

ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ



ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2011

© Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Ε.Κ.Ε.Π, 2011

Διεύθυνση: Παρασίου 1 & Αχαρνών, 99, Τ.Κ.10440 Αθήνα

Τηλ. (30) 210 8233669

Fax (30) 210 8233772

E-mail: info@ekep.gr

Ιστοσελίδα: www.ekep.gr

Φορέας έκδοσης: Ε.Κ.Ε.Π.

Πηγή χρηματοδότησης: 50% Euroguidance - Lifelong Learning Program / 50% Εθνική Συμμετοχή
Επιστημονική Επιμέλεια : Βλαχάκη Φωτεινή, Τετραδάκου Σταυρούλα, Γεωργιάδη Έλλη.

Εκπόνηση Επιστημονικού Υλικού: Μαστοράκη Έλενα, Σωτηροπούλου Κυριακή, στο πλαίσιο της υλοποίησης του Σεμιναρίου Εκπαιδευτών Στελεχών ΣΥΕΠ στο αντικείμενο της Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής, ΕΚΕΠ, Κέντρο Euroguidance της Ελλάδας, 2009.

Απαγορεύεται η ανατύπωση, η μετάφραση, η αντιγραφή, μερική ή ολική, η φωτοτύπηση, η φωτογράφιση, κ.τ.λ. του τρόπου έκθεσης της περιεχόμενης ύλης, όπως και η παρουσίαση και προβολή του από οποιοδήποτε οπτικοακουστικό και μαγνητικό μέσο χωρίς την έγγραφη άδεια του Ε.Κ.Ε.Π. και των συγγραφέων.

Η έκδοση αυτή χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο το συντάκτη της
και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που παρέχονται σε αυτήν.



Αγαπητή/ έ Εκπαιδευόμενη/ ε,

Σας καλωσορίζουμε στα Σεμινάρια Ευαισθητοποίησης στην Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική που διοργανώνει το ΕΚΕΠ – Κέντρο Euroguidance της Ελλάδας, με στόχο την ανάπτυξη και βελτίωση σχετικών δεξιοτήτων στελεχών που υπηρετούν σε δομές Συμβουλευτικής- Επαγγελματικού Προσανατολισμού και σε λοιπές υποστηρικτικές υπηρεσίες.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που θα παρακολουθήσετε, φέρνει στο κέντρο του ενδιαφέροντος την έννοια του πολιτισμού ως κεντρικού διαμορφωτικού παράγοντα της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, αξιοποιείται ο όρος της *πολυπολιτισμικότητας*, ως όρος που περιγράφει γενικότερα την κοινωνική μας πραγματικότητα, όμως η εκπαιδευτική εμπειρία στην οποία προσκαλείστε να λάβετε μέρος στοχεύει στην καλλιέργεια γνώσεων, δεξιοτήτων και συμπεριφορών, *διαπολιτισμικά* προσανατολισμένων, ακριβώς επειδή ο όρος διαπολιτισμικός εκφράζει *μια διαλεκτική σχέση*, μια διαδικασία αλληλεπίδρασης και αμοιβαίας αναγνώρισης και συνεργασίας ανάμεσα σε άτομα καταρχήν διαφόρων εθνικών, μεταναστευτικών ή μειονοτικών ομάδων (Γεωργγιάννης 1999). Η *επικοινωνιακή* συνάντηση Προσώπων αφορά στην πραγματικότητα συνάντηση *πολιτισμών* και ως τέτοια εμπεριέχει αυτοπροσδιορισμούς, στερεότυπα, άμυνες, πολιτισμικούς κώδικες που καταθέτονται συνειδητά και ασύνειδα στην επικοινωνιακή διαδικασία και επηρεάζουν τη μορφή, τη δυναμική και την αποτελεσματικότητά της.

Η Συμβουλευτική διαδικασία αυθύπαρκτα αποτελεί μια τέτοια εκδοχή συνάντησης Προσώπων τα οποία σταδιακά χτίζουν μια *σχέση*, η οποία διευκολύνει την αλλαγή. Ο/ η επαγγελματίας Σύμβουλος κάθε φορά που καλείται να εξυπηρετήσει πληθυσμούς με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο από αυτό της νοούμενης ως πλειοψηφίας προ(σ)καλείται να αντιμετωπίσει κριτικά καταρχήν προσωπικούς μύθους και πολιτισμικές μεταφράσεις (που αφορούν τον/ την ίδιο/ α αλλά και τον οργανισμό που υπηρετεί).

Λαμβάνοντας λοιπόν υπόψη τα παραπάνω, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα έχει ως **κεντρικό σκοπό** να καταστήσει τον/ τη Σύμβουλο ικανό/ η να :

- να εντοπίζει τις προσωπικές του/της πεποιθήσεις, αξίες και περιορισμούς κατά τη συνάντηση με το *διαφορετικό*
- να αναγνωρίζει το μικρόκοσμο και την προσωπική οπτική των πολιτισμικά διαφορετικών εν δυνάμει εξυπηρετούμενων των υπηρεσιών ΣΥ.ΕΠ
- να εφαρμόζει τις κατάλληλες δεξιότητες και στρατηγικές παρέμβασης, όταν πρόκειται να διευκολύνει έναν/ μία πολιτισμικά διαφορετικό/ ή εξυπηρετούμενο/ η.

Το παραπάνω τρίπτυχο αποτέλεσε κεντρικό άξονα κατά το σχεδιασμό και την οργάνωση του υλικού εκπαίδευσης που σας δίνεται. Η διάρθρωση του εκπαιδευτικού προγράμματος αξιοποιεί το μοντέλο της Συνδυαστικής Μάθησης (Blended Learning) περιλαμβάνοντας:

- α. εμπλουτισμένη βιωματική κριτική εκπαίδευση δια ζώσης (face-to-face)- της οποίας η μεθοδολογία υλοποίησης εφαρμόζει τις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων και
- β. εκπόνηση κριτικών συνθετικών εργασιών με εκπαιδευτική- επιστημονική υποστήριξη και με εξ' αποστάσεως ασύγχρονη υποστήριξη.

Για τη στήριξη σας (επιστημονική και εκπαιδευτική) έχει διαμορφωθεί φάκελος εκπαιδευτικού υλικού, αυτό που έχετε αυτή τη στιγμή στη διάθεσή σας, που αποτελείται από θεωρητικές παρουσιάσεις, επιστημονική τεκμηρίωση, φύλλα ατομικών και ομαδικών ασκήσεων, σενάρια διδασκαλίας, μελέτες περιπτώσεων κ.α. Το εκπαιδευτικό portfolio ακολουθεί τη δομή διάρθρωσης των ενοτήτων της εκπαίδευσης, ενώ είναι διαμορφωμένο ανάλογα με το είδος της εκπαίδευσης που παρακολουθείτε.

Ευχόμαστε το εκπαιδευτικό ταξίδι στο οποίο συμμετέχετε να είναι πλούσιο σε ανακαλύψεις και εμπειρίες για όλους μας.

Η Οργανωτική – Επιστημονική Επιτροπή

Αλεξάνδρα Παναγιωτοπούλου, Αντιπρόεδρος Δ.Σ. του ΕΚΕΠ

Σταυρούλα Μπαντούνα, Μέλος Δ.Σ. ΕΚΕΠ – Εκπρόσωπος ΓΣΕΕ

Κονδυλία Χατζηγιάννη, Μέλος Δ.Σ. ΕΚΕΠ – Εκπρόσωπος ΟΑΕΔ

Βλαχάκη Φωτεινή, Διευθύντρια Προγραμματισμού & Ανάπτυξης ΕΚΕΠ, Υπεύθυνη Δράσεων Euroguidance

Τετραδάκου Σταυρούλα, Πρ. Τομέα Συντονισμού, Επιστημονικής Στήριξης & Δικτύωσης Στελεχών & Φορέων ΣΥΕΠ, Στέλεχος Euroguidance

Ωρολόγιο Πρόγραμμα Σεμιναρίων Ευαισθητοποίησης στην Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική

Παρασκευή 16:00 – 21:00

16:00 – 17:30	2 ώρες
Βασικές έννοιες διαπολιτισμικής θεωρίας ▪ Κουλτούρα και πολιτισμική ταυτότητα ▪ Εθνική ταυτότητα και εθνοκεντρισμός ▪ Βιωματικές Ασκήσεις – Δραστηριότητες	
Διάλειμμα 17:30 – 18.00	
18:00 – 21:00	3 ώρες
Βασικές έννοιες διαπολιτισμικής θεωρίας ▪ Αξίες, στάσεις και στερεότυπα ▪ Βιωματικές Ασκήσεις – Δραστηριότητες	
Διάλειμμα 19:30 – 20.00	
Βασικές έννοιες θεωρίας της επικοινωνίας ▪ Η επικοινωνία ως ανθρώπινη ανάγκη	

Σάββατο 09:00 – 18:00

09:00 – 11:15	3 ώρες
Βασικές έννοιες θεωρίας της επικοινωνίας ▪ Εμπόδια στη διαπολιτισμική επικοινωνία ▪ Η διαπολιτισμική συνάντηση- Το «πολιτισμικό σοκ» (cultural shock) ▪ Βιωματικές Ασκήσεις	
Διάλειμμα 11:15 - 12:00	
12:00 – 15:30	3 ½ ώρες
Διαπολιτισμική συμβουλευτική στην πράξη ▪ Θεωρία της διαπολιτισμικής συμβουλευτικής ▪ Δεξιότητες και τεχνικές της διαπολιτισμικής συμβουλευτικής	
Διάλειμμα 14:30 - 15:30	
15:30 – 18:00	2 ½ ώρες
Διαπολιτισμική συμβουλευτική στην πράξη ▪ Προφίλ του διαπολιτισμικού συμβούλου ▪ Βιωματικές ασκήσεις	
Διάλειμμα 17:00 - 17:15	
Αυτοδιερεύνηση και ενεργοποίηση διαπολιτισμικής συνείδησης του συμβούλου ▪ Ανάγκη για προσωπική ανάπτυξη και εποπτεία του συμβούλου	

Κυριακή 09:00 – 18:00

09:00 – 11:15	3 ώρες
Αυτοδιερεύνηση και ενεργοποίηση διαπολιτισμικής συνείδησης του συμβούλου ▪ Ανάγκη για προσωπική ανάπτυξη και εποπτεία του συμβούλου ▪ Βιωματικές ασκήσεις	
Διάλειμμα 11:15 - 12:00	
12:00 – 14:15	3 ώρες
Εκπαίδευση Ενηλίκων ▪ Εκπαίδευση Ενηλίκων και Διά βίου μάθηση	
Διάλειμμα 14:15 – 15:15	
15:15 – 18:00	3 ώρες
Εκπαίδευση Ενηλίκων ▪ Η διαπολιτισμική διάσταση στην εκπαίδευση ενηλίκων ▪ Βιωματικές Ασκήσεις	
Διάλειμμα 16:00 – 16:15	
▪ Βιωματικές Ασκήσεις ▪ Συζήτηση/ Απορίες/ Επεξηγήσεις για την εκπόνηση των εργασιών / Ερωτήσεις	

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	4
1. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ.....	6
Α. Κουλτούρα και πολιτισμική ταυτότητα.....	6
Β. Η διαφοροποίηση των όρων «διαπολιτισμικός» - «πολυπολιτισμικός»	8
Γ. Εθνική Ταυτότητα και Εθνοκεντρισμός	9
Δ. Αξίες, στάσεις και στερεότυπα.....	10
Ε. Βιωματικές Ασκήσεις – Δραστηριότητες.....	12
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Α.....	12
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Β	19
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Γ	20
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Δ	20
2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ – ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	23
Α. Η επικοινωνία ως ανθρώπινη ανάγκη	23
Β. Εμπόδια στη διαπολιτισμική επικοινωνία	23
Γ. Η διαπολιτισμική συνάντηση- Το «πολιτισμικό σοκ» (cultural shock).....	24
Δ. Βιωματικές Ασκήσεις	26
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Α	26
3. Διαπολιτισμική συμβουλευτική στην πράξη	31
Α. Θεωρία Διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής.....	31
Β. Δεξιότητες και Τεχνικές της Διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής.....	33
Γ. Προφίλ Διαπολιτισμικού Συμβούλου.....	35
Δ. Βιωματικές Ασκήσεις	38
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Α.....	38
Σκεφτείτε μια περίπτωση στην οποία είχατε σύγκρουση με άτομο από το περιβάλλον σας που ανήκει σε μια διαφορετική κουλτούρα (οποιοδήποτε είδους) από τη δική σας και προσπαθήστε να περιγράψετε τη σύγκρουση και την έκβασή της με βάση το διαπολιτισμικό τεταρτημόριο.	39
4. Αυτοδιερεύνηση και ενεργοποίηση διαπολιτισμικής συνείδησης του συμβούλου	42
Α. Ανάγκη για προσωπική ανάπτυξη και ενεργοποίηση διαπολιτισμικής συνείδησης του συμβούλου	42
Β. Βιωματικές Ασκήσεις	43
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟ ΕΝΟΤΗΤΑΣ Α	43
5. Εκπαίδευση Ενηλίκων: Εκπαίδευση Ενηλίκων στην Ελλάδα στο πλαίσιο της Διά βίου μάθησης/ Θεωρητικές Κατευθύνσεις στην Εκπαίδευση Ενηλίκων.....	47
Α. Εκπαίδευση Ενηλίκων και Δια βίου μάθηση	47
Β. Η διαπολιτισμική διάσταση στην εκπαίδευση ενηλίκων	49
Γ. Βιωματικές Ασκήσεις.....	51
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Α	51
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Β	51
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	52

Εισαγωγή

Το έργο του ΕΚΕΠ – Κέντρου Euroguidance της Ελλάδας για την ενίσχυση της Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής

Το ΕΚΕΠ - Κέντρο Euroguidance της Ελλάδας μέσα από τις δράσεις του εξυπηρετεί τους γενικότερους στόχους του Δικτύου Euroguidance, στους οποίους εντάσσεται και η προώθηση της πολυπολιτισμικότητας. Στο πλαίσιο αυτό έχει υλοποιήσει ημερίδες και σεμινάρια με τη συγκεκριμένη θεματολογία με στόχο την ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση των στελεχών παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΥΕΠ) και λοιπών υποστηρικτικών υπηρεσιών, ώστε να ανταποκριθούν αποτελεσματικότερα στη νέα και αναμφισβήτητη πραγματικότητα που αφορά στην καθημερινή επαφή και συνεργασία τους με άτομα από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα. Παράλληλα, στο πλαίσιο των δράσεων Euroguidance, με τη χρηματοδότηση του Προγράμματος Lifelong Learning Program της Ε.Ε. έχει προχωρήσει στην υλοποίηση ενός συστηματικού και ολοκληρωμένου προγράμματος δράσης, που έχει ως βάση την αξιοποίηση του Ερωτηματολογίου Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής (ΕΠΣΥ) ως εξής:

1. 2006 – 2007: Στάθμιση του Ερωτηματολογίου Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής (Multicultural Counseling Inventory - MCI) των Sodowsky, Taffe, Gutkin, και Wise (1994).
2. 2008: Έρευνα για την καταγραφή των δεξιοτήτων, γνώσεων κλπ. πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής των Ελλήνων στελεχών ΣΥΕΠ.
3. 2009: Διαμόρφωση εκπαιδευτικού προγράμματος και φακέλου επιστημονικού υποστηρικτικού υλικού για θέματα Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής.
4. 2010: Υλοποίηση εκπαιδευτικού προγράμματος για Εκπαιδευτές Στελεχών ΣΥΕΠ στο αντικείμενο της Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής.
5. 2011: Υλοποίηση σεμιναρίων ευαισθητοποίησης σε όλες τις περιφέρειες της Ελλάδας για στελέχη ΣΥΕΠ και λοιπών υποστηρικτικών υπηρεσιών της εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης.

Η Στάθμιση του Ερωτηματολογίου Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής (ΕΠΣΥ) στον Ελληνικό Πληθυσμό (Multicultural Counselling Inventory –MCI. Sodowsky, Taffe, Gutkin, & Wise, 1994)

Το ΕΚΕΠ αγόρασε τα δικαιώματα του Ερωτηματολογίου Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής (ΕΠΣΥ) (Multicultural Counseling Inventory) των Sodowsky, Taffe, Gutkin, και Wise (1994), το οποίο κατόπιν σχετικής έρευνας επιλέχθηκε ως ένα κατάλληλο εργαλείο για την ανίχνευση των δεξιοτήτων των Συμβούλων σε θέματα πολυπολιτισμικότητας.

Το ΕΠΣΥ είναι ένα ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε για να μετρήσει δεξιότητες που θα πρέπει να έχουν οι σύμβουλοι που ασχολούνται με άτομα που προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα. Σύμφωνα με τους κατασκευαστές του ερωτηματολογίου (Sodowsky, Taffe, Gutkin, & Wise, 1994) εκτός από τις βασικές δεξιότητες συμβουλευτικής που θα πρέπει να κατέχει ένας σύμβουλος που ασχολείται με τέτοιους ευαίσθητους πληθυσμούς, θα πρέπει να έχει και κάποιες άλλες δεξιότητες που έχουν άμεση σχέση με θέματα πολυπολιτισμικότητας. Αυτές οι δεξιότητες, η καθεμία από τις οποίες αντιστοιχεί και σε μια κλίμακα του ΕΠΣΥ, είναι οι εξής:

- **Δεξιότητες Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής:** Η συγκεκριμένη κλίμακα μετρά την ικανότητα του ατόμου να σχεδιάζει και να εφαρμόζει στρατηγικές αντιμετώπισης προβλημάτων που έχουν άμεση σχέση με θέματα πολυπολιτισμικότητας.
- **Πολυπολιτισμική Επίγνωση:** Η συγκεκριμένη κλίμακα και αναφέρεται στις απόψεις, στάσεις και πεποιθήσεις που έχει αναπτύξει ο σύμβουλος αναφορικά με θέματα πολυπολιτισμικότητας.
- **Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική Σχέση:** Η συγκεκριμένη κλίμακα μετρά την ιδιαίτερη σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα στον πελάτη που προέρχεται από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο και τον σύμβουλο
- **Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική Γνώση:** Η συγκεκριμένη κλίμακα αποτελείται από 11 στοιχεία, και αναφέρεται στις ιδιαίτερες γνώσεις που έχει αναπτύξει ο σύμβουλος σε θέματα πολυπολιτισμικότητας.

Το ΕΠΣΥ είναι ένα από τα λίγα ερωτηματολόγια που μετρούν τέτοιου είδους δεξιότητες και θεωρείται σήμερα ένα από τα πιο αξιόπιστα και έγκυρα ψυχομετρικά εργαλεία στο χώρο της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής. Τόσο οι δείκτες αξιοπιστίας του όσο και οι πολλαπλές μελέτες εγκυρότητας που έχουν πραγματοποιηθεί καταδεικνύουν το ΕΠΣΥ ως ένα εργαλείο που μπορεί να βοηθήσει ουσιαστικά στην αναγνώριση των ειδικών δεξιοτήτων που θα πρέπει να έχει ο σύμβουλος που ασχολείται με τη συμβουλευτική τόσο ευαίσθητων πληθυσμών (Sodowsky και συν., 1994. Sodowsky, 1997. Sodowsky, 2003. Sodowsky, Kuo-Jackson, Loya, 1997). Το ΕΚΕΠ, σε συνεργασία με τον κ. Ιωάννη Τσαούση, Επίκουρο Καθηγητή στην Ψυχομετρία στο Πανεπιστήμιο Κρήτης, προέβη στην πιστοποίηση της γλωσσικής και εννοιολογικής προσαρμογής του ερωτηματολογίου, από την αγγλική στην ελληνική γλώσσα, μέσα από ψυχομετρικές διαδικασίες και στατιστικές αναλύσεις και στη στάθμισή του στον ελληνικό πληθυσμό. Στη στάθμιση συμμετείχαν 261 σύμβουλοι που είχαν εμπειρία με άτομα που προέρχονταν από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της στάθμισης δημιουργήθηκε το προφίλ του «τυπικού» Έλληνα συμβούλου, που ασχολείται με άτομα που προέρχονται από ευπαθείς ομάδες.

Έρευνα για την περιγραφική και ποιοτική καταγραφή της ελληνικής πραγματικότητας,

σε ό,τι αφορά τις δεξιότητες, γνώσεις πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής των Ελλήνων στελεχών ΣΥΕΠ

Στη συνέχεια το ΕΚΕΠ προέβη στη διεξαγωγή έρευνας για τις πολυπολιτισμικές δεξιότητες των στελεχών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού. Στόχος της συγκεκριμένης έρευνας ήταν να αναδειχθούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες των συμβούλων προκειμένου στη συνέχεια να σχεδιαστεί και να υλοποιηθεί αντίστοιχο εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

Η έρευνα εκπονήθηκε με τη συνεργασία του κ. Ιωάννη Τσαούση, Επίκουρο Καθηγητή στην Ψυχομετρία στο Πανεπιστήμιο Κρήτης και βασίστηκε στο θεωρητικό πλαίσιο του Ερωτηματολογίου Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής (Multicultural Counseling Inventory) των Sodowsky, Taffe, Gutkin, και Wise (1994). Στο πλαίσιο της έρευνας πραγματοποιήθηκε Ομάδα Εστίασης (focus group), με στόχο να διερευνηθούν και να καταγραφούν οι βασικοί θεματικοί άξονες που ορίζουν το επάγγελμα του συμβούλου καθώς και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που διέπουν την αλληλεπίδραση μεταξύ του συμβούλου και ατόμων που προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά, κοινωνικά και οικονομικά περιβάλλοντα. Για το σκοπό αυτό, επιλέχθηκε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα συμβούλων που εργάζονται σε δομές που παρέχεται συμβουλευτικό έργο σε πληθυσμούς με τα παραπάνω χαρακτηριστικά (π.χ. στελέχη ΕΚΕΠ, ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ, ΚΠΑ ΟΑΕΔ, Γραφείο Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων). Με βάση τα αποτελέσματα της Ομάδας Εστίασης (focus group) κατασκευάστηκε το ερωτηματολόγιο επισκόπησης στο οποίο κλήθηκαν να απαντήσουν 247 σύμβουλοι από όλες τις γεωγραφικές περιοχές της Ελλάδας. Διερευνήθηκαν τα εξής:

- βαθμός επίγνωσης, ευαισθητοποίησης, αλλά και η στάση των συμβούλων και των οργανισμών στους οποίους εργάζονται απέναντι σε άτομα που προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά, κοινωνικά και οικονομικά περιβάλλοντα.
- επίπεδο επιμόρφωσης, εκπαίδευσης αλλά και βαθμός ετοιμότητας των συμβούλων για να αντιμετωπίσουν άτομα που προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά, κοινωνικά και οικονομικά περιβάλλοντα.
- θέματα υλικό - τεχνικής υποδομής
- σχέσεις και αλληλεπίδραση ανάμεσα στον σύμβουλο και τον συμβουλευόμενο

Τα σημαντικότερα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας ήταν τα εξής:

- Το θέμα της πολυπολιτισμικότητας φαίνεται να απασχολεί τους Έλληνες συμβούλους καθώς ένα σημαντικό ποσοστό τους φαίνεται να είναι ευαισθητοποιημένο στις πολιτισμικές ιδιαιτερότητες των ατόμων που προσέρχονται για συμβουλευτική.
- Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμβούλων σε θέματα συμβουλευτικής ομάδων που προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά, οικονομικά και κοινωνικά περιβάλλοντα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (περίπου 60%) δήλωσε ότι δεν έχει επαρκή εκπαίδευση.
- Ένα σημαντικό ποσοστό των συμβούλων (ακόμη και αυτοί που θεωρούν ότι έχουν καλή εκπαίδευση) δηλώνει ότι έχει την ανάγκη για περισσότερη εκπαίδευση σε τέτοιου είδους θέματα, και πιο συγκεκριμένα σε τεχνικές συμβουλευτικής.
- Αναφορικά τώρα με τις συμβουλευτικές δεξιότητες οι περισσότεροι σύμβουλοι ανέφεραν ότι κυρίως χρησιμοποιούν κάποιες τεχνικές που στοχεύουν στην εδραίωση ενός πλαισίου επικοινωνίας και αμοιβαίας εμπιστοσύνης καθώς οι περισσότεροι σύμβουλοι συγχέουν τη συμβουλευτική με την καλλιέργεια καλού κλίματος μεταξύ των δύο πλευρών.
- Ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα ότι σχεδόν το σύνολο των συμβούλων (περίπου 92%), δηλώνει ότι έχει την ανάγκη για περισσότερη ενημέρωση πάνω στο συγκεκριμένο θέμα.

Εκπόνηση εκπαιδευτικού προγράμματος και επιστημονικού υλικού Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής – Επιμόρφωση Εκπαιδευτών Στελεχών ΣΥΕΠ στην Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική και Σεμινάρια Ευαισθητοποίησης

Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν την επιτακτική ανάγκη για ολοκληρωμένη εκπαίδευση των στελεχών ΣΥΕΠ και λοιπών υποστηρικτικών υπηρεσιών σε θέματα πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής καθώς και ορισμένες από τις θεματικές τις οποίες θα πρέπει να καλύπτει το εκπαιδευτικό υλικό. Έτσι, το ΕΚΕΠ, προχώρησε το 2009 στην εκπόνηση σχετικού εκπαιδευτικού προγράμματος και φακέλου επιστημονικού υποστηρικτικού υλικού καθώς και στην υλοποίηση το 2010 αντίστοιχου επιμορφωτικού προγράμματος 120 ωρών για 50 Εκπαιδευτές Στελεχών ΣΥΕΠ σε θέματα Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής. Επιστημονικός Υπεύθυνος του επιμορφωτικού προγράμματος ήταν ο κ. Μιχάλης Κασσωτάκης, Καθηγητής Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Φιλοσοφική Σχολή, Τμήμα ΦΠΨ στο γνωστικό αντικείμενο «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Αξιολόγηση». Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση του σεμιναρίου, οι επιμορφωμένοι εντάχθηκαν στο Μητρώο Εκπαιδευτών Στελεχών ΣΥΕΠ στο αντικείμενο της Πολυπολιτισμικής Συμβουλευτικής του ΕΚΕΠ, προκειμένου να αξιοποιηθούν ως εκπαιδευτές στα σεμινάρια ευαισθητοποίησης που υλοποιούνται το 2011 σε όλες τις περιφέρειες της Ελλάδας για στελέχη ΣΥΕΠ της εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, με τη χρηματοδότηση του Προγράμματος Lifelong Learning Program. Στόχος είναι η ανάπτυξη και βελτίωση των σχετικών γνώσεων και δεξιοτήτων των στελεχών ΣΥΕΠ και λοιπών υποστηρικτικών υπηρεσιών, προκειμένου να ανταποκριθούν αποτελεσματικότερα στο έργο τους με άτομα από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα.

1. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ

Α. Κουλτούρα και πολιτισμική ταυτότητα

Η έννοια της κουλτούρας ως κεντρικό σημείο αναφοράς στην προσωπική μας ταυτότητα και ως βασικό στοιχείο της φιλοσοφίας και της καθημερινής πρακτικής των ατόμων, αποκτά ολοένα και αυξανόμενη σημασία, καθώς η συνάντηση και αλληλεπίδραση ατόμων που προέρχονται από διαφορετικά κοινωνικά, πολιτικά, θρησκευτικά, οικονομικά και πολιτισμικά περιβάλλοντα είναι όλο και πιο συχνή και όλο και πιο αναγκαία. Ο πολιτισμός ή η κουλτούρα μας κυριαρχεί στη ζωή μας. Είτε αναγνωρίζουμε τις πολιτισμικές μας πεποιθήσεις είτε τις αγνοούμε, αυτές θα εξακολουθούν να επηρεάζουν τις αποφάσεις μας. Η κουλτούρα είναι μια βαθιά ριζωμένη οπτική και όχι κάτι έξω και πέρα από εμάς· αναφέρεται σε *μάθηση* που έχουμε λάβει από τους Σημαντικούς Άλλους, από σημαντικούς ανθρώπους και ομάδες που βρίσκονται γύρω μας, καθώς από την αλληλεπίδραση και τις εμπειρίες που βιώνουμε μαζί τους, ενώ η επιρροή της κουλτούρας μας είναι καθοριστική στη διαμόρφωση της προσωπική μας ταυτότητας.

Γενικά, μπορούμε να πούμε ότι όλοι μας «ανήκουμε» σε πολλές και διαφορετικές κουλτούρες που η κάθε μια από αυτές έρχεται στο προσκήνιο και μας επηρεάζει ανάλογα με το χώρο, την κατάσταση ή τη χρονική στιγμή (Pedersen & Invey, 1993). Το να συνειδητοποιήσουμε και να μπορέσουμε να αναγνωρίσουμε τις *πολιτισμικά μαθημένες απόψεις* μας είναι ένα πρώτο βήμα για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε τη συμπεριφορά τη δική μας απέναντι στους άλλους, αλλά και τη συμπεριφορά των άλλων απέναντί μας, καθώς και τις προσδοκίες με βάση τις οποίες καθοδηγείται η συμπεριφορά μας.

Χαρακτηριστική είναι η διατύπωση του όρου «**υποκειμενικός πολιτισμός**» από τον Τριάντη (Γεώργας, 1990) «*είμαστε υποκειμενικοί στις κρίσεις μας, εγωκεντρικοί και αξιολογούμε σύμφωνα με τις παραδόσεις του πολιτισμικού μας πλαισίου. Επομένως, βλέπουμε θετικά χαρακτηριστικά στην εικόνα του εαυτού μας και αρνητικά στη συμπεριφορά του ξένου, την οποία ερμηνεύουμε σύμφωνα με το δικό μας πολιτισμό*».

Σύμφωνα με τους Toomey & Oetzel (2001) «*η κουλτούρα είναι ένα μαθημένο σύστημα εννοιών (παραδόσεις, αξίες, αντιλήψεις, νόρμες και σύμβολα) που μεταβιβάζεται από τη μια γενιά στην άλλη και σηματοδοτεί μια συγκεκριμένη αίσθηση κοινής ταυτότητας και κοινότητας ανάμεσα στα άτομα που ανήκουν σε αυτήν την κουλτούρα*». Δηλαδή, τα μέλη μιας συγκεκριμένης κουλτούρας μαθαίνουν τι είναι σωστό και τι λάθος και σε ποιες συνέπειες οδηγούν συγκεκριμένες συμπεριφορές. Η κουλτούρα είναι «*ένα σύνολο από αξίες, ιδέες, πρακτικές, ένα ρεπερτόριο σχημάτων, ένα σύστημα νοημάτων, συμβόλων και δράσεων, ένα μοντέλο αυτοερμηνείας και αυτοπροσδιορισμού, που μπορεί να δέχεται επιδράσεις και να διαφοροποιεί τα σημεία του*» (Hermans Hubert Harry Kemben, 1999). Η πολυπολιτισμική άποψη υποστηρίζει ότι ακόμα και οι καθημερινές μας πρακτικές, το αισθητικό μας κριτήριο και οι ηθικοί μας κανόνες μορφοποιούνται σε μεγάλο βαθμό από το πολιτισμικό πλαίσιο στο οποίο ανήκουμε και άρα, η σε βάθος κατανόηση του πλαισίου αυτού απαιτεί ενδελεχή γνώση των τρόπων που οι άνθρωποι άλλων πολιτισμών διαμορφώνουν αντιλήψεις και πιστεύω. Για να αντιληφθούμε τους περιορισμούς που ορίζονται από την κουλτούρα μας θα πρέπει πρώτα να είμαστε ευέλικτοι να δούμε πέρα από αυτούς. Κατά τον Peterson (2004) «*η κουλτούρα μοιάζει με παγόβουνο: τα βαθύτερα στρώματα (παραδόσεις, αξίες, στάσεις) είναι κρυμμένα από την άμεση θέα και οπτική μας*» (βλ. Σχήμα 1.).



Σχήμα 1. Η μεταφορά «η κουλτούρα ως παγόβουνο»

Συνήθως, αυτό που βλέπουμε και ακούμε είναι μόνο τα επιφανειακά εξωτερικά «στρώματα», δηλαδή τα εξωτερικά παρατηρήσιμα στοιχεία μιας πολιτισμικής ταυτότητας (π.χ. τη μόδα, τις τάσεις, τη μουσική) καθώς και τα λεκτικά και μη λεκτικά σύμβολα. Το σύνολο των βαθιά κρυμμένων αξιών και στάσεων (κρυμμένη επιφάνεια του παγόβουνου) που μαθαίνουμε μέσα στην κουλτούρα που ζούμε, είναι η αθέατη πλευρά της δικής μας κουλτούρας αλλά και της κουλτούρας των άλλων.

Πίνακας 1. Τα βασικά και τα μικρότερης σημασίας ζητήματα κουλτούρας. Προσαρμογή από το Peterson (2004). Cultural intelligence: a guide to working with people from other cultures. Maine: Intercultural Press.

	Βασικά θέματα κουλτούρας	Μικρότερης σημασίας ζητήματα κουλτούρας
ΑΟΡΑΤΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ «Βάση του παγόβουνου»	Παραδείγματα: κεντρικές αξίες, στάσεις και πεποιθήσεις, κοινωνικές νόρμες, νομικό πλαίσιο, ιστορία, γνωστικές διαδικασίες	Παραδείγματα: δημοφιλή θέματα, γνώμες, προτιμήσεις, ειδικές γνώσεις (π.χ. γεγονότα που αφορούν στην κουλτούρα αυτή)
ΟΡΑΤΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ «Κορυφή του παγόβουνου»	Παραδείγματα: αρχιτεκτονική, γεωγραφία, κλασσική λογοτεχνία, πολιτικά πρόσωπα, παραδοσιακή μουσική	Παραδείγματα: χειρονομίες, γλώσσα του σώματος, χρήση του χώρου, ένδυση, τρόπος ζωής, φαγητό, χόμπυ, μουσική και καλλιτεχνήματα

Ο Hamburger (Pertini, 2005) διαχωρίζει τα εξής επίπεδα κουλτούρας:

Προσωπική κουλτούρα: το μοναδικό, προσωπικό σύνολο από σταθερές που διαθέτει το άτομο, όπως η οικογένεια, οι προσωπικές συνήθειες, ο τρόπος έκφρασης κτλ.

Πρακτική κουλτούρα: ο τρόπος με τον οποίο κάποιος αντιδρά με βάση την προσωπικότητά του και τις μαθημένες συμπεριφορές του, δηλαδή η κουλτούρα σε συγκεκριμένες αλληλεπιδράσεις ή καταστάσεις.

Γενική κουλτούρα: ένας παγιωμένος και διαδεδομένος τρόπος αλληλεπίδρασης των ατόμων. Είναι η κουλτούρα που υιοθετείται από ομάδες ή κοινωνικά περιβάλλοντα και αφορά τους γραπτούς και άγραφους νόμους, τα έθιμα και τις συνήθειες που συμμερίζονται τα μέλη μιας ομάδας.

Δημόσια κουλτούρα: ο χώρος μέσα στον οποίο επικρατεί άλλοτε σαφής και άλλοτε υπονοούμενη συναίνεση των μελών της ομάδας, η οποία ενισχύει ή αποδυναμώνει την έκφραση γενικής κουλτούρας (π.χ. επίσημη γλώσσα της χώρας).

