



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

**Σχολή Επιστημών Υγείας
Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

**« Διαπολιτισμική επάρκεια - ετοιμότητα τελειόφοιτων
φοιτητών και φοιτητριών Κοινωνικής Εργασίας του
Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου »**

Μεταπτυχιακός φοιτητής : Βαρβαρής Δημήτρης



Επιβλέπουσα Καθηγήτρια : Παπαδάκη Ελένη

**Ηράκλειο
Ιούνιος 2021**

**Παλιέ μου φίλε, τι γυρεύεις; Χρόνια ξενιτεμένος ήρθες με εικόνες που έχεις
αναθρέψει κάτω από ξένους ουραμούς μακριά απ' τον τόπο το δικό σου»...**

Γ. Σεφέρης «Ο γυρισμός του ξενιτεμένου»

Περίληψη

Ο διαρκώς αυξανόμενος πληθυσμός με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, σε συνδυασμό με την ανάγκη να αντιμετωπίζεται ισότιμα από τους επαγγελματίες, καθιστά αναγκαία την διερεύνηση του θέματος της διαπολιτισμικής επάρκειας και ετοιμότητας των επαγγελματιών υγείας-πρόνοιας.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να αποτυπωθεί το επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας και διαπολιτισμικής ετοιμότητας των τελειόφοιτων φοιτητών και φοιτητριών κοινωνικών λειτουργών (που βρίσκονται στην τελευταία φάση ολοκλήρωσης των σπουδών τους στο Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου. Οι ερωτώμενοι/ες μπορεί να έχουν ή να μην έχουν έλθει σε επαφή με πληθυσμούς με διαφορετική κουλτούρα, κατά την διάρκεια των σπουδών τους. Οι επιμέρους στόχοι της έρευνας είναι οι εξής:

- Να αποτυπωθεί το επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας των τελειόφοιτων του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας
- Να αποτυπωθεί το επίπεδο διαπολιτισμικής ετοιμότητας των τελειόφοιτων του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας
- Να προσδιοριστούν οι επιμορφωτικές ανάγκες τους, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις που επιβάλλει ο ολοένα αυξανόμενος πληθυσμός με διαφορετικό πολιτισμικό, γλωσσικό υπόβαθρο, η θρησκευτικό υπόβαθρο.
- Να διερευνηθούν πιθανές στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στο επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας - ετοιμότητας των ερωτώμενων και μεταβλητές όπως φύλο, προηγούμενη εμπειρία με ανάλογους πληθυσμούς και επιρροή της θρησκείας στη ζωή των ερωτώμενων.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι δυνητικοί κοινωνικοί λειτουργοί έχουν υψηλό επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας και ετοιμότητας, αν και έχουν επιπλέον επιμορφωτικές ανάγκες προκειμένου να είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις που επιβάλλει ο ολοένα αυξανόμενος πληθυσμός διαφορετικών πολιτισμών. Όσον αφορά τις μεταβλητές που δύναται να επηρεάζουν την επάρκεια και την ετοιμότητα τους δε βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές όσον αφορά στο φύλο, την προηγούμενη εμπειρία με διαφορετικού πολιτισμού πληθυσμούς και την επιρροή της θρησκείας στη ζωή τους.

Abstract

The ever-growing population with different cultural backgrounds, combined with the need to be treated equally by professionals, makes it necessary to explore the issue of intercultural competence and preparedness of health care professionals. The purpose of this research is to capture the level of intercultural competence and intercultural readiness of graduate students and social workers (who are in the last phase of completion of their studies at the Department of Social Work of the TEI of Crete. Come into contact with people from different cultures during their studies The specific objectives of the research are:

- To capture the level of intercultural competence of the senior students of the Department of Social Work
- To capture the level of intercultural readiness of the senior students of the Department of Social Work
- To determine their educational needs, so that they can meet the requirements imposed by the growing population with different cultural, linguistic background, or religious background.
- To explore possible statistically significant differences between the level of intercultural competence - respondents' readiness and variables such as gender, previous experience with similar populations and the influence of religion on the lives of respondents.

According to the results of the research, potential social workers have a high level of intercultural competence and readiness, although they have additional training needs in order to be able to meet the requirements imposed by the growing population of different cultures. Regarding the variables that may affect their adequacy and readiness, no statistically significant differences were found in terms of gender, previous experience with different cultural populations and the influence of religion in their lives.

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη	3
Abstract	4
Πίνακας περιεχομένων.....	5
Ευρετήριο πινάκων	7
Εισαγωγή	9
Κεφάλαιο 1 ^ο	13
Πολυπολιτισμικότητα – Διαπολιτισμικότητα	13
1.1 Πολυπολιτισμικότητα – Διαπολιτισμικότητα	13
1.2 Διαπολιτισμική Κοινωνική Εργασία	13
Κεφάλαιο 2ο	16
Διαπολιτισμική Επάρκεια & Διαπολιτισμική Ετοιμότητα	16
2.1 Η έννοια της Πολιτισμικής & Διαπολιτισμικής Επάρκειας.....	16
2.2 Η έννοια της διαπολιτισμικής ετοιμότητας.....	17
Κεφάλαιο 3ο	19
Διαπολιτισμική Επάρκεια & Ετοιμότητα στη Φροντίδα Υγείας & Πρόνοιας	19
Κεφάλαιο 4ο	23
Διαπολιτισμική επάρκεια & ετοιμότητα κοινωνικών λειτουργών -Ερευνητικά δεδομένα.....	23
Κεφάλαιο 5ο	25
Μεθοδολογία Έρευνας.....	25
5.1 Σκοπός έρευνας.....	25
5.2 Μέθοδος έρευνας	26
5.3 Εργαλείο έρευνας	26
5.4 Δείγμα έρευνας.....	26
Κεφάλαιο 6ο	27
Αποτελέσματα Έρευνας.....	27
6.1 Παρουσίαση δείγματος	27
6.2 Διαπολιτισμική επάρκεια	32

6.3 Διαπολιτισμική ετοιμότητα & Επιμορφωτικές ανάγκες	38
Κεφάλαιο 7ο	45
Συζήτηση - Συμπεράσματα Έρευνας	45
7.1 Συζήτηση & Συμπεράσματα έρευνας.....	45
Βιβλιογραφία – Αρθρογραφία	52
Ελληνική	52
Παράρτημα έρευνας – Ερωτηματολόγιο	60

Ευρετήριο πινάκων

Πίνακας 1: Ηλικία δείγματος	27
Πίνακας 2: Φύλο δείγματος	27
Πίνακας 3: Εξάμηνο φοίτησης συμμετεχόντων.....	27
Πίνακας 4: Θρησκεία συμμετεχόντων	27
Πίνακας 5: Η στάση του πατέρα των συμμετεχόντων απέναντι σε άτομα διαφορετικής κουλτούρας	28
Πίνακας 6: Η στάση της μητέρας των συμμετεχόντων απέναντι σε άτομα διαφορετικής κουλτούρας	28
Πίνακας 7: Πόσο σημαντική θεωρείς της επιρροή της θρησκείας στη ζωή σου.....	29
Πίνακας 8: Περιοχή διαμονής.....	29
Πίνακας 9: Επαφή με προσφυγικές ροές στην περιοχή διαμονής τους.....	30
Πίνακας 10: Προηγούμενη εμπειρία από ομάδες πληθυσμού διαφορετικής πολυπολιτισμικής προέλευσης.....	30
Πίνακας 11: Είδος προηγούμενης συναναστροφής.....	30
Πίνακας 12: Παράγοντες δημιουργίας επαφών με ομάδες διαφορετικού πολιτισμού	31
Πίνακας 13: Διαπολιτισμική επάρκεια συμμετεχόντων	34
Πίνακας 14: Περιγραφικά στοιχεία διαπολιτισμικής επάρκειας	34
Πίνακας 15: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με το φύλο των συμμετεχόντων	35
Πίνακας 16: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με την ηλικία των συμμετεχόντων	35
Πίνακας 17: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με το εξάμηνο φοίτησης των συμμετεχόντων	35
Πίνακας 18: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με τη θρησκεία των συμμετεχόντων	35
Πίνακας 19: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με τη στάση του πατέρα των συμμετεχόντων ως προς τη διαπολιτισμικότητα	36
Πίνακας 20: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με τη στάση της μητέρας των συμμετεχόντων ως προς τη διαπολιτισμικότητα	36
Πίνακας 21: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με την επιρροή της θρησκείας στη ζωή των συμμετεχόντων	36
Πίνακας 22: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με τον τόπο διαμονής των συμμετεχόντων	36
Πίνακας 23: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με τη Διαμονή τα περισσότερα χρόνια της ζωής σε περιοχές με μεγάλη προσφυγική ροή.....	37
Πίνακας 24: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με προηγούμενη επαφή με προσφυγικές ροές στον τόπο διαμονής.....	37
Πίνακας 25: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με προηγούμενη εμπειρία από ομάδες πληθυσμού διαφορετικής πολυπολιτισμικής προέλευσης.....	37
Πίνακας 26: Διαπολιτισμική ετοιμότητα	39
Πίνακας 27: Περιγραφικά στοιχεία πολιτισμικής ετοιμότητας	40
Πίνακας 28: Συσχέτιση πολιτισμικής ετοιμότητας & Φύλου Συμμετεχόντων.....	40
Πίνακας 29: Συσχέτιση πολιτισμικής ετοιμότητας & Ηλικίας Συμμετεχόντων.....	40
Πίνακας 30: Διαπολιτισμική ετοιμότητα & Εξάμηνο.....	41
Πίνακας 31: Διαπολιτισμική ετοιμότητα & Θρησκεία	41

Πίνακας 32: Διαπολιτισμική ετοιμότητα & Στάση πατέρα ως προς τη διαπολιτισμικότητα.....	41
Πίνακας 33: Διαπολιτισμική ετοιμότητα & Στάση μητέρας ως προς τη διαπολιτισμικότητα.....	41
Πίνακας 34: Διαπολιτισμική ετοιμότητα & Τόπος διαμονής.....	42
Πίνακας 35: Συσχέτιση διαπολιτισμικής ετοιμότητας με τη διαμονή τα περισσότερα χρόνια της ζωής σε περιοχές με μεγάλη προσφυγική ροή.....	42
Πίνακας 36: Συσχέτιση διαπολιτισμικής ετοιμότητας με προηγούμενη επαφή με προσφυγικές ροές στον τόπο διαμονής.....	42
Πίνακας 37: Συσχέτιση διαπολιτισμικής ετοιμότητας με προηγούμενη εμπειρία από ομάδες πληθυσμού διαφορετικής πολυπολιτισμικής προέλευσης.....	43
Πίνακας 38: Ικανότητα διαπολιτισμικής επικοινωνίας.....	43
Πίνακας 39: Διαπολιτισμική ετοιμότητα για κάλυψη των αναγκών ατόμων με διαφορετική κουλτούρα.....	43
Πίνακας 40: Επιθυμώ να εργαστώ ως κοινωνικός λειτουργός σε ομάδες διαφορετικής εθνοπολιτισμικής προέλευσης.....	44

Εισαγωγή

Οι σύγχρονες κοινωνίες χαρακτηρίζονται από πολυπολιτισμικότητα. Ως πολυπολιτισμικότητα ορίζεται η κατάσταση που διαφαίνεται στις σύγχρονες κοινωνίες, ως συνέπεια του μεταναστευτικού φαινομένου, η οποία χαρακτηρίζεται από την παρουσία πολλαπλών πολιτισμικών ταυτοτήτων στο εσωτερικό τους, από στοιχεία εθνικής κουλτούρας και ετερογένεια στη γλώσσα, τη θρησκεία κ.α. (Θεοδοσιάδου, 2015).

Η ελληνική κοινωνία σήμερα φιλοξενεί μεγάλο αριθμό προσφύγων, παλιννοστούντων και μεταναστών γεγονός που την καθιστά πολιτισμικά ανομοιογενή. Σημείο των καιρών αποτελεί η μαζική μετακίνηση πληθυσμών είτε για οικονομικούς λόγους είτε ως πρόσφυγες πολέμου. Η Ελλάδα ως συνδετικός κρίκος της Ευρώπης με τις ανατολικές χώρες δέχεται τα τελευταία έτη πλήθος προσφύγων και οικονομικών μεταναστών. Επιπλέον, στις περισσότερες περιοχές της χώρας υπάρχει φιλοξενία μεγάλου αριθμών ΡΟΜΑ. Υπολογίζεται ότι ζουν στην Ελλάδα περίπου 1.000.000 μετανάστες και πρόσφυγες από 120 διαφορετικές χώρες (ΕΛΣΤΑΤ, 2015; Παπαστεργίου & Τάκου; 2013; OECD, 2012; Palaiologou, 2012). Επιπλέον, στην Ελλάδα, από τη δημιουργία του Ελληνικού κράτους ζει και ένας μεγάλος αριθμός Ρομά, που δεν μπορεί να προσδιοριστεί με ακρίβεια, αλλά υπολογίζεται σε περίπου 180.000 με 250.000 άτομα (European Commission, 2013; Οικοκοινωνία, 2008; European Roma Rights Centre, 2006).

Οι άνθρωποι εμφανίζουν αδυναμία ως κοινωνικά όντα να δεχθούν όσους δεν εμφανίζουν τα ίδια χαρακτηριστικά με εκείνους, με συνέπεια να αντιμετωπίζονται συχνά ως απειλή. Η κατάσταση αυτή συνοδεύεται σχεδόν πάντα από αισθήματα φόβου, θυμού και συχνά εχθρότητας. Σε αυτό συμβάλλουν από τη μια τα στερεότυπα, ως προϊόντα ασυνείδητων διεργασιών, και από την άλλη οι προκαταλήψεις, ως αποτέλεσμα συνειδητών διεργασιών (Δραγώνα κ.α, 2001), με τρόπο που να εξυψώνουν αφενός την κυρίαρχη ομάδα και αφετέρου να αμαυρώνουν την ομάδα των άλλων. Η μετανάστευση είναι μία διαδικασία που συνδέεται αναπόφευκτα με εμπειρίες ασυνέχειας: γεωγραφικής, επαγγελματικής, κοινωνικής, πολιτισμικής και γλωσσικής (Γκότοβος, 2002).

