμβουλευτική της σταδιοδρομίας κλείνει τώρα απ' τον καιρό της επίσημης θεσμοθέτησής της, περίπου έναν αιώνα. Αυτό σημαίνει ότι σε γενικές γραμμές όλους τους προηγούμενους αιώνες ήταν κάτι που ήταν περιττό, δεν έδενε απόλυτα με τον τρόπο εκείνης της εποχής. Εάν πούμε ότι η συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ξεκινάει περίπου πριν 100 χρόνια, πριν 50 χρόνια έχουμε την πρώτη ουσιαστική διατύπωσή της από τον Super στη δεκαετία του '50.

Τόσο στην Αμερική απ' όπου ξεκίνησε η συμβουλευτική της σταδιοδρομίας όσο και στις ευρωπαϊκές χώρες, από την αρχή υπήρχε ένα σαφές πολιτιστικό πλαίσιο. Οι δέκτες, τα άτομα προς τα οποία απευθύνονταν, οι σύμβουλοι επίσης, ήταν κατά κύριο λόγο απόλυτα ενσωματωμένοι στο υφιστάμενο πολιτιστικό πλαίσιο. Κατά κανόνα ήταν άτομα ίδιας φυλετικής προέλευσης και σε γενικές γραμμές απέβλεπαν προς τα κυρίαρχα στρώματα της κάθε συγκεκριμένης κοινωνίας.

Υπήρχαν σε κάθε κοινωνία ομάδες που μπορεί να ήταν θρησκευτικές, μπορεί να ήταν πολιτιστικές, μπορεί να ήταν φυλετικές, μπορεί και κοινωνικές, οι οποίες δεν ήταν απόλυτα ενσωματωμένες. Αν μιλάμε για την Αμερική σε αυτή την κατηγορία ανήκαν πάντοτε οι μετανάστες, ή και αυτοί που σήμερα πρέπει να αποκαλούνται "αφροαμερικανοί".

Σύντομα, τόσο στις ΗΠΑ όσο και στην Ευρώπη, προστέθηκαν και οι οικονομικοί μετανάστες -εμείς το βλέπουμε πρόσφατα- που στις περισσότερες περιπτώσεις ανήκαν και στη λευκή μειονότητα. Όπως ήταν αναμενόμενο, οι μετανάστες ξεκινούν με εμφανέστατες πολιτιστικές διαφορές σε σχέση με τον κυρίαρχο πληθυσμό. Το πρόβλημα με αυτούς είναι η ενσωμάτωση, η αφομοίωση που δεν γίνεται τόσο εύκολα όσο νομίζουμε.

Καμιά φορά το πρόβλημα αυτό επεκτείνεται και σε γενιές που φαινομενικά είναι ενσωματωμένες. Πολύ απλά μπορώ να πω ότι πιθανόν και σήμερα μπορείς να δεις π.χ. Ελληνοαμερικανούς οι οποίοι δεν είναι κι απόλυτα ενσωματωμένοι στην αμερικανική κουλτούρα. Στα σχολεία μας ήδη έχουμε μαθητές άλλων φυλών ή εθνοτήτων.

Είναι γνωστό ότι υπάρχουν (δε θα τα πω γκέτο) συγκεκριμένες περιοχές, με ενιαίο πολιτιστικό χαρακτήρα. Επομένως σε κάθε κύμα μεταναστευτικό έχουμε μία συσπείρωση η οποία είναι κυρίως πολιτιστική, αξιακή, ή θρησκευτική, που διαιωνίζει είτε την απομόνωση είτε τον διαχωρισμό είτε, σε πολλές περιπτώσεις, την γκετοποίηση.

Το πρόβλημα, το οποίο εμφανίζεται τώρα και στην Ελλάδα, είναι οι ίσες ευκαιρίες για όλους. Κι όπως καταλαβαίνετε, το πρόβλημα είναι ότι εμείς θέλουμε να δώσουμε ίσες ευκαιρίες, αλλά οι άλλοι, οι αποδέκτες, δεν είναι σε θέση να αποδεχθούν τις ίσες ευκαιρίες διότι η άμυνά τους είναι ο διαχωρισμός.

Ένα πρώτο πρόβλημα που έχουμε, τουλάχιστον όταν έχουμε την πρώτη γενιά μεταναστών, είναι ότι αυτές οι μειονότητες έχουν διαφορετική πρόσβαση στην αγορά εργασίας η οποία συνεχίζεται και μετά τις πρώτες γενιές. Τι εννοούμε μ' αυτό: Ότι πάλι στην ουσία πρόκειται για δύο διαφορετικές αγορές εργασίας μέσα στην ίδια την κοινωνία, μέσα στον ίδιο πολιτισμό.

Η μία αγορά εργασίας απευθύνεται στην κυρίαρχη τάξη και κουλτούρα και περιλαμβάνει όλα τα κυρίαρχα και επίλεκτα επαγγέλματα. Η δεύτερη αγορά εργασίας περιλαμβάνει επαγγέλματα που κατά κανόνα είναι κακώς αμειβόμενα και, το κυριότερο, δεν έχουν προοπτικές σταδιοδρομίας.

Οι μειονότητες συνήθως απευθύνονται και κατευθύνονται προς αυτόν τον δευτερεύοντα τομέα της αγοράς εργασίας και καμιά φορά μέχρι πρόσφατα υπήρχαν και γηγενείς που είχαν έναν προσανατολισμό προς δευτερεύουσα αγορά εργασίας.

Το ίδιο συμβαίνει και με τις διαφορές φύλου. Αν πάμε στις διευθυντικές θέσεις, θα δούμε ότι υποα-ντιπροσωπεύονται οι γυναίκες σε σχέση με την αναλογία τους στο γενικό πληθυσμό. Δηλαδή άντρες, γυναίκες ξεκινάνε το ίδιο, προχωράνε μέχρι ένα σημείο το ίδιο και από εκεί και πέρα υπάρχει ένας διαχωρισμός. Σκεφτείτε το ίδιο για τις άλλες πολιτιστικές μειονότητες, που μερικές φορές μπορεί να ανήκουν στο ίδιο το έθνος.

Η συμβουλευτική της σταδιοδρομίας ξεκίνησε πάντοτε ως μία πρακτική της κυρίαρχης κουλτούρας που κατά κύριο λόγο απευθυνόταν στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας και αυτό σε μεγάλο βαθμό ισχύει. Στην Ελλάδα είμαστε σε μεταβατικό στάδιο, δεν ξέρω εάν μετά από 10 χρόνια ο επαγγελματικός προσανατολισμός που κάνουμε στα σχολεία ή και αλλού θα είναι μόνο για τα λευκά Ελληνόπουλα μέσης αστικής τάξης κλπ., πάντως για την ώρα έχουμε πρόβλημα με τις χαμηλότερες τάξεις.

Σήμερα για λόγους κοινωνικής ισότητας είναι απαραίτητο αυτές οι υπηρεσίες κατά το δυνατόν να επεκτείνονται σε όλο το εργατικό δυναμικό και να συμπεριλαμβάνονται σε αυτό οι εθνικές και πολιτιστικές μειονότητες. Το "εθνικές" είναι σχετικά καινούργιο φαινόμενο στην Ελλάδα, πολιτιστικές υπάρχουν από παλιά, πλην όμως δεν είναι ενσωματωμένες (π.χ. τσιγγάνοι).

Δηλαδή αν πάρουμε τις πολιτιστικές μειονότητες, ακόμη και αν δεν είναι εθνικές, π.χ. Μουσουλμάνοι, ή Μωαμεθανοί της Θράκης, σπάνια θα τους συναντήσουμε σε κρατική Υπηρεσία, σε υψηλή θέση.

Στη συμβουλευτική υπάρχουν τρεις προσεγγίσεις. Η μία είναι να αγνοούμε το πρόβλημα, ίσως επειδή δεν το έχουμε συνειδητοποιήσει. Νομίζουμε ότι όταν κάνουμε συμβουλευτική, είτε τσιγγανάκια έχουμε μπροστά μας, είτε ένα άτομο από άλλη φυλή, το οποίο μιλάει τέλεια τα ελληνικά, νομίζουμε ότι έχουμε το ίδιο πράγμα. Αυτή είναι η μία προσέγγιση: το αγνοούμε.

Η δεύτερη προσέγγιση είναι ότι εντοπίζουμε ότι πιθανόν να υπάρχει ένα πρόβλημα, αλλά περίπου λέμε ότι αυτό θα λυθεί με την πάροδο του χρόνου, δηλαδή ότι θα υπάρχει απόλυτη ένταξη στο μέλλον. Αυτή είναι μια κακή υπόθεση.

Η τρίτη προσέγγιση είναι να αναγνωρίσουμε την ύπαρξη ιδιαίτερων πολιτιστικών παραγόντων και να ενσωματώσουμε στο συμβουλευτικό μας μοντέλο αυτούς τους παράγοντες. Αυτό είναι το δύσκολο. Δηλαδή, μπαίνει το ερώτημα πως θα κάνουμε επαγγελματικό προσανατολισμό σε μια μαθήτρια Λυκείου η οποία είναι Μουσουλμάνα στο θρήσκευμα, φοράει μαντίλα και φυσικά τηρεί τις διατροφικές και θρησκευτικές συνήθειες, π.χ. αποχή από αλκοόλ, χοιρινό, πρέπει να κάνει τη δημόσια προσευχή κτλ.

Αυτά εμείς δεν τα βλέπουμε ακόμη αλλά όποιος έχει πάει στο εξωτερικό τα βλέπει. Εγώ είδα προσωπικά, άτομο στην κεντρική βιβλιοθήκη του Πανεπιστημίου την τάδε ώρα να στρώνει το χαλάκι του, να γονατίζει και να προσεύχεται. Η Γαλλία είχε πολλά προβλήματα πρόσφατα σχετικά με τη μαντίλα.

Σύμφωνα με ένα μοντέλο συμβουλευτικής (Φούαντ και Μπίνγκαμ 1995), η πορεία που πρέπει να ακολουθήσουμε είναι η εξής: Κατ' αρχήν, εγκαθιδρύουμε μια σχέση επαφής με τον πελάτη, στην οποία όμως πρέπει να περιλαμβάνονται και τα πολιτισμικά πρότυπα, δηλαδή, πρέπει να ξεκινήσουμε εξ αρχής αποδεχόμενοι τα πολιτισμικά πρότυπα. Αν ξεκινήσουμε να τα αλλάξουμε, πάμε σε εντελώς άλλη ιστορία.

Στη συνέχεια, δεύτερο βήμα, κάνουμε διάγνωση των προβλημάτων που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία (ψυχολογικά, θρησκευτικά, πολιτισμικά, εκπαιδευτικά). Διότι αυτονόητο είναι ότι δεν υπάρχει η ίδια δυνατότητα πρόσβασης στην εργασία αλλά και ούτε και η ίδια μεθοδολογία.

Αξιολογούμε την επίδραση των πολιτισμικών παραγόντων όπως για παράδειγμα το φύλο ή η οικογένεια. Αυτό είναι δύσκολο όπως γίνεται κατανοητό. Θυμάμαι με πόση έκπληξη μιλώντας, με έναν συνάδελφο στο Πανεπιστήμιο στο εξωτερικό, ηλικίας 35-40, που έκανε εκεί μεταπτυχιακά τον άκουσα να μου λέει "ναι, θα πάω πίσω" -στο Πακιστάν νομίζω- "και θα δούμε τι θα πει η οικογένεια". Οι δικές του αποφάσεις ήταν ήσσονος σημασίας μπροστά στις αποφάσεις της ευρύτερης οικογένειας, ιδίως των πρεσβυτέρων.

Δεν είχα καταλάβει ότι μπορεί να είσαι 35 ή 40 ετών, αλλά οι μεγαλύτεροι στην οικογένεια έχουν το δικαίωμα να σου λένε αν θα κάνεις αυτό ή δεν θα κάνεις εκείνο. Και ένα μεγάλο μέρος το αποδέχεται, γιατί είναι πολιτισμική επιταγή. Εκεί ρόλο παίζουν οι πρεσβύτεροι.

Επομένως, πρέπει οπωσδήποτε να αξιολογήσουμε τους πολιτισμούς παράγοντες της συγκεκριμένης κουλτούρας, διότι μην ξεχνάμε ότι είναι απόλυτα δεσμευτικοί ή πολύ δεσμευτικοί για το άτομο αυτό. Μέσα σε αυτό πλαίσιο, πάμε στο τέταρτο βήμα που θέτουμε συμβουλευτικούς στόχους.

Στο βήμα αυτό υλοποιούμε τη συμβουλευτική, αλλά μία συμβουλευτική που πρέπει να ταιριάζει με τη συγκεκριμένη κουλτούρα. Μέσα απ' αυτή τη συμβουλευτική θα καταλήξουμε σε μια απόφαση. Η απόφαση πιθανόν να είναι μια συνέχιση του status quo του πολιτισμικού του συγκεκριμένου ατόμου. Αλλά αν υποθέσουμε ότι θέλουμε να βοηθήσουμε το άτομο να στοχεύσει πιο ψηλά και αλλού, θα πρέπει να προχωρήσουμε σε υλοποίηση αυτής της απόφασης και αυτό θα γίνει σταδιακά, όχι πιεστικά και απότομα.

Δηλαδή θα γίνονται μικρές ενέργειες όπου το άτομο θα παίρνει ανατροφοδότηση, θα είμαστε δίπλα και θα παρακολουθούμε την κάθε φάση πριν το άτομο αυτό είναι έτοιμο να βγει. Πάρα πολύ, απλά εάν πάει να επιδιώξει από τις δουλειές που είναι έξω από τη δική του πολιτιστική γκάμα θα πρέπει να κάνει κάποιες πρόβες προηγουμένως, να κάνει νοερά, φαντασιακά ταξίδια προς τα εκεί πριν το αφήσουμε να πάει στην πρώτη συνέντευξη που ίσως είναι απορριπτική.

Για να πάω σε μια άλλη πλευρά του επαγγελματικού προσανατολισμού, φαίνεται ότι πρέπει να αποφεύγουμε τα γνωστά εργαλεία τα οποία χρησιμοποιούμε, δηλαδή τεστ, ερωτηματολόγια κτλ., διότι αυτά έχουν πολιτισμική μονομέρεια, εκτός αν έχει γίνει ιδιαίτερη στάθμιση στο συγκεκριμένο περιβάλλον.

Επίσης για την αξιολόγηση άλλων πραγμάτων όπως είναι το συναίσθημα, δηλαδή καθαρά ψυχολογικών δεδομένων, π.χ. αυτοσυναίσθημα, αξίες, το καλύτερο είναι να γίνει κλινική διάγνωση, δηλαδή ο σύμβουλος να τα βρει μόνος του και όχι πάλι να καταφεύγει σε ερωτηματολόγια, και τεστ γι αυτή την περίπτωση.

Επίσης τέλος, ο σύμβουλος πρέπει να ξέρει καλά τη συγκεκριμένη πολιτισμική ομάδα και να την έχει αποδεχθεί. Αυτό σημαίνει ότι αν έχει αντιρρήσεις ή προκαταλήψεις ίσως δεν είναι κατάλληλος για σύμβουλος. Γι' <Κενό> αυτό καλύτερο είναι να είναι της ίδιας προέλευσης αν αυτό είναι δυνατόν.

Αυτό το οποίο χρειάζεται, το κύριο στοιχείο σε μια τέτοια συμβουλευτική είναι τα μοντέλα ρόλων, δηλαδή να βλέπει το άτομο συγκεκριμένες καταστάσεις, πράγματα, ενέργειες και αν είναι δυνατόν, συγκεκριμένα πρόσωπα. Άρα, μέσα στο έργο του συμβούλου είναι να βρει τέτοια μοντέλα τα οποία θα τα προβάλλει στο συμβουλευόμενο για να βλέπει πραγματικούς ανθρώπους να κάνουν πραγματικά πράγματα. Συγκεκριμένα στη μετάβαση προς τον χώρο της εργασίας, μπορεί να προβάλλει μοντέλα επιτυχημένων ανθρώπων που έχουν κινηθεί έξω από τα προδιαγραφμένα της συγκεκριμένης πολιτιστικής ομάδας.

Υπάρχουν περιπτώσεις που αυτά τα φαινόμενα δεν είναι πλέον εμφανή. Πρόκειται για την περίπτωση ανθρώπων "σαν κι εμάς" που δεν φαίνεται να έχουν καμία διαφορά στην καθημερινή τους ζωή, μπορεί όμως να κουβαλάνε άλλα πρότυπα τα οποία να μη φαίνονται. Αυτό μπορούμε να το δούμε σήμερα κυρίως στους Αλβανούς οι οποίοι δεν έχουν διαφορετικό χρώμα, δεν έχουν και φοβερά διαφορετική πολιτισμική προέλευση, μιλάνε καλά τα ελληνικά, πλην όμως κουβαλάνε τα δικά τους στερεότυπα, τις δικές τους αξίες και βρίσκονται και σε μια κοινωνία όπου δεν παύουν να είναι μειονότητες.

Πάλι θα μπορούσα να σας επιστήσω την προσοχή στο γεγονός ότι ελάχιστα είναι τα πρότυπα των Αλβανών που ξέφυγαν επαγγελματικά να πάνε σε άλλο επαγγελματικό χώρο, ενώ όχι μονάχα θεωρητικά, και στην πράξη, αυτή τη στιγμή υπάρχουν στην Ελλάδα Αλβανοί οι οποίοι έχουν όλες τις δυνατές επαγγελματικές προελεύσεις, γιατροί, δικηγόροι, ηθοποιοί, τα πάντα. Εδώ όμως είναι εργάτες.

Λοιπόν, όπως καταλαβαίνετε, όταν δεν έχει άλλα εμπόδια, όπως το θρησκευτικό, ή το γλωσσικό, υπάρχει το εμπόδιο των αξιών που κουβαλάει και των παραδειγμάτων τα οποία παίρνει από το περιβάλλον. Επομένως εκεί χρειάζεται μια ιδιαίτερη προσέγγιση.

Αυτό που θέλω να τονίσω είναι ότι η διαπολιτισμική συμβουλευτική στο χώρο των επαγγελματιών είναι κάτι παραπάνω από μια απλή συμβουλευτική του τύπου "επαγγελματική πληροφόρηση" ή τέλος πάντων διάγνωση. Απαιτεί περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη περίπτωση την συμβουλευτική στήριξη η οποία να συνεχίζεται για ένα αρκετά σημαντικό χρονικό διάστημα.

Ο σύμβουλος ως γεφυροποιός διαφορετικών
αξιακών και πολιτιστικών πλαισίων

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Cook, E.P., Heppner, M.J., & O'Brien, K.M. (2002). Career development of women of color and white women: assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspective. *The Career Development Quarterly*, 50, 291-305.
- Drummond, R., & Ryan, C.W. (1995). Career counseling. *A developmental approach*. NJ: Prentice-Hall.
- Fouad, N.A., & Bingham, R.D. (1995). Career Counseling with Racial/Ethnic Minorities. In W.B. Walsh & S.H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd edition). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hartung, P.J. (2002). Cultural context in career theory and practice: role salience and values. *The Career Development Quarterly*, 51, 12-25.
- Leong, F.T.L. (1995). Career development and the vocational behavior of ethnic minorities. *Hillsdale, NJ: Erlbaum*.
- Leong, F.T.L. (1996). Toward an integrative model of cross-cultural counseling and psychotherapy. *Applied and Preventive Psychology*, 5, 189-209.
- Meir, E.I., & Tziner, A. (2001). Cross-cultural assessment of interests. In F.T.L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology* (pp.133-166). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Διαπολιτισμική Συμβουλευτική και Δεοντολογία

Ντόνα Παπαστυλιανού

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Κοινωνικής Ψυχολογίας

Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

1. Διαπολιτισμική Συμβουλευτική και Δεοντολογία

Η πολιτισμική ποικιλομορφία αποτυπώνεται πια στην καθημερινή μας πραγματικότητα και οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί και σύμβουλοι είναι περισσότερο από αναγκαίο να ενημερώνονται σχετικά με την άσκηση Συμβουλευτικής πολιτισμικά διαφορετικών πληθυσμών και ατόμων. Η Ελλάδα τα τελευταία χρόνια συγκεντρώνει άτομα και ομάδες από διαφορετικούς πολιτισμούς, από διαφορετικά μήκη και πλάτη της γης πράγμα που κάνει επιτακτική την ανάγκη να γνωρίσουμε και μετά να ανα-γνωρίσουμε το διαφορετικό και να το αποδεχτούμε για να συνυπάρξουμε. Στην χώρα μας σχετικά πρόσφατα διαμορφώνονται επιστημονικές ενώσεις και θεμελιώνονται επαγγελματικοί κλάδοι άσκησης επαγγελματιών ψυχικής υγείας, συνεπώς η σχετική ορολογία καθώς και προτάσεις για κώδικες Δεοντολογίας διαμορφώνονται τα τελευταία χρόνια -εκτός από τον Κώδικα Δεοντολογίας του Συλλόγου Ελλήνων Ψυχολόγων που καταρτίστηκε το 1978^{1,2}. Στο στάδιο αυτό λοιπόν και με δεδομένη την επαγγελματική και κοινωνική αυτή ανάγκη, είναι απαραίτητη η διευκρίνιση των βασικών όρων. Το κρίσιμο στοιχείο στους Κώδικες Δεοντολογίας των διαφόρων επαγγελματικών Συνδέσμων, Εταιρειών ή Συλλόγων που ασχολούνται με την ψυχική υγεία και ειδικά σε σχέση με αυτό που ονομάζουμε Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική, αφορά στην έννοια του πολιτισμού.

- Ο όρος πολιτισμός (culture), στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής σύμφωνα με τον συμβουλευτικό ψυχολόγο Pedersen (2000) περιλαμβάνει τα δημογραφικά στοιχεία, όπως ηλικία, φύλο, μέρος διαμονής, κοινωνικο-μορφωτική κατάσταση, οργανωμένες και μη οργανωμένες συνδέσεις καθώς και εθνογραφικά στοιχεία όπως εθνικότητα, γλώσσα και θρησκεία. Με αυτή την ευρεία έννοια του όρου ο καθένας μας ανήκει ταυτόχρονα σε πολλούς πολιτισμούς/κουλτούρες.³
- Ο όρος Πολυπολιτισμός (Multiculturalism) αναφέρεται στις σχέσεις μεταξύ δύο ή περισσότερων διαφορετικών ομάδων καθώς και στις σχέσεις εντός μίας ομάδας. Ανεύρεται δηλαδή τόσο στο οριζόντιο όσο και στο κάθετο επίπεδο. Στα αγγλικά οι όροι cross-cultural, inter-cultural, trans-cultural χρησιμοποιούνται εναλλακτικά ενώ στα ελληνικά αποδίδονται συνήθως με τον όρο διαπολιτισμικός. Η προτίμηση του όρου πολυπολιτισμικός (Corey, Corey & Callanan, 2003) συνοδεύεται από το σκεπτικό ότι υπονοεί την πολυπλοκότητα του πολιτισμού (multi-) ενώ, ο όρος διαπολιτισμικός υπονοεί τη σύγκριση που ούτως ή άλλως δεν είναι επιθυμητή στη Συμβουλευτική (αντίθετα, στη Διαπολιτισμική Ψυχολογία, επιλέγεται ακριβώς για το λόγο αυτό, ως μεθοδολογία αξιόπιστης σύγκρισης). Ο όρος πολυπολιτισμός, δηλαδή, παρέχει ένα εννοιολογικό πλαίσιο που αναγνωρίζει την πολύπλοκη διαφορετικότητα μιας κοινωνίας ενώ παράλληλα προτείνει γέφυρες ενδιαφέροντος ανάμεσα σε πολιτισμικά διαφορετικά άτομα και ομάδες.
- Ως προς τον όρο Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική, (Multicultural Counseling) ο Das (1995) σημειώνει ότι "αφορά κάθε συμβουλευτική σχέση όπου ο σύμβουλος και ο πελάτης ανήκουν σε διαφορετικές πολιτισμικές ομάδες και έχουν διαφορετικές αντιλήψεις για την κοινωνική πραγματικότητα". Η Arredondo και συν. (1996) που κατέγραψαν μια συστηματοποιημένη σειρά από πολυπολιτισμικές δεξιότητες γράφουν ότι, η Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική αναφέρεται στην προσέγγιση που πραγματώνει τόσο την πολυπολιτισμική όσο και τη συγκεκριμένη πολιτιστική ενημερότητα εντός του ίδιου πολιτισμού, γνώσεις και δεξιότητες στην συμβουλευτική πρακτική. Οι ίδιοι (Arredondo et al. 1996) διακρίνουν τον όρο πολυ-πολιτισμική (multiculturalslism) που εστιάζει στην εθνικότητα, τη φυλή και τον πολιτισμό από τον όρο ποικιλομορφία (diversity), που αναφέρεται στις ατομικές διαφορές όπως η ηλικία, το φύλο, οι σεξουαλικές προτιμήσεις, η θρησκεία και οι σωματικές ικανότητες ή ανικανότητες του κάθε ατόμου.

¹ Βλ. Εισαγωγή στην Κλινική Ψυχολογία, Hauden L. & Hersen, M. (επιμ. μετφρ. Α. Καλαντζή & Φ. Αναγνωστόπουλου) Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 1999, και Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα (Επιμ.) Α. Σταλάκας, Σ. Τριλίβα & Π. Ρούσση, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 2002.

² Μια σοβαρή προσπάθεια γίνεται αυτή την εποχή από διακλαδική επιτροπή της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας (ΕΛΨΕ).

³ Παλαιότεροι ορισμοί του πολιτισμού αναφέρονται σε στοιχεία όπως: "Συμπεριφορές, πεποιθήσεις, στάσεις, δεξιότητες, πληροφορίες που είναι κοινά σε μια κοινωνία και που διδάσκονται/μαθαίνονται", (Ember & Ember, 1985, Moore & Lewis, 1952) και "Ότιδήποτε υλικό/η αφηρημένο μπορεί να θεωρηθεί ως μέρος του πολιτισμού, αρκεί να έχει ανθρώπινη προέλευση" (Herskovits, 1948).

