**Πολυπολιτισμική συμβουλευτική επάρκεια: ιστορική εξέλιξη**

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

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

Ο κύριος κορμός της βιβλιογραφίας αναφορικά με την πολυπολιτισμική επάρκεια επικεντρώθηκε στους τρόπους και τις στρατηγικές με τις οποίες οι σύμβουλοι μπορεί να γίνουν πολυπολιτισμικά επαρκείς. Από τη δεκαετία του 80’ και μετά ξεκίνησαν να δημοσιεύονται και οι πρώτες έρευνες οι οποίες αναδείκνυαν τα απαραίτητα χαρακτηριστικά του/της πολυπολιτισμικά επαρκούς συμβούλου (Sue et al., 1982). Τα χαρακτηριστικά αυτά αναφέρονταν στις στάσεις, τις γνώσεις, τα προσωπικά πιστεύω και τις ικανότητες του/της συμβούλου και έδωσαν το έναυσμα για περαιτέρω διερεύνηση, η οποία συνεχίστηκε τις επόμενες δεκαετίες (π.x. Holcomb-McCoy, 2000 etc). Δέκα χρόνια αργότερα η γνώση αυτή ξεκίνησε να εφαρμόζεται σε πρακτικό επίπεδο τόσο στην εκπαίδευση όσο και στη συμβουλευτική διαδικασία, με στόχο την κατάρτιση των συμβούλων (Sue et al., 1992). Τα κυρίαρχα ζητήματα τα οποία διαπραγματεύεται η διεθνής βιβλιογραφία σχετικά με την πολυπολιτισμική επάρκεια είναι η αναγκαιότητά της, τα χαρακτηριστικά, οι διαστάσεις της, καθώς και η εκπαίδευση και εποπτεία των συμβούλων στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική.

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

Παραδείγματα ψυχομετρικών εργαλείων τα οποία δημιουργήθηκαν για τη μέτρηση της πολυπολιτισμικής επάρκειας είναι η κλίμακα Cross-cultural Counseling Inventory-Revised (La Framboise, Coleman & Hernandez, 1991), the Multicultural Counseling Inventor, the Multicultural Counseling Awareness Scale-Form B, the Multicultural Awareness-Knowledge-and-Skills Survey, καθώς και η κλίμακα Multicultural Counseling Competence and Training Survey (Holcomb- McCoy & Myers, 1999). Τα εργαλεία αυτά σε ένα γενικό επίπεδο, είναι κλίμακες εκτίμησης της πολυπολιτισμικής επάρκειας, ενώ περιλαμβάνουν παράγοντες αναφορικά με τις δεξιότητες, την επίγνωση, την πολυπολιτισμική ενσυναίσθηση, καθώς και τις κοινωνικοπολιτικές αντιλήψεις.

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

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

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

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

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

**Τα εμπόδια που προκύπτουν στη συμβουλευτική πολιτισμικά διαφοροποιημένων ατόμων**

Η συμβουλευτική αποτελεί μια διαδικασία διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης, επικοινωνίας και κοινωνικής επιρροής. Στην προηγούμενη ενότητα αναφέρθηκαν τα χαρακτηριστικά εκείνα και οι δεξιότητες, οι οποίες συμβάλλουν στην πολυπολιτισμική επάρκεια του/της συμβούλου αλλά και στην αποτελεσματικότητα της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής.

Ωστόσο κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας προκύπτουν διάφορα εμπόδια, τα οποία δυσχεραίνουν την εξέλιξή της, καθώς και τη σχέση συμβούλου και συμβουλευόμενου/ης, ειδικά όταν πρόκειται για την επικοινωνία μεταξύ ατόμων που προέρχονται από διαφορετικές εθνότητες και πολιτισμικά περιβάλλοντα. Αυτό μπορεί να αποτελέσει σοβαρότατο εμπόδιο, που μπορεί να οδηγήσει σε αποτυχία την όλη διαδικασία ή να περιορίσει σημαντικά την αποτελεσματικότητά της. Συνεπώς κάθε παρέμβαση πολιτισμικά κατάλληλη και χρήσιμη για τον/την συμβουλευόμενο/η προϋποθέτει ότι ο/η σύμβουλος γνωρίζει και έχει συνείδηση των υπαρχόντων πολιτισμικών διαφοροποιήσεων και προκαταλήψεων ή τουλάχιστον έχει επίγνωση ότι αυτές υπάρχουν, έστω και αν δεν τις γνωρίζει (Smith, Peck & Mc Govern, 2012 ۰Tucker & Herman, 2007 ۰Vogel, Wester & Larson, 2007۰ West, 2007۰ Young, 2001).