Η μαζική και απρογραμματίστη είσοδος ατόμων σε μια χώρα, όπως συνέβη στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, οδηγεί στη συνύπαρξη και συμβίωση των γηγενών με

πολιτισμικές ομάδες των οποίων δεν γνωρίζουν τη γλώσσα, τα ήθη και έθιμα, τον τρόπο ζωής κ.τ.λ. Το γεγονός αυτό προκαλεί δυσπιστία ή ακόμα και συμπεριφορές που κυμαίνονται από την άρνηση επικοινωνίας, επαφής μέχρι και επιθέσεις (Μάρκου & Παρθένης, 2011). Ένας ακόμη παράγοντας που συντελεί στην αποξένωση και την εχθρική αντιμετώπιση των «ξένων» είναι η κρίση των αξιών και ο κατακερματισμός της προσωπικότητας των ατόμων, που οδηγούν στην αναζήτηση βασικών στοιχείων της ταυτότητάς μας όπως είναι η εθνική καταγωγή και προγονολατρεία.

Δεδομένου ότι οι μετανάστες και οι άλλες μη κυρίαρχες πολιτισμικές ομάδες βρίσκονται σε μειονοτική θέση στο πλαίσιο της ευρύτερης κοινωνίας, είναι δυνατόν να αναπτύξουν μια μειονοτική ταυτότητα. Αυτή η ταυτότητα βασίζεται στη διαφορά κουλτούρας τους (Χρυσόχοου, 2011). Όμως, το πρόβλημα έγκειται στο γεγονός ότι οι μειονοτικές ταυτότητες συχνά υποτιμώνται με αποκορύφωμα την ανάπτυξη και εκδήλωση ρατσιστικών διαθέσεων, στάσεων, απόψεων και πράξεων.

Γενικά, ο ρατσισμός μπορεί να θεωρηθεί ως μια διαδικασία περιθωριοποίησης, αποκλεισμού και διάκρισης ανθρώπων που ορίζονται ως διαφορετικοί είτε βάσει του χρώματος, είτε βάσει της εθνότητάς τους (Wetherell, 2004). Επιπλέον, ο ρατσισμός σηματοδοτεί ένα σύστημα διαφορετικότητας που συνήθως χρησιμοποιείται για να υποβαθμίσει τους άλλους (Βερνίκος & Δασκαλοπούλου, 2002), ενώ οι ρατσιστικές πρακτικές, μέσω των οποίων εκφράζεται, έχουν ως αποτέλεσμα τη διατήρηση άνισων σχέσεων εξουσίας ανάμεσα στις ομάδες. Συνεπώς, ο ρατσισμός δεν περιορίζεται στη διαπίστωση ότι στον πλανήτη γη κατοικούν άνθρωποι που ανήκουν σε διαφορετικές φυλές, ούτε στην αντίληψη ότι κάποιες από αυτές είναι ανώτερες και κατώτερες, αλλά προχωρά στο αυθαίρετο αξίωμα, ότι οι ανώτερες έχουν το δικαίωμα να εξουσιάζουν και να εκμεταλλεύονται τις κατώτερες (Μάρκου & Παρθένης, 2011).

Στο πλαίσιο της εκπαίδευσης ο ρατσισμός ερμηνεύεται και αντιμετωπίζεται ως πρόβλημα προκαταλήψεων και στερεοτύπων (Γκόβαρης, 2004). Οι προκαταλήψεις αποτελούν κατηγοριοποιήσεις που επηρεάζουν τη συμπεριφορά μας και μας διευκολύνουν στην καθημερινή μας ζωή ως άμεσα βοηθήματα προσανατολισμού. Ωστόσο, μετατρέπονται σε πρόβλημα για τους φορείς τους, όταν χρησιμοποιούνται ως δεδομένη γνώση, καθώς μπορεί να συνεπάγονται σημαντικούς αυτοπεριορισμούς σε πολλούς τομείς και μετατρέπονται σε κοινωνικό πρόβλημα όταν οι φορείς τους έχουν δύναμη και τη χρησιμοποιούν για να ασκήσουν εξουσία εις βάρος αυτών που

αποτελούν στόχο των προκαταλήψεων. Βλέπουμε, επομένως, ότι οι προκαταλήψεις από προσωπική υπόθεση του φορέα τους μετατρέπονται σε πρόβλημα αυτών που είναι στόχος τους από τη στιγμή που οι πρώτοι εκφράζουν την επιθυμία και έχουν τη δυνατότητα να ασκήσουν εξουσία εις βάρος των τελευταίων. Έτσι, η προκατάληψη μετατρέπεται σε ρατσισμό. Γενικά, οι προκαταλήψεις λειτουργούν υποβιβάζοντας την ποικιλότητα των γνωρισμάτων μιας κοινωνικής ομάδας σε υπεραπλουστευμένες κατηγορίες αλλά ταυτόχρονα ενέχουν την πιθανότητα λάθους (Γκόβαρης, 2004).

Αντίστοιχο ρόλο με αυτόν της προκατάληψης διαδραματίζει και το στερεότυπο. Η διαφορά τους έγκειται στο ότι το στερεότυπο ενδέχεται να είναι είτε θετικό είτε αρνητικό, σε αντίθεση με την προκατάληψη, η οποία στις περισσότερες περιπτώσεις δημιουργεί σοβαρά προβλήματα περιθωριοποίησης και αρνητικής αντιμετώπισης από το σύνολο της κοινωνίας προς εκείνο τον πληθυσμό, στον οποίο αναφέρεται. Τα στερεότυπα είναι μία απλουστευμένη και τυποποιημένη αντίληψη ή εικόνα που συχνά κατέχουν από κοινού οι άνθρωποι για μία άλλη ομάδα που βασίζονται στη σκέψη ότι υπάρχουν κοινές ιδιότητες και χαρακτηριστικά των μελών μιας ομάδας που την χαρακτηρίζουν. Οι γενικεύσεις αυτές δημιουργούν με τη σειρά τους προκαταλήψεις και πολλές φορές οδηγούν στο στιγματισμό και την απομόνωση των μελών συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων (Μπονίδης & Παπαδοπούλου, 2014).

Οι εξυπηρετούμενοι με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο θα πρέπει να αντιμετωπίζονται από τους επαγγελματίες υγείας-πρόνοιας με σεβασμό στην διαφορετική κουλτούρα και να λαμβάνουν αποτελεσματική φροντίδα από κατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό, που να διαθέτει τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες. Πιο συγκεκριμένα, μέσα στην πολυπολιτισμική Ελληνική κοινωνία, οι Οργανισμοί Υγείας- Πρόνοιας και οι εργαζόμενοι σε αυτούς, προκειμένου να ανταποκριθούν με επιτυχία στο έργο τους, καλούνται να παρέχουν αποτελεσματική φροντίδα με σεβασμό στη διαφορετικότητα και στις ιδιαίτερες ανάγκες των ατόμων-ομάδων με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, επιδεικνύοντας διαπολιτισμική επάρκεια και ετοιμότητα.

Η Κοινωνική Εργασία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στα πλαίσια μιας πολυπολιτισμικής κοινωνίας, καθώς εστιάζει στην αλληλεπίδραση του ατόμου με το περιβάλλον, στην υπεράσπιση των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων και στην υποστήριξη των καταπιεσμένων και κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων. Στις

σύγχρονες πολυπολιτισμικές κοινωνίες, η Κοινωνική Εργασία θέτει στο επίκεντρο της παρέμβασης της την ανάδειξη και την προώθηση δράσεων για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής και του ευ ζην. Εστιάζει στο σεβασμό στο σεβασμό των ανθρώπινων δικαιωμάτων και της πολιτισμικής διαφοράς, στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, στη κοινωνική δικαιοσύνη και στο δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης. Στόχοι των παρεμβάσεων της Διαπολιτισμικής Κοινωνικής Εργασίας είναι η πρόληψη και αντιμετώπιση των διακρίσεων, του ρατσισμού και του κοινωνικού αποκλεισμού, η κοινωνική ένταξη των πολιτισμικά διαφορετικών ομάδων, με έμφαση στη προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης, στη σύνδεση των μαθητών με την εκπαίδευση και των ενηλίκων με την απασχόληση.

Με δεδομένο ότι η δημογραφική σύνθεση της ελληνικής κοινωνίας έχει αλλάξει τις τελευταίες δεκαετίες και μεταβάλλεται διαρκώς προς ένα κοινωνικό πλαίσιο ολοένα και πιο πολιτισμικά ετερόκλητο, γεννιούνται τα ερωτήματα: α) κατά πόσο οι κοινωνικοί λειτουργοί είναι προετοιμασμένοι να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις που ορίζουν οι καιροί; β) κατά πόσο διαθέτουν τα απαραίτητα μέσα, ώστε να διαχειριστούν με επιτυχία την ετερότητα στο πλαίσιο της καθημερινότητας;

Η διαπολιτισμική επάρκεια και ετοιμότητα των κοινωνικών λειτουργών είναι ιδιαίτερα σημαντικό θέμα, καθώς οι κοινωνικοί λειτουργοί αποτελούν βασικά στελέχη της διεπιστημονικής ομάδας που στο πλαίσιο του επαγγελματικού τους ρόλου θα πρέπει να παρέχουν ποιοτικές υπηρεσίες σε άτομα/ομάδες με σεβασμό στην πολιτισμική διαφορετικότητα τους.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι **να αποτυπωθεί το επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας και διαπολιτισμικής ετοιμότητας των τελειόφοιτων φοιτητών και φοιτητριών κοινωνικών λειτουργών του ΕΛ.ΜΕ.ΠΑ.** Ειδικότερα, στην παρούσα έρευνα γίνεται προσπάθεια αφού αποτυπωθεί το επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας και ετοιμότητας, να εντοπισθούν οι επιμορφωτικές ανάγκες των εν δυνάμει κοινωνικών λειτουργών, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις που επιβάλλει ο ολοένα αυξανόμενος πληθυσμός με διαφορετικό πολιτισμικό, γλωσσικό υπόβαθρο, η θρησκευτικό υπόβαθρο. Για να εξυπηρετηθεί ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας επιλέχθηκε η ποσοτική ερευνητική προσέγγιση, ώστε να συγκεντρωθεί αριθμός ποσοτικών δεδομένων, με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο δημιουργήθηκε για τις ανάγκες της έρευνας.

Κεφάλαιο 1^ο

Πολυπολιτισμικότητα – Διαπολιτισμικότητα

1.1 Πολυπολιτισμικότητα – Διαπολιτισμικότητα

Εξαιτίας των μεταναστευτικών ρευμάτων, τα οποία εντείνονται ολοένα και περισσότερο τα τελευταία χρόνια, έχει γίνει πλέον απόλυτα συνειδητός ο πολυπολιτισμικός χαρακτήρας που έχει λάβει η κοινωνία μας, ο οποίος διαμορφώνεται πλέον βάσει γεωπολιτικών και κοινωνικό-οικονομικών αλλαγών που σημειώνονται καθημερινά.

Αποτέλεσμα των μεταναστευτικών ρευμάτων είναι η διαμόρφωση μιας κοινωνίας πληθυσμιακά ανομοιογενούς, λόγω της συνύπαρξης σε αυτών πολλών διαφορετικών πληθυσμιακών ομάδων με ποικίλα διαφορετικά ήθη & έθιμα, διαφορετική κουλτούρα, πιστεύω και αξίες, μιας κοινωνίας με άλλα λόγια **πολυπολιτισμικής και πολυεθνικής**. Τα στοιχεία εκείνα που συνθέτουν τον πολιτισμικό πλούτο έκαστης χώρας, όπως οι παραδόσεις, τα ήθη και οι αξίες, δύνανται να εμπλουτίσουν, να ολοκληρώσουν και να διαμορφώσουν μια σύγχρονη πολυπολιτισμική κοινωνία. Η σχέση που δημιουργείται αναπόφευκτα ανάμεσα στους διαφορετικούς πολιτισμούς που συνυπάρχουν σε ένα κοινό γεωγραφικό χώρο, αποδίδεται ως **διαπολιτισμικότητα**. Το κοινό σημείο αναφοράς των δυο όρων, η μετανάστευση, προκαλεί πολλές φορές σύγχυση στη χρήση τους. Συχνά οι δυο αυτές έννοιες ταυτίζονται ή χρησιμοποιούνται εναλλακτικά σαν να είναι συνώνυμες. Τόσο στη διεθνή όσο και την ελληνική βιβλιογραφία δεν υπάρχει ομοφωνία για τα εννοιολογικά όρια των δυο όρων, δηλαδή μεταξύ πολυπολιτισμικότητας και διαπολιτισμικότητας (Kastoryano, 2018).

1.2 Διαπολιτισμική Κοινωνική Εργασία

Ο σεβασμός στην πολυμορφία, την διαπολιτισμικότητα και τη διαφορετικότητα εν γένει είναι θεμελιώδης αξία του επαγγέλματος του κοινωνικού λειτουργού. Το επάγγελμα της κοινωνικής εργασίας είναι αφιερωμένο στην ευημερία και την αυτοπραγμάτωση των ανθρώπων, καθώς και στην επίτευξη κοινωνικής δικαιοσύνης για όλους. Το επάγγελμα έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τις ανάγκες και την ενδυνάμωση των ατόμων που είναι ευάλωτα, καταπιέζονται ή / και ζουν σε συνθήκες φτώχειας. Οι

κοινωνικοί λειτουργοί δεσμεύονται για τα ανθρώπινα δικαιώματα, όπως σε διεθνείς συμβάσεις και τη συμβολή σε διαφορετικές ομάδες, κοινότητες και έθνη χωρίς στερεότυπα και προκαταλήψεις (Werkmeister Rozas & Garran, 2016).

