

# ΠΟΛΥΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

*Μάριος Αργυρίδης*

## 1. Εισαγωγή

Η ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ ήταν πάντα μέρος της ζωής του ανθρώπου. Ωστόσο, ο αριθμός των ανθρώπων που επιλέγουν να μεταναστεύσουν αυξάνεται για διάφορους λόγους (όπως για παράδειγμα, ο πόλεμος ή η οικονομική ανασφάλεια). Με την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 1993 και την αύξηση των χωρών μελών στις 28 (μέχρι το 2016), η μετανάστευση και αλληλεπίδραση των ανθρώπων με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο (π.χ. διαφορετική εθνικότητα, γλώσσα, θρησκεία, ήθη, έθιμα κ.ο.κ.) είναι μια πραγματικότητα που δεν μπορεί να παραμεληθεί. Εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο πόλεμος στη Γιουγκοσλαβία, η πολιτική κρίση στην Αλβανία και πρόσφατα ο πόλεμος στη Συρία αύξησαν ραγδαία τη μετακίνηση του πληθυσμού αυτών των χωρών σε ευρωπαϊκές χώρες, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας. Τα παραπάνω γεγονότα προκάλεσαν μια τεράστια αλλαγή στα δημογραφικά δεδομένα των παραπάνω χωρών, όπου διαμένουν πλέον ποικίλες εθνικές ομάδες, παρότι στην Ελλάδα η μόνη επίσημα αναγνωρισμένη μειονότητα είναι η μουσουλμανική μειονότητα της Θράκης.

Στο πλαίσιο μιας συμβουλευτικής διαδικασίας μπορεί να συμμετέχουν άτομα διαφορετικής εθνοπολιτισμικής προέλευσης αλλά και άλλες ομάδες ατόμων, οι οποίες δεν είναι διαφορετικές εθνικά ή πολιτισμικά, ωστόσο θεωρούνται κοινωνικά ευάλωτες, όπως είναι οι ομοφυλόφιλοι, τα άτομα με νοητική ή σωματική αναπηρία, οι υπερήλικες, οι μονογονεϊκές οικογένειες κ.ά. (Κλεφτάρας, 2009). Καθεμιά από αυτές τις ομάδες έχει τη δική της «κουλτούρα» και έναν διαφορετικό ίσως τρόπο επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης, στον οποίο οι σύμβουλοι οφείλουν να είναι ευαίσθητοποιημένοι.

Παλαιότερα στη βιβλιογραφία υπήρχε διαχωρισμός μεταξύ των όρων της πολιτισμικής και πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής διαδικασίας. Συγκε-

κρυμμένα, η πολιτισμική συμβουλευτική αναφερόταν στη συμβουλευτική διαδικασία, η οποία είναι ευαίσθητη στην προσέγγιση κοινωνικών ομάδων που μπορεί να ανήκουν στην κυρίαρχη πολιτισμική ομάδα, ωστόσο μοιράζονται μεταξύ τους μια ιδιαίτερη κουλτούρα και τα χαρακτηριστικά μιας υποομάδας (π.χ. οι ομοφυλόφιλοι, τα άτομα με κινητικές και άλλες αναπηρίες, οι ηλικιωμένοι κ.λπ.) (Κλεφτάρας, 2009). Από την άλλη πλευρά, η πολυπολιτισμική συμβουλευτική αναφερόταν στη συμβουλευτική διαδικασία με άτομα που δεν ανήκουν στην πολιτισμικά κυρίαρχη κουλτούρα και προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια, όπως οι οικονομικοί μετανάστες ή οι εθνικές μειονότητες (Κλεφτάρας, 2009). Τελευταία, οι περισσότεροι ερευνητές στον τομέα αυτό αναγνώρισαν ότι ο παραπάνω διαχωρισμός είναι προβληματικός, επομένως, επικράτησε η τάση να χρησιμοποιείται ο όρος πολυπολιτισμική συμβουλευτική για να εκφράσει εκείνη τη συμβουλευτική διαδικασία στην οποία οι σύμβουλοι έχουν απέναντί τους συμβουλευόμενους/ες που διαφέρουν σημαντικά από τους ίδιους (Κλεφτάρας, 2009).

Το παρόν κεφάλαιο εστιάζει στις γνώσεις, στάσεις, δεξιότητες και χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτουν οι σύμβουλοι για να μπορούν να συνεργαστούν αποτελεσματικά με οποιαδήποτε από τις παραπάνω ευάλωτες ομάδες συμβουλευόμενων. Αρχικά, γίνεται αναφορά στη βασική ορολογία που χρησιμοποιείται στο πλαίσιο της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής, ενώ ακολουθεί η παρουσίαση των ευρέως αποδεκτών θεωρητικών μοντέλων. Στη συνέχεια, περιγράφεται η σημασία του πολιτισμικού εγκλεισμού και αναφέρεται το μοντέλο επάρκειας στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική. Ακολουθεί η παρουσίαση της σύγχρονης έρευνας στο πεδίο αυτό, τόσο διεθνώς όσο και στην Ελλάδα, με αναφορά σε ερευνητικά δεδομένα που αφορούν στην επάρκεια στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική και στους παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτήν. Τέλος, επισημαίνονται οι θετικές επιπτώσεις της εφαρμογής μιας πολιτισμικά εστιασμένης προσέγγισης στη συμβουλευτική διαδικασία.

## 2. Βασική ορολογία

Στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, ο όρος *κουλτούρα* περιλαμβάνει τόσο δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, τόπος διαμονής, κοινωνικοοικονομικό και μορφωτικό επίπεδο, κ.λπ.) όσο και εθνογραφικά στοιχεία (γλώσσα, εθνικότητα, θρησκεία κ.λπ.) (Pedersen, 2000). Κατά τον Pedersen (2007), η κουλτούρα «ελέγχει τις ζωές μας και καθορίζει την πραγματικότητα-

τά μας, με ή χωρίς την άδειά μας ή/και την εκ προθέσεως αναγνώριση του ότι αυτό συμβαίνει» (σ. 5). Εξάλλου, οι Sue και Sue (1999) υποστηρίζουν ότι ένας άνθρωπος ανήκει ταυτόχρονα σε πολλές κουλτούρες. Επομένως, η διαμόρφωση της κουλτούρας κάθε ανθρώπου εξαρτάται από διάφορα στοιχεία όπως αναφέρθηκαν πιο πάνω (π.χ. το φύλο, την ηλικία, τον τόπο διαμονής, το κοινωνικοοικονομικό και μορφωτικό επίπεδο, τη θρησκεία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό κ.ο.κ.). Επίσης, η ποικιλομορφία μιας κουλτούρας υπάρχει τόσο μεταξύ των διαφορετικών ομάδων όσο και εντός των ίδιων ομάδων (π.χ. διαφορές φύλου, ηλικίας κ.ά.).

Ο όρος *πολυπολιτισμικότητα* αναφέρεται σε μια «πολλαπλή συνάρθρωση ποικίλων αντικρουόμενων και αμφισβητούμενων ιδεών και ερμηνειών για περίπλοκες ανθρώπινες συμπεριφορές, λειτουργίες, ήθη και έθιμα» (Moodley, 2007, σ. 5). Κάθε προσπάθεια «ομογενοποίησης» του ορισμού της πολυπολιτισμικότητας σε μία συγκεκριμένη έννοια μπορεί να προκαλέσει σύγχυση. Ακόμη χειρότερα, μπορεί να ενισχύσει τυχόν στερεότυπα, κάτι με το οποίο η έννοια της πολυπολιτισμικότητας είναι διαμετρικά αντίθετη. Οι παραπάνω ορολογίες έχουν εφαρμογή και στη συμβουλευτική διαδικασία.

Κατά τους Sue και Torino (2005), η *πολυπολιτισμική συμβουλευτική*: (α) αποτελεί ένα βοηθητικό εργαλείο και μια διαδικασία που χρησιμοποιεί τρόπους και ορίζει σκοπούς, σύμφωνους με τις εμπειρίες και τις πολιτισμικές αξίες των συμβουλευόμενων, (β) αναγνωρίζει τις ποικίλες ταυτότητες των συμβουλευόμενων, οι οποίες ενδέχεται να περιλαμβάνουν ατομικά, ομαδικά και παγκόσμια χαρακτηριστικά, (γ) συνηγορεί υπέρ της χρήσης στρατηγικών και ρόλων τόσο παγκόσμιων όσο και ειδικών για μια πολιτισμική ομάδα, και (δ) ισορροπεί ανάμεσα στη σπουδαιότητα τόσο του ατομικισμού όσο και της συλλογικότητας κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης, της διάγνωσης και της θεραπευτικής υποστήριξης.

