

## Psychology: the Journal of the Hellenic Psychological Society

Vol 10, No 2+3 (2003)



### Career counseling and cultural diversity

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου

doi: [10.12681/psy\\_hps.24037](https://doi.org/10.12681/psy_hps.24037)

Copyright © 2020, Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### To cite this article:

Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ. (2020). Career counseling and cultural diversity. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, 10(2+3), 399–413. [https://doi.org/10.12681/psy\\_hps.24037](https://doi.org/10.12681/psy_hps.24037)

## Επαγγελματική συμβουλευτική και πολιτισμική διαφορετικότητα

ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΣΙΔΗΡΟΠΟΥΛΟΥ-ΔΗΜΑΚΑΚΟΥ

Πανεπιστήμιο Αθηνών

### ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στις δυτικές κοινωνίες υπάρχουν διάφορες πολιτισμικές και εθνικές ομάδες. Στην Ελλάδα, στις πολιτισμικά διαφορετικές ομάδες περιλαμβάνονται οι Έλληνες που παλιννόστησαν από τις ευρωπαϊκές και άλλες χώρες, οι νόμιμοι και παράνομοι μετανάστες, οι τσιγγάνοι και οι μουσουλμάνοι. Τα περισσότερα μέλη των πολιτισμικών μειονοτήτων συγκεντρώνονται σε ένα περιορισμένο φάσμα επαγγελματίων και συνήθως υποφέρουν από ανεργία, έχουν χαμηλές αμοιβές και, κατά συνέπεια, ζουν σε συνθήκες φτώχειας. Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού χρειάζεται να κατανοήσουν τι σημαίνει πολιτισμική διαφορετικότητα και να στρέψουν την προσοχή τους στις ανάγκες των μελών των πολιτισμικών μειονοτήτων, που συνήθως έχουν να ξεπεράσουν γλωσσικά και εκπαιδευτικά εμπόδια και αντιμετώπιζουν την κοινωνική προκατάληψη. Δυστυχώς, η γνώση μας γύρω από την επαγγελματική ανάπτυξη των πολιτισμικών μειονοτήτων είναι προς το παρόν περιορισμένη και απαιτείται εκτεταμένη έρευνα σ' αυτό το χώρο, η οποία θα βοηθήσει στη διατύπωση θεωριών που θα λαμβάνουν υπόψη τις πολιτισμικές διαφορές. Οι αξίες και πεποιθήσεις των διαφορετικών πολιτισμικών ομάδων πρέπει να επηρεάζουν τον τρόπο παροχής υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής και η συμβουλευτική διαδικασία πρέπει να είναι προσαρμοσμένη πολιτισμικά. Ο σύμβουλος που θα εργαστεί με πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες πρέπει να συνευθετοποιήσει τις προσωπικές του προκαταλήψεις και στερεότυπα και να μάθει να προσεγγίζει με σεβασμό τη διαφορετικότητα.

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική συμβουλευτική, Μειονότητες, Πολιτισμική διαφορετικότητα.

### Εισαγωγή

Στο άρθρο αυτό θα παρουσιασθούν σύντομα τα προβλήματα εκπαίδευσης, απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης των μελών των πολιτισμικών μειονοτήτων που κατοικούν στη χώρα μας και οι περιορισμοί τους σε πρότυπα επαγγελματικής ανάπτυξης. Στη συνέχεια, θα εξετασθεί η επίδραση των πολιτισμικών διαφορών στην επαγγελματική συμβουλευτική και θα συζητηθούν τα προβλήματα λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας μεταξύ συμβούλου και πελατών που ανήκουν σε εθνικές ή πολιτισμικές μειονότητες, καθώς και οι πρόσθετες δεξιότητες που πρέπει να αποκτήσουν οι σύμβουλοι που εργάζονται με ανομοιογενείς πληθυσμούς. Κατόπιν,

θα παρουσιασθεί ένα μοντέλο διαμόρφωσης της μειονοτικής ταυτότητας, το οποίο μπορεί να βοηθήσει στην ερμηνεία της εξέλιξης της μειονοτικής συνείδησης και των συνεπειών της στη συμβουλευτική, την επαγγελματική ανάπτυξη και την επαγγελματική επιλογή των ατόμων που προέρχονται από μειονοτικές ομάδες. Τέλος, θα γίνει αναφορά σε ορισμένες μεταβλητές που πρέπει να λαμβάνει υπόψη του ο σύμβουλος που εργάζεται με πελάτες οι οποίοι προέρχονται από μειονότητες.

### Μετανάστευση και πολιτισμικές μειονότητες

Το πρόβλημα της μετανάστευσης αφορά όλες τις αναπτυσσόμενες χώρες. Στις Η.Π.Α., τον

Καναδά και την Αυστραλία υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός νόμιμων και παράνομων μεταναστών, ενώ τις τελευταίες δεκαετίες αυξάνονται με ταχείς ρυθμούς οι πρόσφυγες από τη νοτιοανατολική Ασία (Herr & Cramer, 1992). Οι πρόσφατοι νόμιμοι μετανάστες στις Η.Π.Α. προέρχονται κυρίως από τη νοτιοανατολική Ασία (Ινδονησία, Λάος, Καμπότζη, Ταϊβάν, και Φιλιππίνες), από την Κούβα και την Αϊτή, από την Κολομβία, την Ονδούρα και άλλες χώρες της κεντρικής Αμερικής και από τη Ρωσία. Υπολογίζεται ότι 800.000 περίπου άτομα μεταναστεύουν κάθε χρόνο στις Η.Π.Α. Τις τελευταίες δεκαετίες η μετανάστευση προς τις Η.Π.Α. από την Ευρώπη μειώνεται διαρκώς, ενώ αυξάνεται η μετανάστευση από χώρες της Ασίας. Ακόμη, στις Η.Π.Α. υπάρχουν εγκατεστημένες από παλιά οι πολιτισμικά διαφορετικές μειονότητες των Αφρο-αμερικανών και των Ινδιάνων. Οι δημογραφικές προβολές δείχνουν ότι μέσα στα επόμενα είκοσι χρόνια οι μειονότητες θα γίνουν η αριθμητική πλειονότητα του αμερικανικού πληθυσμού (Rojewski, 1997).

Ανάλογα προβλήματα μετανάστευσης αντιμετωπίζουν τις τελευταίες δεκαετίες και οι ευρωπαϊκές χώρες. Από πέντε εκατομμύρια στα τέλη της δεκαετίας του 1950, οι αλλοδαποί στην Ευρώπη έχουν φθάσει τα είκοσι εκατομμύρια (Σωνίδου, 1997), ενώ η Ύπατη Αρμοστεία του Ο.Η.Ε. υπολογίζει ότι κάθε χρόνο εισέρχονται στην Ευρώπη ένα με δύο εκατομμύρια οικονομικοί μετανάστες, που ασχολούνται, κατά κανόνα σε δουλειές "βρώμικες, απαιτητικές, επικίνδυνες, με μειωμένο κοινωνικό γόητρο, που συνήθως αποφεύγουν οι αυτόχθονες" (Σωνίδου, 1997). Σύμφωνα με έκθεση του Ο.Η.Ε., η Ελλάδα, στην πρώτη εικοσαετία του 2000 θα κατοικείται από περίπου 3,5 εκατομμύρια αλλοδαπούς, οι οποίοι θα δίνουν έναν πολυπολιτισμικό χαρακτήρα στην ελληνική κοινωνία, η οποία δεν φαίνεται είναι προετοιμασμένη για μια τέτοια εξέλιξη. Στην ίδια έκθεση αναφέρεται ότι οι ανεπτυγμένες χώρες της Ευρώπης, την ίδια περίοδο, θα δεχθούν περισσότερα από 100 εκατομμύρια οικονομικούς μετανάστες (Παπανδρόπουλος, 2000), ενώ, σύμφωνα με τα συμπεράσματα

της πρόσφατης έκθεσης της επιτροπής του Ο.Η.Ε. για τον πληθυσμό, υπολογίζεται ότι για να διατηρήσει σταθερό το σημερινό εργατικό της δυναμικό έως το 2025 η Ευρωπαϊκή Ένωση θα χρειαστεί συνολικά 153 εκατομμύρια μετανάστες (Χατζόπουλος, 2000). Η μετανάστευση αυτή θεωρείται ότι θα επηρεάσει θετικά τη δημογραφική κατάσταση, η οποία με τη σειρά της θα επηρεάσει ευνοϊκά την οικονομική πορεία των χωρών υποδοχής.

Για τις ανάγκες του παρόντος άρθρου, ο όρος "πολιτισμικά διαφορετικός" περιλαμβάνει τους παλινοστούντες από διάφορες χώρες Έλληνες, τους νόμιμους και παράνομους αλλοδαπούς μετανάστες που έχουν έλθει στη χώρα μας, καθώς και τα μέλη παλαιότερων πολιτισμικών μειονοτήτων που ζουν στην Ελλάδα, όπως η μουσουλμανική και η τσιγγάνικη. Κάποια άτομα από αυτά που ονομάζουμε *πολιτισμικά διαφορετικούς* μπορεί να μη μιλούν καλά τη γλώσσα του τόπου, να έχουν περιορισμένη εκπαίδευση ή άτυπα προσόντα και ένα υπόβαθρο που τους έχει προσφέρει εμπειρίες, αντιλήψεις και συμπεριφορές που πιθανόν από κάποιους να θεωρούνται ασυνήθιστες. Οι πολιτισμικές διαφορές εκπηγάζουν από την προσκόλληση στα ήθη και έθιμα, τις παραδόσεις και τις αξίες της ομάδας, καθώς και από τις επιδράσεις της οικογένειας και της κοινότητας, τη γλώσσα, τις θρησκευτικές εκδηλώσεις και συνήθειες, διάφορους εθνικούς παράγοντες κ.τ.λ., που μπορεί να προκαλέσουν την απομόνωση του ατόμου από την κυρίαρχη κουλτούρα του τόπου (Isaacson & Brown, 1997).