Οι διάφοροι ορισμοί που έχουν κατά καιρούς διατυπωθεί για την έννοια του πολιτισμού συγκλίνουν από την άποψη περιεχομένου στο ότι ο πολιτισμός περιλαμβάνει τα προϊόντα της συμπεριφοράς των ανθρώπων και ιδιαίτερα των προγόνων μας και υπάρχει για όλους μας με το ξεκίνημα της ζωής μας. Περιλαμβάνει τη γλώσσα που θα χρησιμοποιήσουμε για να εκφράσουμε τις αξίες μας και τον τρόπο ζωής που θα ακολουθήσουμε και που κάποιοι άλλοι πριν από εμάς αξιολόγησαν ως τον πιο ορθό (Γεώργας, 1993). Οι κοινωνικοί ανθρωπολόγοι ορίζουν τον πολιτισμό ως «το σύνολο των γνώσεων, των στάσεων και της μορφής της συνηθισμένης συμπεριφοράς που συμμερίζονται τα μέλη μιας κοινωνίας και το οποίο μεταδίδουν στα νεώτερα μέλη της κοινωνίας τους» (Γεώργας, 1990). Πολιτισμός και κουλτούρα περιγράφονται από τους D'Ardenne & Mathani (1989) ως «η κοινή ιστορία, πρακτικές, πιστεύω και αξίες, μιας συγκεκριμένης φυλετικής, γεωγραφικής ή θρησκευτικής ομάδας ανθρώπων που αγγίζει όλες τις πλευρές της ζωής ενός ατόμου, όπως τη γλώσσα, τον τρόπο σκέψης, τις αντιλήψεις, τους τρόπους συμπεριφοράς και τις διαπροσωπικές σχέσεις». Ο Τριάντης (1980) περιλαμβάνει στον όρο «πολιτισμός» φυσικά στοιχεία του περιβάλλοντος (κτίρια, δρόμους, εργαλεία κτλ.) αλλά και υποκειμενικά (μύθους, ρόλους, αξίες, στάσεις).

Κατά τους Pedersen & Ivey (1993) ο πολιτισμός ή η κουλτούρα μας μπορεί να περιλαμβάνει: την εθνικότητα, την υπηκοότητα, τη γλώσσα, το θρήσκευμα, το κοινωνικό status, το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, το επάγγελμα ή απασχόληση, την οικονομική κατάσταση και τον τόπο κατοικίας. Κατά τους Munroe & Munroe (1980) ο πολιτισμός περιλαμβάνει πολυάριθμους παράγοντες όπως τα μέσα συντήρησης, τους κοινωνικούς και πολιτιστικούς θεσμούς, τη γλώσσα, τους κανόνες που ρυθμίζουν τις διαπροσωπικές σχέσεις, την κατανομή της εργασίας κατά φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, την πυκνότητα του πληθυσμού, τα είδη οικιστικής και άλλα (Γεώργας, 1990). Αν προσπαθήσουμε να περιγράψουμε την "ελληνική κουλτούρα" είναι βέβαιο ότι θα συμπεριλάβουμε έννοιες όπως ιστορία, πολιτική, θρησκεία, μύθοι, ήθη, έθιμα, δοξασίες, παράδοση, κ.ά. Συνεπώς, αντιλαμβάνεται κανείς πως όροι όπως «κουλτούρα», «πολιτισμός», «πολιτισμική ταυτότητα» είναι πολυσύνθετοι. Ωστόσο, μεταξύ όλων αυτών των όρων υπάρχουν κοινές βάσεις και κοινές παραδοχές, μιας και αντικείμενο όλων είναι ο άνθρωπος.

Κεντρικά σημεία στην πολιτισμική ταυτότητα και βαθύτερες όψεις της κουλτούρας θεωρείται ότι είναι (McLeod, 2005):

α) **Η αίσθηση και απεικόνιση της πραγματικότητας:** Οι άνθρωποι που ανήκουν σε διαφορετικές κουλτούρες έχουν διαφορετική αίσθηση της πραγματικότητας. Στις Δυτικές κοινωνίες η αίσθηση του κόσμου χαρακτηρίζεται από μια δυαδικότητα του και ύλης, ενώ σε άλλες κουλτούρες ο κόσμος έχει την έννοια της ολότητας. Αυτή η διαφορά έχει ουσιαστικό

αντίκτυπο στον τρόπο με τον οποίο κανείς αποτυπώνει την πραγματικότητα που βιώνει. Για παράδειγμα, ένας δυτικοευρωπαίος θα περιγράψει την απώλεια ως συναίσθημα κατάθλιψης, ενώ ένας ασιάτης ως σωματικό πόνο.

β) *Η αυτοαντίληψη και αίσθηση του εαυτού*: Ο τρόπος συνειδητοποίησης και αντίληψης της έννοιας του εαυτού ποικίλλει ανάμεσα στις διάφορες κουλτούρες και αποδίδεται κυρίως με την έννοια του ατομικισμού ή του κollectιβισμού. Στις ατομικιστικές κουλτούρες είναι ιδιαίτερα εδραιωμένη η έννοια της αυτοπραγμάτωσης, ενώ σε μια κollectιβιστική κουλτούρα η ζωή των ατόμων καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τις αξίες και αποφάσεις του συνόλου.

γ) *Η αντίληψη της ηθικότητας και των αξιών*: Η αντίληψη της ηθικής συμπεριφοράς (σωστό-λάθος) γίνεται αντιληπτή διαφορετικά από κάθε κουλτούρα. Σε μια παραδοσιακή κουλτούρα η έννοια της μοίρας και της ηθικής διδαχής μέσα από ιστορίες παίζει καθοριστικό ρόλο στη ζωή των ατόμων και οι αξίες της κοινοκτημοσύνης και της θυσίας είναι σημαντικές, ενώ σε μια δυτική σύγχρονη κουλτούρα η έννοια της προσωπικής επιλογής και ευθύνης αλλά και η καθοδήγηση από αφηρημένες εσωτερικές έννοιες και αξίες όπως η αυτονομία και η ανεξαρτησία αποτελούν κεντρικό πλαίσιο αναφοράς.

δ) *Η αίσθηση και αντίληψη του χρόνου*: Έννοιες που αφορούν την αίσθηση γραμμικότητας ή κατακερματισμού του χρόνου, ο προσανατολισμός στο παρελθόν ή το μέλλον και ο σεβασμός στους μεγαλύτερους αποτελούν μερικά από τα στοιχεία στα οποία διαφοροποιούνται άτομα από διαφορετικές κουλτούρες. Οι σύγχρονες κοινωνίες είναι σαφώς προσανατολισμένες προς το μέλλον, ενώ το παρελθόν αποτελεί μέρος της κληρονομιάς φυλάσσεται και αξιοποιείται σπανιότερα με την τάση να αποδίδονται σ' αυτό χαρακτηρισμοί όπως «παλιομοδίτικο», ενώ σε παραδοσιακές κουλτούρες η έννοια του παρελθόντος είναι κύριος και κατευθυντήριο άξονας ζωής, αφού οι «πρόγονοι είναι παρόντες και καθοδηγούν», ενώ παράλληλα κάθε τι νέο και προοδευτικό συνιστά απειλή.

ε) *Η αίσθηση του τόπου*: Ο τόπος και η γη μπορεί να έχουν διαφορετική σημασία για τα άτομα από διαφορετικές κουλτούρες. Άτομα που προέρχονται από σύγχρονες δυτικές κουλτούρες μετακινούνται και μετα-εγκαθίστανται ευκολότερα από τη γη καταγωγής τους σε άλλες πόλεις και κοινωνίες, ενώ για άτομα από παραδοσιακές κουλτούρες μια μετανάστευση μπορεί να έχει μεγάλο συναισθηματικό και κοινωνικό κόστος.

Β. Η διαφοροποίηση των όρων «διαπολιτισμικός» - «πολυπολιτισμικός»

Επειδή η έννοια της διαπολιτισμικότητας εμφανίζεται αρχικά στις ΗΠΑ τη δεκαετία του 1970 και αργότερα στον Καναδά, και στην Ελλάδα είναι ακόμα πιο πρόσφατη, συμβαίνει να συγχέεται συχνά με τον όρο της πολυπολιτισμικότητας. Για το λόγο αυτό, κρίνεται σκόπιμο να παρατεθεί σ' αυτό το σημείο μια διασαφήνιση του περιεχομένου των δυο όρων. Πολύ συχνά οι όροι «πολυπολιτισμικός» και «διαπολιτισμικός» χρησιμοποιούνται αμοιβαία, αλλά από κάποιους μελετητές γίνεται διαφοροποίηση των δύο όρων ανάλογα με τις θεωρητικές θέσεις που αντανακλούν και διαφορετικές κοινωνικο-φιλοσοφικές τάσεις σχετικά με την εννοιολογική χρήση του όρου «πολιτισμός».

Με τον όρο «διαπολιτισμικός» (*intercultural*) αναφερόμαστε, λόγω της πρόθεσης «δια», στην αλληλεπίδραση, την αμοιβαιότητα και αληθινή αλληλεγγύη, ενώ παράλληλα ο όρος περιγράφει μια νέα μορφή συμβίωσης των πολιτισμών όπου κάθε αποκλίνουσα συμπεριφορά μπορεί να γίνει αποδεκτή, κάθε ξένη προς εμάς συνήθεια μπορεί να είναι αναγνωρίσιμη, κάθε πολυγλωσσία αυτονόητη, με αποτέλεσμα να επιδιώκεται η επαφή των ανθρώπων με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο (G. Hoff στο Κανακίδου & Παπαγιάννη, 1998). Έτσι, θα λέγαμε ότι ο όρος παραπέμπει στη φορτισμένη με ετερότητα συνάντηση και μάλιστα υπογραμμίζει την κινητικότητα και αλληλεπίδραση ανάμεσα στα διάφορα μπλοκ ετερότητας και στους φορείς της διαφορετικής ταυτότητας με αποτέλεσμα να υπονοείται μια πολιτισμική όσμωση δυναμικού χαρακτήρα (Γκότοβος, 2002).

Ο όρος «πολυπολιτισμικότητα» (*multiculturalism*) αφορά στην ψυχολογική θεώρηση που αναγνωρίζει την ύπαρξη ισοτιμίας ανάμεσα στις διάφορες εθνικές ομάδες και κουλτούρες, αλλά και το δικαίωμα αυθύπαρκτης και αυτόνομης ανάπτυξης της μοναδικότητας που χαρακτηρίζει την κάθε μία από αυτές (Shiraev & Levy, 2007). Η υιοθέτηση της πολυπολιτισμικότητας επιτρέπει την ελεύθερη έκφραση της διαφορετικότητας, το σεβασμό και την αποδοχή του διαφορετικού χωρίς το δίλημμα του ποια κουλτούρα είναι ανώτερη ή καλύτερη. Κάθε μέλος της κουλτούρας που εκπροσωπείται έχει τα ίδια δικαιώματα να αναπτύξει τις δικές του δραστηριότητες, αξίες και νόρμες μέσα σε ένα περιβάλλον όπου συνυπάρχει αρμονικά με άτομα από διαφορετικές κουλτούρες. Η έννοια «πολυπολιτισμικός» ωστόσο υπονοεί έναν απλό χαρακτηρισμό συνύπαρξης διαφορετικών πολιτισμών.

Οι δυο έννοιες είναι προφανές ότι δεν ταυτίζονται σημασιολογικά και νοηματικά, καθώς η έννοια του «διαπολιτισμικού» υπογραμμίζει τη βαθιά *αλληλοσυσχέτιση* που υφίσταται των διαφόρων πολιτισμών από την απλή παράλληλη διαβίωσή τους στην οποία παραπέμπει η έννοια του «πολυπολιτισμικού». Έτσι, η χρήση του όρου «διαπολιτισμικός» έναντι του όρου «πολυπολιτισμικός» θα λέγαμε ότι είναι ευρύτερη καθώς επιτρέπει την αμοιβαία ανίχνευση των μετεχόντων, αφήνει περιθώρια για την ύπαρξη μιας *σχέσης* μεταξύ των εκπροσώπων του διαφορετικού, τη μη μονοπολιτισμική θέαση του «άλλου» αλλά την οπτική από μια θέση παραδοχής και την προσπάθεια για ανεύρεση ενός συστήματος κοινής αναφοράς μεταξύ τους.

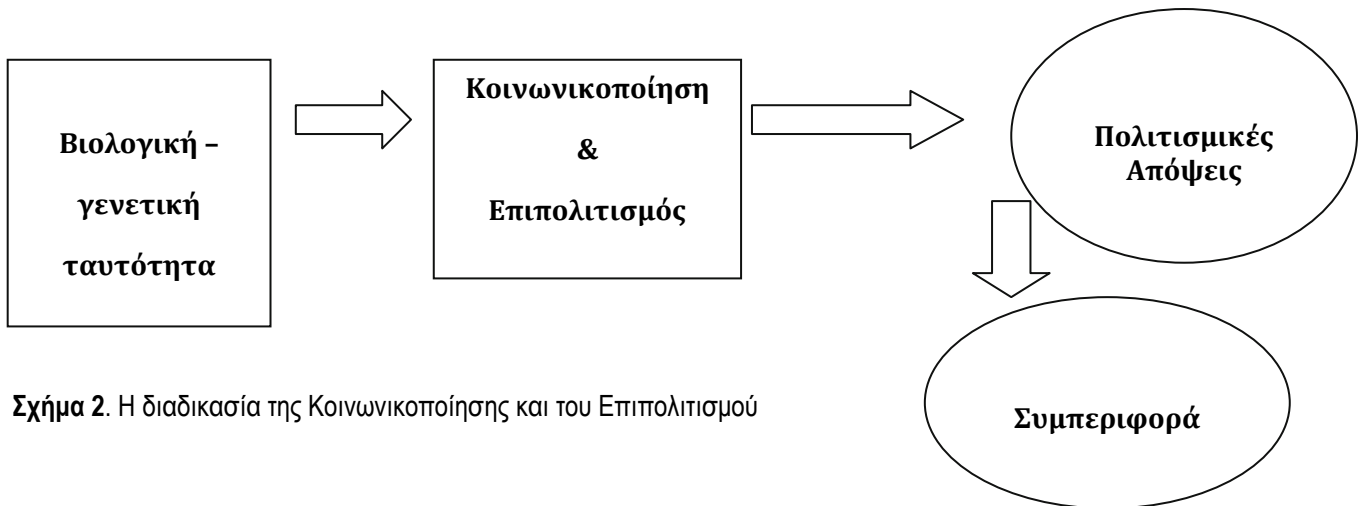
Γ. Εθνική Ταυτότητα και Εθνοκεντρισμός

Τα στοιχεία που συνθέτουν την εθνική ταυτότητα και ο τρόπος που βιώνεται από τα μέλη μιας κοινωνίας αποτελούν αντικείμενο μελετών στο χώρο της κοινωνικής ψυχολογίας, της ανθρωπολογίας και της κοινωνιολογίας, και είναι αυτά που διαμορφώνουν τη διαφοροποίηση, τη σύγκριση και ταυτόχρονα την αξιολόγηση για τους διαφορετικούς. Η εθνική ταυτότητα συνδέεται με την ετερότητα στο βαθμό που θέτει τη διαχωριστική γραμμή και κατατάσσει τα άτομα στην *ενδοομάδα* και την *εξωομάδα*. Οι ομάδες αυτές προκύπτουν από την κατηγοριοποίηση που οδηγεί ένα άτομο – μια ομάδα να διαχωρίζει τα άτομα – ομάδες με τα οποία το συνδέουν κοινά χαρακτηριστικά, από τα άτομα – ομάδες που διαφοροποιούνται ως προς τα χαρακτηριστικά αυτά. Η παρουσία των διαφορετικών προσλαμβάνεται ως διάρρηξη της συνέχειας και αλλοίωση της ομοιογένειας. Η κατηγοριοποίηση σε *ενδοομάδα* και *εξωομάδα* σύμφωνα με την κοινωνική ψυχολογία συνδέεται με την επίταση των διαφορών που υπάρχουν ανάμεσα στις δυο ομάδες καθώς και των ομοιοτήτων στο εσωτερικό της *ενδοομάδας*. Η επίταση της διαφοράς και ταυτόχρονα η πρόσληψή της ως ιδιαίτερα σημαντικής δημιουργεί τις διαχωριστικές γραμμές. Οι «διαφορετικοί» είναι οι «χαρακτηριστικοί 'άλλοι εντός'», οι οποίοι αποτελούν την κοινωνική τάξη, τις θέσεις απασχόλησης και τελικά την πολιτισμική, θρησκευτική και γενεαλογική καθαρότητα του έθνους. Μια τέτοια αντίληψη οδηγεί σε πολιτισμική περιχαράκωση και σε πολιτισμικό ρατσισμό» (Τριανταφύλλου, 1998).

Όπως αναφέρεται και στην Κανακίδου & Παπαγιάννη (1998), σύμφωνα με τον Max Weber, εθνικές ομάδες πρέπει να ονομάζουμε εκείνες τις ομάδες των ανθρώπων που λόγω ομοιοτήτων στις εξωτερικές τους συνήθειες, στα ήθη, στα έθιμα, στις αναμνήσεις τους διατηρούν την υποκειμενική τους πεποίθηση γύρω από την κοινότητα της καταγωγής τους άσχετα από τη βιολογική τους κοινότητα. Απ' την άλλη και ο Van de Berghe (1981), θεωρεί την κοινή καταγωγή σημαντικό παράγοντα διαμόρφωσης της ταυτότητας και πιστεύει ότι η εθνικότητα μπορεί να έχει μια «μη ορθολογική» απόχρωση, αφού τα εθνικά αισθήματα εκτός από το «κοινό αίμα» δεν είναι αναγκαίο να δικαιολογηθούν. Σημαντική επίσης, είναι η άποψή του, πως τα εθνικά όρια αποτελούν χώρο διαχείρισης και ότι η διαχείριση αυτή στοχεύει στην επίτευξη κάποιου, όσο το δυνατόν μεγαλύτερου υποκειμενικού κέρδους.

Η **έννοια του εθνοκεντρισμού (ethnocentrism)** περιλαμβάνει τη στενή και υπερβολική έκφραση αυστηρής κριτικής προς οτιδήποτε ανήκει σε διαφορετική κουλτούρα ή εθνότητα και βασίζεται σε μία στρέβλωση της πραγματικότητας ως έχει. Ο εθνοκεντρικός διακατέχεται από ενός είδους «πολιτιστική αλαζονεία», αίσθημα εξουσίας επάνω σε κουλτούρες ή εθνότητες θεωρητικά και φαινομενικά κατώτερες, αλλά και ένα πολιτισμικό «αυτισμό», ως άρνηση να γνωρίσει κανείς βαθύτερα, να αποδεχθεί και να επικοινωνήσει με άτομα με διαφορετικές αξίες, κουλτούρα και συνήθειες.

Όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται και εντάσσονται με τυχαίο τρόπο μέσα σ'ένα συγκεκριμένο κοινωνικό-πολιτισμικό πλαίσιο (χώρα-πόλη-τοπική κοινωνία- στενή οικογένεια - ευρύτερη οικογένεια). Μέσα στο πλαίσιο αυτό μαθαίνουν να συμμορφώνονται με τις υπάρχουσες κοινωνικές και πολιτισμικές δομές και αναμένεται από αυτά να επιδεικνύουν πάντοτε την "κοινωνικά αποδεκτή" συμπεριφορά, όπως αυτή ορίζεται από "σιωπηρούς" αλλά καλά εδραιωμένους κανόνες. Η διαδικασία εκμάθησης της κοινωνικά αποδεκτής συμπεριφοράς και των ρόλων που το άτομο θα κληθεί να διαδραματίσει κατά τη διάρκεια της ζωής του συντελείται κυρίως μέσα από τη διαδικασία της *κοινωνικοποίησης*. Η διαδικασία της κοινωνικοποίησης αφορά ουσιαστικά στην ενίσχυση της κοινωνικά αποδεκτής συμπεριφοράς ή αντίστοιχα την τιμωρία ανεπιθύμητων μορφών συμπεριφοράς και πραγματοποιείται με την παρουσία και ισχύ φορέων όπως οι γονείς, οι δάσκαλοι, οι συνομήλικοι. Εκτός από τη θεμελιώδη διαδικασία της κοινωνικοποίησης, σημαντικό ρόλο στην εκμάθηση συγκεκριμένων ιδεών, εννοιών και αξιών διαδραματίζει ο «*επιπολιτισμός*». Ουσιαστικά, ο επιπολιτισμός είναι μια ευρύτερη έννοια που αναφέρεται στην "εμπλοκή" του ανθρώπου στον πολιτισμό του. Το άτομο δηλαδή μαθαίνει αυτό που είναι διαθέσιμο στο περιβάλλον του χωρίς να είναι απαραίτητη η άμεση ή σκόπιμη διδασκαλία κάποιου ισχυρού φορέα. Ωστόσο και οι δυο διαδικασίες - κοινωνικοποίηση και επιπολιτισμός- έχουν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία μιας ομοιόμορφης συμπεριφοράς εντός μιας δεδομένης κοινωνίας καθώς και τη διαφοροποίησή της από άλλες κοινωνίες (Γεώργας, 1993). Μπορούμε λοιπόν να πούμε ότι η βιολογική μας κληρονομιά αλληλεπιδρά με τις εμπειρίες μας μέσα από τις διαδικασίες της κοινωνικοποίησης και του επιπολιτισμού (οι οποίες είναι διαδικασίες άμεσης και έμμεσης μάθησης) και εν συνεχεία διαμορφώνει τις πολιτισμικές μας απόψεις -τον πολιτισμό ή την κουλτούρα μας-, οι οποίες με τη σειρά τους διαδραματίζουν καταλυτικό ρόλο στη συμπεριφορά μας (Σχήμα 2). Πρακτικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι μάλλον είναι σπάνιο (αν όχι αδύνατο) ο άνθρωπος να μην εκδηλώσει κάποια όψη του πολιτισμού (Γεώργας, 1993).



Σχήμα 2. Η διαδικασία της Κοινωνικοποίησης και του Επιπολιτισμού

Δ. Αξίες, στάσεις και στερεότυπα

Αξίες

Η έννοια της αξίας αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο του συστήματος των απόψεων (belief system) του ατόμου και αφορά στο *πώς πρέπει* και *δεν πρέπει* να συμπεριφέρεται το άτομο, δηλαδή αναφέρεται στην ιδεώδη και κοινωνικά αποδεκτή μορφή συμπεριφοράς. Ο Rokeach χαρακτηριστικά αναφέρει ότι οι αξίες είναι ιδιαίτερα σταθερές δομές, αντιλήψεις του επιθυμητού, σταθερά σημεία αναφοράς, προτιμήσεις και κυρίαρχες κατευθυντήριες γραμμές ζωής (Γκαρή, 1997/Μυλωνάς, 1994). Ο Kluckhohn όρισε την αξία ως: "μια σαφή ή υπονοούμενη σύλληψη του επιθυμητού, χαρακτηριστική ενός ατόμου ή κάποιας ομάδας και η οποία επηρεάζει την επιλογή προτύπων, μέσων και δράσεων που υπάρχουν στην κοινωνία". Οι αξίες δηλαδή αναφέρονται σε συλλήψεις, ιδέες, συμπεριφορά που η κοινωνία αξιολογεί ως επιθυμητές (Γεώργας, 1990).

Μέσα στα χρόνια έχουν γίνει ποικίλες προσπάθειες ταξινόμησης των αξιών. Κατά τον Rokeach υπάρχουν (Γκαρή, 1997): *θετικές και αρνητικές αξίες* (τί πρέπει και τί δεν πρέπει), *συνειδητά υιοθετημένες και ασυνειδητές αξίες*, καθώς και *αξίες -μέσα* (αλήθεια, δικαιοσύνη) και *αξίες -σκοποί* (ευτυχία, ελευθερία). Με τη σειρά τους, οι Mueller & Wornhoff διακρίνουν τις αξίες σε *προσωπικές* (οι οποίες αφορούν τις συμπεριφορές και τους σκοπούς του ίδιου του ατόμου) και *κοινωνικές* (οι οποίες αναφέρονται στις συμπεριφορές των άλλων). Επίσης, έχουν ερευνηθεί διεξοδικά και δυο άλλες κατηγορίες αξιών: οι *διαπολιτισμικές αξίες* (οι αξίες που σχετίζονται με τη συμπεριφορά διαφορετικών πολιτιστικών ομάδων) και οι *επαγγελματικές αξίες* (η προτίμηση για διάφορες ικανοποιήσεις -αμοιβές, τις οποίες αναζητούν οι άνθρωποι στις επαγγελματικές τους δραστηριότητες).

Κοινά αποδεκτή είναι από τους περισσότερους θεωρητικούς η άποψη ότι οι αξίες αποτελούν κεντρικά και κρίσιμα συστατικά στοιχεία της προσωπικότητας, που κατευθύνουν σε σημαντικό βαθμό το άτομο να ταυτιστεί ή να αποστασιοποιηθεί από μία συγκεκριμένη μορφή συμπεριφοράς.

Στάσεις (Attitudes)

Οι άνθρωποι έχουν την τάση διαρκώς να αξιολογούν οτιδήποτε τους περιβάλλει: άλλους ανθρώπους, έμψυχα και άψυχα αντικείμενα, κοινωνικούς θεσμούς, κοινωνικές ομάδες, αφηρημένες έννοιες ακόμα και φυσικά φαινόμενα. Αυτή η τάση για αξιολόγηση είναι οι *στάσεις*. Οι στάσεις επηρεάζουν τις αποφάσεις του ατόμου και υπαγορεύουν μορφές της συμπεριφοράς του.

Ο Thurstone (1928) όρισε τη στάση ως «το σύνολο των προτιμήσεων και συναισθημάτων του ατόμου, των προκαταλήψεων του, των εννοιών, των φόβων και πεποιθήσεών του για οποιοδήποτε αντικείμενο», ενώ ο Rokeach (1968) ως «ένα σταθερό σύνολο οργανωμένων απόψεων προς αντικείμενα ή καταστάσεις που προδιαθέτει το άτομο να ενεργήσει με ένα συγκεκριμένο τρόπο» (Γκαρή, 1997). Γενικά, θα λέγαμε ότι οι στάσεις αφορούν στη σταθερή άποψη, θέση, αντίληψη που έχουμε για ανθρώπους, κοινωνικά φαινόμενα, αντικείμενα και καταστάσεις (πχ. Πιστεύω ότι το κάπνισμα είναι βλαβερό για την υγεία). Συχνά επίσης χρησιμοποιούνται και άλλοι συναφείς όροι όπως: *πεποίθηση - πιστεύω (belief)* και *γνώμη (opinion)*. Η γνώμη αποτελεί τη λεκτική έκφραση της άποψης ή της στάσης μου για ένα συγκεκριμένο θέμα. Η *πεποίθηση* ή το *πιστεύω* μου είναι η άποψη που είναι αποδεκτή από μένα ως αληθινή ή επιθυμητή ανεξάρτητα από το κοινωνικά επιθυμητό ή αντικειμενικά αποδεδειγμένο (Γκαρή, 1997).

Η *διαφορά μεταξύ αξιών και στάσεων* έγκειται στο ότι οι αξίες αναφέρονται στο επιθυμητό και κοινωνικά παραδεκτό, το οποίο είναι βαθιά ριζωμένο και περνάει από γενιά σε γενιά, ενώ οι στάσεις είναι υποκειμενικές συλλήψεις. Οι αξίες είναι

θέσεις για το πώς *πρέπει* ή *δεν πρέπει* να συμπεριφέρεται το άτομο, ενώ οι στάσεις συνδέονται με ένα συγκεκριμένο γεγονός, κατάσταση ή δραστηριότητα. Οι αξίες θα λέγαμε ότι καθορίζουν τις στάσεις και δεν υπόκεινται εύκολα σε αλλαγή (Γεώργας, 1990).

Σtereότυπα (Stereotypes)

Η αποτελεσματική επαφή μας με το κοινωνικό περιβάλλον επιβάλλει την ανάγκη να κάνουμε διάφορες κατηγοριοποιήσεις προκειμένου να οργανώνουμε τη σκέψη μας και να "τακτοποιούμε" την πληθώρα των πληροφοριών που προσλαμβάνουμε. Χωρίς τη δημιουργία κατηγοριών δεν θα μπορούσαμε να κατανοήσουμε και να αφομοιώσουμε τα χιλιάδες ερεθίσματα που μας κατακλύζουν και φυσικά δεν θα μπορούσαμε να σχηματίσουμε "έννοιες". Εξαιτίας αυτής της θεμελιώδους ανάγκης μας για κατηγοριοποίηση δημιουργήθηκαν τα *στερεότυπα*. Τα στερεότυπα είναι ουσιαστικά μια μορφή κατηγοριοποίησης και γενίκευσης που γίνεται ανάμεσα στους ανθρώπους. Ορίζονται δηλαδή ως μια απλοποιημένη, σχηματοποιημένη και γενικευμένη αντίληψη η οποία χαρακτηρίζει την κοινή συνείδηση για κάποια συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα ή άτομο. Οι αντιλήψεις μας για πρόσωπα ή ομάδες ατόμων είναι ένα ειδικό μέρος των στάσεων μας. Κατά τον Stangor (1996) τα στερεότυπα είναι "*οι εικόνες που έχουμε στο μυαλό μας για κοινωνικές ή εθνικές ομάδες*".

Η υιοθέτηση ενός στερεοτύπου αυτόματα παραπέμπει στην αποδοχή της άποψης ότι όλα τα μέλη που ανήκουν στην ομάδα στην οποία αποδίδεται αυτό, έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά κι αυτό είναι κάτι που μπορεί να ανταποκρίνεται στο ελάχιστο ή να μην ανταποκρίνεται καθόλου στην πραγματικότητα (Καλαντζή-Αζίζι, Ζώνιου-Σιδέρη & Βλάχου, 1996). Για παράδειγμα, "οι τσιγγάνοι είναι ζητιάνοι και βρώμικοι", "οι ανάπηροι είναι δυστυχισμένοι". Με το να δεχόμαστε και να προεξοφλούμε ότι το άτομο που ανήκει σε μια ορισμένη κοινωνική ομάδα διαθέτει και συγκεκριμένα χαρακτηριστικά ή συμπεριφέρεται απαραίτητα και με ένα συγκεκριμένο και προβλέψιμο τρόπο, ουσιαστικά προκαθορίζουμε και τη δική μας αντίδραση απέναντί του. Θεωρούμε με άλλα λόγια *δεδομένο* το ποιός είναι και πώς θα φερθεί, χωρίς να το έχουμε ελέγξει αντικειμενικά. Αυτή η συμπεριφορά, δεν είναι δύσκολο να προκαλέσει και το γνωστό φαινόμενο της "*αυτοεκπληρούμενης προφητείας*" (*self-fulfilled prophecy*). Το άτομο που ανήκει στην ομάδα -στόχο στερεοτυπικής αντίληψης, εκπληρώνει άθελά του με τη συμπεριφορά του τις προσδοκίες μας. Πράγματι, τα στερεότυπα είναι θα λέγαμε *προ-εγκαθιδρυμένες* προσδοκίες για μέλη κάποιων ομάδων. Με την έννοια αυτή τα στερεότυπα παρέχουν ένα γνωστικό σχήμα και οικονομία χρόνου προκειμένου να επεξεργαστούμε πληροφορίες που αφορούν άλλα άτομα, αλλά και την ανθρώπινη ανάγκη να κατηγοριοποιήσουμε και να απλοποιήσουμε έναν πολυσύνθετο κόσμο (Smith & Bond, 2005).

Φυσικά υπάρχουν και στερεότυπα σύμφωνα με τα οποία αποδίδονται *θετικά* χαρακτηριστικά σε μια ομάδα ατόμων, όπως για παράδειγμα: οι «Γερμανοί είναι πολύ πειθαρχημένοι», «οι Έλληνες είναι φιλόξενοι». Ωστόσο, όπως και τα αρνητικά στερεότυπα, τα θετικά στερεότυπα μπορούν να αποτυπώσουν μόνο μια άποψη του ατόμου στο οποίο αναφέρονται και μπορεί να μην είναι ακριβή, ενώ παράλληλα περιέχουν γενικεύσεις που σαφώς δεν είναι δυνατό να ισχύουν για όλα τα μέλη της ομάδας αναφοράς. Ο Goffman (Καλαντζή-Αζίζι, Ζώνιου-Σιδέρη & Βλάχου, 1996) λέει χαρακτηριστικά ότι το άτομο που γίνεται αντικείμενο στερεοτυπικής αντίληψης βιώνει δύο κοινωνικές ταυτότητες: την *πιθανή κοινωνική ταυτότητα* (αυτή που οι άλλοι έχουν καθορίσει γι' αυτόν) και την *πραγματική ταυτότητα* (αυτή που ο ίδιος βιώνει). Όσο μεγαλύτερο είναι το χάσμα μεταξύ των δυο ταυτοτήτων, τόσο μεγαλύτερη είναι η πίεση και το άγχος που δέχεται το άτομο αυτό.

Τα **στερεότυπα περιέχουν** (Ρήγα, 1992): α. Τα *αναγνωριστικά χαρακτηριστικά* ενός ατόμου ή μιας ομάδας (φύλο, εξωτερική εμφάνιση, ύψος, βάρος, χρώμα δέρματος/ μαλλιών πχ. λευκός άντρας), β. Τα *προσδιοριστικά χαρακτηριστικά* ενός ατόμου ή μιας ομάδας (Οι Ιταλοί είναι καθολικοί), γ. Τις *ψυχολογικές χαρακτηριστικές ιδιότητες* του ατόμου ή της ομάδας (οι Μαύροι έχουν μουσικοχορευτική ευαισθησία, οι Έλληνες είναι φιλόξενοι).

Μια **ταξινόμηση** των κοινωνικών στερεοτύπων θα μπορούσε να περιλαμβάνει:

- στερεότυπα του φύλου (οι άντρες δεν κλαίνε / οι άντρες αναλαμβάνουν τις βαριές δουλειές/ οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες από τους άντρες)
- πολιτισμικά στερεότυπα (οι Άγγλοι είναι ψυχροί / οι Έλληνες αγαπούν την έντονη διασκέδαση)
- φυλετικά στερεότυπα (οι μαύροι είναι λάτρες του χορού)
- θρησκευτικά στερεότυπα (οι βουδιστές είναι ήρεμοι / οι μουσουλμάνοι είναι φανατικοί)
- στερεότυπα που σχετίζονται με την κοινωνική θέση (οι πλούσιοι είναι σκληροί / οι φτωχοί είναι τίμιοι)
- στερεότυπα που σχετίζονται με την εξωτερική εμφάνιση (οι ξανθιές γυναίκες έχουν χαμηλή νοημοσύνη / οι κοντοί άνθρωποι είναι πονηροί)
- επαγγελματικά στερεότυπα (οι οδηγοί ταξί είναι βλάσφημοι / οι στρατιωτικοί είναι αυστηροί)
- στερεότυπα που σχετίζονται με την εναντίωση στο νόμο (οι πρώην φυλακισμένοι είναι επικίνδυνοι).

Ομάδες ατόμων που είναι ευάλωτες σε *στερεοτυπική κατηγοριοποίηση* στην ελληνική κοινωνία με βάση κάποιο χαρακτηριστικό τους είναι (Σιδηροπούλου, 1999):

- τα άτομα με ειδικές ανάγκες (σωματικά ή πνευματικά ανάπηροι)
- οι παλιννοστούντες (έλληνες που επιστρέφουν στην Ελλάδα μετά από εργασία στο εξωτερικό)
- οι πολιτικοί ή οικονομικοί πρόσφυγες από χώρες της Ανατολικής Ευρώπης

- οι μετανάστες - αλλοδαποί από άλλες χώρες που αναζητούν καλύτερες συνθήκες ζωής και εργασίας (Φιλιππινέζοι, Πακιστανοί κα.)
- ομογενείς που έρχονται από την Αλβανία
- ομογενείς ποντιακής καταγωγής από δημοκρατίες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης
- οι θρησκευτικές μειονότητες (οι εβραίοι, οι καθολικοί, οι μουσουλμάνοι)
- οι τσιγγάνοι
- οι πρώην εξαρτημένοι και οι εξαρτημένοι από ουσίες (πχ.αλκοολικοί)
- οι φυλακισμένοι και αποφυλακισμένοι
- οι ασθενείς και φορείς του ιού του AIDS
- οι ομοφυλόφιλοι
- τα άτομα που επισκέπτονται τη χώρα και ανήκουν σε άλλη εθνικότητα (τουρίστες)
- οι άνεργοι

Οι **προκαταλήψεις** αποτελούν μια ειδική κατηγορία στερεοτύπων. Πρόκειται για στάσεις απέναντι σε διάφορες κοινωνικές ομάδες, οι οποίες χαρακτηρίζονται από έναν ιδιαίτερα αρνητικό συναισθηματικό τόνο και μια εχθρική, επιθετική διάθεση (Ρήγα, 1992). Κατά την Ιωαννίδου (1998), οι προκαταλήψεις δεν αφήνουν περιθώρια για ατομικές διαφορές. Άτομα ή ομάδες προδικάζονται σε σχέση με χαρακτηριστικά που τους αποδίδονται, όπως τη φυλή, το φύλο, την εθνικότητα, τους πολιτικούς ή θρησκευτικούς δεσμούς, τη γλώσσα, την εμφάνιση και τη σεξουαλική τους προτίμηση.