Στα πλαίσια μιας πολυπολιτισμικής κοινωνίας, ο κοινωνικός λειτουργός οφείλει να κατανοεί και να σέβεται τη διαφορετικότητα του εκάστοτε εξυπηρετούμενου και να παρέχει τις υπηρεσίες του, ανεξαρτήτως του πολιτισμού του. Η διαπολιτισμική κοινωνική εργασία διέπεται από αρχές και αξίες, σύμφωνα με τις οποίες οι κοινωνικοί λειτουργοί παρέχουν βέλτιστες πρακτικές και υπηρεσίες σε εξυπηρετούμενους από διαφορετικούς πολιτισμούς. Στο πλαίσιο αυτό, οι κοινωνικοί λειτουργοί οφείλουν να βελτιώνουν συνεχώς τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις ικανότητες τους να εργαστούν με άτομα, οικογένειες, ομάδες και κοινότητες από διαφορετικούς πολιτισμούς και να προάγουν την κοινωνική δικαιοσύνη. Η προώθηση δε των πολιτιστικών ικανοτήτων αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της πρακτικής της διαπολιτισμικής κοινωνικής εργασίας (Danso, 2018; Harrison & Turner, 2011; Kohli et al., 2010).

Σε μια πολυπολιτισμική κοινωνία, οι κοινωνικοί λειτουργοί οφείλουν να αναγνωρίζουν και εκτιμούν ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ ατόμων, οικογενειών, ομάδων και κοινοτήτων (Azzopardi & McNeill, 2016). Η κοινωνική εργασία βασίζεται σε μια μακροχρόνια δέσμευση να σέβεται την εγγενή αξιοπρέπεια και την αξία όλων των ατόμων. Οι κοινωνικοί λειτουργοί αναγνωρίζουν και σέβονται την πολυμορφία της κοινωνίας, λαμβάνοντας υπόψη το εύρος διαφορών που υπάρχουν μεταξύ ατόμων, οικογενειών, ομάδων και κοινοτήτων (Hugman, 2012).

Η διαπολιτισμική κοινωνική εργασία απαιτεί μια δέσμευση για την αύξηση της γνώσης και της εκτίμησης ενός ατόμου για διαφορετικούς πολιτισμούς, την αποδοχή του πολιτισμού ως κεντρικό επίκεντρο της πρακτικής κοινωνικής εργασίας, και τη συνειδητοποίηση ότι ο πολιτισμός, οι αξίες και οι πεποιθήσεις κάποιου, διαμορφώνουν τη δική του κοσμοθεωρία και στάση ζωής (Garran & Werkmeister Rozas, 2013; Gambrill, 2012; Graham et al., 2010). Σε συνεργασία με εξυπηρετούμενους από διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να πλοηγούνται σε ηθικά ζητήματα που σχετίζονται με όρια, διπλές και πολλαπλές σχέσεις, συγκρούσεις σε αξίες και προσδοκίες, ιδιωτικότητα και εμπιστευτικότητα και λήψη αποφάσεων σε ένα πολιτιστικό πλαίσιο (Gambrill, 2012; Graham et al., 2010).

Οι κοινωνικοί λειτουργοί στα πλαίσια της διαπολιτισμικής κοινωνικής εργασίας ζητούν καθοδήγηση από τους συναδέλφους τους, τους επόπτες και τους προϊσταμένους τους και δρουν σύμφωνα με τον Κώδικα Δεοντολογίας τους. Μέσω της πρακτικής της διαπολιτισμικής κοινωνικής εργασίας, οι κοινωνικοί λειτουργοί αντιτίθενται στην προκατάληψη και στις διακρίσεις εναντίον οποιουδήποτε ατόμου ή ομάδας ατόμων, για οποιονδήποτε λόγο, και συγκεκριμένα αμφισβητούν απόψεις και ενέργειες που θέτουν στερεότυπα έναντι συγκεκριμένων ατόμων ή ομάδων (Dovidio et al., 2010). Ωστόσο, οι κοινωνικοί λειτουργοί δεν υποστηρίζουν ή συγχωρούν πολιτιστικές παραδόσεις, τελετές ή πεποιθήσεις που είναι αντίθετες με τη νομοθεσία για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις διεθνείς συμβάσεις (Duranti, 2016).

Στα πλαίσια της διαπολιτισμικής κοινωνικής εργασίας, οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να γνωρίζουν τους προσωπικούς και επαγγελματικούς τους περιορισμούς και να αναπτύσσουν στρατηγικές για την αντιμετώπιση της προκατάληψης που μπορεί να εμποδίσουν την ικανότητά τους να ασκούν την κοινωνική εργασία με εξυπηρετούμενους από διαφορετικούς πολιτισμούς. Οι κοινωνικοί λειτουργοί αναζητούν να κατανοήσουν τις πολιτιστικές απόψεις του πελάτη και πώς αυτό σχετίζεται με τη δική τους κοσμοθεωρία και την εμπειρία του πολιτισμού και να συμμετάσχουν σε συνεργατικό διάλογο με τον εξυπηρετούμενο.

Κεφάλαιο 2ο

Διαπολιτισμική Επάρκεια & Διαπολιτισμική Ετοιμότητα

2.1 Η έννοια της Πολιτισμικής & Διαπολιτισμικής Επάρκειας

Η αποτελεσματική ανταπόκριση των επαγγελματιών Υγείας-Πρόνοιας στις ανάγκες των ατόμων/ομάδων με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο σχετίζεται με την πολιτισμική τους επάρκεια, ετοιμότητα και εκπαίδευση.

Σύμφωνα με τον WHO (στο Papadopoulos και συν., 2011), η πολιτισμική επάρκεια είναι αναγκαία στον τομέα της υγείας καθώς όλοι οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα σε φροντίδα υγείας που να καλύπτει τις ατομικές τους ανάγκες. Όσοι επαγγελματίες υγείας και Οργανισμοί παρέχουν πολιτισμικά επαρκείς υπηρεσίες υγείας αναζητούν κάτι παραπάνω από το απλά να παρέχουν πολιτισμικά ικανή φροντίδα χωρίς προκαταλήψεις, καθώς εκτιμούν το θετικό ρόλο που διαδραματίζει η κουλτούρα στην προσωπική ευμάρεια και υγεία του κάθε ανθρώπου.

«Πολιτισμική επάρκεια» είναι μια διαδικασία συνεχούς αλλαγής, είναι η αποδοχή και ο σεβασμός του διαφορετικού και η δημιουργική διαχείριση των διαφόρων στοιχείων που συνδέονται με αυτή (Papadopoulos και συν., 2011). Ο Εθνικός Οργανισμός των κοινωνικών λειτουργών (2015) αναφέρεται στην «πολιτισμική επάρκεια» ως την διαδικασία κατά την οποία τα άτομα και τα συστήματα ανταποκρίνονται με σεβασμό και αποτελεσματικά στους ανθρώπους όλων των πολιτισμών, φυλών, εθνοκοινοτήτων, θρησκειών και άλλων παραγόντων διαφορετικότητας με ένα τρόπο που αναγνωρίζει, επιβεβαιώνει και εκτιμά την αξία του ατόμου, της οικογένειας και των κοινοτήτων τους προστατεύοντας την αξιοπρέπεια κάθε συστήματος ξεχωριστά.

«Πολιτισμική επάρκεια» είναι η αποδοχή και ο σεβασμός του διαφορετικού, η συνεχής αυτό-αξιολόγηση σε σχέση με τη στάση απέναντι σε ένα συγκεκριμένο πολιτισμικό πλαίσιο, η έμφαση στη δυναμική της ετερότητας, η συνεχής απόκτηση πολιτισμικής γνώσης και, τέλος, οι πόροι και η ευελιξία που διαθέτουν τα μοντέλα παροχής υπηρεσιών ώστε να ικανοποιήσουν τα αιτήματα των πληθυσμιακών μειονοτήτων. Η έννοια της κουλτούρας σχετίζεται με την ολοκληρωμένη μορφή της ανθρώπινης συμπεριφοράς και περιλαμβάνει τη γλώσσα, τις σκέψεις, τις πράξεις, τα έθιμα, τις πεποιθήσεις και τις παραδόσεις, των διαφόρων εθνικών, κοινωνικών, θρησκευτικών

και φυλετικών ομάδων ατόμων, ενώ η έννοια της ικανότητας αναφέρεται στην ιδιότητα αποτελεσματικής δράσης και λειτουργίας (Cross et al. 1989 στο Saldaña, 2001).

Η πολυπολιτισμικότητα που χαρακτηρίζει σήμερα τις κοινωνίες στις οποίες ζούμε υποδεικνύει έναν νέο τρόπο παροχής φροντίδας υγείας, με βάση τις αρχές της διαπολιτισμικότητας. Στον αυξανόμενο αυτό πολυπολιτισμικό κόσμο η μεγαλύτερη πρόκληση των επαγγελματιών υγείας που ολοένα και περισσότερο έρχονται σε επαφή με ασθενείς των οποίων οι πεποιθήσεις τους για την υγεία είναι επηρεασμένες από το κοινωνικό ή το πολιτισμικό τους υπόβαθρο, είναι να καταστούν πολιτισμικά ικανοί και επαρκείς (Καλοκαιρινού και συν., 2003). Οι ίδιοι πρέπει να κατανοήσουν τον πολιτισμό και την κουλτούρα του κάθε ασθενή αν θέλουν να προσφέρουν αποτελεσματική και ποιοτική φροντίδα υγείας και να ικανοποιήσουν τις πραγματικές ανάγκες των ασθενών (Cardarelli & Chiara, 2007).

Ο όρος «διαπολιτισμική επάρκεια» αναφέρεται στις ικανότητες ενός ατόμου να δρα «αποτελεσματικά και κατάλληλα όταν αλληλεπιδρά με άλλους, οι οποίοι είναι γλωσσικά και πολιτισμικά διαφορετικοί από τον ίδιο» (Fantini & Tirmizi, 2006). Με τον όρο διαπολιτισμική επάρκεια νοείται ένα σύνολο συναφών συμπεριφορών, στάσεων και στρατηγικών που χρησιμοποιούνται σε ένα σύστημα, μια υπηρεσία ή μεταξύ επαγγελματιών, προκειμένου να τους διευκολύνουν να εργαστούν αποτελεσματικά σε πολυπολιτισμικά πλαίσια (Cross et al. 1989).

2.2 Η έννοια της διαπολιτισμικής ετοιμότητας

Ο όρος «πολιτισμική ετοιμότητα» σημαίνει την ικανότητα των κοινωνικών λειτουργών και άλλων επαγγελματιών υγείας να κατανοούν τις διαστάσεις της κουλτούρας και της πρακτικής της εφαρμογής σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής των ατόμων, των ομάδων και των κοινοτήτων και να εφαρμόσουν αυτή την γνώση στους εξυπηρετούμενους και στο κοινωνικό-πολιτισμικό τους περιβάλλον (Lum, 1999). Η πολιτισμική ετοιμότητα είναι μια προσέγγιση η οποία χρησιμοποιείται και από άλλα επαγγέλματα υγείας, αναφέρεται δε κυρίως στην ανάπτυξη αναγκαίων επαγγελματικών προσόντων για να εξασφαλίσουν οι επαγγελματίες ποιοτικές υπηρεσίες στις εθνικές και πολιτισμικές ομάδες (Sue, 2006). Αναφέρεται στην προσωπική και επαγγελματική ικανότητα των κοινωνικών λειτουργών να ανταποκρίνονται στις μοναδικές και εξειδικευμένες ανάγκες αυτών των οποίων η κουλτούρα είναι διαφορετική από ότι μπορεί να θεωρείται

κυρίαρχη κουλτούρα της συγκεκριμένης χώρας. Η πολιτισμική ετοιμότητα των κοινωνικών λειτουργών δεν μπορεί να είναι αποτελεσματική αν δεν συνδυαστεί με την ταυτόχρονη ανάπτυξη πολιτισμικής ετοιμότητας των κοινωνικών υπηρεσιών. Οι κοινωνικές υπηρεσίες θα πρέπει να αντιμετωπίζουν τους εξυπηρετούμενους με διαφορετική κουλτούρα με σεβασμό στην διαφορετικότητα τους (ενίσχυση της επικοινωνίας με μετάφραση, πληροφοριακά έντυπα στην γλώσσα τους, αποδοχή των διαφορετικών θρησκευτικών τους πεποιθήσεων και ευελιξία ως προς την αναγνώριση του δικαιώματος τους για άσκηση των θρησκευτικών τους καθηκόντων.

Κεφάλαιο 3ο

Διαπολιτισμική Επάρκεια & Ετοιμότητα στη Φροντίδα Υγείας & Πρόνοιας

Σύμφωνα με τον WHO, η πολιτισμική επάρκεια είναι απαραίτητη στον τομέα της υγείας καθώς όλοι έχουν δικαίωμα σε φροντίδα υγείας που να καλύπτει τις ανάγκες τους. Παράλληλα, η πολυπολιτισμικότητα στις κοινωνίες, η οποία αυξάνεται διαρκώς στις Ευρωπαϊκές χώρες, η ανεπάρκεια αρκετών υγειονομικών συστημάτων, η ύπαρξη υγειονομικών ανισοτήτων και αδικιών καθώς και η παγκόσμια πίεση για βελτίωση των συνθηκών ζωής επιβάλλουν στους επαγγελματίες υγείας να λειτουργούν υπό το πλαίσιο μιας πολιτισμικά επαρκούς εκπαίδευσης (Bangkok Charter, 2005; WHO, 2006).