Ως "κουλτούρα" ορίζεται το σύνολο των ρητών και άρρητων, συνειδητών και ασυνείδητων κατευθυντήριων γραμμών που κληρονομούν οι άνθρωποι ως μέλη μιας συγκεκριμένης οικογένειας, θρησκείας, επαγγέλματος ή άλλων κοινωνικών ομάδων (Owen, 1996). Η *κουλτούρα* δίνει συνοχή στην ομάδα, δείχνει στους ανθρώπους πώς να συμπεριφερθούν και παρέχει έναν τρόπο μετάδοσης αυτών των κατευθυντήριων γραμμών στις επόμενες γενεές ή στους νεοεισερχόμενους στην ομάδα. Η κουλτούρα διδάσκει στα μέλη της πώς να ζουν στον ιδιαίτερο κόσμο τους

και πώς να αντιλαμβάνονται αυτό τον κόσμο με τον ίδιο τρόπο, παρέχοντας έτσι μια έννοια ταυτότητας και συνοχής. Ως αποτέλεσμα, όλοι οι άνθρωποι έχουν προκαταλήψεις βασισμένες στις πολιτισμικές πεποιθήσεις για τα ήθη, τις αξίες και τα κοινωνικά, θρησκευτικά, οικονομικά, εκπαιδευτικά, πολιτικά, εθνικά ή σεξουαλικά κριτήρια (Owen, 1996).

Η κουλτούρα ως έννοια, συνδέεται με την εθνικότητα και τη φυλή, αλλά δεν είναι ισοδύναμη με αυτές τις έννοιες. Τα μέλη των φυλετικών και εθνικών ομάδων μαθαίνουν τις αξίες, τις στάσεις και τις συμπεριφορές της κοινωνικής τους ομάδας μέσω μιας διαδικασίας φυλετικής ή εθνικής κοινωνικοποίησης. Όμως, το γεγονός ότι κάποιος ανήκει φυλετικά ή εθνικά σε μια ομάδα, δε σημαίνει απαραίτητα ότι είναι και πολιτισμικά συνδεδεμένος με τις στάσεις ή τις αξίες που συνήθως σχετίζονται με αυτή την ομάδα (Gynsbers, Heppner, & Johnston, 1998).

### **Πολιτισμικές μειονότητες στην Ελλάδα: Προβλήματα εκπαίδευσης, απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης**

**Παλινοστούντες Έλληνες:** Οι παλινοστούντες Έλληνες συνήθως προέρχονται από δυτικοευρωπαϊκές και υπερπόντιες χώρες, από χώρες της Ανατολικής Ευρώπης (πολιτικοί πρόσφυγες και ομογενείς Έλληνες Πόντιοι από την πρώην Σοβιετική Ένωση), καθώς και από την Αλβανία (Βορειοηπειρώτες), την Τουρκία, την Αίγυπτο και την Αφρική. Σύμφωνα με στοιχεία του προγράμματος ερευνών Αποδημίας-Παλινοστήσης, ο αριθμός των Ελλήνων που παλινοστήσαν κατά τη δεκαεπενταετία 1971-1986 υπολογίζεται σε 627.000 άτομα, η συντριπτική πλειοψηφία των οποίων (61%) προέρχεται από χώρες της Δυτικής Ευρώπης και κυρίως από τη Γερμανία (Μάρκου, 1996).

Οι παλινοστούντες αποτελούν μian ευρεία και ανομοιογενή ομάδα ως προς τον αριθμό, τα γλωσσικά και πολιτισμικά χαρακτηριστικά, την οικονομική κατάστασή τους, την ταξική τους

προέλευση, κ.τ.λ. Σε σύγκριση με τους παλινοστήσαντες Έλληνες μετανάστες καθώς και τους Έλληνες που παλινοστήσαν από την Αίγυπτο, τη Νότια Αφρική, την Τουρκία και την Κύπρο, οι πολιτικοί πρόσφυγες, οι Ελληνοπόντιοι και οι Βορειοηπειρώτες βρίσκονται σε μειονεκτικότερη θέση καθώς δε διαθέτουν συνήθως αποθεματικό κεφάλαιο, δε γνωρίζουν καλά την ελληνική γλώσσα ενώ το πολιτικο-οικονομικό και κοινωνικό σύστημα της χώρας μας τους είναι άγνωστο. Οι ενήλικες αντιμετωπίζουν προβλήματα αναγνώρισης τίτλων σπουδών, ανεργίας, υποαπασχόλησης και ετεροαπασχόλησης, ενώ τα παιδιά έχουν συνήθως γλωσσικές δυσκολίες και προβλήματα εκπαίδευσης (Μάρκου, 1996).

Ανάλογα με τη χώρα από την οποία επαναπατρίζονται, οι παλινοστούντες έχουν περισσότερο ή λιγότερο θετική στάση απέναντι στο ελληνικό κράτος και στην πρόνοια που τους παρέχει και θέτουν διαφορετικές προτεραιότητες για την επανένταξή τους. Οι Γεώργας και Παπαστυλιανού (1993) αναφέρουν ότι τόσο οι Πόντιοι παλινοστούντες όσο και οι Βορειοηπειρώτες δε θεωρούν ως λύση των προβλημάτων τους την οικονομική τους ενίσχυση από το ελληνικό κράτος, αλλά θέτουν ως προτεραιότητα τη δυνατότητα απασχόλησης, τη στέγαση και τη μόρφωση, ώστε να εξασφαλίσουν τις προϋποθέσεις και τα εφόδια για την επιτυχή τους ένταξη. Πάντως, οι Βορειοηπειρώτες, λόγω των εξαιρετικά δυσχερών συνθηκών διαβίωσης στην Αλβανία, φαίνεται να έχουν θετικότερη στάση από ό,τι οι Πόντιοι απέναντι στο ελληνικό κράτος και την πρόνοια που τους προσφέρει.

Στο μαθητικό πληθυσμό παρατηρείται ότι οι Βορειοηπειρώτες μαθητές γνωρίζουν καλύτερα την ελληνική γλώσσα από τους Πόντιους και έχουν θετικότερη στάση απέναντι στο σχολείο. Αντίθετα, οι αγγλόφωνοι παλινοστούντες μαθητές έχουν περισσότερο αρνητικές στάσεις προς τους Έλληνες και το ελληνικό κράτος, καθώς και μεγαλύτερες δυσκολίες προσαρμογής από τους Βορειοηπειρώτες και Πόντιους μαθητές, διαφορές που οφείλονται στις καλύτερες συνθήκες ζωής που υπάρχουν στις ανεπτυγμένες χώρες

από τις οποίες παλιννόστησαν (Γεώργας & Παπαστυλιανού, 1993).

**Αλλοδαποί μετανάστες:** Οι αλλοδαποί μετανάστες, πολλοί από τους οποίους ζουν σε καθεστώς παρανομίας στη χώρα μας, υπολογίζεται ότι ανέρχονται σήμερα περίπου στις 800.000 ή στο 15%-20% του εργατικού δυναμικού (Κλαυδιανός, 2000). Η πλειονότητα των μεταναστών στη χώρα μας είναι Αλβανοί και ακολουθούν οι Πολωνοί που υπολογίζεται ότι αριθμούν περί τους 100.000 και άρχισαν να εισέρχονται στη χώρα μας από το 1981 ως πολιτικοί πρόσφυγες, χρησιμοποιώντας την Ελλάδα ως ενδιάμεσο σταθμό για κάποια υπερατλαντική χώρα (Σωνίδου, 1997). Σε μικρότερους αριθμούς ζουν στην Ελλάδα Βούλγαροι, Ρουμάνοι και άτομα από την πρώην Γιουγκοσλαβία, οι οποίοι ήλθαν στη χώρα μας μετά το άνοιγμα των συνόρων του πρώην ανατολικού συνασπισμού. Άλλες μεγάλες μεταναστευτικές κοινότητες αποτελούν οι Φιλιππίνες, περίπου 35.000, οι Αφρικανοί, οι περισσότεροι από την Αίγυπτο, περίπου 65.000, αλλά και πολίτες των χωρών της Μέσης Ανατολής που έχουν έλθει κατά καιρούς στην Ελλάδα ως πολιτικοί πρόσφυγες. Τη μεγαλύτερη ομάδα μεταναστών από τη Μέση Ανατολή αποτελούν οι Κούρδοι, περίπου 13.000 (Σωνίδου, 1997).

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, το 1999 σημειώθηκε αύξηση του ελληνικού πληθυσμού κατά 18.000 άτομα, εκ των οποίων οι 14.000 είναι μετανάστες. Ακόμη, στη χώρα μας, καταγράφονται ετησίως περίπου 100.000 γεννήσεις και σύμφωνα με εκτιμήσεις, οι 15.000 αφορούν αλλοδαπές οικογένειες (Χατζόπουλος, 2000).

Οι αλλοδαποί μετανάστες που ζουν στη χώρα μας απασχολούνται σε χειρωνακτικά κυρίως επαγγέλματα, όπως στη γεωργία, τις οικοδομές, τον τουρισμό, τις οικογενειακές εργασίες, τη βιοτεχνία, με χαμηλές αποδοχές και συνήθως χωρίς ασφάλεια ή οποιαδήποτε κατοχύρωση. Θεωρείται ότι οι μετανάστες συμβάλλουν σε ποσοστό άνω του 6% στο σχηματισμό του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος μας (Χατζόπουλος, 2000). Παρά ταύτα, η αδυναμία, προς το παρόν,

μιας εκτεταμένης νομιμοποίησης των παράνομων μεταναστών εμποδίζει την ένταξή τους στην επίσημη αγορά εργασίας.