Ο Allport (1982) αναφέρει τέσσερις κατηγορίες προκαταλήψεων: α. *Την προκατάληψη αγάπης*: τα προδικασμένα θετικά συναισθήματα, β. *Την προκατάληψη μίσους*: τα προδικασμένα αρνητικά συναισθήματα, γ. *Την προκατάληψη αφοσίωσης στην ομάδα*: πηγάζει από την αφοσίωση λόγω συμμετοχής σε συγκεκριμένη ομάδα, και δ. *Την προκατάληψη για τους εκτός ομάδας εχθρούς*: η θεώρηση όλων αδιακρίτως, των εξωγενών της ομάδας ατόμων ως εχθρούς. Η διαδικασία απόκτησης των προκαταλήψεων επεξηγείται με βάση τρεις βασικές θεωρητικές απόψεις (Καλαντζή-Αζίζι, Ζώνιου-Σιδέρη & Βλάχου, 1996): α. Η προσωπικότητα του ατόμου είναι καθοριστική για την ανάπτυξη ή μη προκαταλήψεων. β. Οι προκαταλήψεις σχετίζονται με τον τρόπο που οι γονείς μεγαλώνουν και διαπαιδαγωγούν τα παιδιά τους (θεωρία της κοινωνικής μάθησης). γ. Οι προκαταλήψεις αναπτύσσονται μέσα από τις κοινωνικές και πολιτισμικές επιρροές που δέχεται το άτομο διαχρονικά. Οι προκαταλήψεις διαχωρίζονται από τις διακρίσεις, καθώς οι δεύτερες ενέχουν και το στοιχείο της αρνητικής ενέργειας κατά ατόμου που ανήκει σε μια συγκεκριμένη ομάδα.

Ε. Βιωματικές Ασκήσεις – Δραστηριότητες

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Α

Δραστηριότητα 1.Α.1.: Οι ομάδες στις οποίες ανήκω

1. Γράψτε σε ένα λευκό χαρτί το όνομα μιας ομάδας στην οποία ανήκετε (έθνος, κοινότητα, σύλλογος, οργανισμός, επάγγελμα κτλ.)
2. Καταγράψτε δέκα (10) από τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά που αισθάνεστε ότι έχετε κοινά με την ομάδα στην οποία ανήκετε. Τα χαρακτηριστικά αυτά μπορεί να αφορούν αξίες, στάσεις, συμπεριφορές ή οτιδήποτε άλλο.

Μερικά προτεινόμενα πεδία διερεύνησης είναι:

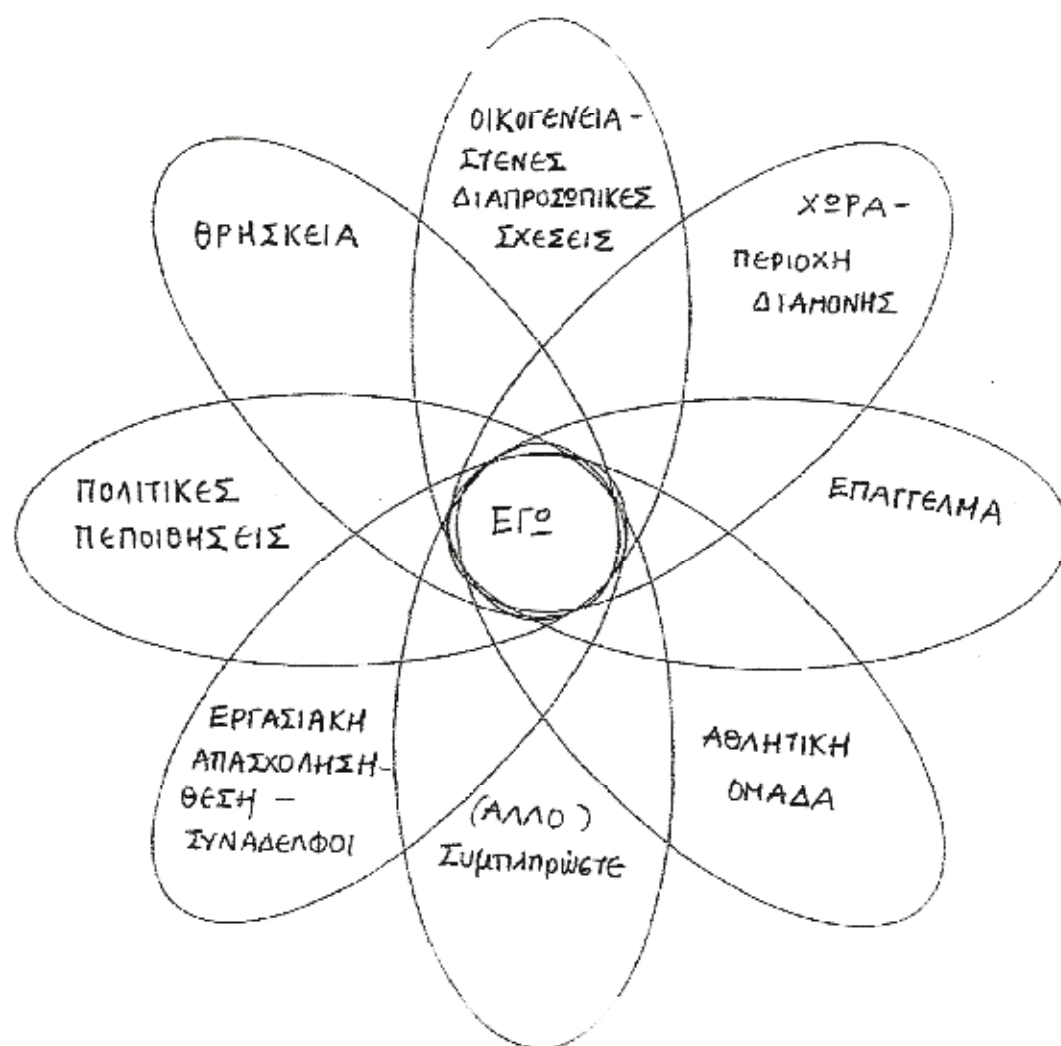
- ο τρόπος ντυσίματος
- οι προτιμήσεις στο φαγητό
- ο τρόπος επικοινωνίας
- ο τρόπος προσέγγισης των θεμάτων
- η διαχείριση των σχέσεων
- ο τρόπος αλληλεπίδρασης με την ομάδα

Συζητήστε πως αυτά τα κοινά χαρακτηριστικά με την ομάδα έχουν επηρεάσει τη συμπεριφορά σας και έχουν διαμορφώσει τη νοοτροπία και τη φιλοσοφία σας.

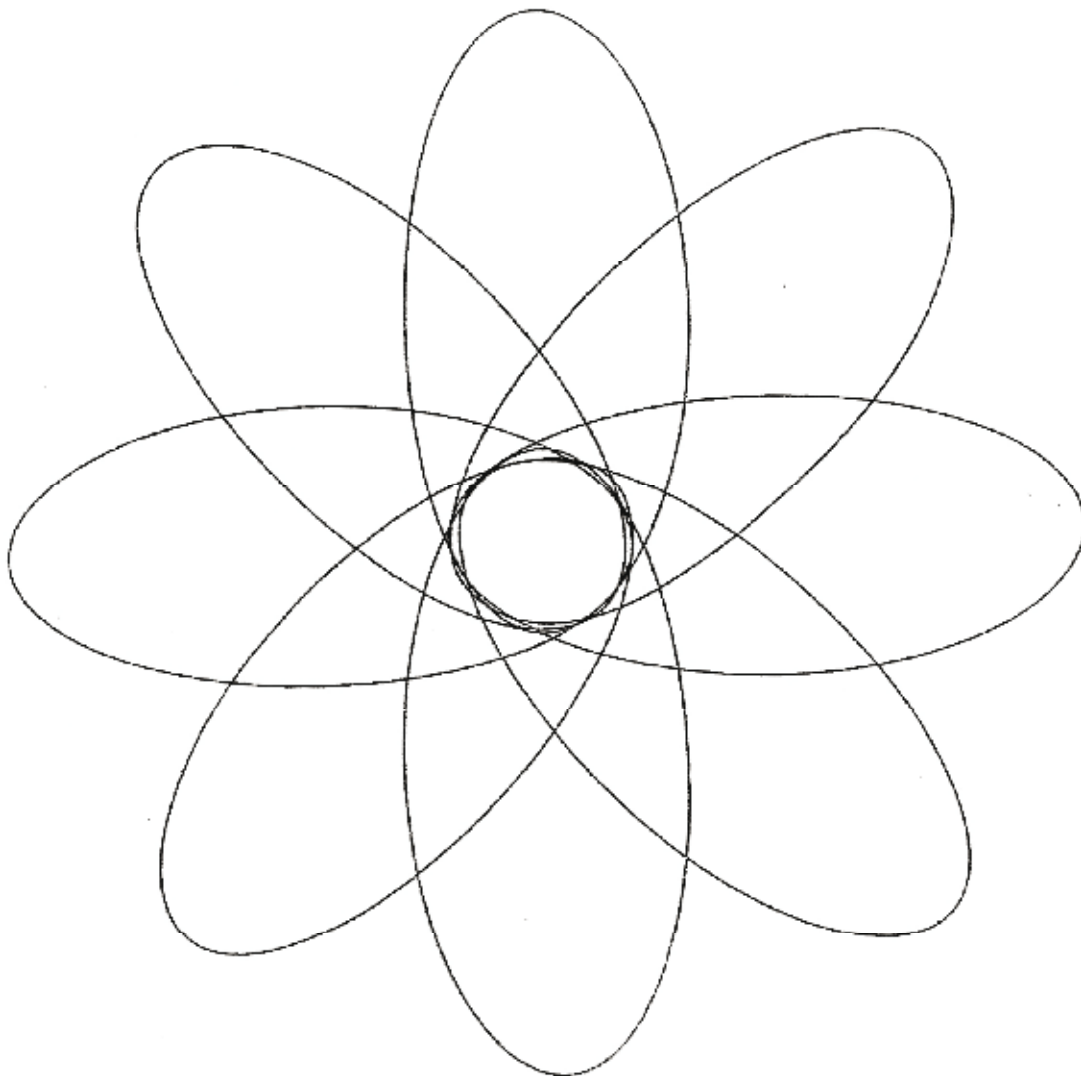
Δραστηριότητα 1.Α.2.: Το λουλούδι της κουλτούρας (Α)

Σκεφτείτε κάθε παράγοντα που θεωρείτε ότι αφορά τη δική σας κουλτούρα. Γράψτε σε κάθε πέταλο του λουλουδιού στο σχήμα που έχει κέντρο τον εαυτό σας, τους παράγοντες εκείνους που θεωρείτε ότι επηρέασαν ή διαμόρφωσαν τη δική σας κουλτούρα. Σημειώστε τους πιο σημαντικούς παράγοντες.

ΤΟ ΛΟΥΛΟΥΔΙ ΤΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ (Α)



ΤΟ ΛΟΥΛΟΥΔΙ ΤΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ (Α)



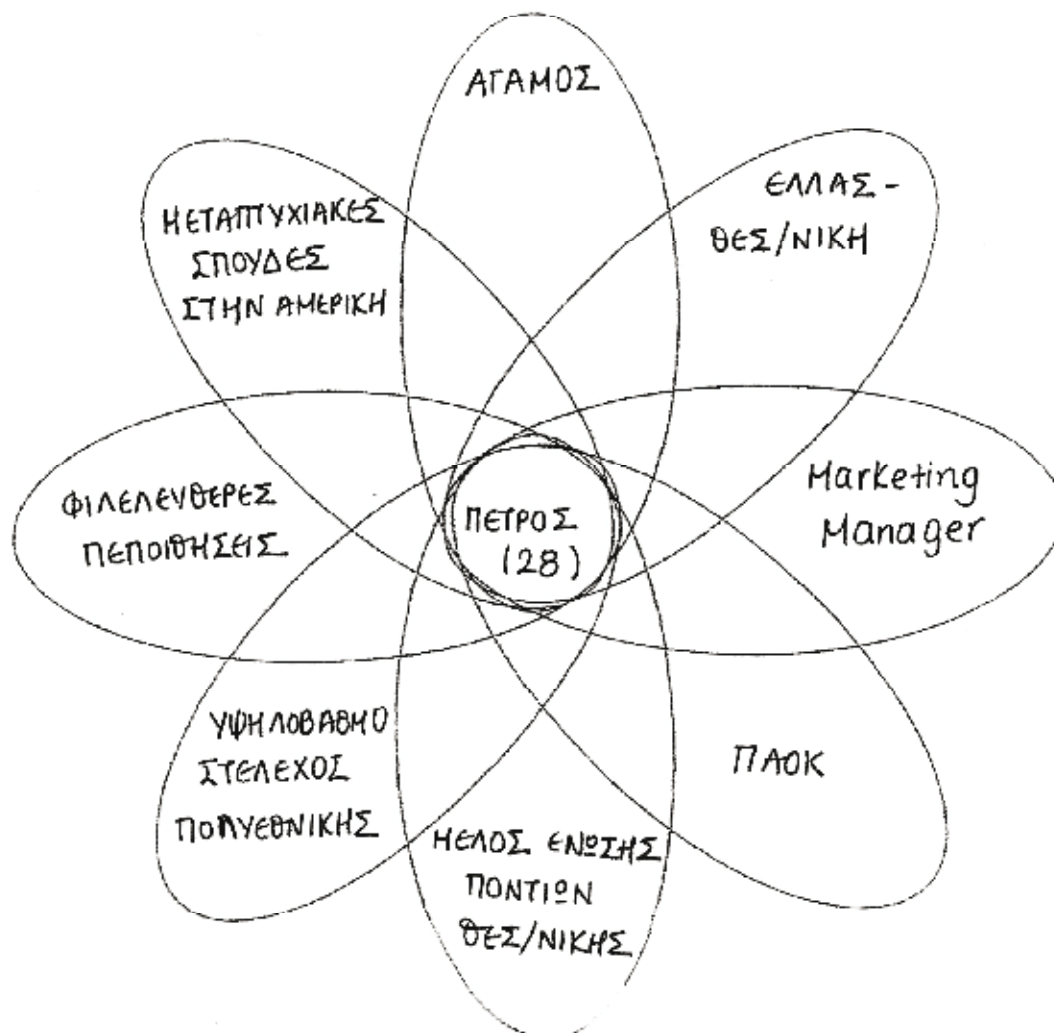
Δραστηριότητα 1.Α.3.: Το λουλούδι της κουλτούρας (B)

Χωριστείτε ανά δύο.

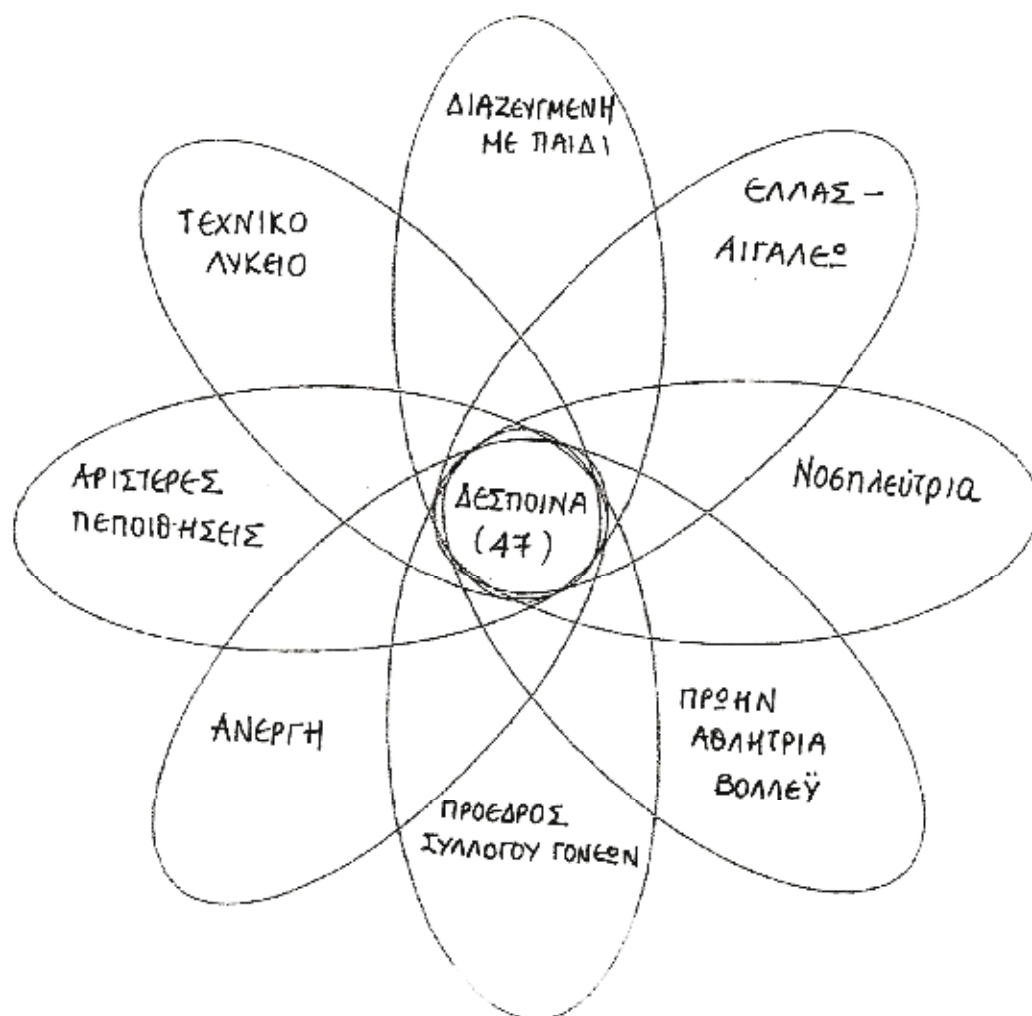
Σε κάθε φυλλάδιο με λουλούδι υπάρχουν τρεις διαφορετικές περιπτώσεις ατόμων και η κουλτούρα τους. Κάθε ζευγάρι διαπραγματεύεται ένα λουλούδι.

Να διερευνήσετε τον τρόπο με τον οποίο το συγκεκριμένο υπόβαθρο κουλτούρας στο κάθε άτομο μπορεί να έχει επηρεάσει τον τρόπο ζωής και συμπεριφοράς του. Πώς υποθέτουμε ότι συμπεριφέρεται κάθε ένα από τα άτομα αυτά με βάση το «λουλούδι» του;

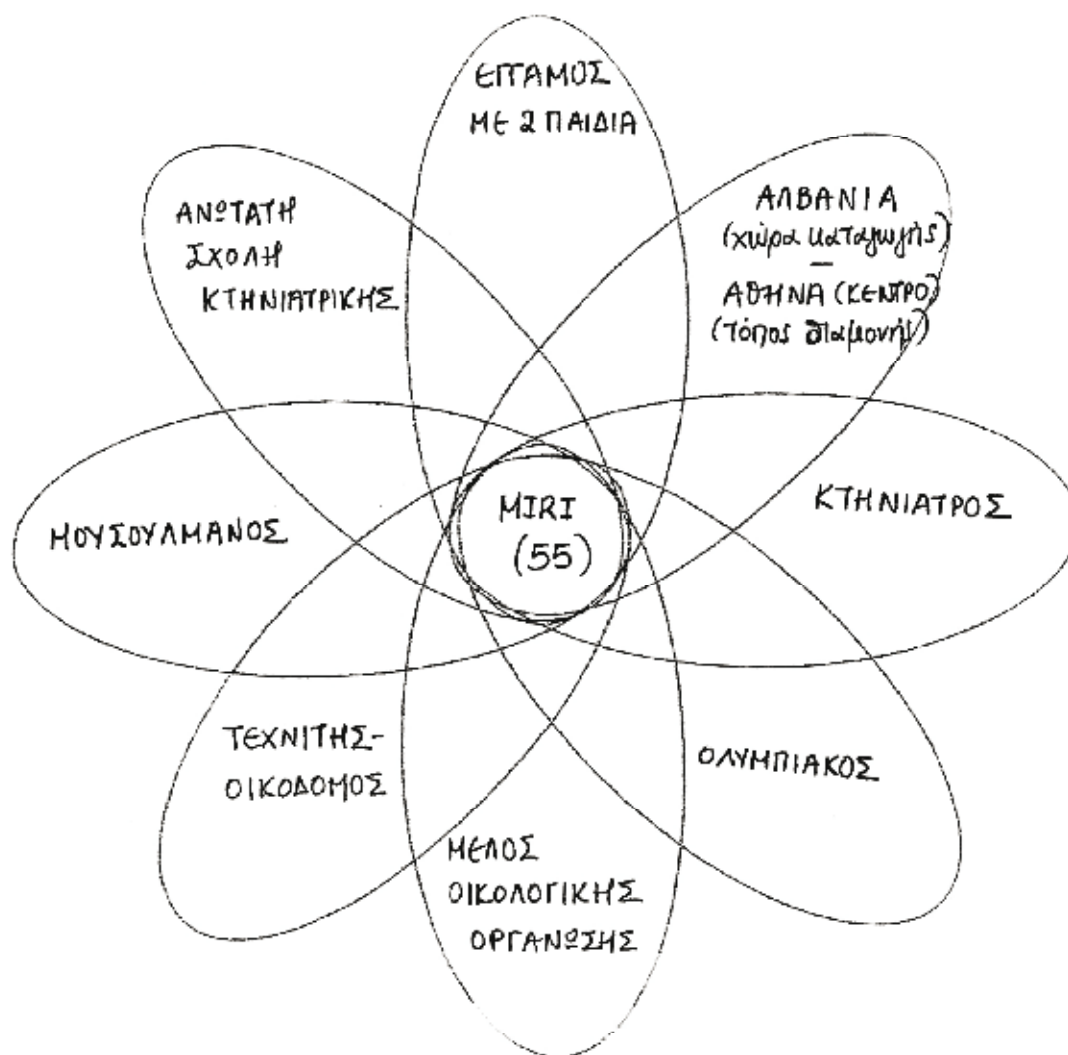
ΤΟ ΛΟΥΛΟΥΔΙ ΤΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ (B)



ΤΟ ΛΟΥΛΟΥΔΙ ΤΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ (B)



ΤΟ ΛΟΥΛΟΥΔΙ ΤΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ (B)



Δραστηριότητα 1.Α.4.: Η πολιτισμική μου ταυτότητα

Συμπληρώστε τα παρακάτω κενά γράφοντας ως απάντηση μια φράση ή μια λέξη στην απλή ερώτηση «Ποιος είσαι;». Δώστε όσο περισσότερες απαντήσεις μπορείτε να σκεφτείτε, αλλά προσπαθήστε να εντοπίσετε τουλάχιστον 20.

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

Είμαι _____

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Β

Δραστηριότητα 1.Β.1: Οι πολιτισμικές μου επιδράσεις

Καταγράψτε παρακάτω τι θεωρείτε ότι σας έχει επηρεάσει (πολιτισμικές επιρροές) στις απόψεις και στάσεις που έχετε σχηματίσει για τα παρακάτω θέματα:

(Εναλλακτικά μπορείτε να προσδιορίσετε τη θεματική γύρω από την οποία διερευνώνται οι επιδράσεις (π.χ. εργασία, οικογένεια, υγεία, εκπαίδευση, κτλ.).

Τι πολιτισμικές επιδράσεις αναγνωρίζεις...				
Στη μη λεκτική συμπεριφορά σου;				

Τι πολιτισμικές επιδράσεις αναγνωρίζεις...				
Στον τρόπο ομιλίας σου;				

Τι πολιτισμικές επιδράσεις αναγνωρίζεις...				
Στον τρόπο που λύνεις προβλήματα;				

Τι πολιτισμικές επιδράσεις αναγνωρίζεις...				
Στον τρόπο που διαχειρίζεται συγκρούσεις;				

Τι πολιτισμικές επιδράσεις αναγνωρίζεις...				
Στον τρόπο που λαμβάνεις αποφάσεις;				

Τι πολιτισμικές επιδράσεις αναγνωρίζεις...				
Στη στάση σου απέναντι στο ομαδικό πνεύμα;				

Τι πολιτισμικές επιδράσεις αναγνωρίζεις...				
Στον τρόπο που διαπραγματεύεσαι;				

Τι πολιτισμικές επιδράσεις αναγνωρίζεις...				
Στις απόψεις σου για την ηγεσία;				

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Γ

Δραστηριότητα 1.Γ.1.: Η διερεύνηση της ελληνικής κουλτούρας

Σημειώστε πως «αναμένεται» να συμπεριφέρεται κάποιος/ α στην Ελλάδα σε καθέναν από τους παρακάτω ρόλους:

ως άνδρας/ γυναίκα
.....
ως σύζυγος
.....
ως πατέρας/ μητέρα.....
.....
ως γιος/ κόρη
.....
ως συγγενικό πρόσωπο
.....
ως φίλος/φίλη
.....
ως συνάδελφος
.....
ως μέλος μιας τοπικής κοινωνίας (χωριό/ πόλη)
.....
ως γείτονας
.....
ως χριστιανός ορθόδοξος.....
.....
ως κάτοικος της Μεσογείου
.....

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Δ

Δραστηριότητα 1.Δ.1.: Στάσεις και Στερεότυπα (Α)

Συμπληρώστε τα κενά στις παρακάτω προτάσεις όσο πιο γρήγορα μπορείτε και καταγράψτε τις κοινές μεταξύ σας απαντήσεις.

1. Οι γυναίκες μεείναι πολύ.....
2. Πρέπει να δουλέψει κανείς σκληρά για να.....
3. Οι Γάλλοι και οι Ιταλοί είναι άριστοι.....
4. Όταν έχει κανείς λεφτά
.....
5. Με τους πολιτικούς συνήθως.....
6. Το χειρότερο που μπορεί να σου τύχει είναι το παιδί σου να
.....
7. Αν είναι κατασκευασμένο στην.....μπορεί να είναι φτηνό αλλά άχρηστο.
8. Ο άντρας πρέπει ναστο σπίτι του
9. Τι περιμένει κανείς από έναν.....Όλοι ίδιοι είναι.
10. Όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι.....

Δραστηριότητα 1.Δ.2.: Στάσεις και Στερεότυπα (Β)

Σημειώστε τί είδους στάση (θετική ή αρνητική) κατά την άποψή σας έχουν διαμορφώσει οι μέσοι Έλληνες αλλά και ποιά είναι η δική σας στάση στα εξής κοινωνικά θέματα.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	Θετική		Πολύ Θετική		Αρνητική		Πολύ αρνητική	
	Οι Έλληνες	Εγώ	Οι Έλληνες	Εγώ	Οι Έλληνες	Εγώ	Οι Έλληνες	Εγώ
Άμβλωση								
Απόκτηση παιδιού εκτός γάμου								
Ομοφυλοφιλία								
Διαζευγμένος/η								
Εργασία της γυναίκας								
Σχέση ή γάμος με άτομο άλλης υπηκοότητας								
Σχέση ή γάμος με άτομο άλλου θρησκέυματος								
Χρήση ναρκωτικών ουσιών								
Άτομα με ειδικές ανάγκες								
Φυλακισμένοι								
Τσιγγάνοι								
Αλλοδαποί από τις χώρες της ανατολικής Ευρώπης								
Έγχρωμοι μετανάστες								

Δραστηριότητα 1.Δ.3.: Εγώ και ο πολιτισμικός μου δάσκαλος

Σημειώστε ποιιά από τα παρακάτω επίθετα σας αντιπροσωπεύουν περισσότερο, αναφέροντας ποιό είναι απόλυτα δική σας επιλογή και ποιό αποτέλεσμα μάθησης από κάποιον σημαντικό άλλο - "πολιτισμικό δάσκαλο", αναφέροντας ποιός είναι αυτός/ -ή. Συζητήστε στην ομάδα τις απαντήσεις.

ΕΠΙΘΕΤΑ	Δική μου επιλογή	Πολιτισμικός δάσκαλος
1. Υπομονετικός/ή		
2. Ειλικρινής		
3. Υποστηρικτικός/ή		
4. Δυναμικός/ή		
5. Κοινωνικός/ή		
6. Οργανωτικός/ή		
7. Αισιόδοξος/η		
8. Φιλόδοξος/η		
9. Τρυφερός/ή		
10. Αυστηρός/ή		
11. Ριψοκίνδυνος/η		
12. Απαισιόδοξος/η		
13. Ντροπαλός/ή		
14. Μοναχικός/ή		

2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ – ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Α. Η επικοινωνία ως ανθρώπινη ανάγκη

Η επικοινωνία είναι άρρηκτα δεμένη με την ανθρώπινη φύση. Οι άνθρωποι επικοινωνούν για να αποκτήσουν και να μεταδώσουν πληροφορίες προκειμένου: να καταλάβουν τις ανάγκες και επιθυμίες των άλλων, να επηρεάσουν τη συμπεριφορά των άλλων και να ικανοποιήσουν τις δικές τους ανάγκες και επιθυμίες και να δημιουργήσουν σχέσεις

Η επικοινωνία είτε συντελείται με λεκτικό είτε με μη λεκτικό τρόπο δεν είναι μια απλή ανταλλαγή μηνυμάτων αλλά υποδηλώνει και μια σχέση μεταξύ των ατόμων που εμπλέκονται στη διαδικασία αυτή (Josien, Βαγιάτης & Γιαννουλέας, 1995). Όλες οι ανθρώπινες σχέσεις περιέχουν επικοινωνία αλλά και μέσα στο περιβάλλον τα πάντα επικοινωνούν μεταξύ τους. Γενικά σε καθετί που κάνουμε στη ζωή μας επικοινωνούμε. Η επικοινωνία ικανοποιεί τις ανάγκες μας, μας κάνει να αισθανόμαστε ασφαλείς, να δημιουργούμε σχέσεις, να παίρνουμε και να δίνουμε πληροφορίες και γενικά να κατανοούμε τον κόσμο. Στη διαδικασία της επικοινωνίας υπάρχει πάντα:

- ένας πομπός
- το μήνυμα που αυτός στέλνει
- το μέσο με το οποίο στέλνει το μήνυμα
- ένας δέκτης που δέχεται το μήνυμα
- ένα αποτέλεσμα

Επίσης, η όλη διαδικασία πραγματοποιείται μέσα σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο εξαιτίας κάποιας συγκεκριμένης ανάγκης με κάποιο συγκεκριμένο σκοπό.

Β. Εμπόδια στη διαπολιτισμική επικοινωνία

Μια κοινή άποψη υποστηρίζει ότι δυο λογικοί άνθρωποι, με θετική προδιάθεση ο ένας για τον άλλο μπορούν να επικοινωνήσουν άριστα μεταξύ τους. Ωστόσο, μια τέτοια άποψη θα ήταν υπερβολικά απλοϊκή αφού αγνοεί τη διάσταση της *κουλτούρας* και του *πολιτισμού*. Πολλά από τα εμπόδια στην επικοινωνία μεταξύ δυο ανθρώπων έχουν τη ρίζα τους ακριβώς σ' αυτήν την παραγνωρισμένη διάσταση. Ο καθένας από μας αντιλαμβάνεται τη "φυσιολογική συμπεριφορά" διαφορετικά, αφού την ορίζει σύμφωνα με το δικό του πολιτισμικά μαθημένο πλαίσιο. Τα πιο κοινά εμπόδια στην επικοινωνία συμπεριλαμβάνουν τη λεκτική και μη λεκτική γλώσσα, την επιρροή στερεοτύπων, την αρνητική αξιολόγηση και το άγχος. Συγκεκριμένα, ο ανθρώπινος οργανισμός λειτουργεί από μόνος του ως φυσικό εμπόδιο στην αποτελεσματική επικοινωνία των ανθρώπων μεταξύ τους με τους τρόπους που περιγράφονται παρακάτω (Pedersen & Ivey, 1993): α) Ως άτομα έχουμε την τάση να υποθέτουμε ότι υπάρχουν ομοιότητες με κάποιον παρά διαφορές, β) Προβλήματα γλωσσικής κατανόησης προκύπτουν όταν ο άλλος χρησιμοποιεί λέξεις που δεν καταλαβαίνουμε, Προβλήματα μη λεκτικής επικοινωνίας προκύπτουν από εμπρόθετη ή μη εμπρόθετη συμπεριφορά, η οποία μεταφράζεται με ακρίβεια ή μη από τους άλλους, γ) Τα στερεότυπα μπορεί να ασκήσουν τέτοια επιρροή που να μας κάνουν να ακούμε και να βλέπουμε μόνο αυτό που προσδοκούμε, αγνοώντας τις πραγματικές πτυχές του ατόμου που έχουμε μπροστά μας, δ) Οι προκαταλήψεις μας έχουν ως αποτέλεσμα να βγάζουμε πρώιμα συμπεράσματα για την αξία και το ποιόν του άλλου χωρίς να έχουμε όλα τα στοιχεία, και ε) Το άγχος και ο φόβος μας εκδηλώνονται όταν νιώθουμε κίνδυνο και προσπαθούμε να προστατεύσουμε τον εαυτό μας απέναντι στον πραγματικό ή φανταστικό εχθρό. Ειδικά απέναντι σε ένα πολιτισμικά διαφορετικό άτομο το άγχος ή ο φόβος προκύπτουν ως φυσιολογική αντίδραση καθώς δεν είσαι σίγουρος τί περιμένει αυτό από σένα και τί περιμένεις εσύ από αυτό.

Βασικά εμπόδια στη διαπολιτισμική επικοινωνία είναι (Hofstede & Pedersen, 2002 και Matsumoto & Juang, 2004):

Α. *Οι διαφορές της γλώσσας.* Η γλώσσα είναι κάτι περισσότερο από το λεξιλόγιο, τη γραμματική και το συντακτικό. Περιλαμβάνει συναισθηματικές αποχρώσεις και στοιχεία κουλτούρας: τι και πώς λέγεται κάτι, πότε, πού, και γιατί λέγεται. Μέσα στο ρεπερτόριο μιας γλώσσας η ίδια λέξη μπορεί να περιλαμβάνει πολλές διαφορές σημασίες ανάλογα με την περίπτωση, ενώ κάποιος που δεν μιλάει άπταιστα τη γλώσσα αυτή ενδέχεται να χρησιμοποιεί τις λέξεις κατά τρόπο μονόπλευρο και μονοσήμαντο. Τρόποι περιορισμού του εμποδίου της γλώσσας είναι να μάθει κανείς καλά την ξένη γλώσσα, να συναναστρέφεται με άτομα που μιλούν καλά τη γλώσσα αυτή και να ζητά αποσαφηνίσεις όταν δεν κατανοεί τα λεγόμενα του άλλου.