Επίσης, πρακτικοί λόγοι αναδεικνύουν την αναγκαιότητα της πολιτισμικής επάρκειας των επαγγελματιών υγείας. Καθώς οι χώρες, όπως και η Ελλάδα, γίνονται διαρκώς πολυπολιτισμικές, οι επαγγελματίες υγείας ολοένα και περισσότερο έρχονται σε επαφή με ασθενείς των οποίων οι πεποιθήσεις τους για την υγεία είναι επηρεασμένες από το κοινωνικό ή το πολιτισμικό τους υπόβαθρο. Για παράδειγμα, αρκετοί ασθενείς παρουσιάζουν τη συμπτωματολογία της ασθένειάς τους διαφορετικά από τον αποδεκτό τρόπο με τον οποίο παρουσιάζεται στην ιατρική πρακτική. Μπορεί να έχουν περιορισμένη γλωσσική επάρκεια, να ορίζουν διαφορετικά τη φροντίδα, να έχουν άλλες προσδοκίες από αυτή, ασυνήθιστα πιστεύω τα οποία είναι ικανά να επηρεάζουν την τήρηση των ιατρικών συμβουλών (Berger, 1998). Επιπλέον, έρευνες δείχνουν ότι η επικοινωνία επαγγελματία – ασθενή συνδέεται με την ικανοποίηση του ασθενή, τη συμμόρφωσή του στις ιατρικές οδηγίες και με το θεραπευτικό αποτέλεσμα (Stewart et al., 1999), ενώ λιγότερα ικανοποιητικά θεραπευτικά αποτελέσματα παρουσιάζονται όταν δεν υπάρχει διευθέτηση των κοινωνικο-πολιτισμικών διαφορών ανάμεσα στον επαγγελματία υγείας και τον ασθενή κατά τη θεραπευτική συνάντηση (Williams & Rucker, 2000).

Κατά συνέπεια, η πολιτισμική επάρκεια είναι απαραίτητη προκειμένου να εδραιωθεί μια ποιοτική θεραπευτική σχέση ανάμεσα στον επαγγελματία και τους ασθενείς που προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, έτσι ώστε να αναπτυχθεί η

κατάλληλη πολιτισμικά φροντίδα υγείας, η οποία να καλύπτει τις ανάγκες των ασθενών (Flowers, 2004).

Ο Cross και οι συνεργάτες του (1989) περιγράφουν την απόκτηση πολιτισμικής επάρκειας ως διαδικασία που περιλαμβάνει τα παρακάτω επίπεδα:

1. Πολιτισμική καταστρεπτικότητα, με κύριο χαρακτηριστικό τις σκόπιμες συμπεριφορές και πρακτικές, που είναι καταστρεπτικές τόσο για τους επαγγελματίες υγείας όσο και τους ασθενείς
2. Πολιτισμική ανεπάρκεια, με κύριο χαρακτηριστικό την έλλειψη επάρκειας σε ζητήματα παροχής φροντίδας υγείας σε ασθενείς που προέρχονται από διαφορετική κουλτούρα, εξαιτίας προκαταλήψεων
3. Πολιτισμική «τύφλωση», με κύριο χαρακτηριστικό την πεποίθηση των επαγγελματιών υγείας ότι είναι αποδεκτή η παροχή υπηρεσιών υγείας σύμφωνα με τις αξίες, τις συνήθειες, τα ήθη και τα έθιμα της δική τους κουλτούρας, με συνέπεια το παραγκωνισμό των πολυπολιτισμικών ασθενών, την αγνόηση της διαφορετικότητάς τους και την εξαναγκαστική αφομοίωσή τους
4. Πολιτισμική προ-ικανότητα, με κύριο χαρακτηριστικό την επιθυμία των επαγγελματιών υγείας να προσφέρουν ποιοτικές υπηρεσίες υγείας, λαμβάνοντας υπόψη την πολιτισμική ποικιλότητα των ασθενών, χωρίς όμως να κατέχουν τις απαραίτητες γνώσεις
5. Πολιτισμική ικανότητα, με κύριο χαρακτηριστικό την αποδοχή και το σεβασμό εκ μέρους των επαγγελματιών υγείας στις πολυπολιτισμικές ιδιαιτερότητες των ασθενών
6. Πολιτισμική επάρκεια, η οποία χαρακτηρίζεται από αναζήτηση πληροφοριών και γνώσεων σχετικά με τη διαπολιτισμική φροντίδα υγείας, την αποδοχή και το σεβασμό στις διαφορετικές κουλτούρες των ασθενών κατά την καθημερινή κλινική πράξη (Cross et al., 1989).

Σύμφωνα με τους Dana & Behn (1992) η πολιτισμική επάρκεια δεν αποτελεί μόνο την ικανότητα κατανόησης των αξιών και των πεποιθήσεων, που πηγάζουν από την κουλτούρα των ασθενών, αλλά αποτελεί την ικανότητα παροχής των κατάλληλων, σύμφωνα με την κουλτούρα, υπηρεσιών υγείας για την επίλυση προβλημάτων που βιώνουν πολιτισμικά ποικιλόμορφες ομάδες ατόμων (Dana & Behn, 1992).

Για τον (Callister, 2001) η παροχή διαπολιτισμικής φροντίδας υγείας περιλαμβάνει:

- α) Την κατανόηση των διαστάσεων της έννοιας της κουλτούρας,
- β) Τον προσανατολισμό στη βιολογική διάσταση του ασθενή,
- γ) Την αναζήτηση μέσων αύξησης των γνώσεων σχετικά με την κουλτούρα του ασθενή και
- δ) Την ενδυνάμωση του ασθενή παρέχοντάς του τη δυνατότητα να ενσωματώνει στοιχεία της κουλτούρας του κατά τη διάρκεια της θεραπείας του (Callister, 2001).

Ο Davis (1997) δίνει ένα λειτουργικό ορισμό της πολιτισμικής επάρκειας σύμφωνα με τον οποίο αυτή προσεγγίζεται ως ο μετασχηματισμός γνώσεων, πληροφοριών και δεδομένων για άτομα και ομάδες, σε συγκεκριμένα κλινικά πρότυπα (standards), δεξιότητες, προσεγγίσεις υπηρεσιών, τεχνικές και προγράμματα προώθησης που συναντούν την κουλτούρα του ατόμου και βελτιώνουν αφενός την ποιότητα και την καταλληλότητα της φροντίδας της υγείας, αφετέρου την έκβαση των θεραπευτικών παρεμβάσεων.

Πρόκειται δηλαδή για μια συνεχή διαδικασία που περιλαμβάνει την αποδοχή και το σεβασμό των διαφορών χωρίς να επιτρέπει τα προσωπικά πιστεύω του ενός να επηρεάζουν αδικαιολόγητα την κοσμοθεωρία του άλλου. Απαιτεί δηλαδή την κατοχή γενικών πολιτισμικών αλλά και εξειδικευμένων πληροφοριών έτσι ώστε ο επαγγελματίας υγείας να μπορεί να κατανοεί τις ανάγκες του ασθενή (Giger et al., 2007). Η πολιτισμική επάρκεια δεν αναφέρεται στην εδραίωση ή διατήρηση της διαφορετικότητας, αλλά αναφέρεται πιο συγκεκριμένα σε συμπεριφορές, ήθη και έθιμα μιας ομάδας, παραδόσεις, συνήθειες, τυπικά και άτυπα υποστηρικτικά δίκτυα, τελετουργίες, διαλέκτους κ.α. Σε αυτές τις περιπτώσεις είναι σημαντική η γνώση των διαφορετικών πολιτισμών και η ανάπτυξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων και στάσεων κατά την παροχή υπηρεσιών ώστε να είναι συναφείς με τις ανάγκες του ασθενή (Saldana, 2001).

Σύμφωνα με τον Tirsdo (1996) οι απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που πρέπει να διαθέτει ο επαγγελματίας υγείας προκειμένου να μπορεί να προσφέρει υπηρεσίες υγείας πολιτισμικά επαρκείς είναι οι ακόλουθες:

Γνώσεις: της κουλτούρας, της ιστορίας, των παραδόσεων, των αξιών και των οικογενειακών συστημάτων των πολιτισμικά διαφοροποιημένων ασθενών, τον

αντίκτυπο της κουλτούρας στη συμπεριφορά, στις αξίες και στην κατάσταση της υγείας των εξυπηρετούμενων. Επίσης γνώσεις για τους τρόπους αναζήτησης βοήθειας για τους πολιτισμικά διαφοροποιημένους ασθενείς, το ρόλο της γλώσσας, τα πρότυπα ομιλίας και επικοινωνίας, τις κοινωνικές, περιβαλλοντικές και υγειονομικές πρακτικές, τους πόρους (π.χ. δίκτυα βοήθειας), των τρόπους μέσω των οποίων οι επαγγελματικές αξίες μπορεί να αντισταθούν ή να προσαρμοστούν στις ανάγκες των πολιτισμικά διαφοροποιημένων ασθενών (Tirsdo, 1996).

Δεξιότητες: για τα προσωπικά χαρακτηριστικά που αντανακλούν γενναιοδωρία, συμπάθεια και ικανότητα ανταπόκρισης σε μια ποικιλία πιθανών καταστάσεων, αποδοχής των πολιτισμικών διαφορών, κατανόησης των προσωπικών αξιών, των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων του πολιτισμού τους, τεχνικές εκμάθησης και προσαρμογής στα προσωπικά και πολιτισμικά πρότυπα (Tirsdo, 1996).

Ικανότητες: επικοινωνίας με διαφοροποιημένους πολιτισμικά πληθυσμούς, διαλόγου σε θέματα πολιτισμικών διαφορών, αξιολόγησης της σημασίας του πολιτισμού, ερμηνείας των προβλημάτων όπως αυτά εκφράζονται από την πλευρά των ασθενών, αποτελεσματικής συνεργασίας με διερμηνείς προκειμένου να αποκτηθούν πληροφορίες για τον ασθενή, εκτίμηση των νέων τεχνικών, ερευνών και γνώσεων που αφορούν την εργασία τους σε σχέση με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς, ικανότητα εξασφάλισης ενός κατάλληλου επιπέδου συνεργασίας με υπηρεσίες (Tirsdo, 1996).

Κεφάλαιο 4ο

Διαπολιτισμική επάρκεια & ετοιμότητα κοινωνικών λειτουργών - Ερευνητικά δεδομένα

Όσον αφορά την διαπολιτισμική επάρκεια των κοινωνικών λειτουργών οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να αντιλαμβάνονται τη διαφορετικότητα του εκάστοτε πολιτισμού και της κάθε κουλτούρας και να παρέχουν τις υπηρεσίες τους ανεξάρτητα από την εθνικότητα, κουλτούρα, θρησκεία και άλλα χαρακτηριστικά του εξυπηρετούμενου. Οι αρχές της κοινωνικής εργασίας ως προς την πολιτισμική επάρκεια των κοινωνικών λειτουργών (Canda et al., 2019) βασίζονται στα εξής πρότυπα:

Πρότυπο 1: Η πολιτιστικά επαρκής κοινωνική εργασία βασίζεται στην ηθική και τις αξίες του επαγγέλματος της κοινωνικής εργασίας συνολικά.

Πρότυπο 2: Οι κοινωνικοί λειτουργοί αναγνωρίζουν και εκτιμούν τη σημασία του να γνωρίζουν την πολιτιστική ταυτότητα και τις εμπειρίες κάποιου στη διαπολιτισμική πρακτική.

Πρότυπο 3: Οι κοινωνικοί λειτουργοί επιδιώκουν να κατανοήσουν τις αξίες, τις πεποιθήσεις, τις παραδόσεις και το ιστορικό πλαίσιο των εξυπηρετούμενων και να ενσωματώσουν αυτές τις γνώσεις σε αξιολογήσεις και παρεμβάσεις κοινωνικής εργασίας.

Πρότυπο 4: Οι κοινωνικοί λειτουργοί αποδεικνύουν τη χρήση αποτελεσματικών δεξιοτήτων παρέμβασης όταν εργάζονται με εξυπηρετούμενους από διαφορετικό πολιτιστικό υπόβαθρο.

Πρότυπο 5: Οι κοινωνικοί λειτουργοί ασχολούνται με τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη για την προώθηση της γνώσης, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων στη συνεργασία με εξυπηρετούμενους από διαφορετικό πολιτιστικό υπόβαθρο.

Πρότυπο 6: Οι κοινωνικοί λειτουργοί που ασχολούνται με την εποπτεία της πρακτικής κοινωνικής εργασίας ενσωματώνουν την πολιτιστική ευαισθητοποίηση και ευαισθησία στη συνεχή μάθηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων .

Πρότυπο 7: Οι κοινωνικοί λειτουργοί επιδεικνύουν ηγετικό ρόλο στη διαπολιτισμική πρακτική.

Πρότυπο 8: Οι κοινωνικοί λειτουργοί διασφαλίζουν ότι τα πολιτιστικά ζητήματα αντιμετωπίζονται κατά την παροχή υπηρεσιών κοινωνικής εργασίας μέσω ηλεκτρονικής τεχνολογίας.

Η υποστήριξη διαφορετικών πληθυσμών προσθέτει στον εμπλουτισμό της σταδιοδρομίας ενός κοινωνικού λειτουργού. Η ενδυνάμωση των ασθενών ανεξαρτήτως κοινότητας όπου εμπίπτει απαιτεί περισσότερα από τη γνώση της θεωρίας κοινωνικής εργασίας. Οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει επίσης να αναπτύξουν πολιτιστική επάρκεια και ετοιμότητα στην πρακτική της κοινωνικής εργασίας, προκειμένου να είναι αποτελεσματικοί στην εργασία τους. Σύμφωνα με ποικίλες έρευνες, η απόκτηση πολιτιστικής ετοιμότητας έχει ως αποτέλεσμα οι κοινωνικοί λειτουργοί να μπορούν να παρέχουν ολοκληρωμένες υπηρεσίες με τρόπους τέτοιους που σέβονται και προωθούν την ποικιλομορφία των ασθενών και των κοινοτήτων τους (πχ Marsiglia et al., 2021; Inch, 2017; Harrison & Turner, 2011).