Οι Γιατροί χωρίς Σύνορα αναφέρουν ότι οι δυσμενείς συνθήκες προσαρμογής στην ελληνική πραγματικότητα τις οποίες βιώνουν οι μετανάστες και οι πρόσφυγες "λειτουργούν ως αιτιολογικοί παράγοντες εκδήλωσης ψυχοπαθολογίας. Η πολιτισμική αλλαγή που υφίστανται μετανάστες, πρόσφυγες και άλλες κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες, κάτω από την επίδραση μιας διαφορετικής κουλτούρας, στην επικοινωνία, στην εργασία, στον τρόπο ζωής, στη γλώσσα ..., καθώς και η βίαιη προσαρμογή τους στις συνθήκες του τόπου και της διαμονής τους, η ματαιώση των προσδοκιών τους, οι προσωπικοί τους φόβοι, η ξενοφοβία και ο ρατσισμός που υπάρχει, τους οδηγούν σε απόσυρση, ψυχοκοινωνική μειονεξία και διαταραχή της ψυχικής τους ισορροπίας. Χωρίς το δικαίωμα επιλογής για εργασία και με έντονο το πρόβλημα της επιβίωσης, δεν έχουν τη δυνατότητα να εκφράσουν τα συναισθήματά τους και νιώθουν ότι δεν έχουν το δικαίωμα να εκφράσουν τη θλίψη τους για τις απώλειες που έχουν υποστεί, ενώ πολλές φορές νιώθουν ντροπή για το ότι δεν μπόρεσαν να μείνουν στη χώρα τους και νιώθουν αναγκασμένοι να δεχθούν μια πραγματικότητα αποκλεισμού από τις καλές συνθήκες εργασίας, από αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης, από την εκπαίδευση για τα παιδιά τους, από κεκτημένα δικαιώματα." (Μπουφίδης, 2000, σ. 4).

Τα στοιχεία της Διεύθυνσης Σπουδών του ΥΠ.Ε.Π.Θ. για το 1996 (Δαμανάκης, 1997), δείχνουν ότι ο αριθμός των παλινοστούτων και αλλοδαπών μαθητών που φοιτούσαν σε σχολεία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη χώρα μας ανέρχεται σε 41.176 μαθητές, προερχόμενους κυρίως από την πρώην Σοβιετική Ένωση (ποσοστό 45.0%) και την Αλβανία (38.9%), ενώ σε μικρότερους αριθμούς ακολουθούν μαθητές από Η.Π.Α., Καναδά, Αυστραλία και Νότια Αφρική (4.8%), τη Γερμανία (3.7%), τη λοιπή Δυτική Ευρώπη (2.6%), την Ανατολική Ευρώπη (1.8%), την Ασία (1.6%), τη λοιπή Αφρική (0.9%), και τη Λατινική Αμερική (0.3% περίπου).

Πρόσφατα στοιχεία, από έρευνα της Unicef, δείχνουν ότι οι Έλληνες γονείς και οι καθηγητές εμφανίζονται αρνητικοί, τόσο απέναντι στην παρουσία παιδιών μεταναστών στα ελληνικά σχολεία όσο και γενικά απέναντι στην παρουσία αλλοδαπών στη χώρα μας. Οι γονείς σε ποσοστό 52.0% και οι καθηγητές σε ποσοστό 44.7% δηλώνουν ότι τους ανησυχεί η παρουσία μεταναστών στη χώρα μας και σε ποσοστά, αντίστοιχα 62.3% και 60.0% θέλουν να φύγουν όσοι “δεν είναι αναγκαίοι ή είναι παράνομοι”. Επίσης, σχεδόν έξι στους δέκα γονείς δε θέλουν τα παιδιά των μεταναστών να φοιτούν μαζί με τα δικά τους στο σχολείο (Μάστορας, 2001).

Σε αποτελέσματα έρευνας που πραγματοποιήθηκε σε σχολεία της Αττικής, όπου τα παιδιά ιεράρχησαν θετικά και αρνητικά τους συμμαθητές τους, ανάλογα με την καταγωγή τους, το υψηλότερο ποσοστό απόρριψης συγκέντρωσαν τα τσιγγανόπουλα (63.0%) και τα Αλβανόπουλα (56.0%). Οι Έλληνες μαθητές αποδέχονται περισσότερο ως συμμαθητές τους τα ελληνόπουλα που ήρθαν από την Αγγλία, Γερμανία, Αμερική, Αυστραλία (αποδοχή σε ποσοστό 93.0%), τα ελληνόπουλα από την Αλβανία και την πρώην Ε.Σ.Σ.Δ. (αποδοχή σε ποσοστό 84.0%) και τους Άραβες, Ασιάτες και Αφρικανούς μαθητές (αποδοχή σε ποσοστό 78.0%) (Κάτσικας & Πολίτου, 2000. Λακασάς, 2000).

**Τσιγγάνοι:** Ο αριθμός των τσιγγάνων που ζουν στην Ελλάδα εκτιμάται ότι φθάνει τα 150.000 άτομα. Οι τσιγγάνοι θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως η κοινωνική ομάδα που βιώνει τις χειρότερες διακρίσεις σε βάρος της. Δεν αντιμετωπίζονται απλά ως “διαφορετικοί”, αλλά συνήθως ως παραβάτες και στοιχεία κοινωνικώς επικίνδυνα. Αντιμετωπίζουν σοβαρότατα προβλήματα εκπαίδευσης και εργασίας, παρά το γεγονός ότι είναι Έλληνες πολίτες και δεν έχουν ζητήσει ποτέ να αναγνωρισθούν ως εθνική μειονότητα (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δημητρόπουλος, 2000).

Το ποσοστό αναλφαβητισμού μεταξύ των τσιγγάνων είναι πολύ υψηλό, ενώ η μετάδοση των γνώσεων και η επαγγελματική κατάρτιση εί-

ναι συνήθως στα χέρια της οικογένειας. Η γραφή και η ανάγνωση είναι άγνωστοι τρόποι επικοινωνίας, αφού η γλώσσα τους (romani) δεν έχει γραφική αποτύπωση. Σύμφωνα με έρευνα του Ντούσα (1998) στους τσιγγάνικους καταυλισμούς της Ελλάδας, το 90% του συνόλου του τσιγγάνικου πληθυσμού είναι αναλφάβητο, ενώ για το σχολικό έτος 1993-94 το σύνολο των μαθητών τσιγγάνικης καταγωγής που φοιτούσε στο δημοτικό σχολείο ανερχόταν μόλις σε 2.422 μαθητές. Πάνω από 30.000 τσιγγανόπουλα που θα έπρεπε να φοιτούν στο σχολείο είναι έξω από την εκπαιδευτική διαδικασία. Η φοίτηση στο σχολείο φαίνεται να διακόπτεται συχνά, ως αποτέλεσμα του συνδυασμού, από τη μια, της στάσης των τσιγγάνων απέναντι σ' αυτό και, από την άλλη, της στάσης των δασκάλων και συμμαθητών απέναντι στα τσιγγανόπουλα (Βασιλειάδου & Παυλή-Κορρέ, 1996. Παυλή & Σιδέρη, 1990). Το σχολείο μάλλον θεωρείται από τα τσιγγανόπουλα και τους γονείς τους ως απειλή αφομοίωσης. Από την άλλη μεριά, η αρνητική στάση των συμμαθητών τους και τα στερεότυπα των δασκάλων αποθαρρύνουν τη φοίτησή τους στο σχολείο.

Οι ίδιοι οι έφηβοι τσιγγάνοι θεωρούν ότι η μόρφωσή τους δε θα βοηθούσε στη βελτίωση της επαγγελματικής τους θέσης εξαιτίας των προκαταλήψεων των εργοδοτών απέναντι στα μέλη αυτής της ομάδας (Ντούσας, 1998), με αποτέλεσμα, ακόμη κι όταν έχουν φοιτήσει στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, να αναγκάζονται να στραφούν προς τα παραδοσιακά επαγγέλματα της ομάδας (Παυλή & Σιδέρη, 1990).

**Μουσουλμάνοι:** Η μουσουλμανική μειονότητα βρίσκεται εγκατεστημένη κυρίως στους νομούς Ξάνθης και Ροδόπης και φαίνεται πως περιλαμβάνει περίπου 120.000 άτομα. Σύμφωνα με τον Μάρκου (1996), δεν αποτελεί ομοιογενή ομάδα και περιλαμβάνει τους μουσουλμάνους τουρκικής καταγωγής που παρέμειναν στη δυτική Θράκη μετά την υπογραφή της συνθήκης της Λωζάνης (1923), τους Πομάκους, οι οποίοι είναι γηγενείς κάτοικοι της Δυτικής Θράκης που εξισλαμίσθηκαν μετά τον 17ο αιώνα, με αποτέλεσμα την αλλοίωση της κουλτούρας και της

γλώσσας τους από τους μουσουλμάνους και, τέλος, τους τουρκόφωνους τσιγγάνους.

Τα παιδιά της μουσουλμανικής μειονότητας αντιμετωπίζουν προβλήματα σωστής εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας με αποτέλεσμα να αδυνατούν να παρακολουθήσουν το σχολικό πρόγραμμα και να διακόψουν το σχολείο. Έτσι, συνήθως δεν ολοκληρώνουν την υποχρεωτική εκπαίδευση με αποτέλεσμα να περιορίζονται έντονα οι επαγγελματικές επιλογές και διεξοδοί τους (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δημητρόπουλος, 2000).