Β. *Η μη λεκτική επικοινωνία:* οι χειρονομίες, ο τρόπος χαιρετισμού, οι εκφράσεις του προσώπου, η στάση του σώματος, το ντύσιμο, ο «προσωπικός χώρος» και η διατήρηση της απόστασης, η βλεμματική επαφή κτλ είναι στοιχεία που μεταβιβάζουν έντονα μηνύματα για το πώς σκεφτόμαστε και νιώθουμε αλλά και τι εννοούμε, χωρίς καν να μιλάμε. Σε μια διαπολιτισμική επαφή τείνουμε να ερμηνεύουμε όλα τα παραπάνω στοιχεία στη συμπεριφορά του άλλου μέσα από το δικό μας πολιτισμικό φίλτρο, το οποίο μπορεί να διαφέρει ουσιαστικά από αυτό που ο συνομιλητής μας εννοεί. Τρόποι αποφυγής ανάλογων

λαθών είναι να μην βιαζόμαστε να ερμηνεύσουμε τη μη λεκτική συμπεριφορά του διαφορετικού άλλου εκτός κι αν είμαστε πολύ εξοικειωμένοι με την κουλτούρα του, να μην παρεξηγούμε από τη μη λεκτική συμπεριφορά του άλλου ακόμη κι αν κατά τη δική μας κουλτούρα αυτή θεωρείται ως προσβολή και τέλος να αποκτήσουμε επίγνωση της δικής μας μη λεκτικής συμπεριφοράς, η οποία μπορεί για ορισμένες κουλτούρες να είναι προσβλητική.

Γ. *Τα αυθαίρετα συμπεράσματα*: όλοι μας έχουμε την ασυνείδητη τάση να θεωρούμε ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ίδιοι ή τουλάχιστον παρόμοιοι αρκετά ώστε να βρουν ένα σημείο επαφής μεταξύ τους.

Δ. *Τα στερεότυπα*: οι προηγούμενες εμπειρίες μας συμβάλουν στο να κατηγοριοποιούμε τους άλλους και να έχουμε συγκεκριμένες προσδοκίες από αυτούς, ενώ παράλληλα απωθούμε ο,τιδήποτε δεν ταιριάζει στις δικές μας ερμηνείες και λειτουργούμε κατά ένα μεγάλο βαθμό με *προβολές*. Όταν για παράδειγμα περιμένουμε από κάποιον που προέρχεται από τη Χ χώρα να είναι εχθρικός, τότε είναι πολύ πιθανό να του συμπεριφερθούμε εμείς εχθρικά ή να ερμηνεύσουμε την εκάστοτε συμπεριφορά του μέσα από αυτό το πρίσμα. Οι τρόποι για να ξεπεραστεί το εμπόδιο των στερεοτύπων αφορούν ουσιαστικά στο τρίπτυχο *συνειδητοποίηση-γνώση- δεξιότητες* (βλ. παρακάτω), δηλαδή θα πρέπει α) να κάνουμε κάθε δυνατή προσπάθεια να συνειδητοποιήσουμε σε όσο μεγαλύτερο βαθμό γίνεται τα δικά μας στερεότυπα και προβλέψεις για τις κουλτούρες με τις οποίες συναναστρεφόμαστε, β) να αποκτήσουμε όσο το δυνατόν περισσότερες γνώσεις για την άλλη κουλτούρα και γ) να επανερμηνεύουμε τη συμπεριφορά του άλλου από τη δική του πολιτισμική σκοπιά προσαρμόζοντας τα δικά μας στερεότυπα ώστε να ενσωματωθεί καλύτερα η νέα εμπειρία.

Ε. *Η αξιολόγηση της συμπεριφοράς των άλλων*: μετά την παρατήρηση και την ερμηνεία της συμπεριφοράς συνήθως τείνουμε να αξιολογούμε τη συμπεριφορά του άλλου θετικά ή αρνητικά πάντα με βάση τις δικές μας πολιτισμικές προκαταλήψεις. Τρόποι περιορισμού της τάσης αξιολόγησης είναι: α) η διατήρηση στοιχειώδους απόστασης, β) η συνειδητοποίηση ότι δεν είναι δυνατό να αλλάξουμε μια άλλη κουλτούρα ή τη δική μας τόσο γρήγορα, γ) η αποφυγή κριτικής μιας άλλης κουλτούρας με βάση τις δικές μας αξίες μέχρι να γνωρίσουμε καλά τις αξίες του άλλου.

ΣΤ. *Το υψηλό άγχος που πάντα συνοδεύει τη συνάντηση με το διαφορετικό*: Όπως κάθε άλλωστε πρωτόγνωρη εμπειρία, έτσι και η συνάντηση με το διαφορετικό εγείρει υψηλό στρες. Τρόποι μείωσης του στρες είναι : α) η αποδοχή της αβεβαιότητας που υπάρχει σε ανάλογες καταστάσεις, όπου κανένα από τα δυο μέρη δεν μπορεί να είναι βέβαιο για τις προθέσεις και τις προσδοκίες του άλλου, β) η συνειδητή προσπάθεια να μειωθούν τα άλλα εμπόδια και γ) το να δίνουμε στον εαυτό μας και στον άλλο την ευκαιρία να κάνει λάθος, το να συγχωρούμε και να δεχόμαστε την αμφιβολία.

Στις διαπολιτισμικές συναλλαγές, υπάρχουν αρκετά «φίλτρα» που λειτουργούν ασυνείδητα ή συνειδητά και μας εμποδίζουν να κατανοήσουμε με ακρίβεια το μήνυμα που προσπαθεί να μας αποστείλει ο άλλος ή αντίστροφα εμποδίζουν τον άλλο να κατανοήσει το μήνυμα που εμείς προσπαθούμε να αποστείλουμε. Έτσι, ως άτομα έχουμε την τάση να ερμηνεύουμε άμεσα και αυθόρμητα κάθε παρατηρήσιμη συμπεριφορά προτού ακόμη την κατανοήσουμε και έχουμε μια σφοδρή επιθυμία να εντάξουμε τα άτομα σε στερεότυπες κατηγορίες, κάτι που λειτουργεί απαγορευτικά στο να ερμηνεύσουμε με ακρίβεια την εκάστοτε συμπεριφορά. Ένας τρόπος να ξεπεραστούν τα εμπόδια είναι να προσπαθήσουμε να εντείνουμε την αντίληψή μας και να ασκηθούμε στη δεξιότητα της παρατηρητικότητας, να περιορίσουμε την τάση για επιπόλαιοι ερμηνεία (τι νομίζουμε εκείνη τη στιγμή) και την ανώριμη αξιολόγηση (τι νιώθουμε εκείνη τη στιγμή) και να αναζητήσουμε ιδέες για αποσαφήνιση και έλεγχο των όσων σκεφτόμαστε.

Γ. Η διαπολιτισμική συνάντηση- Το «πολιτισμικό σοκ» (cultural shock)

Κατά τη διάρκεια της επικοινωνίας μεταξύ δυο ανθρώπων υπεισέρχονται εσωτερικά στον καθένα και διευκολύνουν ή εμποδίζουν - πάντως επηρεάζουν- με τρόπο μη αντιληπτό την επικοινωνία τους οι αντιλήψεις, οι αναμνήσεις, οι εμπειρίες, τα συναισθήματα, οι ερμηνείες, τα συμπεράσματα, οι αξίες, οι στάσεις, οι αντιλήψεις, οι ιδέες, οι στρατηγικές και οι εικόνες του καθενός (Myers & Myers, 1990). Όπως υποστηρίζουν οι Pedersen & Ivey (1993) ουσιαστικά όλες οι σχέσεις μας είναι *διαπολιτισμικές* αφού η ταυτότητά μας ως άτομα περιπλέκεται μέσα από τις διαφορές που υφίστανται μεταξύ μας σε διάφορες μεταβλητές όπως φύλο, ηλικία, κοινωνικο-οικονομική κατάσταση, τρόπος ζωής και εμπειρίες. Η αύξηση του αριθμού των μεταναστών, των προσφύγων και των παλιννοστούντων που εγκαθίστανται στην Ελλάδα, μεταμορφώνει ουσιαστικά την καθημερινότητα της ελληνικής κοινωνίας, στο βαθμό που ο «άλλος», ο «διαφορετικός» γίνεται ορατός και βρίσκεται απέναντι και δίπλα στο χώρο της εργασίας, στο χώρο του σχολείου, στους δρόμους της πόλης και σ' όλες τις κοινωνικές δραστηριότητες. Η ετερότητα που ο άλλος αντιπροσωπεύει έρχεται σε αντίθεση με την εγγύτητα που δημιουργεί η συνύπαρξη στην ίδια κοινωνία καθώς πλέον τα άτομα πρέπει να μάθουν να συνδιαλέγονται, να εθιστούν να αποδέχονται το διαφορετικό, κατανοώντας του λόγους για τους οποίους ο άλλος είναι και θέλει να παραμείνει διαφορετικός.

Σε ένα πλαίσιο διαπολιτισμικής συνύπαρξης, οι άνθρωποι που προέρχονται από διαφορετικές κουλτούρες έχουν διαφορετικούς τρόπους στη μετάδοση και λήψη μηνυμάτων και πληροφοριών, στην έκφραση επιθυμιών και αναγκών και στην εκδήλωση και έκφραση των συναισθημάτων τους (Furnham & Bochner στο D' Ardenne & Mahtani, 1989). Έτσι, ο «ξένος» είναι ένας άνθρωπος παρών και απών ταυτόχρονα, καθώς παρόλο που μοιράζεται τον ίδιο χώρο, δεν γνωρίζει τις αντιδράσεις των άλλων με αποτέλεσμα να διακατέχεται από έντονη αίσθηση ασάφειας και ανασφάλειας. Κατά την

ανθρώπινη επαφή, ένα σύνολο πληροφοριών για την προέλευση και την προσωπικότητα των εμπλεκόμενων μερών γίνεται άμεσα εμφανές: το φύλο, η ηλικία, η φυλή, η εμφάνιση, η ενδυμασία, η λεκτική και μη λεκτική συμπεριφορά. Με βάση αυτό το

πρωτογενές υλικό, σχηματίζονται εκατέρωθεν «στιγμιαίες κρίσεις» και στάσεις. Όταν πρόκειται για άτομα διαφορετικού πολιτισμικού υπόβαθρου, ο ξένος, κυρίως μέσα από την εμφάνιση, τη λεκτική και μη λεκτική του συμπεριφορά κάνει άμεσα σαφές στον παρατηρητή ότι ανήκει σε διαφορετική ομάδα από τη δική του.

Η συνάντηση με το διαφορετικό ενέχει σημαντική συναισθηματική φόρτιση και εγείρει πληθώρα συναισθημάτων και στα δυο εμπλεκόμενα μέρη. Όταν δυο άνθρωποι που έχουν διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο έρχονται σε επαφή ουσιαστικά *διαπραγματεύονται* τους κώδικες με βάση τους οποίους θα επικοινωνήσουν. Η επαφή ενός ατόμου με κάποιο άλλο άτομο, το οποίο ανήκει σε μια ομάδα πολιτισμικά διαφορετική από τη δική του είναι πιθανό να του προκαλέσει συναισθήματα φόβου, άγχους και έντονης αμηχανίας. Το συναίσθημα του φόβου μάλιστα εντείνεται όταν η ομάδα στην οποία ανήκει το "πολιτισμικά διαφορετικό" άτομο είναι επιφορτισμένη με αρνητικές στερεότυπες αντιλήψεις. Συγκεκριμένα, ο φόβος για το πολιτισμικά διαφορετικό άτομο εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τους εξής παράγοντες: α) από το αν υπήρξε προηγούμενη επαφή ή εμπειρία αλληλεπίδρασης με άτομο από την ίδια πολιτισμικά διαφορετική ομάδα, β) από τις συνθήκες μέσα στις οποίες αναπτύχθηκε η προηγούμενη επαφή, γ) από την πληροφόρηση που έχουμε στην κατοχή μας για την εν λόγω πολιτισμικά διαφορετική ομάδα, και δ) από τις συνθήκες μέσα στις οποίες βιώνουμε τη συγκεκριμένη επαφή.

Η ανησυχία και ο φόβος απέναντι σε κάποιες κοινωνικές ή εθνικές ομάδες επικρατεί κυρίως όταν υπάρχει μεγάλη φυσική απόσταση, στερεότυπα για τα μέλη της διαφορετικής από τη δική μας ομάδας και έμφαση στην αρνητικά φορτισμένη διαφορετικότητα (Καλαντζή-Αζίζι, Ζώνιου-Σιδέρη & Βλάχου, 1996). Τα συναισθήματα ανησυχίας και φόβου για το διαφορετικό ενεργοποιούν εύκολα πληθώρα μηχανισμών άμυνας με κυρίαρχο την αποφυγή καθώς η προσπάθεια κατανόησης και η οικοδόμηση γέφυρας με το «ξένο» μοιάζει απειλητική, ενεργοβόρα και συχνά επικίνδυνη. Επιπλέον, η αίσθηση μη προβλεψιμότητας των αντιδράσεων του διαφορετικού καθιστά την αίσθηση επαφής και επικοινωνίας έως και επίπονη. Από την άλλη, συχνά το «ξένο» μπορεί να διεγείρει όξυνση του ενδιαφέροντος να συγκεντρώσουμε γι' αυτό πληροφορίες.

Το **πολιτισμικό σοκ** είναι μια βαθιά και πολύ προσωπική εμπειρία, μοναδική ακόμη και αν πρόκειται για άτομα που βιώνουν την ίδια κατάσταση. ορίζεται ως η διαδικασία αρχικής προσαρμογής σε μια μη γνώριμη κουλτούρα. Είναι μια διαδικασία αρχικής προσαρμογής σε μια άγνωστη κουλτούρα, ένα ξαφνικό «βάφτισμα» σε μια κατάσταση μη σαφώς προσδιορισμένη όπου το άτομο δεν είναι σίγουρο για τις προσδοκίες των άλλων ή του ίδιου. Το πολιτισμικό σοκ μπορεί να λάβει χώρα σε οποιαδήποτε κατάσταση το άτομο αναγκάζεται να προσαρμοστεί σε ένα μη γνώσιμο κοινωνικό σύστημα, για το οποίο δεν έχει προηγούμενη μαθησιακή εμπειρία. Αυτό δεν είναι απαραίτητα η εμπειρία μιας νέας χώρας αλλά οποιαδήποτε κατάσταση *μετάβασης* (πχ., ένα νέο σχολείο, μια καινούρια δουλειά κτλ.).

Τα παρακάτω αποτελούν ενδείξεις ότι το άτομο βιώνει κατάσταση πολιτισμικού σοκ (Hofstede & Pedersen, 2002):

1. Η μέχρι τούδε γνώση για το πώς αναμένεται να συμπεριφέρονται οι άλλοι, παύει να ισχύει ή η γνώση αυτή αποκτά ένα νέο νόημα.
2. Οι αξίες που το άτομο θεωρεί αποδεκτές, σωστές και επιθυμητές, δεν εκτιμώνται ανάλογα από τον άλλο
3. Αίσθημα αποπροσανατολισμού, άγχους, κατάθλιψης ή εχθρότητας
4. Αίσθημα ενόχλησης με τα νέα δεδομένα
5. Κοινωνικές δεξιότητες που το άτομο χρησιμοποιούσε έως τώρα, παύουν να είναι λειτουργικές
6. Αίσθηση ότι αυτό το τρομερά δυσάρεστο συναίσθημα του σοκ δεν θα περάσει ποτέ.

Στάδια του πολιτισμικού σοκ:

1. *Στάδιο «μήνας του μέλλητος»:* κατά την πρώτη επαφή με το περιβάλλον της νέας κουλτούρας το άτομο νιώθει ακόμη την περιέργεια και ενθουσιασμό που έχει ο απλός τουρίστας και η βασική του ταυτότητα ακόμη έχει μείνει πίσω στην πατρίδα του.
2. *Αποπροσανατολισμός:* το άτομο νιώθει ότι αποσυντίθεται ο,τιδήποτε οικείο και γνώσιμο, καθώς κατακλύζεται από τα δεδομένα της νέας κουλτούρας. Το άτομο νιώθει αποπροσανατολισμένο, αυτομέμφεται και έχει ένα αίσθημα ανεπάρκειας
3. *Ευερεθιστότητα και εχθρικότητα:* το άτομο νιώθει θυμό και απέχθεια για τη νέα κουλτούρα καθώς αυτή του προξενεί δυσκολίες και το κάνει να νιώθει ξένο και ανεπαρκές.
4. *Προσαρμογή και ενσωμάτωση:* στο στάδιο αυτό το άτομο ενσωματώνει τη νέα γνώση, αυξάνεται η επιθυμία του να λειτουργήσει μέσα στη νέα κουλτούρα και αρχίζει να διαβλέπει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα και στις δυο εμπλεκόμενες κουλτούρες
5. *Διπλή κουλτούρα :* το άτομο νιώθει αρκετή άνεση και με τις δυο κουλτούρες. Ωστόσο, υπάρχουν αντιπαραθέσεις θεωρητικών κατά πόσο αυτό το στάδιο μπορεί να διατηρηθεί.

Δ. Βιωματικές Ασκήσεις

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Α

Δραστηριότητα 2.Α.1: Επικοινωνία με έναν πολιτισμικά διαφορετικό–Μελέτη περίπτωσης 1

✓ Φύλλο εργασίας Α

Διαβάστε το παρακάτω κείμενο και σκεφτείτε πάνω στο ερώτημα που το ακολουθεί:

Ο κύριος Legrand είναι γάλλος και δουλεύει ως μηχανικός σε μια Ιαπωνέζικη εταιρεία στη Γαλλία. Κάποια μέρα ο γενικός διευθυντής της εταιρείας, ο κύριος Tanaka τον φώναξε στο γραφείο του ώστε να συζητήσει μαζί του ένα καινούριο πρόγραμμα της εταιρείας στη Μέση Ανατολή. Λέει λοιπόν στον κύριο Legrand ότι η εταιρεία είναι πολύ ευχαριστημένη από την αφοσίωση που δείχνει στη δουλειά του και ότι θα ήθελαν να είναι αυτός ο επικεφαλής μηχανικός του προγράμματος. Αυτό σημαίνει ότι θα χρειαστεί να είναι μακριά από την πατρίδα του 2-3 χρόνια, αλλά υπάρχει η δυνατότητα να τον ακολουθήσει η οικογένειά του εκεί. Τόνισε δε ότι οι οικονομικές απολαβές από τη θέση αυτή θα είναι γι'αυτόν ιδιαίτερα αξιόλογες αλλά και ότι μ'αυτόν τον τρόπο θα προσφέρει πολύτιμες υπηρεσίες στην επιχείρηση. Ο κύριος Legrand ευχαρίστησε τον κύριο Tanaka για την εμπιστοσύνη που του έδειξαν και είπε ότι θα πρέπει να το συζητήσει με τη γυναίκα του προτού αποφασίσει. Δυο μέρες αργότερα επιστρέφει και ανακοινώνει στον κύριο Tanaka ότι αυτός και η γυναίκα του δεν θέλουν να αφήσουν τη Γαλλία και επομένως δεν αποδέχεται τη θέση. Ο κύριος Tanaka δεν είπε τίποτα αλλά ενοχλήθηκε έντονα από την απόφασή του αυτή.

- Γιατί κατά τη γνώμη σας ο κύριος Tanaka ταραχτήκε από την απόφαση του κυρίου Legrand;
Αφού απαντήσετε στην ερώτηση προχωρήστε στο φύλλο εργασίας Β.

✓ Φύλλο εργασίας Β

Διαβάστε τις παρακάτω πιθανές εξηγήσεις για την αντίδραση του κυρίου Tanaka στην απόφαση του κυρίου Legrand και επιλέξτε εκείνη που θεωρείτε περισσότερο πιθανή.

1. Ο κύριος Tanaka πιστεύει ότι είναι ανόητο από μέρους του κυρίου Legrand να αρνηθεί τα οικονομικά οφέλη που συνεπάγεται η θέση αυτή.
2. Ο κύριος Tanaka δεν μπορεί να δεχτεί ότι ο κύριος Legrand υπολογίζει τη γνώμη της γυναίκας του στο ζήτημα αυτό.
3. Ο κύριος Tanaka πιστεύει ότι ο κύριος Legrand πιθανόν προσπαθεί να μπλοφάρει ώστε να τον πιάσει για μεγαλύτερη αμοιβή, προκειμένου να δεχτεί την προσφορά του.
4. Ο κύριος Tanaka αισθάνεται ότι δεν είναι σωστό ο κύριος Legrand να βάζει τις δικές του προσωπικές ανάγκες πάνω από το ρόλο του ως εργαζόμενου στην εταιρεία.

Αφού επιλέξετε μια από τις τέσσερις απαντήσεις προχωρήστε στο φύλλο εργασίας Γ.

✓ Φύλλο εργασίας Γ

Διαβάστε τα επιχειρήματα που προβάλλονται για το πόσο ορθή είναι κάθε μία από τις 4 πιθανές εξηγήσεις που δόθηκαν για την αντίδραση του κυρίου Tanaka.

1. Δεν υπάρχουν στο κείμενο αρκετά στοιχεία ώστε υποστηριχθεί αυτή η εκδοχή. Παρόλο που οι οικονομικές απολαβές είναι πιθανόν σχετικές, για τον κύριο Tanaka ίσως να μην παίζουν και τόσο καταλυτικό ρόλο στην περίπτωση αυτή.
2. Καθώς ο κύριος Tanaka προέρχεται από την ανδροκρατούμενη Ιαπωνέζικη κοινωνία είναι αρκετά πιθανό πράγματι να πιστεύει ότι είναι παράξενο ο κύριος Legrand να αναφέρει τη γνώμη της γυναίκας του. Παρόλα αυτά η απόφαση του κυρίου Legrand να μην πάει στη Μέση Ανατολή φαίνεται να είναι περισσότερο προσωπική του ανάγκη και έτσι δεν φαίνεται να είναι αυτή η αιτία της ενόχλησής του εργοδότη του.
3. Είναι απίθανο ο κύριος Tanaka να σκέφτηκε κατ'αυτόν τον τρόπο. Η ανησυχία του έχει να κάνει με παράγοντες που δεν σχετίζονται με το προσωπικό κέρδος του υπαλλήλου του.
4. Αυτή είναι και η περισσότερο πιθανή εξήγηση. Στην Ιαπωνία όπως και σε άλλες συλλεκτικές κοινωνίες το άτομο προσδιορίζεται περισσότερο μέσα από το σύνολο των ρόλων που αναλαμβάνει (γονιός, εργαζόμενος, υπηρέτης,

υπάλληλος) παρά μέσα από τη δική του προσωπική ταυτότητα. Έτσι, το να εκπληρώνει και να ανταποκρίνεται κάποιος σ' αυτούς τους ρόλους με όλες του τις δυνάμεις θεωρείται πιο σημαντικό από τις προσωπικές του επιδιώξεις. Επομένως,

ο κύριος Ταπακάς μάλλον θεωρεί ότι η ευθύνη του κυρίου Legrand ως εργαζόμενου της εταιρείας είναι να αποδεχθεί τη θέση άσχετα με το αν είναι ή όχι προσωπικά ευχαριστημένος με την ιδέα αυτή. Η άρνηση του κυρίου Legrand λοιπόν τον ενοχλεί έντονα και τον κάνει να αναθεωρεί την αρχική πίστη του στην αφοσίωση του κυρίου Legrand. Από την άλλη μεριά ο ίδιος ο κύριος Legrand προερχόμενος από μια διαφορετική κουλτούρα, όπου η ελευθερία του ατόμου είναι ύψιστη αξία, θεωρεί αναφαίρετο δικαίωμά του να αρνηθεί την προσφορά αυτή. Η πολιτισμική σύγκρουση που υφίσταται στην περίπτωση αυτή σχετίζεται με τη δύναμη των εγκαθιδρυμένων για την κάθε κουλτούρα αξιών, οι οποίες αναφέρονται στους ρόλους που αναλαμβάνει το άτομο μέσα στη δική του κουλτούρα.

Δραστηριότητα 2.Α.2: Επικοινωνία με έναν πολιτισμικά διαφορετικό–Μελέτη περίπτωσης 2

✓ Φύλλο εργασίας Α

Διαβάστε το παρακάτω κείμενο και σκεφτείτε πάνω στο ερώτημα που το ακολουθεί:

Η Judy είναι 15 χρόνων και κατάγεται από τις ΗΠΑ. Το διάστημα αυτό μένει για ένα μήνα στο Μεξικό καθώς συμμετέχει σε ένα διεθνές πρόγραμμα για νέους. Μένει μαζί με μια μεσοαστική μεξικανική οικογένεια και έχει γίνει καλή φίλη με την 14χρονη κόρη της οικογένειας την Rosa και κατ'επέκταση με τις φίλες της. Η Judy βρίσκει τη ζωή στο Μεξικό εξαιρετικά ενδιαφέρουσα εξαιτίας του "καινούριου" της κατάστασης αλλά νιώθει λιγάκι ενοχλημένη με την περιορισμένη δυνατότητα δραστηριοτήτων που της επιτρέπεται να έχει συγκριτικά με το πώς είχε συνηθίσει στο σπίτι της. Κάθε φορά που εκείνη προτείνει να κάνουν κάτι διαφορετικό ή τολμηρό οι άλλοι δείχνουν φανερά αμήχανοι και αρνούνται να το συζητήσουν. Η ίδια ενθουσιάστηκε όταν έμαθε ότι ένα πολύ δημοφιλές αμερικάνικο ροκ συγκρότημα πρόκειται να εμφανιστεί στην πόλη την ερχόμενη εβδομάδα και πρότεινε στην Rosa και τις φίλες της να πάνε όλες μαζί. Παρόλο που εκείνες παραδέχθηκαν ότι θα ήθελαν να πάνε, έδειξαν πολύ ανήσυχες και είπαν ότι ποτέ δεν θα της άφηναν να παρακολουθήσουν ένα τέτοιο γεγονός. Η Judy πρότεινε να προσποιηθούν ότι θα επισκεφθούν κάποιον άλλο και να το σκάσουν στα κρυφά για τη συναυλία. Τα κορίτσια αρνήθηκαν ακόμα και να σκεφτούν την ιδέα και έτσι η Judy τους είπε εξοργισμένη ότι είναι όλες τους ανίκανες για περιπέτεια.

- Γιατί κατά τη γνώμη σας τα κορίτσια δεν θέλουν καν να σκεφτούν την πρόταση της Judy;

Αφού απαντήσετε στην ερώτηση προχωρήστε στο φύλλο εργασίας Β.

✓ Φύλλο εργασίας Β

Διαβάστε τις παρακάτω πιθανές εξηγήσεις για τη συμπεριφορά των μεξικανών κοριτσιών και επιλέξτε εκείνη που θεωρείτε περισσότερο πιθανή.

1. Τα κορίτσια αισθάνονται την ανάγκη να συμμορφωθούν περισσότερο με τους κοινωνικούς κανόνες απ' ό,τι η Judy.
2. Στα κορίτσια δεν αρέσει που η Judy (μία ξένη) προσπαθεί να τους πει τί να κάνουν.
3. Στην πραγματικότητα, τα κορίτσια δεν θέλουν να πάνε στη συναυλία και απλά βρίσκουν δικαιολογίες για να μην προσβάλλουν την Judy.
4. Τα κορίτσια φοβούνται για το τί μπορεί να συμβεί στη συναυλία αλλά δεν θέλουν να παραδεχθούν τους φόβους τους.

Αφού επιλέξετε μια από τις τέσσερις απαντήσεις προχωρήστε στο φύλλο εργασίας Γ.

✓ Φύλλο εργασίας Γ

Διαβάστε τα επιχειρήματα που προβάλλονται για το πόσο ορθή είναι κάθε μία από τις 4 πιθανές εξηγήσεις που δόθηκαν για τη συμπεριφορά των μεξικανών κοριτσιών.

1. Αυτή είναι η περισσότερο πιθανή εξήγηση. Στην κουλτούρα των λατίνων η κοινωνικοποίηση των παιδιών (κυρίως των κοριτσιών) ελέγχεται αυστηρά. Τα παιδιά μαθαίνουν από νωρίς την αξία και αναγκαιότητα να συμμορφώνονται με τις κοινωνικές νόρμες. Μια συμπεριφορά που σε μια κοινωνία περισσότερο ατομοκεντρική (και λιγότερο συντηρητική) θεωρείται απλά εξερευνητική και περιπετειώδης, σε μια κοινωνία περισσότερο συντηρητική θεωρείται

αντίστοιχα ανησυχητική, εγείρει φόβους και θεωρείται απειλητική για τον άμεσο κοινωνικό περίγυρο. Η επαναστατική διάθεση ή η παραπληρωματικότητα στους νέους είναι κατά συνέπεια σπάνιες σ' αυτές τις κοινωνίες. Επομένως τα κορίτσια αυτά, καθώς κατάγονται από το Μεξικό, νιώθουν εντονότερα την ανάγκη να υπακούσουν στις κοινωνικές επιταγές και να συμπεριφερθούν ανάλογα με το κοινωνικά αποδεκτό. Γι' αυτό φοβούνται τις ενδεχόμενες συνέπειες και ντρέπονται αν δεν συμπεριφερθούν κατά τον τρόπο που αναμένεται να συμπεριφερθούν. Γι' αυτό κι ένας ταξιδιώτης σε μια τέτοια χώρα πρέπει να γνωρίζει την πίεση αυτή που ασκεί ο κοινωνικός περίγυρος για το "αποδεκτό" σε τέτοιες κουλτούρες και δεν θα πρέπει να επιμένει σε καταστάσεις που ο άλλος καλείται να παραστραπήσει από το κοινωνικά επιτρεπτό.

2. Υπάρχουν σχετικά λίγες ενδείξεις ότι ισχύει αυτή η εξήγηση. Τα κορίτσια δείχνουν να αποδέχονται την Judy ως μέλος της ομάδας τους και παρόλο που δεν είναι πρόθυμα να ακολουθήσουν τις προτάσεις της, δεν την απορρίπτουν. Υπάρχει κάποια εξήγηση που είναι πιο πιθανή.
3. Αυτό μοιάζει απίθανο να συμβαίνει. Τα κορίτσια ενδιαφέρονται όσο και η Judy για τη ροκ μουσική και μάλλον δεν έχουν την ανάγκη να της φέρουν δικαιολογίες. Υπάρχει κάποια άλλη πιο πιθανή εξήγηση.
4. Τα κορίτσια δεν φοβούνται τόσο για το τί μπορεί να συμβεί στη συναυλία, όσο για τις συνέπειες που θα έχουν αν ανακαλυφθεί ότι την παρακολούθησαν κρυφά. Υπάρχει άλλη πιο λογική εξήγηση.

Δραστηριότητα 2.A.3: Επικοινωνία με έναν πολιτισμικά διαφορετικό–Μελέτη περίπτωσης 3
Φύλλο εργασίας Α

Διαβάστε το παρακάτω κείμενο και σκεφτείτε πάνω στο ερώτημα που το ακολουθεί:

Κατά τη διάρκεια της επίσκεψής τους στη Βραζιλία δυο Αμερικάνοι προσκαλούνται σε γεύμα από τους βραζιλιάνους οικοδεσπότες τους σε κάποιο εστιατόριο. Αφού όλοι είχαν καθήσει, η σερβιτόρα άφησε έναν κατάλογο στη μέση του τραπεζιού για όλους (τους δυο Αμερικανούς και τους δυο Βραζιλιάνους). Οι Αμερικάνοι ξαφνιάστηκαν που δεν πήραν ο καθένας το δικό του κατάλογο, ενώ οι Βραζιλιάνοι δεν έδειξαν το ίδιο. Ένας από τους Αμερικανούς ρώτησε τη σερβιτόρα γιατί δεν πήραν όλοι από έναν κατάλογο. Χωρίς καμμία δεύτερη σκέψη η σερβιτόρα απάντησε : " είναι όλοι οι ίδιοι " και έφυγε.

Οι Αμερικάνοι κοίταξαν παθητικά τον έναν και μοναδικό κατάλογο και απομνημόνευσαν την προτίμησή τους, μουρμουρώντας ο ένας στον άλλο για την αγένεια της σερβιτόρας και το χαμηλό επίπεδο του εστιατορίου. Αντίθετα, οι Βραζιλιάνοι φάνηκαν να δέχονται την κατάσταση ως απόλυτα φυσιολογική.

- Γιατί η σερβιτόρα τους έδωσε έναν μόνο κατάλογο;

Αφού απαντήσετε στην ερώτηση προχωρήστε στο φύλλο εργασίας Β.

✓ **Φύλλο εργασίας Β**

Διαβάστε τις παρακάτω πιθανές εξηγήσεις για τη συμπεριφορά της σερβιτόρας και επιλέξτε εκείνη που θεωρείτε περισσότερο πιθανή.

1. Η σερβιτόρα έδειξε να υποτιμά επίτηδες τους δυο Αμερικανούς, καθώς αντιπαθεί την υπεροπτική μερικές φορές στάση που έχουν οι Αμερικάνοι τουρίστες.
2. Το εστιατόριο ήταν φτηνό και δεν υπήρχαν άλλοι διαθέσιμοι κατάλογοι.
3. Η σερβιτόρα υπέθεσε ότι οι Αμερικάνοι δεν θα καταλάβαιναν το βραζιλιάνικο μενού και έτσι δεν μπόρεσε να τους δώσει έξτρα καταλόγους.
4. Οι Βραζιλιάνοι δεν κατανοούν ποιά είναι η χρησιμότητα του ατομικού καταλόγου.

Αφού επιλέξετε μια από τις τέσσερις απαντήσεις προχωρήστε στο φύλλο εργασίας Γ.

✓ **Φύλλο εργασίας Γ**

Διαβάστε τα επιχειρήματα που προβάλλονται για το πόσο ορθή είναι κάθε μία από τις 4 πιθανές εξηγήσεις που δόθηκαν για τη συμπεριφορά της βραζιλιάνας σερβιτόρας.

1. Δεν υπάρχουν σαφείς ενδείξεις ότι αυτή είναι η σωστή εξήγηση. Γενικά οι Βραζιλιάνοι δεν έχουν ισχυρή αρνητική προδιάθεση απέναντι στους Αμερικάνους και η σερβιτόρα κάθε άλλο παρά θα τους εκνεύριζε καθώς χρειάζεται το πολύ γεναιόδωρο φιλοδώρημά τους.
2. Δεν είναι πιθανή αυτή η εξήγηση καθώς οι Βραζιλιάνοι σπάνια μάλλον θα πήγαιναν τους Αμερικάνους φίλους τους σε ένα πολύ φτηνό εστιατόριο (σε ένα τέτοιο μάλιστα είναι πιθανό να μην υπάρχει καθόλου κατάλογος).
3. Η εξήγηση αυτή δεν μπορεί να ισχύει καθώς η σερβιτόρα θα έμπαινε στη διαδικασία να ελέγξει αν οι Αμερικάνοι ή οι Βραζιλιάνοι καταλάβαιναν ή όχι τον κατάλογο.
4. Αυτή είναι η πιο πιθανή εξήγηση απ'όλες. Οι Βραζιλιάνοι είναι περισσότερο προσανατολισμένοι στην ομάδα απ'ότι οι Αμερικάνοι που είναι περισσότεροι ατομικιστές. Έτσι, αναμένεται να παίρνουν αποφάσεις ,πχ. για το τί θα παραγγείλουν, ομαδικά ή αφήνοντας τον μεγαλύτερο της παρέας ή τον οικοδεσπότη να προτείνει τί θα φάνε. Επομένως, ο ένας κατάλογος είναι αρκετός και η σερβιτόρα δεν μπορεί να καταλάβει την ανάγκη για περισσότερους.
Οι ταξιδιώτες που προέρχονται από κουλτούρες (όπως η Βόρεια Αμερική) με πιο ατομοκεντρικό προσανατολισμό θα αντιμετωπίσουν σε τέτοιες χώρες ανάλογες καταστάσεις, όπου θα νιώσουν ότι τα ατομικά τους δικαιώματα ή η ταυτότητά τους αγνοούνται ή συρρικνώνονται. Αυτή η δυσκολία μπορεί να έγκειται στο ότι τα άτομα με αυτή την εσωτερικευμένη αντίληψη της ατομικότητας δεν έχουν αναπτύξει τόσο κάποιες κοινωνικές δεξιότητες και γι'αυτό νιώθουν άβολα να πάρουν αποφάσεις με ομαδικό τρόπο ή να εκφράσουν τις επιθυμίες τους μέσα σε μια ομάδα. Αντίστροφα, άτομα που προέρχονται από κουλτούρες που υπερέχει το ομαδικό πνεύμα συχνά αισθάνονται παραμελημένα, ευάλωτα και πιεσμένα όταν χρειάζεται να λάβουν αποφάσεις και να κινητοποιηθούν σε ατομικό επίπεδο.