Ο όρος *πολυπολιτισμική επάρκεια* αναφέρεται στα ειδικά χαρακτηριστικά που οφείλουν να έχουν οι σύμβουλοι, οι οποίοι έρχονται σε επαφή με άτομα από διαφορετικές κουλτούρες. Συγκεκριμένα, τα χαρακτηριστικά αυτά περιλαμβάνουν: (α) τα προσωπικά πιστεύω και τις στάσεις των συμβούλων, (β) τη διαχείριση των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που ενδεχομένως έχει για άτομα τα οποία ανήκουν σε πολιτισμικές, εθνικές και άλλες μειονότητες, (γ) τις γνώσεις που θεωρούνται απαραίτητες στο πεδίο αυτό, και (δ) τις δεξιότητες που χρειάζεται να αναπτύξει για μια αποτελεσματική πολυπολιτισμική προσέγγιση (Sue et al., 1982).

Εκτός των προαναφερθέντων όρων, στο κεφάλαιο χρησιμοποιούνται επίσης οι όροι *εθνικότητα*, *φυλή*, *μειονότητα*, *μετανάστες* και *πρόσφυγες*.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί και να τονιστεί ότι υπάρχει μεγάλη ποικιλομορφία στη βιβλιογραφία για τον ορισμό των όρων αυτών, καθώς χρησιμοποιούνται διαφορετικά από διαφορετικούς φορείς, πλαίσια, υπηρεσίες και ειδικούς. Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο, ο όρος *εθνικότητα* αναφέρεται στην ιδιότητα του μέλους σε ένα εθνικό κράτος ή σε μια ομάδα η οποία φιλοδοξεί να ιδρύσει ένα εθνικό κράτος (π.χ. οι Σκοτσέζοι). Συνήθως, η εθνικότητα μπορεί να εξισωθεί με την έννοια της εθνότητας ή της υπηκοότητας (Χρυσοχόου, 2011). Ο όρος *φυλή* αναφέρεται σε μια κατηγορία ανθρώπων η οποία διαφοροποιείται βάσει φαινοτυπικών διαφορών, όπως είναι το χρώμα του δέρματος (Χρυσοχόου, 2011). Ο όρος *μετανάστες* αναφέρεται σε ανθρώπους οι οποίοι μετακινούνται οικειοθελώς σε μια άλλη χώρα με την πρόθεση να φτιάξουν εκεί τη ζωή τους και να μείνουν μόνιμα, ενώ ο όρος *πρόσφυγας* σε ανθρώπους οι οποίοι εξαιτίας βάσιμου φόβου ότι διώκονται για λόγους φυλετικούς, θρησκευτικούς, εθνικής καταγωγής, λόγω ιδιότητας μέλους σε μια συγκεκριμένη ομάδα ή λόγω πολιτικών φρονημάτων αναγκάζονται να εγκαταλείψουν τη χώρα τους (Χρυσοχόου, 2011). Ο όρος *μειονότητα* αναφέρεται σε πιο μικρές ομάδες ανθρώπων, οι οποίες διαφοροποιούνται λόγω κάποιου ιδιαίτερου χαρακτηριστικού (εθνικού ή μη) (Χρυσοχόου, 2011).

### 3. Θεωρητικές προσεγγίσεις

Η διεθνής βιβλιογραφία που αφορά στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική αναφέρεται σε καινούργιες θεωρίες και έννοιες οι οποίες αναπτύσσονται σε μια προσπάθεια να προάγουν τη συμβουλευτική διαδικασία με συμβουλευόμενους/ες που είναι πολιτισμικά διαφορετικοί/ές από τον/τη σύμβουλο. Το επόμενο μέρος του κεφαλαίου θα αναφερθεί σε πέντε από αυτές τις θεωρίες όπως και στην κριτική που ασκήθηκε σε καθεμία από αυτές.<sup>1</sup>

1. Οι πέντε θεωρίες επιλέχθηκαν μέσα από εννέα θεωρίες πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής που παρουσιάζονται στο *Handbook of Multicultural Counseling* των Ponterotto, Casas, Suzuki και Alexander (2001), επειδή έχουν τις πιο πολλές βιβλιογραφικές αναφορές. Για όσους αναγνώστες ενδιαφέρονται να εμβαθύνουν και στις υπόλοιπες θεωρίες, μπορούν να ανατρέξουν στη θεωρία της Σοφίας του/της Συμβούλου (Counselor Wisdom· Hanna, Bemak, & Chung, 1999), στο Μοντέλο Πολυπολιτισμικής Κατανόησης (Model of Multicultural Understanding· Locke, 1998), στο Διαπολιτισμικά Συγκεκριμένο Μοντέλο (Cross-Cultural Specific Model· Herring and Walker, 1993) και στο Πολυπλαισιακό Μοντέλο (Multicontextual Model· Steenbarger, 1993).

### 3.1 Η θεωρία της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής και θεραπείας (Sue, Ivey, & Pedersen, 1996)

Η θεωρία της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής και θεραπείας των Sue, Ivey και Pedersen (1996) αποτελεί μια «μεταθεωρία», δηλαδή μια θεωρία για τις υπάρχουσες θεωρίες. Οι έξι προτάσεις της περιγράφουν μια ευρεία και πολιτισμικά βασισμένη αντίληψη της συμβουλευτικής διαδικασίας. Η συγκεκριμένη μεταθεωρία μάς ενθαρρύνει να κατανοήσουμε την κουλτούρα ως κάτι που είναι βαθιά ριζωμένο στη συνείδηση των ανθρώπων και αποτελεί κεντρικό άξονα στην ψυχολογική λειτουργία ενός ατόμου. Αφορά τόσο στον ίδιο τον/τη σύμβουλο όσο και στον/στη συμβουλευόμενο/η, οι οποίοι/ες επηρεάζονται αντίστοιχα από τη δική τους κουλτούρα. Η επιρροή αυτή εκτείνεται αναπόφευκτα και στη μεταξύ τους συμβουλευτική σχέση. Τέλος, η μεταθεωρία αυτή επισημαίνει ότι οποιαδήποτε ερμηνεία της ψυχολογικής λειτουργίας θα πρέπει να αξιολογεί συμπεριφορές και τρόπους υπό το πρίσμα μιας πολιτισμικής ευαισθησίας.

Οι έξι βασικές θεωρητικές προτάσεις των Sue, Ivey και Pedersen (1996) αναπτύσσονται λεπτομερειακώς από τη Μαλικιώση-Λοΐζου (2012). Ειδικότερα, αναφέρεται ότι:

1. Τα κύρια θεωρητικά μοντέλα που εφαρμόζονται στο πλαίσιο μιας συμβουλευτικής διαδικασίας (π.χ. το ψυχαναλυτικό, το συμπεριφορικό, το ανθρωπιστικό μοντέλο κ.λπ.) διατυπώθηκαν σε ένα συγκεκριμένο πολιτισμικό πλαίσιο (κυρίως δυτικό), βασίζονται στη δυτική κοσμοθεωρία και απευθύνονται στον συγκεκριμένο πληθυσμό για τον οποίο αναπτύχθηκαν. Η θεωρία της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής και θεραπείας, προκειμένου να επιλύσει το παραπάνω ζήτημα, συνδέει και χρησιμοποιεί υλικό και από άλλες θεωρητικές προσεγγίσεις. Οι συμβουλευόμενοι/ες συμμετέχουν ενεργά και ισότιμα στη συμβουλευτική διαδικασία και οι σύμβουλοι κατέχουν βοηθητικές δεξιότητες που θεωρούνται κατάλληλες για το πολιτισμικό πλαίσιο και την κουλτούρα του/της πολιτισμικά διαφορετικού συμβουλευόμενου/ης.

2. Τόσο οι σύμβουλοι όσο και οι συμβουλευόμενοι/ες αναπτύσσουν τις ταυτότητές τους σε πολλαπλά πλαίσια εμπειριών (ατομικά, ομαδικά, παγκόσμια) και σε πολλαπλά επίπεδα (ατομικά, οικογενειακά, κοινωνικά). Σε μια θεραπευτική συνάντηση θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη τόσο το σύνολο αυτών των εμπειριών και επιπέδων όσο και οι σχέσεις μεταξύ τους. Επίσης, θα πρέπει οι σύμβουλοι και οι συμβουλευόμενοι/ες να αναγνωρίζουν ότι έχουν μεταξύ τους και αρκετές ομοιότητες, πέραν των οποιωνδήποτε διαφο-

ρών τους. Αφού αναγνωρίσουν και οι δύο ότι η ταυτότητα, οι αξίες και οι πεποιθήσεις του καθενός επηρεάζουν τη συμβουλευτική σχέση, τότε θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η κουλτούρα και πώς αυτή μπορεί να εκφραστεί. Σύμφωνα με τη θεωρία της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής και θεραπείας, αναμένεται από τους εμπλεκόμενους να λειτουργούν σύμφωνα με τις εμπειρίες και αξίες της κουλτούρας τους.