Σε έρευνα της Unicef που διεξήχθη στο λεκανοπέδιο της Αττικής από 17-29/11/2000 και αφορούσε τα παιδιά του δρόμου στην Ελλάδα (Παιδιά του δρόμου, 2000), διαπιστώθηκε ότι το 23.6% των παιδιών είναι Έλληνες τσιγγάνοι, το 11.4% Έλληνες μουσουλμάνοι, 28.1% αλβανικής καταγωγής, 6.3% Ιρακινοί, 6.0% Σέρβοι, 5.4% Πακιστανοί, 3.4% Κούρδοι και άλλες εθνικότητες. Τα παιδιά αυτά, ηλικίας από 2 έως 15 ετών, ζουν σε άθλιες συνθήκες, ελάχιστα πηγαίνουν στο σχολείο (20.4%) και, εκτός μικρών εξαιρέσεων, έχουν περιορισμένες φιλοδοξίες και όνειρα για το μέλλον τους, ως αποτέλεσμα του αισθήματος ανασφάλειας και φόβου που νιώθουν καθώς και της πεποίθησης των περισσότερων ότι βρίσκονται προσωρινά στην Ελλάδα. Το σύνολο των παιδιών του δρόμου υπολογίζεται στη χώρα μας σε 5.800 παιδιά.

### **Η επίδραση των πολιτισμικών διαφορών στην επαγγελματική συμβουλευτική**

Η αύξηση του αριθμού των παλιννοστώντων και των οικονομικών μεταναστών στη χώρα μας, οι δυσκολίες που προαναφέρθηκε ότι αντιμετωπίζουν σε θέματα εκπαίδευσης και απασχόλησης, η αποδοχή της σημασίας της πολιτισμικής

διαφορετικότητας στις σύγχρονες κοινωνίες και οι ραγδαίες εξελίξεις στην αγορά εργασίας διεθνώς επιβάλλουν τη διερεύνηση των πολιτισμικών παραμέτρων και αξιών, οι οποίες επιδρούν στη διαδικασία της επιλογής του επαγγέλματος. Ο σημαντικότερος, μάλιστα, λόγος ίσως να είναι η ανάγκη παροχής υπηρεσιών σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού στο σύγχρονο ελληνικό σχολείο, στο οποίο ο μαθητικός πληθυσμός γίνεται ολοένα και περισσότερο ανομοιογενής εθνικά και πολιτισμικά. Προκειμένου να βοηθηθούν τα παιδιά αυτά μέσω της επαγγελματικής καθοδήγησης, απαιτείται βαθιά κατανόηση των περιορισμών που έχουν σε πρότυπα επαγγελματικής ανάπτυξης. Φυσικά, οι περιορισμοί δεν είναι ίδιοι σε όλες τις παραπάνω ομάδες, καθώς διαφέρει το οικονομικό, κοινωνικό, πολιτισμικό επίπεδο και ο βαθμός γνώσης της ελληνικής γλώσσας. Εξυπακούεται ότι βασική προϋπόθεση για την παροχή αποτελεσματικών υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής σε μειονοτικές ομάδες αποτελεί η κατάλληλη εκπαίδευση των συμβούλων και των καθηγητών επαγγελματικού προσανατολισμού, ώστε να έχουν τις απαιτούμενες για το σκοπό αυτό γνώσεις και δεξιότητες.<sup>1</sup>

Σήμερα, η διεθνής κοινότητα δίνει αυξημένη προσοχή στην προετοιμασία των επαγγελματικών συμβούλων που θα εργασθούν με πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες, καθώς οι σύγχρονες κοινωνίες τείνουν να χαρακτηρίζονται όλο και περισσότερο από την πολυπολιτισμικότητα. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη των απόμων σε διαφορετικές κουλτούρες και στην επίγνωση των δια-πολιτισμικών διαφορών (Ross, 1984. Webb, 1983), στα προβλήματα που προκαλούνται από την επίδραση της εθνικότητας και του διαφορετικού πολιτισμικού υποβάθρου στη συμβουλευτική σχέση (Isaacson & Brown, 1997),

1. Στα πλαίσια του 2<sup>ου</sup> Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης υλοποιήθηκαν προγράμματα κατάρτισης ή επιμόρφωσης των στελεχών επαγγελματικού προσανατολισμού της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, στα οποία, μεταξύ άλλων, διδάχθηκαν και στοιχεία επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής ειδικών κοινωνικών ομάδων. Επίσης, στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, που προσφέρεται από τους Τομείς Ψυχολογίας και Παιδαγωγικής στο Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολο-

ενώ η κουλτούρα θεωρείται ως μια ιδιαίτερα σημαντική μεταβλητή στην επαγγελματική συμβουλευτική που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε όλη την πορεία της συμβουλευτικής διαδικασίας (Fouad & Bingham, 1995). Οι τρόποι επικοινωνίας και ανάπτυξης των διαπροσωπικών σχέσεων διαφέρουν πολύ έντονα μεταξύ των πολιτισμών, με συνέπεια οι επαγγελματίες του χώρου να χρειάζονται βοήθεια προκειμένου να διευρύνουν τις αντιλήψεις τους για τη συμβουλευτική σχέση.

Δυστυχώς, η γνώση μας για την επαγγελματική ανάπτυξη των πολιτισμικών μειονοτήτων είναι περιορισμένη. Σε πολλές ανασκοπήσεις έχει επισημανθεί ότι δεν υπάρχει κάποιο μοντέλο ειδικά αναπτυγμένο για να ερμηνεύσει την επαγγελματική ανάπτυξη των εθνικών και φυλετικών μειονοτήτων (Brooks, 1990. Fitzgerald & Betz, 1994. Hackett & Lent, 1992. Leong, 1995). Η έρευνα σ' αυτό το χώρο θα βοηθούσε στη διατύπωση θεωριών και στο σχεδιασμό εφαρμογών που θα έπαιρναν υπόψη τις πολιτισμικές διαφορές και τις συνέπειές τους στην επαγγελματική συμβουλευτική και τον προσανατολισμό.

Πιστεύεται ότι η κουλτούρα των λευκών είναι η βάση για την ανάπτυξη της θεωρίας, έρευνας και εφαρμογής της συμβουλευτικής ψυχολογίας (Katz, 1986) και διατυπώνεται μια σειρά συστάσεων για το μετασχηματισμό του επαγγέλματος του συμβουλευτικού ψυχολόγου, ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των πελατών που προέρχονται από διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες (Katz, 1986). Οι συστάσεις αυτές περιλαμβάνουν: (1) τον επανασχεδιασμό της θεωρίας, της έρευνας και της εφαρμογής της συμβουλευτικής ψυχολογίας, ώστε να περιλαμβάνεται και η πολιτισμική και η πολιτική διάσταση, (2) τον προσδιορισμό των μεθόδων, θεωριών και μοντέλων που είναι κατάλληλα για ειδικούς πληθυσμούς,

(3) την ανάπτυξη διαδικασιών πιστοποίησης των προσόντων του συμβούλου που εργάζεται με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς, και (4) την αύξηση του αριθμού των συμβούλων που προέρχονται από μειονοτικές ομάδες.

Στην ευρεία ανασκόπησή τους για τις θεωρητικές αρχές της διαπολιτισμικής ανάπτυξης οι Leong και Brown (1995) σχολιάζουν ότι οι περισσότερες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης έχουν αναπτυχθεί για περιορισμένο πληθυσμό και τονίζουν την περιορισμένη φύση των θεωρητικών υποθέσεων. Ακόμη, κριτικάρουν τη σύγχυση στη χρήση των όρων *φυλή*, *εθνικότητα* και *μειονότητα*, σχολιάζουν τη χρήση των όρων *εθνική ομάδα* και *πολιτισμική ομάδα* και, τέλος, τονίζουν το γεγονός ότι οι περισσότερες θεωρίες αγνοούν ή δίνουν πολύ περιορισμένη σημασία στις «κοινωνικοπολιτικές, κοινωνικο-οικονομικές, κοινωνικο-ψυχολογικές και κοινωνικοπολιτισμικές πραγματικότητες των πολιτισμικά διαφορετικών ατόμων» (Leong & Brown, 1995, σ. 146). Αναφορικά με την αποτυχία της αναγνώρισης ενός ευρύτερου θεωρητικού πλαισίου, οι συγγραφείς τονίζουν ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία επαγγελματικής επιλογής αυτών των ομάδων μπορεί να μην έχουν ακόμη ληφθεί υπόψη από αυτές τις θεωρίες.

Πρέπει να υποθέσουμε ότι οι πολιτισμικά διαφορετικοί πελάτες έχουν όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν και οι υπόλοιποι πελάτες. Βέβαια, είναι πιθανόν ότι αρκετά από τα προβλήματα αυτά έχουν μια διαφορετική και ασυνήθιστη δομή ή αποκτούν μια ιδιαιτερότητα λόγω των πολιτισμικών μεταβλητών. Το μυστικό της επιτυχημένης συμβουλευτικής με αυτούς τους πελάτες φαίνεται να είναι η κατανόηση της διαφορετικότητας, ειδικά των αξιών τους και η κατάλληλη προσαρμογή των διάφορων μεθόδων

---

γίας του Πανεπιστημίου Αθηνών, διδάσκεται μάθημα με τίτλο "Επαγγελματικός προσανατολισμός ατόμων με ειδικές ανάγκες και ειδικών κοινωνικών ομάδων". Ωστόσο, δε θα μπορούσαμε να ισχυρισθούμε ότι μέσω των προγραμμάτων αυτών παρέχεται ειδική εκπαίδευση στους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού, ώστε να εργάζονται αποτελεσματικά με "πελάτες" που ανήκουν σε πολιτισμικές μειονότητες. Το μόνο, πιθανόν, που επιτυγχάνεται είναι η ευαισθητοποίηση των στελεχών επαγγελματικού προσανατολισμού απέναντι στα προβλήματα εκπαιδευτικής, επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης των μελών των ειδικών κοινωνικών ομάδων.