Απεριόριστοι παράγοντες μπορούν να επηρεάσουν τον πολιτισμό και η απόκτηση πολιτιστικών ικανοτήτων από τους κοινωνικούς λειτουργούς απαιτεί στρατηγική επαγγελματική ανάπτυξη, μέσα από την οποία οι κοινωνικοί λειτουργοί μαθαίνουν ποικίλες διαφορετικές πολιτιστικές εμπειρίες και κουλτούρες και παράλληλα να βοηθούν τους ανθρώπους με τρόπους που προάγουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την πολιτιστική διαφορετικότητα του καθενός (Marsiglia et al., 2021).

Κάθε ασθενής απαιτεί μια διαφορετική αντιμετώπιση βάσει της πολιτιστικής του εμπειρίας. Για το λόγο αυτό, η πολιτιστική ετοιμότητα και ικανότητα είναι ιδιαίτερα σημαντική στην πρακτική της κοινωνικής εργασίας, σύμφωνα με προγενέστερες έρευνες (πχ Truong et al., 2014; Harrison & Turner, 2011; Kim, 2011). Ταυτόχρονα, η διαπολιτισμική επάρκεια και ετοιμότητα των κοινωνικών λειτουργών συνδέεται με την ενσυναίσθηση τους προς τους ανθρώπους από διαφορετικές πολιτιστικές αντιλήψεις και κουλτούρες (Barrett, 2011).

Κεφάλαιο 5ο

Μεθοδολογία Έρευνας

5.1 Σκοπός έρευνας

Ο διαρκώς αυξανόμενος πληθυσμός με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, σε συνδυασμό με την ανάγκη να αντιμετωπίζεται ισότιμα από τους επαγγελματίες, καθιστά αναγκαία την διερεύνηση του θέματος της διαπολιτισμικής επάρκειας και ετοιμότητας των επαγγελματιών υγείας-πρόνοιας.

Η διαπολιτισμική επάρκεια και ετοιμότητα των κοινωνικών λειτουργών είναι ιδιαίτερα σημαντικό θέμα, καθώς οι κοινωνικοί λειτουργοί αποτελούν βασικά στελέχη της διεπιστημονικής ομάδας που στο πλαίσιο του επαγγελματικού τους ρόλου θα πρέπει να παρέχουν ποιοτικές υπηρεσίες σε άτομα/ομάδες με σεβασμό στην πολιτισμική διαφορετικότητα τους.

Επομένως σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να αποτυπωθεί το επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας και διαπολιτισμικής ετοιμότητας των τελειόφοιτων φοιτητών και φοιτητριών κοινωνικών λειτουργών (που βρίσκονται στην τελευταία φάση ολοκλήρωσης των σπουδών τους στο Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας του ΤΕΙ Κρήτης). Οι ερωτώμενοι/ες μπορεί να έχουν ή να μην έχουν έλθει σε επαφή με πληθυσμούς με διαφορετική κουλτούρα, κατά την διάρκεια των σπουδών τους.

Οι επιμέρους στόχοι της έρευνας είναι οι εξής:

- Να αποτυπωθεί το επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας των τελειόφοιτων του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας
- Να αποτυπωθεί το επίπεδο διαπολιτισμικής ετοιμότητας των τελειόφοιτων του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας
- Να προσδιοριστούν οι επιμορφωτικές ανάγκες τους, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις που επιβάλλει ο ολοένα αυξανόμενος πληθυσμός με διαφορετικό πολιτισμικό, γλωσσικό υπόβαθρο, η θρησκευτικό υπόβαθρο.
- Να διερευνηθούν πιθανές στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στο επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας - ετοιμότητας των ερωτώμενων και

μεταβλητές όπως φύλο, προηγούμενη εμπειρία με ανάλογους πληθυσμούς και επιρροή της θρησκείας στη ζωή των ερωτώμενων.

5.2 Μέθοδος έρευνας

Για να εξυπηρετηθεί ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας επιλέγεται η ποσοτική ερευνητική προσέγγιση, ώστε να συγκεντρωθεί ένας σημαντικός αριθμός ποσοτικών δεδομένων που στη συνέχεια να αναλυθούν στατιστικά.

5.3 Εργαλείο έρευνας

Θα γίνει χρήση ερωτηματολογίου, το οποίο θα δομηθεί για τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας. Το ερωτηματολόγιο θα αποτελείται από τρία μέρη: α) Προσωπικά στοιχεία β) Διαπολιτισμική επάρκεια γ) Διαπολιτισμική ετοιμότητα και δ) Επιμορφωτικές ανάγκες.

Ειδικότερα για την δημιουργία του ερωτηματολογίου πάρθηκαν ιδέες (ειδικότερα για την δημιουργία του πίνακα 13) από το ερωτηματολόγιο Cultural Competence Self-assessment Checklist (<http://rapworkers.com/wp-content/uploads/2017/08/cultural-competence-selfassessment-checklist-1.pdf>)

5.4 Δείγμα έρευνας

Το ερωτηματολόγιο θα διανεμηθεί στους τελειόφοιτους φοιτητές και φοιτήτριες του Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας (5ο εξάμηνο και άνω). Με τα δεδομένα τα οποία θα συλλεχθούν θα δημιουργηθεί μια βάση δεδομένων στο στατιστικό πακέτο κοινωνικών ερευνών SPSS, τα οποία θα αναλυθούν προκειμένου να εξυπηρετηθούν οι ερευνητικοί στόχοι

Κεφάλαιο 6ο

Αποτελέσματα Έρευνας

6.1 Παρουσίαση δείγματος

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν συνολικά 100 άτομα, μέσης ηλικίας 24,7 έτη ($\pm 5,92$ έτη) (Πίνακας 1). Από τα 100 άτομα, οι περισσότεροι ήταν γυναίκες (88 άτομα) και οι υπόλοιποι άνδρες (12 άτομα).

Πίνακας 1: Ηλικία δείγματος

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση
Ηλικία	100	19,00	49,00	24,7300	5,92351

Πίνακας 2: Φύλο δείγματος

	n	%
Γυναίκα	88	88,0
Άνδρας	12	12,0

Το 54% του δείγματος (n=54) ήταν στο 8^ο ή / και μεγαλύτερο εξάμηνο φοίτησης, το 25% ήταν στο 5^ο εξάμηνο (n=25), το 15% (n=15) ήταν στο 7^ο εξάμηνο και το υπόλοιπο 6% (n=6) ήταν στο 6^ο εξάμηνο φοίτησης.

Πίνακας 3: Εξάμηνο φοίτησης συμμετεχόντων

	n	%
8ο ή μεγαλύτερο	54	54,0
5,00	25	25,0
6,00	6	6,0
7,00	15	15,0

Όλοι οι συμμετέχοντες ήταν Έλληνες, ενώ ως προς το θρήσκευμα, οι περισσότεροι ήταν χριστιανοί ορθόδοξοι (72%). Ένα μικρότερο ποσοστό της τάξης του 25% (n=25) δήλωναν άθεοι, ενώ ένα (1) άτομο ήταν πανθειστής και δυο (2) αγνωστικιστές.

Πίνακας 4: Θρησκεία συμμετεχόντων

	n	%
Χριστιανός / ή Ορθόδοξος	72	72,0
Άθεος	25	25,0

Πανθεϊσμός	1	1,0
Αγνωστικιστής	2	2,0

Όσον αφορά τη στάση του πατέρα τους απέναντι σε άτομα με διαφορετική κουλτούρα, το μεγαλύτερο ποσοστό της τάξης του 57% (n=57) δήλωσαν ότι ήταν μάλλον θετική, το 27% (n=27) δήλωσαν ότι ήταν θετική, το 12% (n=12) δήλωσε ότι ήταν ούτε αρνητική ούτε θετική. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 4% (n=4) δήλωσε ότι η στάση του πατέρα τους απέναντι σε άτομα με διαφορετική κουλτούρα ήταν μάλλον αρνητική.

Πίνακας 5: Η στάση του πατέρα των συμμετεχόντων απέναντι σε άτομα διαφορετικής κουλτούρας

	n	%
Μάλλον θετική	57	57,0
Θετική	27	27,0
Ούτε αρνητική ούτε θετική	12	12,0
Μάλλον αρνητική	4	4,0

Όσον αφορά τη στάση της μητέρας τους απέναντι σε άτομα με διαφορετική κουλτούρα, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος δήλωσε ότι ήταν μάλλον θετική (34%), ενώ με 30% (n=30) ακολουθούσαν εκείνοι που δήλωσαν ότι η μητέρα τους είχε ούτε αρνητική ούτε θετική στάση απέναντι σε άτομα με διαφορετική κουλτούρα. Μικρότερο ποσοστό της τάξης του 27% (n=27) δήλωσαν ότι η στάση της μητέρας τους απέναντι σε άτομα με διαφορετική κουλτούρα ήταν θετική, ενώ ιδιαίτερα μικρότερα ποσοστά της τάξης του 6% (n=6) και 3% (n=3) είχαν μάλλον αρνητική και αρνητική στάση αντίστοιχα.

Πίνακας 6: Η στάση της μητέρας των συμμετεχόντων απέναντι σε άτομα διαφορετικής κουλτούρας

	n	%
Θετική	27	27,0
Μάλλον θετική	34	34,0
Ούτε αρνητική ούτε θετική	30	30,0
Μάλλον αρνητική	6	6,0
Αρνητική	3	3,0

Για το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος της τάξης του 25,5% (n=25) η επιρροή της θρησκείας στη ζωή του είναι μέτρια σημαντική, ακολουθούν με 22,4% (n=22) εκείνοι που θεωρούν την επιρροή της θρησκείας στη ζωή τους καθόλου σημαντική και

αντίστοιχο ποσοστό εκείνοι θεωρούν την επιρροή της θρησκείας στη ζωή τους λίγο σημαντική. Το 18,4% (n=18) θεωρεί την επιρροή της θρησκείας στη ζωή τους πολύ σημαντική, ενώ το 11,2% (n=11) θεωρεί την επιρροή της θρησκείας στη ζωή τους πάρα πολύ σημαντική.

Πίνακας 7: Πόσο σημαντική θεωρείς της επιρροή της θρησκείας στη ζωή σου

	n	%
Καθόλου Σημαντική	22	22,4
Λίγο Σημαντική	22	22,4
Μέτρια σημαντική	25	25,5
Πολύ σημαντική	18	18,4
Πάρα πολύ σημαντική	11	11,2

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος, της τάξης του 28% έμειναν το μεγαλύτερο διάστημα της ζωής τους σε μεγάλη πόλη (πάνω από 50.000 κατοίκους) και ακολουθούσαν με 23% (n=23) εκείνοι που έμεναν σε μικρή επαρχιακή πόλη – κωμόπολη (έως 10.000 κατοίκους), με 19% εκείνοι που έμεναν σε πόλη με έως 50.000 κατοίκους και με 18% εκείνοι που έμεναν σε μεγάλο αστικό κέντρο (Αθήνα / Θεσσαλονίκη).

Πίνακας 8: Περιοχή διαμονής

	n	%
Χωριό (έως 2.000 κατοίκους)	12	12,0
Μικρή επαρχιακή πόλη-κωμόπολη (έως 10.000 κατοίκους)	23	23,0
Πόλη έως 50.000	19	19,0
Μεγάλη πόλη (πάνω από 50.000 κατοίκους)	28	28,0
Μεγάλο αστικό κέντρο (Αθήνα/ Θεσσαλονίκη)	18	18,0

Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος, της τάξης του 67% (n=67) **δεν** διέμενε τα περισσότερα χρόνια της ζωής τους σε περιοχές με υψηλές προσφυγικές ροές (Πίνακας 9), ενώ το 78% του δείγματος (n=78) είχε προηγούμενη εμπειρία από ομάδες πληθυσμού διαφορετικής πολυπολιτισμικής προέλευσης (Πίνακας 10).

Πίνακας 9: Επαφή με προσφυγικές ροές στην περιοχή διαμονής τους

	n	%
Ναι	29	33,0
Όχι	59	67,0

Πίνακας 10: Προηγούμενη εμπειρία από ομάδες πληθυσμού διαφορετικής πολυπολιτισμικής προέλευσης

	n	%
Ναι	78	78,0
Όχι	22	22,0

Η συναναστροφή των συμμετεχόντων με ομάδες πληθυσμού διαφορετικής πολυπολιτισμικής προέλευσης ήταν στο μεγαλύτερο ποσοστό φιλική (52,56%), ενώ οι υπόλοιποι δήλωσαν ότι η προηγούμενη εμπειρία με ομάδες πληθυσμού διαφορετικής πολυπολιτισμικής προέλευσης ήταν επαγγελματική (24,36%), κοινωνική (19,23%), και στα πλαίσια εθελοντικής δράσης (3,85%)

Πίνακας 11: Είδος προηγούμενης συναναστροφής

	n	%
Φιλική	41	52,56
Κοινωνική	15	19,23
Επαγγελματική	19	24,36
Στα πλαίσια εθελοντικής δράσης	3	3,85

Όσον αφορά τη σημαντικότητα των κριτηρίων για τη δημιουργία κοινωνικής σχέσης-φιλίας η πλειοψηφία 87% θεωρεί σημαντική/πολύ σημαντική **την εθνική προέλευση** (ποσοστό 14% θεωρούν τη εθνική προέλευση πολύ σημαντική και 67% πάρα πολύ σημαντική), ενώ ποσοστό 10% θεωρούν τη εθνική προέλευση καθόλου/λίγο σημαντική (8% θεωρούν τη εθνική προέλευση καθόλου σημαντική και 2% λίγο σημαντική).

Όσον αφορά τη σημαντικότητα της θρησκείας για τη δημιουργία επαφών με ομάδες διαφορετικού πολιτισμού είναι μέτρια σημαντική για το 11% του δείγματος (n=11), λίγο σημαντική για το 2% του δείγματος (n=2) και καθόλου σημαντική για το 1% του δείγματος (n=1). Η θρησκεία είναι πολύ σημαντική για το 26% του δείγματος και πάρα πολύ σημαντική για το 60% του δείγματος.