Η Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική κατά τον Axelson (1999) επιχειρεί να διασαφηνίσει το ρόλο των κοινωνικο-πολιτισμικών επιδράσεων στη γένεση, έκφραση και επίλυση προβλημάτων, ενώ ο Das (1995) υπερθεματίζει αναφέροντας ότι ο πολιτισμός επηρεάζει κάθε πλευρά της ζωής του σημερινού ανθρώπου αφού επηρεάζει τις απόψεις του για την κοινωνική και ψυχολογική πραγματικότητα. Σύμφωνα με τον ίδιο, η Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική βασίζεται σε έναν αριθμό θέσεων οι οποίες συνοψίζονται στα εξής:

- Όλοι οι πολιτισμοί περιέχουν σημαντικούς τρόπους αντιμετώπισης προβλημάτων που πιθανόν να έχει μία συγκεκριμένη ομάδα.
- Η Συμβουλευτική μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι Πολυπολιτισμική όταν ο πολιτισμός έχει ευρύ ορισμό που περιλαμβάνει όχι μόνο τη φυλή, την εθνικότητα, και την καταγωγή, αλλά και το φύλο, την ηλικία, την κοινωνική τάξη, τις σεξουαλικές προτιμήσεις και τις σωματικές ικανότητες ή μη του ατόμου.
- Οι άνθρωποι απευθύνονται σε συμβούλους επειδή αντιμετωπίζουν κυρίως προβλήματα που πηγάζουν από τις κοινωνικο-πολιτισμικές συνθήκες.
- Η παραδοσιακή Συμβουλευτική αποτελεί μια συγκεκριμένη μορφή παρέμβασης που αναπτύχθηκε στη Δύση για την αντιμετώπιση της ψυχολογικής πίεσης.
- Όλοι οι πολιτισμοί έχουν αναπτύξει οργανωμένους ή μη, τρόπους αντιμετώπισης των ανθρώπινων προβλημάτων.

Εμφατικά αναφέρεται ότι θα ήταν λάθος να αγνοηθεί η σημασία των πολιτιστικών παραγόντων στη Συμβουλευτική, όπως επίσης θα ήταν λάθος να δοθεί υπερβολική έμφαση στις πολιτιστικές διαφορές γιατί υπάρχει ο κίνδυνος να χάσει ο θεραπευτής τη φυσικότητά του και να αποτύχει να δημιουργήσει επαφή με τους πελάτες του.

- Με τον όρο Κώδικας Δεοντολογίας (Ethics) αναφερόμαστε στους κανόνες συμπεριφοράς ή ηθικές αρχές που καθοδηγούν τους επαγγελματίες στην άσκηση του σχετικού επαγγέλματος. Οι Κώδικες Δεοντολογίας δίνουν τη δυνατότητα στους επαγγελματικούς Συνδέσμους, Συλλόγους και Εταιρείες να διασαφηνίζουν στα μέλη τους, τις ηθικές τους ευθύνες και να γνωρίζουν την μεθοδολογία αντιμετώπισης παραπόνων/ καταγγελιών και επανόρθωσης ανάρμοστης συμπεριφοράς (Pack-Brown & Williams, 2003). Οι Κώδικες Δεοντολογίας προωθούν την επαγγελματική ενδυνάμωση βοηθώντας επαγγελματίες και εκπαιδευόμενους επαγγελματίες α) να ασκούν καλά το επάγγελμά τους, β) να προστατεύουν τους πελάτες τους γ) να διαφυλάσσουν την αυτονομία τους δ) να διευρύνουν την επαγγελματική τους δράση.

2. Η επαγγελματική επάρκεια συμβούλων

Οι επισημάνσεις αυτές οδηγούν στο σημαντικό θέμα των δεξιοτήτων του Συμβούλου. Η πολιτισμική ευαισθησία του Συμβούλου δεν θα πρέπει να περιορίζεται μόνο σε μία ομάδα (συνήθως στην ομάδα του) αλλά θα πρέπει να ισχύει γενικότερα για όλους τους ανθρώπους. Χρειάζεται να είναι ιδιαίτερα προσεχτικός ώστε να αποφεύγει να χρησιμοποιεί την ομάδα στην οποία ανήκει ως το πρότυπο σύμφωνα με το οποίο να αξιολογείται μια συμπεριφορά. Αντίθετα, θα πρέπει να βλέπει τη συγκεκριμένη συμπεριφορά μέσα στο πολιτιστικό πλαίσιο στο οποίο αναπτύσσεται. Επίσης, χρειάζεται να είναι τόσο δια-πολιτισμικά όσο και ενδο-πολιτισμικά ευαίσθητος καθώς πολλές και σημαντικές διαφορές είναι πιθανό να υπάρχουν μέσα στην ίδια πολιτισμική ομάδα, ίσως περισσότερες από όσες υπάρχουν ανάμεσα σε ομάδες διαφορετικών πολιτισμών. Στο σημείο αυτό τίθεται το θέμα μιας -ημικής προσέγγισης έναντι μιας -ητικής (προσέγγισης) που χρησιμοποιείται στη μεθοδολογία της Διαπολιτισμικής Ψυχολογίας και που οι όροι αυτοί αναφέρονται: η μεν -ημική στην αντιμετώπιση των φαινομένων από θέση εντός του ίδιου πολιτισμού, ενώ η -ητική στην αντιμετώπιση ενός φαινομένου από θέση έξω από τον πολιτισμό - από τον πολιτισμό του μελετητή /παρατηρητή (βλ. σχετικά, Segall, et al. 1993).

Ο Σύνδεσμος Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης (AMCD, Association for Multicultural Counseling and Development)⁴, συμπεριέλαβε στην επάρκεια του Πολυπολιτισμικού Συμβούλου, την αυτογνωσία, τις κατάλληλες γνώσεις, τη γνώση των ορισμών, την ανάπτυξη ταυτότητας και συγκεκριμένες δεξιότητες επικοινωνίας, γιατί, όπως τονίζεται, όλοι οι άνθρωποι δεν είναι ίδιοι (κι αν τους αντιμετωπίζουμε ως τέτοιους σύντομα θα τους έχουμε χάσει από συμβουλευόμενους). Έτσι, οι ιδιαίτερες δεξιότητες του Συμβούλου που ασκεί Συμβουλευτική σε άτομα από άλλο πολιτισμό σύμφωνα με τις απαιτήσεις του ρόλου του, αναμένεται να εντοπίζονται στις απαντήσεις στα ακόλουθα βασικά ερωτήματα:

1. Πόσο κατανοεί την επίδραση του δικού του πολιτισμού στις αποφάσεις του για τον πολιτισμό των άλλων, την ταυτότητα, την ηθική κ.λπ.;
2. Κατανοεί την διακριτή φύση και εξουσία της κυρίαρχης ομάδας προς την μειονότητα και τι αυτό συνεπάγεται;
3. Μπορεί/ Θέλει να διευρύνει τις γνώσεις του για άλλους πολιτισμούς;
4. Είναι έτοιμος να κατανοήσει διαφορετικές ή και προκλητικές απόψεις των πελατών του;

Όσον αφορά την επαγγελματική επάρκεια του συμβούλου, οι Pedersen και Hernandez (1997) συγκεντρώνουν τα χαρακτηριστικά στα ακόλουθα:

- ενημέρωση, γνώση και ικανότητες ώστε να μπορεί να παίρνει τις κατάλληλες αποφάσεις όταν συνομιλεί με τον πελάτη μέσα σε ένα πολυπολιτισμικό πλαίσιο,
- ικανότητα στην κατανόηση του πολιτισμικού υπόβαθρου του πελάτη για να διευκολύνεται η λήψη αποφάσεων με βάση δεοντολογικά κριτήρια,
- αναγνώριση και αποδοχή των προσωπικών πολιτιστικά διαμορφωμένων απόψεων, πολιτιστικών γνώσεων και πληροφοριών,
- ακριβής κατανόηση του πολιτισμικού πλαισίου του πελάτη και κατανόηση της σημασίας που έχει αυτό το πλαίσιο για τον ίδιο,
- ικανότητα του συμβούλου να προχωρεί στις κατάλληλες αλλαγές, την κατάλληλη στιγμή με τον καταλληλότερο τρόπο.

Συνολικά, θα λέγαμε ότι η δεξιότητα που υποδηλώνεται στα ερωτήματα που τέθηκαν πιο πάνω συνιστά την πολιτισμική επάρκεια ενώ το σημείο διατομής των γενικότερων δεξιοτήτων και της πολιτισμικής επάρκειας συνιστά το σημείο όπου συναντάμε την Δεοντολογία στην Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική. Οι Pack-Brown και Brown-Williams (2003) επισημαίνοντας την επιτακτική ανάγκη των επαγγελματιών ψυχικής υγείας να ακολουθούν έναν Κώδικα Δεοντολογίας στην Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική για το καλό των ιδίων και των πελατών τους, υπογραμμίζουν ότι, για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο ο Σύμβουλος θα πρέπει να αναπτύξει τους "φακούς" του πολυπολιτισμού και της διαφορετικότητας καθώς και την "ακουστική βοήθεια" που διευκολύνει την κατανόηση άλλων πολιτισμικών αξιών.

Η ανάπτυξη των "φακών αυτών" και της "ακουστικής βοήθειας" συνιστούν αυτό που ονομάζεται στα σχετικά εγχειρίδια περί Δεοντολογίας, ως Πολυπολιτισμική Επάρκεια.

⁴ Βλ. Ethics in a Multicultural Context, Pack-Brown & Williams, 2003, sel. 82-86.,

Αν και δεν είναι δυνατόν ένας επαγγελματίας να γνωρίζει στοιχεία από όλους τους πολιτισμούς και την ποικιλομορφία τους, ωστόσο η διαθεσιμότητα του ιδίου, η επίγνωση των αξιών, οι γνώσεις και οι δεξιότητές του, οι στάσεις, αξίες και εμπειρίες του συμβουλευόμενου και οι στάσεις και αξίες της κυρίαρχης ομάδας έναντι των στάσεων και αξιών της υπο-ομάδας στην οποία ανήκει ο συμβουλευόμενος παριστούν το τρίπτυχο των "φακών" επάρκειας. Στον κοινό τόπο των τριών κύκλων είναι το μέρος που ασκείται αποτελεσματικά ο ρόλος του συμβούλου / ψυχολόγου. Αν και δύσκολο να οριστεί ή να αποδειχθεί το σημείο αυτό πρακτικά, δηλαδή η επάρκεια -ακόμα και στο δικαστήριο-, όπως σημειώνουν οι Ramley και Herlihy (2001), μόνο κατά την άσκηση του ρόλου και σε σχέση με ένα συνεχές που ορίζεται με απόλυτη άγνοια στο ένα άκρο και υπέρτατη αποτελεσματικότητα στο άλλο, μπορεί να ειπωθεί.

3. Η κατάρτιση Κώδικα Δεοντολογίας στην Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική

Η κατάρτιση Κώδικα Δεοντολογίας στη Συμβουλευτική επιτρέπει στον κάθε συμβουλευτικό οργανισμό να ξεκαθαρίσει σε όλα τα μέλη του και σε όσους εξυπηρετούνται από αυτά, τις ηθικές ευθύνες και συμπεριφορές που είναι κοινές για όλα τα μέλη. Ειδικότερα στην Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική, οι Σύμβουλοι θα πρέπει να υιοθετούν μια πολυπολιτισμική προσέγγιση που υποστηρίζει την αξιοπρέπεια, τη δυναμική και τη μοναδικότητα του κάθε ατόμου.

Ένας φορέας ο οποίος θα μπορούσε να προάγει τη δημιουργία ενός τέτοιου κώδικα δεοντολογίας και τη λήψη αποφάσεων με βάση ηθικά κριτήρια είναι το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα. Η κατάλληλη καθοδήγηση από τον επιβλέποντα του οποίου ο ρόλος θεωρείται ζωτικής σημασίας στην εκπαίδευση των συμβούλων, υπονοεί ότι ο κάθε επιβλέπων έχει την ικανότητα να διαπραγματευτεί θεματολογία σχετική με εθνικές και πολιτισμικές διαφορές μεταξύ του επιβλεπόμενου και του πελάτη αλλά και μεταξύ του επιβλεπόμενου και του επιβλέποντος.

Επίσης σημαντική θα μπορούσε να αποδειχθεί η ανάπτυξη και καθιέρωση, μέσα στο πλαίσιο του επαγγελματικού κλάδου των συμβούλων, σεμιναρίων τα οποία θα παρέχονται τόσο σε τοπικό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Η ενημέρωση των εκπαιδευόμενων συμβούλων μπορεί να επεκταθεί και στην ερευνητική δραστηριότητα καθώς και στη συμμετοχή τους σε συναντήσεις με άλλους συναδέλφους για την ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών.

Επιπλέον, οι επιβλέποντες, με συχνές συναντήσεις, μπορούν να συστηματοποιήσουν τον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζουν οι σύμβουλοι από ηθικής πλευράς τους πελάτες τους. Ένα μεγάλο μέρος της προαγωγής της γνώσης και των ικανοτήτων που σχετίζονται με την εφαρμογή και την υιοθέτηση αρχών ηθικής σε ένα πολυπολιτισμικό πλαίσιο, συνδέεται άμεσα με την πολιτισμική επάρκεια των επιβλεπόντων και γενικότερα των ανθρώπων εκείνων που είναι σε θέση να ερμηνεύουν τον κώδικα δεοντολογίας και να καθορίζουν τις αποφάσεις που θα διέπουν τον κλάδο.

Βέβαια, υπάρχουν πολλές οι αντιρρήσεις και οι κριτικές που λαμβάνουν χώρα μέσα στον ίδιο τον κλάδο (Lloyd, 1987) αναφορικά με το ποιος οργανισμός ή φορέας μπορεί να ασχοληθεί και να ερευνηθεί καλύτερα θέματα που αφορούν την ποικιλομορφία και την πολυπολιτισμικότητα. Πολλές από τις αντιρρήσεις επικεντρώνονται στο αν υπάρχει πραγματικά ανάγκη να εμπλέκεται στην όλη συμβουλευτική διαδικασία, από ηθικής πλευράς, το πολιτισμικό υπόβαθρο των εμπλεκόμενων μερών (συμβούλου - πελάτη). Ένα επιχείρημα που προβάλλεται κατά κόρον από τους υποστηρικτές αυτής της θέσης είναι ότι: "οι άνθρωποι είναι πάντα και παντού άνθρωποι και εάν μπορούμε να κατανοήσουμε την ανθρώπινη φύση, είμαστε σε θέση να γνωρίζουμε πώς να εκπαιδεύσουμε άλλους και πώς να συμπεριφερόμαστε στον πελάτη μας υιοθετώντας ηθικές συμπεριφορές." Από την άλλη, υποστηρίζεται ότι η κάθε είδους ηθική συμπεριφορά εξαρτάται από μια ατομιστική προσέγγιση για τη ζωή. Για παράδειγμα, όσον αφορά το θέμα της εχεμύθειας, διαφορετικοί πολιτισμοί προσδίδουν διαφορετική αξία στο βαθμό της εχεμύθειας καθώς σε κάποιους πολιτισμούς μια συμπεριφορά μυστικοπάθειας μπορεί να θεωρηθεί και ως χαρακτηριστικό εγωισμού (Corey, Corey και Callanan, 1993).

Επαγγελματικοί και ερευνητικοί Σύνδεσμοι, Σύλλογοι και Εταιρείες όπως ο Αμερικανικός Σύνδεσμος Ψυχολογίας (APA), ο Αμερικανικός Σύνδεσμος Συμβουλευτικής (ACA) και ο Εθνικός Σύνδεσμος Κοινωνικών Λειτουργών (NASW), έχουν κατά καιρούς ασχοληθεί με το θέμα του πολυπολιτισμικού υποβάθρου που πρέπει να χαρακτηρίζει μια συμβουλευτική σχέση. Οι προσπάθειες αυτές διαφαίνονται και από την ύπαρξη συγκεκριμένων αναφορών στον Κώδικα Δεοντολογίας του κάθε Συνδέσμου. Ο Κώδικας Δεοντολογίας του ACA αναφέρει, σχετικά με τις θέσεις του περί του μη διαχωρισμού των ατόμων, ότι:

Οι σύμβουλοι δεν αποδέχονται κανενός είδους διάκριση που βασίζεται στην ηλικία, το χρώμα, τον πολιτισμό, τις αδυναμίες, την εθνικότητα, το φύλο, τη θρησκεία, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, την οικογενειακή κατάσταση, ή την κοινωνικοοικονομική θέση του πελάτη. (Α.2.α))

Επίσης ο ACA καλεί τους συμβούλους να σέβονται τις διαφορές των πελατών:

Οι σύμβουλοι θα προσπαθήσουν ενεργά να καταλάβουν τα διαφορετικά πολιτιστικά υπόβαθρα των πελατών με τους οποίους σχετίζονται. Αυτό περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται, στο να συνειδητοποιήσει -ο σύμβουλος- ότι η πολιτισμική/ εθνική/ φυλετική ταυτότητα του συμβούλου έχει μεγάλη βαρύτητα και επηρεάζει άμεσα τις αξίες και τις πεποιθήσεις του κατά τη διαδικασία της συμβουλευτικής. (Α.2.β.)

Επιπλέον, οι συγκεκριμένες θέσεις του ACA εξετάζουν την ποικιλομορφία στους περισσότερους τομείς της θεωρίας, της πρακτικής, της κατάρτισης, και της έρευνας.

Στην πιο πρόσφατη αναθεώρηση του κώδικα Δεοντολογίας του NASW (1999), η πολιτισμική επάρκεια και η αναγνώριση της κοινωνικής ποικιλομορφίας συνδέονται σαφώς με την ηθική πρακτική. Εδώ δύο είναι οι σχετικές οδηγίες:

Οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να έχουν στοιχειώδεις γνώσεις σχετικά με τον πολιτισμό των πελατών τους και να είναι προσεκτικοί όταν παρέχουν υπηρεσίες που έχουν μια ιδιαίτερη σημασία στον πολιτισμό των πελατών και στις διαφορές μεταξύ των ανθρώπων και των πολιτισμικών ομάδων. (1.05.β.)

Οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει ακόμα να εκπαιδευθούν και να επιδιώξουν να καταλάβουν τη φύση της κοινωνικής ποικιλομορφίας όσον αφορά τη φυλή, το έθνος, την εθνική προέλευση, το χρώμα, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την πολιτική πεποίθηση, τη θρησκεία και τη διανοητική ή σωματική ανικανότητα. (1.05.γ.)

Ο Κώδικας Δεοντολογίας του APA (1992) αναφέρει ότι η επάρκεια του συμβούλου αξιολογείται και από τη δυνατότητά του να κατανοεί την πολιτισμική διαφορετικότητα (ποικιλομορφία):

Όταν οι διαφορές ηλικίας, φύλου, φυλής, έθνους, εθνικής προέλευσης, θρησκείας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ανικανότητας, γλώσσας, ή κοινωνικοοικονομικής θέσης επηρεάζουν σημαντικά την εργασία των ψυχολόγων σε σχέση με τα συγκεκριμένα άτομα ή ομάδες, οι ψυχολόγοι χρειάζεται να κατάρτιστούν, να αποκτήσουν εμπειρίες, συμβουλές ή να δρουν κάτω από την επίβλεψη ώστε να είναι σε θέση να παρέχουν τις υπηρεσίες τους, ή να παραπέμπουν τους πελάτες καταλλήλως. (1.08)

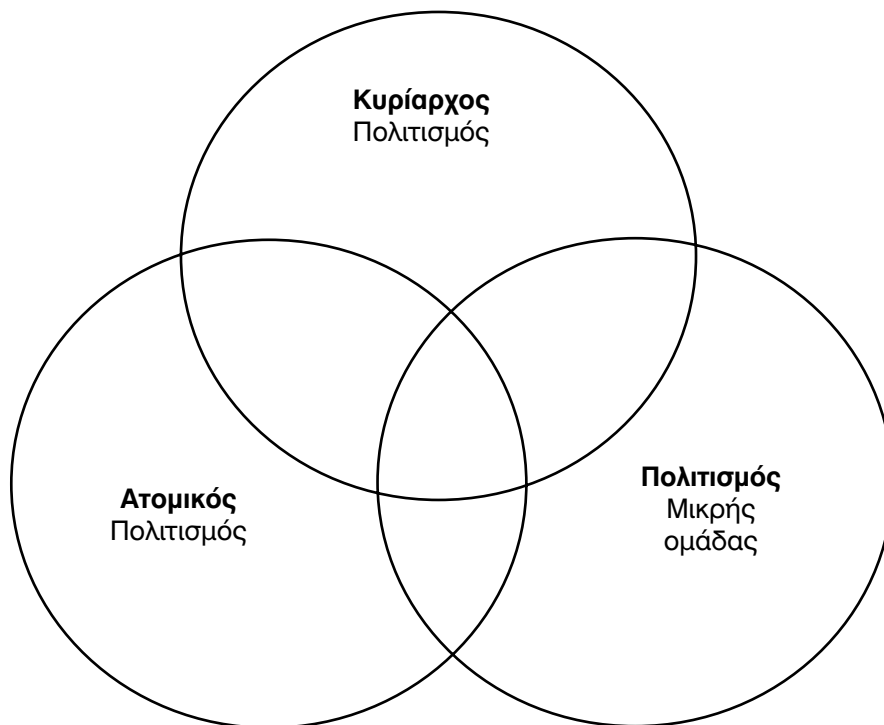
Συμπερασματικά, τέλος θα ήταν χρήσιμο ο κάθε σύμβουλος να συμμετέχει στον καθορισμό του βαθμού που ο Κώδικας του Κλάδου λαμβάνει υπόψη τις πολιτιστικές, εθνικές και φυλετικές διαστάσεις για να λειτουργήσει αποτελεσματικά και δεοντολογικά ορθά στο σημερινό πολύπλοκο κόσμο.

Η AMCD (Σύνδεσμος Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης) (Association for Multicultural Counseling and Development)⁵, κλάδος του ACA που πρωτοστατεί στην άσκηση του επαγγέλματος της Συμβουλευτικής εδώ και 30 χρόνια, κατάρτισε το 1992, Επαγγελματικά Κριτήρια και Επιτροπή Πιστοποίησης (Professional Standards and Certification Committee) στην οποία έγινε επεξεργασία των ζητημάτων πολιτισμικής επάρκειας.

Ένα από τα ερωτήματα που θέτει στις δεξιότητες επάρκειας είναι και το ερώτημα "Μέσα από ποιας ομάδας τους φακούς βλέπω" ως οδηγός ενός σκεπτικού που δείχνει σεβασμό στη διάγνωση, στην παρέμβαση, στην ανάπτυξη προγράμματος σπουδών και σε άλλες δράσεις παροχής βοήθειας.

ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΠΟΙΟΥΣ ΦΑΚΟΥΣ ΒΛΕΠΩ;

Μια "τρι-εστιακή" οπτική Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής



Πηγή:

Pack-Brown, S.P. & Williams, C.B.(2003). Ethics in Multicultural Context. London: SAGE.

Στο σημείο αυτό να υπενθυμίσουμε ότι στην Ελλάδα ζουν σήμερα περισσότεροι από ένα εκατομμύριο μετανάστες, παλιννοστούντες και πρόσφυγες από τις βαλκανικές χώρες, την Ανατολική Ευρώπη, την Ασία και την Αφρική οι οποίοι τα επόμενα χρόνια υπολογίζεται να πολλαπλασιαστούν. Ακόμα και αυτοί που συνηθίζουμε να τους αποκαλούμε παλιννοστούντες, γνωρίζουμε από σχετικές μελέτες (Παπαστυλιανού, 2003, Ζαϊμάκης και Καλλινικάκη, 2004), ότι δεν έχουν πρόσβαση στις Κοινωνικές Υπηρεσίες γιατί, για λόγους πολιτισμικούς, δεν συνηθίζουν να ζητούν βοήθεια. Στις ίδιες μελέτες σημειώνεται ότι, ακόμα κι όταν ακόμα αποταθούν σε υπηρεσίες, δεν εμμένουν στο αίτημά τους είτε πρόκειται για συμβουλευτική είτε πρόκειται για ψυχολογική /ψυχιατρική βοήθεια. Η στελέχωση των υπηρεσιών με δίγλωσσους επαγγελματίες και η κατάρτισή τους στα σχετικά θέματα, αποτελεί ένα πρώτο βήμα δεοντολογίας που το κράτος ως υποδοχέας θα έπρεπε να προσφέρει στα άτομα αυτά. Το ερώτημα "μέσα από ποιους φακούς τους βλέπουν" οι επαγγελματίες, που αφορά στη συνειδητοποίηση της αντίληψης των προσώπων, ακολουθεί η έμπρακτη ανάπτυξη της θεραπευτικής συμμαχίας⁶ και σχέσης που συνιστά τον ακρογωνιαίο λίθο της αποτελεσματικής συμβουλευτικής / θεραπευτικής διεργασίας.