στην προσπάθεια της προσέγγισης του άλλου. Ο σεβασμός της πολιτισμικής διαφορετικότητας απαιτεί την αναγνώριση της διαφοράς, την αποδοχή της διαφοράς και τη γνωριμία με τη συγκεκριμένη διαφορά. Αυτό προϋποθέτει να είμαστε πρόθυμοι να αποκτήσουμε σαφή αντίληψη του διαφορετικού πολιτισμικού υποβάθρου και να μάθουμε να μην επιβάλλουμε τις δικές μας πολιτισμικές αξίες (Duront-Joshua, 1996).

Επιπροσθέτως, σε εκείνους τους παράγοντες που προφανώς μπορούν να καταχωρηθούν ως πολιτισμικές διαφορές, οι ομάδες αυτές αντιμετωπίζουν και άλλα προβλήματα. Ένα από αυτά είναι η γλώσσα και η επικοινωνία. Τα γλωσσικά εμπόδια είναι ένας σοβαρός ανασταλτικός παράγοντας στην επικοινωνία με πελάτες που ανήκουν σε εθνικές ή πολιτισμικές μειονότητες, και η ανάγκη να μιλά ο σύμβουλος τη γλώσσα του πελάτη επαναλαμβάνεται συχνά από τους θεωρητικούς του χώρου (Brown & Brooks, 1991. Herr & Cramer, 1992. Isaacson & Brown, 1997).

Επιπλέον, η μη λεκτική επικοινωνία μπορεί να είναι πολύ διαφορετική, ανάλογα με το πολιτισμικό υπόβαθρο του πελάτη. Γενικά, θεωρείται ότι η συμβουλευτική διαδικασία στο θέμα της επικοινωνίας πρέπει να προσαρμόζεται πολιτισμικά (Leong, 1993) και ο σύμβουλος να είναι πολύ προσεκτικός στο πώς επηρεάζουν οι πολιτισμικές διαφορές τη μη λεκτική επικοινωνία, όπως τη φυσική απόσταση ανάμεσα στον πελάτη και το σύμβουλο, την οπτική επαφή και τα πρότυπα συνομιλίας (Pulvino & Lee, 1979. Sue, 1981). Για παράδειγμα, η οπτική επαφή με το σύμβουλο, η σωματική επαφή, όπως η χειραψία, κ.τ.λ., μπορεί να θεωρείται αγένεια ή να φέρνει σε δύσκολη θέση τα μέλη κάποιων εθνικών ή πολιτισμικών ομάδων. Οι Brown και Brooks (1991) παρατηρούν (σ. 168) ότι οι Μεξικανοί μετανάστες νιώθουν καλύτερα όταν στη συμβουλευτική διαδικασία η φυσική απόσταση ανάμεσα σ' αυτούς και στο σύμβουλο είναι μικρή, και θεωρούν ότι ο σύμβουλος τους απορρίπτει εάν μετακινήσει την καρέκλα του κάπως μακρύτερα. Επίσης, οι Βιετναμέζοι θεωρούν ότι το να κοιτάζεις απευθείας στα μάτια ένα πρόσωπο την ώρα που μιλά

είναι δείγμα έλλειψης σεβασμού, ενώ οι Ινδιάνοι Ναβάχος θεωρούν δείγμα επιθετικής διάθεσης το να τους κοιτά κάποιος επίμονα στα μάτια. Οι Νέγροι έχουν την τάση να κοιτούν ένα πρόσωπο στα μάτια όταν του μιλούν και να κοιτάζουν μακριά όταν το ακούν, το αντίθετο από ό,τι συνήθως συμβαίνει με τους λευκούς. Όσον αφορά στις συνεδρίες, το πότε θα μιλήσει κάποιος και πότε θα σιωπήσει μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το πολιτισμικό υπόβαθρο. Για παράδειγμα, στην ασιατική κουλτούρα, η σιωπή είναι ένδειξη σεβασμού και δε σημαίνει απαραίτητα αμηχανία ή υποχώρηση. Τονίζεται, ακόμη, η σημασία του να απευθύνεται ο σύμβουλος στον πελάτη χρησιμοποιώντας το σωστό όνομα. Για παράδειγμα, αναφέρεται ότι οι Πορτορικανοί έχουν δύο επίθετα, ένα από τον πατέρα και ένα από τη μητέρα τους, και καθώς τα θεωρούν και τα δύο εξίσου σημαντικά, νιώθουν προσβεβλημένοι αν ο σύμβουλος χρησιμοποιήσει μόνο το ένα από τα δύο.

Θα ήταν εξαιρετικά ενδιαφέρον και χρήσιμο για τη δουλειά των συμβούλων να ερευνήσουμε ανάλογες πολιτισμικές ιδιαιτερότητες των μειονοτήτων που ζουν στη χώρα μας.

Μια δεύτερη δυσκολία δημιουργείται από την έλλειψη εξοικείωσης των πολιτισμικά διαφορετικών ατόμων με το σύστημα, από το ότι δεν ξέρουν πώς να κάνουν συγκεκριμένα πράγματα που εμείς τα θεωρούμε δεδομένα. Η Sue και οι συνεργάτες της (Sue, Benier, Durran, Feinberg, Petersen, Smith, & Vasquez-Nutall, 1982) συνιστούν ότι οι σύμβουλοι που εργάζονται με πελάτες διαφορετικούς πολιτισμικά, πρέπει να διατηρούν μian ανοιχτή στάση που τους επιτρέπει να συνειδητοποιούν την πολιτισμική κληρονομιά των πελατών τους, τις αξίες και τις προκαταλήψεις τους, να αναγνωρίζουν τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ συμβούλου και πελάτη και να είναι ευαίσθητοι στις ανάγκες των πελατών. Ο σύμβουλος είναι το πρόσωπο που πρέπει να γεφυρώσει το χάσμα της πολιτισμικής διαφοράς, ώστε να μπορεί να είναι αποτελεσματική η διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής και δυνατή η χρήση της πληροφορίας στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Θέματα όπως η εκ-

μάθηση της γλώσσας, η κατανόηση και η χρήση του συστήματος, η πρόσβαση σε πηγές πληροφόρησης, κ.τ.λ., πρέπει να αντιμετωπίζονται μέσα από οργανωμένες δράσεις των κοινωνικών φορέων και, βεβαίως, να μη θεωρούνται δευτερεύοντα θέματα.

Η δουλειά των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού με ανομοιογενείς πληθυσμούς απαιτεί την *απόκτηση πρόσθετων δεξιοτήτων* ή, τουλάχιστον, την προσαρμογή των δεξιοτήτων που διαθέτουν. Σε σχέση με τα πολιτισμικά θέματα, στην εκπαίδευση των συμβούλων πρέπει να ενταχθεί η γνώση των πολιτισμικών διαφορών και να δοθεί προσοχή στις διαφορετικές κουλτούρες και στα διαφορετικά συστήματα αξιών. Μερικές συστάσεις για τους ειδικούς του επαγγελματικού προσανατολισμού, προκειμένου να ανταποκριθούν στις ανάγκες των πελατών τους που προέρχονται από πολιτισμικές μειονότητες, θα μπορούσαν να είναι οι ακόλουθες (Watts & Van Esbroeck, 1998):

- Να γνωρίσουν τις αξίες και τις πεποιθήσεις τους και πώς αυτές επηρεάζουν τη συμπεριφορά τους.<sup>2</sup>
- Να κατανοήσουν ότι το σύστημα αξιών, πεποιθήσεων και συμπεριφορών των πελατών τους μπορεί να είναι διαφορετικό από το δικό τους.
- Να μάθουν να ορίζουν τα ανόμοια αυτά συστήματα απλώς ως διαφορετικά, όχι ως ορθά

ή λανθασμένα. Από τη στιγμή που δεν τα δέχονται όπως είναι, θέτουν όρια στην ικανότητά τους να εργάζονται αποτελεσματικά με διαφορετικούς πληθυσμούς.

- Να προσεγγίζουν τον καθένα ως μοναδικό άτομο, χωρίς όμως να ξεχνάνε ότι ανήκει σε κάποια συγκεκριμένη πολιτισμική ή εθνική ομάδα.

- Να μην προσποιούνται ότι δεν έχουν προκαταλήψεις. Είναι σημαντικό να αναγνωρίζουν τις προκαταλήψεις τους, τον τρόπο που τους επηρεάζουν και πώς τις διαχειρίζονται.

Ακόμη,

- Να γνωρίζουν την ιστορία και τις πολιτισμικές αξίες της ομάδας από την οποία προέρχεται ο πελάτης τους, καθώς και τους τρόπους με τους οποίους τα μέλη της συγκεκριμένης ομάδας καταπιέζονται από την κυρίαρχη κουλτούρα (Brown & Brooks, 1991).

- Να είναι προετοιμασμένοι να διαχειρισθούν το θυμό, την απογοήτευση, ακόμα και την απάθεια των πολιτισμικά διαφορετικών πελατών τους, που μπορεί να είναι αποτέλεσμα της διάκρισης εναντίον τους και του γεγονότος ότι ζουν στη φτώχεια (Brown & Brooks, 1991).