Ορισμένα από τα εμπόδια τα οποία προκύπτουν στη συμβουλευτική διαδικασία μεταξύ του/της συμβούλου και του/της συμβουλευόμενου/ης, ο/η οποίος/α προέρχεται από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο είναι η γλώσσα, η μη λεκτική έκφραση και οι πολιτισμικά απαγορευμένες συμπεριφορές και συναισθήματα, η έννοια της αυτοαποκάλυψης και ενδοσκόπησης, το σχεσιακό σύστημα, η αντίληψη του χρόνου, το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο, η διαφορετική αντίληψη του χρόνου και της πραγματικότητας, η αίσθηση του εαυτού και η εστίαση στην ατομικότητα, η δυϊστική σε αντίθεση με την ολιστική αντίληψη, καθώς και το φαινόμενο του επιπολιτισμού (Smith, Peck & Mc Govern, 2012۰ Tucker & Herman, 2007۰ Vogel, Wester & Larson, 2007۰ West, 2007۰ Young, 2001Sue & Sue, 1999.).

**Γλώσσα και λεκτική έκφραση**

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

Άτομα που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες και στερούνται εκπαιδευτικών ευκαιριών και δεξιοτήτων, δεν ωφελούνται το ίδιο από τη συμβουλευτική διαδικασία. Πολλές φορές μάλιστα ο λόγος τους τείνει να είναι λακωνικός και κοφτός, με αποτέλεσμα οι σύμβουλοι να αποδίδουν στα άτομα αυτά λανθασμένα χαρακτηριστικά και κίνητρα. Αυτό εξηγεί ίσως καλύτερα το γεγονός ότι η σχετική ομοιότητα στη γλώσσα και την εθνότητα καταγωγής αποτελούν δύο από τους καλύτερους δείκτες για την πρόβλεψη της διάρκειας, της έκβασης αλλά και της ίδιας της συμμετοχής στη συμβουλευτική διαδικασία (Ferrara, 2002).

Στην Ελλάδα στην πλειοψηφία τους τα άτομα που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες μιλούν μια ξένη γλώσσα και αυτή συνήθως είναι τα αγγλικά. Τα αγγλικά όμως δεν είναι η μητρική γλώσσα ούτε των ίδιων ούτε και του συμβούλου, με αποτέλεσμα συχνά να υπάρχουν παρερμηνείες και γενικά προβλήματα επικοινωνίας που θα πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη από το/τη σύμβουλο (Κλεφτάρας, 2003). Στην περίπτωση που οι συμβουλευόμενοι/ες θα πρέπει να εκφραστούν σε μία γλώσσα με την οποία δεν είναι εξοικειωμένοι, οι Ivey, Ivey και Simek-Morgan (1997) θεωρούν ότι είναι σημαντικό να ενθαρρυνθούν να μιλήσουν για τα θέματα και συναισθήματα που τους απασχολούν στη δική τους γλώσσα, έστω και αν ο/η σύμβουλος δεν καταλαβαίνει και στη συνέχεια να μεταφράσουν τις σκέψεις τους στο/στη σύμβουλο. Είναι πιο εύκολο για τους/τις συμβουλευόμενος/ες να έρθουν σε επαφή με τα βαθύτερα συναισθήματά τους, όταν εκφράζονται στη γλώσσα τους, γεγονός που δίνει ανεκτίμητες μη λεκτικές πληροφορίες στο/στη σύμβουλο και βελτιώνει σημαντικά την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης (Ramos-Sanchez, 2007۰ Spangenberg, 2003).

Η χρήση διερμηνέα μπορεί κάποιες φορές να είναι απαραίτητη, αλλά συχνά αποτελεί πηγή πρόσθετων προβλημάτων τόσο για τον/την σύμβουλο όσο και για τον/την συμβουλευόμενο/η. Αν και οι συμβουλευόμενοι μπορεί να προτιμούν ένα μέλος της οικογένειάς τους για διερμηνέα, αυτό μπορεί να αποβεί επικίνδυνο λόγω της μεγάλης πιθανότητας ανακριβούς ερμηνείας ή στρέβλωσης των λεγομένων του/της συμβουλευόμενου/ης (D’ Ardenne & Mahtani, 1999). Σε αυτές τις περιπτώσεις είναι προτιμότερο να χρησιμοποιούνται επαγγελματίες διερμηνείς, αφού πρωτίστως τους έχουν εξηγηθεί κάποια βασικά σημεία της συμβουλευτικής διαδικασίας, καθώς και η αναγκαιότητα σεβασμού της κουλτούρας του συμβουλευόμενου (Du Toit, Grobler & Schenck, 1998).