3. Τόσο οι σύμβουλοι όσο και οι συμβουλευόμενοι/ες έχουν αναπτύξει την πολιτισμική τους ταυτότητα, η οποία επηρεάζει τις στάσεις και αντιλήψεις τους για τον ίδιο τους τον εαυτό και τους άλλους γύρω τους. Οι στάσεις και οι αντιλήψεις αυτές εκδηλώνονται γνωστικά, συναισθηματικά και συμπεριφορικά. Επίσης, οι στάσεις και αντιλήψεις αυτές αλλάζουν προοδευτικά, καθώς επηρεάζονται από διάφορους παράγοντες, όπως η δυναμική των σχέσεων κυρίαρχου - κυριαρχούμενου ανάμεσα σε πολιτισμικές ομάδες και άλλες πολιτισμικές μεταβλητές. Οι σύμβουλοι πρέπει να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν και να κατανοούν αυτή την εξέλιξη της πολιτισμικής ταυτότητας αλλά και τις οποιεσδήποτε ενδοομαδικές διαφορές μπορεί να υπάρχουν. Μόνο έτσι μπορούν να εργάζονται με συμβουλευόμενους/ες από διαφορετικές κουλτούρες ή σε διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια από τα δικά τους. Η θεωρία της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής και θεραπείας αναγνωρίζει την ατομικότητα (μοναδικότητα) του κάθε ατόμου, όπως επίσης και τις ομαδικές και παγκόσμιες διαστάσεις που επηρεάζουν την ύπαρξη και ταυτότητα του κάθε ατόμου.

4. Η αποτελεσματικότητα της συγκεκριμένης θεωρίας αυξάνεται αν οι σύμβουλοι χρησιμοποιούν τρόπους προσέγγισης με τους/τις συμβουλευόμενους/ες οι οποίοι/ες είναι σύμφωνοι με τις εμπειρίες και τις αξίες τους. Στο πλαίσιο της θεωρίας αυτής υποστηρίζεται ότι δεν υπάρχει καμία προσέγγιση η οποία είναι αποτελεσματική για όλους τους πληθυσμούς και σε όλες τις περιπτώσεις. Οι σύμβουλοι έχουν στόχο να διευρύνουν και να εμπλουτίσουν την «εργαλειοθήκη» των βοηθητικών τους δεξιοτήτων –ανεξάρτητα από το θεωρητικό τους υπόβαθρο– για να μπορούν να αντεπεξέρχονται αποτελεσματικά σε διάφορες κουλτούρες και κυρίως σε αυτές που είναι διαφορετικές από τις δικές τους.

5. Οι σύμβουλοι θα πρέπει να είναι σε θέση να υιοθετούν ποικίλους ρόλους και να χρησιμοποιούν πολλαπλούς τρόπους παρέμβασης. Θα πρέπει να έχουν υπόψη ότι πέρα από την ατομική, πρόσωπο με πρόσωπο θεραπευτική παρέμβαση, ίσως χρειαστεί να απευθυνθούν και σε μεγαλύτερες κοινωνικές μονάδες και ομάδες, όπως και σε μεγαλύτερα συστήματα. Επίσης, θα πρέπει να περιλαμβάνουν και το στοιχείο της πρόληψης στις παρεμβάσεις τους. Η θεωρία αυτή σέβεται, επομένως, τόσο την ατομικότητα του ατόμου

όσο και τη συλλογικότητα που δίνει έμφαση στους οικογενειακούς, κοινοτικούς και πολιτισμικούς θεσμούς.

6. Ο βασικός σκοπός της θεωρίας της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής και θεραπείας είναι η απελευθέρωση της συνείδησης του ατόμου. Τονίζεται ότι οι σύμβουλοι θα πρέπει να υπερβούν τον στόχο της αυτοπραγμάτωσης, της αλλαγής συμπεριφοράς ή της κατανόησης παλαιότερων εμπειριών (βλ. παραδοσιακές θεωρίες συμβουλευτικής) και να εστιάσουν στη διεύρυνση της προσωπικής, οικογενειακής, ομαδικής και οργανωτικής συνείδησης των συμβουλευόμενων, έτσι ώστε εκείνοι να αποκτήσουν επίγνωση της πολιτισμικής τους ταυτότητας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί αν οι σύμβουλοι χρησιμοποιούν θεραπευτικές μεθόδους από διαφορετικές κουλτούρες. Τέλος, ο στόχος της αλλαγής μέσω μιας τέτοιας συμβουλευτικής διαδικασίας θα πρέπει να μπορεί να μετατοπίζεται από την προσωπική αλλαγή του/της συμβουλευόμενου/ης στην αλλαγή των συστημάτων που τον/την περιβάλλουν, ανάλογα με την περίπτωση.

Η θεωρία της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής και θεραπείας δέχθηκε αρκετές κριτικές (Casas & Mann, 1996· Fuertes & Gretchen, 2001). Μία από αυτές αφορά στο ότι η θεωρία της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής και θεραπείας παρουσιάζεται αφενός ως μια μεταθεωρία και αφετέρου ως μια θεωρία συμβουλευτικής. Κατά τους επικριτές, αν δεν υπάρχει σαφής διάκριση, δύσκολα μπορούν να αναπτυχθούν ερευνητικά ερωτήματα των οποίων τα αποτελέσματα να υποστηρίξουν και να ενδυναμώσουν την παραπάνω θεωρηση. Ακόμη μία κριτική αφορά στην αδυναμία της θεωρίας να ορίσει επακριβώς τους όρους *κουλτούρα*, *ρατσισμό*, *πολιτισμικά εγγλεισμένη διάσταση*, *τον εθνοκεντρισμό* (Casas & Man, 1996).

### 3.2 Η προσέγγιση του κοινωνικού κονστρουκτιβισμού (Social Constructionist Approach· Gonzalez, Biever, & Gardner, 1994)

Ο Gonzalez και οι συνεργάτες του (1994) παραλληλίζουν τη διαδικασία της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής με τη θεωρία του κοινωνικού κονστρουκτιβισμού, υποστηρίζοντας ότι η μία συμπληρώνει την άλλη στην επίτευξη των στόχων της συμβουλευτικής. Ο κοινωνικός κονστρουκτιβισμός περιγράφεται ως η διαδικασία καταγραφής πληροφοριών από τον/τη σύμβουλο που είναι πολιτισμικά συγκεκριμένες και χαρακτηρίζουν την πραγματικότητα, όπως τη βιώνει ο/η συμβουλευόμενος/η. Με αυτόν τον τρόπο, οι σύμβουλοι μπορεί να βοηθηθούν να κατανοήσουν τον ρόλο που παίζουν αυτοί οι παράγοντες στη ζωή του/της συμβουλευόμενου/ης.

Ο Gonzalez και οι συνεργάτες του αναφέρουν οκτώ κύριες θεωρητικές προτάσεις οι οποίες πλαισιώνουν την προσέγγισή τους. Αυτές περιγράφονται από τους Fuertes και Gretchen (2001) ως εξής:

1. *Οι σύμβουλοι ως μαθητές/τριες:* Οι σύμβουλοι πρέπει να είναι ευαίσθητοι/ες στις διαφορές που μπορεί να υπάρχουν στον τρόπο με τον οποίο ο/η συμβουλευόμενος/η κατανοεί τις επιδράσεις της κουλτούρας του/της.

2. *Διασκέδασε όλες τις ιδέες/λύσεις:* Οι σύμβουλοι πρέπει να αποδέχονται το γεγονός ότι υπάρχουν περισσότερες από μία απαντήσεις σε ένα πρόβλημα του/της συμβουλευόμενου/ης, όπως και περισσότεροι από έναν τρόπους να φτάσει ο/η συμβουλευόμενος/η σε μια λύση.

3. *Διατήρηση της περιέργειας:* Οι σύμβουλοι οφείλουν να αποφεύγουν μια επιφανειακή γνωριμία με την εκάστοτε κουλτούρα ή να υποθέτουν ότι έχουν την απάντηση πριν θέσουν κάποια ερώτηση.

4. *Συνεργασία μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου/ης:* Οι σύμβουλοι θα πρέπει να αισθάνονται ότι ο/η συμβουλευόμενος/η έχει την ικανότητα να ενσωματώνει ή να επεκτείνει διάφορες περιγραφές και εξηγήσεις οι οποίες μπορεί να είναι βοηθητικές στη δημιουργία πιθανών λύσεων σε προβλήματα.

5. *Η προσοχή να παραμένει στο πρόβλημα του/της συμβουλευόμενου/ης:* Το πρόβλημα είναι πάντα αυτό που αναφέρει ο/η συμβουλευόμενος/η και όχι αυτό που μπορεί να νομίζουν οι σύμβουλοι.

6. *Η κατανόηση από πλευράς των συμβούλων:* Η κατανόηση της ιστορίας του/της συμβουλευόμενου/ης από τους/τις συμβούλους θεωρείται ως μια προσωρινή υπόθεση που κάνουν οι σύμβουλοι. Με άλλα λόγια, η κατανόησή τους θεωρείται προσωρινή και ως τέτοια παρουσιάζεται στον/στη συμβουλευόμενο/η, δηλαδή ως μια απλή υπόθεση και όχι ως μια καλύτερη ιστορία, μια καλύτερη περιγραφή ή μια καλύτερη επιλογή των συμβούλων για τον/τη συμβουλευόμενό/ή του.