Διαπολιτισμική Συμβουλευτική και Δεοντολογία

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΓΙΑ ΚΩΔΙΚΕΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ & ΨΥΧΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ & ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΚΕΙΜΕΝΟΥ

- American Psychiatric Association. (1998). *The principles of medical ethics with annotations especially applicable to psychiatry*. Washington, DC: Author.
- American Psychological Association. (1985). *White paper on duty to protect*. Washington, DC: Author.
- American Psychological Association. (1992). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. Washington, DC: Author.
- American Psychological Association. (1993). Guidelines for providers of psychological services to ethnic, linguistic and culturally diverse populations. *American Psychologist*, 48(1), 45-48.
- Arredondo, P., Toporek, R., Brown, S., Jones, J., Locke, D., Sanchez, J. & Stadler, H.A. (1996). Operationalization of multicultural counseling competencies, *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 24 (1), 42-78.
- Axelson, J. A. (1999). *Counseling and development in a multicultural society* (3rd ed.) Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- British Association for Counselling (1998). *Code of Ethics and Practice for the Supervision of Counsellors*. Rugby: British Association for Counselling.
- Corey, G., Corey, S. M. & Callanan, P. (2003). *Issues and Ethics in the Helping Professions*, United States: Brooks /Cole, 6th Edition.
- Das, A.K. (1995). Rethinking multicultural counseling: Implications for counselor education. *Journal of Counseling and Development*, 74(1) , 45-52.
- Dryden, W. & Thorne, B. (eds) (1991). *Training and Supervision for Counselling in Action*. London: Sage.
- Dryden, W., Charles-Edwards, D. & Woolfe, R. (eds) (1989). *Handbook of Counseling in Britain*. London: Tavistock/Routledge.
- Ember, C.R. & Ember, M. (1985). *Anthropology* (4th ed.) Englewood Cliffs, N.J. Prentice Hall.
- Hayden, L. & Hersen, M. (επιμ. μετφρ. Α. Καλαντζή & Φ. Αναγνωστόπουλος)
Εισαγωγή στην Κλινική Ψυχολογία, Ελληνικά Γράμματα, 1999.
- Lloyd, A. (1987). Stimulus paper: Multicultural counseling: Does it belong in a counselor education program? *Counselor education and Supervision*, 26, 164-167.
- Moore, O.K. & Lewis, D.J. (1952). Learning theory and culture. *Psychological review*, 59, 380-388.
- Pack-Brown, P.S., & Williams, B.C. (2003). *Ethics in a Multicultural Context*, London: Sage.
- Pedersen, P. (1995). *A handbook for developing multicultural awareness*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Pedersen, P. & Hernandez, D. (1997). *Decision dialogues in a cultural context*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pedersen, P. B. (1997a). The cultural context of the American Counseling Association Code of Ethics. *Journal of Counseling & Development*, 76, 23-28.

- Pedersen, P. B. (2000). *A handbook for developing multicultural awareness*. (3rd ed.). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Ramley, T.P. & Herlihy, B. (2001). *Ethical legal and professional issues in counseling*. Upper Saddle River, NJ: Merrill/ Prentice Hall.
- Segall, H.M., Dasen, R.P., Berry, W.J. & Poortinga, H.Y. (επιμ. μτφρ. Δ. Γεώργας) (1993). *Διαπολιτισμική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Σταλίκας, Α., Τριλίβα, Σ. & Ρούσση, Π. (Επιμ.) (2002). *Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

**Πηγαίνοντας προς ένα ευρωπαϊκό ουράνιο τόξο:
Καλλιέργεια δεξιοτήτων διαπολιτισμικής συμβουλευτικής
σε Εκπαιδευτικούς - Συμβούλους Προσανατολισμού.**

Μαστοράκη Έλενα

Κοινωνική Λειτουργός - Εκπαιδευτικός -
Σύμβουλος Προσανατολισμού
MASW, PhDc
ΚΕΣΥΠ Περιστερίου

1. Εισαγωγή

Η σχετικά πρόσφατη αλλά ταχύτατα αναπτυσσόμενη διεθνοποίηση της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησης στην Ευρώπη η οποία καταγράφεται, τόσο ως ανάγκη και τάση των Κρατών Μελών όσο και ως αποτέλεσμα της διευρυμένης κοινοτικής πραγματικότητας και ευρύτερα της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας, έχει σαν αποτέλεσμα να ακολουθούνται πολιτικές και πρακτικές υποστήριξης της κινητικότητας των πολιτών της Ευρώπης και όχι μόνο.

Τα άτομα, όλο και περισσότερο, μετακινούνται με στόχο την επιβίωση, την εκπαίδευση, την κατάρτιση, την απασχόληση, την αναζήτηση εμπειριών. Το γεγονός αυτό, ανάμεσα στα άλλα, έχει σαν αποτέλεσμα οι ανάγκες τους για πληροφόρηση και για υποστήριξη ώστε να διαμορφώσουν το σχέδιο ζωής και σταδιοδρομίας τους, να είναι ποικίλες, εξελισσόμενες και διαφοροποιημένες. Αυτό με τη σειρά του έχει άμεσες επιπτώσεις στο έργο των συμβούλων σταδιοδρομίας.

Σταδιακά ο/η σύμβουλος σταδιοδρομίας καλείται να διαχειριστεί αποτελεσματικά πλήθος διαφορετικών αναγκών, πολλές εκ των οποίων προέρχονται από άτομα με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο από αυτό του συμβούλου και από αυτό που μέχρι πρόσφατα ο σύμβουλος χρησιμοποιούσε με ασφάλεια και γνώση, ως πλαίσιο αναφοράς. Το θέμα του πολιτισμικού υποβάθρου αναδεικνύεται ως ένα μείζον ζήτημα, το οποίο ο σύμβουλος καλείται να θέσει σε κεντρικό ρόλο στη συμβουλευτική διαδικασία, ειδικά αν υπηρετεί τις αρχές της προσωποκεντρικής θεώρησης και εξατομικευμένης πρακτικής. Η ανάγκη για ευαισθητοποίηση των συμβούλων σταδιοδρομίας σε θέματα Διαπολιτισμικής Επικοινωνίας και Συμβουλευτικής είναι ένα κεντρικό θέμα τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης όσο και της απασχόλησης.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, η παρούσα εισήγηση παρουσιάζει ένα πιλοτικό πρόγραμμα που είχε σαν στόχο την ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών- Συμβούλων Προσανατολισμού σε θέματα Διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής/ Προσανατολισμού. Το πρόγραμμα ήταν διακρατικό - 6 συμμετέχουσες χώρες, 8 φορές - με επίσημη γλώσσα τη Αγγλική, είχε διάρκεια 18 μήνες (Δεκέμβριος 2000- Μάιος 2001) και χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα μέσω του προγράμματος Leonardo (pilot projects). Ειδικότερα από την Ελλάδα συμμετείχε η Γ' Δ/ση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης - ΚΕΣΥΠ Περιστερίου.

2. Σύντομα περιγραφικά στοιχεία προγράμματος

Το πρόγραμμα του οποίου ο τίτλος ήταν: Towards a European RAINBOW - Increasing the Intercultural Awareness Among Guidance Counsellors, απευθυνόταν σε συμβούλους σταδιοδρομίας, οι οποίοι ενδιαφέρονταν να αναπτύξουν δεξιότητες και μία πιο ευαισθητοποιημένη στάση σε θέματα Διαπολιτισμικής Επικοινωνίας και Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού και είχε σαν κύριο σκοπό τη δημιουργία και την εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου πακέτου αρχικής εκπαίδευσης / ευαισθητοποίησης, το οποίο να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του προαναφερόμενου πληθυσμού, χρησιμοποιώντας καινοτόμες μεθοδολογίες εκπαίδευσης ενηλίκων.

Ειδικότερα, συντονιστής του προγράμματος ήταν το Γραφείο Κινητικότητας του Εθνικού Κέντρου Πληροφόρησης της Φιλανδίας - CIMO. Οι Συμμετέχοντες φορείς ήταν:

- Δανία (Εθνικό Κέντρο Εκπαίδευσης Καθηγητών)
- Ελλάδα (ΚΕΣΥΠ Γ' Αθήνας)
- Ιταλία (Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης)
- Τσεχία (Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης)
- Εσθονία (Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης)

Αναφορικά τα κύρια προϊόντα του προγράμματος ήταν:

- Τρεις διακρατικές συντονιστικές συναντήσεις (Ελλάδα, Φιλανδία, Δανία)
- Κατασκευή ιστοσελίδας (<http://rainbow.cimo.fi>)
- Σχεδιασμός και κατασκευή πακέτου εκπαίδευσης στελεχών Προσανατολισμού
- Άσκηση πριν την εκπαίδευση
- Δύο μέρες εκπαίδευσης σε αίθουσα
- Μία ημέρα εκπαίδευσης μέσω τηλεδιάσκεψης
- 4 θεματικές ενότητες εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης
- Αξιολόγηση
- Σχεδιασμός πακέτου εκπαίδευσης εκπαιδευτών

Το πρόγραμμα προέβλεπε εσωτερική και εξωτερική αξιολόγηση. Η μεν πρώτη πραγματοποιήθηκε από τον κάθε εταίρο και τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν ήταν:

- Ενδοσκοπικό ημερολόγιο συντονιστή
- Ενδιάμεσες συναντήσεις ενδουπηρεσιακής αξιολόγησης
- Δομημένα ερωτηματολόγια Εκπαιδευομένων - Εκπαιδευτών - Υπευθύνου
- Ημιδομημένες συνεντεύξεις Εκπαιδευτών

Η δε δεύτερη πραγματοποιήθηκε από εξωτερικό αξιολογητή, το Πανεπιστήμιο της Γιουβάσκουλα. Η αξιολόγηση κατέγραψε αποτελέσματα ως προς:

- Τις εθνικές πολιτικές
- Τα συστήματα εκπαίδευσης
- Τον εμπλεκόμενο φορέα
- Τη διακρατική συνεργασία
- Τους Εκπαιδευόμενους
- Την ισότητα ευκαιριών

Ειδικότερα το ΚΕΣΥΠ ΠΕΡΙΣΤΕΡΙΟΥ και η γράφουσα, στο πλαίσιο του προγράμματος ανέλαβε:

- Σε συνεργασία με το Φιλανδικό Φορέα συνέταξε την πρόταση και οργάνωσε την εσωτερική αξιολόγηση του προγράμματος
- Είχε την επιστημονική ευθύνη για την οργάνωση του περιεχομένου της τριήμερης εκπαίδευσης των στελεχών Προσανατολισμού σε όλες τις χώρες
- Οργάνωσε και υλοποίησε το τριήμερο εκπαιδευτικό σεμινάριο στην Αθήνα με συμμετοχή 18 επιμορφωμένων εκπαιδευτικών
- Είχε την επιστημονική εποπτεία και στήριξη των εκπαιδευομένων κατά τη διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στην Ελλάδα
- Υλοποίησε την εσωτερική αξιολόγηση του προγράμματος στην Ελλάδα
- Υλοποίησε ενέργειες μεταπαρακολούθησης
- Συμμετείχε σε όλες τις διακρατικές συναντήσεις ισότιμα με τους άλλους εταίρους
- Συμμετείχε, με την παραγωγή επιστημονικού υλικού, στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση καθώς και στο περιεχόμενο της ιστοσελίδας ισότιμα με τους άλλους εταίρους

3. Το εκπαιδευτικό πακέτο

Τα θέματα τα οποία διαπραγματεύτηκε το πρόγραμμα σε επίπεδο εκπαίδευσης ήταν: η έννοια της κουλτούρας και του πολιτισμού, η διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση, αρχές και τεχνικές της διαπολιτισμικής επικοινωνίας, διαπολιτισμικότητα σε αντιδιαστολή με τη μονοπολιτισμικότητα και την πολυπολιτισμικότητα, προκλήσεις στην συμβουλευτική διαδικασία σε ένα πολιτισμικά ευαίσθητο περιβάλλον.

Στο πλαίσιο υλοποίησης του εκπαιδευτικού πακέτου, εκπαιδεύτηκαν περίπου 20 επαγγελματίες σε κάθε συμμετέχουσα χώρα (Ιταλία, Τσεχία, Εσθονία, Φινλανδία, Δανία και Ελλάδα) την άνοιξη του 2001. Βασικές προϋποθέσεις συμμετοχής ήταν: οι επαγγελματίες να εργάζονται ως σύμβουλοι σταδιοδρομίας, είτε σε χώρους εκπαίδευσης είτε απασχόλησης, να γνωρίζουν την επίσημη γλώσσα του διακρατικού προγράμματος - αγγλικά - και να έχουν βασικές γνώσεις στη χρήση Η/Υ καθώς και κάποια στοιχειώδη εμπειρία στη συνεργασία με εξυπηρετούμενους με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα αποτελείτο από τρία αλληλοσυμπληρούμενα και λειτουργικά συνδεδεμένα τμήματα. Τα: Cultural Explorer, Cultural Communicator και Cultural Navigator και υλοποιήθηκε χρησιμοποιώντας τόσο παραδοσιακές μεθόδους εκπαίδευσης ενηλίκων στην τάξη, εμπλουτίζοντάς τες με κύρια βιωματικό και ενεργητικό συμμετοχικό περιεχόμενο, όσο και καινοτόμες, μέσω της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης με τη χρήση Η/Υ και της ασύγχρονης επικοινωνίας με τους υπόλοιπους εκπαιδευόμενους και την εκπαιδεύτρια.

Πολύ σύντομα αναφέρεται ότι αρχικά ο Cultural Explorer αποτελείτο από ένα τριήμερο σεμινάριο με εντός και εκτός τάξης εφαρμογές, το οποίο συμπεριλάμβανε ασκήσεις προετοιμασίας πριν την έναρξη του σεμιναρίου, εξατομικευμένες ασκήσεις και εκπαιδευτικούς στόχους, ομαδικές ασκήσεις, συζητήσεις, ανάλυση περιπτώσεων καθώς και μία θεματική που πραγματοποιήθηκε με videoconferencing.

Στη συνέχεια ο Cultural Communicator αναφερόταν στην εξ' αποστάσεως εκπαίδευση με εξατομικευμένους εκπαιδευτικούς στόχους και παραγωγή έργου και αντίστοιχα εξατομικευμένη ανατροφοδότηση / αξιολόγηση για τον κάθε εκπαιδευόμενο με την ολοκλήρωση της κάθε θεματικής ενότητας.

Τόσο ο Cultural Explorer όσο και ο Cultural Communicator συνδέονταν ανατροφοδοτικά με τον Cultural Navigator, ο οποίος υποστήριξε την εκπαίδευση με forum συζητήσεων, βιβλιογραφικές αναφορές, χρήσιμες συνδέσεις, ερευνητικά δεδομένα και γενικότερα πηγές. Σχετικά των παραπάνω μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα: <http://rainbow.cimo.fi>.

Το σύνολο του προγράμματος προέβλεπε όπως ήδη αναφέρθηκε σπονδυλωτή εσωτερική και εξωτερική αξιολόγηση στην οποία συμμετείχαν όλα τα εμπλεκόμενα στη διαδικασία μέρη.

Ειδικότερα με έμφαση το μέρος του προγράμματος που υλοποιήθηκε στην Ελλάδα, συμμετείχαν στην εκπαίδευση, μετά από επιλογή, 17 εκπαιδευτικοί διορισμένοι στην περιοχή της Γ' Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Αθήνας, οι οποίοι εργάζονταν σε θέσεις στελεχών Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, είχαν εμπειρία σε θέματα εφαρμογής ΣΕΠ και η συντριπτική τους πλειοψηφία είχε επιμόρφωση στο ΣΕΠ. Η παρακολούθηση του προγράμματος για τους Έλληνες εκπαιδευόμενους ήταν δωρεάν. Δε συνέβη απαραίτητα το ίδιο με τους άλλους εταίρους.

Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης των στελεχών σε τάξη, τους δόθηκαν δύο τεύχη εκπαιδευτικού υλικού οργανωμένα σε ενότητες - 1.200 σελ. ανά εκπαιδευόμενο - λειτούργησε έκθεση φωτογραφικού υλικού και posters εργασιών προερχόμενα από υπηρεσίες που εργάζονταν με αλλοεθνείς, οικονομικούς μετανάστες, πρόσφυγες, τσιγγάνους κα, καθώς και έκθεση βιβλίου. Με την ολοκλήρωση του προγράμματος και την τελική αξιολόγηση - και της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης - χορηγήθηκε βεβαίωση συμμετοχής στους εκπαιδευόμενους.

Εστιάζοντας επιγραμματικά στο πλαίσιο της εκπαίδευσης στην Ελλάδα, και στις τρεις φάσεις:

- Άσκηση Ευαισθητοποίησης πριν την έναρξη
- Τριήμερη εκπαίδευση στην τάξη
- Εξ' αποστάσεως εκπαίδευση

κρίνεται απαραίτητο να παρουσιαστούν οι κύριες θεωρητικές αρχές στην οποία αυτή στηρίχτηκε.

4. Κύριες θεωρητικές αρχές

Η συμβουλευτική σχέση αφορά την συνάντηση και συνεργασία δυο ατόμων - προσώπων. Ο καθένας φέρνει στην σχέση τον εαυτό του, στοιχεία της προσωπικότητας του και της ιστορίας του που αναπόφευκτα χρωματίζουν την σχέση αυτή.

Ο/η μεν πελάτης - εξυπηρετούμενος/η καταθέτει τις σκέψεις, τα συναισθήματα, τις ανησυχίες το αδιέξοδο του/της, που όμως ποτέ δεν είναι ανεξάρτητα από εξωτερικούς παράγοντες, από δεσμούς οικογένειας, κοινωνίας, πολιτισμού. Οι προσδοκίες, οι φόβοι και ελπίδες του πελάτη όσον αφορά στην καινούργια αυτή σχέση στηρίζονται σε προηγούμενες εμπειρίες, σε οικογενειακές και κοινωνικές αξίες, στα πολιτισμικά στοιχεία και στην κουλτούρα του. Τα μηνύματα συνειδητά ή ασυνειδητά - που κατά καιρούς έχει εισπράξει το άτομο για τον εαυτό του, τους γύρω του και το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο - χρωματίζουν τις σκέψεις και τα συναισθήματα του. Τους φόβους και τις ελπίδες του. Τα επαγγελματικά και προσωπικά του όνειρα.

Ο/η σύμβουλος από την πλευρά του/της συναντά τον πελάτη έχοντας ο ίδιος μια δική του ταυτότητα, τη δική του κρυφή ή φανερή ατζέντα. Έχοντας τις δικές του αντιλήψεις, προσδοκίες, φόβους. Ο/η σύμβουλος χρησιμοποιεί τον "εαυτό" σαν το βασικό εργαλείο της δουλειάς του. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο αναπτύσσεται η ανάγκη προσωπικής ανάπτυξης του συμβούλου που θεωρείται αναπόσπαστο κομμάτι της επαγγελματικής του ανάπτυξης και ευαισθητοποίησης (Frankland, 1995). Η πορεία προς την προσωπική ανάπτυξη, όπως ίσως γνωρίζουμε ή/και υποθέτουμε, εμπεριέχει την πρόκληση της προσωπικής διερεύνησης.

Οι πλευρές του εαυτού μας, που ως σύμβουλοι, καλούμαστε να εξερευνήσουμε αφορούν:

- Προσωπικά κίνητρα στο να βοηθάμε (να μπορούμε στον ρόλο του συμβούλου-βοηθού)
- Ικανότητα συναισθημάτων
- Αίσθηση προσωπικής αξίας - αυτοεκτίμησης
- Φόβοι - ανησυχίες - ανασφάλειες
- Σεξουαλικότητα.
- Προσωπικές ηθικές αξίες
- Κουλτούρα/ πολιτισμό και αντίληψη άλλων πολιτισμικών ομάδων
- Φυλή και φυλετικές στάσεις
- Κοινωνική τάξη και στάσεις ως προς την δική μας κοινωνική τάξη καθώς και των άλλων

Από τα παραπάνω, τα τέσσερα τελευταία σημεία αποτελέσαν το επίκεντρο του τριήμερου εκπαιδευτικού προγράμματος χωρίς αυτό να σημαίνει ότι τα υπόλοιπα σημεία δεν εμπλέκονται σε αυτά που αφορούν στη διαπολιτισμική συμβουλευτική.

Το κεντρικό ερώτημα δε, που κληθήκαμε να εξετάσουμε ολοκληρώνοντας την εκπαίδευση ήταν: Είναι τόσο διαφορετική η διαπολιτισμική συμβουλευτική από όλα τα άλλα είδη συμβουλευτικής;

Κατά μια έννοια, όλες οι μορφές συμβουλευτικής έχουν μέσα τους το διαπολιτισμικό στοιχείο. Το θέμα της διαφορετικότητας είναι παρόν σε όλες τις διαπροσωπικές σχέσεις. Τα άτομα διαφέρουν ως προς το φύλο την ηλικία το μορφωτικό - οικονομικό - κοινωνικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, οργανικές ή φυσικές ιδιαιτερότητες / χαρακτηριστικά. Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν βιώσει τον ρατσισμό και τον αποκλεισμό, με διάφορους τρόπους, σε κάποιες περιόδους της ζωής τους εξαιτίας κάποιας μόνιμης η παροδικής ιδιαιτερότητάς τους. Ο σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος που συναντιούνται και δουλεύουν καταρχάς για την δημιουργία μιας επικοινωνιακής σχέσης, μπορεί να διαφέρουν μεταξύ τους σε μερικά ή και σε όλα από τα παραπάνω. Η διαφορετικότητα είναι κατά μια έννοια καθολική και παρούσα σε κάθε σχέση.

Η γλώσσα, η θρησκεία, η εθνικότητα είναι στοιχεία που απλά προσθέτονται σε μια διαπολιτισμικά ευαίσθητη συμβουλευτική σχέση. Ο / η σύμβουλος λαμβάνει υπόψη του/της το στοιχείο του πολιτισμού ως κεντρικό σημείο στη συμβουλευτική διαδικασία και δεν παίρνει τίποτα ως σταθερό και δεδομένο. Θέτει ερωτηματικά σε κάθε του βήμα, μετάφραση και ερμηνεία και προκαλείται να φέρνει στο τραπέζι της συνάντησης κάθε σκέψη του που στηρίζεται σε πολιτισμικές υποθέσεις και πιθανά ερμηνευτικούς πολιτισμικούς κώδικες.

Η αποτελεσματικότητα ενός συμβούλου σε θέματα διαπολιτισμικής συμβουλευτικής βασίζεται ουσιαστικά σε τρεις άξονες (Pedersen & Ivey, 1993 / Κρίβας, 1999): *Γνώση (Knowledge)* - *Συνειδητοποίηση (awareness)* - *Δεξιότητες (Skills)*. Ειδικότερα:

Ο σύμβουλος που/να διαθέτει διαπολιτισμική γνώση:

- κατανοεί τον κοινωνικό ρόλο των μειονοτήτων στη χώρα του
- γνωρίζει αρκετά πράγματα για την κουλτούρα των πελατών του
- αντιλαμβάνεται τις δυσκολίες και τα εμπόδια που συναντούν τα άτομα που ανήκουν σε μειονότητες στην καθημερινή τους επαφή με τις διάφορες κοινωνικές υπηρεσίες

Ο σύμβουλος που/να διαθέτει διαπολιτισμική συνειδητοποίηση:

- έχει/γνωρίζει το δικό του πολιτισμικό υπόβαθρο
- είναι ενήμερος σχετικά με το ποιές δικές του πεποιθήσεις και αξίες πηγάζουν από το πολιτισμικό του υπόβαθρο

- νιώθει άνετα και αποδέχεται τις πολιτισμικές διαφορές που υπεισέρχονται μεταξύ συμβούλου και πελάτη
- έχει συνειδητοποιήσει ότι καμία θεωρία συμβουλευτικής δεν είναι πολιτικά και ηθικά ουδέτερη
- μπορεί να αντιληφθεί τις περιστάσεις εκείνες στις οποίες ίσως χρειαστεί να παραπεμφθεί ο πελάτης σε έναν άλλο σύμβουλο της ίδιας κουλτούρας με αυτήν του πελάτη

Ο σύμβουλος που/να διαθέτει διαπολιτισμικές δεξιότητες:

- έχει την ικανότητα να μοιράζεται και να σέβεται την κοσμοαντίληψη του πελάτη του
- έχει αποκτήσει ένα ρεπερτόριο λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας κατάλληλο σε μια πληθώρα διαφορετικών πολιτισμικών πλαισίων
- είναι ικανός να δέχεται και να στέλνει με ακριβή τρόπο λεκτικά και μη λεκτικά μηνύματα από και προς ανθρώπους προερχόμενους από διαφορετικές κουλτούρες
- είναι ευέλικτος στην αλλαγή ή προσαρμογή του πλαισίου δουλειάς του προς όφελος του πολιτισμικά διαφορετικού πελάτη του

Επιπρόσθετα η Sue (στο Κρίβας, 1999) θεωρεί ότι ο πολιτισμικά επιδέξιος σύμβουλος:

- είναι πολιτισμικά ενημερωμένος
- έχει συνειδητοποιήσει τη δική του πολιτισμική συμπεριφορά
- σέβεται τις διαφορές και την πολιτισμική ποικιλία
- γνωρίζει με ποιόν τρόπο το δικό του πολιτιστικό υπόβαθρο, οι εμπειρίες, οι στάσεις, οι αξίες και οι προκαταλήψεις του επηρεάζουν τις ψυχολογικές διαδικασίες
- είναι σε θέση να αναγνωρίσει τους περιορισμούς των δυνατοτήτων και των ιδιαίτερων γνώσεών του
- λειτουργεί με άνεση ως προς τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ εκείνου και του συμβουλευόμενου ως προς τη φυλή, την εθνικότητα, την κουλτούρα και τις πεποιθήσεις.

5. Επίλογος

Ολοκληρώνοντας, στηριζόμενη καταρχήν στην ελληνική εμπειρία αλλά και ως επιστημονικά υπεύθυνη του σχεδιασμού της εκπαίδευσης σε διακρατικό επίπεδο, επισημαίνω ότι το πρόγραμμα πέρα από τα μετρήσιμα οφέλη που μπορεί να - και έχει - καταμετρήσει και αποτυπώσει στο πλαίσιο της αξιολόγησης, δημιούργησε ανάμεσα σε όλους τους εμπλεκόμενους ως Πρόσωπα, ένα κλίμα ζεστασιάς, ασφάλειας και πάνω από όλα αποδοχής, μια επικοινωνιακή ατμόσφαιρα γνησιότητας και μοιράσματος, ικανές και αναγκαίες συνθήκες για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής αλλά και προσωπικής ανάπτυξης του συμβούλου σταδιοδρομίας.