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

**Μη λεκτική έκφραση και πολιτισμικά απαγορευμένες συμπεριφορές και συναισθήματα**

Οι σύμβουλοι είναι σημαντικό να μπορούν τόσο να «επικοινωνήσουν», όσο και να κατανοήσουν τις μη λεκτικές διαφορές, ώστε να είναι σε θέση να προλαμβάνουν τυχόν παρανοήσεις κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας. Στις μη λεκτικές ενδείξεις και συμπεριφορές περιλαμβάνονται οι χειρονομίες, οι εκφράσεις προσώπου, η βλεμματική επαφή, το άγγιγμα και η εγγύτητα, οι οποίες συχνά χρησιμοποιούνται με διαφορετικό τρόπο και νόημα στις διάφορες κουλτούρες ( Finset, 2007۰Sue & Sue, 1999).

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

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

**Αυτοαποκάλυψη – Ενδοσκόπηση**

Ένα σημαντικό ακόμα εμπόδιο στη συμβουλευτική διαδικασία είναι και η ανάγκη του/της συμβουλευόμενου/ης για αυτοαποκάλυψη. Ο όρος αναφέρεται στην προθυμία του ατόμου να εκφράσει στο/στη σύμβουλο αυτά που πιστεύει, αισθάνεται και σκέπτεται (Farber, 2006۰ Farber, Berano & Capobianco, 2006).

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

Το ίδιο προβληματική είναι και η σχέση άλλων κουλτούρων με την ενδοσκόπηση, η οποία επίσης αποτελεί σημαντικό στοιχείο στη συμβουλευτική διαδικασία (Castonguay & Hill, 2007۰ Hill, 2004). Πολλές πολιτισμικές ομάδες και κυρίως εκείνες, οι οποίες δεν συμφωνούν με την αξία της ατομικότητας, θεωρούν σημαντικές έννοιες όπως η ομάδα, η οικογένεια και η συλλογικότητα. Συνεπώς δεν αξιολογούν ως σημαντική αυτή τη μέθοδο εσωτερικής διερεύνησης (McLeod, 2003۰ Williams, 2003).

**Σχεσιακό σύστημα**

Το σχεσιακό σύστημα ή με άλλα λόγια τα πρότυπα των σχέσεων ορισμένων πολιτισμικών ομάδων είναι συχνά διαφορετικά από αυτά της δυτικής κουλτούρας. Ο σχετικά μη κατευθυντικός ρόλος του/της συμβούλου και η προσδοκία να έχει ο/η συμβουλευόμενος/η ένα μεγάλο μέρος της ευθύνης της ροής της συζήτησης, έρχονται σε αντίθεση με τα πολιτισμικά δεδομένα ορισμένων ατόμων διαφορετικής κουλτούρας (Γιωτσίδη & Σταλίκας, 2004). Αυτό σχετίζεται άμεσα με τους ρόλους κυριαρχίας – υποταγής και την αυστηρά οριοθετημένη ιεραρχία των σχέσεων μέσα στην οικογένεια και την κοινωνία.

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

**Κοινωνικοοικονομικό επίπεδο**

Ένας παράγοντας που συχνά αποτελεί απροσπέλαστο εμπόδιο είναι το συνήθως χαμηλό κοινωνικοοικονομικό επίπεδο των συμβουλευόμενων που ανήκουν σε πολιτισμικές και κυρίως εθνικές μειονότητες και το απαγορευτικό κόστος της συμβουλευτικής διαδικασίας (Williams, Ketring & Salts, 2005). Ειδικά όσον αφορά το κόστος, η μεγάλη πλειοψηφία των προσφύγων και των οικονομικών μεταναστών αδυνατεί να απευθυνθεί στον ιδιωτικό τομέα, γεγονός το οποίο θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη από τους/τις επαγγελματίες συμβούλους. Για τους/τις συμβουλευόμενους/ες που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα πολλές φορές και η κάλυψη βασικών αναγκών όπως το φαγητό και η στέγη είναι ζητούμενα σε καθημερινή βάση. Οι συνθήκες αυτές αποτελούν γόνιμο έδαφος για την ανάπτυξη προβλημάτων άγχους, κατάθλιψης, χαμηλής σχολικής επίδοσης και συναισθημάτων απελπισίας. Τα ανωτέρω ζητήματα μπορεί εύκολα να παρεξηγηθούν από ένα/μία σύμβουλο με μικρή εμπειρία και να αποδοθούν σε πολιτισμικά ή προσωπικά χαρακτηριστικά του/της συμβουλευόμενου/ης (Williams, Ketring & Salts, 2005).