7. *Δημιούργησε χώρο για την ιστορία του/της συμβουλευόμενου/ης:* Οι σύμβουλοι οφείλουν να γνωρίζουν ότι ένα άτομο από εθνική μειονοτική ομάδα συχνά καταλαβαίνει και εξηγεί τον κόσμο πολύ διαφορετικά σε σχέση με κάποιον/α από την κυρίαρχη κουλτούρα.

8. *Αναγνώριση ενκαιριών αντί εμποδίων:* Οι σύμβουλοι δίνουν έμφαση στις ευκαιρίες που έχει ο/η συμβουλευόμενος/η, στη μορφή των δυνατοτήτων και των δεξιοτήτων του/της, αντί στα πιθανά εμπόδια του/της συμβουλευόμενου/ης, στις αδυναμίες του/της ή στα ελλείμματα και τις ανεπάρκειές του/της.



Επιπλέον, ο Gonzalez και οι συνεργάτες του (1994) αναφέρουν κάποιες προκλήσεις που θα αντιμετωπίσουν οι σύμβουλοι που ακολουθούν αυτό το μοντέλο. Ειδικότερα, θεωρούν ότι οι σύμβουλοι θα πρέπει: (α) να μπορούν να ενσωματώνουν ιδέες που παρουσιάζονται από τους/τις συμβουλευόμενους/ες με τρόπο κατανοητό γι' αυτούς/ές, ακόμη και αν δεν υπάρχουν στη σχετική βιβλιογραφία, (β) να εγκαταλείψουν τον ρόλο του/της «ειδικού/ής» και να αναγνωρίσουν ότι καθετί που μαθαίνουν στο πλαίσιο της συμβουλευτικής μπορεί να είναι πρακτικό και χρήσιμο για τους/τις ίδιους/ες, και τέλος, (γ) να μη βασίζονται σε πολιτισμικά προσδιορισμένα διαγνωστικά εγχειρίδια (όπως π.χ. το DSM), προκειμένου να κατανοήσουν την προσωπική και κοινωνική υγεία του/της συμβουλευόμενού/ής του.

Το πιο πάνω μοντέλο δέχθηκε επίσης κριτική. Κατ' αρχάς, οι εμπνευστές του υποστηρίζουν ότι ακολουθώντας τη συγκεκριμένη προσέγγιση οι σύμβουλοι μπορούν να δουλέψουν με οποιονδήποτε/οποιαδήποτε συμβουλευόμενο/η, χωρίς ιδιαίτερη επίγνωση παραγόντων και επιρροών, όπως είναι οι πολιτισμικές αξίες και κοσμοαντιλήψεις. Ωστόσο, οι επικριτές της παραπάνω προσέγγισης υποστηρίζουν ότι αυτό αποτελεί μια πολύ «στενή» αντίληψη και υπεραπλούστευση της συμβουλευτικής διαδικασίας. Ισχυρίζονται ότι οι ζωές των συμβουλευόμενων είναι περίπλοκες και μερικές φορές χρειάζονται συναισθηματική στήριξη και εναλλακτικούς τρόπους αντιμετώπισης, διότι συνήθως δεν μπορούν να εκφράσουν και να ονοματίσουν τα συναισθήματά τους, δεν έχουν ένα καλό επίπεδο αυτοαντίληψης, ούτε είναι αρκετά ομιλητικοί/ές (Sue, Zane, & Young, 1994). Τέλος, το συγκεκριμένο μοντέλο παρουσιάζει τον/τη σύμβουλο ως αρκετά παθητικό/ή, κάτι που μπορεί να μη βοηθά ορισμένους πληθυσμούς οι οποίοι αναμένουν από τον/τη σύμβουλο να είναι πιο κατευθυντικός/ή στην προσέγγισή του/της.

### 3.3 Η θεωρία της εσωτερικευμένης κουλτούρας (*Internalized Culture*: Ho, 1995)

Η θεωρία του Ho (1995) έχει ως κεντρικούς άξονες την κατανόηση και την υπέρβαση της «εσωτερικευμένης κουλτούρας» ενός ατόμου. Για τον Ho, η εσωτερικευμένη κουλτούρα λειτουργεί ως ένας γνωστικός χάρτης ο οποίος καθοδηγεί τις κοινωνικές πράξεις ενός ατόμου. Οι εσωτερικευμένες αυτές επιδράσεις σχηματίζουν πτυχές της προσωπικότητας και επηρεάζουν την ψυχολογική λειτουργία, και κατ' επέκταση την κοσμοθεωρία του ατόμου. Ο βασικός μηχανισμός που προτείνει ο Ho για μια αποτελεσματική πολυπολιτισμική συμβουλευτική είναι ότι οι σύμβουλοι θα πρέπει να υπερβούν

(transcend) τη δική τους κουλτούρα έτσι ώστε να μπορούν να υπερβούν και τον ενδεχόμενο πολιτισμικό εγωκεντρισμό που τους/τις διακρίνει.

Ο Ho (1995) υποστήριξε ότι υπάρχουν οκτώ σημεία τα οποία οι σύμβουλοι πρέπει να έχουν υπόψη τους:

1. Είναι αναπόφευκτο ότι η συμβουλευτική διαδικασία εμπεριέχει πολιτισμική ευαισθητοποίηση.
2. Πρέπει να γίνει αξιολόγηση της κοσμοθεωρίας και της πολιτισμικής ταυτότητας τόσο των συμβούλων όσο και του/της συμβουλευόμενου/ης.
3. Οι σύμβουλοι πρέπει να λάβουν υπόψη τις μοναδικές εμπειρίες ζωής του/της συμβουλευόμενου/ης και πρέπει να προσαρμόσουν την προσέγγισή τους ανάλογα.
4. Οι σύμβουλοι παρέχουν κακές υπηρεσίες στις μειονότητες όταν γίνονται απολογητικοί και δειλοί με τους συμβουλευόμενους/ες τους.
5. Οι σύμβουλοι πρέπει να αυξήσουν τη δική τους ευαισθητοποίηση στην πολιτισμική διαφορετικότητα.
6. Οι σύμβουλοι πρέπει να αξιολογήσουν μέσω κριτικού ελέγχου την κατανόησή τους για τη δική τους εσωτερικευμένη κουλτούρα.
7. Η αυτοκατανόηση των συμβούλων είναι κρίσιμη στην πολυπολιτισμική εκπαίδευση.
8. Οι σύμβουλοι πρέπει να έχουν μία εις βάθος γνώση της κουλτούρας των συμβουλευόμενων τους, που είναι διαφορετικοί από τους/τις ίδιους/ες.

Στη θεωρία του ο Ho συμπεριλαμβάνει έννοιες από διάφορες επιστήμες όπως την Ανθρωπολογία, την Κοινωνική Ψυχολογία και τη Γνωστική Ψυχολογία. Έχει επισημάνει τη σημαντικότητα της ενσωμάτωσης των θεμάτων της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής στα προγράμματα εκπαίδευσης ψυχολόγων ενώ υποστήριξε ότι οι μόνες θεωρητικές προσεγγίσεις που πρέπει να διδάσκονται στα μαθήματα συμβουλευτικής είναι αυτές που δίνουν πλήρη αναγνώριση στη σημασία των πολιτισμικών και πολυπολιτισμικών διεργασιών.

Όπως και οι άλλες θεωρίες, έτσι και αυτή του Ho δέχθηκε αρκετή κριτική. Οι Fuertes και Gretchen (2001) υποστήριξαν ότι ο Ho δεν εξηγεί με σαφήνεια πώς ακριβώς κάποιος/α «υπερβαίνει» την κουλτούρα του/της. Επίσης, δεν ξεκαθαρίζει με ποιον τρόπο εσωτερικεύεται η κουλτούρα και με ποιον τρόπο οι σύμβουλοι μπορούν να εσωτερικεύσουν κάτι διαφορετικό. Τέλος, κριτική δέχθηκε και για το γεγονός ότι δεν δίνει έναν συγκεκριμένο ορισμό για την κουλτούρα καθώς και για την απουσία κοινωνικού περιεχομένου στη θεωρία του (Arbona, 1995).