Όσον αφορά τη σημαντικότητα του χρώματος του δέρματος για τη δημιουργία επαφών με ομάδες διαφορετικού πολιτισμού, για το 93% του δείγματος (n=93) και για το 5% του δείγματος (n=5) είναι καθόλου και λίγο σημαντικό αντίστοιχα, ενώ περισσότερο σημαντικό φαίνεται να είναι η προσωπικότητα. Πιο συγκεκριμένα, το 58% του δείγματος (n=58) θεωρεί πάρα πολύ σημαντική την προσωπικότητα, ενώ το 26% (n=26) θεωρεί πολύ σημαντική την προσωπικότητα.

Όσον αφορά τη σημαντικότητα του σεξουαλικού προσανατολισμού για τη δημιουργία επαφών με ομάδες διαφορετικού πολιτισμού, η πλειοψηφία του δείγματος της τάξης του 80% (n=80) τον θεωρεί «καθόλου σημαντικό» ενώ για το 7% του δείγματος (n=7) είναι μέτρια σημαντικό, για το 12% του δείγματος (n=12) είναι λίγο σημαντικό.

Οι κοινές αξίες, για την πλειοψηφία του δείγματος της τάξης του 40% (n=40) είναι πολύ σημαντικές, για το 28% του δείγματος (n=28) είναι μέτρια σημαντικές, για το 15% του δείγματος (n=15) είναι πάρα πολύ σημαντικές και για το 11% του δείγματος (n=11) είναι λίγο σημαντικές.

Επιπλέον, όσον αφορά στη σημαντικότητα της **κοινής γλώσσας** για τη δημιουργία επαφών με ομάδες διαφορετικού πολιτισμού, για την πλειοψηφία του δείγματος και συγκεκριμένα για το 28% του δείγματος (n=28) είναι μέτρια σημαντική, ενώ είναι πολύ σημαντική για το 20% του δείγματος (n=20), λίγο σημαντική για το 32% του δείγματος (n=32) και καθόλου σημαντική για το 20% του δείγματος (n=20).

Τέλος, η **κοινωνικό – οικονομική προέλευση** είναι πολύ σημαντική για το 2% του δείγματος (n=2), λίγο σημαντική για το 23% του δείγματος (n=23), μέτρια σημαντική για το 10% του δείγματος (n=10) και καθόλου σημαντική για το 65% του δείγματος (n=65).

Πίνακας 12: Παράγοντες δημιουργίας επαφών με ομάδες διαφορετικού πολιτισμού

	Καθόλου σημαντικό (1)	Λίγο σημαντικό (2)	Μέτρια σημαντικό (3)	Πολύ σημαντικό (4)	Παρά πολύ σημαντικό (5)
Εθνική προέλευση	8 (8%)	2 (2%)	9 (9%)	14 (14%)	67 (67%)
Θρησκεία	1 (1%)	2 (2%)	11 (11%)	26 (26%)	60 (60%)
Χρώμα δέρματος	93 (93%)	5 (5%)		1 (1%)	1 (1%)
Προσωπικότητα			11	26	58

	(5%)		(11%)	(26%)	(58%)
Σεξουαλικός προσανατολισμός	80 (80%)	12 (12%)	7 (7%)		1 (1%)
Κοινές αξίες	6 (6%)	11 (11%)	28 (28%)	40 (40%)	15 (15%)
Κοινή γλώσσα	20 (20%)	32 (32%)	28 (28%)	20 (20%)	
Κοινωνικό- οικονομική προέλευση	65 (65%)	23 (23%)	10 (10%)	2 (2%)	

6.2 Διαπολιτισμική επάρκεια

Όσον αφορά στα στοιχεία της διαπολιτισμικής επάρκεια των συμμετεχόντων, η πλειοψηφία του δείγματος 59% (n=59) θεωρεί την ανθρώπινη διαφορετικότητα ως κάτι θετικό πάντα και ποσοστό 33% έχει την ίδια άποψη συχνά.

Το 42% του δείγματος (n=33 άτομα) δεν έχει ποτέ επίγνωση της ανθρώπινης διαφορετικότητας, ενώ αντίστοιχο ποσοστό (42%) έχει σπάνια επίγνωση της εθνικής και πολιτιστικής του ταυτότητας.

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 30% του δείγματος έχει μερικές φορές επίγνωση της αμηχανίας / ανασφάλειας όταν συναντά άτομα από άλλη φυλή ή διαφορετικό χρώμα, θρησκεία, γλώσσα και εθνικότητα, σχετική επίγνωση, ενώ το 22% του δείγματος (n=22) έχει σπάνια επίγνωση και αντίστοιχο ποσοστό του δείγματος ποτέ. Ποσοστό 19% έχει συχνά επίγνωση της αμηχανίας / ανασφάλειας όταν συναντά άτομα από άλλη φυλή ή διαφορετικό χρώμα, θρησκεία, γλώσσα και εθνικότητα, ενώ το 7% έχει πάντα την παραπάνω επίγνωση.

Το 53% του δείγματος (n=30) πάντα προσπαθεί να μην αξιολογεί τους ανθρώπους που είναι διαφορετικοί ή έχουν διαφορετικές κουλτούρες ενώ ακολουθούν με 30% (n=30) οι ερωτώμενοι/ες που το κάνουν συχνά.

Το 47% του δείγματος (n=47) έχει σπάνια επίγνωση των εθνικών / πολιτισμικών στερεοτύπων που διαθέτουν και προσπαθούν να τα αμφισβητήσουν, ενώ το 31% του δείγματος (n=31) δεν έχουν ποτέ επίγνωση των εθνικών/πολιτισμικών στερεοτύπων που διαθέτουν και προσπαθούν να τα αμφισβητήσουν.

Το 47% του δείγματος (n=47) αξιοποιεί πάντα κάθε ευκαιρία για να μάθει τη διαφορετικότητα και το 36% (n=36) αξιοποιεί συχνά κάθε ευκαιρία για να μάθει τη διαφορετικότητα.

Ποσοστό 62% του δείγματος (n=62) είναι πάντα πρόθυμος / πρόθυμη να συνεργασθεί με άτομα από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα, το 31% (n=31) είναι συχνά πρόθυμος / πρόθυμη και ποσοστό 6% είναι μερικές φορές πρόθυμος / πρόθυμη να συνεργασθεί με άτομα από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα.

Το 48% του δείγματος (n=48) προσπαθεί πάντα να πληροφορηθεί για την κουλτούρα των άλλων, ώστε να μπορεί να κατανοήσει τις αξίες και πεποιθήσεις που πηγάζουν από την κουλτούρα τους και το 36% (n=36) προσπαθεί συχνά να πληροφορηθεί για την κουλτούρα των άλλων.

Το 28% του δείγματος (n=28) και το 48% (n=48) του δείγματος αντίστοιχα συχνά και πάντα αντίστοιχα γνωρίζουν τα στερεότυπα που υπάρχουν για άτομα που προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό περιβάλλον, ενώ το 18% του δείγματος μερικές φορές γνωρίζει τα στερεότυπα που υπάρχουν για άτομα που προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό περιβάλλον.

Το 48% του δείγματος (n=48) πάντα και το 37% του δείγματος συχνά προσπαθεί να μην κάνει γενικεύσεις και γνωρίζει ότι υπάρχουν διαφορές ανάμεσα σε άτομα που ανήκουν στην ίδια πολιτισμική κοινότητα.

Το 40% του δείγματος (n=40) πάντα προσπαθεί να αναγνωρίσει τις προκαταλήψεις του, που βασίζονται στις κυρίαρχες αξίες και να μην δρα σύμφωνα με αυτές, ενώ το 48% του δείγματος (n=48) συχνά προσπαθεί πάντα να αναγνωρίσει τις προκαταλήψεις του..

Το 39% του δείγματος πάντα παρεμβαίνει όταν οι άλλοι συμπεριφέρονται με ρατσιστικές συμπεριφορές, ενώ το 37% του δείγματος συχνά παρεμβαίνει όταν οι άλλοι συμπεριφέρονται με ρατσιστικές συμπεριφορές.

Το 57% του δείγματος (n=57) και το 35% (n=35) του δείγματος πάντα και συχνά αντίστοιχα προσπαθούν να ενεργούν με σεβασμό για τις πεποιθήσεις και την κουλτούρα των άλλων.

Ποσοστο 49% του δείγματος και το 40% του δείγματος πάντα και συχνά αντίστοιχα υπενθυμίζουν στον εαυτό τους ότι η κουλτούρα τους δεν θα πρέπει να θεωρείται σημείο αναφοράς για να αξιολογήσει ποια συμπεριφορά είναι κατάλληλη και ποια όχι.

Πίνακας 13: Διαπολιτισμική επάρκεια συμμετεχόντων

	<i>Ποτέ</i> (1)	<i>Σπάνια</i> (2)	<i>Μερικές φορές</i> (3)	<i>Συχνά</i> (4)	<i>Πάντα</i> (5)
Προσπαθώ να πληροφορηθώ για την κουλτούρα των άλλων, ώστε να μπορώ να κατανοήσω τις αξίες και πεποιθήσεις που πηγάζουν από την κουλτούρα τους	1 (1%)	3 (3%)	12 (12%)	36 (36%)	48 (48%)
Γνωρίζω τα στερεότυπα που υπάρχουν για άτομα που προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό περιβάλλον		6 (6%)	18 (18%)	48 (48%)	28 (28%)
Προσπαθώ να μην κάνω γενικεύσεις. Γνωρίζω ότι υπάρχουν διαφορές ανάμεσα σε άτομα που ανήκουν στην ίδια πολιτισμική κοινότητα		1 (1%)	14 (14%)	37 (37%)	48 (48%)
Προσπαθώ να αναγνωρίσω τις προκαταλήψεις μου, που βασίζονται στις κυρίαρχες αξίες και να μην δρω σύμφωνα με αυτές		3 (3%)	9 (9%)	48 (48%)	40 (40%)
Παρεμβαίνω όταν οι άλλοι συμπεριφέρονται με ρατσιστικές συμπεριφορές		7 (7%)	17 (17%)	37 (37%)	39 (39%)
Προσπαθώ να ενεργώ με σεβασμό για τις πεποιθήσεις και την κουλτούρα των άλλων		1 (1%)	7 (7%)	35 (35%)	57 (57%)
Υπενθυμίζω στον εαυτό μου ότι η κουλτούρα μου δεν θα πρέπει να θεωρείται σημείο αναφοράς για να αξιολογώ ποια συμπεριφορά είναι κατάλληλη και ποια όχι	1 (1%)	1 (1%)	9 (9%)	40 (40%)	49 (49%)

Όλες οι παράμετροι της κλίμακας της διαπολιτισμικής επάρκειας παρουσιάζουν σημαντική εσωτερική συνάφεια (Cronbach's alpha=0.817). Στον επόμενο πίνακα παρουσιάζονται τα περιγραφικά στοιχεία της διαπολιτισμικής επάρκειας.

Πίνακας 14: Περιγραφικά στοιχεία διαπολιτισμικής επάρκειας

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση
Επάρκεια	100	37,00	70,00	58,1500	6,49067

Με τη χρήση Independent Samples t-Test έγινε συσχέτιση της διαπολιτισμικής επάρκειας με το φύλο των συμμετεχόντων. Σύμφωνα με το εν λόγω συσχετισμό το

φύλο δε σχετίζεται με το επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας των συμμετεχόντων στην έρευνα ($p\text{-value}=0.8>0.05$).

Πίνακας 15: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με το φύλο των συμμετεχόντων

	Φύλο	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Επάρκεια	Γυναίκα	88	57,9432	6,44759	0,021	0,886
	Άνδρας	12	59,6667	6,89312		

Με τη χρήση Independent Samples t-Test έγινε συσχέτιση της διαπολιτισμικής επάρκειας με την ηλικία των συμμετεχόντων (cut point η μέση ηλικία του δείγματος). Σύμφωνα με τον εν λόγω συσχετισμό, η ηλικία δε σχετίζεται με το επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας των συμμετεχόντων στην έρευνα ($p\text{-value}=0,451>0,05$).

Πίνακας 16: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με την ηλικία των συμμετεχόντων

	Ηλικία	N	Μέσο	Τυπική Απόκλιση	F	.sig
Επάρκεια	$\geq 24,73$	30	57,0000	7,59764	0,573	0,451
	$< 24,73$	70	58,6429	5,94671		

Χρησιμοποιώντας τη μέθοδο ANOVA, το εξάμηνο φοίτησης (Πίνακας 17), η θρησκεία (Πίνακας 18), η στάση του πατέρα ως προς διαπολιτισμικότητα (Πίνακας 19), η στάση της μητέρας ως προς διαπολιτισμικότητα (Πίνακας 20), η επιρροή της θρησκείας στη ζωή των συμμετεχόντων (Πίνακας 21) και ο τόπος διαμονής (Πίνακας 22) δε σχετίζεται με το επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας του δείγματος).