Το τελευταίο αποτελούσε και τον απώτερο μακροπρόθεσμο στόχο της εκπαίδευσης. Το κλίμα δε αυτό συνέχισε να επηρεάζει τις σχέσεις των προσώπων για πολύ καιρό μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος.

Το ζητούμενο αυτή τη στιγμή, σε επίπεδο μεταπαρακολούθησης, είναι το κατά πόσο το πρόγραμμα συνέβαλε μακροπρόθεσμα στο να επανεξετάσω και να επαναπροσδιορίσω το ρόλο μου ως Επαγγελματία καθώς δουλεύω με τον Άλλο, τον Διαφορετικό, στην καθημερινή μου πρακτική.

Με άλλα λόγια πώς μπορώ ενδοσκοπικά, με ή χωρίς υποστήριξη, κάθε φορά να εξετάζω και να φέρνω στην επιφάνεια όλες εκείνες τις στερεοτυπικά εγκαθιδρυμένες πολιτισμικές μου αντιλήψεις, οι οποίες πρωταγωνιστούν στην διαμόρφωση ενός σιωπηλού πλαισίου αναφοράς, από την πλευρά μου ως επαγγελματία καθώς καλούμαι να συναντηθώ με τον Άλλο και να αφουγκραστώ την προσωπική του ιστορία.

*Ξέρω ότι πιστεύεις
πως καταλαβαίνεις
αυτό που νομίζεις ότι είπα,
αλλά δεν είμαι σίγουρος
αν διαπιστώνεις
ότι αυτό που άκουσες
δεν είναι αυτό που εννοώ*

Ελεύθερη απόδοση από Gail Myers⁶

⁶ "I Know you believe you understand what you think I said, but I'm not sure that you realise that what you heard is not what I meant"

**Πηγαίνοντας προς ένα ευρωπαϊκό ουράνιο τόξο:
Καλλιέργεια δεξιοτήτων διαπολιτισμικής συμβουλευτικής
σε Εκπαιδευτικούς - Συμβούλους Προσανατολισμού.**

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bayne R., Horton I., Merry T., & Noyes E. (1994). *The counsellor's Handbook*. A practical A-Z Guide to professional and Clinical Practice. CHAPMAN & HALL.
- Βενιοπούλου, Κ- Ζαννή- Τελιοπούλου Κ. (1997). *Επαγγελματικά πορτραίτα επιτυχημένων γυναικών* (Άρτεμις). Αθήνα: ΙΕΚΕΠ-Γ.Γ.Λ.Ε.
- Boyd-Franklin, N. (1989). *Black families in therapy*. A multisystem approach. NY.
- Γεώργας, Δ. (1990). *Κοινωνική Ψυχολογία*, Τόμος Α', Ελληνικά Γράμματα.
- Γκαρή, Α. (1997). *Οι στάσεις*. Πανεπιστημιακές σημειώσεις στο Τμήμα Φιλοσοφίας Παιδαγωγικής & Ψυχολογίας.
- Cramer, B. (1997). *Μυστικά Γυναικών*: Από μητέρα σε κόρη. ΚΑΣΤΑΝΙΩΤΗΣ.
- D' Ardenne, P. & Mahtani, A. (1989). *Transcultural Counseling in action*. SAGE.
- Duijker, H. & Frijda, N. (1960). *National Character and national stereotypes*, Holland.
- Ivey A.E. & Ivey M.B. & Simek- Morgan, L. (1993) *Counselling and Psychotherapy: A Multicultural Perspective*. ALLYN & BACON.
- Ivey A.E., Gluckstern N.B. (1995). *Συμβουλευτική: Βασικές δεξιότητες Επιρροής*. ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
- Ivey A.E., Gluckstern N.B., Ivey M.B. (1996). *Συμβουλευτική Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης*. ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
- Ιωαννίδου - Johnson, A. (1998). *Προκατάληψη. Ποιός εγώ; Η δυναμική ανάμεσα στην προκατάληψη και την ψυχολογική ωριμότητα*. ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
- Josien, M., Βαγιάτης, Γ. & Γιαννουλάς, Μ. (1995). *Η επικοινωνία μέσα και έξω από τον εργασιακό χώρο*. ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
- Καλαντζή- Αζίζι, Α. Ζώνιου-Σιδέρη, Α & Βλάχου, Α. (1996). *Προκαταλήψεις και Στερεότυπα. Δημιουργία και Αντιμετώπιση*. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.
- Κρίβας, Σ. (1999). *Αξίες και ανάπτυξη για τη σταδιοδρομία μέσω διαπολιτισμικής συμβουλευτικής Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, Τεύχος 50 -51.
- Κοσμίδου-Hardy, X. (1999). *Η συμβολή της αναπτυξιακή συμβουλευτικής για την προώθηση της διαπολιτισμικής επικοινωνίας : έμφαση στην κριτική αυτογνωσία των εκπαιδευτικών και την κριτική ανάγνωση του πολυ-πολιτισμικού σκηνικού*. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, Τεύχος 50 -51.
- Leyens, J-P., Yzerbyt, V. & Schadron, G. (1994). *Stereotypes and social cognition*.
- Macrae, N., Stangor, C. & Hewstone, M. (1996). *Stereotypes and stereotyping*. NY.
- Mohamed C. (2000). *Transcultural Therapy*. In: Feltham & Horton: *Handbook of Counselling and Psychotherapy*. SAGE.
- Myers, G. & Myers, A. (1990). *The dynamics of human communication A laboratory approach*. 6th edition.

- Μυλωνάς, Κ. (1994). *Συστήματα αξιών και επαγγελματική ταυτότητα : Μεθοδολογική και ψυχομετρική αναπροσαρμογή του Study of Values Test*. Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Pedersen, P. & Ivey, A. (1993). *Culture-Centered Counseling and Interviewing Skills*, A practical guide. London.
- Rainbow final Report and products (2001). *Papers submitted in the EU*.
- Ρήγα, Α.-Β (1992). "Στερεότυπα". Λήμμα στο : *Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια*- Λεξικό. Τόμος 8 , 4384-4386. Αθήνα: ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
- Sampson E. D. (1991). *Social Words Personal Lives*. HBJ.
- Segall, M., Dasen, P., Berry, J., Poortinga, Y. (1993). *Διαπολιτισμική ψυχολογία. Η μελέτη της ανθρώπινης συμπεριφοράς σε παγκόσμιο οικολογικό και πολιτιστικό πλαίσιο / Επιμέλεια Δ. Γεώργας*. ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1993). *Ισότητα των δύο φύλων. Θεωρία και πράξη στον επαγγελματικό προσανατολισμό*. Νέα Παιδεία 71, 118-134.
- Street, E. & Dryden, W. (1988). *Family therapy in Britain*, Chapter 12.
- Turner, P., J. (1998). *Βιολογικό Φύλο, κοινωνικό φύλο και ταυτότητα του Εγώ*. Εξελικτική Ψυχολογία 3. ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ.
- Wilkins P. (1997) *Personal and professional Development for Counsellors*. SAGE. Young Yun, K. & Gudykunst, W.B. (1988) *Cross-cultural adaptation*.
- ΥΠΕΠΘ (1999). *Ετοιμάζομαι για τη ζωή*, Βιβλίο για τον καθηγητή ΣΕΠ Γ' τάξη Γυμνασίου, ΟΕΔΒ, ΑΘΗΝΑ.

**Ακούς τη γλώσσα μου,
αγαπώ και μιλώ τη δική σου,
σ' εμπιστεύομαι**

Πενταρβάνη Θεοδοσία

Φιλολόγος-Καθηγήτρια

Δ/τρια 7ου Γυμνασίου Ζωγράφου

Όλοι γνωρίζουμε, ότι για να λειτουργήσει και να αποδώσει οποιαδήποτε συμβουλευτική διαδικασία και ιδιαίτερα η διαπολιτισμική συμβουλευτική, απαιτείται να αναπτυχθεί κατάλληλο κλίμα εμπιστοσύνης ανάμεσα στο συμβουλευόμενο και στο σύμβουλο δάσκαλο -καθηγητή

Σήμερα, αντί άλλης θεωρητικής ανάπτυξης, θα καταθέσω την εμπειρία μου από μια πολιτιστική δραστηριότητα του Σχολείου μας, τον περασμένο χρόνο, με διαπολιτισμικό περιεχόμενο, η οποία λειτούργησε ως μοχλός ανάπτυξης, της αυτοεκτίμησης, της ετεροαποδοχής και κυρίως σχέσεων εμπιστοσύνης ανάμεσα στους μαθητές, γονείς και καθηγητές.

1. Ανθρωπογεωγραφία του σχολείου

Το Σχολείο που υπηρετώ είναι το 7ο Γυμνάσιο Ζωγράφου, φοιτούν 186 μαθητές, 56 είναι αλλοδαποί, ποσοστό 30%, 29 φοιτούν στην Α' τάξη. Οι υπηκοότητες των μαθητών μας είναι: 40 Αλβανικής, 2 Βουλγαρικής, 4 Ουκρανικής, 2 Γεωργιανής, 2 Συριακής, Κούρδοι, 1 Αιγυπτιακής, 1 Κένυας, 2 Τουρκικής, 2 Ρουμανικής. Εξ αυτών 6 μαθητές έχουν έρθει στην Ελλάδα το έτος 2002 και 2 το 2003.

Οι γονείς τους εργάζονται πολλές ώρες και μάλιστα σε δυο και τρεις δουλειές,

Οι πατέρες κυρίως στις οικοδομές και στα Ολυμπιακά έργα, οι μητέρες στα σπίτια, στη φύλαξη ασθενών υπερηλίκων και στις κουζίνες των εστιατορίων. Έρχονται στο σχολείο μόνο όταν τους καλούμε και με δυσκολία ή γιατί δε νιώθουν άνετα στις “μεγάλες πόρτες” ή γιατί θα χάσουν το μεροκάματο - δε γνωρίζουν αν δικαιούνται γονικές άδειες. Είναι εξαιρετικά αυστηροί, πολλές φορές τολμούν παρουσία μας να χειροδικήσουν στα παιδιά τους, μας ζητούν να τα απειλήσουμε και με την αστυνομία ακόμη, τους δίδουν μεγάλο χαρτζιλίκι για να μη ζηλέψουν κάτι και εκδηλώσουν κάποια παραβατική συμπεριφορά ενώ διαλαλούν τον αγώνα τους για επιβίωση και καλύτερευση της ζωής τους .

2. Πως γεννήθηκε η ιδέα

Αφορμή για την ιδέα της διαπολιτισμικής δραστηριότητας του Σχολείου μας υπήρξαν τα εξής δυο γεγονότα:

Σ' ένα τμήμα της τρίτης τάξης ο φιλόλογος κος Νικολάου στο μάθημα της Νεοελληνικής λογοτεχνίας δίδασκε το “Γιοφύρι της Άρτας”, μπαίνοντας στην αίθουσα είδα τη Βικτωρία από τη Βουλγαρία με λαμπερό πρόσωπο να απαγγέλλει στη γλώσσα της ένα αντίστοιχο περιεχομένου ποίημα, το Γιοφύρι του Κόλιο - Φίτσετο και να το μεταφράζει στα Ελληνικά. Οι συμμαθητές της ενθουσιάστηκαν.

Ο Άντρι, μαθητής της Α' Πρώτης τάξης από την Αλβανία, την ημέρα που δίνανε ελέγχους Πρώτου τριμήνου, ζήτησε να τηλεφωνήσει από το γραφείο μου στη μητέρα του για να έρθει να πάρει τους βαθμούς του. Όταν έκανε την επιλογή του αριθμού φοβισμένος μου είπε: Επιτρέπεται να μιλήσω Αλβανικά;

Σε ειδική παιδαγωγική συνεδρίαση συζητήσαμε και αποδεχθήκαμε ότι στη σχολική πράξη, στο καθημερινό μάθημα, όταν διδάσκονται Ελληνικοί μύθοι και παραδόσεις να δίδεται η ευκαιρία στους μαθητές να θυμούνται ανάλογα ακούσματα πεζά ή μουσικά από τους τόπους καταγωγής τους ή τις γλώσσες που διδάσκονται. Επιπλέον να παροτρύνονται να εκφράζονται στη ντοπιολαλιά τους, στη μητρική τους γλώσσα ή στη γλώσσα που αγαπούν, με στόχο να κρίνουν, να συγκρίνουν, να καμαρώνουν για τη δική τους γλώσσα και να αγαπήσουν την Ελληνική και την Ελλάδα.

Τέλος, αποφασίσαμε να αξιοποιήσουμε και να προβάλουμε τις κοινές παραδόσεις και μύθους που υπάρχουν στους πολιτισμούς των χωρών απ' όπου κατάγονται οι μαθητές μας καθώς και των ξένων γλωσσών που διδάσκονται στο σχολείο.

Στα πλαίσια του μαθητικού Φεστιβάλ του Δήμου η εκδήλωση του 7ου Γυμνασίου ήταν μια θεατροποιημένη απαγγελία διαχρονικών και διαπολιτισμικών μύθων και παραδόσεων. Τιτλοφορήσαμε την παράσταση “μύθοι και παραδόσεις σ' όλες του σχολείου μας τις Γλώσσες”. Συμμετείχαν 44 μαθητές - μαθήτριες, εξ αυτών 22 αλλοδαποί/ες.

3. Στόχοι της εκδήλωσης

- Να καταδειχθεί ότι τα μηνύματα, οι αξίες και ο αγώνας για τη ζωή είναι κοινά στο χώρο και στο χρόνο ανεξαρτήτως γλώσσας και φυλής
- Να εκφραστούν οι μαθητές μας στη μητρική τους γλώσσα ενώπιον κοινού
- Να αποκτήσουν αυτοεκτίμηση
- Να αποδεχθούν τη διαφορετικότητα του άλλου
- Να καταπολεμήσουμε τα στερεότυπα
- Να αναπτυχθεί κλίμα εμπιστοσύνης στη κοινωνία του σχολείου
- Η αλληλεπίδραση

4. Συλλογή υλικού

Η συλλογή του υλικού άρχισε πρώτα από τα ακούσματα που είχαν οι ίδιοι οι μαθητές και από κείμενα που είχαν διαβάσει στη μητρική τους γλώσσα. Στη συνέχεια, απευθύνθηκαν στους γονείς τους, ερεύνησαν σε βιβλιοπωλεία, σε πρεσβείες και σε πολιτιστικά κέντρα των χωρών τους, σε επώνυμους συμπατριώτες τους, ακόμη και σε περίπτερα της Ομόνοιας.

Κατά τη διάρκεια της συλλογής του υλικού, διεπιστώθη ότι ελάχιστοι αλλοδαποί μαθητές γνώριζαν να διαβάζουν τη μητρική τους γλώσσα, το λεξιλόγιό τους ήταν πενιχρότατο και πολλοί δεν γνωρίζουν ούτε το αλφάβητο της γλώσσας τους.

Η προθυμία των αλλοδαπών γονέων να μας βοηθήσουν, τόσο στην ανευρετική διαδικασία των μύθων και παραδόσεων, όσο και στη μετάφραση τους ήταν σημαντική. Τους δόθηκε η ευκαιρία, να νιώσουν ότι προσφέρουν στο σχολείο, ότι μας είναι χρήσιμοι, δεν πίστευαν ότι θα άκουγαν στη γλώσσα τους απαγγελίες από τα παιδιά τους. Ήρθαν πιο κοντά στους καθηγητές, συζητούσαν μαζί μας και για άλλα θέματα που τους απασχολούσαν, στην εργασία τους, στις κρατικές υπηρεσίες και για δικαιώματα που έχουν.

Μετά τη συλλογή του υλικού επιλέξαμε μύθους και παραδόσεις, που να αντιπροσωπεύουν όσο το δυνατόν περισσότερες εθνικότητες των μαθητών μας, όπως τον μύθο του Αισώπου ΚΟΡΑΞ ΚΑΙ ΑΛΩΠΗΞ στα Αρχαία και Νέα Ελληνικά, η ΑΛΕΠΟΥ ΚΑΙ Η ΚΟΥΡΟΥΝΑ του Κρυλόφ στα ρωσικά και ο ΚΟΡΑΚΑΣ ΚΑΙ Η ΑΛΕΠΟΥ του Λαφονταίν στα γαλλικά. Επιλέξαμε μύθους με διαχρονικά μηνύματα από τη Συρία, την Ουκρανία, την Αλβανία, την Αγγλία, τη Γερμανία καθώς και παραδόσεις παραλλογές όπως “Του Γιοφυριού της Άρτας”, “Το Γιοφύρι του Κόλιο Φιτσετο” Βουλγαρική παραλλαγή, “Το γιοφύρι της Τρίχας” Κυπριακή παραλλαγή και “Το Κάστρο της Ροζάφας” Αλβανική παραλλαγή.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι οι αλλοδαποί μαθητές μας, ενώ ευχάριστα συμμετείχαν στη συλλογή του υλικού, όταν τους αναθέσαμε την απαγγελία στη γλώσσα τους πολύ δύσκολα δέχθηκαν, απέφευγαν να παρουσιαστούν σε κοινό. Εντυπωσιακή είναι η περίπτωση των δύο αδελφών Κούρδων από τη Συρία, μαθητές της Α' τάξης απαλλαγμένοι της εξέτασης των Ελληνικών, μιλούν κουρδικά όμως με δυσκολία

τα διαβάζουν, ενώ έχουν διδαχθεί την αραβική γλώσσα στη βασική τους εκπαίδευση. Ο ένας μαθητής απήγγειλε συριακό μύθο στα κουρδικά, που τον μετέφρασε στα Ελληνικά για την εκδήλωση, επώνυμος συμπατριώτης τους, και ο άλλος μαθητής απήγγειλε αραβικό μύθο, που τον μετέφρασε εκπ/κος του Ελληνοαραβικού πολιτιστικού κέντρου.

Η φιλόλογος που γνωρίζει ρώσικα ανέλαβε να διδάξει στην Όλγα, τον Ιγκόρ και τον Φεντερίκο τους μύθους του Κρυλόφ που θα παρουσίαζαν. Δεν ήταν εύκολο τα παιδιά με χαμηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης να πεισθούν ότι θα τα καταφέρουν.

Από τις πρώτες πρόβες δημιουργήθηκε μια ζεστή ατμόσφαιρα μεταξύ των μαθητών, με ενδιαφέρον άκουγαν τις απαγγελίες στις άλλες γλώσσες, ανακάλυπταν στους συμμαθητές τους και στους εαυτούς τους ικανότητες που δε γνώριζαν, πλησίασαν τους καθηγητές περισσότερο, μας εμπιστεύτηκαν, τονίζαμε την αξία της διαφορετικότητας, θέσαμε κοινό στόχο να καταφέρουμε το καλλίτερο αποτέλεσμα.

5. Η παράσταση

Για την παράσταση ετοιμάσαμε αφίσσες, χάρτες, προσκλήσεις, πρόγραμμα με όλα τα ονόματα των συμμετεχόντων - ήταν πολύ σημαντικό ο πατέρας του Αχμέτ να κρατά πρόσκληση με το όνομα του γιου του - και αντί άλλου σκηνικού στο χώρο του θεάτρου είχαμε αναρτήσει τις σημαίες των χωρών απ' όπου κατήγοντο οι μαθητές μας, της Ε.Ε, της Κύπρου και άλλων χωρών του κόσμου. Όλοι φορούσαν μπλούζα άσπρη με το λογότυπο.

Είμαι πολίτης της Ελλάδας, είμαι πολίτης του κόσμου

Στις 15 Μαΐου, στο υπαίθριο θέατρο του Δήμου Ζωγράφου, παρουσιάσαμε την εκδήλωση ενώπιον πολυπληθούς κοινού: γονέων, καθηγητών, μαθητών, συμβούλων εκπαίδευσης, προϊσταμένων, δημοτών, φορέων και τοπικών αρχόντων. Η αποδοχή της παράστασής μας ήταν συγκινητική, οι μαθητές καταχειροκροτήθηκαν, ιδιαίτερα οι αλλοδαποί, οι γονείς καμάρωσαν τα παιδιά, δεν αφήσαμε χρόνο για λόγους επισημών.

Το σχολείο μας έστειλε το μήνυμα προς κάθε κατεύθυνση.

6. Ο απόηχος

Ομολογώ ότι είχα κάποιους ενδοιασμούς για το πώς θα δεχότανε η κοινωνία του Ζωγράφου τις απαγγελίες των Αλβανικών, Ουκρανικών, Αραβικών κλπ μύθων.

Άδικα όμως, οι μαθητές έπεισαν και στήριξαν με τα μηνύματα των μύθων τους τη γλώσσα τους και το πολιτισμό τους. Τα σχόλια ήταν εξαιρετικά θετικά από επίσημους φορείς, απλούς πολίτες μα πιο πολύ από τους μαθητές και τους γονείς τους.

Στο σχολικό συγκρότημα, που στεγάζονται 4 σχολεία έμαθαν ότι ο Μπίμπα δεν είναι απλώς ένας Αλβανός, αλλά ένας μαθητής που απαγγέλει στη γλώσσα του μηνύματα ζωής και ο Ντασάλντ, μετά το παρατεταμένο χειροκρότημα, για τον αραβικό μύθο που διάβασε και στα ελληνικά “ψήλωσε”, περπατά με αυτοπεποίθηση, παρακολουθεί καλύτερα το μάθημα και εμπιστεύεται τους καθηγητές και τους συμμαθητές του. Οι γονείς των αλλοδαπών μαθητών πλησίασαν το Σχολείο, τους καθηγητές, το σύλλογο των γονέων και κηδεμόνων. Η αλληλεπίδραση σ' όλα τα επίπεδα ήταν ολοφάνερη.

Η εκδήλωση λειτούργησε ως ΓΕΦΥΡΑ ανάμεσα σε γονείς και σχολείο, σε γονείς και καθηγητές, σε σχολείο και κοινωνία. Ένα κλίμα εμπιστοσύνης άρχισε να αναπτύσσεται.

Σύμβουλοι και συμβουλευόμενοι έγιναν οι καθηγητές, οι μαθητές μας και οι γονείς τους .

7. Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα της εκδήλωσης ήταν:

1. Για τους Μαθητές:

Απαλλαγή από προκαταλήψεις
Αποδοχή της Ετερότητας
Ανάπτυξη Αυτοπεποίθησης
Αυτοεκτίμησης
Εμπιστοσύνης στον Άλλον
Εμπιστοσύνης στο σχολείο και στους καθηγητές
Απόκτηση Δεξιοτήτων ζωής και εργασίας όπως :
Ανευρετική ικανότητα
Συνεργατικότητα
Υπευθυνότητα
Επικοινωνία με επίσημους φορείς
Ανάπτυξη πρωτοβουλιών
Παρουσίαση σε κοινό

2. Για τους Γονείς:

Απαλλαγή από καχυποψίες και στερεότυπα
Ανάπτυξη αυτοεκτίμησης
Αποδοχή και εκτίμηση του διαφορετικού
Επικοινωνία και συνεργασία με τη σχολική κοινότητα
Ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης

3. Για τους καθηγητές :

Συνεργασία ανάμεσα σε:
Εκπαιδευτικούς διαφόρων ειδικοτήτων
Εκπαιδευτικούς και γονείς
Εκπαιδευτικούς και φορείς.
Γνωρίσαμε, πλησιάσαμε, θαυμάσαμε τους μαθητές μας
ΓΙΝΑΜΕ ΠΛΟΥΣΙΟΤΕΡΟΙ

8. Συμπέρασμα

Η εμπειρία μου από τη διαπολιτισμική δραστηριότητα που σας ανέπτυξα με οδήγησε στο εξής συμπέρασμα:

Για να μου εμπιστευθεί κάποιος, και πολύ περισσότερο αλλοδαπός, γονέας ή μαθητής, το πρόβλημά του, να τον ακούσω και να σταθώ πλάι του, επιβάλλεται πρώτα να τον πείσω, ότι είμαι απαλλαγμένη από προκαταλήψεις, ότι σέβομαι την διαφορετικότητα του, ότι αξίζει ο ίδιος και ο πολιτισμός του, ότι μου είναι χρήσιμος και ότι θέλω να ζήσουμε μαζί. Όλα αυτά θεωρώ πως πρέπει να εφαρμόζονται σ' οποιονδήποτε χώρο της εκπαίδευσης και της απασχόλησης, όπου ο σύμβουλος έχει απέναντί του ένα συμβουλευόμενο από διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο. Στο σχολείο μας προσπαθούμε και τα καταφέρνουμε.

Ακούς τη γλώσσα μου,
αγαπώ και μιλώ τη δική σου,
σ' εμπιστεύομαι

**Εντυπώσεις από τη διαπολιτισμική εκδήλωση
του 7ου Γυμνασίου Ζωγράφου**

Καλημέρα

Με λένε Κλεοπάτρα Πρίφτη και είμαι από την Αλβανία. Πηγαίνω στην Γ' Γυμνασίου. Συμμετείχα στην εκδήλωση του σχολείου μας απαγγέλοντας ένα δημοτικό τραγούδι ΤΟ ΚΑΣΤΡΟ ΤΗΣ ΡΟΖΑΦΑΣ, είναι μια παραλογή στα Αλβανικά, μοιάζει με το Ελληνικό ΓΙΟΦΥΡΙ ΤΗΣ ΑΡΤΑΣ. Στην αρχή είχα δισταγμό αλλά γρήγορα το ξεπέρασα. Μου δινόταν η ευκαιρία να δείξω ένα κομμάτι πολιτισμού της πατρίδας μου ,που μοιάζει με το κομμάτι του πολιτισμού της χώρας που με ανέθρεψε με μορφώνει και αύριο θα με κάνει σωστό πολίτη. Την καινούργια μου πατρίδα.