### 3.4 Το πολυπολιτισμικό μοντέλο ψυχοθεραπείας (*Multicultural Model of Psychotherapy*: Ramirez, 1999)

Σύμφωνα με το γνωστικό-συμπεριφορικό μοντέλο πολυπολιτισμικής ψυχοθεραπείας του Ramirez (1999), οι συμβουλευόμενοι/ες αναμένεται να αναπτύξουν μια ευέλικτη, πολυπολιτισμική και λειτουργική προσωπικότητα που να προσαρμόζεται στο περιβάλλον. Ένας από τους βασικούς στόχους της συγκεκριμένης προσέγγισης είναι να βοηθηθεί ο/η συμβουλευόμενος/η να εκφράσει ελεύθερα τη μοναδικότητά του/της μέσω των επιθυμητών γνωστικών και πολιτισμικών στοιχείων του. Επιπλέον, να αναγνωρίσει πτυχές του εαυτού που ίσως ήταν καταπιεσμένες και να συνειδητοποιήσει πώς αυτή η καταπίεση τον/την επηρέασε ώστε να αναπτυχθεί σε κάτι διαφορετικό από τον μοναδικό του/της εαυτό. Οι συμβουλευόμενοι/ες ενθαρρύνονται επίσης να γίνουν πιο ενεργοί στην αλλαγή και να βοηθήσουν στη δημιουργία μιας κοινωνίας με κοινωνική δικαιοσύνη, ειρήνη και συνεργασία.

Κατά τον Ramirez (1999), οι πολυπολιτισμικοί σύμβουλοι έχουν επτά κύριους στόχους κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας. Αυτοί είναι:

1. Οι συμβουλευόμενοι/ες πρέπει να βρίσκονται σε ένα περιβάλλον αποδοχής. Με άλλα λόγια, οι σύμβουλοι οφείλουν να επιδεικνύουν μια θετική, μη επικριτική στάση αποδοχής, αντίθετη στις όποιες πιέσεις υποταγής ενός κοινωνικοπολιτικού συστήματος.

2. Οι σύμβουλοι οφείλουν να ακολουθούν μια διαδικασία αξιολόγησης προσωπικότητας έτσι ώστε να εκτιμηθεί το επιθυμητό γνωστικό και πολιτισμικό στίλ του/της συμβουλευόμενου/ης και να αξιολογηθεί ως προς αυτό των συμβούλων.

3. Οι σύμβουλοι πρέπει να εφαρμόζουν μια αρχική συνέντευξη κατά την οποία ο/η συμβουλευόμενος/η να μπορεί να αφηγηθεί την ιστορία της ζωής του/της, έτσι ώστε να αναγνωριστούν στιγμές όπου κοινωνικές πιέσεις ανάγκασαν τον/ην συμβουλευόμενο/η να καταπιέσει το επιθυμητό του στίλ.

4. Οι σύμβουλοι οφείλουν να προχωρήσουν σε μια διαδικασία αυτοαξιολόγησης έτσι ώστε να αναγνωρίσουν πτυχές του εαυτού τους και εμπειρίες οι οποίες είναι παρόμοιες με αυτές του/της συμβουλευόμενου/ης, όπως και πτυχές και εμπειρίες στις οποίες διαφέρουν. Έτσι, θα είναι σε θέση να συνειδητοποιήσουν πιθανά πεδία σύγκρουσης, τα οποία μπορεί να αποτελέσουν εμπόδιο στη συμβουλευτική διαδικασία.

5. Η θεραπεία βοηθά τον/τη συμβουλευόμενο/η να αναπτύξει πολιτισμική και γνωστική ευελιξία, η οποία κατ' επέκταση βοηθά στην ανάπτυξη

και έκφραση του μοναδικού εαυτού του/της συμβουλευόμενου/ης. Έτσι, οι σύμβουλοι δίνουν στον/στη συμβουλευόμενο/η κατ' οίκον εργασία για να μπορεί να δημιουργήσει και να αλλάξει ουσιαστικές πτυχές στο περιβάλλον του/της.

6. Σε μεταγενέστερη φάση της συμβουλευτικής διαδικασίας, οι σύμβουλοι επαναξιολογούν με τα ερωτηματολόγια και τις προσωπικές τους παρατηρήσεις πιθανές αλλαγές στον/στη συμβουλευόμενο/η σε σύγκριση με τα αρχικά στάδια της συμβουλευτικής διαδικασίας.

7. Οι σύμβουλοι ενθαρρύνουν τον/τη συμβουλευόμενό/η τους να γίνει αρωγός μιας προσωπικής και κοινωνικής αλλαγής, ενδυναμώνοντάς τον/τη να αποκτήσει τον έλεγχο του πεπρωμένου του/της και δεσμευοντάς τον/τη στο να βοηθήσει άλλους/ες σε παρόμοια θέση.

Τα δυνατά σημεία του μοντέλου του Ramirez έχουν να κάνουν με την έμφαση που δίνεται στην αυτοαντίληψη και την πολιτισμική εξερεύνηση των ίδιων των συμβούλων αλλά και στην ενδυνάμωση του/της συμβουλευόμενου/ης έτσι ώστε να γίνει αρωγός μιας ευρύτερης κοινωνικής αλλαγής. Οι συμβουλευόμενοι/ες ενθαρρύνονται επίσης να γίνουν πολυπολιτισμικοί «δάσκαλοι», σύμβουλοι ομηλίκων και πρεσβευτές της αλλαγής.

Το μοντέλο του Ramirez δέχθηκε κάποιες κριτικές. Κατά τους Fuertes και Gretchen (2001), οι συμβουλευόμενοι/ες μπορεί να αισθανθούν καταπίεση προκειμένου να αλλάξουν και να «ικανοποιήσουν» τον/τη σύμβουλό τους. Επίσης, μπορεί να θεωρήσουν ότι φταίνε οι ίδιοι/ες αν δεν καταφέρουν να γίνουν τόσο καλοί αρωγοί στην αλλαγή. Αυτό μπορεί να προσθέσει περικό στρες σε συμβουλευόμενους/ες που είναι ήδη ευάλωτοι/ες σε συναισθήματα τύψεων και ενοχών. Ακόμα μία κριτική αφορά στο γεγονός ότι θεωρείται μια προσέγγιση μέσω ενός «εγχειριδίου». Για παράδειγμα, άτομα συγκεκριμένων εθνικών ομάδων μπορεί να μη βοηθιούνται από μια τόσο δομημένη διαδικασία, όπως αυτή που προτείνει ο Ramirez. Οι Fuertes και Gretchen (2001) προτείνουν, τέλος, να συγκεκριμενοποιήσει ο Ramirez τον πληθυσμό στον οποίο μπορεί να εφαρμοστεί πιο αποτελεσματικά η δομημένη προσέγγισή του.

### 3.5 Το μοντέλο συμβουλευτικής για την αντιμετώπιση της διαφορετικότητας (*Coping With Diversity Counseling Model*: Coleman, 1995, 1997)

Ο Coleman εστιάζει το μοντέλο του στις στρατηγικές αντιμετώπισης που χρησιμοποιεί κάποιος/α όταν έρθει αντιμέτωπος/η με θέματα πολιτισμικής διαφορετικότητας. Υποστηρίζει ότι ο/η συμμετέχοντας/ουσα στη συμβουλευτική διαδικασία θα αντιμετωπίσει την πολιτισμική διαφορετικότητα με έξι πιθανούς τρόπους, όπως αυτοί αναφέρονται πιο κάτω.

1. *Αφομοίωση*: Στην περίπτωση αυτή, το άτομο προσπαθεί να αποκτήσει τις αξίες και τις πεποιθήσεις μιας συγκεκριμένης πολιτισμικής ομάδας. Στόχος αυτής της στρατηγικής είναι να αφομοιωθεί το άτομο σε τέτοιο βαθμό ώστε να μην ξεχωρίζει από τα άλλα μέλη της συγκεκριμένης ομάδας.

2. *Επιπολιτισμός*: Η συγκεκριμένη στρατηγική περιλαμβάνει από τη μια πλευρά την αναγνώριση του ατόμου ότι υπάρχει ωφέλεια και ανταπόδοση αν διαθέτει επαρκή γνώση μιας διαφορετικής κουλτούρας, και από την άλλη πλευρά να αποδεχθεί την πιθανότητα ότι μπορεί να μην είναι αποδεκτός/ή στην εν λόγω κουλτούρα.

3. *Εναλλαγή*: Η συγκεκριμένη στρατηγική περιλαμβάνει διαδικασίες εκμάθησης έτσι ώστε το άτομο να είναι επαρκές σε δύο ή περισσότερες κουλτούρες.

4. *Πολυπολιτισμικότητα/σύνθεση/πλουραλισμός*: Η στρατηγική αυτή δίνει ισότιμη έμφαση στη διατήρηση αφενός της μητρικής κουλτούρας ενός ατόμου, αφετέρου στην παράλληλη ανάπτυξη της επάρκειας να ενταχθεί και σε μια άλλη κουλτούρα.

5. *Συγχώνευση*: Η στρατηγική αυτή προωθεί την ενασχόληση με δραστηριότητες οι οποίες επιτρέπουν σε πολιτισμικά διαφορετικούς ανθρώπους να αναπτύξουν καινούργια πρότυπα συμπεριφοράς που είναι κατάλληλα σε συγκεκριμένα πολιτισμικά πλαίσια.

6. *Διαχωρισμός*: Η στρατηγική αυτή δίνει έμφαση στην ασυμφωνία μεταξύ διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων και στην επιθυμία να αναπτυχθούν θετικές ενδοπολιτισμικές σχέσεις.