Δραστηριότητα 2.Α.4: Η εμπειρία της άλλης χώρας

Προσπαθήστε να θυμηθείτε την επίσκεψή σας σε μια χώρα του εξωτερικού. Σημειώστε στα κενά δίπλα από κάθε λέξη επίθετα που περιγράφουν τα συναισθήματα και τις εντυπώσεις σας από τη χώρα αυτή αλλά και λέξεις ή ονόματα που σας θυμίζουν άμεσα τη χώρα αυτή.

α. Η «άλλη χώρα»:

Άνθρωποι _____

Φαγητό _____

Πόλεις _____

Ιστορικά μνημεία _____

Διασκέδαση _____

Μουσική _____

Καιρικές συνθήκες _____

Κατά την επίσκεψή μου στη χώρα αυτή μου άρεσε κυρίως ότι: _____

Κατά την επίσκεψή μου στη χώρα αυτή με «σόκαρε» ότι: _____

β. Κάντε το ίδιο περιγράφοντας τη χώρα στην οποία ζείτε:

Άνθρωποι _____

Φαγητό _____

Πόλεις _____

Ιστορικά μνημεία _____

Διασκέδαση _____

Μουσική _____

Καιρικές συνθήκες _____

Στη χώρα μου μου αρέσει κυρίως ότι _____

Στη χώρα μου με «σοκάρει» ότι _____

γ. Σημειώστε τις πιο έντονες διαφορές που παρατηρήσατε ανάμεσα στην «άλλη χώρα» και τη δική σας:

Άνθρωποι _____

Φαγητό _____

Πόλεις _____

Ιστορικά μνημεία _____

Διασκέδαση _____

Μουσική _____

Καιρικές συνθήκες _____

3. Διαπολιτισμική συμβουλευτική στην πράξη

Α. Θεωρία Διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής

Η διαπολιτισμική συμβουλευτική είναι περισσότερο μια συνθετική προσέγγιση παρά μια έκφραση ενός συγκεκριμένου θεωρητικού ρεύματος της συμβουλευτικής. Αυτό σημαίνει ότι η διαπολιτισμική συμβουλευτική μπορεί να αντλεί θεωρητικό υπόβαθρο και τεχνικές από όλες τις κλασσικές θεωρητικές προσεγγίσεις της συμβουλευτικής (προσωποκεντρική, συστημική, γνωσιακή-συμπεριφοριστική, ψυχοδυναμική), αλλά δίνει έμφαση στην προσωπική ταυτότητα, όπως αυτή διαμορφώνεται και χαρακτηρίζεται από την κουλτούρα του πελάτη. Συνεπώς, ο διαφορετικός πελάτης, ως αποδέκτης υπηρεσιών διαπολιτισμικής συμβουλευτικής, δεν γίνεται αντιληπτός μόνο μέσω των αυστηρά ψυχολογικών όρων, αλλά πέραν αυτού νοείται ως ενεργό μέλος μιας συγκεκριμένης κουλτούρας, δηλαδή τα συναισθήματα και η ταυτότητά του θεωρούνται προϊόντα του μοναδικού πολιτισμικού περιβάλλοντος που κουβαλά.

Έτσι, η εφαρμογή της διαπολιτισμικής συμβουλευτικής στην πράξη θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις ακόλουθες αρχές: Πρώτον, όλοι οι εκπρόσωποι μιας διαφορετικής κουλτούρας έχουν το δικαίωμα να επωφεληθούν από την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών. Δεύτερον, η «κυρίαρχουσα» κουλτούρα είναι σε πολλά επίπεδα εχθρική για τα άτομα από διαφορετικές κουλτούρες. Τρίτον, οι σύμβουλοι που αναλαμβάνουν διαφορετικούς πελάτες είναι άκρως απαραίτητο να έχουν πλήρη γνώση του εθνοκεντρισμού και των στερεοτύπων τους και να μπορούν να δραστηρεύουν από τον «πολιτισμικό εγκλωβισμό» τους. Τέταρτον, η κοινωνική τάξη και το φύλο είναι δυο παράγοντες που αλληλεπιδρούν έντονα με την κουλτούρα και έχουν μεγάλη επιρροή στη συμβουλευτική διαδικασία.

Η διαπολιτισμική συμβουλευτική αναγνωρίζει σε μεγάλο βαθμό ότι ο πελάτης προσέρχεται στη διαδικασία επιβαρυνμένος με την ανάγκη να υπερκεράσει τις δυσκολίες και τα εμπόδια της καθημερινής του ζωής μέσα στη νέα κουλτούρα και ενδεχομένως η ίδια η συμβουλευτική διαδικασία να θεωρείται από αυτόν ένα μέρος αυτής της σκληρής πραγματικότητας.

Ο Leininger (D'Ardenne & Mahtani, 1989) επισημαίνει ότι η παροχή «διαπολιτισμικής βοήθειας» αφορά κυρίως στο ότι ο σύμβουλος οφείλει να χρησιμοποιεί τη διαπολιτισμική του γνώση και τις δεξιότητες του με τρόπο δημιουργικό, ώστε να βοηθήσει το διαπολιτισμικό πελάτη να επιβιώσει ικανοποιητικά μέσα σε ένα εξαιρετικά μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Οι Nathan & Hill (2006) τονίζουν ότι οι σύμβουλοι χρειάζεται να κατανοούν το ζήτημα της διαφορετικότητας προκειμένου να ασκήσουν συμβουλευτική με τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις επιδράσεις της πίεσης σε άτομα «μειονοτικών» ομάδων.

Η διαπολιτισμική συμβουλευτική είναι κυρίως μια τάση προσέγγισης και κατανόησης της πλουραλιστικής οπτικής του κόσμου. Στόχοι της διαπολιτισμικής συμβουλευτικής πρέπει να είναι:

1. Η αύξηση της κατανόησης των αναγκών των ατόμων που δεν είναι μέλη της κυρίαρχης κουλτούρας, καθώς και των δυσκολιών που ενδέχεται να αντιμετωπίζουν στην κυρίαρχη κουλτούρα, λαμβάνοντας υπόψη της τους πολιτικοκοινωνικούς παράγοντες που επηρεάζουν το μικρόκοσμό τους.
2. Η αύξηση της ευαισθησίας απέναντι στις πολιτισμικές διαφορές που υφίστανται σε θέματα κοινωνικής και συναισθηματικής φύσεως.
3. Η υποστήριξη ατόμων που ανήκουν σε θρησκευτικές και πολιτισμικές μειονότητες, ενισχύοντας την αυτοεκτίμησή τους, χωρίς απαραίτητα να θεωρείται ότι όλα τα άτομα που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες χαρακτηρίζονται από χαμηλή αυτοεκτίμηση και αρνητική αυτοεικόνα.
4. Να σταματήσει η διαφορά να θεωρείται ως πρόβλημα και έλλειμμα και να προχωρήσει σε μια αντίληψη της διαφοράς ως φυσικής, αναπόφευκτης, επιθυμητής κατάστασης που εμπλουτίζει την εμπειρία όσων εμπλέκονται και συσχετίζονται.
5. Η ανάπτυξη γνώσης για διαφορετικούς πολιτισμικούς τρόπους που μπορεί να δει κανείς τη σχέση μεταξύ εαυτού και άλλου, που να περιλαμβάνει μια θέση πιο κοινωνιοκεντρική, ευλύγιστη, ένα άνοιγμα στο να βλέπει κανείς άλλους τρόπους και αξίες, να θεωρεί άλλες κουλτούρες ως ισότιμους εναλλακτικούς τρόπους για την ανάγνωση της πραγματικότητας.
6. Να διευκολυνθεί το συμβουλευόμενο άτομο πέρα από στατικά πλαίσια αναφοράς, να οραματιστεί εναλλακτικές οπτικές του εαυτού, του άλλου και των κοινωνικών σχέσεων. Να μπορεί το άτομο πελάτης να μην κρίνεται με βάση τα όρια και τους κανόνες της κυρίαρχης κουλτούρας και με εθνοκεντρική οπτική, αλλά και να μην προκύπτουν άκριτα αυθαίρετες γενικεύσεις και στερεοτυπικές αντιλήψεις γι' αυτό, στο πλαίσιο της συνάντησης και σχέσης με το σύμβουλο.

Κύριες διαστάσεις του μοντέλου διαπολιτισμικής συμβουλευτικής συνοψίζονται στα εξής: α) αναγνωρίζει την ατομική μοναδική ταυτότητα όπως αυτή χρωματίζεται από προσωπικά αλλά και εθνικά χαρακτηριστικά της κουλτούρας στην οποία ανήκει ο πελάτης, β) διευρύνει το κλασσικό ρεπερτόριο δεξιοτήτων του συμβούλου-διευκολυντή-εκπαιδευτή, γ) καθορίζει στόχους και υιοθετεί στρατηγικές αντιμετώπισης προβλημάτων που αφορούν τον πελάτη λαμβάνοντας πάντα υπόψη την

πολιτισμική του διαφορετικότητα όπως αυτή απορρέει από τη φυλή, το φύλο, το έθνος και τον όποιο άλλο διαφορετικό προσανατολισμό το προσδιορίζει, και δ) τοποθετεί τη θεραπευτική σχέση με τον πελάτη-αποδέκτη της υπηρεσίας σε ευρύτερο επίπεδο, πέρα από τα όρια μιας ατομικιστικής προσέγγισης, θεωρώντας τον πελάτη περισσότερο μέρος ενός συγκεκριμένου κοινωνικοπολιτιστικού πλαισίου που διαμορφώνεται από σημαντικούς άλλους, κοινότητα, έθνος, φυλή και κουλτούρα..

Η διαπολιτισμική συμβουλευτική δίνει έμφαση στις εσωτερικές αλλά και εξωτερικές εμπειρίες του πελάτη. Οι Kareem και Littlewood (1992) υποστηρίζουν ότι και μόνο το γεγονός ότι ο σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος προέρχονται από διαφορετική κουλτούρα, είναι αρκετό για την ύπαρξη συνειδητών και ασυνειδητών προσδοκιών και υποθέσεων και από τις δυο πλευρές. Για να κατανοηθεί και να μπορεί να εμπεριέχεται, η συνολική εμπειρία του πελάτη, αυτές οι υποθέσεις και οι προσδοκίες πρέπει να διερευνώνται και να κατονομάζονται από πολύ νωρίς, στην αρχική φάση της διαδικασίας. Ο τρόπος με τον οποίο τα θέματα αυτά έρχονται στην επιφάνεια και συζητούνται είναι η ουσία της διαπολιτισμικής συμβουλευτικής. Για τη δημιουργία λοιπόν μιας σχέσης εμπιστοσύνης, όπου η πολιτισμική ταυτότητα, η κουλτούρα, και η διαφορετικότητα του πελάτη θα αντιμετωπίζεται με σεβασμό, διάθεση για κατανόηση και αποδοχή του ατόμου και της εμπειρίας του, είναι απαραίτητη η ευαισθητοποίηση και συνειδητοποίηση των «σιωπηλών» υποθέσεων του συμβούλου ως προς το διαφορετικό. Παράλληλα, είναι απαραίτητη η ανάπτυξη των δεξιοτήτων εκείνων και η απόκτηση γνώσης που θα τον καταστήσουν ικανό να δουλέψει σε ένα τέτοιο πλαίσιο.

Σε ένα πλαίσιο διαπολιτισμικής συνάντησης σύμβουλος και συμβουλευόμενος καλούνται να διαπραγματευτούν και να διαχειριστούν μια *μη οικεία* για τον καθένα ξεχωριστά πραγματικότητα. Ειδικότερα, για τον πολιτισμικά διαφορετικό πελάτη, ο οποίος έρχεται στη διαφορετική φιλοξενούσα κουλτούρα, τα πράγματα μπορεί να γίνουν πολύ δύσκολα, όταν εκ προοιμίου είναι υποχρεωμένος να επικοινωνήσει και να εκφράσει το θέμα που τον απασχολεί σε μια ξένη σ' αυτόν γλώσσα. Ο πελάτης έρχεται στο σύμβουλο - ο οποίος αντιπροσωπεύει γι' αυτόν μια μορφή εξουσίας - και *πρέπει* να μιλήσει στη γλώσσα του συμβούλου. Όσο κι αν έχει εξοικειωθεί μ' αυτήν, το συγκεκριμένο πλαίσιο στο οποίο καλείται αυτός να εκφραστεί και να γίνει κατανοητός, του δημιουργεί άγχος, ανασφάλεια και φόβο, παράγοντες που δρουν ανασταλτικά στην ευφράδεια και γλωσσική του άνεση. Γίνεται κατανοητό ότι σε ένα διαπολιτισμικό πλαίσιο συμβουλευτικής ο σύμβουλος θα πρέπει να είναι ενήμερος και σε ετοιμότητα να διαχειριστεί τα στοιχεία της ταυτότητας ενός πολιτισμικά διαφορετικού πελάτη, καθώς αυτά εμπλέκονται με τον έναν ή τον άλλο τρόπο στο πλαίσιο της συμβουλευτικής σχέσης και εργασίας. Τα στοιχεία που χρησιμοποιεί ο πελάτης ώστε να περιγράψει το *αίτημα* ή το θέμα που τον απασχολεί, ο τρόπος που θα στοχοθετήσει μαζί με το σύμβουλο ή όχι, και το πώς θα ορίσει τον τρόπο τελικών αποφάσεων και αλλαγών, ενδέχεται να φιλτράρονται και να κωδικοποιούνται ανάλογα, μέσα από τις διαστάσεις που αφορούν στο πώς αντιλαμβάνεται το *χωρόχρονο*, τις *αξίες*, την *πραγματικότητα*, όπως αυτές είναι μαθημένες στη δική του κουλτούρα. Παραδείγματα μπορεί να είναι το αν ο εαυτός ή η κοινότητα είναι κεντρικό ζητούμενο, αν οι αποφάσεις θεωρεί ότι κατευθύνονται από τον ίδιο ή από το πεπρωμένο, από άλλους ανθρώπους, ή γενικότερα από εξωτερικούς παράγοντες (εξωτερικό ή εσωτερικό κέντρο ελέγχου).

Ο σύμβουλος θα πρέπει να είναι σε θέση επιπλέον να δει το σύνολο των χαρακτηριστικών που σηματοδοτούν τη διαφορετική κουλτούρα του πελάτη, δηλαδή θα πρέπει να έχει πλήρη εικόνα των στοιχείων που ανήκουν τόσο στην *ορατή επιφάνεια του παγόβουνου* όσο και σε εκείνα στοιχειοθετούν την *κάτω από το νερό επιφάνεια του παγόβουνου* (βλ. σελ. 2). Η κρυμμένη επιφάνεια του παγόβουνου είναι η βάση για όσα είναι ορατά. Έτσι, αν αντιληφθεί κανείς τις αιτίες συμπεριφοράς ενός ατόμου, τότε ίσως να είναι σε θέση να προβλέψει και να κατανοήσει πώς το άτομο αυτό δρα ή αντιδρά σε διάφορες καταστάσεις. Ένας διαπολιτισμικά αποτελεσματικός σύμβουλος χρειάζεται να κατανοεί τους περιορισμούς αυτούς και να δίνει χρόνο στον πελάτη του να εκφραστεί και να προσεγγίζει τα θέματα με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους προκειμένου να τον διευκολύνει (βλ. και d'Ardenne & Mahtani, 1989).

Τα τρία πιο σημαντικά στοιχεία στη διαπολιτισμική συμβουλευτική είναι: η *γλώσσα*, η *διαδικασία της επικοινωνίας* και *θέματα «δύναμης»* - *δυναμικές εξουσίας* και *έλεγχου*. Η επικοινωνία είναι το κύριο εργαλείο σε κάθε συμβουλευτική σχέση. Ο ρόλος του συμβούλου είναι να κατανοήσει τι είναι αυτό που ο συμβουλευόμενος εκφράζει λεκτικά και εξωλεκτικά, συνειδητά και ασυνειδητά. Σε μια διαπολιτισμική κατάσταση είναι πολύ εύκολο να υπάρξει έδαφος για παρεξηγήσεις και λανθασμένη επικοινωνία, σε όλα τα επίπεδα (στο επίπεδο της γλώσσας, της γλώσσας του σώματος αλλά και των συναισθημάτων).

Ένα λεπτό θέμα στην μεταξύ συμβούλου και διαπολιτισμικού πελάτη επικοινωνία είναι και η *ρατσιστικά χρωματισμένη γλώσσα*. Η γλώσσα που χρησιμοποιεί ο σύμβουλος στην επικοινωνία του με ένα πολιτισμικά διαφορετικό πελάτη είναι καίριας σημασίας, καθώς αυτή με συνειδητό ή μη τρόπο αντανάκλα τις στάσεις και τις αντιλήψεις του συμβούλου για την "διαφορετική" κουλτούρα του πελάτη και μπορεί πολύ εύκολα να προδώσει το σύμβουλο, αν αυτός δεν αποδέχεται ειλικρινά τη διαφορετική από τη δική του κουλτούρα. Ο σύμβουλος χρειάζεται να είναι ενήμερος ότι μπορεί κάποιες λέξεις να διαφοροποιούνται ως προς τη σημασία τους μέσα στο χρόνο, καθώς γίνεται προσπάθεια να απαλλαγούν από προκαταλήψεις. Για παράδειγμα, οι λέξεις "νέγρος" ή "έγχρωμος", οι οποίες χρησιμοποιούνταν ευρέως μέχρι το 1960 όταν κάποιος απευθυνόταν σε άτομα της μαύρης φυλής, σήμερα θεωρούνται απαράδεκτες και έχουν εκλείψει. Το ίδιο συμβαίνει

και με όρους όπως: "ξένος", "μετανάστης", "εθνική μειονότητα", "ντόπιος", "ανικανότητα" οι οποίοι φαινομενικά μοιάζουν αβλαβείς, όμως διεγείρουν ισχυρά συναισθήματα σε ένα πολιτισμικά διαφορετικό άτομο (D'Ardenne & Mahtani, 1989).

Β. Δεξιότητες και Τεχνικές της Διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής

Η συμβουλευτική (κυρίως θεραπευτική αλλά και άλλων μορφών όπως επαγγελματικός προσανατολισμός, υποστηρικτική κ.τ.λ.) στηρίζεται στην ανάπτυξη μιας διαπροσωπικής σχέσης με τον πελάτη. Ο σύμβουλος καλείται να δημιουργήσει και να θεμελιώσει μια σχέση εμπιστοσύνης πάνω στην οποία θα στηριχθεί η οποιαδήποτε διερεύνηση συναισθημάτων, σκέψεων και επιλογών του πελάτη. Η δημιουργία μιας υγιούς συμβουλευτικής σχέσης, προϋποθέτει κάποιους ηθικούς όρους, απόκτηση δεξιοτήτων και εκμάθηση τεχνικών συμβουλευτικής παρέμβασης, καθώς και σωστή χρήση αυτών. Σε κάθε περίπτωση η *συμβουλευτική σχέση* αφορά τη συνάντηση και συνεργασία δυο ατόμων. Ο καθένας φέρνει στην σχέση τον εαυτό του, στοιχεία της προσωπικότητας του και της ιστορίας του που αναπόφευκτα χρωματίζουν την σχέση αυτή.

Ο *μεν πελάτης* καταθέτει τις σκέψεις, τα συναισθήματα, τις ανησυχίες και δυσκολίες του που όμως ποτέ δεν είναι ανεξάρτητα από εξωτερικούς παράγοντες, δεσμούς οικογένειας, κοινωνίας και πολιτισμού. Οι προσδοκίες, οι φόβοι και ελπίδες του πελάτη όσον αφορά την 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, τις ελπίδες και τα προσωπικά του όνειρα. Ο *σύμβουλος* από την πλευρά του συναντά τον πελάτη έχοντας ο ίδιος μια δική του ταυτότητα, τις δικές του αντιλήψεις, προσδοκίες και φόβους. Ο σύμβουλος χρησιμοποιεί τον «εαυτό» σαν το βασικό εργαλείο της δουλειάς του.

Σε μια διαπολιτισμική σχέση, η χρήση των κλασικών τεχνικών συμβουλευτικής δεν αλλάζει ουσιαστικά. Αυτό που αλλάζει είναι ο τρόπος με τον οποίο ο σύμβουλος συμπεριλαμβάνει την διαφορετικότητα του πελάτη. Ο τρόπος με τον οποίο το στοιχείο της διαφορετικής κουλτούρας αναγνωρίζεται, εσωκλείεται στη σχέση και αποτελεί ένα σημαντικό σημείο αναφοράς, δηλαδή ο τρόπος με τον οποίο ο σύμβουλος «ακούει» (λεκτικά και εξωλεκτικά) προσπαθώντας να καταλάβει τον πελάτη, το κοινωνικό και πολιτισμικό του πλαίσιο και τις συγκεκριμένες δυσκολίες του. Οι προϋποθέσεις για την δημιουργία μιας διαπολιτισμικής σχέσης, ξεκινάνε από τον σύμβουλο, από την δική του ευαισθητοποίηση, την αναγνώριση της σημασίας διερεύνησης των δικών του αξιών, κουλτούρας και εκπαίδευσης ως προς το διαφορετικό.

Οι Δεξιότητες Διαπολιτισμικής Επικοινωνίας εντάσσονται στην ειδικότερη κατηγορία των δεξιοτήτων κοινωνικής συμπεριφοράς, υπό την έννοια ότι αναφέρονται και αφορούν στον τρόπο που επιλέγουμε να σχετιστούμε ως δρώντα κοινωνικά Πρόσωπα, και όχι απλά να επικοινωνήσουμε το μήνυμά μας προς τον άλλον τελεολογικά, και άρα μονοσήμαντα. Παράλληλα, η κοινωνική συμπεριφορά είναι αποτέλεσμα γνωστικών και συγκινησιακών επιρροών και του εσωτερικού διαλόγου που αναπτύσσεται συνειδητά ή μη στο δρων Πρόσωπο.

Προκειμένου να ορίσουμε ποιες είναι αυτές οι δεξιότητες που αποκαλούμε *Διαπολιτισμικές* αναφέρουμε ότι, σύμφωνα με την Κορωναίου (2008) στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης της εργασιακής απασχόλησης, διαμορφώνεται ένα σύνολο δεξιοτήτων, γνώσεων, ικανοτήτων, προσόντων και στάσεων που απαιτούνται για τη σταδιοδρομία του ατόμου σε διακρατικό ή διεθνές επαγγελματικό επίπεδο (Κοντονή, 2004, Λεκάκη, 2004 στο Κορωναίου 2008). Πρόκειται για τις λεγόμενες **διακρατικές ικανότητες ή ευρωδεξιότητες (βασικά ευρωπαϊκά προσόντα)**, ή ακόμη τις λεγόμενες **διαπολιτισμικές δεξιότητες**, οι οποίες σχετίζονται με την πολιτική της ελεύθερης διακίνησης εργαζομένων μεταξύ των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Βεβαίως, ο αριθμός των Ευρωπαίων πολιτών που εργάζονται σε χώρες έξω από την πατρίδα τους είναι ακόμα μικρός, κυρίως εξαιτίας των πολιτισμικών και γλωσσικών φραγμών που εμποδίζουν το εργατικό δυναμικό να αναπτυχθεί σε διακρατικό επίπεδο. Σύμφωνα με τη Σιδηροπούλου (2001) (στο ο.π), τα διεθνή προσόντα διακρίνονται σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: *γλωσσική επάρκεια*, *διαπολιτισμική ικανότητα* (ικανότητα του ατόμου να αλληλεπιδρά με ανθρώπους διαφορετικής κουλτούρας), *διεθνή επαγγελματική ικανότητα* (αναφέρεται σε δεξιότητες που απαιτούνται για συγκεκριμένα επαγγέλματα). Το ποιες ακριβώς διακρατικές ικανότητες απαιτούνται δεν είναι εύκολο να ορισθεί. Σε ορισμένα κράτη-μέλη τα προσόντα αυτά θεωρούνται πολύ ουσιαστικά λόγω της σύνθεσης της οικονομίας, ενώ σε άλλα λιγότερο σημαντικά. Έτσι, οι διαπολιτισμικές δεξιότητες που το άτομο καλείται να αναπτύξει αναφέρονται και στα τρία αυτά επίπεδα.

Οι δεξιότητες και τεχνικές που θα πρέπει να αξιοποιήσει ο διαπολιτισμικός σύμβουλος για να δομήσει τη συμβουλευτική σχέση με τον πελάτη ουσιαστικά αντλούν από το ρεπερτόριο της κλασικής θεωρίας της συμβουλευτικής, με τη διαφορά ότι τροποποιούνται σε επίπεδο διαπολιτισμικής συνειδητοποίησης και έμφασης.

Α. Προσεκτική παρακολούθηση και ενεργητική ακρόαση

Ενεργητική ακρόαση είναι η ικανότητα του συμβούλου να «ακούει ενεργητικά». Εμπριέχει και προϋποθέτει έννοιες όπως επικέντρωση στο συμβουλευόμενο, αποδοχή, ενσυναίσθηση, διευκολυντικό περιβάλλον. Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο, ο σύμβουλος βοηθάει τον πελάτη να ξεδιπλώσει τις σκέψεις, τα συναισθήματα, τις ανησυχίες του και να τα οργανώσει σε ένα πρότυπο με σημασία. Η προσεκτική παρακολούθηση αφορά : στην οπτική επαφή πελάτη και συμβούλου, την παρατήρηση της λεκτικής και μη λεκτικής συμπεριφοράς του πελάτη (βλ. Μαλικιώση-Λοΐζου, 1996). Σε περιπτώσεις όπου η διαφορετικότητα και το πολιτισμικό στοιχείο εμπλέκονται σε μια συμβουλευτική σχέση, ο σύμβουλος βοηθάει τον πελάτη να

κατανοήσει την δυσκολία του, ακούγοντας τον ενεργητικά, λαμβάνοντας πάντα υπόψη του ιδιαίτερα τη διαφορετικότητα, το πλαίσιο – οικογενειακό, πολιτισμικό- το οποίο μπορεί να επηρεάζει τα συναισθήματα και τις σκέψεις του πελάτη (βλ. αναλυτικά και παρακάτω).

Β. Χρήση των ανοικτών και κλειστών ερωτήσεων

Ο τρόπος που ο σύμβουλος θα κάνει χρήση των ανοικτών και κλειστών ερωτήσεων χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή κατά τη διαπολιτισμική συνέντευξη καθώς εδώ ο σύμβουλος ενδέχεται να χρειάζεται να προσαρμόσει το ρυθμό και τις λεκτικές εκφράσεις που θα επιλέξει, στο ρυθμό και τη δυσκολία που ενδεχομένως αντιμετωπίζει ο διαφορετικός πελάτης με την κυρίαρχη κουλτούρα και γλώσσα. Είναι δεδομένο ότι οι ερωτήσεις του συμβούλου θα πρέπει στο πλαίσιο αυτό να είναι λεκτικά ουδέτερες και να μην αντανakλούν δικά του συναισθήματα, στερεότυπα και προκαταλήψεις.

Γ. Αντανakλάσεις συναισθήματος- Ενθάρρυνση, Παράφραση, Περίληψη

Ως γνωστόν, η αντανakλάση συναισθήματος λειτουργεί ενισχυτικά στη συμβουλευτική σχέση καθώς υποδηλώνει στον πελάτη ότι ο σύμβουλος έχει κατανοήσει σε βάθος τη δεδομένη κατάσταση και αίτημα του συμβουλευόμενου. Η κάθε είδους ενισχυτική προσπάθεια του συμβούλου καθώς και η όποια προσπάθεια ανατροφοδότησης των λεγομένων του πελάτη θα πρέπει να λαμβάνει προσεκτικά υπόψη την ιδιαιτερότητα της πολιτισμικής του ταυτότητας. Για παράδειγμα, συγκεκριμένο ρεπερτόριο συναισθημάτων έχει διαφορετική χροιά σε διαφορετικές κουλτούρες ή ο σύμβουλος ενδέχεται να θεωρεί ως δεδομένα κάποια συναισθήματα του πελάτη επηρεασμένος από δικά του στερεότυπα (πχ. τα άτομα με κινητική αναπηρία είναι μελαγχολικά).

Δ. Εστίαση

Ο διαπολιτισμικός σύμβουλος πρέπει να διατηρεί ισορροπία των παρεμβάσεων όσον αφορά στο ατομικό, οικογενειακό και πολιτισμικό πλαίσιο του πελάτη. Τα θέματα στα οποία θα επιλέξει να επικεντρώσει την προσοχή του πελάτη θα πρέπει να επιλεγούν προσεκτικά, λαμβάνοντας σοβαρά υπόψη το πώς τα θέματα αυτά γίνονται αντιληπτά στη δική του διαφορετική κουλτούρα. Θέματα όπως η υπακοή ή μη υπακοή στις απαιτήσεις των σημαντικών άλλων, ο τρόπος λήψης αποφάσεων, η αντίληψη του ηθικά πρέπειτος κα. μπορεί να είναι ζητήματα που χρωματίζονται ιδιαίτερα κάτω από το πρίσμα μιας δεδομένης κουλτούρας. Η δυσκολία κατανοείται σαν αποτέλεσμα όλων των παραπάνω παραμέτρων, και ο βασικός σκοπός είναι να βοηθήσουμε τον πελάτη να καταλάβει τον εαυτό του και την δυσκολία του σε σχέση με το πλαίσιο μέσα στο οποίο ζει, σκέφτεται και συνυπάρχει.

Η έννοια της *αποδοχής*, *ενσυναίσθησης* και *εμπαθητικής κατανόησης* αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της διαπολιτισμικής ικανότητας του συμβούλου. Αποδοχή σημαίνει ότι ο σύμβουλος αναγνωρίζει και αποδέχεται τις αξίες και τα θετικά στοιχεία του πελάτη ακόμα και αν ο ίδιος έχει διαφορετικές αξίες και αντιλήψεις στην ζωή του. Είναι αναπόσπαστο κομμάτι της εμπαθητικής κατανόησης- ενσυναίσθησης και μια έννοια βασική σε όλες τις μορφές συμβουλευτικής. Η εμπαθητική κατανόηση-ενσυναίσθηση είναι η ικανότητα εισχώρησης και κατανόησης στον κόσμο του αλλού και η ικανότητα επικοινωνίας αυτής της κατανόησης στον πελάτη. Είναι η ικανότητα να αισθανθούμε τον κόσμο μέσα από τα ματιά του συμβουλευόμενου. Συχνά περιγράφεται σαν να κάνουμε το ίδιο ταξίδι με τον πελάτη χωρίς όμως ποτέ να ξεχνάμε ότι το ταξίδι είναι δικό του και όχι δικό μας. Η ενσυναίσθηση είναι μια διαρκής διεργασία, ένας τρόπος να «είσαι» με τον πελάτη και όχι μια συγκεκριμένη τεχνική αντιμετώπισης. Δεν είναι ταύτιση με τον πελάτη, ούτε εκδήλωση συμπόνιας.

Για να επικοινωνήσει ο σύμβουλος την ενσυναίσθηση είναι αναγκαία τα εξής:

- ◆ Η ικανότητα να καταλαβαίνει τον άλλο όχι μόνο με την λογική αλλά και με το συναίσθημα.
- ◆ Η ικανότητα να βιώνει τον κόσμο με τα ματιά του συμβουλευόμενου.
- ◆ Η ικανότητα να επικοινωνεί στον συμβουλευόμενο αυτό το βίωμα με τέτοιο τρόπο ώστε να βοηθάει αμφοτέρους (τον ίδιο και το συμβουλευόμενο) να έχουν καθαρότερη εικόνα των πραγμάτων.
- ◆ Να έχει καθαρότητα των δικών του συναισθημάτων, αξιών, ώστε να μην μπερδεύει τον κόσμο του με αυτόν του πελάτη.
- ◆ Η λεκτική ικανότητα του συμβούλου να επικοινωνεί την ενσυναίσθηση
- ◆ Να μην προσπαθεί ο σύμβουλος να ταυτίσει τις εμπειρίες του με αυτές του πελάτη, αλλά να νιώθει τα συναισθήματα του πελάτη.

Σε μια διαπολιτισμική συμβουλευτική σχέση, ή σε μια σχέση όπου η διαφορετικότητα σε κάθε μορφή είναι σημαντικό στοιχείο της σχέσης, οι παραπάνω έννοιες είναι πολύ σημαντικές. Προσπαθούμε να καταλάβουμε άτομα, των οποίων οι εμπειρίες είναι διαφορετικές από τις δικές μας, ως προς το φύλο, την θρησκεία, την κουλτούρα. Σεβασμός και αποδοχή αυτής της διαφορετικότητας και διάθεση κατανόησης του διαφορετικού είναι μέρος της εμπαθητικής κατανόησης, αποδοχής και ενσυναίσθησης από την πλευρά του συμβούλου.

Οι Nathan & Hill (2006) προτείνουν τα παρακάτω για τη βελτίωση της ποιότητας της παροχής συμβουλευτικής σε ένα διαπολιτισμικό πλαίσιο: α. Προσεκτική παρατήρηση των περιορισμών που θέτει στο σύμβουλο το δικό του φύλο, πολιτισμικό υπόβαθρο και κοινωνική τάξη. β. Αποδοχή από πλευράς συμβούλου των συναισθημάτων θυμού και ματαίωσης τα οποία νιώθουν οι διαφορετικοί πελάτες και ότι αυτά συνήθως δεν προέρχονται από βαθύτερη ψυχοπαθολογία αλλά από το αίσθημα αδικίας που βιώνουν. γ. Ενημερότητα ότι τα άτομα που ανήκουν σε διαφορετική κουλτούρα και κυρίως σε

ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού συχνά έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση που οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι από τη μέρα που γεννήθηκαν δέχονται μηνύματα ότι είναι πολίτες δεύτερης κατηγορίας ή επειδή έχουν αντιμετωπίσει μεγάλο αριθμό απορρίψεων και συμπεριφορές ρατσισμού κάθε είδους. Στόχος του διαπολιτισμικού συμβούλου πρέπει να είναι η ενίσχυση της αυτοεκτίμησης και αυτοεικόνας των ατόμων αυτών. δ. Επίγνωση ότι σε ένα πλαίσιο διαπολιτισμικής συμβουλευτικής η λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία είναι εύκολο να παρερμηνευτούν και από τα δυο εμπλεκόμενα μέρη (σύμβουλο και συμβουλευόμενο).