Οι γονείς μου δέχτηκαν με χαρά και υπερηφάνεια, δεν το πίστευαν ότι θα με άκουγαν να απαγγείλω στη δικιά μας γλώσσα. Δεν είχε ξανασυμβεί ως τώρα στη σχολική ζωή τα 7 χρόνια που είμαι στην Ελλάδα. Η μητέρα μου συγκινήθηκε βλέπόντας με , καμάρωνε όταν άκουσε να με χειροκροτούν. Οι καθηγητές μου και οι φίλοι μου άκουγαν τη μητρική μου γλώσσα με σεβασμό. Ο πατέρας μου έρχεται ευκολότερα στο Σχολείο και συμβουλευεται τους καθηγητές για τον ανήσυχο αδελφό μου. Ήταν μια εμπειρία που δε θα ξεχάσω ποτέ. Ευχαριστώ όσους με έκανα να τη βιώσω.

Και τώρα θα μου επιτρέψετε να σας απαγγείλω ένα μικρό απόσπασμα: Για να χτιστεί το ΚΑΣΤΡΟ ΤΗΣ ΡΟΖΑΦΑΣ χρειάστηκε να θυσιαστεί μια όμορφη μικρομάνα η οποία δέχεται τη θυσία ως εξής:

I ra mjegulla Bunes,
Ndej tri dit e ndej tri net;
Mbas tri ditsh e mbas tri netsh,
Fryni nje freski e holle,
E naltoi -o mjegullen
E naltoi der n'Valdanuz

- Τι έχεις άντρα μου και άφησες το σφυρί
Ήταν γραπτό για σένα να θυσιαστείς,
είπε εκείνος
- Έχε γεια άντρα μου και σας κουινιάδια
μου.
Μόνο ένα πράγμα σας ζητώ
Όταν στον τοίχο με σφηνώστε,
αφήστε έξω το δεξί μου μάτι
το δεξί μου χέρι, το δεξί μου πόδι
και το δεξί μου στήθος
Έχω παιδί μικρό
και όταν αυτό αρχίσει να κλαίει
με το ένα μάτι να το βλέπω
με το ένα πόδι να το κουνώ
και με το ένα στήθος να το θηλάζω
Όσο για το κάστρο
να υψωθεί
το παιδί μου να το χαρεί
βασιλιάς να γίνει και να πολεμάει εκεί!!

Εντυπώσεις από τη διαπολιτισμική εκδήλωση του 7ου Γυμνασίου Ζωγράφου

Καλημέρα σας

Με λένε Ράνια Στροβολίδη, είμαι 14 χρονών είμαι μαθήτρια της Γ' τάξης του 7ου Γυμνασίου Ζωγράφου.

Στο τέλος της περσινής χρονιάς πήρα κι εγώ μέρος στην εκδήλωση του Σχολείου "Μύθοι και παραδόσεις σ'όλες του Σχολείου μας τις γλώσσες". Απήγγειλα στα Γαλλικά το μύθο του Λαφονταίν "Ο τζίτζικας κι ο μέρμηγκας". Η φίλη μου η Ελένη απήγγειλε τον ίδιο μύθο στα αρχαία Ελληνικά και η φίλη μου η Όλγα στα Ρώσικα .

Από τις πρώτες κιόλας πρόβες φάνηκε η αμηχανία όλων μας. Οι "δίγλωσσοι συμμαθητές μου" - έτσι τους λέει πάντα η μαμά μου, που είναι δασκάλα, - έλεγαν.

Το μύθο στη γλώσσα τους δειλά δειλά παρακολουθώντας με τα μάτια τους τις αντιδράσεις των Ελλήνων μαθητών. Κάποια γελάκια πάντως ακούγονταν τις πρώτες φορές. Οι αλλοδαποί συμμαθητές μου δίσταζαν να απαγγείλουν, ντρέπονταν.

Όμως μετά, σιγά σιγά, μαγικά θα μπορούσε να πει κανείς, τα πράγματα άλλαξαν.

Οι ήχοι των ξένων γλωσσών μας έγιναν πιο οικείοι. Δεν ξέρω αν είχα προσέξει στη ζωή μου βουλγάρικα, γεωργιανά αλβανικά ή ρώσικα. Εκτός από τις καθημερινές κουβέντες που έλεγαν μεταξύ τους και κρυφά πολλές φορές οι συμμαθητές μου. Παράξενες γλώσσες, διαφορετικές... Όμως ακούγονταν ευχάριστα πια... Ξαφνιάστηκα, όταν διαπίστωσα πως τα δημοτικά τραγούδια και τα παραμύθια μας ήταν και δικά τους. Ένωσα σεβασμό και θαυμασμό. Τη μέρα της εκδήλωσης τα "δίγλωσσα" παιδιά έκλεψαν την παράσταση. Χαλάλι τους...

Δεν μπορώ να πω με ακρίβεια πότε έγινε η αλλαγή. Ούτε το γιατί το ξέρω ακριβώς. Ίσως γιατί γνώρισάμε κι άλλη μια σημαντική πλευρά τους. Ίσως γιατί δεν ήρθαν στη χώρα μας από το πουθενά.. Ίσως γιατί άφησαν πίσω τους μια χώρα τόσο πλούσια πολιτιστικά...

Όχι πως πριν τους νιώθαμε κατώτερους, όμως δεν τους γνωρίζαμε καλά. Και τώρα πια κανείς δεν κοιτάει περίεργα τον Ντοριάν, που απήγγειλε το "τε γκιθ ντεραντ νιε φετς καν" "Όλα τα γουρούνια την ίδια μούρη έχουν" στα Αλβανικά. Κι αυτός το νιώθει είμαι σίγουρη. Όχι γιατί τον προσκαλούμε στην παρέα μας. Αλλά, γιατί, τώρα πια παίρνει το θάρρος και έρχεται από μόνος του. Μας εμπιστεύεται το πρόβλημά του, θέλει τη γνώμη μας και ζητάμε τη δική του. Και ξέρει καλά πως θα τον δεχτούμε με ανοιχτή τη σκέψη και την αγκαλιά μας. Α! Έμαθα και το σ'αγαπώ στα Αλβανικά "To dua". Και στα Ρώσικα "Ja tibja liubliu". Πού θα με πάει; Σιγά σιγά θα το μάθω σ'όλες τις γλώσσες του κόσμου...

Προσεγγίζοντας τους τσιγγάνους: Μια εμπειρία διαπολιτισμικής συμβουλευτικής

Χρυσάνθη Ζούμπου

Σύμβουλος ΣΕΠ
Υπεύθυνη ΓΡΑΣΕΠ
2ο Γυμνάσιο Καματερού

Η εμπειρία μου στην Συμβουλευτική των Τσιγγάνων ξεκίνησε τον Απρίλη του 2002 και συνεχίζεται ως σήμερα. Δεν εντάσσεται στα πλαίσια αυτοτελούς ενέργειας, αλλά προέκυψε σαν ανάγκη υποστήριξης πιλοτικού προγράμματος κοινωνικής κατασκήνωσης, της οποίας αποτελεί αναπόσπαστο μέρος. Σήμερα η ανάγκη αυτή μετασχηματίστηκε σε επιθυμία επικοινωνίας με ανθρώπους που ανακαλύπτεις, ότι πέρα από τις κοινές αναμνήσεις σε ενώνει αλληλοσεβασμός, αποδοχή και φιλία.

Αλλά ας πάρουμε τα πράγματα από την αρχή. Σαν μέλη επιστημονικής ομάδας, φίλων με κοινά οράματα θα έλεγα καλύτερα, προερχόμενοι από διαφορετικούς επαγγελματικούς χώρους και καταξιωμένοι ο καθένας στον τομέα του, υπό την αιγίδα του Δήμου Αχαρνών και σε συνεργασία με τον Αθλητικό Σύλλογο Τσιγγάνων Αυλίζας η ΕΛΠΙΔΑ και τον Πανελλήνιο Σύλλογο Γυναικών Τσιγγάνων και την υποστήριξη του Υπουργείου Εσωτερικών, υλοποιήσαμε για 2 συνεχή καλοκαίρια κατασκήνωση για παιδιά Τσιγγάνων, αγοριών και κοριτσιών, ηλικίας από 6-18 ετών προερχόμενα από την περιοχή Μενιδίου και Ζεφυρίου την πρώτη χρονιά και επιπλέον των δύο προηγούμενων περιοχών και από την Θήβα την δεύτερη. Το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας διέθεσε τις εγκαταστάσεις του στον Άγιο Ανδρέα και στην Κερατέα Αττικής.

Η αρχική ιδέα περιελάμβανε την συνύπαρξη παιδιών από διαφορετικές πολιτισμικές ομάδες σε μια κοινωνική κατασκήνωση που είναι και μικρογραφία της κοινωνίας μας. Έτσι, σ' ένα κλίμα διακοπών, ψυχαγωγίας, διασκέδασης και παραμονής στη φύση, με κύριο εργαλείο την μετάδοση γνώσεων ως παράγοντα παιδαγωγικής ισορροπίας, και μέσω διαδικασιών παιχνιδιού, αθλητικών δραστηριοτήτων, περιβαλλοντικής ευαισθητοποίησης, προστασίας της πολιτιστικής κληρονομιάς, αλλά και μαθημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και ενασχόλησης με τα πολιτιστικά, το θέατρο, τη μουσική και τις τέχνες γενικότερα, θα υλοποιείται με μακροχρόνιο, ισόρροπο και φυσιολογικό τρόπο αυτό το οποίο αποκαλούμε κοινωνική ένταξη.

Στα πλαίσια αυτά, ξεκινήσαμε με τους Τσιγγάνους για αρχή και μάλιστα των περιοχών Μενιδίου-Ζεφυρίου, που θεωρούνται και οι περισσότεροι "ενταγμένοι". Οι πρώτες προσεγγίσεις για τον σχεδιασμό του προγράμματος ξεκίνησαν τον Απρίλη του 2002 με τους Προέδρους και μέλη των τσιγγάνικων συλλόγων.

Προσωπικά δεν είχα συνεργαστεί ξανά μέχρι τότε, με αμιγείς ομάδες πολιτισμικώς διαφορετικές. Στο σχολείο μόνο, όπου εργάζομαι σαν Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Υπεύθυνη του Γραφείου ΣΕΠ, υπάρχει ένα ελάχιστο ποσοστό Τσιγγάνων, αλλά και παλιννοστούντων, οικονομικών μεταναστών κλπ. Είχα εκπαιδευτεί βέβαια, σε επιμορφωτικά σεμινάρια τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό σε διαπολιτισμικά θέματα και διαπολιτισμική συμβουλευτική και επικοινωνία, αλλά ως γνωστό η εκπαίδευση διαφέρει από την πράξη.

Οι συναντήσεις πραγματοποιούνταν στην αρχή σε καφέ της πλατείας Μενιδίου, μετά σε καφενείο εντός του ιστού των Τσιγγάνων και τέλος στις αυλές των σπιτιών τους. Όλοι ξεκίνησαν με επιφυλάξεις και πολλά ερωτηματικά. Υπήρχε πολύ μεγάλη δυσκολία να γίνει αποδεκτός ο σχεδιασμός αλλά και η προοπτική του προγράμματος. Περισσότερο όμως απ' όλα αυτά υπήρξε δυσπιστία ως προς την ειλικρίνεια των προθέσεων μας.

Νομίζω, πως η ειδοποιός διαφορά από άλλες προσεγγίσεις ήταν πως εμείς βλέπαμε την δράση μας συνολικά και σε διάρκεια. Έτσι ο αρχικός σχεδιασμός περιελάμβανε εκτός από την κατασκήνωση το καλοκαίρι και δράσεις τα Σαββατοκύριακα του χειμώνα, ώστε να διατηρηθούν τα οφέλη της δράσης και να μην αποτελέσουν άλλο ένα πυροτέχνημα. Επίσης, υπήρχε σχεδιασμός για ευρύτερη πολιτιστική δράση και οικιστική παρέμβαση η οποία δεν υλοποιήθηκε ακόμη για πρακτικούς λόγους.

Χρειάστηκαν πολλές ώρες συμβουλευτικής διαδικασίας, τόσο ατομικής όσο και ομαδικής, έως ότου εκφραστούν και ξεπεραστούν οι φόβοι και οι προκαταλήψεις τόσο των γονέων όσο και της διευρυμένης οικογένειας, δηλαδή των στενών συγγενών και ιδιαίτερα των παππούδων και των γιαγιάδων και να δημιουργηθεί η αναγκαία σχέση εμπιστοσύνης που θα επέτρεπε τελικά να ξεπεράσουν δικά τους στερεότυπα και να μας εμπιστευτούν τα παιδιά τους.

Θεωρώ ότι για τα παιδιά η πρόταση, αν και πρωτόγνωρη, ήταν περισσότερο ελκυστική. Η προοπτική να ζήσουν ένα δεκαήμερο ξεγνοιασιάς και παιχνιδιού, τα έκανε να ξεπερνούν τον φόβο της απομάκρυνσης τους από το οικογενειακό περιβάλλον, τουλάχιστον σ' αυτή τη φάση.

Υπήρχε τακτική -θα έλεγα κάποιες φορές καθημερινή - επικοινωνία. Η διήγηση προσωπικών ιστοριών μας επέτρεψε να γνωρίσουμε το πολιτιστικό υπόβαθρο των Τσιγγάνων αλλά και μας δόθηκαν τα ερεθίσματα να ψάξουμε σε βιβλία και μουσικές και να μάθουμε περισσότερα πράγματα για τον πολιτισμό τους. Αρχίσαμε να μαθαίνουμε στοιχεία της γλώσσας τους αλλά και τις αξίες, τα πιστεύω, τα στερεότυπα, τις συνήθειες, τα ήθη και τα έθιμά τους. Ζήσαμε από κοντά την καθημερινή τους ζωή, πήγαμε στα σπίτια τους, καθίσαμε στις αυλές τους, ήπιαμε καφέ μαζί τους, γνωρίσαμε τις οικογένειές τους, αρχίσαμε να ξεχωρίζουμε τα πρόσωπα, τις συγγένειες, τα ονόματα, τις ανάγκες τους. Έτσι, σιγά-σιγά αρχίσαμε να αντιλαμβανόμαστε και να προσπαθούμε να δούμε τον κόσμο μέσα από τα δικά τους μάτια, χωρίς βέβαια να ξεχνάμε ποιοι είμαστε. Στη συνέχεια ξεκινήσαμε να σχεδιάζουμε μαζί, τις πρακτικές λεπτομέρειες της κατασκήνωσης.

Όλα αυτά μέχρι την παραμονή της πρώτης κατασκήνωσης τον Αύγουστο του 2002. Γιατί τελικά οι ανατροπές και η αλλαγή των πραγμάτων που θεωρούμε δεδομένα ήταν χαρακτηριστικό στο μεγαλύτερο μέρος της συνεργασίας της ομάδας μας με τους Τσιγγάνους οπότε οι δεξιότητες της ευελιξίας και της προσαρμοστικότητας είναι απαραίτητες σε κάθε περίπτωση. Ενώ λοιπόν την παραμονή μέχρι τις 2 το πρωί υπήρχε ένα είδος πανηγυριού με περίπου 30 παιδιά αλλά και ενήλικες γονείς συγγενείς κλπ, την άλλη μέρα στο πούλμαν που περίμενε για να μεταφέρει τα παιδιά στην κατασκήνωση μετά βίας συγκεντρώθηκαν 10 παιδιά.

Έστω και μ' αυτά και αφού ξεπεράσαμε την πρώτη απογοήτευση ξεκινήσαμε. Δημιουργήσαμε από την πρώτη μέρα ένα ζεστό κλίμα ασφάλειας για τα παιδιά αλλά και 2-3 μαμάδες που έμεναν σε παρακείμενη σκηνή και αποτελούσαν κατά κάποιο τρόπο το "μάτι" της κοινότητας προς εμάς. Υπήρχε μεγάλη δυσκολία να προσαρμοστούν σ' ένα ωρολόγιο πρόγραμμα. Συνεχώς διαμαρτύρονταν ότι στα σπίτια τους είχαν ελευθερία να κινούνται όπως ήθελαν και στο χρόνο που επιθυμούσαν, γκρίνιαζαν για το φαγητό και την υποχρέωση της μεσημεριανής ησυχίας. Στον χώρο της κατασκήνωσης σημειωτέον δεν ήμασταν μόνοι μας. Υπήρχαν και οι οικογένειες των πολυτέκνων περίπου 50 άτομα συνολικά.

Πάντως, σε ό,τι αφορούσε χορό, τραγούδι και μουσικό αυτοσχεδιασμό, όλοι, αγόρια και κορίτσια, συμμετείχαν αυθόρμητα. Το τουμπερλέκι έπαιζε συνεχώς. Το ίδιο ίσχυε και για το ποδόσφαιρο των αγοριών. Η μπάλα ήταν κολλημένη στα πόδια τους.

Υπήρχαν συνεχώς διαδικασίες τόσο ατομικής όσο και ομαδικής συμβουλευτικής, ώστε να προσαρμοστούν και να συμμετέχουν στα εργαστήρια τέχνης και χορού, στις αθλητικές δραστηριότητες και το κολύμπι, στη βραδινή ψυχαγωγία εκφράζοντας τον ψυχικό τους κόσμο. Τα νέα που μετέφεραν στους γονείς και στην ευρύτερη κοινότητα των Τσιγγάνων, ότι αφ' ενός υλοποιείται στην πράξη ό,τι σχεδιάσαμε μαζί και αφ' ετέρου ότι τελικά περνάνε δημιουργικά και ευχάριστα, έφερναν κάθε μέρα και άλλα παιδιά, ώπου στο τέλος οι κατασκηνωτές τριπλασιάστηκαν και ξεπέρασαν κάθε προσδοκία.

Θεωρούμε πολύ σημαντικό επίτευγμα την συμμετοχή και κοριτσιών (περίπου το ένα τρίτο του συνόλου), αν λάβουμε υπ' όψιν τα ιδιαίτερα ήθη, έθιμα και παραδόσεις των Τσιγγάνων αλλά και την θέση της Τσιγγάνας στην κοινωνία τους.

Θυμάμαι τη Λία 14 χρονών τότε, που ενώ συνεχώς γκρίνιαζε, ήταν αρνητική στα πάντα, και όλο έλεγε "όχι, τίποτα δεν μ' αρέσει, καλύτερα περνούσα σπίτι μου", μετά από 3-4 μέρες να τρέχει πρώτη σ' όλες τις δραστηριότητες, τη Γεωργία 12 χρονών που αρνούνταν πεισματικά να κολυμπήσει, να πέφτει με τα ρούχα στη θάλασσα, τη λαχτάρα των εφήβων κοριτσιών να νανουριστούν κάθε βράδυ με τα παραμύθια που διάβαζε η ομαδάρχισσά τους, τον Δημήτρη που κάθε μεσημέρι διάβαζε για να περάσει τα μαθήματα του Γυμνασίου που είχε μείνει μετεξεταστέος και σήμερα όλο καμάρι και υπερηφάνεια

να συνεχίζει το σχολείο, τη Μαρία, το Βαλάντη, τη Μαρίκα, τον Ηρακλή, το Γιάννη, όλα τα παιδιά....

Την δεύτερη χρονιά τα πράγματα ξεκίνησαν διαφορετικά. Υπήρχαν παιδιά από την προηγούμενη κατασκήνωση που τώρα ήταν βοηθοί ομαδάρχες και έτσι βοήθησαν τους καινούργιους να προσαρμοστούν γρηγορότερα. Βέβαια χρειάστηκαν και οι ίδιοι στήριξη για να ανταποκριθούν με υπευθυνότητα στον καινούργιο τους ρόλο. Υπήρχαν και 10 παιδιά από την Θήβα που προέρχονταν από διαφορετική φάρα, δηλαδή κοινωνική υποομάδα, και χρειάστηκε ιδιαίτερη προσέγγιση για να γίνουν αποδεκτά από τους υπόλοιπους. Συνολικά περίπου 100 παιδιά και έφηβοι Τσιγγάνοι συμμετείχαν στο πρόγραμμα στον χώρο των κατασκηνώσεων της Κερατέας μαζί με άλλους 300 κατασκηνωτές μη Τσιγγάνους.

Η ανάπτυξη όλων των δραστηριοτήτων και η λειτουργία εργαστηρίων αλλά και η διαδικασία της συμβουλευτικής αποδείχτηκε απαραίτητη, για να επιλυθούν συγκρούσεις, να αμβλυνθούν διαφορές, να μπουν όρια και να δημιουργηθεί σχέση εμπιστοσύνης, αποδοχής και αλληλοσεβασμού.

Τελικά, μέσα σε αυτό το μοναδικό κλίμα που δημιουργήθηκε και ξάφνιασε και μας τους ίδιους, εκφράστηκαν και κατανοήθηκαν συναισθήματα. Τα ίδια τα παιδιά μας επιφύλαξαν την πιο μεγάλη έκπληξη, όταν στο τέλος μας έκαναν να αισθανθούμε εμπιστοσύνη και δύναμη ότι βήμα-βήμα, όλοι μαζί, μπορούμε να πετύχουμε την αναβάθμιση της ποιότητας της ζωής και την δυνατότητα ανάπτυξης ξεχωριστών και πολύπλευρων προσωπικοτήτων, που διατηρούν χαρακτηριστικά, ήθη και έθιμα της καταγωγής τους, αλλά παράλληλα είναι ενταγμένες στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Αλλά και εγώ δεν θα ξεχάσω ποτέ τα συναισθήματα που πήρα μέσα από αυτή τη συμβουλευτική σχέση αλλά και το ταξίδι αυτογνωσίας στο οποίο οδηγήθηκα μέσα από την γνωριμία μου με τους Τσιγγάνους.

Ολοκληρώνοντας σας διηγούμαι, παραθέτοντας απόσπασμα από το ημερολόγιό μου, ένα βράδυ στην κατασκήνωση. Εκείνη την ημέρα έλειπα από το πρωί για αναγκαίες γραφειοκρατικές δουλειές στην Αθήνα και ψώνια για τα παιδιά και επιστρέφοντας μαθαίνω πως είχαν δημιουργηθεί σοβαρά επεισόδια μεταξύ τους, με καυγάδες, βρισιές και βιοπραγίες. Σας ζητώ εκ των προτέρων να συγχωρήσετε τις όποιες συναισθηματικές υπερβολές, που οφείλονται στην επιθυμία μου να σας παραθέσω το αυτούσιο κείμενο χωρίς την εκ των υστέρων "λογοκρισία της λογικής".

Παρασκευή 30 Αυγούστου 2002

....επιστρέφοντας η ώρα του φαγητού είχε τελειώσει και τα τραπέζια είχαν καθαριστεί. Μια ομάδα αγοριών δεν έχει φύγει ακόμη. Σέρνομαι και κατάκοπη ακουμπάω το κορμί μου σε μια καρέκλα. Δεν προλαβαίνω να καθίσω καλά-καλά. Δεν ξέρω τι συναισθήματα εξέφραζε το πρόσωπό μου - ήμουν βαθιά απογοητευμένη και στενοχωρημένη - όταν ξαφνικά μπροστά μου μαγικά εμφανίζεται φαγητό, νερό, ψωμί, μαχαιροπίρουνα, πριν προλάβω καν να εκφράσω οποιαδήποτε επιθυμία.

-Τι άλλο θέλετε κυρία;

Μεγάλα καστανά ακόμα αθώα εφηβικά μάτια με κοιτούν έτοιμα να εκτελέσουν την επιθυμία μου!

Ξαφνιάζομαι! Δεν μου έχει ξανασυμβεί! Συνήθως όταν κουρασμένη γυρνώ στο σπίτι ζητώ αλλά και φωνάζω ή απαιτώ κάποιες φορές από τους γιους μου να με βοηθήσουν σε κάτι που θέλω.

Ανατροπή!

Αλλά και ικανοποίηση!

Ναι, αξίζει τον κόπο...σκέφτομαι.

Η κατασκήνωση εξακολουθεί να είναι ανάστατη. Προτείνονται μέτρα, τιμωρίες. Διαφωνώ, δεν ξέρω τι συμβαίνει. Έχω εισπράξει και συναίσθημα και ενδιαφέρον.

Οι αισθήσεις είναι οξυμένες. Καλούνται όλοι σε συγκέντρωση.

- Ορίστε πέστε τι έγινε!

Στέκονται απέναντι και αρχίζουν να διηγούνται διάφορα. Τα γνωστά. Μου είπε, του είπα, με βάρεσε, τον βάρεσα. Λεπτομέρειες άνευ ουσίας. Υπάρχει ένταση, θυμός, απογοήτευση.

Πολύ συναίσθημα για εκτόνωση!

Ξαφνικά αισθάνομαι να μπαίνω σ' ένα άλλο ρόλο. Έμπνευση της στιγμής; Δεν ξέρω!

Πλησιάζω κοντά τους.

- Δεν είμαστε εμείς και εσείς! Είμαστε ένα!

Λέω σ' όλους να πιαστούν σ' ένα κύκλο! Παιδιά, ομαδάρχες, στελέχη αλλά και γονείς και μέλη του συλλόγου που όπως κάθε βράδυ έχουν έρθει επίσκεψη.

Περίπου 40 άτομα συνολικά!

Πιανόμαστε χέρι-χέρι.

Αγκαλιαζόμαστε όλοι και ο κύκλος κλείνει και γινόμαστε ένα. Αγγίζει ο ένας τον άλλο και αισθάνεται.

Τα συναισθήματα αλλάζουν έντονα πάλι!

Συγκίνηση στη θέση του θυμού και της έντασης. Κάποιοι κλαίνε με λυγμούς. Κάποιοι μιλάνε για δύναμη ή απλώς σαν φαινομενικά παρατηρητές, αλλά στην πραγματικότητα συντελεστές, ξέρουν, είναι σίγουροι, ότι υπήρχε πάντα και απλώς έψαχνε κανάλι για να βγει. Σαν κομμάτια μετάλλου που ψάχνουν την κατάλληλη θερμοκρασία να κολλήσουν. Ανόμοια, ανομοιογενή, ατελή, ίσως κολλημένα στραβά, σαν ένα έργο μοντέρνας τέχνης.

Σαν την ίδια τη ζωή.