Συνηθισμένες λοιπόν πρακτικές στα πλαίσια της συμβουλευτικής διαδικασίας που έχουν ως στόχο την ενθάρρυνση της αυτογνωσίας, την αναμόχλευση του παρελθόντος, την αξιολόγηση μέσω ψυχομετρικών εργαλείων, την ενδοσκόπηση και την αυτοαποκάλυψη, μπορεί πραγματικά να μην ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις προσδοκίες των συμβουλευόμενων (Williams, Ketring & Salts, 2005). Ραντεβού κλεισμένα καιρό πριν, για πενηντάλεπτες εβδομαδιαίες συναντήσεις, με μακροπρόθεσμους θεραπευτικούς στόχους, μέσω μιας καθιστικής διαδικασίας λεκτικής αλληλεπίδρασης είναι μάλλον εκτός των προσδοκιών και ίσως των αναγκών τους και φαντάζουν ως περιττές πολυτέλειες (Leong & Leach, 2007).

**Κοσμοθεωρία: αντίληψη του κόσμου και της πραγματικότητας**

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

Με τον όρο κοσμοθεωρία αναφερόμαστε στον ψυχολογικό μας προσανατολισμό, ο οποίος καθορίζει πώς σκεπτόμαστε, συμπεριφερόμαστε και παίρνουμε αποφάσεις. Περιλαμβάνει τις έννοιες της κοινωνικής ταυτότητας, της προσωπικής ταυτότητας ή έννοιας του εαυτού, των πεποιθήσεων και των απόψεών μας για τους ανθρώπους, τις σχέσεις, τη φύση, το χρόνο και τη δράση. Άλλες μεταβλητές, που επίσης αλληλεπιδρούν και επηρεάζουν την κοσμοθεωρία ενός πολιτισμικά διαφοροποιημένου ατόμου είναι η πολιτισμική ταυτότητα, το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο, το φύλο, η ηλικία, η θρησκεία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η ύπαρξη ή μη δυσλειτουργίας (Hannush, 2007).

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

**Δυϊστική – ολιστική αντίληψη: εκδήλωση συμπτωμάτων**

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

Αυτή η πολιτισμική διαφοροποίηση έχει σημαντικές επιπτώσεις στη συμβουλευτική διαδικασία, δεδομένου του ότι σύμβουλος και συμβουλευόμενος/η αντιλαμβάνονται με διαφορετικό τρόπο την έννοια του «φυσιολογικού» και του «παθολογικού». Αυτό εξηγεί μεταξύ άλλων και το γεγονός ότι άτομα διαφορετικής κουλτούρας εμφανίζουν ένα ψυχολογικό πρόβλημα με αρκετά διαφοροποιημένα συμπτώματα. Ένας/μία σύμβουλος που δεν είναι εξοικειωμένος με τις λεπτές αποχρώσεις της κουλτούρας ενός/μίας συμβουλευόμενου/ης, μπορεί λανθασμένα να αξιολογήσει ως ψυχοπαθολογικές αντιδράσεις, πεποιθήσεις και βιώματα που αποτελούν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης κουλτούρας. Στις ανατολικές και σε ορισμένες παραδοσιακές κουλτούρες οι ψυχολογικές διαταραχές βιώνονται με έναν πιο ολιστικό τρόπο. Σωματικά παράπονα όπως πονοκέφαλοι, κούραση, στομαχόπονοι, διαταραχές στον ύπνο και τη διατροφή και άλλα προβλήματα, αποτελούν συχνότερες εκδηλώσεις συναισθηματικών και ψυχικών προβλημάτων σε αυτές τις κουλτούρες (Leong & Leach, 2007۰American Psychiatric Association, 1994).

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

**Αίσθηση του εαυτού και εστίαση στην ατομικότητα**

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

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

Οι παραδοσιακές ψυχολογικές θεωρίες συμβουλευτικής αναπτύχθηκαν μέσα στη δυτική-ατομικιστική κοινωνία και δίνουν έμφαση στην προσωπική ευθύνη του ατόμου για ό,τι του συμβαίνει, καθώς και στο τι το ίδιο προσωπικά και ατομικά μπορεί να κάνει για τη βελτίωση της κατάστασής του. Η έμφαση στην προσωπική ευθύνη από μόνη της δεν είναι πάντα βοηθητική για τους/τις συμβουλευόμενους/ες, απεναντίας πολλές φορές τους κάνει να αισθάνονται ενοχές και ότι δεν γίνονται κατανοητοί/ες από τους άλλους (Κλεφτάρας, 2004α, 2005).