Ο Coleman υποστηρίζει ότι η σύγκρουση στο πλαίσιο μιας πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής σχέσης είναι συχνά αποτέλεσμα της απόκλισης μεταξύ σύμβουλου και συμβουλευόμενου/ης στις πιο πάνω στρατηγικές.

Το δυνατό σημείο της θεωρίας του Coleman είναι η οικοσυστημική προσέγγιση που προτείνει για να κατανοήσουν οι συμμετέχοντες/ουσες στη συμ-

βουλευτική διαδικασία τις στρατηγικές με τις οποίες αντιμετωπίζεται η πολιτισμική διαφορετικότητα. Περαιτέρω, ο Coleman εξηγεί σε βαθύτερο επίπεδο τη διαδικασία του επιπολιτισμού (acculturation) και τις στρατηγικές που χρησιμοποιούνται από κάποιο άτομο σε διάφορα στάδια της ανάπτυξης της εθνικής του ταυτότητας. Δίνει μεγάλη έμφαση στη σχέση μεταξύ κουλτούρας και συμπεριφοράς, και βοηθά τους/τις σύμβουλους να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητά τους. Χρησιμοποιεί επίσης ενδιαφέροντα κλινικά παραδείγματα για να επεξηγήσει τις στρατηγικές του.

Παρ' όλα αυτά, και η θεωρία του Coleman δέχθηκε κριτική. Μια κριτική αφορά στο ότι ο Coleman βάσισε τη θεωρία του στο μοντέλο του Living Systems Framework (Ford, 1987), το οποίο περιγράφει τη διάδραση μεταξύ του συστήματος του εαυτού (βιολογία, σκέψη, συναίσθημα και συμπεριφορά) και του περιβάλλοντος, χωρίς ωστόσο να διαθέτει εμπειρική τεκμηρίωση. Αμφισβητείται επομένως από τους επικριτές του, εφόσον δημιούργησε ένα μοντέλο με βάση ένα άλλο που έχει αμφισβητούμενη εγκυρότητα. Επίσης, υπάρχει κριτική για τη χρήση του όρου *behavioral episode schema*, τον οποίο ο Coleman ορίζει ως ένα μοτίβο μάθησης που ενεργοποιείται σε συγκεκριμένα πλαίσια. Η κριτική έγκειται στο ότι ο ορισμός δεν είναι επαρκής και δεν γίνεται κατανοητός.

#### 4. Ο «πολιτισμικός εγκλεισμός» ως εμπόδιο στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική

Πέραν των παραπάνω μοντέλων, θεωρείται πολύ σημαντικό ένας/μία σύμβουλος να είναι ενήμερος/η και για την έννοια του πολιτισμικού εγκλεισμού. Ο Wrenn (1962) εισήγαγε για πρώτη φορά την έννοια του πολιτισμικού εγκλεισμού (cultural encapsulation), ορίζοντάς την ουσιαστικά ως έλλειψη κατανόησης ή και άγνοια του πολιτισμικού υποβάθρου ενός άλλου ανθρώπου και της επίδρασής του στον τρόπο αντίληψης του κόσμου. Ο πολιτισμικός εγκλεισμός προϋποθέτει πέντε βασικά χαρακτηριστικά με τα οποία μπορούμε να τον αναγνωρίσουμε. Πρώτον, η πραγματικότητα ενός ατόμου καθορίζεται μέσα από ένα σύνολο πολιτισμικών υποθέσεων. Δεύτερον, οι άνθρωποι δεν είναι ευαίσθητοι στις πολιτισμικές διαφορές, αλλά αντιθέτως θεωρούν τη δική τους άποψη ως σωστότερη. Τρίτον, οι όποιες υποθέσεις δεν βασίζονται σε λογικές ή επιστημονικές αποδείξεις, ωστόσο θεωρούνται αληθινές, ανεξάρτητα από το αν υπάρχει απόδειξη για το αντίθετο. Τέταρτον, αναζητούνται λύσεις σε προβλήματα μέσα από τεχνικές και θεραπείες οι

οποίες είναι πολύ απλοποιημένες και δεν εμπεριέχουν την πολιτισμική επίδραση. Το πέμπτο και τελευταίο χαρακτηριστικό του πολιτισμικού εγκλεισμού είναι ότι καθέννας/καθεμιά κρίνεται μέσα από μια προσωπική οπτική γωνία και κριτήρια αυτοαναφοράς, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η διαφορετική κουλτούρα και το πολιτισμικό πλαίσιο του άλλου ατόμου.

Στη σχετική βιβλιογραφία υπάρχουν ενδείξεις ότι στο πλαίσιο της συμβουλευτικής κάποιος/α μπορεί να αναγνωρίσει πολύ περισσότερο εγκλεισμό απ' ό,τι όταν αναφέρθηκε αρχικά από τον ίδιο τον Wrenn (Albee, 1994· Wrenn, 1985). Για παράδειγμα, ο Pedersen (2000) υποστήριξε ότι στη βιβλιογραφία της Ψυχολογίας υπάρχουν πολλά παραδείγματα πολιτισμικού εγκλεισμού. Ειδικότερα, υπογράμμισε ότι, όταν οποιαδήποτε από τις παρακάτω παραδοχές θεωρείται ορθή στο πλαίσιο μιας συμβουλευτικής διαδικασίας, τότε υπάρχει πολιτισμικός εγκλεισμός:

- Όλα τα άτομα μπορούν να αξιολογηθούν με βάση ένα «φυσιολογικό» πρότυπο συμπεριφοράς, ανεξάρτητα από τη διαφορετική τους κουλτούρα.
- Η ατομικότητα, σε σύγκριση με την κollectιβιστική οπτική, θεωρείται ότι είναι πιο κατάλληλη ανεξαρτήτως πλαισίου.
- Ο ορισμός των επαγγελματικών και δεοντολογικών ορίων είναι πολύ περιορισμένος και η διεπιστημονική συνεργασία αποθαρρύνεται.
- Η ψυχική υγεία περιγράφεται κυρίως μέσα από μια κουλτούρα «χαμηλού πλαισίου»<sup>2</sup> (low context) ακόμα και αν ο/η συμβουλευόμενος/η προέρχεται από κουλτούρα «υψηλού πλαισίου» (high context).
- Η εξάρτηση θεωρείται πάντα μια ανεπιθύμητη ή ακόμη και νευρωτική κατάσταση.
- Το υποστηρικτικό σύστημα του ατόμου δεν θεωρείται σχετικό με την ανάλυση της ψυχικής υγείας του ατόμου.
- Μόνο ένας γραμμικός τρόπος σκέψης, με βάση το «αίτιο - αιτιατό», θεωρείται αποδεκτός ως ο πλέον επιστημονικός και κατάλληλος.
- Το άτομο αναμένεται να προσαρμόζεται για να ταιριάζει στο σύστημα, ακόμη και όταν το σύστημα είναι λανθασμένο.

---

2. Σε μια κουλτούρα «υψηλού πλαισίου», πολλά πράγματα δεν χρειάζεται να ειπωθούν λεκτικά αφού η κουλτούρα «συμπληρώνει» την ερμηνεία μιας λέξης. Οι λέξεις και η επιλογή των λέξεων είναι πολύ σημαντικές, αφού μέσα σε λίγες λέξεις μπορεί να εξηγηθεί ένα πολύπλοκο νόημα, ειδικά στην ενδοομάδα. Σε μια κουλτούρα «χαμηλού πλαισίου», ο πομπός του μηνύματος πρέπει να είναι πολύ πιο συγκεκριμένος στο τι λέει και η αξία μιας λέξης δεν είναι τόσο σημαντική (για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Hall, 1976).

- Οι ιστορικές ρίζες του υπόβαθρου ενός ατόμου αγνοούνται ή ελαχιστοποιούνται.
- Οι σύμβουλοι υποθέτουν ότι οι ίδιοι/ες δεν επηρεάζονται από οποιαδήποτε επίπεδα ρατσισμού ή πολιτισμικής προκατάληψης.