Διαδικασία ένταξης - επανένταξης παλιννοστούντων, οικονομικών μεταναστών και άλλων κατηγοριών στην αγορά εργασίας

Γιάννης Αϊβαλιώτης

Γενικός Διευθυντής
Επαγγελματικής Εκπαίδευσης
& Κατάρτισης Ο.Α.Ε.Δ.

Κυρίες και κύριοι, η σημερινή Ημερίδα αλλά κυρίως και οι εργασίες οι απογευματινές των ομάδων εργασίας, είναι πολύ σημαντική προσπάθεια και θέλω να συγχαρώ το Ε.Κ.Ε.Π. για την πρωτοβουλία αυτή, γιατί κάνοντας ένα πρόχειρο γκάλοπ πριν να έρθω εδώ και λέγοντας ότι το θέμα της Ημερίδας αυτής ήταν η διαπολιτισμική συμβουλευτική, πολύ λίγοι συνειδητοποίησαν, πολύ λίγοι ήξεραν την έννοια της ειδικής αυτής συμβουλευτικής και πώς θα πρέπει να αντιμετωπίζεται.

Οι εισηγήσεις ήταν πάρα πολύ λαμπρές και έθεσαν σε μια επιστημονική βάση το πρόβλημα καθώς και οι παρουσιάσεις του δευτέρου μέρους. Εγώ θα έρθω λοιπόν πολύ λακωνικά να πω μερικά πράγματα, πώς υλοποιούνται αυτά τα πράγματα από έναν κρατικό φορέα που έχει την ευθύνη της απασχόλησης.

Λέμε λοιπόν ότι η ανεργία είναι ένα μεγάλο πρόβλημα όχι μόνο στη χώρα μας, αλλά και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Πέρα από τη μείωση της ανεργίας, η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας καθώς και η ελληνική, αντιμετωπίζει τρεις μεγάλες προκλήσεις: την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας και την προώθηση της κοινωνικής και περιφερειακής συνοχής.

Ιδιαίτερα η αύξηση της απασχόλησης που η ευρωπαϊκή Κοινότητα έχει βάλει σαν στόχο το 2010 να φτάσει το 70% του εργατικού δυναμικού, έχει μεγάλη σημασία όχι μόνο για τη μείωση της ανεργίας, αλλά διότι επηρεάζει θετικά το παραγόμενο προϊόν και αυξάνει τους διαθέσιμους πόρους για χρηματοδότηση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας.

Με το πρίσμα λοιπόν αυτό και με δυο λόγια, θα ήθελα να σας πω ότι η στρατηγική απασχόλησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο αλλά και η ελληνική έχει τρεις γενικούς στόχους: την έγκαιρη παρέμβαση με στόχο την αποφυγή της μακροχρόνιας ανεργίας, την εξατομικευμένη ενασχόληση με κάθε άνεργο για τον καταλληλότερο προσδιορισμό των προσωπικών αναγκών και δυνατοτήτων.

Οι νέοι και οι ενήλικες πρέπει να έχουν έγκυρες και σύγχρονες γνώσεις γύρω από την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση. Για τον σκοπό αυτό απαιτείται κατ' αρχήν συστηματική έρευνα και μια διαρκής επεξεργασία δεδομένων. Για την εμπέδωση και διάδοση των γνώσεων αυτών απαιτούνται υποδομές και κατάλληλα εργαλεία και για την αξιοποίηση των δεδομένων είναι απαραίτητα εξειδικευμένα στελέχη και κυρίως στην υλοποίηση της συμβουλευτικής.

Επιγραμματικά στον ΟΑΕΔ λειτουργούν αυτή τη στιγμή 69 Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης και ασχολούμεθα κυρίως με την εξατομικευμένη προσέγγιση που σαν περιεχόμενο, το τσιτάτο που έχουμε είναι η εφαρμογή εξειδικευμένων παρεμβάσεων για κάθε άνεργο με βάση τα προσωπικά χαρακτηριστικά σε συνδυασμό με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, η εφαρμογή δηλαδή ενός συγκεκριμένου σχεδίου δράσης για κάθε άνεργο και η παρακολούθησή του κατά τη διάρκεια που μπαίνει σε κάποια ενεργητική πολιτική αλλά και μετά τη λήξη της παρέμβασης αυτής.

Αυτή τη στιγμή για την συμβουλευτική χρησιμοποιούμε πέντε εργαλεία που είναι το έντυπο ερωτηματολόγιο που συντάσσεται για πρώτη φορά, το έντυπο επιλογής ενεργειών ένταξης σε κάποια από τις ενεργητικές πολιτικές, το έντυπο διάγνωσης και ένταξης στα προγράμματα κατάρτισης, είναι κάτι το ιδιαίτερο, το έντυπο παρακολούθησης πορείας του ανέργου και το έντυπο καταγραφής - παρακολούθησης των επιχειρήσεων και των δυνητικών θέσεων εργασίας.

Μ' αυτά τα εργαλεία δουλεύουν οι εργασιακοί σύμβουλοι στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης. Οι μελλοντικοί μας στόχοι είναι να προωθήσουμε πλέον την ποιότητα αυτής της εξειδικευμένης παρέμβασης αναπτύσσοντας εργαλεία και εμβαθύνοντας στην επαγγελματική συμβουλευτική, στον απολογισμό προσόντων και στη συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας.

Έτσι λοιπόν την διαφορετικότητα εμείς την αντιμετωπίζουμε για κάθε άτομο και είναι προφανές, το καταλαβαίνουμε όλοι, ότι ο κάθε άνεργος που μπαίνει σε ένα Κέντρο Προώθησης Απασχόλησης, είναι και μια διαφορετική περίπτωση. Εξαρτάται λοιπόν από την κουλτούρα που έχει μεγαλώσει, τον γεωγραφικό χώρο που έχει εκπαιδευτεί, την αγορά εργασίας στην οποία προσπαθεί να ενταχθεί στην τοπική αγορά εργασίας.

Δηλαδή θέλω να πω, ότι η διαφορετικότητα υπάρχει και μεταξύ των Ελλήνων και μόνο των οικονομικών μεταναστών διότι αλλιώς αντιμετωπίζει ένας που έχει μεγαλώσει στην Κρήτη και ένας που έχει μεγαλώσει στην Μακεδονία. Έχει διαφορετική κουλτούρα, διαφορετικά έχει εκπαιδευθεί, διαφορετική είναι η αγορά εργασίας στη συγκεκριμένη περίπτωση.

Εδώ θέλω να καταθέσω με την ευκαιρία των παρουσιάσεων αυτών, ότι ο Ο.Α.Ε.Δ. παράλληλα λειτουργεί και τα Τ.Ε.Ε. με το σύστημα της μαθητείας και να σας πω ότι τον τελευταίο καιρό έχουμε ένα μεγάλο αριθμό αλλοδαπών και οικονομικών μεταναστών. Παρατηρείται ότι αυτοί ενσωματώνονται - και έχουμε κάνει προσπάθειες γι αυτό - και όχι μόνο παρακολουθούν το σχολείο, αλλά πολλές φορές αριστεύουν.

Θα ήθελα να τονίσω, ότι μπαίνοντας κι εμείς σαν Τ.Ε.Ε. του Ο.Α.Ε.Δ. στον θεσμό της Βουλής των Εφήβων, 14 παιδιά από τα σχολεία μας επελέγησαν σαν Βουλευτές στη Βουλή των Εφήβων, ένα δε εξ αυτών ήταν τόσο άριστη, ήταν από την Αλβανία, από τη Θεσσαλονίκη, από το Ωραιόκαστρο και ήταν Πρόεδρος Κοινοβουλευτικής Επιτροπής στη Βουλή και πήρε συγχαρητήρια από όλους για την προσπάθεια που έκανε και για τις ιδέες που είχε, και συντόνισε μια ολόκληρη ομάδα.

Θέλω να πω δηλαδή, ότι οι προσπάθειες που πρέπει να γίνονται είναι για την ευαισθητοποίηση και την ένταξη των παιδιών αυτών στην εκπαίδευση και χάρηκα πάρα πολύ που είδα αυτές τις δύο καλές πρακτικές, του Ζωγράφου και του Καματερού, οι οποίες δίνουν αισιοδοξία και πρέπει να γίνονται παράδειγμα για όλους μας και για όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης.

Θα τελειώσω με δύο πράγματα, απλώς για να σας πληροφορήσω. Στη συμβουλευτική δίνουμε μια ιδιαίτερη προσπάθεια για το διαφορετικό αλλά προσπαθούμε να το ενσωματώσουμε στη διαφορετικότητα όλων των ανέργων που έρχονται στον Οργανισμό Απασχόλησης για να βρουν μια δουλειά. Τα εργαλεία όμως που δίνουν για να μπουν σε κάποια από τις ενεργητικές πολιτικές, είναι διαφορετικά για τους κοινούς ανέργους και διαφορετικά για τις επιμέρους ομάδες.

Έτσι λοιπόν έχουμε δύο προγράμματα. Το ένα πρόγραμμα είναι με χρηματοδότηση δική μας και το οποίο απευθύνεται σε άτομα ειδικών αναγκών, απεξαρτημένα άτομα, αποφυλακισμένα άτομα και νεαρά παραβατικά ή νέα άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο. Αυτά είναι τα προγράμματα στα οποία δίνουμε μεγαλύτερη επιδότηση, μεγαλύτερη διάρκεια και έχουμε μια περίοδο προσαρμογής εάν τοποθετείται σε κάποια επιχείρηση ή ανοίγει δική του δουλειά. Δεν θα ήθελα να σας κουράσω με τα χρήματα που δίνονται, αλλά να σας πω ότι γίνεται μια ιδιαίτερη παρέμβαση.

Το δεύτερο πρόγραμμα είναι το πρόγραμμα το οποίο συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και γίνεται σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας, και εκεί έχουμε μια μεγαλύτερη γκάμα από μων οι οποίοι μπαίνουν, είναι οι ομάδες στόχου όπως είναι άτομα με ειδικές ανάγκες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες, μετανάστες και άλλες ειδικές κατηγορίες οι οποίες όμως πριν μπουν στα προγράμματα απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. περνάνε από ειδικά προγράμματα και συνοδευτικές ενέργειες που εφαρμόζουμε σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας, όπως προγράμματα κατάρτισης ή προ-κατάρτισης, προγράμματα εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας και προγράμματα παροχής συνοδευτικών υποστηρικτικών ενεργειών.

Δηλαδή κάποιο άτομο πρέπει να περάσει από αυτό το πρώτο στάδιο για να ενταχθεί στα προγράμματα απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. τα οποία και αυτά είναι διάρκειας 4ετούς, 36 μήνες επιδοτείται η επιχείρηση ή ο άνεργος για να ανοίξει μια δική του δουλειά και οι επιχειρήσεις υποχρεωτικά κρατάνε το άτομο αυτό έναν χρόνο επιπλέον.

Δηλαδή η παρέμβαση γίνεται σε μια διάρκεια τεσσάρων ετών, σημαντική, και από τα αποτελέσματα που έχουμε δει υπάρχει μεγάλη συνέχιση και σταθεροποίηση των θέσεων αυτών εργασίας.

Κλείνοντας, θα δώσω μόνο δύο αριθμούς, θα πω ότι το 1999 ξεκινήσαμε αυτή την παρέμβαση με 1.020 άτομα και σήμερα έχουμε φτάσει, το 2002 να έχουν εμπλακεί 17.129 άτομα, γιατί μη νομίζετε ότι είναι εύκολη η προσπάθεια της πρόσβασης στην αγορά εργασίας των ατόμων αυτών και η αποδοχή τους από την αγορά εργασίας.

Θέλω να σας πω ότι και στη μαθητεία ακόμα που τοποθετούμε τα παιδιά για πρακτική άσκηση, γίνεται τρομερή προσπάθεια για να δεχτούν αλλοδαπούς στην αγορά εργασίας για την πρακτική άσκηση, την οποία επιδοτούμε και είναι μαθητές, όχι εργαζόμενοι. Φανταστείτε λοιπόν στους εργαζόμενους. Γι αυτό, αν και σε αριθμό είναι μικρή, την παρέμβαση αυτή τη θεωρούμε πολύ σημαντική.

Ασκήσεις Ομάδων Εργασίας

**"Προσεγγίζοντας το διαφορετικό ως άνθρωποι
και ως σύμβουλοι"**

*"Να δεωρείτε την Οικουμένη πατρίδα σας,
με κοινούς νόμους όπου θα κυβερνούν οι άριστοι
ανεξάρτητα φυλής.
Δεν χωρίζω τους ανθρώπους, όπως κάνουν οι στενό-
μυαλοι,
σε Έλληνες και Βάρβαρους.
Δεν με ενδιαφέρει η καταγωγή των πολιτών,
ούτε η ράτσα που τους γέννησε.
Τους καταμερίζω με ένα μόνο κριτήριο,
την αρετή!
Για μένα κάθε καλός ξένος είναι Έλληνας και κάθε
κακός Έλληνας είναι χειρότερος από βάρβαρο (...).
Από μέρους μου δεωρώ όλους ίσους,
λευκούς και μελαμψούς.
Και θα ήθελα να μην είσθε μόνο υπήκοοι
της Κοινοπολιτείας μου, αλλά μέτοχοι,
όλοι συνεταίροι!"*

(Απόσπασμα από τον όρκο του Μ. Αλεξάνδρου στην Ωπη
ΠΛΟΥΤΑΡΧΟΣ, Βίοι Παράλληλοι, Κεφ. Μ. Αλέξανδρος).

Οδηγίες για τους/τις Συντονιστές/στριες των Ομάδων Εργασίας

1. Γνωριμία

Διάρκεια: 20 - 30 λεπτά

Οδηγίες: Οι συμμετέχοντες - συμμετέχουσες στην ομάδα εργασίας να γνωριστούν μεταξύ τους ανά ζευγάρια δίνοντας πληροφορίες σχετικά με τα παρακάτω:

- ✓ Ποιος είμαι / Ιδιότητα
- ✓ Χώρος δουλειάς
- ✓ Προσδοκίες από τη συγκεκριμένη ημερίδα
- ✓ Εμπειρία στη διαπολιτισμική συμβουλευτική

Στη συνέχεια τα ζευγάρια παρουσιάζουν με συντομία ο ένας τον άλλο στην ολομέλεια.

2. Άσκηση 2η: Χαιρετισμοί

Διάρκεια: 15 λεπτά

Οδηγίες: Μοιράζουμε από ένα χαιρετισμό στους/τις συμμετέχοντες - συμμετέχουσες. Στη συνέχεια τους ζητάμε να περιπλανηθούν ελεύθερα στο χώρο και για ένα λεπτό και χωρίς να μιλήσουν ή να γελάσουν να χαιρετούν όποιον συναντήσουν μπροστά τους. Στη συνέχεια καλούνται να καταθέσουν τα συναισθήματά τους και εάν είχαν παρόμοιες εμπειρίες στο παρελθόν.

3. Άσκηση 3η: Πώς νιώθω απέναντι στο διαφορετικό

Διάρκεια: 15 λεπτά

Οδηγίες: Να συμπληρωθεί αυθόρμητα, προσωπικά από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε 7 λεπτά.

Ο υπόλοιπος χρόνος δίνεται για όποιους/ες θέλουν να πουν πώς ένιωσαν και αν συνειδητοποίησαν κάτι για τον εαυτό τους που δεν το ήξεραν ήδη.

4. Άσκηση 4η: Επικοινωνώ σωστά;

Διάρκεια: 15 λεπτά

Οδηγίες: Δίνονται 14 ερωτήσεις συμβουλευτικής πρακτικής με δυνατότητα επιλογής ανάμεσα σε Περισσότερο Αποδεκτό (ΠΑ) ή Λιγότερο Αποδεκτό (ΛΑ).

Τα μέλη της ομάδας σε ολομέλεια απαντούν αυθόρμητα σε 8 λεπτά. Στη συνέχεια δίδονται οι σωστές απαντήσεις από την ομάδα.

5. Άσκηση 5η: Μελέτη περίπτωσης: Η ιστορία του Ιλλυριάν

Διάρκεια: 60 λεπτά περίπου

Στόχοι: Η βιωματική εμπλοκή των συμβούλων στους ρόλους της παραπάνω ιστορίας και η εύρεση των αναγκαίων δεξιοτήτων και της καλύτερης στάσης από την πλευρά του συμβούλου, για μια ουσιαστικότερη βοήθεια προς τον Ιλλυριάν και την οικογένειά του.

Οδηγίες:

- ✓ Εξηγήστε τους στόχους της άσκησης

- ✓ Εμπειρία στη διαπολιτισμική συμβουλευτική
- ✓ Χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε 5 μικρές ομάδες. Κάθε ομάδα αναλαμβάνει "να παίξει ένα ρόλο της ιστορίας" (Ιλλυριάν, πατέρας, μητέρα, συμμαθητής και σύμβουλος). Στη συνέχεια γράφει ημερολόγιο, στο οποίο καταγράφει τα συναισθήματα, τις σκέψεις και τους προβληματισμούς της που απορρέουν από το ρόλο και το γεγονός εκείνης της ημέρας
- ✓ Η κάθε ομάδα με τη σειρά παρουσιάζει τα καταγεγραμμένα στοιχεία και στη συνέχεια αναπτύσσει ένα μικρό διάλογο με τις υπόλοιπες, βάσει των νέων στοιχείων και της αλληλεπίδρασής τους
- ✓ Ζητείται και από τις 5 ομάδες να φανταστούν ότι παίζουν το ρόλο του διαπολιτισμικά ευαίσθητου συμβούλου, στον οποίο καταφεύγει ο σύμβουλος Χ. Στο πλαίσιο αυτό να καταγράψουν την πιθανή συζήτηση μεταξύ των δύο συμβούλων και όλα όσα θα έλεγε και θα πρότεινε ο δεύτερος στον πρώτο
- ✓ Τελειώνοντας, οι ομάδες καταγράφουν και παρουσιάζουν τις αναγκαίες δεξιότητες και στάσεις που πρέπει να αναπτύξει ένας ευαίσθητοποιημένος άνθρωπος και σύμβουλος απέναντι στο διαφορετικό.

6. Άσκηση 6η: Αξιολόγηση της βιωματικής εμπειρίας

Διάρκεια: 15 λεπτά

Οδηγίες: Οι συμμετέχοντες/ουσες χωρίζονται σε δύο ομάδες και καλούνται να ζωγραφίσουν με χρώματα και σχήματα το συναισθημά τους, το άρωμα, το κλίμα ή να γράψουν αυθόρμητα ό,τι νοιώθουν και σκέφτονται σε ένα μεγάλο χαρτί. Προκύπτουν έτσι δύο μεγάλοι πίνακες που συνθέτουν τις διαφορετικές "μοναδικότητες" και τα συναισθήματα όλων σε μία νέα δυναμική σύνθεση. Ο/η συντονιστής/τρια τονίζει τη σημαντικότητα του να είναι κανείς μοναδικός και διαφορετικός αλλά και τη δυναμική δυνατότητα του να συνδυαζόμαστε, να συνθέτουμε νέες πραγματικότητες και να μεταπλάθουμε τις παλιές. Κάθε νέα εμπειρία μας αναπτύσσει, μας βελτιώνει και διευρύνει περισσότερο τους ορίζοντές μας.

7. Κλείσιμο

Διάρκεια: 5 λεπτά

Οδηγίες: Προτείνεται να χρησιμοποιηθεί ως κλείσιμο ένα μουσικό κομμάτι με απαλή, χαλαρή μουσική, ή ένα παραμύθι, λογοτεχνικό απόσπασμα ή ποίημα.

ΑΣΚΗΣΗ 2η

Χαιρετισμοί

Θερμή χειραψία

Χειραψία με το δεξί χέρι ενώ το αριστερό έρχεται στη θέση της καρδιάς

Κούνημα του κεφαλιού πάνω κάτω

Ελαφρύ χτύπημα στην πλάτη

Δύο σταυρωτά φιλιά στα μάγουλα

Τρία σταυρωτά φιλιά στα μάγουλα

Αγκάλιασμα

Ελαφρύ φτύσιμο στα πόδια

Βαθιά υπόκλιση

Χαϊδεμα του κεφαλιού

Μάτια και χέρια προς τον ουρανό

Παλάμες ενωμένες στο ύψος του σαγονιού και ελαφρύ λύγισμα των γονάτων

Με άνθρωπο του ίδιου φύλου θερμό αγκάλιασμα, με άνθρωπο αντίθετου φύλου τα μάτια κάτω

Με άνθρωπο του ίδιου φύλου το δεξί χέρι στο κούτελο του άλλου, με άνθρωπο αντίθετου φύλου ανοιγοκλείσιμο ματιών

Χτύπημα στον αέρα της μιας υψωμένης παλάμης μας στην παλάμη του άλλου

ΑΣΚΗΣΗ 3η

Πώς νιώθω απέναντι στο διαφορετικό

Σημειώστε τα συναισθήματα που περιγράφουν την πρώτη σας συναισθηματική αντίδραση όταν έρχεστε σε επαφή με κάποιον/ό που ανήκει στις παρακάτω ομάδες:

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ	ΟΜΑΔΕΣ ΣΤΟΧΟΙ							
	Ψυχικά Ασθενής	Άτομο με ειδικές ανάγκες	Αλβανός/ίδα	Πρώην χρήστης ουσιών	Τσιγγάνος/α	Κακοποιημένη γυναίκα	Ανύπαντρη μητέρα	Άτομο τρίτης ηλικίας
Άγχος								
Φόβος								
Ενδιαφέρον								
Λύπη								
Αμηχανία								
Ανασφάλεια								
Αποδοχή								
Εμπιστοσύνη								
Ανωτερότητα								
Καχυποψία								
Απόρριψη								
Στοργή								
Ενόχληση								
Κατωτερότητα								
Στενοχώρια								
Ντροπή								
Απόσταση								
Συμπάθεια								
Δισταγμός								
Ζήλια								
Σεβασμός								
Έλξη								
Άμυνα								

ΑΣΚΗΣΗ 4η**Οι φράσεις του/της Συμβούλου**

Σημειώστε δίπλα από κάθε φράση του/της συμβούλου Περισσότερο Αποδεκτό (ΠΑ) ή Λιγότερο Αποδεκτό (ΛΑ) ανάλογα με το ποια φράση θεωρείτε ως αποδεκτή και ποια όχι σε μια διαδικασία διαπολιτισμικής συμβουλευτικής

Σύμβουλος

1. Μήπως έχεις παρεξηγήσει τους Έλληνες;	
2. Φαίνεται ότι αντιμετωπίζεις δυσκολίες στο καινούργιο σου περιβάλλον.	
3. Θα μπορούσες να μου περιγράψεις καλύτερα τα συναισθήματά σου;	
4. Το ότι είσαι από τη Βουλγαρία σε ενοχλεί;	
5. Βρίσκεσαι σε μια δύσκολη κατάσταση γιατί αισθάνεσαι ότι δεν μπορείς να πλησιάσεις τους συμμαθητές σου στο σχολείο.	
6. Δεν θέλω να ακούω τέτοια. Αυτό που θέλω να μάθω είναι γιατί καταθέτεις τα όπλα.	
7. Νιώθω (ακούω) ότι χρειάζεσαι να συζητήσεις ανοιχτά για όλα αυτά με τον εργοδότη σου.	
8. Πιστεύω ότι “για σένα” η δουλειά αυτή που βρήκες είναι ό,τι πρέπει.	
9. Θα μπορούσες να σκεφτείς κάποιες πιθανές λύσεις για να ξεφύγεις από το αδιέξοδο που βρίσκεσαι τώρα;	
10. Πώς τα πας με τους άλλους Αλβανούς;	
11. Νιώθεις απογοήτευση και θυμό, γιατί πιστεύεις ότι υπάρχει προκατάληψη σε βάρος σου από μέρους των καθηγητών;	
12. Η περίπτωση σου είναι κλασική. Έχεις χαμηλή αυτοεκτίμηση και έλλειψη αυτοπεποίθησης.	
13. Για να βρίσκεσαι εδώ σήμερα σημαίνει ότι έχεις την ικανότητα να εντοπίζεις τις δυσκολίες και να αναζητάς λύσεις.	

ΑΣΚΗΣΗ 5η

Μελέτη περίπτωσης και παίξιμο ρόλων

Η ιστορία του Ιλλυριάν

Ο ΙΛΛΥΡΙΑΝ ΜΑΣ ΑΦΗΓΕΙΤΑΙ...

" Με λένε Ιλλυριάν. Γεννήθηκα στην Αλβανία. Ο πατέρας μου έφυγε στην Ελλάδα να δουλέψει όταν ήμουν πολύ μικρός και εγώ έμεινα πίσω με τη μητέρα μου. Ήρθαμε και εμείς αργότερα στην Ελλάδα. Τότε ήμουν 11 χρόνων και εγκατασταθήκαμε μόνιμα εδώ. Ο πατέρας μου δουλεύει στην οικοδομή και η μητέρα μου δουλεύει καθαρίστρια σε σπίτια. Σήμερα είμαι 18 χρονών. Πέρασα πολλά στην Ελλάδα. Στην αρχή μέρα νύχτα έκλαιγα, από τους συμμαθητές μου δεν με έκανε κανείς παρέα, αντίθετα με κορόιδευαν, με περιφρονούσαν, δεν με καλούσαν στα σπίτια τους αλλά ούτε και στην πλατεία με έβαζαν στην παρέα τους, έτσι έπαιζα μόνο με δικούς μας και αυτό δεν με βοηθούσε να μάθω τα ελληνικά και να νοιώθω καλά στην Ελλάδα.