Πιο συγκεκριμένα, οι **δεξιότητες** του διαπολιτισμικού συμβούλου συνοψίζονται στα εξής (Sue et al., 1995 in Feltham & Horton, 2000):

- Συνείδηση/ γνώση των υποθέσεων που ο σύμβουλος κάνει και φέρνει στην σχέση, που περιλαμβάνουν: την ικανότητα αντίληψης και γνώσης των προκαταλήψεων, στάσεων, στερεότυπων και προκαταλήψεων που μπορεί να έχει.
- Συνείδηση της δικής του πολιτισμικής ιστορίας και κουλτούρας καθώς και γνώση άλλων πολιτισμών.
- Γνώση των στοιχείων καταπίεσης και ρατσισμού που μπορεί να διαμορφώνουν το πλαίσιο μιας κουλτούρας και που με τη σειρά τους θα διαμορφώσουν το πλαίσιο εργασίας με τον πελάτη .
- Ικανότητα να λειτουργήσει ανάμεσα σε ποικίλες κουλτούρες.
- Διάθεση για πρόκληση και επαναπροσδιορισμό των δικών του ιδεών, αντιλήψεων και στάσεων όσον αφορά στα θέματα ρατσισμού φυλής, και κουλτούρας.
- Επαγγελματική δέσμευση σε μια ενεργητικά μη «διαχωριστική» πρακτική.
- Δεξιότητα να αισθάνεται άνετα και χαλαρά με τις διαφορές μεταξύ του ίδιου και του πελάτη όσον αφορά την φυλή, την εθνικότητα, την κουλτούρα και τα πιστεύω τους.
- Κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι παραπάνω διαφορές μπορεί να επηρεάζουν την δημιουργία της προσωπικότητας, τις επαγγελματικές επιλογές την συναισθηματική κατάσταση ή προβλήματα του πελάτη, τη συμπεριφορά που αφορά την αναζήτηση και αποδοχή βοήθειας και τον τρόπο με τον οποίο ορισμένες προσεγγίσεις μπορεί να ταιριάζουν ή όχι στο συγκεκριμένο άτομο.
- Συνείδηση των αρνητικών συναισθηματικών αντιδράσεων του όσον αφορά στις άλλες κουλτούρες ή στην διαφορετικότητα γενικότερα, οι οποίες μπορεί να αποβούν μοιραίες για την έκβαση μιας συνεργασίας, άλλα και για τους πελάτες σε μια συμβουλευτική σχέση.
- Αναγνώριση των ορίων της ικανότητας του και των δεξιοτήτων του.

Ειδικά σε ένα πλαίσιο διαπολιτισμικής συμβουλευτικής είναι κοινός τόπος οι *στιγμές αμηχανίας* μεταξύ συμβούλου και πολιτισμικά διαφορετικού πελάτη. Οι στιγμές αμηχανίας μπορούν να γίνουν κατανοητές με προσεκτική παρατήρηση :

- α. της συμπεριφοράς των δυο μερών (λεκτικής και μη λεκτικής)
- β. των προσδοκιών που η κάθε πλευρά διατηρεί για την άλλη καθώς και
- γ. των ορατών ή μη εμποδίων που υπεισέρχονται στην επικοινωνία τους.

Έχει ωστόσο παρατηρηθεί (Ericson& Schultz στο Pedersen& Ivey, 1993) ότι σε ένα πλαίσιο συμβουλευτικής όπου σύμβουλος και πελάτης προέρχονται από διαφορετικές κουλτούρες, οι στιγμές αμηχανίας μειώνονται σημαντικά όταν σύμβουλος και πελάτης μοιράζονται κάτι κοινό σε κάποια από τις διαστάσεις που οριοθετούν την διαφορετική πολιτισμική τους ταυτότητα πχ. ίδιο φύλο, ηλικία, τόπος κατοικίας, θρησκεία, τρόπος ζωής κα.

Γ. Προφίλ Διαπολιτισμικού Συμβούλου

Σύμφωνα με τον Wrenn (στο Pedersen& Ivey,1993) “αποτελεσματικός σύμβουλος σε ένα πλαίσιο διαπολιτισμικής συμβουλευτικής είναι εκείνος που έχει απόλυτα συνειδητοποιήσει τις δικές του πολιτισμικές προκαταλήψεις, καθώς και το δικό του πολιτισμικό “εγκλωβισμό” (cultural encapsulation) στο πλαίσιο αυτό”. Ένα άτομο που είναι πολιτισμικά “εγκλωβισμένο” λειτουργεί και συμπεριφέρεται ως εξής: αντικαθιστά την πραγματικότητα με στερεοτυπικές αντιλήψεις, αγνοεί ή υποβαθμίζει τις πολιτισμικές διαφορές που υφίστανται μεταξύ των ανθρώπων, είναι δογματικό, και βλέπει το άτομο μονοδιάστατα εξετάζοντας μια μόνο πολιτισμική μεταβλητή και παραβλέποντας τις άλλες (πχ. επικεντρώνεται στην εθνικότητα και παραβλέπει το φύλο ή τη θρησκεία ή την κοινωνικο-οικονομική κατάσταση ή το επάγγελμα).

Η διαπολιτισμική συμβουλευτική θα πρέπει να ακολουθεί τους παρακάτω βασικούς άξονες, προκειμένου να αποβεί αποτελεσματική τόσο για τον σύμβουλο όσο και για τον πελάτη (d'Ardenne & Mahtani,1989): α. *Εμπειρίες και πληροφορίες*, β. *Προσωπικές και άλλες πηγές – επιρροές*, γ. *Στάσεις και προσδοκίες*, δ. *Δεξιότητες* και ε. *Θέση ισχύος*. Με βάση τους άξονες αυτούς, διαμορφώνεται ένα σχετικό προφίλ, τόσο για τον σύμβουλο όσο και για τον συμβουλευόμενο. Αμέσως παρακάτω, περιγράφονται οι άξονες αυτοί για την πλευρά του συμβούλου, σκιαγραφώντας σε γενικές γραμμές το προφίλ του διαπολιτισμικού συμβούλου.

α. *Εμπειρίες και πληροφορίες*: Ο σύμβουλος, προτού έρθει σε επαφή με έναν πολιτισμικά διαφορετικό πελάτη χρειάζεται να λάβει υπόψην του τις δικές του διαπολιτισμικές εμπειρίες και πληροφορίες για τις διαφορετικές κουλτούρες, κατά πόσο απέκτησε αυτές τις πληροφορίες με άμεσο τρόπο (πχ. ταξίδι ή φιλία/ γνωριμία με κάποιον πολιτισμικά διαφορετικό) ή έμμεσο τρόπο (πχ. διάβασμα, μέσα μαζικής ενημέρωσης, πολυπολιτισμικό τόπο διαμονής), το ποσοστό της γνώσης του για την

κουλτούρα του πελάτη του, τις προσωπικές του εμπειρίες πολιτισμικών προκαταλήψεων και ρατσισμού, και τέλος, αν οι δικές του εμπειρίες και πληροφορίες θα είναι χρήσιμες στη συμβουλευτική διαδικασία.

Επιπλέον, ο διαπολιτισμικός σύμβουλος θα πρέπει να έχει τις εξής γνώσεις σχετικά με το πλαίσιο της κουλτούρας του πελάτη του ως προς:

1. Την έννοια του χρόνου: Για παράδειγμα, στο Μεξικό η άφιξη κάποιου στο ραντεβού του μιάμιση ώρα μετά από την καθορισμένη θεωρείται θεμιτή και μέσα στα πλαίσια της ώρας που είχε καθοριστεί. Για έναν Αμερικανό η καθυστέρηση μιάμιση ώρας θεωρείται μεγάλη αγένεια.
2. Τις σιωπές: Οι Ιαπωνέζοι εκτιμούν ιδιαίτερα τις σιωπές (απουσία λόγου, μουσικός τόνος) γιατί αυτές ταιριάζουν με τη βουδιστική παράδοση που πρεσβεύει την ηρεμία και τη γαλήνη. Γι' αυτό είναι πιο τυπικοί και όχι ιδιαίτερα ομιλητικοί και αποκαλυπτικοί όπως πχ. οι Αμερικάνοι.
3. Την έννοια του θανάτου: Στην Αγγλία η πρόπτωση συμπεριφορά είναι να μην κλάψουν οι συγγενείς του εκλιπόντος στην κηδεία, δηλώνοντας έτσι ότι είναι αρκετά δυνατοί και θα μπορέσουν να ξεπεράσουν την κρίση. Στην Ελλάδα εάν κάποιος δεν κλάψει στην κηδεία είναι σαν να δηλώνει αδιάφορος, ψυχρός ή σαν να μην αγαπούσε το νεκρό. Στην Ινδία τα λευκά ρούχα είναι ένδειξη έντονου πένθους, αντίθετα από τις Μεσογειακές χώρες που το μαύρο θεωρείται το απόλυτα πένθιμο χρώμα.
4. Την έκφραση συναισθημάτων: Οι μεσογειακοί λαοί εκφράζουν πιο εύκολα και ανοιχτά τα συναισθήματά τους, είναι δηλαδή περισσότερο διαχυτικοί, αυθόρμητοι και χειρονομούν πολύ. Αντίθετα, οι βόρειοι λαοί θεωρούνται πιο συγκρατημένοι και σπάνια δείχνουν ανοιχτά τα συναισθήματά τους ή χειρονομούν.
5. Την έμφαση σε διαφορετικές αξίες: Οι Έλληνες δίνουν μεγάλη σημασία στο φιλότιμο, την τιμιότητα, τη θέληση, την ικανότητα και τη δραστηριοποίηση. Οι Αμερικανοί θεωρούν σημαντικές την επιτυχία, τη δραστηριότητα, τη σκληρή δουλειά, ενώ οι Ινδοί την πειθαρχία, τη λεπτότητα, το κουράγιο, την τύχη και το άνοιγμα προς εμπειρίες. Οι Ιάπωνες εκτιμούν αντίστοιχα τον ενθουσιασμό, την πίστη, τη δικαιοσύνη, τη δραστηριότητα και την επιτυχία.

β. Προσωπικές και άλλες πηγές – επιρροές: Ο σύμβουλος χρειάζεται να αναπτύξει τις υπάρχουσες γνώσεις του σχετικά με την κουλτούρα του πελάτη του, αλλά και να διερευνήσει διεξοδικά τις δικές του πολιτισμικές απόψεις. Για το σκοπό αυτό μπορεί να βοηθηθεί από πηγές όπως:

- Η οικογένεια: Σημαντική πηγή πληροφοριών και εμπειριών για το σύμβουλο μπορεί να αποτελέσει ένας συγγενής που πιθανόν ανήκει σε άλλη κουλτούρα ή ένας μέλος της οικογένειας που έχει ταξιδέψει ή εργαστεί σε άλλη χώρα.
- Το κοινωνικό δίκτυο: Πολιτισμικά διαφορετικοί φίλοι ή γείτονες αλλά και δραστηριότητες τοπικού χαρακτήρα στην περιοχή που διαμένει ο σύμβουλος, μπορεί να αποβούν χρήσιμη πηγή πληροφοριών και εμπειριών προκειμένου να δουλέψει με έναν πολιτισμικά διαφορετικό πελάτη.
- Οι θρησκευτικές πηγές: Οι θρησκευτικές αντιλήψεις του συμβούλου παίζουν σημαντικό ρόλο καθώς με βάση αυτές μπορεί ο σύμβουλος να συνειδητοποιήσει κατά πόσο είναι διατεθειμένος ή όχι να είναι ανεκτικός και ευαίσθητος απέναντι σε έναν πολιτισμικά διαφορετικό πελάτη
- Η υγεία: Τυχόν θεραπείες που έχει ο σύμβουλος χρησιμοποιήσει (όπως βελονισμός, βότανα, γιόγκα) μπορούν να τον βοηθήσουν να δει κατά πόσο έχει αποκτήσει την κατάλληλη ενόραση για τη διαφορετική κουλτούρα.
- Πολιτικές πεποιθήσεις: Ο σύμβουλος χρειάζεται να σκεφτεί κατά πόσο οι δικές του πολιτικές πεποιθήσεις τον βοηθούν να δείχνει κατανόηση σε άλλες κουλτούρες.
- Εκπαίδευση: Η πρόσβαση του συμβούλου σε διαπολιτισμική εκπαίδευση και κατάρτιση μπορεί να είναι πολύ βοηθητική.
- Εργασία: Ο οργανισμός ή η υπηρεσία στην οποία εργάζεται ο σύμβουλος είναι σημαντικό να είναι διαπολιτισμικά ευαισθητοποιημένη, αλλά και να έχει ο σύμβουλος στη διάθεσή του διερμηνείς και διαπολιτισμικό υλικό.

γ. Στάσεις και προσδοκίες: Ο σύμβουλος που δουλεύει με έναν πολιτισμικά διαφορετικό πελάτη θα πρέπει να είναι σε ετοιμότητα να δει: με ποιόν τρόπο και σε τί βαθμό το δικό του πολιτισμικό ή φυλετικό υπόβαθρο επηρεάζει ή όχι τη στάση του απέναντι στον πελάτη, αν θεωρεί ή όχι την κουλτούρα του πελάτη ως αιτία για το παρόν πρόβλημα του πελάτη, αν θεωρεί ή όχι την κουλτούρα του πελάτη ως μέρος της λύσης για το παρόν πρόβλημα του πελάτη, αν μπορεί ή όχι να αποδεχτεί, να αναγνωρίσει και να κατανοήσει την κουλτούρα του πελάτη, αν οι δικές του προσδοκίες σχετικά με την κουλτούρα του πελάτη επηρεάζουν ή όχι το αποτέλεσμα της συμβουλευτικής διαδικασίας, αν οι δικές του πολιτισμικές προκαταλήψεις επιφορτίζουν ή όχι τη συμβουλευτική σχέση, και τέλος, αν κάποιες τυχόν δικές του προηγούμενες αρνητικές εμπειρίες σχετικά με την κουλτούρα του πελάτη επηρεάζουν τη συμβουλευτική σχέση,

δ. Δεξιότητες: Πέρα από τις βασικές δεξιότητες ενεργητικής ακρόασης, όπως περιγράφηκαν παραπάνω, που είναι απαραίτητο να διαθέτει ένας σύμβουλος για μια επιτυχή συμβουλευτική διαδικασία, είναι σημαντικό να διερευνήσει:

- την ικανότητα του να ακούει προσεκτικά και να αφομοιώνει την πληθώρα πληροφοριών που φέρνει ένας διαπολιτισμικά διαφορετικός πελάτης,
- την ικανότητά του να μιλά τη γλώσσα του πελάτη του,
- την ικανότητά του να αποφασίζει πότε χρειάζεται να χρησιμοποιεί διερμηνείς,

- τις μη λεκτικές ικανότητες που έχουν απήχηση στον πελάτη (χειρονομίες, προσφωνήσεις, γλώσσα του σώματος),
- την ικανότητά του να επικοινωνεί αποτελεσματικά με τον πελάτη του σε ένα διαπολιτισμικό πλαίσιο συμβουλευτικής,
- την ικανότητά του να χειρίζεται τις δυσκολίες του πελάτη του,
- την ικανότητά του να επικεντρώνεται σε συναισθήματα που εκφράζονται με διαφορετικό τρόπο, ξένο στη δική του κουλτούρα,
- την ικανότητά του να ερμηνεύει με ακρίβεια την έκφραση δυνατών συναισθημάτων όπως θυμός, φόβος ή λύπη, χωρίς να επηρεάζεται από τη δική του κουλτούρα,
- τη δεξιότητά του να διαπραγματεύεται θέματα που αποτελούν ταμπού στην κουλτούρα του πελάτη,
- τη δεξιότητά του να αναγνωρίζει και να χειρίζεται αποτελεσματικά τις φυλετικές ή πολιτισμικές προκαταλήψεις του πελάτη του,
- τη δεξιότητά του να συνειδητοποιεί τις δικές του φυλετικές ή πολιτισμικές προκαταλήψεις και με ποιό τρόπο αυτές επηρεάζουν τη στάση και τη συμπεριφορά του απέναντι στον πελάτη του,
- τη δεξιότητά του να χειριστεί αποτελεσματικά τους φόβους του πελάτη σχετικά με τη συμβουλευτική διαδικασία και το σύμβουλο, και
- τη δεξιότητά του να διατηρεί και να αναπτύσσει διαπολιτισμικές δεξιότητες

ε. *Θέση ισχύος*: Ο σύμβουλος βρίσκεται εκ των πραγμάτων σε θέση ισχύος έναντι του πελάτη. Σε ένα διαπολιτισμικό πλαίσιο η θέση αυτή περιπλέκεται ακόμη περισσότερο καθώς η μία κουλτούρα υπερισχύει της άλλης. Ο πελάτης αναπόφευκτα βλέπει το σύμβουλο ως κάτοχο περισσότερης γνώσης και δύναμης. Γι' αυτό, ο σύμβουλος είναι χρήσιμο: να έχει συναίσθηση της θέσης του και πώς αυτή γίνεται αντιληπτή από τον πελάτη, να αντιλαμβάνεται κατά πόσο το φύλο, η ηλικία του ή η κοινωνικο-οικονομική του κατάσταση μπορούν να επηρεάσουν την ισχύ του στα μάτια του πελάτη, και να γνωρίζει πώς γίνεται αντιληπτός ο ρόλος του συμβούλου κατά την κουλτούρα του πελάτη.

Σύμφωνα με τον McLeod (2007), ο διαπολιτισμικός σύμβουλος θα πρέπει να είναι σε θέση να εφαρμόσει ένα σχηματικό μοντέλο για το πώς είναι ο προσωπικός κόσμος του πελάτη και πώς αυτός διαμορφώνεται από την κουλτούρα του. Ωστόσο, θα πρέπει κανείς να είναι μετριοπαθής και ρεαλιστής ως προς το βαθμό που μπορεί να συμβεί αυτό, αφού η προσπάθεια προσέγγισης ενός διαφορετικού της κουλτούρας μας πελάτη είναι *μη εξαντλητική*. Ένας σημαντικός περιορισμός στη δουλειά με τον διαφορετικό πελάτη είναι ότι ο σύμβουλος παρατηρεί και αλληλεπιδρά με τον πελάτη έχοντας το πλεονέκτημα ότι αυτό συμβαίνει στο πλαίσιο της κουλτούρας του συμβούλου. Έτσι, θεωρείται ότι ο σύμβουλος θα πρέπει να είναι προσεκτικός και μετριοπαθής ως προς το βαθμό που μπορεί να ελπίζει ότι θα εισέλθει στην πολιτισμική πραγματικότητα του πελάτη του.

Βασικά θέματα της πολυπολιτισμικής ταυτότητας του πελάτη τα οποία ο σύμβουλος θα πρέπει να είναι σε ετοιμότητα να ερευνήσει αφορούν στα εξής (McLeod, 2007): *πώς νοείται η πραγματικότητα, ποια η αυτοαντίληψη του πελάτη, η αίσθηση της ηθικότητας και το κέντρο ελέγχου των γεγονότων της ζωής* (πχ. επιλογή ή πεπρωμένο;), η αντίληψη του χρόνου και η αίσθηση του περιβάλλοντος τόπου. Επιπλέον, ο διαπολιτισμικός σύμβουλος θα πρέπει να είναι σε θέση να παρατηρεί και να αξιολογεί: *τη μη λεκτική συμπεριφορά του πελάτη (βλεμματική επαφή, άγγιγμα, απόσταση, χειρονομία), τις κοινωνικές νόρμες συγγένειας* (πχ. ποια θεωρείται η σημαντικότερη σχέση και με τι συναισθήματα ή αντιλήψεις επενδύεται), *τις αντιλήψεις για τις σχέσεις των δυο φύλων, την έκφραση και ένταση του συναισθήματος και τις αντιλήψεις σχετικά με τη συμβουλευτική διαδικασία και το ρόλο του συμβούλου*.

Κατά τους Hofstede & Pedersen (2002), «διαπολιτισμική συνειδητοποίηση σημαίνει το να μπορείς να διακρίνεις το άμεσα παρατηρήσιμο από το ερμηνεύσιμο». Όλες οι αντιδράσεις μας εξαρτώνται άμεσα από τις προηγούμενες εμπειρίες μας και από την χώρα καταγωγής μας. Όταν είμαστε διαπολιτισμικά συνειδητοποιημένοι, δεν βιαζόμαστε να ερμηνεύσουμε μια συμπεριφορά που παρατηρούμε σε κάποιον που είναι διαφορετικός από εμάς, αλλά κρατάμε τις σκέψεις μας και αναβάλλουμε την ερμηνεία της συμπεριφοράς του μέχρι να γνωρίσουμε καλύτερα την κουλτούρα του, καθώς η δεδομένη συμπεριφορά του χρωματίζεται έντονα από αυτήν.

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

Ο σύμβουλος που 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 διαθέτει *διαπολιτισμική συνειδητοποίηση*: 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, και 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 θα πρέπει να διαθέτει διαπολιτισμικές δεξιότητες: να έχει την ικανότητα να μοιράζεται και να σέβεται την κοσμοαντίληψη του πελάτη του, να έχει αποκτήσει ένα ρεπερτόριο λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας κατάλληλο σε μια πληθώρα διαφορετικών πολιτισμικών πλαίσίων, να είναι ικανός να δέχεται και να στέλνει με ακριβή τρόπο λεκτικά και μη λεκτικά μηνύματα από και προς ανθρώπους προερχόμενους από διαφορετικές κουλτούρες, και να είναι ευέλικτος στην αλλαγή ή προσαρμογή του πλαισίου δουλειάς του προς όφελος του πολιτισμικά διαφορετικού πελάτη του.

Η Sue (Κρίβας, 1999) περιγράφει τον πολιτισμικά επιδέξιο σύμβουλο ως εξής: 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 αναγνωρίζει τους περιορισμούς των δυνατοτήτων και των ιδιαίτερων γνώσεών του, και 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.

Δ. Βιωματικές Ασκήσεις

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΣ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Α

Δραστηριότητα 3.Α.1: Οι φράσεις του συμβούλου

Σημειώστε δίπλα από κάθε φράση του συμβούλου Σωστό ή Λάθος, ανάλογα με το ποιά φράση θεωρείτε ως αποδεκτή και ποιά όχι σε μια διαδικασία διαπολιτισμικής συμβουλευτικής και συζητήστε στην ομάδα.

Σύμβουλος

1. Πώς σε αντιμετωπίζουν οι ντόπιοι; _____
2. Φαίνεται ότι η προσαρμογή για σένα σ' αυτό το καινούριο περιβάλλον είναι ιδιαίτερα δύσκολη. _____
3. Μίλησέ μου λίγο για το πώς αισθάνεσαι. _____
4. Το γεγονός ότι είσαι Αλβανός σε ενοχλεί; _____
5. Η δυσκολία σου εντοπίζεται στο να πλησιάσεις τα άλλα παιδιά του σχολείου και να κάνεις φίλους. _____
6. Γιατί δεν προσπαθείς να μιλάς λίγο πιο καθαρά; _____
7. Ακούγεται ότι έχεις την ανάγκη να πεις ανοιχτά στον εργοδότη σου αυτό που αισθάνεσαι. _____
8. Νομίζω ότι για έναν πρόσφυγα, η δουλειά που βρήκες είναι πολύ καλή. _____
9. Τί θα ήθελες να αλλάξει στην κατάσταση που βρίσκεσαι τώρα; _____
10. Με άλλους Αφρικανούς κάνεις παρέα; _____
11. Οι φυσιολογικοί άνθρωποι πώς σε αντιμετωπίζουν; _____
12. Το γεγονός ότι η οικογένειά σου είναι μακριά σε κάνει να αισθάνεσαι φόβο και ανασφάλεια. _____
13. Δεν πιστεύω ότι είναι και τόσο δύσκολα τα πράγματα τώρα που είσαι στην Ελλάδα! Εδώ όλα είναι πιο εύκολα! _____
14. Είναι σημαντικό να βρεις τη δύναμη να νικήσεις τις δυσκολίες. _____
15. Εδώ δεν είσαι στη χώρα σου. Γι' αυτό καλό είναι να ακούς προσεκτικά τί σου λέω! _____

Δραστηριότητα 3.Α.2: Το Διαπολιτισμικό Τεταρτημόριο (intercultural grid)

Το διαπολιτισμικό τεταρτημόριο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να εντοπίσουμε και να εξομαλύνουμε τις αντιφάσεις και την απόσταση που μπορεί να υφίσταται μεταξύ ατόμων ή ομάδων από διαφορετικές κουλτούρες.

Κατά το σχήμα αυτό η συμπεριφορά διαχωρίζεται από τις προσδοκίες και αναζητείται το «κοινό έδαφος» κυρίως σε ό,τι αφορά τις θετικές προσδοκίες που μοιράζονται τα δυο διαφορετικά μέρη εκατέρωθεν. Αυτό σημαίνει ότι δίνεται έμφαση σε ό,τι μοιάζει να ενώνει τις δυο μεριές και να απομακρύνεται ό,τι μοιάζει να οδηγεί σε διαφορά και αρνητικά, εχθρικά συναισθήματα.

Τα τέσσερα πλαίσια του τεταρτημόριου εκφράζουν αντίστοιχα την εκάστοτε σχέση ανάμεσα στα δυο μέρη ανάλογα με τη συμπεριφορά και τις προσδοκίες που έχουν ο ένας για τον άλλο:

Α: ΣΥΜΦΩΝΙΑ: τα άτομα έχουν παρόμοια συμπεριφορά και παρόμοιες θετικές προσδοκίες. Υπάρχει υψηλό επίπεδο συμβατότητας στις ερμηνείες που κάνει ο ένας για τον άλλο και θετικά συναισθήματα. Η μορφή της σχέσης αυτής χαρακτηρίζεται από συμφωνία και αρμονία καθώς και τα δυο μέρη επιδιώκουν τη φιλία.

Β: ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΑΝΤΙΘΕΣΗ: τα άτομα έχουν διαφορετική συμπεριφορά αλλά τρέφουν τις ίδιες θετικές προσδοκίες ο ένας για τον άλλο . Δηλαδή αν και τρέφουν κατά βάθος θετικά συναισθήματα, προσδοκούν φιλία και εμπιστοσύνη εκατέρωθεν και γενικά συμφωνούν μεταξύ τους, ωστόσο τείνουν να αντιλαμβάνονται και να ερμηνεύουν ο ένας τη συμπεριφορά του άλλου με βάση προσωπικά λαθεμένα κριτήρια και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να θεωρούν ο ένας τη συμπεριφορά του άλλου ως διαφορετική και ίσως εχθρική. Η σχέση μεταξύ των δυο μερών είναι αρκετά ασταθής και αμφίβολη και αν δεν καταφέρουν να ανακαλύψουν τα κοινά που έχουν θα αρχίσουν να κρίνουν αρνητικά ο ένας τον άλλο μόνο από την εκφραζόμενη συμπεριφορά. Αν το ένα από τα δυο μέρη έχει μεγαλύτερη ισχύ τότε είναι εύκολο να περάσουν στην κατάσταση που περιγράφεται στο Γ και μετά στο Δ.

Θεωρείται ότι εάν χαθεί το «κοινό έδαφος», δηλαδή οι κοινές θετικές προσδοκίες, τότε δεν έχει σημασία αν συμπεριφέρονται με παρόμοιο τρόπο γιατί η αρμονία στη σχέση δεν βρίσκει βάση να αναπτυχθεί. Μοναδική λύση αποτελεί ο άμεσος εντοπισμός και ανάδειξη του κοινού εδάφους ώστε να ελαττωθεί η εχθρική συμπεριφορά.

Γ: ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΤΙΘΕΣΗ: τα δυο μέρη έχουν την ίδια συμπεριφορά αλλά διαφορετικές προσδοκίες ο ένας για τον άλλο και τουλάχιστον ο ένας έχει αρνητικές προσδοκίες για τη σχέση μεταξύ τους. Η παρόμοια συμπεριφορά δίνει την εντύπωση αρμονίας και συμφωνίας αλλά οι κρυμμένες αντιθέσεις και αρνητικές προσδοκίες μπορεί να καταστρέψουν τη σχέση. Ενώ το ένα άτομο εξακολουθεί να περιμένει εμπιστοσύνη και φιλία, το άλλο παραμένει καχύποπτο και εχθρικό, παρόλο που και οι δυο έχουν εξωτερικά εκατέρωθεν φιλική συμπεριφορά. Αν τα άτομα ανακαλύψουν ότι η αιτία των αντιθέσεων τους είναι η διαφορετικότητα των προσδοκιών, τότε ίσως μπορέσουν να επιστρέψουν στο Β και να εξομαλύνουν την αυξανόμενη ένταση μεταξύ τους. Αν οι αντιθέσεις στις προσδοκίες τους αγνοηθούν ή δεν συνειδητοποιηθούν τότε η αντίθεση μεταξύ τους σταδιακά θα περάσει στο Δ.

Δ: ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ: τα δυο μέρη έχουν διαφορετικές ή/και αρνητικές προσδοκίες και παύουν να προσποιούνται ότι συμφωνούν. Έτσι, περνούν σε «εμπόλεμη κατάσταση», χάνοντας κάθε διάθεση συμφωνίας και σταματώντας κάθε προσπάθεια ανεύρεσης κοινού εδάφους, πλήρης απόσταση και κανένας κοινός τόπος επικοινωνίας με αποτέλεσμα την αποσύνδεση.

ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

	ΙΔΙΑ	ΔΙΑΦΕΡΕΤΙΚΗ	
Ίδιες & θετικές	Α ΣΥΜΦΩΝΙΑ	Β ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΑΝΤΙΘΕΣΗ	Π Ρ Ο Σ Δ Ο Κ Ι Ε Σ
Διαφορετικές & αρνητικές	Γ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΤΙΘΕΣΗ	Δ ΑΠΟΣΥΝΔΕΣΗ	

Σκεφτείτε μια περίπτωση στην οποία είχατε σύγκρουση με άτομο από το περιβάλλον σας που ανήκει σε μια διαφορετική κουλτούρα (οποιοδήποτε είδους) από τη δική σας και προσπαθήστε να περιγράψετε τη σύγκρουση και την έκβασή της με βάση το διαπολιτισμικό τεταρτημόριο.

Δραστηριότητα 3.Α.3: Παίξιμο ρόλων

Χωριστείτε σε ζευγάρια (σύμβουλος- συμβουλευόμενος) και πραγματοποιείτε παίξιμο ρόλων διάρκειας 10'.

Ως σύμβουλος είστε ο εαυτός σας και ασκείτε διαπολιτισμική συμβουλευτική.

Ως συμβουλευόμενος παίζετε ένα ρόλο. Διαλέξτε μια ιδιαιτερότητα ως προς την κουλτούρα (φυλετική, κοινωνικό-οικονομική, ειδική ανάγκη κτλ) και φέρετε την δυσκολία σας στο σύμβουλο. Το θέμα της συνεδρίας είναι δική σας επιλογή.

Δραστηριότητα 3.Δ.4: Το πλαίσιο αναφοράς του συμβούλου

Δίπλα από κάθε εναλλακτική πρόταση που δίνεται σαν συμβουλευτική παρέμβαση σημειώστε (Ε) ή (Δ), ανάλογα. Αν πιστεύετε ότι το άτομο που απαντάει (εναλλακτικές απαντήσεις) δείχνει να βλέπει τον κόσμο μέσα από τα μάτια του εξυπηρετούμενου (Ε) ή μέσα από τα δικά του μάτια (Δ).

1. Υπέρβαρος μαθητής προς τον δάσκαλο.

Μαθητής:

Μισώ όταν τα άλλα αγόρια με κοροϊδεύουν. Δεν καταλαβαίνουν ότι έχω κι εγώ συναισθήματα;

Δάσκαλος:

- 1) Μισείς τον τρόπο που σε πειράζουν και σε πληγώνουν. _____
- 2) Η αυτολύπηση δεν σε πάει πουθενά. Γιατί δεν αντιστέκεσαι περισσότερο; _____
- 3) Είσαι πληγωμένος και πολύ αναστατωμένος από τον τρόπο που σου φέρονται. _____
- 4) Μήπως είναι καιρός να κανείς και εσύ κάτι για αυτό; Αν έχανες λίγο βάρος; _____

2. Αλλοδαπός εργαζόμενος νεοδιόριστος στον προϊστάμενο του:

Εργαζόμενος:

Που να πάρει ο διάλογος! Η δουλειά είναι αρκετά δύσκολη από μόνη της χωρίς να χρειάζεται να δουλεύω μ'αυτόν τον τεμπέλη ρατσιστή.

Προϊστάμενος:

- 1) Νομίζω ότι για κάποιον σαν εσένα τα πράγματα θα είναι πάντα δύσκολα εδώ. _____
- 2) Η ζωή σου θα γινόταν ευκολότερη αν εργαζόταν περισσότερο και συμπεριφερόταν διαφορετικά σε εσένα. _____
- 3) Από πού κατάλαβες ότι είναι ρατσιστής; _____
- 4) Φαίνεται ότι η προσαρμογή για σένα σ'αυτό το καινούριο περιβάλλον είναι ιδιαίτερα δύσκολη. _____

3. Πελάτης στην κοινωνική λειτουργό:

Πελάτης:

Ανησυχώ αφάνταστα. Δεν μπορώ να κοιμηθώ τα βράδια και φοβάμαι για τα παιδιά. Είμαστε σε πολύ άσχημη οικονομική κατάσταση και ο άντρας μου το έχει ρίξει πάλι στο ποτό.

Κοινωνική λειτουργός:

- 1) Πολλοί άνθρωποι έχουν δυσκολίες αυτές τις μέρες. _____
- 2) Στεναχωριέσαι για τα χρήματα για τον άντρα σου και για τα παιδιά. _____
- 3) Καημένο πλάσμα έχεις πολλά στο κεφάλι σου. _____
- 4) Δεν νομίζετε ότι είναι ώρα να κάνετε κάτι για το πρόβλημα του ποτού; _____

4. Μαθητής στον Σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού:

Μαθητής:

Εγώ θέλω άλλα από την ζωή μου. Θέλω να γίνω κάποιος να σπουδάσω. Ο πατέρας μου θέλει να ακολουθήσω την δική του την δουλειά. Να ασχοληθώ και εγώ με τα μάρμαρα.

Σύμβουλος:

- 1) Γιατί δεν δοκιμάζεις την δουλειά του πατέρα σου; Μια χαρά δουλειά είναι. _____
- 2) Ναι ξέρω τι λες. Οι γονείς μπορεί να γίνουν πολύ πεισματάρηδες. _____
- 3) Πρέπει να κάνουμε πάντα αυτό που εμείς θέλουμε. Αυτό είναι και το πιο σωστό. _____
- 4) Φαίνεται να αισθάνεσαι πιεσμένος ανάμεσα στα δικά σου θέλω και σε αυτά του πατέρα σου. _____

5. Αλλοδαπός φοιτητής σε σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού:

Φοιτητής:

Έχω αντιμετωπίσει ένα σωρό δυσκολίες από τότε που έχω έρθει εδώ, δυσκολεύομαι να κάνω παρέες, μου λείπει η οικογένεια μου και αισθάνομαι ότι δεν θα τα καταφέρω να τελειώσω τις σπουδές μου.