Δύο σημαντικά παραδείγματα πολιτισμικού εγκλεισμού που λειτουργούν συχνά ως εμπόδιο στη συμβουλευτική διαδικασία και απαιτούν άμεση προσοχή και παρέμβαση είναι η χρήση ψυχομετρικών τεστ και διαφόρων άλλων τρόπων αξιολόγησης και διάγνωσης των συμβουλευόμενων. Αν και επιβάλλεται η δημιουργία ψυχομετρικών τεστ που να είναι πολυπολιτισμικά ευαίσθητα και δίκαια προς όλες τις εθνικές ομάδες (κυρίαρχης κουλτούρας και μειονοτήτων), δύσκολα κάποιος μπορεί να εντοπίσει ένα τέτοιο τεστ (Pedersen, 2007). Ένα τεστ που είναι ευαίσθητο και δίκαιο σε θέματα κουλτούρας θα πρέπει να επιδεικνύει ισοδυναμία περιεχομένου, σημασίας, τεχνικής, κριτηρίου και εννοιολογίας σε όλες τις κουλτούρες. Τεστ τα οποία δεν είναι πολιτισμικά ευαίσθητα θα πρέπει τουλάχιστον να ερμηνεύονται από τον/τη σύμβουλο μέσα από ένα πολυπολιτισμικά ευαίσθητο πλαίσιο προκειμένου να αποφευχθεί η παρερμηνεία των αποτελεσμάτων τους (Pedersen 2007). Περαιτέρω, ο Rapiagua (2001) παρουσιάζει προβληματισμό σχετικά με την ορθή και κατάλληλη χρήση του *Διαγνωστικού και Στατιστικού Εγχειριδίου των Ψυχικών Διαταραχών* - 5η έκδοση (DSM-5). Αν και έχουν γίνει βελτιώσεις στην 5η έκδοση του εγχειριδίου, ο ίδιος υποστηρίζει με ποικίλα παραδείγματα ότι το ευρέως διαδεδομένο DSM-5 δεν είναι τόσο πολυπολιτισμικά ευαίσθητο όσο θα μπορούσε να ήταν.

## 5. Η σημασία της πολυπολιτισμικής επάρκειας

Στην προηγούμενη ενότητα έγινε αναφορά στον πολιτισμικό εγκλεισμό και πώς αυτός μπορεί να σταθεί εμπόδιο στη θεραπευτική διαδικασία. Για να είναι, λοιπόν, οι σύμβουλοι αποτελεσματικοί, θα πρέπει, πέραν της απαλλαγής από τον δικό τους εγκλεισμό, να γνωρίζουν επίσης κάθε πολιτισμική αξία, προκατάληψη και στάση που μπορεί να τους εμποδίζει να αναπτύξουν πολυπολιτισμική ευαισθησία απέναντι στον/στη συμβουλευόμενο/η. Σε αυτή τη δεξιότητα αναφέρεται η πολυπολιτισμική επάρκεια.

Οι κώδικες δεοντολογίας αναφέρουν ότι οι σύμβουλοι δεν πρέπει να υποστηρίζουν πως κατέχουν γνώσεις και δεξιότητες οι οποίες υπερβαίνουν τα ρεαλιστικά τους προσόντα, και ότι θα πρέπει να αναγνωρίζουν τα όρια



της επάρκειάς τους. Οι περισσότεροι κώδικες ωστόσο δεν προσδιορίζουν την έννοια της επάρκειας με βάση το πολυπολιτισμικό πλαίσιο ή την κουλτούρα. Για τον λόγο αυτό, στο πλαίσιο τουλάχιστον του Αμερικανικού Συνδέσμου Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης δημιουργήθηκε εκ των υστέρων μια ειδική επιτροπή προκειμένου να συγκεκριμενοποιήσει το πολυπολιτισμικό πλαίσιο στον ορισμό της επάρκειας των συμβούλων. Αυτή η επιτροπή δημιούργησε και τις οδηγίες για τα άτομα που παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες σε εθνικά/πολιτισμικά διαφορετικούς συμβουλευόμενους (Guidelines for Providers of Psychological Services to Ethnic and Culturally Diverse Populations, APA, 1991).

Στην έρευνα της βιβλιογραφίας για το θέμα της πολυπολιτισμικής επάρκειας, οι Sue και Sue (1990) οργάνωσαν τα κύρια χαρακτηριστικά του/της πολυπολιτισμικά επαρκούς συμβούλου σε τρεις κατηγορίες. Πρώτον, οι πολυπολιτισμικά επαρκείς σύμβουλοι είναι διαρκώς ευαισθητοποιημένοι/ες και έχουν επίγνωση των δικών τους υποθέσεων σχετικά με την ανθρωπινή συμπεριφορά, τις αξίες, τις προκαταλήψεις, τους προσωπικούς περιορισμούς κ.ο.κ. Κατανοούν, επομένως, τη δική τους κοσμοθεωρία και αναγνωρίζουν πως οι ίδιοι/ες έχουν επηρεαστεί ενδεχομένως από έναν πολιτισμικό εγκλεισμό που καθορίζει την πραγματικότητά τους. Επίσης, αποδέχονται ότι η πιο πάνω διαστρεβλωμένη πραγματικότητα μπορεί να αντικατοπτρίζεται στη συμβουλευτική διαδικασία με μειονότητες.

Δεύτερον, οι πολυπολιτισμικά επαρκείς σύμβουλοι προσπαθούν ενεργά να κατανοήσουν την κοσμοθεωρία των συμβουλευόμενων τους που είναι πολιτισμικά διαφορετικοί/ές από αυτούς/ές χωρίς αρνητικές επικρίσεις. Είναι πολύ σημαντικό οι σύμβουλοι να κατανοούν και να μοιράζονται τις κοσμοθεωρίες των πολιτισμικά διαφορετικών συμβουλευόμενων τους με σεβασμό και εκτίμηση. Η δήλωση αυτή δεν σημαίνει ότι οι σύμβουλοι πρέπει να δέχονται τις κοσμοθεωρίες ως δικές τους, αλλά ως μια έγκυρη εναλλακτική άποψη.

Τρίτον, οι πολυπολιτισμικά επαρκείς σύμβουλοι συμμετέχουν ενεργά στην ανάπτυξη και εφαρμογή στρατηγικών παρέμβασης και δεξιοτήτων, οι οποίες είναι κατάλληλες, συναφείς και ευαίσθητες σε πολιτισμικά διαφορετικούς/ές συμβουλευόμενους/ες.

Το εννοιολογικό πλαίσιο που περιγράφηκε, στη συνέχεια, από τους Sue, Arredondo και McDavis (1992) για την πολιτισμική επάρκεια των συμβούλων αναπτύσσει τα παραπάνω χαρακτηριστικά σε ένα μοντέλο 3 × 3. Ειδικότερα, τα τρία χαρακτηριστικά που αναφέρθηκαν ωρίτερα: (α) η ευαισθητοποίηση των ίδιων των συμβούλων σε σχέση με τις δικές τους προσωπικές

πεποιθήσεις και στάσεις, (β) η κατανόηση της κοσμοαντίληψης ενός/μιας πολιτισμικά διαφορετικού/ής συμβουλευόμενου/ης, και (γ) η επιλογή στρατηγικών και τεχνικών που είναι πολιτισμικά κατάλληλες για τον/τη συμβουλευόμενο/η μπορούν να περιγραφούν μέσα από τρεις βασικές διαστάσεις: (α) τις πεποιθήσεις και τις στάσεις, (β) τη γνώση, και (γ) τις δεξιότητες των συμβούλων. Οι διαστάσεις αυτές σε συνδυασμό με τα χαρακτηριστικά τους περιγράφονται αναλυτικότερα στα επόμενα τρία σημεία:

1. *Πεποιθήσεις και στάσεις.* Έχοντας συναίσθηση της πολιτισμικής διαφορετικότητας που υπάρχει, οι αποτελεσματικοί πολυπολιτισμικοί σύμβουλοι πρέπει να διασφαλίζουν ότι οποιεσδήποτε προσωπικές τους προκαταλήψεις, αξίες, πεποιθήσεις και αντιλήψεις δεν θα τους εμποδίσουν να δουλέψουν με συμβουλευόμενους/ες που είναι πολιτισμικά διαφορετικοί από αυτούς/ές. Οι σύμβουλοι μπορεί να ανησυχούν ότι θα ανακαλύψουν μια προκατάληψη που μπορεί να έχουν ή να ανησυχούν για μια προκατάληψη που ήδη γνωρίζουν ότι κατέχουν. Δεν πρέπει όμως αυτή η ανησυχία να παρέμβει με οποιονδήποτε τρόπο στην προσέγγισή τους με τον/τη συμβουλευόμενο/η. Οι σύμβουλοι καταβάλλουν προσπάθεια να εξετάσουν, να κατανοήσουν και να νοηματοδοτήσουν τον κόσμο από τη θέση που βρίσκονται οι συμβουλευόμενοί τους. Σέβονται τις οποιεσδήποτε αξίες (θρησκευτικές, πνευματικές, σεξουαλικές κ.λπ.), ειδικά αν διαφέρουν από αυτές των ιδίων. Αισθάνονται άνετα με τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στους ίδιους και τους «άλλους», όσον αφορά σε θέματα όπως η φυλή, η εθνικότητα, η κουλτούρα κ.λπ. Οι σύμβουλοι θεωρούν την πιο πάνω ποικιλομορφία ως πλούτο και όχι ως πρόβλημα στη συμβουλευτική διαδικασία. Επίσης, αποδέχονται τη *διγλωσσία*, που σημαίνει ότι δεν ερμηνεύουν συμπεριφορές συμβουλευόμενων τους μέσα από μια δική τους οπτική αλλά μοιράζονται αυτή των συμβουλευόμενων τους.