Οι Sue, Arredondo, και McDavis (1992) υποστηρίζουν την αναγκαιότητα απόκτησης ορισμένων βασικών δεξιοτήτων που θεωρούνται απαραίτητες για την άσκηση της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής. Το μοντέλο τους αποτελείται από ένα μητρώο 3 x 3, τριών χαρακτηριστικών

2. Για την άσκηση της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής θεωρείται απαραίτητο να γνωρίσει πρώτα ο σύμβουλος τον εαυτό του ως πολιτισμικό ον. Τρία μοντέλα που έχουν προταθεί από τους Hardiman (1982), Helms (1984) και Ponteroto (1988) (βλ. Fouad & Bingham, 1995, σ. 338), για τη διαμόρφωση της φυλετικής ταυτότητας των Λευκών, αναφέρουν ότι και οι Λευκοί, ως κυρίαρχη πολιτισμική ομάδα, περνούν μια διαδικασία παρόμοια με αυτή των μειονοτικών ομάδων [βλ. σε επόμενη σελίδα το μοντέλο MID των Atkinson, Morten και Sue (1983, 1993)]. Στο πρώτο στάδιο, οι Λευκοί δεν έχουν συνείδηση του γεγονότος ότι αποτελούν φυλετικά όντα. Στο δεύτερο στάδιο μπορεί να βιώσουν μια σύγκρουση, καθώς αντιλαμβάνονται ότι είναι Λευκοί και ότι θεωρείται πως έχουν μια διαφορά από άλλες φυλετικές και εθνικές ομάδες. Βιώνουν μια σύγκρουση ανάμεσα στην επιθυμία τους να διατηρήσουν την υπάρχουσα θέση της κυρίαρχης ομάδας και στην επιθυμία τους να είναι λιγότερο προκατειλημμένοι απέναντι στις μειονοτικές ομάδες. Στο τρίτο στάδιο, πιθανόν να νιώσουν κάποια ενοχή, θυμό ή κατάθλιψη λόγω των συγκρούσεων που βιώνουν. Στο τέταρτο στάδιο κάποιοι Λευκοί γίνονται θερμοί υποστηρικτές της μειονοτικής ομάδας για να απαλλαγούν από τις ενοχές τους, ενώ κάποιοι αναπτύσσουν μια συμπεριφορά, ως αντίδραση στο δεύτερο στάδιο, η οποία χαρακτηρίζεται από απόλυτη υιοθέτηση της Λευκής κουλτούρας. Στο τελευταίο στάδιο του μοντέλου το άτομο χαρακτηρίζεται από εσωτερική ασφάλεια και περισσότερη κατανόηση των αντιλήψεων των πολιτισμικά διαφορετικών ομάδων.

του συμβούλου που το καθένα χαρακτηριστικό έχει τρεις διαστάσεις. Τα τρία χαρακτηριστικά του συμβούλου είναι (α) η συνειδητοποίηση των δικών του πολιτισμικών αξιών και προκαταλήψεων σε σχέση με την ανθρώπινη συμπεριφορά και τις επαγγελματικές επιλογές, (β) η κατανόηση των αντιλήψεων που έχουν οι πολιτισμικά διαφορετικοί πελάτες, και (γ) η ανάπτυξη κατάλληλων στρατηγικών παρέμβασης. Οι τρεις διαστάσεις αυτών των χαρακτηριστικών είναι (α) οι στάσεις, (β) η γνώση, και (γ) οι ικανότητες. Έτσι, το μητρώο αποδίδει εννέα δεξιότητες. Για παράδειγμα, ο σύμβουλος έχει κατάλληλη στάση, γνώση και ικανότητες, ώστε να συνειδητοποιήσει τις δικές του πολιτισμικές αξίες και προκαταλήψεις (Vondracek & Fouad, 1994).

Βέβαια, ο σύμβουλος δεν πρέπει να παραγνωρίζει το γεγονός ότι ο βαθμός στον οποίο οι πολιτισμικές πεποιθήσεις και αξίες επηρεάζουν τις απόψεις του ατόμου για τον κόσμο και, κατά συνέπεια για την απασχόληση και την επαγγελματική ένταξη, ποικίλλει. Προκειμένου να γνωρίσει το πολιτισμικό υπόβαθρο του πελάτη του, ο σύμβουλος πρέπει να προσδιορίσει το βαθμό που ο πελάτης ταυτίζεται με την πολιτισμική ταυτότητα των προγόνων του και εδώ φαίνεται να παίζει ιδιαίτερο ρόλο το επίπεδο του επιπολιτισμού (Rojewski, 1997). Ο όρος "επιπολιτισμός" αναφέρεται στο βαθμό που οι πολιτισμικές πεποιθήσεις, αξίες και χαρακτηριστικά μιας νέας κυρίαρχης κουλτούρας έχουν υιοθετηθεί από ένα άτομο που ανήκει σε μια πολιτισμική ομάδα. Τα άτομα με υψηλό επίπεδο επιπολιτισμού αναμένεται να παρουσιάσουν τα ίδια πολιτισμικά πρότυπα με τον κυρίαρχο πολιτισμό, ενώ τα άτομα με χαμηλό επίπεδο επιπολιτισμού θα διατηρήσουν τις παραδοσιακές πολιτιστικές αξίες και έθιμα (Rojewski, 1997). Το επίπεδο του επιπολιτισμού αναμένεται ότι θα επηρεάσει το είδος των προβλημάτων που θα φέρει ο πελάτης στη συμβουλευτική διαδικασία, την προθυμία του να αναζητήσει συμβουλευτική βοήθεια και να συνεργασθεί με σύμβουλο που δεν ανήκει στην ίδια μειονότητα (Brown & Brooks, 1991), τον τρόπο με τον οποίο θα αντιληφθεί διάφορα

θέματα, όπως είναι οι προτιμήσεις σχετικά με το χώρο εργασίας, η κοινωνική ασφάλιση, οι αντιλήψεις για επαγγελματική αξιοπιστία και εκτίμηση και, ακόμη, τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να αντιδράσει στις επαγγελματικές συμβουλές (Smart & Smart, 1993).

Σύμφωνα με το μοντέλο διαμόρφωσης της μειονοτικής ταυτότητας MID (Minority Identity Development) των Atkinson, Morten, και Sue (1983, 1993), η μειονοτική ταυτότητα περιλαμβάνει πέντε στάδια ανάπτυξης:

Στο πρώτο στάδιο το άτομο δείχνει μια προτίμηση στις πολιτισμικές αξίες της κυρίαρχης κουλτούρας και μπορεί να υποτιμήσει ή και να απαρνηθεί τις πολιτισμικές αξίες της ομάδας του, ενώ είναι πιθανό να υιοθετήσει τις στερεοτυπικές αντιλήψεις της κυρίαρχης ομάδας που αναφέρονται στα προσωπικά χαρακτηριστικά και τις επαγγελματικές ευκαιρίες.

Στο δεύτερο στάδιο το άτομο αρχίζει να θεωρεί ότι η κυρίαρχη κουλτούρα δεν είναι απαραίτητα ανώτερη από την κουλτούρα της μειονότητας στην οποία το ίδιο ανήκει. Στο στάδιο αυτό το άτομο βιώνει σύγχυση και σύγκρουση.

Στο τρίτο στάδιο το μειονοτικό άτομο απορρίπτει την κυρίαρχη κουλτούρα και επιδοκιμάζει τις απόψεις της μειονότητας από την οποία προέρχεται. Νιώθει υπερήφανο για την ιστορία και τον πολιτισμό της ομάδας του.

Στο τέταρτο στάδιο το άτομο αρχίζει να σκέφτεται λιγότερο με βάση τα δόγματα της μειονοτικής ομάδας και περισσότερο με βάση τις αντιλήψεις που το ίδιο έχει διαμορφώσει. Δέχεται ότι δεν είναι όλα τα στοιχεία της κυρίαρχης κουλτούρας αρνητικά.

Τέλος, στο πέμπτο στάδιο οι διάφορες συγκρούσεις που βιώνει το μειονοτικό άτομο επιλύονται και το άτομο νιώθει άνετα με τον εαυτό του και με την πολιτιστική του κληρονομιά και αναπτύσσει μια αίσθηση εσωτερικής ασφάλειας. Η αλληλεπίδραση με άτομα από άλλες ομάδες, ακόμη και από την κυρίαρχη ομάδα, του φαίνεται επωφελής και την αντιμετωπίζει θετικά.

Μολονότι το μοντέλο αυτό δεν έχει δοκιμαστεί αρκετά (Herr & Cramer, 1992), βοηθά,

ωστόσο, στην ερμηνεία της εξέλιξης της μειονοτικής συνείδησης και των συνεπειών της στη συμβουλευτική, στην επαγγελματική ανάπτυξη, στην επαγγελματική επιλογή και στην επαγγελματική ικανοποίηση των ατόμων που προέρχονται από μειονοτικές ομάδες. Το να γνωρίζουμε σε ποιο στάδιο ανάπτυξης της μειονοτικής ταυτότητας βρίσκεται ο πελάτης μπορεί να μας βοηθήσει να εξηγήσουμε την προτίμησή του προς ένα σύμβουλο από τη ίδια κουλτούρα, την επιθετικότητα ή την αρνητική του στάση, το γιατί κάποιες επαγγελματικές επιλογές δεν προσελκύουν το ενδιαφέρον του, κ.λπ. (Rojewski, 1997).

Η Smith (1985) κάνει περισσότερο συγκεκριμένες συστάσεις για τη συμβουλευτική των πελατών που προέρχονται από μειονότητες. Κατά την άποψή της, η συμβουλευτική διαδικασία πρέπει να αρχίζει με την προσπάθεια του συμβούλου να προσδιορίσει τις πηγές του άγχους που βιώνει ο πελάτης, ιδιαίτερα εκείνες που είναι αποτέλεσμα της κοινωνικής θέσης της μειονότητας, και να διερευνήσει τις αντιδράσεις του πελάτη προς αυτούς τους αγχογόνους παράγοντες, ιδιαίτερα αν έχουν οδηγήσει σε κοινωνική απομόνωση και αποξένωση.

Αφού προσδιορισθούν οι αγχογόνοι παράγοντες που σχετίζονται με την κοινωνική θέση της ομάδας, μπορεί, στη συνέχεια, να αξιολογηθεί το άγχος που συνδέεται με τους οικογενειακούς και επαγγελματικούς ρόλους (Smith, 1985). Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή συγκεκριμένων στρατηγικών, που ο σύμβουλος θεωρεί αποτελεσματικές σε αυτή του την προσπάθεια, πρέπει να παίρνουν υπόψη το σύστημα αξιών της κουλτούρας του πελάτη, την έκταση στην οποία ο πελάτης έχει υιοθετήσει το σύστημα αξιών της κυρίαρχης κουλτούρας και τα σημεία σύγκρουσης ανάμεσα στις κυρίαρχες αξίες και στις αξίες του πελάτη, ώστε, στη συνέχεια να μπορεί ο σύμβουλος να εργασθεί με τον πελάτη για να επιλύσει τις συγκρούσεις αξιών (Smith, 1985).