Πίνακας 17: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με το εξάμηνο φοίτησης των συμμετεχόντων

	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
8ο ή μεγαλύτερο	54	58,7778	6,45936	0,809	0,492
5,00	25	57,4000	6,42262		
6,00	6	54,8333	9,38971		
7,00	15	58,4667	5,51448		

Πίνακας 18: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με τη θρησκεία των συμμετεχόντων

	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Χριστιανός / ή Ορθόδοξος	72	57,6528	6,75561	0,552	0,648

Άθεος	25	59,3600	5,97829		
Πανθεισμος	1	62,0000	.		
Αγνωστικιστής	2	59,0000	1,41421		

Πίνακας 19: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με τη στάση του πατέρα των συμμετεχόντων ως προς τη διαπολιτισμικότητα

	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Μάλλον θετική	57	58,3860	6,57309	0,108	0,955
Θετική	27	57,9259	7,06522		
Ούτε αρνητική ούτε θετική	12	57,3333	5,85170		
Μάλλον αρνητική	4	58,7500	4,57347		

Πίνακας 20: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με τη στάση της μητέρας των συμμετεχόντων ως προς τη διαπολιτισμικότητα

	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Θετική	27	58,4444	6,29611	0,198	0,939
Μάλλον θετική	34	58,1176	6,04912		
Ούτε αρνητική ούτε θετική	30	58,2333	5,96359		
Μάλλον αρνητική	6	56,0000	11,84905		
Αρνητική	3	59,3333	9,07377		

Πίνακας 21: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με την επιρροή της θρησκείας στη ζωή των συμμετεχόντων

	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Καθόλου Σημαντική	22	60,0455	4,91332	1,067	0,378
Λίγο Σημαντική	22	58,0455	5,63558		
Μέτρια σημαντική	25	56,8000	4,40643		
Πολύ σημαντική	18	57,6111	9,59865		
Πάρα πολύ σημαντική	11	59,9091	5,64720		

Πίνακας 22: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με τον τόπο διαμονής των συμμετεχόντων

	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Χωριό (έως 2.000 κατοίκους)	12	60,0000	4,45176	1,098	0,362
Μικρή επαρχιακή πόλη- κωμόπολη (έως 10.000 κατοίκους)	23	56,8261	6,42900		
Πόλη έως 50.000	19	59,7368	5,22645		

Μεγάλη πόλη (πάνω από 50.000 κατοίκους)	28	58,4643	7,96512		
Μεγάλο αστικό κέντρο (Αθήνα/ Θεσσαλονίκη)	18	56,4444	6,20457		

Με τη χρήση Independent Samples t-Test έγινε συσχέτιση της διαπολιτισμικής επάρκειας με τη διαμονή τα περισσότερα χρόνια της ζωής των συμμετεχόντων σε περιοχές με μεγάλη προσφυγική ροή. Σύμφωνα με το εν λόγω συσχετισμό το φύλο δε σχετίζεται με το επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας των συμμετεχόντων στην έρευνα ($p\text{-value}=0.08>0.05$).

Πίνακας 23: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με τη Διαμονή τα περισσότερα χρόνια της ζωής σε περιοχές με μεγάλη προσφυγική ροή

	Διαμονή τα περισσότερα χρόνια της ζωής σε περιοχές με μεγάλη προσφυγική ροή	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Επάρκεια	Ναι	91	57,9451	6,68225	2,989	0.087
	Όχι	9	60,2222	3,70060		

Επιπλέον, η προηγούμενη επαφή με προσφυγικές ροές στον τόπο διαμονής (Πίνακας 24) και η προηγούμενη εμπειρία από ομάδες πληθυσμού διαφορετικής πολυπολιτισμικής προέλευσης (Πίνακας 25) δε σχετίζεται με το επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Πίνακας 24: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με προηγούμενη επαφή με προσφυγικές ροές στον τόπο διαμονής

	Προηγούμενη επαφή σε τόπο διαμονή	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Επάρκεια	Ναι	29	58,3793	5,06680	1,915	0.170
	Όχι	59	58,0339	6,95792		

Πίνακας 25: Συσχέτιση διαπολιτισμικής επάρκειας με προηγούμενη εμπειρία από ομάδες πληθυσμού διαφορετικής πολυπολιτισμικής προέλευσης

	Έχετε προηγούμενη εμπειρία από ομάδες πληθυσμού διαφορετικής πολυπολιτισμικής προέλευσης	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Επάρκεια	Ναι	78	58,8846	5,69798	3,60	0,06
	Όχι	22	55,5455	8,39346		

6.3 Διαπολιτισμική ετοιμότητα & Επιμορφωτικές ανάγκες

Όσον αφορά τη διαπολιτισμική ετοιμότητα των κοινωνικών λειτουργών,

Ποσοστό 62% του δείγματος (n=62) κρίνει τις πληροφορίες για κατανόηση της κουλτούρας πολιτισμικά διαφοροποιημένων ατόμων και την επίδραση της στη συμπεριφορά και στον τρόπο επικοινωνίας τους μάλλον επαρκείς, το 16% (n=16) τις θεωρεί επαρκείς, το 18% (n=18) τις θεωρεί μάλλον ανεπαρκείς, ενώ το 4% ανεπαρκείς.

Το 56% του δείγματος (n=56) θεωρεί ότι διαθέτει επαρκή κατανόηση της δυναμικής του ρατσισμού και των προκαταλήψεων, και το 42% μάλλον επαρκή.

Το 44% του δείγματος (n=44) και το 32% (n=32) θεωρεί ότι η κατανόηση της έννοιας της διαπολιτισμικής επάρκειας είναι επαρκής και μάλλον επαρκής αντίστοιχα.

Το 51% (n=51) θεωρεί ότι οι γνώσεις τους για την κουλτούρα των πληθυσμών είναι μάλλον επαρκείς και το 11% (n=11) θεωρεί ότι οι γνώσεις τους είναι επαρκείς .

Όσον αφορά στις γνώσεις περί μουσουλμανικής μειονότητας της Θράκης, το 46% του δείγματος θεωρεί ότι οι γνώσεις τους είναι μάλλον ανεπαρκείς. Ποσοστό 13% και 28% του δείγματος θεωρεί ότι οι γνώσεις τους είναι επαρκείς και μάλλον επαρκείς αντίστοιχα.

Όσον αφορά στις γνώσεις του δείγματος για την κουλτούρα και τις πολιτικές ένταξης των ΡΟΜΑ, το 45% του δείγματος (n=45) θεωρεί τις γνώσεις αυτές μάλλον επαρκείς και το 12% του δείγματος (n=12) θεωρεί τις γνώσεις του επαρκείς. Το 36% του δείγματος (n=36) θεωρεί ότι οι γνώσεις του είναι μάλλον ανεπαρκείς.

Αρκετά σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων θεωρεί ότι οι γνώσεις για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο κοινωνικός λειτουργός στην επικοινωνία και συλλογή πληροφοριών από πολιτισμικά διαφορετικούς εξυπηρετούμενους είναι μάλλον επαρκείς (65%) και το 19% του δείγματος (n=19) θεωρεί τις γνώσεις επαρκείς. Ποσοστό 12% (n=12) θεωρεί τις γνώσεις του μάλλον ανεπαρκείς.

Το 53% του δείγματος (n=53) θεωρεί μάλλον επαρκείς τις γνώσεις για τους επικοινωνιακούς τρόπους έκφρασης που χαρακτηρίζουν τις διαφορετικές κοινότητες (μη

λεκτική επικοινωνία, οπτική επαφή, κτλ), ενώ επαρκείς θεωρούνται οι εν λόγω γνώσεις για το 16% του δείγματος.

Σημαντικό είναι το ποσοστό εκείνων που θεωρεί μάλλον επαρκείς τις γνώσεις των πόρων (π.χ. υπηρεσίες, ανεπίσημα δίκτυα υποστήριξης) που είναι διαθέσιμοι σε άτομα και κοινότητες διαφορετικής εθνοπολιτισμικής προέλευσης (34%), ενώ επαρκείς θεωρούνται οι συγκεκριμένες γνώσεις για το 11% του δείγματος (n=11). Σημαντικό ποσοστό του δείγματος 46% θεώρησαν τις γνώσεις τους μάλλον ανεπαρκείς..

Το 62% του δείγματος (n=62) θεωρεί τις γνώσεις για το προσφυγικό ζήτημα στη χώρα μας και των δυσκολιών που βιώνουν οι πρόσφυγες μάλλον επαρκείς, ενώ το 12% του δείγματος (n=12) θεωρεί τις γνώσεις για το νομικό πλαίσιο των μεταναστών επαρκείς.

Το 46% του δείγματος θεωρεί τις γνώσεις για το νομικό πλαίσιο των προσφύγων μάλλον ανεπαρκείς και το 31% του δείγματος τις θεωρεί μάλλον επαρκείς.

Πίνακας 26: Διαπολιτισμική ετοιμότητα

	Ανεπαρκείς (1)	Μάλλον ανεπαρκείς (2)	Μάλλον επαρκείς (3)	Επαρκείς (4)
Πληροφορίες για κατανόηση της κουλτούρας πολιτισμικά διαφοροποιημένων ατόμων και την επίδραση της στη συμπεριφορά και στον τρόπο επικοινωνίας τους	4 (4%)	18 (18%)	62 (62%)	16 (16%)
Κατανόηση της δυναμικής του ρατσισμού και των προκαταλήψεων	1 (1%)	1 (1%)	42 (42%)	56 (56%)
Κατανόηση της έννοιας της διαπολιτισμικής επάρκειας	1 (1%)	23 (23%)	32 (32%)	44 (44%)
Γνώσεις για την κουλτούρα πληθυσμών διαφορετικής εθνοπολιτισμικής προέλευσης (πρόσφυγες-μετανάστες)	4 (4%)	34 (34%)	51 (51%)	11 (11%)
Γνώσεις για την Μουσουλμανική μειονότητα στην Θράκη	13 (13%)	46 (46%)	28 (28%)	13 (13%)
Γνώσεις για κουλτούρα-πολιτικές ένταξης των Ρομά	7 (7%)	36 (36%)	45 (45%)	12 (12%)
Γνώσεις για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο κ.λ στην επικοινωνία και συλλογή πληροφοριών από πολιτισμικά διαφορετικούς εξυπηρετούμενους	4 (4%)	12 (12%)	65 (65%)	19 (19%)
Γνώσεις για τους επικοινωνιακούς τρόπους έκφρασης που χαρακτηρίζουν διαφορετικές κοινότητες (μη λεκτική	4 (4%)	27 (27%)	53 (53%)	16 (16%)

επικοινωνία, οπτική επαφή, απόσταση κ.λ)

Γνώση των πόρων (π.χ. υπηρεσίες, ανεπίσημα δίκτυα υποστήριξης) που είναι διαθέσιμοι σε άτομα και κοινότητες διαφορετικής εθνοπολιτισμικής προέλευσης	9 (9%)	46 (46%)	34 (34%)	11 (11%)
Γνώσεις για το προσφυγικό ζήτημα στη χώρα μας και των δυσκολιών που βιώνουν οι πρόσφυγες	2 (2%)	15 (19%)	62 (62%)	12 (21%)
Γνώσεις για το νομικό πλαίσιο (δικαιώματα-υποχρεώσεις) μεταναστών	16 (16%)	44 (44%)	33 (33%)	7 (7%)
Γνώσεις για το νομικό πλαίσιο (δικαιώματα-υποχρεώσεις) προσφύγων	15 (15%)	46 (46%)	31 (31%)	8 (8%)

Όλες οι παράμετροι της κλίμακας της διαπολιτισμικής ετοιμότητας παρουσιάζουν σημαντική εσωτερική συνάφεια (Cronbach's alpha=0.890). Στον επόμενο πίνακα παρουσιάζονται τα περιγραφικά στοιχεία της διαπολιτισμικής ετοιμότητας.

Πίνακας 27: Περιγραφικά στοιχεία πολιτισμικής ετοιμότητας

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση
Ετοιμότητα	100	12,00	48,00	33,2600	6,13587

Με τη χρήση Independent Samples t-Test έγινε συσχέτιση της διαπολιτισμικής ετοιμότητας με το φύλο των συμμετεχόντων. Σύμφωνα με το εν λόγω συσχετισμό το φύλο σχετίζεται με το επίπεδο διαπολιτισμικής ετοιμότητας των συμμετεχόντων στην έρευνα, με τους άνδρες να έχουν υψηλότερο βαθμό πολιτισμικής ετοιμότητας (Mean =38,41) συγκριτικά με τις γυναίκες (Mean=32,55) (p-value=0,032).

Πίνακας 28: Συσχέτιση πολιτισμικής ετοιμότητας & Φύλου Συμμετεχόντων

	Φύλο	N	Μέση	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Ετοιμότητα	Γυναίκα	88	32,5568	5,49996	4,753	0.032
	Ανδρας	12	38,4167	8,16265		

Με τη χρήση Independent Samples t-Test έγινε συσχέτιση της διαπολιτισμικής ετοιμότητας με την ηλικία των συμμετεχόντων (cut point η μέση ηλικία του δείγματος). Σύμφωνα με τον εν λόγω συσχετισμό, η ηλικία δε σχετίζεται με το επίπεδο διαπολιτισμικής ετοιμότητας των συμμετεχόντων στην έρευνα (p-value=0,672>0,05).

Πίνακας 29: Συσχέτιση πολιτισμικής ετοιμότητας & Ηλικίας Συμμετεχόντων

	Ηλικία	N	Μέση	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Ετοιμότητα	>= 24,73	30	32,3333	5,62221	0,18	0,672

	< 24,73	70	33,6571	6,34031	
--	---------	----	---------	---------	--

Χρησιμοποιώντας τη μέθοδο ANOVA, το εξάμηνο φοίτησης (Πίνακας 30), η θρησκεία (Πίνακας 31), η στάση του πατέρα ως προς διαπολιτισμικότητα (Πίνακας 19), η στάση της μητέρας ως προς διαπολιτισμικότητα (Πίνακας 32), η επιρροή της θρησκείας στη ζωή των συμμετεχόντων (Πίνακας 33) και ο τόπος διαμονής (Πίνακας 34) δε σχετίζεται με το επίπεδο διαπολιτισμικής ετοιμότητας του δείγματος.