Εγώ όμως ήθελα πολύ να μάθω την ελληνική γλώσσα, ήθελα να συνεχίσω το σχολείο, στην πατρίδα μου ήμουν πολύ καλός μαθητής. Η μητέρα μου ήταν δασκάλα στην Αλβανία, με βοηθούσε στο σχολείο, τώρα της μαθαίνω εγώ Ελληνικά. Στην αρχή πήγα σε κάποιες τάξεις υποδοχής για να μάθω τη γλώσσα και μετά γράφτηκα στο νυχτερινό Γυμνάσιο, γιατί δουλεύω μαζί με τον πατέρα μου δύο-τρία πρωινά τη βδομάδα στην οικοδομή. Σήμερα είμαι για τέταρτη χρονιά στο Γυμνάσιο και είμαι πολύ καλός μαθητής σε όλα, εκτός από τα φιλολογικά μαθήματα. Νομίζω έχω φτάσει και πολλές φορές να ξεπερνάω τους συμμαθητές μου στο σχολείο, δεν έχω όμως πάψει να είμαι για τους καθηγητές αλλά κυρίως για τους συμμαθητές μου το "Αλβανάκι". Νοιώθω ότι συνεχίζουν ακόμη να με υποτιμούν και είναι καχύποπτοι μαζί μου, παρά το γεγονός ότι δεν έχω δημιουργήσει ποτέ πρόβλημα σε κανέναν, παρά τα ειρωνικά σχόλια και την προσβλητική συμπεριφορά εις βάρος μου.

Το όνειρό μου είναι να γίνω μαθηματικός - γελάνε μαζί μου όσοι το ακούνε, με συμβουλεύουν να πάω σε κάποια τεχνική σχολή (ΤΕΕ) και να δουλέψω. Ακόμα και ο πατέρας μου το ίδιο μου λέει, να κοιτάξω να τελειώσω μια τεχνική σχολή και να μπω αμέσως στη δουλειά, γιατί εμείς δεν έχουμε την πολυτέλεια για σπουδές και τέτοια. Η μητέρα μου με υποστηρίζει και είναι η μόνη που με ενθαρρύνει, πιστεύει σε μένα και μου είπε ότι θα κάνει και δεύτερη δουλειά αν χρειαστεί για να με βοηθήσει. "Ένα παιδί έχουμε, το μυαλό του κόβει, γιατί να μη του δώσουμε καλύτερες ευκαιρίες;" λέει στον πατέρα μου και συχνά τσακώνονται για το δικό μου θέμα. Δεν ξέρω τι να κάνω, θα τα καταφέρω, εάν πάω στο Λύκειο, να διαβάσω και να δουλεύω συγχρόνως ή να πάω σε κάποιο ΤΕΕ; Από την άλλη βλέπω ότι έχω πολλές ικανότητες στα φυσικομαθηματικά και θα μπορούσα να σπουδάσω.

Ένας καθηγητής στο σχολείο στο μάθημα του ΣΕΠ μου έδειξε πολύ ενδιαφέρον και κατανόηση και μου είπε να πάω να ζητήσω βοήθεια σε ένα σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού. Με βοήθησε να κλείσω ραντεβού και πήγα. Πράγματι ο σύμβουλος αυτός μου φέρθηκε ευγενικά - δεν μπορώ να πω -. Φοβήθηκα βέβαια ότι θα επηρεάσω την κρίση του αν του πω ότι είμαι Αλβανός και έτσι στην αρχή προσπάθησα να το κρύψω για να με αντιμετωπίσει πιο αντικειμενικά και να με βοηθήσει, αλλά μάλλον νευρίασε όταν το κατάλαβε. Φυσικά και εγώ ένοιωσα πολύ άσχημα μετά από αυτό, γιατί αρνήθηκα τον εαυτό μου, την καταγωγή μου, την ταυτότητά μου. Δεν νομίζω όμως ότι με βοήθησε πολύ, εντάξει πήρα κάποιες χρήσιμες πληροφορίες, αλλά ένοιωσα ότι και αυτός με τον τρόπο του προσπάθησε να μου πει ότι ένας Αλβανός δεν έχει και πολλά περιθώρια να κάνει "μεγάλα" όνειρα στην Ελλάδα και ότι τα πράγματα είναι δύσκολα για "μας". Εγώ όμως έχω πολύ πείσμα και θέληση μέσα μου. Ναι είμαι ένας Αλβανός που σπουδάζει και εργάζεται τίμια και νόμιμα μαζί με την οικογένειά του στην Ελλάδα, ένας δεκαοχτάχρονος που κατάγεται από την Αλβανία και επιμένει να ονειρεύεται όπως δικαιούνται να κάνουν όλοι οι νέοι σε κάθε γωνιά της γης".

Η ιστορία του Ιλλυριάν (συνέχεια)

Ο σύμβουλος Χ μας αφηγείται...

"Προχτές ήρθε στο γραφείο μου για συμβουλευτική ένα παιδί 18 χρονών από την Αλβανία. Με επισκέπτονται συνήθως Ελληνόπουλα, δεν έχω εμπειρία από τέτοια περιστατικά και δεν το κρύβω πώς νοιώθω κάπως άβολα και περίεργα μαζί τους. Νομίζω ότι τον αποπήρα, γιατί, ενώ έκανε μπαμ από 10 μέτρα μακριά ότι είναι Αλβανός, αυτός πήγε να μου το κρύψει και μου έλεγε άλλα. Θύμωσα μαζί του "Πας να ζητήσεις βοήθεια από ένα σύμβουλο και τον κοροϊδεύεις;" Μου ζήτησε συγνώμη και του ζήτησα να μου μιλήσει για τον εαυτό του και τη ζωή του για όλα αυτά τα χρόνια που ζει στην Ελλάδα. Δεν μου φάνηκε να εκτιμάει το γεγονός ότι ζει σε μια χώρα που του προσφέρει τόσα πολλά, δουλειά, δωρεάν σπουδές, καλύτερη ποιότητα εκπαίδευσης και ζωής. Νομίζω ότι δεν αναγνωρίζει τα καλά που απολαμβάνει, παρά μόνο τις δυσκολίες. Μάλιστα του το είπα αυτό και έδειξε να προβληματίζεται.

Όταν μου μίλησε για τις φιλοδοξίες του να γίνει μαθηματικός πηγαίνοντας σε Εσπερινό Λύκειο και δουλεύοντας παράλληλα με συγκίνηση, Θεώρησα όμως αναγκαίο να του επισημάνω τις δυσκολίες που έχει μπροστά του και του είπα ότι "Τα πράγματα είναι δύσκολα για την εισαγωγή στα ΑΕΙ από τα Εσπερινά Λύκεια τόσο για τα Ελληνόπουλα αλλά πολύ περισσότερο για σένα που είσαι από άλλη χώρα, δεν ξέρεις τη γλώσσα, θα χρειαστείς φροντιστήρια". Συζητήσαμε επίσης για τα ενδιαφέροντά του, τις ικανότητές του και τον πληροφόρησα και για άλλες εναλλακτικές λύσεις, και ιδιαίτερα για τα ΤΕΕ. Έδειξε να ενδιαφέρεται, μου είπε θα το σκεφτεί. Όταν έφυγε με κοίταξε κάπως θυμωμένα και μου πέταξε στα μούτρα "Ότι και να μου λέτε, εγώ θα γίνω μαθηματικός και θα το προσπαθήσω με όλες μου τις δυνάμεις!" και στα μάτια του διέκρινα ένα πείσμα και μια πικρία.

Το περιστατικό αυτό με απασχολούσε και τις επόμενες μέρες, το σκεφτόμουν συνέχεια, γιατί αισθανόμουν ότι κάτι δεν είχε πάει καλά, δεν είχα αντιμετωπίσει αυτό το νέο όπως του άξιζε, δεν ήμουν καλά με τον εαυτό μου. Το συζήτησα με ένα συνάδελφό μου που έχει εμπειρίες από τέτοια περιστατικά και έχει δουλέψει σε κάποια προγράμματα με παλιννοστούντες. Ένοιωσα ότι πραγματικά με κατάλαβε και μου έδωσε λύσεις. Με βοήθησε πάρα πολύ αυτή η κουβέντα μαζί του".

**Διαδίκτυο
και
Πολυπολιτισμικότητα**

ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ ΚΑΙ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΤΗΤΑ

Η λίστα που ακολουθεί είναι ένα μέρος από όσα κανείς μπορεί να βρει στο διαδίκτυο για την πολυπολιτισμικότητα και τις διάφορες εκφάνσεις της. Ελπίζουμε να αποτελέσει ένα πρώτο βήμα για περαιτέρω έρευνα και ενημέρωση.

Άρθρα - Κείμενα

<http://icdl.uncg.edu.master.com/texis/master/search/mysite.html?q=multicultural&order=r>

Κείμενα για θέματα Διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής από την ηλεκτρονική βιβλιοθήκη "The International Career Development Library (ICDL)".

<http://rainbow.joensuu.fi/projects/rainbow/cettraining.nsf/itkategoria?openview>

Κείμενα σχετικά με τη διαπολιτισμική συμβουλευτική από το πρόγραμμα Rainbow.

<http://www.ac.www.edu/~culture/readings.htm>

Συλλογή κειμένων με τίτλο "Online readings in Psychology and Culture".

http://www.acr.net.au/~counsellors/X_Cultural.html

Άρθρο με τίτλο "Cross-cultural counselling and assessment: equity for n.e.s.b. clients".

<http://www.nameorg.org/resources/articles.html>

Κείμενα για τη Διαπολιτισμική Εκπαίδευση.

<http://www.siu.edu/~ekachai/lecture.html>

Κείμενο με τίτλο "Communication across cultures".

<http://www.sociology.gr/pages/articles/Varticles/metan.htm>

Άρθρο με τίτλο: " Προς μια Παγκοσμιοποίηση της Μετανάστευσης;".

<http://www.sociology.org/vol002.003/delgado-moreira.abstract.1997.html>

Άρθρο με τίτλο "Cultural Citizenship and European Identity".

http://www.unesco.org/culture/pluralism/diversity/html_eng/decl_en.shtml

Η παγκόσμια διακήρυξη της UNESCO για την πολιτισμική ποικιλότητα.

<http://www.unesco.org/most/giordeng.htm>

Άρθρο με τίτλο: "Multicultural and Multiethnic Societies".

<http://www.uni-saarland.de/z-einr/efb/AHOI/Lima/Base/Chapter3.htm>

Κείμενο με τίτλο "Intercultural Competence".

http://www.wested.org/online_pubs/bridging/

Κείμενο με τίτλο "Bridging cultures in our schools: New approaches that work".

<http://www.wsu.edu:8001/vcwsu/commons/topics/culture/culture-index.html> -

Κείμενο με τίτλο "What is culture".

<http://www.wwcd.org/action/ampu/crosscult.html>

Άρθρο με τίτλο "Working on Common Cross-cultural Communication Challenges".

Βιβλιογραφία

http://my.fit.edu/~gabrenya/cultural/references_Su03.html

Λίστα με βιβλία σχετικά με θέματα Διαπολιτισμικής Ψυχολογίας.

<http://rainbow.joensuu.fi/projects/rainbow/cettraining.nsf/biblio?openview>

Προτεινόμενη βιβλιογραφία για τη Διαπολιτισμική Συμβουλευτική από το πρόγραμμα Rainbow.

<http://upo.unesco.org/books.asp?themes=4>

Λίστα βιβλίων της Unesco με θέμα τον Πολιτισμό, την Ανάπτυξη και την Κοινωνία.

<http://web.otenet.gr/kemete/fbiblio.htm>

Βιβλιογραφία από το KEMETE (Κέντρο Τεκμηρίωσης και Μελετών της ΟΛΜΕ) σχετικά με το ρατσισμό, τα ανθρώπινα δικαιώματα, τους πρόσφυγες - μετανάστες - παλιννοστούντες, τις μειονότητες, και την πολυπολιτισμικότητα.

<http://www.apa.org/pi/oema/>

Ιστοσελίδα με βιβλιογραφικές παραπομπές από την Ομάδα εργασίας του Συλλόγου Αμερικάνων Ψυχολόγων για τις εθνικές μειονότητες.

<http://www.isomedia.com/homes/jmele/joe.html>

Λίστα με κριτική βιβλίων που αφορούν την πολυπολιτισμικότητα και που είναι δυνατό να χρησιμοποιηθούν στη σχολική τάξη.

Εκθέσεις - Αναφορές

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_el.pdf

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2003-2006 από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

<http://lcweb2.loc.gov/frd/cs/cshome.html#toc>

Σειρά βιβλίων - εκθέσεων από τη Βιβλιοθήκη του Κογκρέσου των Ηνωμένων Πολιτειών με πληροφορίες για διάφορες χώρες. Δίνεται έμφαση στα πολιτικά, οικονομικά και κοινωνικά συστήματα και θεσμούς της κάθε χώρας καθώς και στη επίδραση που δέχονται από πολιτισμικούς παράγοντες.

<http://www.antigone.gr> - Antigone

Κέντρο για την πληροφόρηση και την καταγραφή θεμάτων που αφορούν το ρατσισμό και την ξενοφοβία σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η ιστοσελίδα διαθέτει εκθέσεις και αναφορές σχετικά με το ρατσισμό, τις διακρίσεις, και τη μετανάστευση.

<http://www.coe.int/T/E/Cultural%5FCo-operation/culture> - Cultural Policy and Action

Η ιστοσελίδα του Συμβουλίου της Ευρώπης αναφέρεται σε πολιτικές και προγράμματα που έχουν σα στόχο την ανάπτυξη μιας ευρωπαϊκής και πολύπλευρης πολιτιστικής ταυτότητας.

http://www.coe.int/T/E/human_rights/Ecri/1-ECRI/2-Country-by-country_approach -

Εκθέσεις και αναφορές για διάφορες ευρωπαϊκές χώρες σε θέματα ρατσισμού από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας - ECRI - όργανο του Συμβουλίου της Ευρώπης.

<http://www.guidenet.org/> - Δίκτυο Guidenet

Διακρατικό δίκτυο στα πλαίσια του Προγράμματος Leonardo da Vinci για Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού που έχει σα στόχο τον εντοπισμό και τη διάχυση νέων και καινοτόμων πρακτικών στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Μέσω θεματικής αναζήτησης, είναι δυνατό να εντοπιστούν αναφορές που αφορούν στη συμβουλευτική και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

http://www.kethi.gr/greek/meletes/FILO_APOKLISMENES/content.htm

Βιβλιογραφική μελέτη από το ΚΕΘΙ για τις κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες γυναικών με αναφορά στην κατηγορία των μεταναστριών, προσφύγων, αλλοδαπών και παλιννοστούντων γυναικών.

<http://www.oecd.org/dataoecd/15/4/15516956.pdf>

Έκθεση του ΟΟΣΑ με τίτλο "Social Integration of Migrants and Ethnic Minorities: Policies to Combat Discrimination".

<http://www.oecd.org/dataoecd/21/15/2717624.pdf>

Έκθεση του ΟΟΣΑ με τίτλο "Recent changes in migration movements and policies".

<http://www.oecd.org/dataoecd/23/41/2508596.pdf>

Έκθεση του ΟΟΣΑ με τίτλο: "Main trends in international migration".

<http://www.oecd.org/dataoecd/16/21/15579866.pdf>

Έκθεση του ΟΟΣΑ με τίτλο: "The economic and social aspects of migration".

<http://www.oecd.org/dataoecd/15/2/15515792.pdf>

Έκθεση του ΟΟΣΑ με τίτλο: "Woman migrant and refugees in the European union".

<http://www.riik.ee/saks/ikomisjon/programme.htm>

Έκθεση με τίτλο "Integration in Estonian Society 2000-2007".

<http://www.unicef.gr/reports/racism.htm>

Έρευνα που πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό της Unicef στην Ελλάδα με τίτλο "Διακρίσεις - Ρατσισμός - Ξενοφοβία και Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα".

<http://www2.soc.hawaii.edu/css/dept/com/resources/Intercultural/Intercultural.html>

Διπλωματική εργασία για τη Διαπολιτισμική Επικοινωνία.

http://195.251.20.34/amea_ekd.asp#d1

Από την ιστοσελίδα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου λίστα με έρευνες, βοηθήματα και οδηγούς εργοδωτών για άτομα με ειδικές ανάγκες αλλά και για κοινωνικώς αποκλεισμένα άτομα όπως παλιννοστούντες Έλληνες, Έλληνες ομογενείς, αλλοδαπούς μετανάστες, τη μουσουλμανική μειονότητα, και τσιγγάνους.

Ηλεκτρονικές Πύλες - Βιβλιοθήκες

<http://ericcass.uncg.edu/virtuallib/diversity/diversitybook.html>

Ηλεκτρονική βιβλιοθήκη με τίτλο "Cultural Diversity" από το ERIC Clearinghouse on Counseling and Student Services.

http://eric-web.tc.columbia.edu/pathways/immigrant_issues/default.asp

ERIC Clearinghouse on Urban Education

Η βάση του ERIC με πληροφορίες για θέματα που αφορούν μετανάστες μαθητές. Απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς και σε όσους ενδιαφέρονται να κατανοήσουν τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των μεταναστών μαθητών.

<http://sep.pi-schools.gr/amea2/index.htm>

Η βάση δεδομένων υποστηρικτικών υπηρεσιών του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου για άτομα με ειδικές ανάγκες [ΑμΕΑ] και άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό [ΚΑπΑ].

<http://www.edchange.org/multicultural/index.html> - Multicultural Pavilion

Βάση δεδομένων που απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς. Διαθέτει υλικό σχετικό με την πολυπολιτισμικότητα το οποίο μπορεί να αξιοποιηθεί στη σχολική τάξη.

<http://www.ercomer.org/wwwvl/about.html>

Ηλεκτρονική Βιβλιοθήκη με τίτλο "Virtual Library on Migration and Ethnic Relations" με links οργανωμένα στις εξής κατηγορίες: οργανώσεις, εκδόσεις, ερευνητικά προγράμματα, πληροφορίες για εθνικές ομάδες, εκδηλώσεις.

<http://www.interculturalrelations.com>

Ηλεκτρονική Πύλη με τίτλο "Intercultural Relations".

<http://www.lib.hel.fi/mcl/>

Ηλεκτρονική Βιβλιοθήκη για τους μετανάστες με τίτλο "Multicultural Library" από τη Δημοτική Βιβλιοθήκη του Ελσίνκι στα Σουηδικά, Ελβετικά, και Αγγλικά.

<http://www.understandingprejudice.org/teach>

Η σελίδα περιέχει υλικό για δραστηριότητες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατά τη διδακτική διαδικασία σε θέματα που αφορούν την έννοια των προκαταλήψεων, των διακρίσεων και της κοινωνικής δικαιοσύνης.

Κώδικες Δεοντολογίας

<http://www.apa.org/pi/multiculturalguidelines.pdf>

Κώδικας δεοντολογίας με τίτλο "Guidelines for Multicultural Counselling Proficiency for Psychologists" από American Psychological Association Division 45: Society for the Psychological Study of Ethnic Minority Issues.

<http://www.apa.org/pi/oema/guidelinesremc.pdf>

Οδηγίες για την διεξαγωγή έρευνας με τίτλο "Guidelines for research in ethnic minority communities" από Council of National Psychological Associations for the Advancement of Ethnic Minority Interests.

Οδηγοί - Πληροφορίες

<http://citizens.eu.int>

Διάλογος με τους πολίτες και τις επιχειρήσεις. Πληροφορίες για την εργασία, τις σπουδές, και τη διαμονή στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

<http://www.ggae.gr/diaspora/default.el.asp>

Ο Οδηγός Διασποράς από τη Γενική Γραμματεία Απόδημου Ελληνισμού.

<http://www.ggae.gr/palinnostisi/default.el.asp>

Ο Οδηγός Παλιννόστησης από τη Γενική Γραμματεία Απόδημου Ελληνισμού.

<http://www.mathra.gr/>

Υπουργείο Μακεδονίας Θράκης

Στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Μακεδονίας Θράκης στην ενότητα "Υπηρεσίες προς τον Πολίτη" στο τμήμα με τίτλο "Παλιννοστούντες" αναφέρονται πληροφορίες για τις προϋποθέσεις απόκτησης θεώρησης "παλιννόστηση" από τους ομογενείς.

<http://www.oaed.gr/metra.htm>

Πληροφορίες για τα Μέτρα για τις Ειδικές Κοινωνικές Ομάδες από την ιστοσελίδα του ΟΑΕΔ όπου γίνεται αναφορά στους εξής: άτομα με γλωσσικές, πολιτισμικές ή άλλες ιδιαιτερότητες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες και μετανάστες.

<http://www.polites.gr/default.asp>

Οδηγός του Πολίτη στις Διοικητικές Διαδικασίες. Ο Οδηγός διαθέτει πληροφορίες για διοικητικά θέματα που αφορούν Αλλοδαπούς, Μειονότητες, Ομογενείς, Πρόσφυγες αλλά και πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

http://www.refugeenet.org/pdf/education_guide.pdf

Οδηγός Καλής Πρακτικής με τίτλο: "Good practice guide on education for refugees in the European Union".

http://www.refugeenet.org/pdf/training_guide.pdf

Οδηγός Καλής Πρακτικής με τίτλο: "Good practice guide on vocational training for refugees in the European Union".

http://www.ypepth.gr/el_ec_category33.htm

Πληροφορίες για την Ελληνική Ομογένεια από την ιστοσελίδα του Υπουργείου Παιδείας.

http://www.ypepth.gr/el_ec_category35.htm

Πληροφορίες για τα ξένα και μειονοτικά σχολεία στην Ελλάδα από την ιστοσελίδα του Υπουργείου Παιδείας.

http://www.ypepth.gr/el_ec_page200.htm

Από την ιστοσελίδα του Υπουργείου Παιδείας πληροφορίες για τη Διαπολιτισμική Εκπαίδευση. Περιλαμβάνονται τα εξής: Κατάλογος σχολείων Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης, Νομοθεσία για τη Διαπολιτισμική Εκπαίδευση, Κοινωνικά Προγράμματα για τη Διαπολιτισμική Εκπαίδευση και το ΙΠΟΔΕ: το Ινστιτούτο Παιδείας Ομογενών και Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης που έχει ως στόχο την προώθηση της ελληνικής παιδείας στους ομογενείς, κυρίως στα παιδιά και τους νέους, και η υποβοήθηση της εκπαιδευτικής ένταξης των μεταναστών και των παλιννοστούντων μαθητών καθώς επίσης των μαθητών που προέρχονται από ευάλωτα στον εκπαιδευτικό αποκλεισμό κοινωνικο-πολιτισμικά περιβάλλοντα.

http://www.ypepth.gr/el_ec_category2054.htm

Πληροφορίες για την πιστοποίηση της γλωσσομάθειας από την ιστοσελίδα του Υπουργείου Παιδείας.

Περιοδικά

<http://hyper.fit.edu/CampusLife/clubs-org/sccr/CCR/CCR.html>

Cross-Cultural Research

http://iaccm.wu-wien.ac.at/journal_en.html

Journal of Cross-Cultural Management and Competence

<http://intermundo.net/index.shtml>

Ηλεκτρονικό περιοδικό για την Διαπολιτισμική Επικοινωνία

<http://www.apa.org/journals/cdp.html>

Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology

<http://www.cemes.org/jems.htm>

Journal of Ethnic and Migration Studies

<http://www.colorado.edu/journals/standards/>

Standards: The International Journal of Multicultural Studies

<http://www.cs.org>

Cultural Survival

<http://www.elsevier.nl/locate/inca/535>

International Journal of Intercultural Relations

<http://www.fit.edu/CampusLife/clubs-org/iaccp/JCCP/jccp.html>

Journal of Cross-Cultural Psychology

<http://www.haworthpressinc.com/store/product.asp?sku=J051>

Journal of Ethnic and Cultural Diversity in Social Work

<http://www.mcreview.com>

Multicultural Review

<http://www.nd.edu/~jmcd1/index.html>

Journal of Multicultural Counseling and Development

<http://skle.gr/perkoinerg.shtml>

Το περιοδικό του Συνδέσμου Κοινωνικών Λειτουργών Ελλάδος με τίτλο "Κοινωνική Εργασία".

<http://www.unesco.org/most/jmshome.htm>

International Journal on Multicultural Societies

<http://www.utexas.edu/cola/depts/anthropology/CulturalDynamics/>

Cultural Dynamics

Προγράμματα

<http://rainbow.joensuu.fi>

RAINBOW

Εκπαιδευτικό πρόγραμμα στη Διαπολιτισμική Συμβουλευτική και Επικοινωνία για Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην εκπαίδευση και την απασχόληση.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.html

Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL

Η κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL που έχει σα στόχο την εξεύρεση νέων μεθόδων καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας που αντιμετωπίζουν όσοι εργάζονται ή αναζητούν εργασία. Αναφέρεται ιδιαίτερη δράση για άτομα που αναζητούν άσυλο. Το ελληνικό κείμενο μπορεί να βρεθεί στη διεύθυνση: www.ypergka.gr/ekt/equal/index.htm.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την προώθηση μέτρων καταπολέμησης των άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων με βάση τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή το γενετήσιο προσανατολισμό. Το πρόγραμμα αυτό αποτελεί μέρος ενός πακέτου μέτρων για την καταπολέμηση των διακρίσεων και επιδιώκει τη βελτίωση της κατανόησης των θεμάτων που έχουν σχέση με τις διακρίσεις, την ανάπτυξη της αποτελεσματικής πρόσληψης και αντιμετώπισης των διακρίσεων και την προώθηση και διάδοση των αξιών και πρακτικών που αποτελούν το υπόβαθρο της καταπολέμησης των διακρίσεων.

<http://www.refugeenet.org>

Refugeenet

Η ιστοσελίδα του ευρωπαϊκού προγράμματος με τίτλο: "Ευρωπαϊκά Δίκτυα για την υποδοχή, ενσωμάτωση και εθελοντικό επαναπατρισμό των Προσφύγων".

Φορείς - Οργανώσεις - Σύλλογοι**<http://ediamme.edc.uoc.gr/>**

Εργαστήριο Διαπολιτισμικών και Μεταναστευτικών Μελετών

Το εργαστήριο του Παιδαγωγικού Τμήματος της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Κρήτης που έχει σα στόχο την έρευνα σε θέματα παιδείας και εκπαίδευσης των Ελλήνων της διασποράς, των παλιννοστούντων Ελλήνων και των αλλοδαπών στην Ελλάδα, καθώς και την προώθηση της διαπολιτισμικής αγωγής, της διαπολιτισμικής και της Ευρωπαϊκής διάστασης στην εκπαίδευση.