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

**Αντίληψη του χρόνου**

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

Ο/η σύμβουλος είναι σημαντικό να είναι ευαισθητοποιημένος ως προς την πολιτισμική διάσταση της αντίληψης του χρόνου, αλλά και των παρεξηγήσεων που μπορεί να προκύψουν εξαιτίας της λανθασμένης αντίληψής της στα πλαίσια της συμβουλευτικής διαδικασίας. Μια από τις συχνότερες είναι η αντίθετη αίσθηση μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου/ης ως προς τη χρήση του χρόνου, με τον ένα να θεωρεί ότι τα πράγματα πάνε πολύ αργά και τον άλλον να θεωρεί ότι πάνε πολύ γρήγορα. Σοβαρό εμπόδιο μπορεί να αποβεί πολλές φορές η συχνή καθυστέρηση του/της συμβουλευόμενου/ης να έρθει στις προγραμματισμένες συνεδρίες, γεγονός το οποίο μπορεί να αποδοθεί σε ανευθυνότητα, αντίσταση, παθητικότητα ή έλλειψη συνέπειας (Harik-Williams, 2003). Επίσης, θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι συμβουλευόμενοι/ες διαφορετικής κουλτούρας ενδεχομένως να αντιμετωπίζουν σοβαρή δυσκολία στο να κατανοήσουν και να δεχτούν την ανελαστική τήρηση του χρόνου διάρκειας της κάθε συνεδρίας, με αποτέλεσμα να την εκλαμβάνουν ως απόρριψη ή έλλειψη ενδιαφέροντος από την πλευρά του/της συμβούλου. Συνεπώς, ένα μέρος της συμβουλευτικής διαδικασία θα πρέπει να αφιερωθεί στη διερεύνηση της αντίληψης του χρόνου με βάση το πολιτισμικό πλαίσιο του/της συμβουλευόμενου/ης (Γιωτσίδη & Σταλίκας, 2004۰ Sue & Sue, 1999).

**Επιπολιτισμός**

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

Η σύγκρουση μεταξύ της πολιτισμικής ή εθνικής ταυτότητας του/της συμβουλευόμενου/ης και των αρχών και αξιών της κυρίαρχης κουλτούρας καταλήγει κατά περίπτωση σε διαφορετικού βαθμού επιπολιτισμό, που συνήθως εμπίπτει σε ένα από του παρακάτω 4 τύπους (Kiatano & Maki, 1996): α) υψηλή αφομοίωση, χαμηλή πολιτισμική/εθνική ταυτότητα. Πρόκειται για άτομα που ταυτίζονται καταρχήν με τις δυτικές αξίες, ενώ έχουν μικρή ταύτιση με τη δική τους πολιτισμική κουλτούρα, β) υψηλή αφομοίωση, υψηλή πολιτισμική/εθνική ταυτότητα. Τα άτομα αυτά αποδέχονται και τα δύο πολιτισμικά συστήματα και νιώθουν άνετα με τα μέλη των δύο πολιτισμικών ομάδων, γ) χαμηλή αφομοίωση, υψηλή πολιτισμική/εθνική ταυτότητα. Πρόκειται συνήθως για πρόσφατους μετανάστες ή άτομα που ζουν σε εθνικές κοινότητες ή σχετικά περιχαρακωμένες κοινωνικά και πολιτισμικά ομάδες, παραμένοντας προσκολλημένα στις παραδοσιακές αξίες και αποφεύγοντας την επαφή με άτομα της κυρίαρχης κουλτούρας, δ) χαμηλή αφομοίωση, χαμηλή πολιτισμική/εθνική ταυτότητα. Τα άτομα αυτά είναι περιθωριοποιημένα, νιώθουν αποξενωμένα και από τις δύο κουλτούρες και τείνουν να είναι δυσλειτουργικά και διαταραγμένα. Στις δύο πρώτες περιπτώσεις τα άτομα με υψηλό επίπεδο αφομοίωσης, αντιδρούν σχετικά καλά στις παραδοσιακές μορφές θεραπείας, αν και τα πολιτισμικά θέματα εξακολουθούν να αποτελούν πρόβλημα για αυτούς. Στις δύο άλλες περιπτώσεις με τη χαμηλή αφομοίωση, αναμφισβήτητα υπάρχουν προβλήματα προσαρμογής και τα πολιτισμικά θέματα θα πρέπει να προσεγγιστούν με ευαισθησία (Sluzki, 2004. Sue & Sue, 1999).