Σύμβουλος:

- 1) Το γεγονός ότι η οικογένεια σου είναι μακριά σε κάνει να αισθάνεσαι φόβο και ανασφάλεια. _____
- 2) Δεν πιστεύω ότι στην Ελλάδα είναι τόσο δύσκολο να κανείς παρέες. Οι Έλληνες είναι πολύ ανοιχτοί. _____
- 3) Είναι σημαντικό να βρεις την δύναμη να τελειώσεις τις σπουδές σου. _____
- 4) Λες ότι ανησυχείς για τον αν θα τα βγάλεις πέρα με τις υποχρεώσεις του πανεπιστημίου, και επιπλέον υπάρχουν άλλοι παράγοντες όπως η νοσταλγία για τους δικούς σου και η δυσκολία να βρεις παρέες που κάνουν τα πράγματα ακόμα πιο δύσκολα για σένα. _____
- 5) Ακούγεσαι πολύ πιεσμένος, ανήσυχος και μόνος από τότε που ξεκίνησες τις σπουδές σου εδώ. _____

4. Αυτοδιερεύνηση και ενεργοποίηση διαπολιτισμικής συνείδησης του συμβούλου

Α. Ανάγκη για προσωπική ανάπτυξη και ενεργοποίηση διαπολιτισμικής συνείδησης του συμβούλου

Η δημιουργία και εγκαθίδρυση μιας «εργασιακής σχέσης» είναι στην καρδιά κάθε είδους συμβουλευτικής. Για τον λόγο αυτό είναι σημαντικό για τον σύμβουλο να ξέρει τι είναι αυτό που φέρνει από την δική του κουλτούρα και ιστορία σε αυτή την σχέση. Σε αντίθετη περίπτωση, που ο σύμβουλος δεν έχει γνώση και συναίσθηση των δικών του προκαταλήψεων και στερεότυπων απέναντι σε έναν πελάτη, του οποίου η κουλτούρα είναι διαφορετική, θα σχηματίσουν μια εικόνα για τον πελάτη που δεν θα στηρίζεται στο ποιος πραγματικά είναι ο πελάτης, αλλά στις προσωπικές αντιλήψεις και υποθέσεις του συμβούλου. Ο σύμβουλος πρέπει να έχει συνείδηση των δικών του στάσεων, προκαταλήψεων που σχετίζονται με την φυλή, το χρώμα, το διαφορετικό. Παράλληλα να έχει συνείδηση του πως αυτές οι στάσεις επηρεάζουν την συμπεριφορά του ως προς την διαφορετικότητα.

Ο σύμβουλος συναντά τον πελάτη έχοντας ο ίδιος μια δική του ταυτότητα, η οποία περιλαμβάνει αντιλήψεις, εμπειρίες, προσδοκίες, φόβους και συναισθήματα. Ο σύμβουλος χρησιμοποιεί τον «εαυτό» σαν το βασικό εργαλείο της δουλειάς του. Μέσα σε αυτά τα πλαίσια αναπτύσσεται η ανάγκη *προσωπικής ανάπτυξης* του συμβούλου που θεωρείται αναπόσπαστο κομμάτι της επαγγελματικής του ανάπτυξης και ευαισθητοποίησης (Frankland, 1995). Με τον όρο *Προσωπική Ανάπτυξη* εννοείται η διαδικασία εντοπισμού, διερεύνησης και αξιολόγησης των προσωπικών μας αναγκών, συναισθημάτων, σκέψεων, πεποιθήσεων, αξιών και περιορισμών κατά τη συμβουλευτική και θεραπευτική εργασία με πελάτες, διαφορετικούς ή μη. Η διαδικασία αυτή είναι αναγκαία γιατί συμβάλει στη μέγιστη βελτίωση της ικανότητάς μας να δουλεύουμε με τους πελάτες μας κατά τρόπο όχι μόνο ασφαλή και για τα δυο μέρη αλλά και κατά τρόπο αποτελεσματικό για τους πελάτες. Αφορά επίσης στο να βρίσκουμε τα «τυφλά» μας σημεία, τις άμυνες, τις αντιστάσεις και τις προκαταλήψεις μας, έτσι ώστε να συνοδεύουμε τους πελάτες στο δύσκολο και συχνά επίπονο ταξίδι τους με επιτυχία. Σε αντίθετη περίπτωση υπάρχει ο κίνδυνος να εμποδίσουμε ή να μπλοκάρουμε αυτό το ταξίδι, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις που οι πελάτες ρισκάρουν να εισχωρήσουν σε «περιοχές» που είναι τρομακτικές ή επίπονες για εμάς.

Αποτελεί σημαντική υποχρέωση του συμβούλου να νοιάζεται, να προσέχει και να περιφρουρεί τον εαυτό του και τις ανάγκες του. Αν ο εαυτός του συμβούλου είναι το σημαντικότερο ή και το μοναδικό εργαλείο της δουλειάς του (που είναι αληθές για τις περισσότερες προσεγγίσεις της συμβουλευτικής, όπου δίνεται περισσότερη έμφαση στην σχέση του συμβούλου με τον πελάτη), τότε αναμφίβολα είναι υποχρέωση του συμβούλου να αναπτύξει και να «διατηρήσει» τον εαυτό του, δηλαδή να εμπλακεί στη διαδικασία της προσωπικής ανάπτυξης. Εξίσου σημαντικό είναι για τον σύμβουλο να ξέρει τι είναι αυτό που φέρνει από την δική του κουλτούρα και ιστορία σε αυτή τη σχέση με τον πελάτη. Σε αντίθετη περίπτωση, που ο σύμβουλος δεν έχει γνώση και συναίσθηση των δικών του προκαταλήψεων και στερεότυπων απέναντι σε έναν «διαφορετικό» πελάτη, υπάρχει ο κίνδυνος να σχηματίσει μια εικόνα για τον πελάτη που δεν θα βασίζεται στο ποιος πραγματικά είναι ο πελάτης, αλλά στις δικές του αντιλήψεις και υποθέσεις και κατ'επέκταση συναισθηματικές προβολές. Η προσωπική ανάπτυξη περιλαμβάνει δηλαδή την υποχρέωση μας να ασχοληθούμε με τα προσωπικά μας «θέματα» που πιθανόν να αναστείλουν τη συμβουλευτική διαδικασία αλλά και την αποτελεσματική ενσυναίσθηση προς τον πελάτη.

Έτσι, στο πλαίσιο αναγκαιότητας αυτοδιερεύνησης ο διαπολιτισμικός σύμβουλος είναι απαραίτητο να ανακαλύψει:

- ❑ Προσωπικά κίνητρα στο να παρέχει βοήθεια
- ❑ Δύσκολα συναισθήματα προς τους «σημαντικούς άλλους» αλλά και προς τους «διαφορετικούς» αποδέκτες των υπηρεσιών του
- ❑ Αίσθηση προσωπικής αξίας – αυτοεκτίμησης
- ❑ Φόβοι – ανησυχίες - ανασφάλειες.
- ❑ Δυσάρεστα γεγονότα ζωής-Απώλειες-«παραγνωρισμένος» θρήνος
- ❑ Σεξουαλικότητα
- ❑ Προσωπικές ηθικές αξίες
- ❑ Ατομική κουλτούρα, πολιτισμό και αντίληψη άλλων πολιτισμικών ομάδων
- ❑ Φυλή και φυλετικές στάσεις
- ❑ Στερεότυπα και προκαταλήψεις
- ❑ Κοινωνικό status και στάσεις ως προς το δικό του κοινωνικό status αλλά και των άλλων
- ❑ Προσωπικές και επαγγελματικές προσδοκίες
- ❑ Τρόπος συμπεριφοράς όπως αυτός χρωματίζεται συνειδητά ή ασυνείδητα από τα δικά του στερεότυπα και αντιλήψεις για τον διαφορετικό αποδέκτη των υπηρεσιών του.
- ❑ Σιωπηλές και ανομολόγητες «υποθέσεις» για το διαφορετικό, οι οποίες ενδέχεται να επηρεάσουν και να αλλοιώσουν τελικά τον τρόπο αποδοχής και κατανόησης του διαφορετικού πελάτη του
- ❑ Προβολές και μηχανισμοί άμυνας που τυχόν χρησιμοποιεί κατά την επαφή με το διαφορετικό

Η **εποπτεία** θεωρείται κεντρική εκπαιδευτική εμπειρία στην εκπαίδευση του επαγγελματία συμβούλου, άμεσα συνδεδεμένη με την επαγγελματική του ανάπτυξη. Ο επόπτης, πρόσωπο με σημαντική κλινική εμπειρία, αναλαμβάνει στην ουσία έναν πολυδιάστατο ρόλο «μέντορα», καθοδηγητή, «ξεναγού» και αξιολογητή για τον εποπτευόμενο επαγγελματία, συμβάλλοντας τόσο στην εκπαιδευτική και επαγγελματική ανάπτυξη του δεύτερου, όσο και στην διαβεβαίωση της καλής και μέσα στα πλαίσια της δεοντολογίας πρακτικής με στόχο το συμφέρον του πελάτη-εξυπηρετούμενου. Κατά τον ορισμό του Hess (1980) συμβουλευτική ή κλινική εποπτεία είναι «η *δυναμική σχέση στην οποία ένα άτομο που λειτουργεί ως επόπτης διευκολύνει τον επαγγελματία να κατανοήσει και αν χρειάζεται να τροποποιήσει τις σκέψεις και τη συμπεριφορά του, έτσι ώστε ο δεύτερος να μπορεί να παράσχει αποτελεσματικές υπηρεσίες στους πελάτες του*»(Bongar & Beutler,1995). Η εποπτεία είναι η ευκαιρία να «ξεδιπλώσει» ο εποπτευόμενος τον τρόπο πρακτικής του με τον πελάτη μέσα σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον. Η εποπτεία μπορεί να λαμβάνει χώρα ατομικά ή ομαδικά.

Η προσωπική ανάπτυξη, η ατομική θεραπεία και η εποπτεία μπορούν να βοηθήσουν αποτελεσματικά στην πρόληψη του φαινομένου της *επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout)* του εργαζόμενου κυρίως με ευπαθείς ομάδες (Bor & Palmer,2002).

Για να εμπλακεί κάποιος σε αυτή την διαδικασία (προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης) απαραίτητα βήματα είναι: 1) ο *εντοπισμός των προσωπικών και επαγγελματικών αναγκών του*, 2) ο *εντοπισμός των μέσων που θα χρησιμοποιηθούν για να καλυφθούν αυτές οι ανάγκες*, καθώς και 3) η *ικανότητα να δείξει με κάποιο τρόπο την πρόοδο του σε αυτούς τους τομείς*.

Η έμφαση για το σύμβουλο σχετικά με τις παραπάνω έννοιες και τον ρόλο της προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης δίνεται στην διαδικασία *βελτίωσης* και όχι στο να φτάσει σε ένα συγκεκριμένο στάδιο αυτογνωσίας. Η παραπέρα γνώση και η καλύτερη κατανόηση του εαυτού μας είναι το πρώτο βήμα σε αυτή την διαδικασία. Για τη δημιουργία λοιπόν μιας σχέσης εμπιστοσύνης, όπου η πολυπολιτισμικότητα, η κουλτούρα, και η διαφορετικότητα του πελάτη θα αντιμετωπίζεται με σεβασμό, διάθεση για κατανόηση και αποδοχή του ατόμου και της εμπειρίας του, είναι απαραίτητη η ευαισθητοποίηση και συνειδητοποίηση των «*σιωπηλών*» *υποθέσεων* του συμβούλου ως προς το διαφορετικό. Παράλληλα, είναι απαραίτητη η ανάπτυξη των δεξιοτήτων εκείνων και η απόκτηση γνώσης που θα τον καταστήσουν ικανό να δουλέψει σε ένα τέτοιο πλαίσιο.

Το *περιεχόμενο* της εποπτείας αφορά κυρίως στις εξής θεματικές: α) στη θεραπευτική σχέση και συμβουλευτική διαδικασία με τον εξυπηρετούμενο –αποδέκτη των υπηρεσιών του εποπτευόμενου συμβούλου, β) στο αίτημα του πελάτη (ανάγκες του πελάτη) και πώς αυτό αντιμετωπίζεται μέσα στη συμβουλευτική διαδικασία από τον σύμβουλο (θεωρία, δεξιότητες του συμβούλου και χρησιμοποιούμενες τεχνικές), καθώς και γ) στο πλαίσιο αναφοράς και τα προσωπικά ζητήματα που φέρνει ασυνείδητα ο εποπτευόμενος κατά τη δουλειά του με τον πελάτη (βλ. παραπάνω).

Χαρακτηριστικά της «*καλής εποπτείας*» μεταξύ άλλων είναι: το υψηλό επίπεδο ενσυναίσθησης, ο σεβασμός, η γνησιότητα, η ευελιξία, η ενδιαφέρον, η στοχοθέτηση, οι κατάλληλες τεχνικές ανατροφοδότησης και η διδασκαλία. Φυσικά θεμελιώδης θεωρείται η συμβουλευτική σχέση μεταξύ επόπτη και εποπτευόμενου. Η «*κακή εποπτεία*» χαρακτηρίζεται από: αυταρχικό στυλ, επικριτική διάθεση, ακατάλληλη και αδέξια εισβολή σε προσωπικά ζητήματα του εποπτευόμενου, επίδειξη γνώσεων και έλλειψη ουσιαστικής υποστήριξης.

Σύμφωνα με τον Κώδικα Δεοντολογίας του Βρετανικού Συνδέσμου Συμβουλευτικής του 1992: «*οι σύμβουλοι πρέπει να παρακολουθούν ενεργά τα όρια των ικανοτήτων τους μέσω συμβουλευτικής εποπτείας/ συμβουλευτικής υποστήριξης και με την αναζήτηση απόψεων των πελατών/αποδεκτών και άλλων συμβούλων. Οι σύμβουλοι πρέπει να εργάζονται εντός των δικών τους συνειδητών ορίων...*» (Δημητρόπουλος, 1999).

Β. Βιωματικές Ασκήσεις

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΟ ΕΝΟΤΗΤΑΣ Α

Δραστηριότητα 4.Α.1: Η σχέση μου με το διαφορετικό

Σημειώστε για τα μέλη κάθε μιας από τις συγκεκριμένες ομάδες, με βάση τα αυθόρμητα συναισθήματα που νιώθετε γι'αυτές, αν θα ήταν για σας αποδεκτή ή όχι η παρακάτω σχέση.

Θα αποδεχόμουν έναν/μία :	Αλβανό/-ή	Τσιγγάνο/-α	Χρήστη	Μαύρο/-η	Κινέζο/-α	Άτομο με κινητική αναπηρία
Σε μια στενή συγγενική σχέση γάμου						
Σε μια στενή φιλία						
Σε μια ερωτική σχέση						

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (ΕΚΕΠ)
«Επιστημονικό υποστηρικτικό υλικό Σεμιναρίων Ευαισθητοποίησης στην Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική»

Ως συγγάτοικο						
Ως γείτονα στην ίδια οδό						
Ως συνάδελφο στο ίδιο γραφείο						
Ως πολίτη της χώρας μου						
Ως επισκέπτη της χώρας μου						

Δραστηριότητα 4.Α.2: Η Διαπολιτισμική μου Νοημοσύνη

Στον παρακάτω πίνακα σημειώστε σε κάθε χαρακτηριστικό διαπολιτισμικής νοημοσύνης πώς αξιολογείτε τον εαυτό σας.

Πώς βαθμολογείς τον εαυτό σου;	Χρειάζεται Βελτίωση	Δυνατό σημείο	Εξαιρετικά δυνατό σημείο
Ανοιχτό μυαλό			
Ευελιξία και ανοχή σε διαφορετικές απόψεις και συμπεριφορά			
Ικανότητα προσαρμογής της συμπεριφοράς σου			
Άνεση σε συνθήκες αβεβαιότητας			
Ικανότητα να εμπιστεύεσαι ακόμη κι όταν κάτι δεν είναι τόσο οικείο			
Ταπεινότητα/Μετριοφροσύνη			
Να σε έλκει η πρόκληση του νέου και διαφορετικού			
Εξωστρέφεια			
Δημιουργικότητα			
Τακτ			
Ικανότητα για λήψη απόφασης ακόμη και όταν δεν υπάρχουν τα γνωστά μέσα			
Τάση να δέχεσαι ως πρόκληση ότι οι απόψεις σου αμφισβητούνται			
Υπομονή όταν λείπει η αίσθηση του ελέγχου			
Ικανότητα διαχείρισης του άγχους σε νέες και άγνωστες καταστάσεις			
Ευαισθησία στις αποχρώσεις που έχει το διαφορετικό			
Σεβασμός για τους άλλους			
Προθυμία για αλλαγή του εαυτού σου και δίψα για νέα γνώση καθώς μεγαλώνεις (αντί να επιδιώκεις να αλλάξουν οι άλλοι για σένα)			
Ενσυναίσθηση			
Αίσθηση του χιούμορ			

Δραστηριότητα 4.Α.3: Δημόσιος και Ιδιωτικός Εαυτός

Σημειώστε ποιο από τα παρακάτω θέματα διαλέγετε να συζητάτε λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα και συζητήστε στην ομάδα.

Α. Ιδιωτικός: Εάν νιώθετε άνετα να συζητάτε αυτά τα θέματα μόνο με τον εαυτό σας και τους πολύ κοντινούς δικούς σας ανθρώπους.

Β. Δημόσιος: Εάν νιώθετε άνετα να συζητάτε αυτά τα θέματα γενικά με φίλους, γνωστούς, συναδέλφους, αγνώστους.

ΘΕΜΑΤΑ	ΙΔΙΩΤΙΚΑ	ΔΗΜΟΣΙΑ
Τις θρησκευτικές μου πεποιθήσεις και απόψεις		
Τις πολιτικές μου απόψεις		
Τις απόψεις μου γύρω από τις φυλετικές διαφορές		
Τις απόψεις μου για τα χρηστά ήθη		
Τα πράγματα που θεωρώ ότι ένα άτομο μπορεί να επιθυμεί		
Τα αγαπημένα μου φαγητά και αυτά που δεν μου αρέσουν		
Τις μουσικές μου προτιμήσεις		
Τα αγαπημένα μου θέματα να μελετώ		
Τις ταινίες και τα τηλεοπτικά προγράμματα που βλέπω		
Τις αγαπημένες μου κοινωνικές δραστηριότητες		
Τις δυνατότητές μου και τα προτερήματά μου στη δουλειά		
Τους επαγγελματικούς μου στόχους και σχέδια		
Τις δυσκολίες/προβλήματα που συναντώ ως εργαζόμενος		
Τα συναισθήματά μου για τους συνεργάτες μου στη δουλειά		
Την επαγγελματική μου ικανοποίηση ή απογοήτευση		
Πόσα λεφτά βγάζω σαν επαγγελματίας		
Πόσα λεφτά έχω στην άκρη ή αν έχω λεφτά		
Τις καταναλωτικές μου ανάγκες		
Τον τρόπο που διαχειρίζομαι τα οικονομικά		
Τη συνολική περιουσία μου		
Στοιχεία της προσωπικότητάς μου που δεν μου αρέσουν		
Τα συναισθήματα που δεν μπορώ να ελέγχω		
Γεγονότα που αφορούν τη σεξουαλική μου ζωή		
Πράγματα για τα οποία νιώθω ντροπή ή άβολα		
Πράγματα που με κάνουν να νιώθω περήφανος/η		
Τα συναισθήματά μου για το πρόσωπό μου		
Πως θα επιθυμούσα να είμαι		
Τα συναισθήματα μου για το σώμα μου		
Προηγούμενες ασθένειες και προβλήματα υγείας		
Τα συναισθήματά μου για τη σεξουαλική μου ικανότητα		
ΣΥΝΟΛΟ ΜΑΡΚΑΡΙΣΜΕΝΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ		

Δραστηριότητα 4.Α.4: Διερευνώντας τα τυφλά μου σημεία

Τόσο στην προσωπική όσο και στην επαγγελματική ανάπτυξη του συμβούλου υπεισέρχεται συχνά η ανάγκη να διερευνηθούν διάφορα «κομμάτια» του εαυτού, τα οποία παραμένουν «τυφλά».

Σημείωσε ποια από τα παρακάτω θέματα –«τυφλά σημεία» του εαυτού σου νιώθεις ότι χρειάζεται να διερευνήσεις περισσότερο σε μια διαδικασία προσωπικής ή επαγγελματικής ανάπτυξης.

ΤΥΦΛΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΟΥ ΕΑΥΤΟΥ ΜΟΥ	ΘΑ ΗΘΕΛΑ ΝΑ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΩ
Δυσάρεστα γεγονότα του παρελθόντος	
Μια σημαντική απώλεια	
Τους φόβους μου	
Τα εσωτερικά κίνητρα με τα οποία επέλεξα αυτή τη δουλειά	
Τις προσωπικές μου προσδοκίες	
Τη συμπεριφορά μου σε καταστάσεις κρίσης	
Την ανασφάλεια και τις ανησυχίες μου	
Τα συναισθήματα πένθους που κρύβω για ένα θέμα	
Τον αντίκτυπο που είχαν διάφορες αλλαγές που συνέβησαν στη ζωή μου	
Τα συναισθήματά μου σχετικά με ένα πρόβλημα υγείας που αντιμετωπίζω εγώ ή κάποιος δικός μου	
Τις σχέσεις μου με το άλλο φύλο	
Τη σχέση μου με τους γονείς μου	
Τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις μου	
Τη στάση μου απέναντι στο «διαφορετικό»	
Τις προσωπικές και επαγγελματικές μου αξίες	
Τις επαγγελματικές μου δεξιότητες	
Τη σεξουαλικότητά μου	
Το επίπεδο αυτοεκτίμησής μου	
Δύσκολα συναισθήματα προς σημαντικούς για μένα ανθρώπους	
Την κοινωνική μου τάξη και τη στάση μου απέναντι σ' αυτήν	
Την προοπτική να αποκτήσω κι άλλους προσωπικούς ρόλους (πχ. σύζυγος, γονιός, κα.) από αυτούς που κατέχω σήμερα	

1. Ποια από τα παραπάνω «τυφλά σημεία» που δήλωσες πιστεύεις ότι αφορούν άμεσα τη βελτίωσή σου ως άτομο;
2. Ποια από τα παραπάνω τυφλά σημεία που σημείωσες πιστεύεις ότι αφορούν άμεσα την αποτελεσματικότητά σου ως επαγγελματία;
3. Με ποιον τρόπο ή με τη βοήθεια τίνος πιστεύεις ότι μπορείς να διερευνήσεις το κάθε ένα από τα τυφλά σημεία σου;

5. Εκπαίδευση Ενηλίκων: Εκπαίδευση Ενηλίκων στην Ελλάδα στο πλαίσιο της Διά βίου μάθησης/ Θεωρητικές Κατευθύνσεις στην Εκπαίδευση Ενηλίκων

Α. Εκπαίδευση Ενηλίκων και Δια βίου μάθηση

Η εκπαίδευση, η συστηματική δηλαδή παροχή γνώσεων μέσα από έναν οργανωμένο φορέα, δεν αφορά μόνον στην πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση στη χώρα μας, ούτε μπορεί να περιοριστεί σύμφωνα με την ηλικία των ατόμων. Υπάρχει βέβαια η τυπική εκπαίδευση, που καλύπτει τις τρεις πρώτες βαθμίδες, αλλά μπορούν και άτομα ενήλικα να λάβουν περαιτέρω εκπαίδευση σε οποιαδήποτε στιγμή της ζωής τους, ανεξάρτητα από τις προηγούμενες γνώσεις που είχαν αποκτήσει.

Σύμφωνα με τον Alan Rogers (1999) η «εκπαίδευση» αποτελεί σχεδιασμένη μάθηση, που αποσκοπεί σε κάποιο συγκεκριμένο στόχο. Η έννοια της «σχεδιασμένης μάθησης» είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τον όρο «εκπαίδευση», διότι υποδηλώνει την παροχή οργανωμένων συνθηκών και συστηματικής υποστήριξης για μάθηση, με σκοπό την επίτευξη ορισμένων αποτελεσμάτων, και ορίζεται ως μια εκπαιδευτική διαδικασία στην οποία συμμετέχουν εκούσια οι εμπλεκόμενοι: ο εκπαιδευτής και οι εκπαιδευόμενοι.

Η «σχεδιασμένη μάθηση» περιλαμβάνει μία οργανωμένη σειρά μαθησιακών δραστηριοτήτων οι οποίες εμπεριέχουν κάποιο σκοπό. Σύμφωνα με τον Alan Rogers (1999), απαραίτητη προϋπόθεση της θεώρησης της «εκπαίδευσης» ως «σχεδιασμένης μάθησης» που αποσκοπεί κάπου, είναι η ύπαρξη ευρέων στόχων και πολλαπλών τρόπων σκέψεων και δράσης στην διαδικασία της κατάκτησης του προκαθορισμένου στόχου (γνώσεων και δεξιοτήτων) ή και ο επαναπροσδιορισμός ακόμη του ίδιου του στόχου. Πρόκειται, λοιπόν, για τη μέση οδό ανάμεσα στην «κατάρτιση», που υποδεικνύει στον εκπαιδευόμενο ως «ορθό» τον έναν και μοναδικό τρόπο δράσης, και την «καθοδήγηση» που υποδεικνύει ως «ορθό» τον ένα και μοναδικό τρόπο σκέψης. Βασική διαφορά ανάμεσα στην εκπαίδευση, στην «κατάρτιση» και την «καθοδήγηση» είναι η παροχή της δυνατότητας επιλογής ανάμεσα σε πολλούς τρόπους σκέψης και δράσης, και η ενθάρρυνση του αυτοπροσδιορισμού στην διαδικασία κατάκτησης του στόχου (Alan Rogers, 1999: 74).

Σκοπός της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι, σύμφωνα με τον Alan Rogers (1999), η εμπλοκή των εκπαιδευομένων σε μια αλληλουχία σχεδιασμένων μαθησιακών δραστηριοτήτων και η ταυτόχρονη κατάκτηση, μέσω της ενεργητικής μάθησης, νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, τις οποίες ο/ η εκπαιδευόμενος/ -η θα μπορέσει να εφαρμόσει και εκτός περιβάλλοντος σχεδιασμένης μάθησης.

Ο όρος «δια βίου μάθηση» είναι ευρύτερος όρος από τον όρο «εκπαίδευση ενηλίκων». Για μια αρχική και συνοπτική διάκριση των όρων σημειώνεται πως, ο μὲν πρώτος αναφέρεται στο ευρύτατο πεδίο δραστηριοτήτων μέσα από τις οποίες μαθαίνει ο άνθρωπος καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του, ο δε δεύτερος αναφέρεται στις σχεδιασμένες με συγκρότηση από κάποιο φορέα δραστηριότητες που απευθύνονται αποκλειστικά σε ενήλικες, και στις οποίες οι τελευταίοι συμμετέχουν συνειδητά για την επίτευξη συγκεκριμένου στόχου. Η διάκριση των όρων δηλαδή έγκειται αρχικά στη διαφορά μεταξύ των εννοιών μάθησης και εκπαίδευσης, αλλά και στο διαφορετικό ηλικιακό πληθυσμό τους. Επιπλέον, η εκπαίδευση ενηλίκων αποτελεί διακριτό θεσμικό και επιστημονικό πεδίο από την εκπαίδευση που παρέχεται σε ενήλικες στα πλαίσια της τυπικής εκπαίδευσης, υπηρετώντας διαφορετικούς στόχους και αναπτύσσοντας ειδική μεθοδολογία (Κόκκος, 2005:21-42).

Η μάθηση αποτελεί μια συνεχή διεργασία, έναν αέναο κύκλο δράσης και απόκτησης νέων εμπειριών, επεξεργασίας και διασύνδεσής τους με υπάρχουσες γνώσεις, από την οποία αντλούνται συμπεράσματα που υπαγορεύουν με τη σειρά τους νέες δράσεις (Kolb στο Κόκκος, 2005:24). Είναι γεγονός πως μαθαίνουμε μέσα από την καθημερινή εμπειρία, κατά την εκτέλεση ενός έργου, συζητώντας με έμπειρους συναδέλφους, παρατηρώντας μια δραστηριότητα, αλληλεπιδρώντας με άλλους. Όταν αυτά τα μαθησιακά επεισόδια δεν είναι εκ των προτέρων σχεδιασμένα από κάποιον φορέα και το άτομο που μαθαίνει δεν εμπλέκεται σε αυτά πάντοτε συνειδητά, κάνουμε λόγο για άτυπη μάθηση. Στην αντίθετη περίπτωση, όταν η μαθησιακή διαδικασία είναι διαρθρωμένη (από άποψη μαθησιακών στόχων, χρόνου μάθησης ή διδακτικής υποστήριξης) και οδηγεί σε πιστοποίηση, με συνειδητή συμμετοχή του μαθητευόμενου, κάνουμε λόγο για επίσημη μάθηση και εκπαίδευση (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2001:41-42).

Ακολουθώντας αυτό το σκεπτικό, η **δια βίου μάθηση** αναφέρεται σε κάθε μαθησιακή δραστηριότητα, άτυπη μάθηση ή εκπαίδευση, που αναλαμβάνεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής μας, με διευρυμένο ορίζοντα προοπτικής, που έχει ως αποτέλεσμα την απόκτηση αλλά και βελτίωση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων σε προσωπικό, πολιτικό, κοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο. Επισημαίνεται πως η χρήση του όρου μάθηση δίνει έμφαση στην κεντρική θέση του/ της μαθητευόμενου/ -της. Ο παραπάνω ορισμός της δια βίου μάθησης διατυπώθηκε στα πλαίσια των εργασιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στις Βρυξέλλες το 2001, διευρύνοντας προηγούμενο ορισμό από τη συνθήκη της Λισσαβόνας, η οποία έδινε ιδιαίτερη έμφαση στη διαμόρφωση μιας ευρωπαϊκής στρατηγικής για την κοινωνική ένταξη μέσω της απασχόλησης. Ο ευρύτερος ανθρωποκεντρικός χαρακτήρας της δια βίου μάθησης υπαγορεύτηκε από την αντίστοιχη διάσταση που υπαγόρευσε σχετικός ορισμός της Ουνέσκο (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2001:10-11, Βεργίδης, 2005:41-42).

Έχοντας υπόψη τη ρευστότητα των σύγχρονων πολιτισμικών, κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών, η ενεργοποίηση των ατόμων και ομάδων για ατομική και κοινωνική ανάπτυξη, η προώθηση της ενεργού συμμετοχής των πολιτών και η

αύξηση των δυνατοτήτων κοινωνικής ένταξης και απασχόλησης έχει ως βασικό σκελετό την εκπαίδευση ενηλίκων (Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων).

Η εκπαίδευση ενηλίκων αναδύθηκε στις αρχές του 20ού αιώνα μέσα από ένα πεδίο δραστηριοτήτων με κοινωνικο-πολιτικό και οικονομικό προσανατολισμό. Με πρωτοβουλίες τόσο διαφόρων οργανώσεων της κοινωνίας όσο και του κράτους, στοχεύει στην εξειδίκευση και την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού, με δράσεις όπως οι παρακάτω:

- Η καταπολέμηση του αναλφαριθμητισμού και η συμπλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης.
- Η παροχή συνεχιζόμενης κατάρτισης, η κατάρτιση και επιμόρφωση ειδικών ομάδων που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό, η υλοποίηση προγραμμάτων εκμάθησης της ελληνικής ως δεύτερης γλώσσας καθώς και εκπαίδευσης στον τομέα των νέων τεχνολογιών.
- Η εκπαίδευση και επιμόρφωση που αφορά σε θέματα πολιτισμού, υγείας και περιβάλλοντος καθώς και η ενημέρωση για θέματα κοινωνικά, πολιτιστικά και ευρωπαϊκά.
- Η ανοιχτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και η σύνδεση και συνεργασία με τα σύγχρονα συστήματα ανοιχτής και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.
- Η εκπαίδευση εκπαιδευτών ενηλίκων (Βεργίδης, 2005:59-70, Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων).

Με αφορμή την τελευταία δράση από τις παραπάνω, επισημαίνεται πως η εκπαίδευση ενηλίκων, προκειμένου να άρει τους περιορισμούς που θέτει το παραδοσιακό σύστημα εκπαίδευσης στην ολόπλευρη και συνεχιζόμενη ανάπτυξη της προσωπικότητας αλλά και στην κοινωνική βελτίωση, δίνει ουσιαστική έμφαση στην αξιοποίηση των προσωπικών ενδιαφερόντων και των δυνατοτήτων των εκπαιδευομένων μέσω του εμπνευστικού ρόλου του εκπαιδευτή. Η ιδιαίτερη μεθοδολογία που ακολουθείται απαιτεί την καλλιέργεια κριτικής στάσης από τον εκπαιδευόμενο, υποδηλώνοντας έτσι ότι κάθε πρόγραμμα ενήλικης μάθησης σέβεται τη βαθύτατη ανάγκη των ανθρώπων να κατανοούν την περιρρέουσα πραγματικότητα και θέτει στόχο να τους καθιστά ικανούς να εναρμονίζονται με τις εξελίξεις και τις απαιτήσεις της.

Ειδικότερα, επιδιώκονται οι κατωτέρω στόχοι:

A. Σε επίπεδο γνώσεων:

Οι εκπαιδευόμενοι/-ες θα είναι σε θέση γενικά :

- Να κατανοούν και να περιγράφουν τις βασικές αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων και των ζητημάτων που συνδέονται με αυτήν.
- Να προσδιορίζουν τις αρχές αποτελεσματικής επικοινωνίας με τους ενήλικους εκπαιδευόμενους και τη δημιουργική επίδραση της ομάδας.
- Να αναγνωρίζουν τη συμβολή της αξιολόγησης στη βελτίωση ανάπτυξης και διδασκαλίας ενός εκπαιδευτικού προγράμματος και των συντελεστών του.
- Να υιοθετήσουν φιλοσοφία δια βίου μάθησης, μέσω της ενημέρωσης και άσκησής τους σε νέες προσεγγίσεις και εφαρμογές στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων.

B. Σε επίπεδο ικανοτήτων :

Οι εκπαιδευόμενοι/-ες θα είναι σε θέση :

- Να εφαρμόζουν αποτελεσματικά τις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων
- Να εφαρμόζουν νέες τεχνικές
- Να βελτιώνουν συνεχώς τις ικανότητες που διαθέτουν, παρακολουθώντας και συμμετέχοντας στις εξελίξεις του πεδίου

Γ. Σε επίπεδο στάσεων και συμπεριφορών :

Οι εκπαιδευόμενοι/-ες :

- Θα αναγνωρίζουν τις ανάγκες των ενηλίκων εκπαιδευομένων και θα υποστηρίζουν με θετικό τρόπο την προσαρμογή τους στην εκπαίδευση.
- Θα εφαρμόζουν μεθοδολογία και τεχνικές εκπαίδευσης ενηλίκων, με σεβασμό στις ιδιαιτερότητες και τους ρυθμούς των ομάδων εκπαιδευομένων τους.
- Θα διευκολύνουν την επικοινωνία και θα ενθαρρύνουν την αλληλεπίδραση, προσφέροντας την πρώτη θέση στην μαθησιακή διαδικασία στην ομάδα των εκπαιδευομένων.
- Θα δέχονται και θα αξιοποιούν τη λειτουργία της αξιολόγησης, προς όφελος των ιδίων, των εκπαιδευομένων και του εκπαιδευτικού έργου συνολικά.
- Θα αναπτύξουν θετική στάση για τη δια βίου μάθηση, αναγνωρίζοντας τον αναπτυξιακό της χαρακτήρα.