<http://www.aciie.org/>

American Council on International Intercultural Education

Έχει σα στόχο τη διάχυση της πληροφόρησης σε θέματα που αφορούν τη διεθνή και διαπολιτισμική εκπαίδευση, τη παροχή ειδικευμένων γνώσεων για την ανάπτυξη σχετικών προγραμμάτων και δραστηριοτήτων καθώς και την προώθηση της συνεργασίας ανάμεσα σε φορείς που ασχολούνται με τα αντίστοιχα θέματα.

<http://www.afs.org>

American Field Service

Διεθνής μη κυβερνητική μη κερδοσκοπική οργάνωση που παρέχει ευκαιρίες διαπολιτισμικής εκπαίδευσης σε διάφορες χώρες μέσω της ανταλλαγής μαθητών, νεαρών ενηλίκων και διδακτικού προσωπικού.

<http://www.aipt.org>

Association for International Practical Training

Μη κερδοσκοπική οργάνωση που προωθεί τη διεθνή και διαπολιτισμική επικοινωνία μέσω προγραμμάτων πρακτικής άσκησης και ανταλλαγής μαθητών και επαγγελματιών.

<http://www.amcd-aca.org/index.html>

Association for Multicultural Counseling and Development

Σύλλογος για τη Διαπολιτισμική Συμβουλευτική και Ανάπτυξη που ασχολείται με την ανάπτυξη προγραμμάτων για την προώθηση της κατανόησης μεταξύ ανθρώπων από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα καθώς και την κατάρτιση των επαγγελματιών συμβούλων σε θέματα που αφορούν τη διαπολιτισμική συμβουλευτική. Διαθέτει το εξής οδηγό δεξιοτήτων διαπολιτισμικής συμβουλευτικής με τίτλο: "AMCD Multicultural Competencies: A Guidebook of Practices".

<http://www.apa.org/divi.sions/div45/>

Society for the Psychological Study of Ethnic Minority Issues

Ο κλάδος του Αμερικανικού Συλλόγου Ψυχολόγων για την έρευνα, τη γνώση και τις τεχνικές σε θέματα που αφορούν τις εθνικές μειονότητες.

<http://www.cemes.org>

Centre for European Migration and Ethnic Studies

Μη κερδοσκοπική εταιρεία που ειδικεύεται στην έρευνα και την πληροφόρηση σε θέματα που αφορούν τη μετανάστευση, τις διεθνικές σχέσεις στη Δυτική, Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη.

<http://www.cimo.fi>

Centre for International Mobility CIMO

Προσφέρει υπηρεσίες και εξειδικευμένες γνώσεις για την ενθάρρυνση της διαπολιτισμικής επικοινωνίας. Πρόκειται για το Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στη Φινλανδία.

http://www.coe.int/t/E/human_rights/ecri/1-ECRI/

Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας - ECRI.

<http://www.crossculture.com>

Crosscultural Centres

Διεθνής εκπαιδευτικός οργανισμός που παρέχει εκπαιδευτικά προγράμματα και υποστήριξη σε θέματα που αφορούν την ανάπτυξη διαπολιτισμικών δεξιοτήτων.

<http://www.cvme.gr/>

Κέντρο Έρευνας και Υποστήριξης Θυμάτων Κακοποίησης και Κοινωνικού Αποκλεισμού

Αστική, μη κερδοσκοπική και μη κυβερνητική οργάνωση με στόχο την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και η υποστήριξη των θυμάτων κακοποίησης και κοινωνικού αποκλεισμού.

<http://www.diversophy.com>

George Simons International - GSI

Εταιρεία συμβούλων για την διεθνή και διαπολιτισμική επικοινωνία και το παγκόσμιο μάνατζμεντ.

<http://www.gcr.gr/pyxis.html>

Κέντρο Προώθησης και Ένταξης Προσφύγων "Πυξίς"

Το Κέντρο Προώθησης και Ένταξης Προσφύγων του Ελληνικού Συμβουλίου για τους Πρόσφυγες που έχει ως στόχο την αποτελεσματική ένταξη και η ενεργή συμμετοχή των προσφύγων στον ελληνικό τους περίγυρο διατηρώντας παράλληλα το σεβασμό στην πολιτισμική τους κληρονομιά.

<http://www.eaie.nl>

European Association for International Education

Μη κερδοσκοπική οργάνωση με στόχο τη διεθνοποίηση της ανώτερης εκπαίδευσης στην Ευρώπη και σε άλλες χώρες και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ατόμων που έχουν ενεργό ρόλο στη διεθνή εκπαίδευση.

<http://www.eumc.at/>

European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia

Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Φαινομένων Ρατσισμού και Ξενοφοβίας αποτελεί ένα ανεξάρτητο σώμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης με στόχο να βοηθήσει τα κράτη-μέλη στη θέσπιση μέτρων και δράσεων για την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας στην Ευρώπη.

<http://www.ercomer.org>

European Research Centre on Migration and Ethnic Relations

Ευρωπαϊκό ερευνητικό κέντρο με έμφαση στη συγκριτική έρευνα στους τομείς της διεθνούς μετανάστευσης και των διεθνικών σχέσεων σε ευρωπαϊκό πλαίσιο.

<http://www.fit.edu/CampusLife/clubs-org/iaccp/>

International Association for Cross - Cultural Psychology

Στόχο του συλλόγου αποτελεί η επικοινωνία όσων ενδιαφέρονται για μια ποικιλία θεμάτων που αφορούν τον πολιτισμό και την ψυχολογία.

<http://www.fit.edu/CampusLife/clubs-org/sccr/index.html>

Society for Cross-Cultural Research

Οργανισμός με μέλη από το χώρο των κοινωνικών επιστημών που ασχολούνται με την διαπολιτισμική έρευνα.

<http://www.ggae.gr/>

Γενική Γραμματεία Απόδημου Ελληνισμού

Η Γενική Γραμματεία Απόδημου Ελληνισμού αποτελεί τον επιτελικό φορέα για τη χάραξη, την εφαρμογή και τον συντονισμό της κυβερνητικής πολιτικής για τον Ελληνισμό της Διασποράς.

<http://www.ggae.gr/ggae/programs/program.el.asp?id=10>

Τα Προγράμματα για Παλιννοστούντες της Γενικής Γραμματείας Απόδημου Ελληνισμού.

<http://www.gsae.edu.gr/Greek/default.htm>

Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων

Η ιστοσελίδα της Γενικής Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων του βασικού επιτελικού δημόσιου φορέα που σχεδιάζει, συντονίζει και υλοποιεί προγράμματα και δράσεις στον τομέα της διά βίου μάθησης. Στις ομάδες στόχους συγκαταλέγονται ανάμεσα σε άλλους οι κοινότητες ROMA και οι μετανάστες, παλιννοστούντες, και πρόσφυγες. Παρέχονται προγράμματα που δίνουν έμφαση στην επαγγελματική κατάρτιση και τη συμβουλευτική υποστήριξη.

<http://www.icahdq.org>

International Communication Association

Σύλλογος που απευθύνεται σε ακαδημαϊκούς και επαγγελματίες που τα ενδιαφέροντά τους επικεντρώνονται στην ανθρώπινη επικοινωνία.

<http://www.intercultural.org>

Intercultural Communication Institute

Ένα ιδιωτικό, μη κερδοσκοπικό εκπαιδευτικό ίδρυμα με στόχο την ανάπτυξη της κατανόησης της έννοιας της πολιτισμικής διαφοράς σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

<http://www.interculturalacademy.org>

International Academy for Intercultural Research

Αποτελεί ένα φόρουμ ερευνητών, ακαδημαϊκών και εκπαιδευτών ειδικών σε διαπολιτισμικά θέματα με στόχο τη διάχυση θεωρητικών σχημάτων, ερευνητικών αποτελεσμάτων, και εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

<http://www.iom.int>

International Organization for Migration

Διεθνής Οργανισμός για τη μετανάστευση που έχει σα στόχο τη διαχείριση και την κατανόηση θεμάτων που αφορούν στη μετανάστευση, στην ενίσχυση της κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης των μεταναστών αλλά και στην προστασία της αξιοπρέπειας και ψυχοκοινωνικής προσαρμογής.

<http://www.isocrates.gr>

Ειδική Γραμματεία Παιδείας Ομογενών και Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης

<http://www.keda.gr>

Κέντρο Διαπολιτισμικής Αγωγής

Το Κέντρο Διαπολιτισμικής Αγωγής του Τμήματος Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής-

Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών με στόχο τη μελέτη θεμάτων διαπολιτισμικής εκπαίδευσης σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

<http://www.kedek.gr/index.htm>

Κέντρο Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης Π.Τ.Δ.Ε. Πανεπιστημίου Πατρών

Το Κέντρο Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης έχει ως αποστολή να βοηθήσει τους ομογενείς και τους αλλοδαπούς του εξωτερικού να γνωρίσουν την ελληνική γλώσσα και τον ελληνικό πολιτισμό και να συμβάλει στη διαμόρφωση διαπολιτισμικής πολιτικής.

<http://www.migpolgroup.com/>

Migration Policy Group

Ανεξάρτητος οργανισμός με στόχο να διευκολύνει και να συμβάλλει στην ανάπτυξη πολιτικών μέτρων σε θέματα που αφορούν τη μετανάστευση, την κινητικότητα, την πολιτισμική ποικιλότητα και την κατάργηση των διακρίσεων.

<http://www.efxini.gr>

"Εύξεινη Πόλη" - Κέντρο Πληροφόρησης και Υποστήριξης Κοινωνικά Αποκλεισμένων Ομάδων.

<http://www.nameorg.org>

National Association for Multicultural Education

Σύλλογος που έχει σα στόχο την προσέγγιση ατόμων και ομάδων που ενδιαφέρονται ή ασχολούνται με την διαπολιτισμική εκπαίδευση.

<http://www.nmci.org/index.htm>

National Multicultural Institute

Μη κεδροσκοπικός φορέας που ασχολείται με την εκπαίδευση, κατάρτιση και παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε διάφορους οργανισμούς πάνω σε θέματα που σχετίζονται με τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, την πολιτισμική εκπαίδευση, και την επίλυση διαπολιτισμικών συγκρούσεων.

http://www.opsne.gr/Nostos/nos_proti.htm

"Νόστος" - Εταιρεία Κοινωνικής και Πολιτισμικής Στήριξης Παλιννοστούντων Ομογενών

Ο "Νόστος" είναι πιστοποιημένο Κέντρο Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών στην ομάδα των παλιννοστούντων-μεταναστών-προσφύγων με σκοπό την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού που υφίστανται.

<http://www.redcross.gr/greek/socialgr.html>

Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός

Ο τομέας Κοινωνικής Πρόνοιας - Κοινωνικής Εργασίας του Ελληνικού Ερυθρού Σταυρού. Στις δραστηριότητές του περιλαμβάνονται προγράμματα κοινωνικής εργασίας με πρόσφυγες και αλλοδαπούς, καθώς και προγράμματα εθελούσιου επαναπατρισμού Αλβανών υπηκόων. Επίσης, λειτουργεί το "Πολύδυναμο Κέντρο Κοινωνικής Στήριξης και Ενσωμάτωσης Προσφύγων" με στόχο την υποστήριξη των προσφύγων στην ενσωμάτωση και την ενεργό συμμετοχή τους στην Ελληνική κοινωνία.

<http://www.sae.gr/home.asp>

Συμβούλιο Απόδημου Ελληνισμού

Το ΣΑΕ είναι το συμβουλευτικό σώμα της Ελληνικής Πολιτείας σχετικά με όλα τα ζητήματα που απασχολούν τον Απόδημο Ελληνισμό. Το Συμβούλιο είναι ο επίσημος φορέας που διεξάγει το διάλογο τόσο ανάμεσα στους Έλληνες του εξωτερικού, όσο και μεταξύ των Απόδημων και της Ελληνικής Πολιτείας και αποτελεί το κέντρο ενημέρωσης εξωτερικού σχετικά με τα ποικίλα θέματα που απασχολούν τους Απόδημους.

<http://www.sietar.org>

International Society for Intercultural Education, Training and Research - SIETAR

Ένα διεπιστημονικό δίκτυο για φοιτητές και επαγγελματίες που ασχολούνται με τη διαπολιτισμική επικοινωνία με στόχο την ενίσχυση διαπολιτισμικών σχέσεων σε ατομικό, ομαδικό, οργανωτικό και κοινωνικό επίπεδο.

<http://www.spssi.org>

Society for the Psychological Study of Social Issues

Μη κερδοσκοπικός οργανισμός που απευθύνεται σε ψυχολόγους, επιστήμονες συναφών επιστημών, φοιτητές και σε όσους ενδιαφέρονται για την έρευνα στις ψυχολογικές επιδράσεις σημαντικών κοινωνικών θεμάτων που αφορούν τις ανθρώπινες ομάδες, την κοινότητα, τα έθνη αλλά και θεμάτων που ξεπερνούν τα εθνικά σύνορα.

<http://www.unesco.org/culture/index.htm>

Culture and Unesco

Η ιστοσελίδα της UNESCO για τον πολιτισμό.

<http://www.unhcr.ch/cgi-bin/txis/vtx/home>

The UN Refugee Agency

Η Ύπατη Αρμοστεία των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες.

<http://www.visions-inc.com>

VISION

Μη κερδοσκοπικός οργανισμός που οργανώνει σεμινάρια και εργαστήρια σε θέματα που αφορούν την διαπολιτισμική επικοινωνία.

<http://www.wusuk.org>

Education Action International

Οργάνωση που ασχολείται με την εκπαίδευση των προσφύγων και όσων επηρεάζονται από πολεμικές συγκρούσεις.

http://www.ypepth.gr/el_ec_page835.htm

Η Διεύθυνση Παιδείας Ομογενών και Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας.

http://www.ypepth.gr/el_ec_page836.htm

Η Διεύθυνση των Ξένων και Μειονοτικών Σχολείων του Υπουργείου Παιδείας.

<http://www3.iperbole.bologna.it/immigra>

La Citta Multietnica

Ιταλική ιστοσελίδα για τη μετανάστευση και τις εθνικές μειονότητες από την Υπηρεσία Μετανάστευσης του Δήμου της Μπολόνια στην Ιταλία.

Σελίδες με διάφορους ενδιαφέροντες συνδέσμους για την πολυπολιτισμικότητα

<http://coombs.anu.edu.au/WWWVL-AsianStudies.html>

Asian Studies WWW Virtual Library

Ηλεκτρονική βιβλιοθήκη με συνδέσμους που αφορούν τις χώρες της Ασίας.

<http://racerelements.about.com>

Race Relations Internet Information Sites

Ιστοσελίδα με πληροφορίες και συνδέσμους για την εθνική ποικιλότητα, τις διακρίσεις, το ρατσισμό και την πολυπολιτισμικότητα.

<http://www.cf.ac.uk/encap/langcom/ialic/links.html>

Σύνδεσμοι που σχετίζονται με τη διαπολιτισμική επικοινωνία.

<http://www.culturelink.org>

Culturelink Network of Networks for Research and Cooperation in Cultural Development.

Η ιστοσελίδα περιέχει πληροφορίες και συνδέσμους σχετικά με διεθνή δίκτυα, ιδρύματα, διεθνείς οργανώσεις, πολιτιστικά κέντρα που ασχολούνται με την πολιτιστική ανάπτυξη.

<http://www.div17.org/serd/links/default.htm>

Περιέχει συνδέσμους σχετικά με την εθνική και τη φυλετική ποικιλότητα.

<http://www.libraries.wright.edu/libnet/subj/cou/cpmeta/meacd.html>

Counseling and Psychology Resources

Η συγκεκριμένη σελίδα περιέχει διάφορους συνδέσμους που αφορούν την πολυεθνότητα και την πολιτισμική ποικιλότητα.

<http://www.socialpsychology.org/cultural.htm>

Σύνδεσμοι σχετικά με τη Διαπολιτισμική Ψυχολογία και την πολυπολιτισμικότητα.

<http://www.teaching.com/iecc/> - International E-mail Classroom Connections

Ιστοσελίδα με στόχο την επικοινωνία εκπαιδευτικών από διάφορες χώρες και τη συμμετοχή τους σε διάφορα προγράμματα.

<http://www.understandingprejudice.org/about>

Understanding Prejudice

Η ιστοσελίδα παρέχει πληροφορίες και υλικό σχετικό με θέματα που αφορούν τα στερεότυπα, τις διακρίσεις, την πολυπολιτισμικότητα με στόχο τη μείωση των προκαταλήψεων στη σύγχρονη κοινωνία.

**Πρόσθετη Ελληνική και ξενόγλωσση βιβλιογραφία
σε θέματα Διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής**

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βενιοπούλου, Κ., Ζαννή-Τελιοπούλου, Κ. (1997). *Επαγγελματικά Πορτραίτα Επιτυχημένων Γυναικών* (Άρτεμις). Αθήνα: ΙΕΚΕΠ-Γ.Γ.Λ.Ε.
- Γεώργας, Δ. (1990). *Κοινωνική Ψυχολογία*. Τόμος Α'. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Γκαρή, Α. (1997). *Οι Στάσεις*. Πανεπιστημιακές σημειώσεις στο Τμήμα Φιλοσοφίας Παιδαγωγικής & Ψυχολογίας.
- Ιωαννίδου - Johnson, Α. (1998). *Προκατάληψη. Ποιος Εγώ; Η Δυναμική ανάμεσα στην Προκατάληψη και την Ψυχολογική Ωριμότητα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καλαντζή-Αζίζι, Α. Ζώνιου-Σιδέρη, Α. & Βλάχου, Α. (1996). *Προκαταλήψεις και Στερεότυπα. Δημιουργία και Αντιμετώπιση*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (1997). *Η επικοινωνία και οι σχέσεις στο διαπολιτισμικό σχολείο: Εκπαιδευτικό ερευνητικό έργο με κριτική ενεργό έρευνα*. Στο Γ. Μάρκου (επιμ. έκδ.), Διαπολιτισμική Εκπαίδευση / Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών. Αθήνα: Κέντρο Διαπολιτισμικής Αγωγής Πανεπιστημίου Αθηνών, σ. 256-326.
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (1999). *Η συμβολή της αναπτυξιακής συμβουλευτικής για την προώθηση της διαπολιτισμικής επικοινωνίας: έμφαση στην κριτική αυτογνωσία των εκπαιδευτικών και την κριτική ανάγνωση του πολυ-πολιτισμικού σκηνικού*. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Τεύχος 50 -51.
- Κρίβας, Σ. (1999). *Αξίες και ανάπτυξη για τη σταδιοδρομία μέσω διαπολιτισμικής συμβουλευτικής*. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Τεύχος 50 -51.
- Μυλωνάς, Κ. (1994). *Συστήματα αξιών και επαγγελματική ταυτότητα: Μεθοδολογική και ψυχομετρική αναπροσαρμογή του study of values test*. Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Παπαστυλιανού, Α. (1998). *Η διακοπή φοίτησης στους μαθητές-παιδιά ομογενών παλιννοστούντων στην Ελλάδα: Στοιχεία και διαστάσεις του προβλήματος*. Στο Ρ. Παπαθεοφίλου & Σ. Βοσνιάδου (επιμ. έκδ.), Η Εγκατάλειψη του Σχολείου: Αίτια, Επιπτώσεις, Προτάσεις. Αθήνα: Gutenberg.
- Παπαστυλιανού, Α. (2000). *Ψυχοκοινωνική προσαρμογή και στρες σε αγγλόφωνους, ποντίους και βορειοηπειρώτες εφήβους μαθητές στην Ελλάδα. Παιδί και Έφηβος: Ψυχική Υγεία και Ψυχοπαθολογία*, Τόμ. 2, Τεύχ. 1, 112-127.
- Παπαστυλιανού, Α. (2000). *Εφαρμογές της συστημικής προσέγγισης στο σχολείο και στην οικογένεια*. Στο Α. Καλαντζή-Αζίζι & Η. Μπεζεβέγκης (επιμ. έκδ.), Θέματα Επιμόρφωσης/Ευαισθητοποίησης Στελεχών Ψυχικής Υγείας Παιδιών και Εφήβων, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Ρήγα, Α.-Β. (1992). *"Στερεότυπα"*. Λήμμα στο: Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια-Λεξικό. Τόμος 8, σελ. 4384-4386. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1993). *Ισότητα των δύο φύλων*. Θεωρία και πράξη στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Νέα Παιδεία, 71, 118-134.
- ΥΠΕΠΘ (1999). *Ετοιμάζομαι για τη Ζωή*, Βιβλίο για τον καθηγητή ΣΕΠ Γ' τάξη Γυμνασίου, ΟΕΔΒ, ΑΘΗΝΑ.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- American Psychiatric Association. (1998). *The Principles of Medical Ethics with Annotations especially Applicable to Psychiatry*. Washington, DC: Author.
- American Psychological Association. (1985). *White Paper on Duty to Protect*. Washington, DC: Author.
- American Psychological Association. (1992). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Washington, DC: Author.
- American Psychological Association. (1993). *Guidelines for providers of psychological services to ethnic, linguistic, and culturally diverse populations*. *American Psychologist*, 48(1), 45-48.
- Bayne, R., Horton, I., Merry, T., & Noyes, E. (1994). *The Counselor's Handbook. A Practical A-Z Guide to Professional and Clinical Practice*. Chapman & Hall.
- Boyd-Franklin, N. (1989). *Black Families in Therapy. A Multisystem Approach*. NY.
- British Association for Counselling (1998). *Code of Ethics and Practice for the Supervision of Counsellors*. Rugby: British Association for Counselling.
- Cook, E.P., Heppner, M.J., & O'Brien, K.M. (2002). *Career development of women of color and white women: assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspective*. *The Career Development Quarterly*, 50, 291-305.
- Cramer, B. (1997). *Μυστικά Γυναικών: Από Μητέρα σε Κόρη*. Αθήνα: Καστανιώτης.
- D' Ardenne, P. & Mahtani, A. (1989). *Transcultural Counselling in Action*. Sage Publications.
- Drummond, R., & Ryan, C.W. (1995). *Career Counseling. A Developmental Approach*. NJ: Prentice-Hall.
- Dryden, W., Charles-Edwards, D. and Woolfe, R. (eds) (1989). *Handbook of Counseling in Britain*. London: Tavistock/Routledge.
- Dryden, W. and Thorne, B. (eds) (1991). *Training and Supervision for Counselling in Action*. London: Sage Publications.
- Duijker, H. & Fridja, N. (1960). *National Character and National Stereotypes*. Holland.
- Fouad, N.A., & Bingham, R.D. (1995). *Career Counseling with Racial/Ethnic Minorities*. In W.B. Walsh & S.H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd edition). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hartung, P.J. (2002). *Cultural context in career theory and practice: role salience and values*. *The Career Development Quarterly*, 51, 12-25.
- Ivey, A. E. & Ivey, M. B. & Simek-Morgan, L. (1993). *Counseling and Psychotherapy: A Multicultural Perspective*. Allyn & Bacon.
- Ivey, A.E., Gluckstern, N. B. (1995). *Συμβουλευτική: Βασικές Δεξιότητες Επιρροής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Ivey, A.E., Gluckstern, N. B., Ivey, M. B. (1996). *Συμβουλευτική Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Josien, M., Βαγιάτης, Γ. & Γιαννουλέας, Μ. (1995). *Η Επικοινωνία μέσα και έξω από τον Εργασιακό Χώρο*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Leong, F.T.L. (1995). *Career Development and the Vocational Behavior of Ethnic Minorities*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Leong, F.T.L. (1996). *Toward an Integrative Model of Cross-cultural Counseling and Psychotherapy*. *Applied and Preventive Psychology*, 5, 189-209.

- Leyens, J-P., Yzerbyt, V. & Schadron, G. (1994). *Stereotypes and Social Cognition*.
- Macrae, N., Stangor, C. & Hewstone, M. (1996). *Stereotypes and Stereotyping*. NY.
- Meir, E.I., & Tziner, A. (2001). *Cross-cultural assessment of interests*. In F.T.L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary Models in Vocational Psychology* (pp.133-166). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Mohamed, C. (2000). *Transcultural therapy*. In: Feltham & Horton: *Handbook of Counselling and Psychotherapy*. Sage Publications.
- Myers, G. & Myers, A. (1990). *The Dynamics of Human Communication*. A Laboratory Approach. 6th edition.
- Pedersen, P. & Ivey, A. (1993). *Culture-centered Counselling and Interviewing Skills*, A Practical Guide. London.
- Pedersen, P. (1995). *A Handbook for Developing Multicultural Awareness*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Pedersen, P. B. (1997a). *The cultural context of the American Counseling Association Code of Ethics*. *Journal of Counseling & Development*, 76, 23-28.
- Pedersen, P. B. (2000). *A handbook for developing multicultural awareness*. (3rd ed.). Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Sampson, E. D. (1991). *Social Words Personal Lives*. HBJ.
- Segall, M., Dasen, P., Berry, J., Poortinga, Y. (1993). *Διαπολιτισμική Ψυχολογία. Η Μελέτη της Ανθρώπινης Συμπεριφοράς σε Παγκόσμιο Οικολογικό και Πολιτιστικό Πλαίσιο* / Επιμέλεια Δ. Γεώργας. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Street, E. & Dryden, W. (1988). *Family Therapy in Britain*, Chapter 12.
- Turner, P. J. (1998). *Βιολογικό φύλο, κοινωνικό φύλο και ταυτότητα του εγώ*. *Εξελικτική Ψυχολογία* 3. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Wilkins, P. (1997). *Personal and Professional Development for Counsellors*. Sage Publications.
- Young Yun, K. & Gudykunst, W.B. (1988). *Cross-cultural Adaptation*.



Education and Culture

Leonardo da Vinci

Το παρόν έντυπο εκδόθηκε με χρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Leonardo Da Vinci