**Οι δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά του/της πολιτισμικά επαρκούς συμβούλου**

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

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

Οι πολιτισμικά επαρκείς σύμβουλοι σε ένα πρώτο επίπεδο, είναι σημαντικό, να έχουν επίγνωση για τις δικές τους πολιτισμικές αξίες και προκαταλήψεις, τη συμπεριφορά τους απέναντι στους/στις συμβουλευόμενους/ες από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο, καθώς και τα προσωπικά τους όρια. Ακόμη να μπορούν να αντιληφθούν το πολιτισμικό φορτίο που οι ίδιοι φέρουν από την κουλτούρα τους και πώς αυτό αντανακλάται στη θεραπευτική σχέση με συμβουλευόμενους/ες από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο. Η επίγνωση του/της συμβούλου αναφέρεται: στις δικές του πολιτισμικές αξίες και προκαταλήψεις, στην κοσμοθεωρία του/της συμβουλευόμενου, καθώς και στην επιλογή των κατάλληλων στρατηγικών παρέμβασης (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

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

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

Όσον αφορά τις γνώσεις τους οι πολιτισμικά ικανοί σύμβουλοι καλούνται να έχουν συγκεκριμένες γνώσεις για τη δική τους φυλετική και πολιτισμική κληρονομιά, καθώς και πώς αυτή τούς επηρεάζει προσωπικά και επαγγελματικά κατά τη διάρκεια

της συμβουλευτικής διαδικασίας. Ακόμη οφείλουν να κατανοούν το πώς η καταπίεση, ο ρατσισμός, η διάκριση και τα στερεότυπα τους επηρεάζουν προσωπικά και στη δουλειά τους. Αυτό τους επιτρέπει να αναγνωρίζουν τις ρατσιστικές τους στάσεις, πεποιθήσεις και συναισθήματα. Επίσης είναι σημαντικό να έχουν επίγνωση των διαφορών στις μορφές επικοινωνίας, δηλαδή πώς το δικό τους στυλ μπορεί να εμποδίσει ή να ενθαρρύνει τη συμβουλευτική διαδικασία με συμβουλευόμενους/ες

από μειονοτικές ομάδες και πώς να αναμένουν την επίδραση που μπορεί να έχει σε

άλλους (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

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

**Επίγνωση συμβούλου για τη κοσμοθεωρία του/της συμβουλευόμενου/ης**

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

των δικών τους στερεοτύπων για άλλες πολιτισμικές ομάδες (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

Σε επίπεδο γνώσεων είναι σημαντικό να έχουν ειδικές γνώσεις για τη συγκεκριμένη ομάδα με την οποία έρχονται σε επαφή και ειδικότερα να έχουν επίγνωση των εμπειριών, της πολιτισμικής κληρονομιάς και του ιστορικού υπόβαθρου των πολιτισμικά διαφορετικών συμβουλευόμενων. Εν συνεχεία να είναι σε θέση να κατανοούν το πώς η φυλή, ο πολιτισμός ή η εθνότητα μπορεί να επηρεάσουν την ανάπτυξη της προσωπικότητας, τις επαγγελματικές επιλογές, την εμφάνιση ψυχολογικών προβλημάτων, τον τρόπο που ζητούν βοήθεια και την καταλληλότητα ή μη των συμβουλευτικών προσεγγίσεων. Ακόμη να μπορούν να κατανοούν και να έχουν γνώση των κοινωνικοπολιτικών επιρροών που επιδρούν στη ζωή των φυλετικών και εθνικών μειονοτήτων, όπως είναι τα ζητήματα μετανάστευσης, η φτώχεια, ο ρατσισμός, τα στερεότυπα και τα οποία αναπόφευκτα επηρεάζουν τη συμβουλευτική διαδικασία (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

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

**Πολυπολιτισμικά κατάλληλες στρατηγικές παρέμβασης**

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

πολιτισμικό υπόβαθρο του/της συμβουλευόμενου/ης (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

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

Σε επίπεδο χρήσης επιστημονικών εργαλείων και ειδικότερα ψυχομετρικών εργαλείων αξιολόγησης που έχουν για παράδειγμα να κάνουν με την προσωπικότητα

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

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

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

Η ικανότητα χρήσης συγκεκριμένων τρόπων βοήθειας με πολιτισμική βάση, καθώς επίσης και η ικανότητα διάκρισης για το αν ένα πρόβλημα είναι αποτέλεσμα ρατσισμού ή προκαταλήψεων, ώστε να αποφεύγεται η προσωποποίηση των προβλημάτων, επίσης αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό των πολυπολιτισμικά καταρτισμένων συμβούλων (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

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

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

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

Εν συνεχεία είναι σημαντικό να είναι σε θέση να μπορούν να στηρίξουν συμβουλευόμενους/ες απ’ όλα τα εθνο-πολιτισμικά υπόβαθρα και να αξιολογούν τις πολλαπλές τους ταυτότητες, γινόμενοι παράλληλα φορείς αλλαγής για την αντιμετώπιση και μείωση φαινομένων ρατσισμού, σεξισμού και ταξικών διακρίσεων (Sue, Arredondo & McDavis, 1992). Τέλος, κρίνεται αναγκαίο οι σύμβουλοι, στην προσπάθειά τους, να κατανοήσουν διαφορετικούς πολιτισμούς να μπορούν να κάνουν χρήση των ιστορικών και πολιτισμικών πλαισίων, ώστε να μπορούν να αναγνωρίζουν την ετερογένεια όλων των ομάδων (Sue, Arredondo & McDavis, 1992).