2. *Γνώση:* Οι πολιτισμικά επαρκείς σύμβουλοι θα πρέπει να κατέχουν συγκεκριμένη γνώση. Κατ' αρχάς, θα πρέπει οι σύμβουλοι να γνωρίζουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της δικής τους φυλετικής και πολιτισμικής κληρονομιάς και να μπορούν να αναλύουν εις βάθος τον τρόπο με τον οποίο αυτή επηρεάζει τους/τις ίδιους/ες τόσο προσωπικά όσο και επαγγελματικά. Αν οι σύμβουλοι γνωρίζουν τη δυναμική που υπάρχει γύρω από θέματα καταπίεσης, διακρίσεων, στερεότυπων και ρατσισμού, θα μπορούν να αναγνωρίζουν δικές τους ρατσιστικές στάσεις, τάσεις, πεποιθήσεις, συναισθήματα και συμπεριφορές. Περαιτέρω, οι σύμβουλοι θα πρέπει να έχουν γνώση της κοσμοθεωρίας των συμβουλευόμενων τους και να ενημερώνονται για οποιεσδήποτε διαφορές στο πολιτισμικό υπόβαθρο μεταξύ των ιδίων και του/της

συμβουλευόμενού/ής τους. Από τη στιγμή που οι σύμβουλοι έχει γνώση των βασικών αξιών που υπογραμμίζονται στο πλαίσιο της θεραπευτικής διεργασίας, τότε θα γνωρίζουν και πώς αυτές οι αξίες μπορεί να συγκρουστούν με τις πολιτισμικές αξίες κάποιων εθνικών και άλλων μειονοτήτων (π.χ. η οπτική επαφή με τους/τις συμβουλευόμενους/ες ή πόσο ομιλητικοί/ές είναι οι σύμβουλοι). Οι σύμβουλοι αναγνωρίζουν επίσης ότι συγκεκριμένες εξωτερικές κοινωνικοπολιτικές δυνάμεις επηρεάζουν όλες τις ομάδες ανθρώπων και κυρίως αντιλαμβάνονται πώς αυτές οι δυνάμεις λειτουργούν στη συμβουλευτική διαδικασία με άτομα από ομάδες της μη κυρίαρχης κουλτούρας. Θα πρέπει, επίσης, οι σύμβουλοι να αναγνωρίζουν τα θεσμικά εμπόδια που συχνά υπάρχουν και δεν επιτρέπουν στις μειονότητες να χρησιμοποιήσουν τις διαθέσιμες υπηρεσίες ψυχικής υγείας. Οι σύμβουλοι καταβάλλουν προσπάθεια να έχουν γνώση του ιστορικού υπόβαθρου, των παραδόσεων, των ηθών, των εθίμων και των αξιών των πολιτισμών των συμβουλευόμενων με τους οποίους εργάζονται. Υπάρχουν ιδιομορφίες στις οικογενειακές δομές, στην ιεράρχηση, στις αξίες και στις πεποιθήσεις των μειονοτήτων, τις οποίες οι σύμβουλοι επίσης πρέπει να γνωρίζουν. Περαιτέρω, θα πρέπει να γνωρίζουν τα χαρακτηριστικά και τους πόρους που προσφέρουν οι κοινότητες, όπως επίσης να ξέρουν πώς να βοηθήσουν τους/τις συμβουλευόμενους/ές τους να αξιοποιήσουν πιθανά τοπικά συστήματα στήριξης. Σε περίπτωση που οι σύμβουλοι αναγνωρίσουν ότι οι γνώσεις τους σε κάποιους τομείς είναι περιορισμένες, τότε δεν πρέπει να διστάσουν να αναζητήσουν βοήθεια από άλλους επαγγελματίες που γνωρίζουν καλύτερα το αντικείμενο.

3. *Δεξιότητες και μέθοδοι παρέμβασης*: Οι πολυπολιτισμικά επαρκείς σύμβουλοι θα πρέπει να αποκτήσουν συγκεκριμένες δεξιότητες και να χρησιμοποιούν μεθόδους και στρατηγικές οι οποίες να είναι σύμφωνες με τις εμπειρίες και τις πολιτισμικές αξίες των συμβουλευόμενων τους. Για παράδειγμα, οι διεκδικητικές προτάσεις του τύπου «εγώ θα ήθελα...», που χρησιμοποιούνται ευρέως στη δυτικά επηρεασμένη συμβουλευτική διαδικασία, μπορεί να είναι πολύ απειλητικές και καθόλου λειτουργικές σε άτομα με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο. Επομένως, οι πολυπολιτισμικά επαρκείς σύμβουλοι τροποποιούν τις παρεμβάσεις τους ώστε να προσαρμόζονται σε πολιτισμικές διαφορές. Δεν πιέζουν τους/τις συμβουλευόμενους/ές τους να ακολουθήσουν μια συγκεκριμένη προσέγγιση και είναι πολύ προσεκτικοί στον τρόπο με τον οποίο στέλνουν και λαμβάνουν λεκτικά και μη λεκτικά μηνύματα, έτσι ώστε αυτό να γίνεται με ακρίβεια. Οι σύμβουλοι, στην προσπάθειά τους να ενισχύσουν την ικανότητά τους να δουλεύουν με άτομα με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, πρέπει να είναι πρόθυμοι/ες να αναζη-

τήσουν επόπτες, εκπαιδευτές/τριες και διαφόρων ειδών μορφωτικές εμπειρίες για να εκπληρώσουν τον στόχο τους. Επιπλέον, θα πρέπει να είναι ενήμεροι/ες για σχετικές έρευνες που αναφέρονται σε συγκεκριμένες μειονότητες και να γνωρίζουν συχνά διαγνωστικά λάθη, τα οποία γίνονται με τις μειονότητες αυτές (π.χ. υποεκτίμηση της κατάθλιψης και υπερεκτίμηση της σχιζοφρένειας σε Αφροαμερικανούς συμβουλευόμενους/ες (Κλεφτάρας, 2009). Οι πολυπολιτισμικά επαρκείς σύμβουλοι πρέπει να είναι επίσης πολύ προσεκτικοί στην επιλογή και χρήση ψυχομετρικών εργαλείων, όπως και του διαγνωστικού εγχειριδίου (DSM-5). Τέλος, οι σύμβουλοι έχουν την πλήρη ευθύνη να ενημερώνουν τους πολιτισμικά διαφορετικούς συμβουλευόμενους/ές τους για τη συμβουλευτική διαδικασία, τους στόχους, τις προσδοκίες και τα δικαιώματά τους με ευαισθησία και υπό το πρίσμα όλων των παραπάνω.

Ολοκληρώνοντας την ενότητα αυτή, θα ήταν χρήσιμο να γίνει αναφορά σε ερωτηματολόγια-κλίμακες τα οποία αξιολογούν τις παραπάνω πολυπολιτισμικές ικανότητες των συμβούλων. Αυτά είναι: (α) Το Ερωτηματολόγιο Διαπολιτισμικής Θεραπείας (Cross-Cultural Therapy Inventory-Revised, CCCI-R· LaFromboise, Coleman, & Hernandez, 1991), το οποίο αξιολογεί την πολυπολιτισμική επάρκεια ως έναν ενιαίο παράγοντα που χαρακτηρίζεται από τη σύνθεση των τριών διαστάσεων της επάρκειας στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική, δηλαδή την ευαισθητοποίηση, τη γνώση και τις δεξιότητες. (β) Η Πολυπολιτισμική Κλίμακα Γνώσης και Ευαισθητοποίησης (Multi-Cultural Knowledge and Awareness Scale, MCKAS· Pontrotto et al., 2002), η οποία επικεντρώνεται, όπως αναφέρεται και στον τίτλο, σε δύο διαστάσεις: στη γνώση και στην ευαισθητοποίηση των συμβούλων. (γ) Η Πολυπολιτισμική Κλίμακα Ευαισθητοποίησης, Γνώσης και Δεξιοτήτων (Multicultural Awareness Knowledge and Skills Survey-Clinician Edition-Revised, MAKSS-CE-R· Kim et al., 2003), η οποία προσδιορίζει την πολυπολιτισμική επάρκεια ως ένα σύνολο τριών ξεχωριστών παραγόντων (ευαισθητοποίησης, γνώσης και δεξιοτήτων). (δ) Τέλος, το Ερωτηματολόγιο Πολυπολιτισμικής Θεραπείας (Multicultural Therapy Inventory, MCI· Sadowsky et al., 1994), το οποίο αποτελεί ένα εργαλείο αξιολόγησης τεσσάρων παραγόντων, καθώς εκτός των παραπάνω τονίζει και την πολιτισμική δυναμική στη σχέση μεταξύ του/της συμβούλου και του/της συμβουλευόμενου/ης.

Οι παράγοντες των παραπάνω εργαλείων χρησιμοποιήθηκαν σε έρευνες σύμφωνα με τις οποίες υποστηρίχθηκε η συσχέτισή τους με την πολυπολιτισμική επάρκεια, τη δύναμη της θεραπευτικής συμμαχίας, την ικανοποίηση από τη συμβουλευτική διαδικασία και την αντίληψη των συμβουλευόμε-