Β. Η διαπολιτισμική διάσταση στην εκπαίδευση ενηλίκων

Στο ομότιτλο συνέδριο που είχε διοργανωθεί από το ΕΚΕΠΙΣ σε συνεργασία με τη ΓΕΣΕΕ στις 07/03/08 στην Αθήνα, ο Μάγος Κ. ξεκίνησε την εισήγησή του με θέμα «Εκπαιδύοντας τον διαπολιτισμικό εκπαιδευτή» διαβάζοντας ένα πραγματικό περιστατικό, που έγινε στο χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων (Σιμόπουλος, 2006): Σ' ένα πρόγραμμα διδασκαλίας ελληνικών σε ενήλικες μετανάστες, μια από τις εκπαιδευτριες, για ένα μεγάλο μέρος του μαθήματος, βομβάρδιζε τους εκπαιδευόμενους με λεξιλόγιο σχετικό με τη μόδα: Κολεξιόν, επίδειξη μόδας, μανεκέν, μοντέλα, δίαιτα αδυνατίσματος ήταν λέξεις που θεώρησε καλό να διδάξει η εκπαιδευτρια σε αρχάριους μαθητές της ελληνικής. Η ίδια, με αφορμή κείμενο που αφορούσε τα πρότυπα γυναικείας ομορφιάς, ρωτούσε τους εκπαιδευόμενους, μεταξύ των οποίων και τέσσερις Αφρικανές και ένας Αφρικανός, αν οι κοπέλες είναι πιο όμορφες άσπρες ή όταν έχουν μαυρίσει το καλοκαίρι. Οι εκπαιδευόμενες από την Αφρική στην αρχή χαμογελούσαν. Και η εκπαιδευτρια συνέχιζε τη διδασκαλία της εστιάζοντας πάντα στο θέμα των μανεκέν και των μοντέλων. Συνέχιζε κάνοντας ερωτήσεις του τύπου «Γνωρίζετε τη Naomi Campbell; Γνωρίζετε την Adriana Sklenarikova;»

Με τον τρόπο αυτό κύλησε μια ολόκληρη διδακτική ώρα ελληνικών σε μετανάστες, με την εκπαιδευτρια να μιλά για επιδείξεις μόδας και πρότυπα ομορφιάς, με κυρίαρχη τη σύγκριση του λευκού με το μαύρο. Στο τέλος της ώρας οι εκπαιδευόμενες απ' την Αφρική και όχι μόνο αυτές, είχαν σταματήσει να χαμογελούν. Στα πρόσωπά τους ήταν φανερή η αμηχανία. Αντίθετα, η ίδια αμηχανία δεν φαινόταν στο πρόσωπο της εκπαιδευτριας, που συνέχιζε το μάθημά της χωρίς να έχει πάρει είδηση τη δύσκολη κατάσταση που η ίδια είχε δημιουργήσει.

Τι συμβαίνει λοιπόν με την παραπάνω εκπαιδευτρια; Πρόκειται για μια τυπικά κακή εκπαιδευτρια; Για μια εκπαιδευτρια αδιάφορη για τους μαθητές της; Κρίνοντας απ' τις σπουδές της, είναι κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, από την εμπειρία της, έχει σημαντική προϋπηρεσία στον χώρο της διδασκαλίας ελληνικών σε μετανάστες, απ' την προετοιμασία που έχει κάνει για το μάθημά της, θα έλεγε κανείς πως όχι. Δεν πρόκειται για μια αδιάφορη εκπαιδευτρια. Θα μπορούσε όμως κανείς να ισχυριστεί, κρίνοντας πάντα από το συγκεκριμένο και μόνο περιστατικό, ότι πρόκειται για μια εκπαιδευτρια χωρίς «διαπολιτισμική ικανότητα».

Ο όρος διαπολιτισμική ικανότητα περιλαμβάνει το σύνολο των κοινωνικών δεξιοτήτων που επιτρέπει στα άτομα να αναγνωρίζουν και να αποδέχονται την ετερότητα και να διαχειρίζονται δημιουργικά τα διάφορα στοιχεία που συνδέονται μ' αυτήν. Η διαπολιτισμική ικανότητα συνδέεται με τις δεξιότητες των ατόμων να μπορούν να λειτουργήσουν με βάση νέους πολιτισμικούς κώδικες, να αναπροσαρμόζουν προηγούμενες απόψεις και στάσεις, να αναπτύσσουν καινούργιες στρατηγικές και γενικώς να αποσκοπούν στην ανάπτυξη μιας λειτουργικής επικοινωνίας με το σύνολο των ανθρώπων που έρχονται σε καθημερινή επαφή (Μάγος, 2005).

Παρόλο ότι συχνά συνδέουμε την διαπολιτισμική ικανότητα με την αποτελεσματική διαχείριση μόνο της εθνοπολιτισμικής ετερότητας, είναι σημαντικό να γνωρίζουμε ότι δεν αφορά αποκλειστικά αυτήν, αλλά αναφέρεται γενικότερα στην ικανότητα διαχείρισης της μεγάλης ποικιλίας ετεροτήτων, που χαρακτηρίζουν κάθε ανθρώπινη ομάδα, ακόμη και αν τα μέλη της έχουν κοινή εθνοπολιτισμική προέλευση. Το φύλο, η κοινωνική καταγωγή, η τοπική προέλευση, η εκπαίδευση, το επάγγελμα, ο τρόπος ζωής, οι καθημερινές συνήθειες και πολλές ακόμη, είναι διαστάσεις της ετερότητας, πέραν της εθνοπολιτισμικής, που παίζουν καθοριστικό ρόλο στην καθημερινή επικοινωνία και η διαχείρισή τους εντάσσεται στο πεδίο της διαπολιτισμικής ικανότητας.

Γενικεύοντας τον ορισμό της, οι (Byram, Nichols & Stevens, 2001) προσδιορίζουν την διαπολιτισμική ικανότητα ως ικανότητα διαχείρισης των διαφορών που προκύπτουν απ' την καθημερινή μεταβολή, δηλαδή, εντέλει, ως ικανότητα διαχείρισης του **αγνώστου**.

Ο/ η εκπαιδευτής/ -τρια που διαθέτει διαπολιτισμική ικανότητα χαρακτηρίζεται ως διαπολιτισμικός εκπαιδευτής/ -τρια. Σύμφωνα με τον Sergu (2004), ένας διαπολιτισμικός εκπαιδευτής κατέχει τρεις επιμέρους ικανότητες: *διαπολιτισμική ευαισθησία, διαπολιτισμική ενημερότητα και διαπολιτισμική επιδεξιότητα με την έννοια της λειτουργικής διαχείρισης της σχέσης με την ετερότητα*.

Αντίστοιχα ένας άλλος ερευνητής, ο Le Roux (2002), υποστηρίζει ότι ένας διαπολιτισμικός εκπαιδευτής σέβεται τα άτομα που προέρχονται από άλλους πολιτισμούς, έχει ενσυναίσθηση, είναι ανοικτός σε νέα μάθηση, είναι ευέλικτος, μπορεί να διακρίνει τις δικές του προκαταλήψεις και βλέπει τη διαφορετικότητα σαν ευκαιρία μάθησης.

Είναι προφανές ότι ένας διαπολιτισμικός εκπαιδευτής αμφισβητεί τη θεωρία του πολιτισμικού ελλείμματος (Gay, 2000), δηλαδή τη θεωρία που ιεραρχεί τους πολιτισμούς σε ανώτερους και κατώτερους και υποστηρίζει ότι τα άτομα που δεν ανήκουν στον κυρίαρχο πολιτισμό μεταφέρουν πολιτισμικό έλλειμμα. Ένας διαπολιτισμικός εκπαιδευτής δεν αρκείται στο να αμφισβητεί την παραπάνω θεωρία, αλλά διερευνά και με ποιο τρόπο η θεωρία αυτή έχει επηρεάσει τις αντιλήψεις του, όσον αφορά την ταυτότητα και την επίδοση των μαθητών του.

Ένας διαπολιτισμικός εκπαιδευτής αναγνωρίζει την αντίθεση μεταξύ της διαπολιτισμικής και της αφομοιωτικής προσέγγισης (Nieto, 2004). Δεν προσπαθεί να επιβάλλει στους άλλους την κυρίαρχη ταυτότητα, αλλά αποδέχεται και σέβεται το σύνολο των χαρακτηριστικών της ετερότητας και την ταυτότητα με την οποία ο κάθε άλλος επιθυμεί να αυτοπροσδιορίζεται.

Ένας διαπολιτισμικός εκπαιδευτής αναγνωρίζει επίσης τη σημαντική διαφορά μεταξύ της πολυπολιτισμικής και της διαπολιτισμικής προσέγγισης. Αντιμετωπίζει κριτικά την πολυπολιτισμική προσέγγιση, η οποία παραμένει συνήθως στην επιφανειακή και συχνά φολκlorική αντιμετώπιση των διαφορετικών πολιτισμών. Αντίθετα, προωθεί τις αξίες της διαπολιτισμικής, που εστιάζουν στην ισοτιμία, την κοινωνική δικαιοσύνη, την αμοιβαία αποδοχή και αλληλεπίδραση μεταξύ των διαφορετικών πολιτισμών, αλλά και των διαφορών που ενυπάρχουν μέσα στον ίδιο πολιτισμό (Banks and Banks, 2005).

Ένας διαπολιτισμικός εκπαιδευτής προωθεί μια εναλλακτική θεώρηση της πολιτισμικής ταυτότητας. Προσεγγίζει την πολιτισμική ταυτότητα ως ένα διαρκές γίνεσθαι και όχι ως ένα χρονικό και παγιωμένο χαρακτηριστικό της προσωπικότητας. Γνωρίζει ότι η διεργασία συγκρότησης της πολιτισμικής ταυτότητας είναι μια δυναμική διεργασία. Και ότι η διεργασία αυτή είναι ακόμη πιο δυναμική και μακροχρόνια σε εκείνους που βρίσκονται σ' αυτό που ονομάζεται «ενδιάμεση ζώνη» (Eleneş, 2003). Δηλαδή σ' αυτούς που ζουν ανάμεσα σε διαφορετικούς κόσμους και πολιτισμούς, όπως ισχύει χαρακτηριστικά για μετανάστες, μέλη μειονοτικών ομάδων και άλλους.

Ένας εκπαιδευτής που δε διαθέτει διαπολιτισμική ικανότητα, συνήθως δε λαμβάνει υπόψη την πολιτισμική ποικιλία που χαρακτηρίζει την ομάδα των εκπαιδευομένων. Δεν συνειδητοποιεί τις πολιτισμικές αναφορές που χρησιμοποιεί κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας του και οι οποίες συχνά είναι διαφορετικές από εκείνες των εκπαιδευομένων που απευθύνεται. Ιεραρχεί τη δική του εθνοπολιτισμική ταυτότητα, που σχεδόν πάντα είναι η κυρίαρχη, ως ανώτερη των υπολοίπων και συχνά κάνει διακρίσεις σε βάρος εκπαιδευομένων που προέρχονται από τη μη κυρίαρχη ομάδα. Ο Σιμόπουλος (2006) αναφέρει κάποιες απόψεις και στάσεις εκπαιδευτών χωρίς διαπολιτισμική ικανότητα, όπως τις αφηγούνται οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι τους:

Πρώτη αφήγηση: «Με ρώτησε η εκπαιδεύτρια «ξέρεις αγγλικά;» Λέω, «ξέρω». Μου ξαναλέει, «εσύ ξέρεις αγγλικά; Δηλαδή κανονικά αγγλικά. Ή μόνο ταν.. ταν.. ταν..» Και όταν της μίλησα αγγλικά, μου λέει «Εντάξει». Και την άλλη μέρα πάλι τα ίδια. «Εσύ ξέρεις αγγλικά; Ή περίπου αγγλικά;»»

Δεύτερη αφήγηση: «Πρώτη φορά όταν ήρθα στο μάθημα, μου λέει ο εκπαιδευτής. «Πήγαινε και φέρε την πράσινη κάρτα». Ευτυχώς την είχα στο αυτοκίνητο και του την έφερα. Κι όταν είπα ότι «Να, την είχα στο αυτοκίνητο», μου είπε «Μπα! Εσύ από το Πακιστάν κι έχεις κι αυτοκίνητο;» Σκέφθηκα ότι αισθάνεται πως είναι ο θεός και κανένας δεν υπάρχει σαν κι αυτόν».

Τρίτη αφήγηση: « «Μιλάγαμε για τι φρούτα έχει η κάθε χώρα. Και εγώ είπα για τα μανταρίνια. Αυτό είναι στην Αμπχαζία. Έχουν μανταρίνια. Κι όταν της το είπα, μου λέει «Καλά, κι εγώ στη Σουηδία είχα πάρει μπανάνες». Και της έλεγα ότι στην Αμπχαζία έχουμε σχεδόν όλα τα φρούτα που υπάρχουν εδώ στην Ελλάδα. Τρελαινόταν. Με ειρωνεύονταν».

Στα παραπάνω περιστατικά είναι φανερό η απαξίωση των πολιτισμών των εκπαιδευομένων και η ανάδειξη του κυρίαρχου πολιτισμού, του ελληνικού εν προκειμένω, ως ιεραρχικά ανώτερου και πολιτισμικά σημαντικότερου.

Σύμφωνα με τον Ogbu (1991), αν σ' ένα εκπαιδευτικό πλαίσιο προβάλλεται ο πολιτισμός της κυρίαρχης ομάδας και απορρίπτονται οι πολιτισμοί των μειονοτήτων ως κατώτεροι, δημιουργούνται στους μαθητές/τριες από τους πολιτισμούς αυτούς αισθήματα κατωτερότητας, αλλά και δυσπιστίας προς το εκπαιδευτικό και κοινωνικό σύστημα της χώρας που επιδιώκουν να ενταχθούν. Τα αισθήματα αυτά εύκολα ενδέχεται να οδηγήσουν σε μείωση της απόδοσης, διακοπή της εκπαίδευσης, αλλά και διαμόρφωση αντιδραστικών συμπεριφορών απέναντι στον κυρίαρχο πολιτισμό.

Είναι πλέον άμεση ανάγκη η διαπολιτισμική ικανότητα να αποτελέσει μια βασική ικανότητα των εκπαιδευτών. Όπως υποστηρίζει η Bender-Szianski (2000), η διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση δεν μπορεί να δημιουργηθεί από μόνη της, μέσω της απλής πολύ- πολιτισμικής συνύπαρξης. Αντίθετα, λέει η ίδια, πρόκειται για μια επίπονη και χωρίς τέλος διαδικασία ανάπτυξης που απαιτεί μια συστηματική μακροχρόνια και βαθιά εκπαίδευση. Μια τέτοια εκπαίδευση είναι απαραίτητη και για τους/ις εκπαιδευτές/τριες επαγγελματικής κατάρτισης. Δεν είναι αρκετό ο σύγχρονος εκπαιδευτής να εκπαιδευτεί προκειμένου μόνο να γνωρίζει και να χρησιμοποιεί εκπαιδευτικές τεχνικές που ανταποκρίνονται στα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων. Είναι απαραίτητο να εκπαιδευτεί για την απόκτηση διαπολιτισμικής ικανότητας, δηλαδή να μπορεί να διαχειριστεί λειτουργικά την ετερότητα, να αποκτήσει ενσυναίσθηση προς το διαφορετικό, να απορρίψει προηγούμενες στερεοτυπικές απόψεις και συμπεριφορές.

Η εκπαίδευση των εκπαιδευτών στην απόκτηση διαπολιτισμικής ικανότητας χρειάζεται να έχει μια έντονη βιωματική διάσταση. Μια και μέσα από μια τέτοια διάσταση μπορεί να γίνει σταδιακά δυνατή η αλλαγή προηγούμενων αρνητικών αντιλήψεων και στάσεων. Η εκπαίδευση των εκπαιδευτών είναι απαραίτητο να καλλιεργεί την υιοθέτηση πρακτικών αυτοπαρατήρησης και ενδοσκόπησης της καθημερινής εμπειρίας. Η ανάλυση της εμπειρίας και η ανάπτυξη κριτικού στοχασμού, αξιοποιώντας τις μεθόδους της μετασχηματίζουσας μάθησης (Mezirow και συν. 2007), μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευτές σταδιακά να αποκτήσουν το επιθυμητό προφίλ ενός πραγματικά διαπολιτισμικού εκπαιδευτή. Ενός εκπαιδευτή με κριτική σκέψη, ανοιχτού σε προβληματισμούς και αναζητήσεις, αλλαγές και αναθεωρήσεις. Ή, όπως με τον δικό του χαρακτηριστικό τρόπο προσδιόρισε τον επιθυμητό εκπαιδευτή ενηλίκων ένας μετανάστης εκπαιδευόμενος (Σιμόπουλος, 2006). «Ο εκπαιδευτής που θέλουμε, πρέπει να είναι ζωντανός, να μη πηγαίνει σαν τυφλός στο δρόμο, μόνο μπροστά. Να

μπορεί να κοιτάξει, να στρίψει, να γυρίσει πίσω. Αν πηγαίνει μόνο με βάση τις πινακίδες, τι επιτρέπεται και τι απαγορεύεται, αυτός είναι ρομπότ. Εμείς είμαστε ζωντανοί άνθρωποι και θέλουμε έναν ζωντανό εκπαιδευτή».

Η αφύπνιση και η καλλιέργεια της διαπολιτισμικής ικανότητας μπορεί να επιτευχθεί μέσα από το άνοιγμα σε νέες εμπειρίες (γνωστικές αλλά και βιώματα), σε σχέση με το διαφορετικό, μέσα από την εσωτερική αναζήτηση και τον αναστοχαστικό διάλογο που στήνει ο/η εκπαιδευτής/τρια καταρχήν με τον εαυτό του, μέσα από την παρακολούθηση εστιασμένων εκπαιδεύσεων, σαν την παρούσα, οι οποίες θέτουν το πλαίσιο ώστε να διαπραγματευτούν θέματα με αναφορά την ταυτότητα- ετερότητα, την πολιτισμική ποικιλία σε αντίστιξη με την εθνοπολιτισμική ταυτότητα, τη διαχείριση ομοιοτήτων και διαφορών (πολιτισμικός σχετικισμός και πολιτισμικός οικουμενισμός), την εξέταση της έννοιας του πολιτισμού, κυρίως στη βάση της αναπαραγωγής των ιεραρχικών σχέσεων και πως όλα τα προαναφερόμενα συμβάλλουν στη διαμόρφωση ενός νέου ενταξιακού συν- εκπαιδευτικού (inclusive) τοπίου στο σχεδιασμό και την υλοποίηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης- κατάρτισης ενηλίκων.

Γ. Βιωματικές Ασκήσεις

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Α

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 5.A.1. / ΟΔΗΓΙΕΣ

Επιλέξτε να συνεργαστείτε με κάποιον/α από την ομάδα σας που νιώθετε σχετικά άνετα αλλά που δεν τον/ην γνωρίζετε ακόμα τουλάχιστον καλά. Στη συνέχεια μοιραστείτε μεταξύ σας αρχικά τους ρόλους, ακροατή και ερωτώμενου (οι ρόλοι θα εναλλαχθούν μετά από το πρώτο δεκάλεπτο). Σας ζητείται να εστιάσετε στην εμπειρία του να είστε εκπαιδευόμενοι στην παρούσα εκπαίδευση και να διερευνήσετε σχετικές διαστάσεις αυτής της εμπειρίας όπως:

- Πως είναι για σας να συμμετέχετε από αυτόν το ρόλο σε αυτή την εκπαίδευση;
- Πως θα χαρακτηρίζατε τον εαυτό σας σαν εκπαιδευόμενο/η με κριτήρια: το αρχικό σας κίνητρο και ενδιαφέρον γι' αυτήν την εκπαίδευση; το βαθμό συμμετοχής σας στην εκπαιδευτική διαδικασία, τις σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στην ομάδα σας; Τη σχέση με τον/ην εκπαιδευτή/τρια σας; Την ανακάλυψη τυχόν νέων γνωστικών διαστάσεων; Την ανακάλυψη τυχόν νέων πλευρών του δυναμικού σας;
- Αν σας ζητούσαμε να ζωγραφίζατε μια εικόνα που θα αντιπροσώπευε την εμπειρία σας από το συγκεκριμένο ρόλο εδώ ποια θα ήταν αυτή περιγράψτε την.
- Με την ολοκλήρωση της παρουσία σας και πριν αντιστρέψετε τους ρόλους μπορείτε να ζητήσετε ανατροφοδότηση από το ζευγάρι σας σχετικά με το πώς του φαίνεστε ως εκπαιδευόμενος/η.
- Στη συνέχεια ακολουθείτε παρόμοια βήματα θέτοντας και εσείς με τη σειρά σας, σχετικές ερωτήσεις στο ζευγάρι σας
- Στο τέλος και με την ολοκλήρωση της άσκησης σε επίπεδο ζευγαριών συζητάτε όλοι μαζί στην ολομέλεια καταθέτοντας τρία σημεία που σας έκαναν εντύπωση από τη συζήτηση με το ταίρι σας.

ΜΕΣΑ-ΥΛΙΚΑ

Καρέκλες
Χαρτί- στυλό

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΥΠΟΕΝΟΤΗΤΑΣ Β

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 5.B.1 / ΟΔΗΓΙΕΣ

- Μοιράζεστε σε υποομάδες των 4-5 ατόμων
- Παίρνετε μία μεγάλη κόλλα χαρτί και βάζετε επικεφαλίδα ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ή ΤΙ ΔΕΝ ΠΡΕΠΕΙ (ανάλογα σε ποια υποομάδα έχετε ενταχθεί) όταν δουλεύουμε με ομάδες ενηλίκων
- Στη συνέχεια αξιοποιώντας την τεχνική καταιγισμός ιδεών (θα την εξετάσουμε αμέσως παρακάτω) καταγράφετε τις σχετικές σας ιδέες ως υποομάδα.
- Αφού ολοκληρώσετε την καταγραφή σας σκεφτείτε για λίγο ότι καλείστε ως εκπαιδευτές ενηλίκων να δουλέψετε με μια ομάδα πολιτισμικά διαφορετική (π.χ Πρόσφυγες, οικονομικοί μετανάστες, τσιγγάνους κ.α). Επιλέξτε με ποια. Θα άλλαζε κάτι από την καταγραφή σας αν η ομάδα των ενηλίκων που θα απευθυνόσασταν είχε άλλη σύνθεση από αυτή που θεωρούμε ως πλειονότητα; Αιτιολογείστε
- Στη συνέχεια στην ολομέλεια παρουσιάζετε τη δουλειά σας και προσπαθείτε να εντοπίσετε τα κοινά αλλά και διαφορετικά σημεία αυτών που καταγράφηκαν. Τι σκεφτήκατε εσείς που δεν το σκέφτηκαν οι άλλοι; Συνέβη και το ανάποδο; Υπάρχουν σημεία που παρουσιάστηκαν και δε συμφωνείτε; Την είπατε την άποψή σας στην ολομέλεια;
- Υπάρχει κάτι που μας έδειξε αυτή η άσκηση και τι;

ΜΕΣΑ-ΥΛΙΚΑ

Σελίδες λευκές Β4
Μαρκαδόροι
Πίνακας ανάρτησης των εργασιών
Καρέκλες- τραπέζια

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..
- Berry, J.W., et al. (1997). *Handbook of cross-cultural psychology*. Boston: Allyn and Bacon.
- Brislin, R. & Cusher, K. (1994). *Improving intercultural interactions. Modules for cross-cultural programmes*. Vol. 2, Sage Publ.
- Bongar, B. & Beutler, L.(1995). *Comprehensive Textbook of Psychotherapy. Theory & Practice*, Oxford University Press.
- Borders, D. (2001). *Counseling Supervision: a deliberate educational process*. Στο Locke, D., Myers, J. & Herr, E. (2001). *The Handbook of Counseling*, Sage Publications.
- Bor, S. & Palmer, St. (2002). *A beginner's guide to training in counseling & psychotherapy*. Sage Publ.
- Brown, S. D. & Lent, R. W. (2000). *Handbook of Counseling Psychology*. 3rd Ed. Wiley & Sons.
- Courtland, C. L., (2006). *Multicultural Issues in Counselling New Approaches to Diversit*. American Counselling Association, USA.
- Γεώργας, Δ. (1990). *Κοινωνική Ψυχολογία*. Τόμος Α'. Ελληνικά Γράμματα.
- Γεωργογιάννης, Π. (2007). *Διαπολιτισμική Κοινωνική Ψυχολογία και Έρευνα*. Τόμος 5.
- Γκαρή, Α. (1997). *Οι στάσεις: Πανεπιστημιακές σημειώσεις στο Τμήμα Φιλοσοφίας Παιδαγωγικής & Ψυχολογίας*.
- Γκόβαρης, Χ. (2001). *Εισαγωγή στη Διαπολιτισμική Εκπαίδευση*. Εκδόσεις Ατραπός.
- Γκότοβος, Αθ. (2002). *Εκπαίδευση και Ετερότητα. Ζητήματα Διαπολιτισμικής Παιδαγωγικής* .Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Culter, J. (2005). *The Cross-cultural communication trainer's manual*. Hants: Gower.
- D' Ardenne ,P. & Ahtani, A. (1989). *Transcultural Counseling in action*. Sage Publications.
- Derald Wing, S. & Sue, D. (2003). *Counselling the culturally diverse-Theory & practice*. 4th Ed., Wiley & Sons.
- Duijker, H. & Frijda, N. (1960). *National Character and national stereotypes*. Holland.
- Επιτροπή Ερευνών Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης (2008). *Κοινωνία & Ψυχική Υγεία Επιστημονική περιοδική έκδοση για θέματα Υγείας και Κοινωνικού Αποκλεισμού*. Απρίλιος-Τεύχος 7^ο-Θεματική ενότητα: Αναπηρία, Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση-Συνύπαρξη.
- Επιτροπή Ερευνών Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης (2008). *Κοινωνία & Ψυχική Υγεία Επιστημονική περιοδική έκδοση για θέματα Υγείας και Κοινωνικού Αποκλεισμού*. Ιούλιος-Τεύχος 8^ο-Θεματική ενότητα: Ο λόγος των αποκλεισμένων.
- Επιτροπή Ερευνών Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης (2007). *Κοινωνία & Ψυχική Υγεία Επιστημονική περιοδική έκδοση για θέματα Υγείας και Κοινωνικού Αποκλεισμού*. Ιούλιος-Τεύχος 4^ο-Θεματική ενότητα: Μετανάστευση και μετανάστες.
- Επιτροπή Ερευνών Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης (2006). *Κοινωνία & Ψυχική Υγεία Επιστημονική περιοδική έκδοση για θέματα Υγείας και Κοινωνικού Αποκλεισμού*. Οκτώβριος-Τεύχος 1^ο-Θεματική ενότητα: Κοινωνικός αποκλεισμός.
- Ζαϊμάκης, Γ. & Κανδυλάκη, Α. (2005). *Δίκτυα κοινωνικής προστασίας: μορφές παρέμβασης σε ευπαθείς ομάδες και σε πολυπολιτισμικές κοινότητες*. Ινστιτούτο Μεταναστευτικής Πολιτικής (ΙΜΕΠΟ).
- Ζωγραφάκης, Σ., Κόντης, Α & Μητράκος, Θ. (2009). *Τα βήματα των μεταναστών στην ελληνική οικονομία*. Ινστιτούτο Μεταναστευτικής Πολιτικής (ΙΜΕΠΟ).
- Friedlmeier, W., Chakkarath, P. & Schwarz, B. (2005). *Culture and human development- The importance of cross-cultural research to the social sciences*. Psychology press.
- Gerstein, L., Heppner, P, Aeqisdottir, S., Leung, Se-M. & Norsworthy, K. (2009). *International Handbook of Cross-cultural counselling.Cultural assumptions and practices worldwide*.
- Goldstein, S. (2008). *Cross-cultural explorations-Activities in culture and psychology*. 2nd edition. Pearson Education.
- Goodyear, R. & Guzzardo, C. (2000). *Psychotherapy supervision and training*. Στο Brown, S. & Lent, R. (2000). *Handbook of Counseling Psychology*. 3rd ed., Wiley, pp. 83-101.
- Gudykunst, W. B. (2003). *Cross-cultural and intercultural communication*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Gudykunst,W. B. (2004). *Bridging differences*. 4th edition. Sage Publications.
- Gudykunst, W. B. (2005). *Theorizing about intercultural communication*. Sage Publications.
- Hofstede, G. J., Hofstede, G. H. & Pedersen, P. (2002). *Exploring culture: exercises, stories and synthetic cultures*. Boston: Intercultural Press.
- Hogan-Garcia, M. (2007). *The four skills of cultural diversity competence: a process for understanding and practice*. Thomson Brooks/ Cole.
- Holloway, E. & Carroll, M.(1999). *Training Counselling Supervisors. Strategies, Methods and Techniques*. Sage Publications.
- Hooker, J. (2003). *Working across cultures*. Stanford:Stanford University press
- Ινστιτούτο Μεταναστευτικής Πολιτικής (2009). *Μεταναστευτική Πολιτική. Η Ευρωπαϊκή Εμπειρία*. Επιστημονικές εκδόσεις ΙΜΕΠΟ.
- Ινστιτούτο Μεταναστευτικής Πολιτικής (2008). *Μετανάστευση στην Ελλάδα:Εμπειρίες-Πολιτικές-Προοπτικές. Τόμος Β΄*. Επιστημονικές εκδόσεις ΙΜΕΠΟ.
- Ινστιτούτο Μεταναστευτικής Πολιτικής (2007). *Από τη μετανάστευση στην ενσωμάτωση. Τοπικές λύσεις σε μια παγκόσμια πρόκληση*.Επιστημονικές εκδόσεις ΙΜΕΠΟ.
- 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*. Ελληνικά Γράμματα.
- Ivey, A. E., Bradford-Ivey, M. B. & Simek-Morgan, L. (1980). *Counseling and Psychotherapy*. Chapter 9, 4th.ed., Allyn & Bacon.
- Ivey, A. E., Gluckstern, N. B. & Ivey, M. B. (1996). *Συμβουλευτική Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης*. Ελληνικά Γράμματα
- Ιωαννίδου-Johnson, A. (1998). *Προκατάληψη. Ποιός εγώ; Η δυναμική ανάμεσα στην προκατάληψη και την ψυχολογική ωριμότητα*. Ελληνικά Γράμματα.
- Jandt, F. (2004). *Intercultural communication- A global reader*. Sage Publications.
- Josien, M., Βαγιάτης, Γ. & Γιαννουλάς, Μ. (1995). *Η επικοινωνία μέσα και έξω από τον εργασιακό χώρο*. Ελληνικά Γράμματα.

- Καλαντζή-Αζίζι, Α., Ζώνιου-Σιδέρη, Α & Βλάχου, Α. (1996). *Προκαταλήψεις και Στερεότυπα. Δημιουργία και Αντιμετώπιση*. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.
- Κανακίδου, Ε. & Παπαγιάννη, Β. (1998). *Διαπολιτισμική Αγωγή*. Εκδόσεις. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Καπετανίδου, Μ. (2002). *Διαπολιτισμική Επικοινωνία: Διεθνής αναγκαιότητα και προοπτική για την εκπαίδευση: συμβουλευτική προσέγγιση- έρευνα*. Διδακτορική Διατριβή. Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Π.Μ.Σ. Τομέα Επιστημών Αγωγής.
- Κρίβας, Σ. (1999). Αξίες και ανάπτυξη για τη σταδιοδρομία μέσω διαπολιτισμικής συμβουλευτικής *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, Τεύχος 50 -51.
- Kim, Y. (2000). *Becoming intercultural and integrative theory of communication and cross-cultural adaptation*. Thousand Oaks: Sage publications.
- Kim, Y. & Gudykunst, W. (1998). *Theories in intercultural communication*. Sage publications.
- Κοίλιαρη, Α. (1997). *Ξένος στην Ελλάδα: μετανάστες, γλώσσα και κοινωνική ένταξη : στάσεις της ελληνικής κοινωνίας απέναντι στους μετανάστες ομιλητές*. Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής.
- Κοσμίδου-Hardy, X. (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.
- Κοσμίδου-Hardy, X. & Γαλανουδάκη-Ράπτη, Αθ. (1996). *Συμβουλευτική. Θεωρία και Πρακτική με ασκήσεις για την Ανάπτυξη Αυτογνωσίας και Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής*. Εκδόσεις Ασημάκης.
- Landis, P., Bennett & Bennett (2004). *Handbook of intercultural training*. Sage Publications.
- Lee, W. (1999). *An introduction to multicultural counseling*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Leyens, J.-P., Yzerbyt, V. & Schadron, G. (1994). *Stereotypes and social cognition*.
- Macrae, N., Stangor, C. & Hewstone, M. (1996). *Stereotypes and stereotyping*. NY.
- Matsumoto, D & Juang, L. (2004). *Culture and psychology*. 3rd ed. Thomson Wadsworth.
- McLeod, J. (2005). *Εισαγωγή στη Συμβουλευτική*. Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Mohamed, C. (2000). *Transcultural Therapy*. In: Feltham & Horton: *Handbook of Counseling and Psychotherapy*. Sage Publications.
- 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.
- Nelson-Jones, R. (2000). *Introduction to counselling skills. Text and activities*, Sage Publications.
- Παπαστυλιανού, Α. (2005). *Διαπολιτισμικές διαδρομές: παλιννόστηση και ψυχοκοινωνική προσαρμογή*. Ελληνικά Γράμματα.
- Πασσά, Ξ. & Σκλάβου, Κ. (2008). *Οδηγός Διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής*. Εκδ. Παπαζήση
- Parredondo, G. & Acciniega, G. M. (2008). *Readings on multicultural practice*. Sage Publications.
- Pedersen, P. (1997). *Culture-centered counselling interventions: striving for accuracy*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Pedersen, P., Draguns, J., Lonner, W. & Trimble, J. (2000). *Counseling across cultures*, 5th. Ed., Sage Publications.
- Pedersen, P. (2008). *Counseling across cultures*. Los Angeles; London: Sage Publications.
- Pedersen, P. & Ivey, A. (1993). *Culture-Centered Counseling and Interviewing Skills*. A practical guide. London.
- Pedersen, P., Crethar, H. C. & Carlson, J. (2008). *Inclusive cultural empathy: Making relationships central in counselling and psychotherapy*. London: American Psychological Association.
- Peterson, B. (2004). *Cultural intelligence: a guide to working with people from other cultures*. Maine: Intercultural Press.
- Pertini, A. (2005). *Διαπολιτισμικό Εργαστήριο: υποδοχή, επικοινωνία και αλληλεπίδραση σε πολυπολιτισμικό εκπαιδευτικό περιβάλλον*. Επιστημονική επιμέλεια: Χ. Γκόβαρης. Ατραπός.
- Ρήγα, Α. Β (1992). «Στερεότυπα». Λήμμα στο: *Παιδαγωγική Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια, Λεξικό: Τόμος 8, 4384-4386*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- 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. Ελληνικά Γράμματα.
- Shiraev, E. & Levy, D. (2007). *Cross-cultural psychology-Critical thinking and contemporary applications*. Bacon Publishisers.
- Σιδηροπούλου - Δημακάκου, Δ. (1993). Ισότητα των δύο φύλων. Θεωρία και πράξη στον επαγγελματικό προσανατολισμό. *Νέα Παιδεία* 71, 118-134.
- Σιμόπουλος, Γ. & Παθιάκη, Ε. (2006). *Χτίζοντας γέφυρες: "εμείς και οι "άλλοι" στην ίδια πόλη*. Υπουργείο Πολιτισμού.
- Singelis, T. (1998). *Teaching about culture, ethnicity & diversity: exercises and planned activities*. Thousand Oaks: Sage publications
- Smith, P. & Bond, M. H. (2005). *Διαπολιτισμική Κοινωνική Ψυχολογία*. Επιστημονική επιμέλεια Α. Παπαστυλιανού. Ελληνικά Γράμματα.
- Smith, P. & Bond, M. H. (1993). *Social psychology across cultures: analysis and perspectives*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Ting-Toomey, S. & Oetzel, J. (2001). *Managing intercultural conflict effectively*. SAGE
- Ting-Toomey, S. & Chang, L. (2005). *Understanding intercultural communication*. L.A.
- Turner, P., J. (1998). *Βιολογικό Φύλο, κοινωνικό φύλο και ταυτότητα του Εγώ*. Εξελικτική Ψυχολογία, 3, Ελληνικά Γράμματα.
- Χρυσόχου, Ξ. (2005). *Πολυπολιτισμική πραγματικότητα: οι κοινωνιοψυχολογικοί προσδιορισμοί της πολιτισμικής πολλαπλότητας*. Μετάφραση από τα αγγλικά: Φωτεινή Λέκκα, Ελληνικά Γράμματα.
- Warren, T. (2006). *Cross-cultural communication: perspectives in theory and practice*. New York: Baywood
- Wilkins, P. (1997). *Personal and professional Development for Counsellors*. Sage Publications.
- Wong, P. & Wong, L. (2006). *Handbook of multicultural perspectives on stress and coping*. NY Springer.