**\*Ζητήματα δεοντολογίας και πολυπολιτισμική συμβουλευτική επάρκεια**

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

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

Ο Pedersen (1995, 1997, 2002) έχει επανειλημμένα αναφέρει ότι το ηθικό δίλλημα, με το οποίο έρχονται αντιμέτωποι αρκετά συχνά οι πολυπολιτισμικά επαρκείς σύμβουλοι, στην προσπάθεια τους να ακολουθούν τους κανόνες που προβλέπουν οι οργανισμοί ACA (American Counseling Association), APA (American Psychological Association), είναι ότι ενώ προσπαθούν για μια καθολική συμπεριφορά που θα δείχνει σεβασμό στη διαφορετικότητα, κάποιες φορές εκπέμπουν διπλό μήνυμα με τη στάση τους. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να βγάζουν προς τον/την συμβουλευόμενο/η διφορούμενα μηνύματα αναφορικά με πολιτισμικά θέματα (Pedersen, 2002). Η ανωτέρω δυσκολία είναι και αυτή που ενίσχυσε την ανάγκη για περαιτέρω πολυπολιτισμική επάρκεια.

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

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ**

**ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΕΣ**

American Counseling Association (ACA). (1995). *Code of ethics and standards of*

*practice*. Alexandria, VA: Author.

American Psychiatric Association, (1994). *Diagnostic and statistical manual of*

*mental disorders* (4th ed.). Washington, DC: Author.

American Psychological Association (APA). (1992). *E*thical principles of

psychologists and code of conduct. *American Psychologist*, 47, 1597-1611.

Castonguay, L.G. & Hill, C. (2007). Insight in psychotherapy. Washington, DC,

US: American Psychological Association

D’ Ardenne, P. & Mahtani, A. (1999). *Transcultural counseling in action*. London:

Sage.

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

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

Guilford Press.

Farber, B.A., Berano, K.C. & Capobianco, J.A. (2006). A temporal model of

patient disclosure in psychotherapy. *Psychotherapy Research*, 16, 463-469.

Fenderson, D. A. (1984). Opportunities for psychologists in disability research.

*American Psychologist*, 39*,* 524-528.

Ferrara, K.W. (2002). Blocking emotions: The face of resistance. In S.R. Fussell

(Ed.) *The verbal communication of emotions: Interdisciplinary perspectives* (pp.

253-279). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Finset, A. (2007). Nonverbal communication. An important key to in-depth

understanding of provider-patient interaction. *Patient Education and Counseling*,

66, 127-128.

Fuertes, J.N., Mueller, L.N., Chauhan, R.V., Walker, J.A., & Ladany, N. (2002).

An investigation of Euro-American therapists’ approach to counseling African-

American clients. *The Counseling Psychologist*, 30, 763-789.

Hannush, M.J. (2007). An existential-dialectical-phenomenological approach to

understanding cultural tilts: Implication for multicultural research and practice.

*Journal of Phenomenological Psychology*, 38, 7-23.

Harik – Williams, N. (2003). *Willingness of international students to seek*

*counseling*. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and

Engineering, 64(3-B), 1492.

Hill, C. (2004). *Helping skills: Facilitating exploration, insight and action* (2nd

ed.). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Holcomb-McCoy, C. C. (2000). Multicultural counseling competencies: An

exploratory factor analysis. *Journal of Multicultural Counseling and Development*,

28, 83-97.

Holcomb-McCοy, C.C. & Myers, J.E. (1999). Multicultural competence and

counselor training: A national survey*. Journal of Multicultural Counseling and*

*Development,* 77(3), 294-302.

Ivey, A.E., Bradford Ivey, M., & Simek-Morgan, L. (1993).*Counseling and*

*Psychotherapy: A multicultural perspective* (3rd ed.). Boston, USA: Allyn and

Bacon.

Kirmayer, L.J. (2007). Psychotherapy and the cultural concept of the person.

*Transcultural Psychiatry*, 44, 232-257.

Kitano, H.H.L. & Maki, M.T. (1996). Continuity change and diversity:

Counseling Asian Americans. In P.B. Pedersen, J.G. Draguns, W.J. Lonner & J.E.

Trimble (Eds.), *Counseling across cultures* (4th ed., pp. 124-145). Thousand Oaks:

Sage.

Korman, M. (1974). National conference on levels and patterns of professional

training in psychology: Major themes. *American Psychologist*, 29, 301-313.