Ένα σημαντικό θέμα είναι να γνωρίζει ο σύμβουλος τις ανάγκες και τα πρότυπα σταδιοδρομίας των πελατών του. Για παράδειγμα, έχει παρατηρηθεί ότι τα άτομα που ανήκουν σε εθνικές ή

πολιτισμικές μειονότητες πολύ συχνά συγκεντρώνονται σε "ρεαλιστικά" – κατά Holland – επαγγέλματα και πολύ σπάνια κάνουν επιστημονική καριέρα (Smith, 1980). Προς αυτή την άποψη συντείνουν και τα αποτελέσματα πρόσφατων ερευνών του Γεώργια και των συνεργατών του (Γεώργιας, Γεωργουλάς, Γιώτσα, Μπαφίτη, Μυλωνάς, & Παυλόπουλος, 2000. Γεώργιας, Γιώτσα, Μπαφίτη, Μυλωνάς, Παπαδήμου, & Παυλόπουλος, 2000) σε πληθυσμό Ποντίων, Βορειοηπειρωτών και Αλβανών μαθητών σε σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη χώρα μας. Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαφαίνεται μια τάση οι Πόντιοι, οι Βορειοηπειρώτες και οι Αλβανοί μαθητές να προτιμούν περισσότερο από ό,τι οι γηγενείς Έλληνες τη φοίτηση σε Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης ή σε Τεχνικές Σχολές, ενώ το αντίστροφο ισχύει για τη φοίτηση στα Ανώτατα και Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Είναι πιθανόν ότι οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί και οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού ενθαρρύνουν τα παιδιά από πολιτισμικές μειονότητες προς ένα περιορισμένο φάσμα επαγγελματικών επιλογών, ως αποτέλεσμα, ενδεχομένως, των δικών τους προκαταλήψεων και στερεοτύπων. Ωστόσο, αυτό δε φαίνεται να ισχύει για όλες τις μειονότητες, αφού, για παράδειγμα, τα τσιγγανόπουλα είναι ιδιαίτερα εξοικειωμένα με τα επαγγέλματα της ομάδας των τσιγγάνων και δε θεωρούν απαραίτητα την επιστημονική καριέρα επιτυχέστερη κοινωνικά και οικονομικά απ' αυτήν, π.χ., του γυρολόγου (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δημητρόπουλος, 2000).

Ένα άλλο θέμα που απασχολεί τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού είναι η πρόσβαση των ατόμων από πολιτισμικές μειονότητες στην επαγγελματική πληροφορία. Η Smith (1983) αναφέρει ότι οι νέοι από εθνικές και φυλετικές μειονότητες στην Αμερική έχουν λιγότερη επαγγελματική πληροφόρηση από τους υπόλοιπους και, γενικά, θεωρείται ότι οι ανάγκες των μεταναστών σε θέματα επαγγελματικής πληροφόρησης είναι μεγάλες (Herr & Cramer, 1992). Αντίθετα, σε σχετική αυστραλιανή μελέτη, οι Poole και Cooney (1985) αναφέρουν ότι δεν υπάρχουν διαφορές στη γνώση των επαγγελμα-

τικών δυνατοτήτων στις ομάδες των εφήβων, ασχέτως γένους, κοινωνικοοικονομικού υπόβαθρου ή εθνικού υπόβαθρου. Πάντως, και στον ελληνικό χώρο, σε πρόσφατες έρευνες του Γεώργια και των συνεργατών του (Γεώργιας, Γεωργουλέας, Γιώτσα, Μπαφίτη, Μυλωνάς, & Παυλόπουλος, 2000. Γεώργιας, Γιώτσα, Μπαφίτη, Μυλωνάς, Παπαδήμου, & Παυλόπουλος, 2000) δεν παρατηρήθηκαν ελλείψεις στην επαγγελματική πληροφόρηση των Ποντίων, Βορειοηπειρωτών και Αλβανών μαθητών σε σύγκριση με τους Έλληνες συμμαθητές τους. Βέβαια, αξίζει να παρατηρηθεί ότι στις συγκεκριμένες έρευνες δε φάνηκε να υπάρχουν ουσιαστικές διαφορές στις απαντήσεις των ομάδων, ούτε κάποιες ιδιαιτερότητες σε ανάγκες και αξίες και, ακόμη, δε διαπιστώθηκε απομόνωση σε κάποια ομάδα. Οι ερευνητές αποδίδουν αυτή την ομοιότητα των αποτελεσμάτων στη σχολική προσαρμογή, καθώς οι περισσότερες οικογένειες των Πόντιων μαθητών και των Αλβανών και Βορειοηπειρωτών βρίσκονται ήδη αρκετά χρόνια στη χώρα μας, επομένως τα παιδιά τους αναμένεται να έχουν προσαρμοστεί αρκετά στην ελληνική πραγματικότητα.

Ακόμη, φαίνεται ότι η έννοια της *επαγγελματικής αυτο-αποτελεσματικότητας* μπορεί να βοηθήσει τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού να κατανοήσουν τους μηχανισμούς επαγγελματικής ανάπτυξης, καθώς και την επαγγελματική συμπεριφορά των εθνικών και πολιτισμικών μειονοτήτων. Ο Bandura (1997, σ. 438) αναφέρει ότι συγκριτικές μελέτες με εθνικές μειονότητες δείχνουν πως οι μαθητές από μειονότητες έχουν, γενικά, χαμηλή αίσθηση αποτελεσματικότητας για επιστημονικές ή τεχνολογικές σταδιοδρομίες, η προετοιμασία τους στα μαθηματικά και στις φυσικές επιστήμες δεν είναι ικανοποιητική και οι ίδιοι είναι απρόθυμοι να εγγραφούν σε επιστημονικές και τεχνολογικές ειδικότητες ή να παραμείνουν σ' αυτές εάν επιλεγούν. Ο Bandura (1997) πιστεύει ότι η αντίληψη της επαγγελματικής αυτο-αποτελεσματικότητας παραμένει χαμηλή στις διάφορες μειονότητες ως συνέπεια της επίδρασης των χαμηλών ακαδημαϊκών προσδοκιών κατά τη φοίτηση

του μαθητή στο σχολείο, της ανεπαρκούς ακαδημαϊκής προετοιμασίας, της έλλειψης προτύπων επαγγελματικών ρόλων και των κοινωνικών φραγμών στις δομές ευκαιριών, θεωρεί, ωστόσο, πιθανό, η άνοδος του κοινωνικο-οικονομικού επιπέδου να διευρύνει τις επαγγελματικές φιλοδοξίες των εθνικών μειονοτήτων.

### Επίλογος

Η πολιτισμική διαφορετικότητα χαρακτηρίζει με αυξανόμενους ρυθμούς τις σύγχρονες κοινωνίες. Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού πρέπει να εξετάσουν προσεκτικότερα τα προβλήματα και τις ανάγκες των ατόμων που προέρχονται από μειονότητες και αναζητούν εργασία, καθώς οι προκαταλήψεις του κοινωνικού περιβάλλοντος και οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας φαίνεται ότι θα συνεχίσουν να αποτελούν εμπόδια για τις μειονότητες στην εξεύρεση και διατήρηση της απασχόλησης.

Οι σύμβουλοι πρέπει να καλλιεργήσουν την γνώση του πώς οι διαφορετικές πολιτισμικές πεποιθήσεις και αξίες επηρεάζουν τον επαγγελματικό σχεδιασμό και τη διαδικασία προετοιμασίας. Ο σεβασμός στις πολιτισμικές αξίες των ομάδων είναι βασικής σημασίας και η ανάγκη να ενταχθεί στην εκπαίδευση των συμβούλων η διαπολιτισμική προσέγγιση είναι σήμερα μεγάλη. Όσο βαθύτερη γνώση έχει ο σύμβουλος γύρω από το θέμα των πολιτισμικών παραγόντων τόσο πιο εξοπλισμένος είναι για να προσφέρει την καλύτερη ποιότητα υπηρεσιών και να βοηθήσει τα μέλη των πολιτισμικών ομάδων να κάνουν ορθές επαγγελματικές επιλογές.

Ωστόσο, η γνώση μας για τα κατάλληλα μοντέλα επαγγελματικής συμβουλευτικής σε πολιτισμικές μειονότητες είναι περιορισμένη και απαιτείται έρευνα των μεταβλητών και των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική ανάπτυξη, την επαγγελματική συμπεριφορά, τις προσδοκίες που έχουν από τη συμβουλευτική, τα κατάλληλα εργαλεία επαγγελματικής αξιολόγησης, κ.τ.λ. Ακόμη, πρέπει να μελετηθούν οι

διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των μελών των διάφορων πολιτισμικών ομάδων και της ίδιας πολιτισμικής ομάδας, ώστε να μη γενικεύεται η επίδραση των πολιτισμικών μεταβλητών στην επαγγελματική τους ανάπτυξη.

### Βιβλιογραφία

- Atkinson, D. R., Morten, G., & Sue, D. W. (1983). *Counseling American minorities*. Dudaque, IA: Brown.
- Atkinson, D. R., Morten, G., & Sue, D. W. (1993). *Counseling American minorities: A cross-cultural perspective*. Dudaque, IA: Brown.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Βασιλειάδου, Μ., & Παυλή-Κορρέ, Μ. (1996). «KON ZANEL BUT, BUT CR' DEL» AMA E'M «KON CR'DEL BUT, BUT ZANEL» [Η εκπαίδευση των τσιγγάνων στην Ελλάδα]. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ. – Γ.Γ.Λ.Ε.
- Brooks, L. (1990). Recent developments in theory building. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (pp. 364-394). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D., & Brooks, L. (1991). *Career counseling techniques*. Boston: Allyn & Bacon.
- Clayton, P. M. (Ed). (1999). *Access to vocational guidance for people at risk of social exclusion*. Glasgow, Scotland: University of Glasgow.
- Γεώργας, Δ., & Παπαστυλιανού, Α. (1993). *Επιπολιτισμικός Ποντίων και Βορειοηπειρωτών στην Ελλάδα. Ψυχολογικές διεργασίες προσαρμογής*. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Απόδημου Ελληνισμού.
- Γεώργας, Δ., Γεωργουλέας, Γ., Γιώτσα, Α., Μπαφίτη, Τ., Μυλωνάς, Κ., & Παυλόπουλος, Β. (2000). *Η επαγγελματική προετοιμασία και ένταξη των ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό: Έλληνες ομογενείς από τη Βόρεια Ήπειρο και αλλογενείς Αλβανοί*. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Γεώργας, Δ., Γιώτσα, Α., Μπαφίτη, Τ., Μυλωνάς, Κ., Παπαδήμου, Λ., & Παυλόπουλος, Β. (2000). *Η επαγγελματική προετοιμασία και ένταξη των ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό: Παλινοστούντες Έλληνες Πόντιοι από χώρες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης*. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Δαμανάκης, Μ. (1997). *Η εκπαίδευση των παλινοστούντων και αλλοδαπών μαθητών στην Ελλάδα*. Αθήνα: Gutenberg.
- Dupont-Joshua, A. (1996). Inter-cultural therapy. In S. Palmer, S. Dainow, & P. Milner (Eds.), *Counseling: The BAC counselling reader* (pp. 180-186). London: Sage.
- Fouad, N. A., & Bingham, R. P. (1995). Career counseling with racial and ethnic minorities. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research and practice* (pp. 331-365). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Fitzgerald, L. F., & Betz, N. E. (1994). Career development in cultural context: The role of gender, race, class, and sexual orientation. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories* (pp. 103-117). Palo Alto, CA: CPP.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (1998). *Career counseling: Process, issues, and techniques*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Hackett, G., & Lent, R. W. (1992). Theoretical advances and current inquiry in career psychology. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 419-451). New York: Wiley.
- Hardiman, R. (1982). White identity development: A process-oriented model for describing the racial consciousness of White Americans. *Dissertations Abstracts International*, 43, 104A. Abstract from University Microfilms No. 82-10330
- Helms, J. E. (1984). Toward a theoretical explanation of the effects of race on counseling: A Black/White interactional

- model. *The Counseling Psychologist*, 12, 153-165.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1992). *Career guidance and counseling through the life span*. New York: Harper/Collins.
- Isaacson, L. E., & Brown, D. (1997). *Career information, career development and career counseling*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Κάτσικας, Χ., & Πολίτου, Ε. (2000). *Εκτός τάξης το "διαφορετικό"*. Αθήνα: Gutenberg.
- Katz, J. H. (1985). The sociopolitical nature of counseling. *Counseling Psychologist*, 13(4), 615-624.
- Κλαυδιανός, Π. (2000, Ιούνιος), Τα "ξένα" χέρια στη μάχη κατά του πληθωρισμού. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, σ. 22-23.
- Λακασάς, Α. (2000, Φεβρουαρίου 13). Η ξενοφοβία αρχίζει στο σχολείο. *Εφημερίδα Καθημερινή*, σ. 28.
- Leong, F. T. L. (1993). The career counseling process with racial-ethnic minorities: The case of Asian Americans. *Career Development Quarterly*, 42, 26-40.
- Leong, F. T. L. (1995). *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Leong, F. T. L., & Brown, M. T. (1995). Theoretical issues in cross-cultural career development: Cultural validity and cultural specificity. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research and practice* (pp. 143-180). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Μάρκου, Γ. (1996). *Η πολυπολιτισμικότητα της ελληνικής κοινωνίας, η διαδικασία διεθνοποίησης και η αναγκαιότητα της διαπολιτισμικής εκπαίδευσης*. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Γ.Γ.Λ.Ε.
- Μάστορας, Ν. (2001, Μαρτίου 21). Φοβού τους φτωχούς ξένους. *Εφημερίδα Τα Νέα*, σ. 20.
- Μπουφίδης, Σ. (2000). Ματαιώση ονείρων, ψυχασθένειες και μετανάστες. *Χωρίς Σύνορα*, 37, 4.
- Ντούσας, Δ. (1998). *Ρομ και φυλετικές διακρίσεις*. Αθήνα: Gutenberg.
- Owen, I. R. (1996). The person-centred approach in a cultural context. In S. Palmer, S. Dainow, & P. Milner (Eds.), *Counselling: The BAC counselling reader* (pp. 187-194). London: Sage.
- Παιδιά του δρόμου (2000, Χειμώνας). *Unicef και Κόσμος*, 44, 12-14.
- Παπανδρόπουλος, Α. (2000, Ιούνιος). Η Ελλάδα του 2015 θα κατοικείται από 3,5 εκατομμύρια μετανάστες. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, 24-25.
- Παυλή, Μ., & Σιδέρη, Α. (1990). *Οι τσιγγάνοι της Αγίας Βαρβάρας και της Κάτω Αχαΐας*. Αθήνα: Υπ. Πολιτισμού - Γ.Γ.Λ.Ε.
- Ponterotto, J. G. (1988). Racial consciousness development among white counselor trainees: A stage model. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 16, 146-156.
- Poole, M. E., & Cooney, G. (1985). Careers: Adolescent awareness and exploration of possibilities for self. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 251-263.
- Pulvino, C. H., & Lee, L. L. (1979). *Financial counseling: Interviewing skills*. Dubuque IA: Kendall/Hunt.
- Rojewski, J. W. (1997). Cultural diversity and its impact on career counseling. In J. Lonsdale (Ed.), *Vocational and career counseling* (pp. 177-205). New York: Hatherleigh.
- Ross, D. B. (1984). A cross-cultural comparison of adult development. *Personnel and Guidance Journal*, 62, 418-420.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., & Δημητρόπουλος, Α. (2000). Επαγγελματικός προσανατολισμός ατόμων με ειδικές ανάγκες και ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό. Στο Α. Ζώνιου-Σιδέρη (Επιμ. Έκδ.), *Άτομα με ειδικές ανάγκες και η ένταξή τους* (σ. 126-144). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Smart, J. F., & Smart, D. W. (1993). The rehabilitation of Hispanics with disabilities: Sociocultural constraints. *Rehabilitation Education*, 7, 167-184.
- Smith, E. G. (1980). Career development of

- minorities in nontraditional fields. *Journal of Non-White Concerns in Personnel and Guidance*, 6, 41-59.
- Smith, E. J. (1983). Issues in racial minorities' career behavior. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Vol. 1. Foundations* (pp. 161-222). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Smith, E. J. (1985). Ethnic minorities: Life stress, social support, and mental health issues. *The Counseling Psychologist*, 13, 537-580.
- Sue, D. W. (1981). *Counseling the culturally different*. New York: Wiley.
- Sue, D. W., Benier, J. E., Durran, A., Feinberg, L., Petersen, P., Smith, E. J., & Vasquez-Nutall, E. (1982). Position paper: Cross-cultural counseling competencies. *The Counseling Psychologist*, 10(2), 45-52.
- Sue, D. W., Arrendondo, P., & Mc Davis, R. J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 20, 64-88.
- Σωνίδου, Μ. (1997, Απριλίου 20). Αφιλόξενη για τους μετανάστες η Ευρώπη. *Εφημερίδα Καθημερινή*, σ. 20.
- Vondracek, F. W., & Fouad, N. A. (1994). Developmental contextualism. In M. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories* (pp. 207-214). Palo Alto, CA: CCP Books.
- Watts, A. G., & Van Esbroeck, R. (1998). *New skills for new futures*. Brussels: Vubress.
- Webb, N. M. (1983). Cross-cultural awareness: A framework for interaction. *Personnel and Guidance Journal*, 61, 498-500.
- Χατζόπουλος, Θ. (2000, Ιούλιος). Η αθέατη πλευρά της ΟΝΕ: Οι μετανάστες έσωσαν την οικονομία μας. *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, σ. 18-21.

## Career counseling and cultural diversity

DESPINA SIDIROPOULOU-DIMAKAKOU  
University of Athens, Greece

### ABSTRACT

There are many different cultural and ethnic groups in Western societies. The culturally different groups in Greece include Greeks who have repatriated from European and other countries, both legal and illegal immigrants, the gypsies, and the Muslims. Most of the people who are members of cultural minorities are concentrated in a restricted range of occupations, are more likely to be unemployed, earn less, and consequently are more likely to live in poverty. Career counselors need to develop multicultural awareness and be able to focus on the needs of the culturally different, who frequently have language, educational, and prejudice barriers to overcome. Unfortunately, our knowledge base about the career development of cultural minorities is limited at present. Career theory has given little attention to minority groups. Research in this area is needed to assist in the development of culturally relevant theories. The values and beliefs of different cultures should influence the way career counseling services are provided. The counseling process needs to be culturally appropriate. The career counselor who is working with clients from minority backgrounds must develop an awareness of his/her own personal biases and stereotypes, and an awareness of diverse groups in our society.

**Key words:** Career counseling, Cultural diversity, Minorities.

**Address:** Despina Sidiropoulou-Dimakakou, Department of Psychology, Faculty of Philosophy, University of Athens, Panepistimiopolis, Ilissia, 157 84 Athens, Greece. Tel. & Fax: +30-210-7277571, E-mail: dsidirop@cc.uoa.gr