La Framboise, T. (1998). American Indian mental health polisy. In D.A. Atkinson,

G. Morten & D.W. Sue (Eds.). *Counseling American minorities* (5th ed., pp. 137-

158). Boston: McGraw-Hill.

Leong, F.T.L. & Leach, M.M. (2007). Internationalising Counseling Psychology in

the United States: A SWOT analysis. *Applied Psychology: An international review*,

56, 1-6.

Ponterotto, J.M. Casas, L.A. Suzuki, & C.M. Alexander (Eds.) (1991), *Handbook of*

*multicultural counseling* (pp. 34-49). Thousand Oaks, CA: Sage.

Pedersen, P.B. (1997). The cultural context of the American Counseling

Association code of ethics. *Journal of Counseling and Development*, 76, 23-29.

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

Ramos-Sanchez, L. (2007). Language switching and Mexican Americans’

emotional expression. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 35,

154-168.

Roysircar, G. (2003). Counselor awareness of own assumptions, values and biases.

In G. Roysircar, P. Arredondo, J.N. Fuertes, J.G. Ponterotto, & R.L. Toporek.

Sluzki, C.E. (2004). House taken over by ghosts: culture migration and the

developmental cycle of a Moroccan family invaded by hallucinations. Families,

*Systems & Health*, 22, 321-337.

Smith, L.D., Peck, P.L., McGovern, R.J. (2012). Knowledge and access barriers to

counseling services in a rural population. *Journal of mental health and aging*, 8,

183-195.

Spangenberg, J.J. (2003). The cross-cultural relevance of person centered

counseling in postpartheid South Africa. *Journal of Counseling & Development*,

81, 48-54.

Sue, D.W. & Sue, D. (1999). *Counseling the culturally different: Theory and*

*practice* (3rd ed.). New York: John Wiley.

Sue, D.W., & Sue, (1977). Barriers to effective cross-cultural counseling. *Journal*

*of Counseling Psychology,* 24, 420-429.

Sue, D.W., Arredondo, P., & Mc Davis, R.J. (1992). Multicultural counseling

competencies and standards: A call to the profession*. Journal of Counseling and*

*Development,* 70, 477-486.

Sue, D.W., Arredondo, P., & McDavis, R.J., (1992). Multicultural counseling

competencies and standards: A call to the Profession. *Journal of Multicultural*

*Counseling and Development*, 20, 64-68.

Sue, D.W., Bernier, J.E., Durran, A., Feinberg, L., Pedersen, P., Smith, E. J., et al.

(1982). Position paper: Cross-cultural counseling competencies. *The Counseling*

*Psychologist*, 10, 45-52.

Tucker, C.M. & Herman, K.C. (2007). Resolving the paradoxes of and barriers to

patient centered culturally sensitive health care: Lessons from the history of

counseling and community psychology. *Counseling Psychologist*, 35, 735-743

Vogel, D.L., Wester, S.R. & Larson, L.M. (2007). Avoidance of counseling:

Psychological factors that inhibit seeking help. *Journal of counseling &*

*development*, 85, 410-422.

West, A.M. (2007). *Minority mental health: Barriers to help-seeking and treatment*

*attrition in a low income sample*. Dissertation Abstracts International: Section B:

The science and engineering, 67(9-B), 5429.

Williams, B. (2003). The worldview dimentions of individualism and collectivism:

Implications for counseling. *Journal of Counseling & Development*, 81, 370-374.

Williams, S.L., Ketring, S.A. & Salts, C.J. (2005). Premature termination as a

function of intake data based on ethnicity, gender, socioeconomic status and

income. *Contemporary Family Therapy: An International Journal*, 27, 213-231.

Young, K.S. (2001). *Barriers to counseling: Mexicans and other Hispanics*

*compared with non Hispanic Whites*. Dissertation Abstracts International Section

A: Humanities and Social Sciences, 61(9-A), 3784.

**ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΕΣ**

Γιωτσίδη, β. & Σταλίκας, Α. (2004). Η διαπολιτισμική συμβουλευτική και

ψυχοθεραπεία σε πρόσφυγες: Ψυχοκοινωνικές ανάγκες και πολιτισμικές διαφορές.

*Ψυχολογία: Το περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας*, 11, 34-52.

Κλεφτάρας, Γ. (2003). Η σημασία των πολιτισμικών παραγόντων στη

συμβουλευτική ατόμων με σωματικές ή νοητικές δυσλειτουργίες. *Ψυχολογία: Το*

*περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας*, 10, 326-377.

Κλεφτάρας, Γ. (2004). *Ο ρόλος της πολιτισμικής ταυτότητας στην ψυχολογική*

*συμβουλευτική*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.