Πίνακας 30: Διαπολιτισμική ετοιμότητα & Εξάμηνο

	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
8ο ή μεγαλύτερο	54	33,5556	6,38000	0,108	0,955
5,00	25	33,0400	6,23485		
6,00	6	33,1667	5,11534		
7,00	15	32,6000	5,93777		

Πίνακας 31: Διαπολιτισμική ετοιμότητα & Θρησκεία

	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Χριστιανός / ή Ορθόδοξος	72	33,0556	6,32431	0,135	0,939
Άθεος	25	33,9200	5,85178		
Πανθεϊσμός	1	32,0000	.		
Αγνωστικιστής	2	33,0000	7,07107		

Πίνακας 32: Διαπολιτισμική ετοιμότητα & Στάση πατέρα ως προς τη διαπολιτισμικότητα

	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Μάλλον θετική	57	33,9474	6,46811	0,710	0,548
Θετική	27	32,8148	5,42102		
Ούτε αρνητική ούτε θετική	12	31,3333	6,77339		
Μάλλον αρνητική	4	32,2500	3,40343		

Πίνακας 33: Διαπολιτισμική ετοιμότητα & Στάση μητέρας ως προς τη διαπολιτισμικότητα

	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Θετική	27	33,4815	7,44400	0,723	0,578
Μάλλον θετική	34	33,6765	6,18268		
Ούτε αρνητική ούτε θετική	30	33,4667	5,13765		
Μάλλον αρνητική	6	31,5000	5,35724		
Αρνητική	3	28,0000	1,73205		

Πίνακας 34: Διαπολιτισμική ετοιμότητα & Τόπος διαμονής

	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Χωριό (έως 2.000 κατοίκους)	12	34,7500	5,04750	1,406	0,238
Μικρή επαρχιακή πόλη- κωμόπολη (έως 10.000 κατοίκους)	23	31,9565	6,75196		
Πόλη έως 50.000	19	33,4211	5,11334		
Μεγάλη πόλη (πάνω από 50.000 κατοίκους)	28	34,8571	7,14254		
Μεγάλο αστικό κέντρο (Αθήνα/ Θεσσαλονίκη)	18	31,2778	4,77500		
Total	100	33,2600	6,13587		

Με τη χρήση Independent Samples t-Test έγινε συσχέτιση της διαπολιτισμικής ετοιμότητας με τη διαμονή τα περισσότερα χρόνια της ζωής των συμμετεχόντων σε περιοχές με μεγάλη προσφυγική ροή. Σύμφωνα με το εν λόγω συσχετισμό ο τόπος διαμονής όσον αφορά στις προσφυγικές ροές δε σχετίζεται με το επίπεδο διαπολιτισμικής ετοιμότητας των συμμετεχόντων στην έρευνα ($p\text{-value}=0.7>0.05$).

Πίνακας 35: Συσχέτιση διαπολιτισμικής ετοιμότητας με τη διαμονή τα περισσότερα χρόνια της ζωής σε περιοχές με μεγάλη προσφυγική ροή

	Διαμονή τα περισσότερα χρόνια της ζωής σε περιοχές με μεγάλη προσφυγική ροή	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Ετοιμότητα	Ναι	91	33,2747	6,25400	0,116	0,734
	Όχι	9	33,1111	5,08538		

Επιπλέον, η προηγούμενη επαφή με προσφυγικές ροές στον τόπο διαμονής (Πίνακας 36) και η προηγούμενη εμπειρία από ομάδες πληθυσμού διαφορετικής πολυπολιτισμικής προέλευσης (Πίνακας 37) δε σχετίζεται με το επίπεδο διαπολιτισμικής ετοιμότητας των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Πίνακας 36: Συσχέτιση διαπολιτισμικής ετοιμότητας με προηγούμενη επαφή με προσφυγικές ροές στον τόπο διαμονής

	Προηγούμενη επαφή σε τόπο διαμονή	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Ετοιμότητα	Ναι	29	35,8276	5,52313	0,235	0,629
	Όχι	59	31,7966	6,28293		

Πίνακας 37: Συσχέτιση διαπολιτισμικής ετοιμότητας με προηγούμενη εμπειρία από ομάδες πληθυσμού διαφορετικής πολυπολιτισμικής προέλευσης

	Έχετε προηγούμενη εμπειρία από ομάδες πληθυσμού διαφορετικής πολυπολιτισμικής προέλευσης	N	Μέσο	Τυπ. Απόκλιση	F	.sig
Ετοιμότητα	Ναι	78	33,1923	5,99363	0,903	0,344
	Όχι	22	33,5000	6,75947		

Όσον αφορά στην ικανότητα των συμμετεχόντων για διαπολιτισμική επικοινωνία είναι για το 64% του δείγματος (n=64) μάλλον επαρκής, για το 13% του δείγματος (n=13) είναι επαρκής, για το 21% (n=21) μάλλον ανεπαρκής και για το 2% (n=2) ανεπαρκής.

Πίνακας 38: Ικανότητα διαπολιτισμικής επικοινωνίας

	n	%
Ανεπαρκή	2	2,0
Μάλλον ανεπαρκή	21	21,0
Μάλλον επαρκή	64	64,0
Επαρκή	13	13,0

Όσον αφορά τη διαπολιτισμική ετοιμότητα των συμμετεχόντων για την κάλυψη των αναγκών ατόμων με διαφορετική κουλτούρα είναι μάλλον επαρκής για το 52% του δείγματος (n=52), επαρκής για το 15% του δείγματος (n=15) και μάλλον ανεπαρκής για το 33% του δείγματος (n=33).

Πίνακας 39: Διαπολιτισμική ετοιμότητα για κάλυψη των αναγκών ατόμων με διαφορετική κουλτούρα

	n	%
Μάλλον ανεπαρκή	33	33,0
Μάλλον επαρκή	52	52,0
Επαρκή	15	15,0

Τέλος, το 29% του δείγματος (n=29) επιθυμεί πολύ να εργασθεί ως κοινωνικός λειτουργός σε ομάδες διαφορετικής εθνοπολιτισμικής προέλευσης, το 31% του δείγματος (n=31) το επιθυμεί πάρα πολύ, ενώ το 33% του δείγματος (n=33) το επιθυμεί μέτρια και το 7% (n=7) το επιθυμεί λίγο.

Πίνακας 40: Επιθυμώ να εργαστώ ως κοινωνικός λειτουργός σε ομάδες διαφορετικής εθνοπολιτισμικής προέλευσης

	n	%
Επιθυμώ λίγο	7	7,0
Επιθυμώ μέτρια	33	33,0
Επιθυμώ πολύ	29	29,0
Επιθυμώ πάρα πολύ	31	31,0

Κεφάλαιο 7ο

Συζήτηση - Συμπεράσματα Έρευνας

7.1 Συζήτηση & Συμπεράσματα έρευνας

Ο πολιτισμός αποτελεί ένα παγκόσμιο φαινόμενο που αντικατοπτρίζει την ποικιλομορφία, τους κανόνες συμπεριφοράς και την επίγνωση της παγκόσμιας αλληλεξάρτησης. Η λέξη «πολιτισμός» υποδηλώνει το ολοκληρωμένο πρότυπο της ανθρώπινης συμπεριφοράς που περιλαμβάνει αισθητικές ιδιότητες, επικοινωνίες, ενέργειες, έθιμα, πεποιθήσεις, αξίες και θεσμούς μια φυλετική, εθνοτική, θρησκευτική ή κοινωνική ομάδα (Gilbert et al., 2007). Ο πολιτισμός αναφέρεται συχνά ως η έννοια των τρόπων μιας κοινωνίας που μεταδίδονται από γενιά σε γενιά. Ο όρος «πολιτισμός» δεν είναι απεριόριστος, αλλά περιλαμβάνει σημεία και στοιχεία της ιστορίας, των παραδόσεων, των αξιών, τα οικογενειακά συστήματα και τις καλλιτεχνικές εκφράσεις των ομάδων πελατών που διατηρούνται στους διαφορετικούς πολιτισμούς που σχετίζονται με τη φυλή και την εθνικότητα, το καθεστώς μετανάστευσης και πρόσφυγα, το καθεστώς των φυλών, τη θρησκεία και την πνευματικότητα, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα και την έκφραση του φύλου, κοινωνική τάξη και ικανότητες.

Η πολιτιστική και εθνοτική ποικιλομορφία σχετίζονται κυρίως με δύο ηθικά πρότυπα και συγκεκριμένα την κοινωνική δικαιοσύνη, βάσει της οποίας οι κοινωνικοί λειτουργοί αμφισβητούν την κοινωνική αδικία, συμβάλλουν στην προώθηση της ευαισθησίας και της γνώσης σχετικά με την καταπίεση και την πολιτιστική και εθνοτική πολυμορφία. Το 2^ο πρότυπο βάσει των οποίων δραστηριοποιούνται οι κοινωνικοί λειτουργοί αποτελεί η αξιοπρέπεια και η αξία του ατόμου, βάσει του οποίου οι κοινωνικοί λειτουργοί σέβονται την εγγενή αξιοπρέπεια και την αξία του ατόμου. Αυτή η αξία δηλώνει ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί αντιμετωπίζουν κάθε άτομο με φροντίδα και σεβασμό, έχοντας υπόψη τις ατομικές διαφορές και την πολιτιστική και εθνοτική ποικιλομορφία.

Στο πλαίσιο αυτό του σεβασμού της διαφορετικότητας εντάσσονται οι έννοιες της διαπολιτισμικής επάρκειας και ετοιμότητας. Η διαπολιτισμική επάρκεια αναφέρεται

στη διαδικασία από την οποία άτομα και συστήματα ανταποκρίνονται με σεβασμό και αποτελεσματικότητα σε ανθρώπους όλων των πολιτισμών, γλωσσών, τάξεων, φυλών, εθνοτικών περιοχών, θρησκειών, πνευματικών παραδόσεων, σε μετανάστες και πρόσφυγες καθώς και σε ανθρώπους που επηρεάζονται από άλλους παράγοντες ποικιλομορφίας με τρόπο που αναγνωρίζει, επιβεβαιώνει και εκτιμά την αξία των ατόμων. Η πολιτιστική επάρκεια αποτελεί ένα σύνολο συναφών συμπεριφορών, στάσεων και πολιτικών που συνενώνονται σε ένα σύστημα ή οργανισμό ή μεταξύ επαγγελματιών και επιτρέπουν στο σύστημα, την υπηρεσία, ή τα επαγγέλματα αυτά να λειτουργούν αποτελεσματικά μέσα από πολιτισμικές καταστάσεις.

Η Κοινωνική Εργασία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στα πλαίσια μιας πολυπολιτισμικής κοινωνίας, καθώς εστιάζει στην αλληλεπίδραση του ατόμου με το περιβάλλον, στην υπεράσπιση των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων και στην υποστήριξη των καταπιεσμένων και κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων. Στις σύγχρονες πολυπολιτισμικές κοινωνίες, η Κοινωνική Εργασία θέτει στο επίκεντρο της παρέμβασης της την ανάδειξη και την προώθηση δράσεων για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής και του ευ ζην. Εστιάζει στο σεβασμό στο σεβασμό των ανθρώπινων δικαιωμάτων και της πολιτισμικής διαφοράς, στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, στη κοινωνική δικαιοσύνη και στο δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης. Στόχοι των παρεμβάσεων της Διαπολιτισμικής Κοινωνικής Εργασίας είναι η πρόληψη και αντιμετώπιση των διακρίσεων, του ρατσισμού και του κοινωνικού αποκλεισμού, η κοινωνική ένταξη των πολιτισμικά διαφορετικών ομάδων, με έμφαση στη προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης, στη σύνδεση των μαθητών με την εκπαίδευση και των ενηλίκων με την απασχόληση.

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν **να αποτυπωθεί το επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας και διαπολιτισμικής ετοιμότητας των τελειόφοιτων φοιτητών και φοιτητριών κοινωνικών λειτουργών του ΕΛ.ΜΕ.ΠΑ**, οι οποίοι μπορεί να έχουν ή να μην έχουν έλθει σε επαφή με πληθυσμούς με διαφορετική κουλτούρα, κατά την διάρκεια των σπουδών τους.

Ειδικότερα, στην παρούσα έρευνα έγινε προσπάθεια να αποτυπωθεί το επίπεδο διαπολιτισμικής επάρκειας και ετοιμότητας, να εντοπισθούν οι επιμορφωτικές ανάγκες των μελλοντικών κοινωνικών λειτουργών, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις που επιβάλλει ο ολοένα αυξανόμενος πληθυσμός με διαφορετικό

πολιτισμικό, γλωσσικό ή θρησκευτικό υπόβαθρο. Για να εξυπηρετηθεί ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας επιλέχθηκε η ποσοτική ερευνητική προσέγγιση, ώστε να συγκεντρωθεί ένας σημαντικός αριθμός ποσοτικών δεδομένων, με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο δημιουργήθηκε για τις ανάγκες της έρευνας.

Διαπολιτισμική επάρκεια ερωτώμενων

Όσον αφορά τα αποτελέσματα της έρευνας, στην πολιτισμική επάρκεια των φοιτητών κοινωνικής εργασίας, ήταν αναμενόμενο ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων θεωρεί την **ανθρώπινη διαφορετικότητα ως κάτι θετικό, το οποίο επιβεβαιώνεται και από προηγούμενες έρευνες, οι οποίες έχουν αναδείξει αντίστοιχο αποτέλεσμα, δηλαδή ότι η ανθρώπινη διαφορετικότητα όπως διαμορφώνεται λόγω διαφορετικού πολιτισμού του κάθε ανθρώπου είναι πολύ σημαντική (Hunt et al., 2015; Leung & Cohen, 2011).**

Επιπλέον, αν και σημαντικό ποσοστό του δείγματος έχει επίγνωση της ανθρώπινης διαφορετικότητας, ήταν μη αναμενόμενο ότι σημαντικό ποσοστό (42%) δεν έχει ποτέ επίγνωση της ανθρώπινης διαφορετικότητας, και ότι μικρό ποσοστό (26%) έχει συχνά/πάντα επίγνωση της αμηχανίας / ανασφάλειας όταν συναντά άτομα από άλλη φυλή ή διαφορετικό χρώμα, θρησκεία, γλώσσα και εθνικότητα. Το γεγονός αυτό ενδέχεται να οφείλεται στο ότι οι νέοι κοινωνικοί λειτουργοί δεν αντιλαμβάνονται ότι υπάρχει διαφορετικότητα μεταξύ αυτών και των ατόμων από άλλη φυλή ή διαφορετικό χρώμα, θρησκεία, γλώσσα και εθνικότητα γιατί δεν αφήνουν να επηρεάσει τη σχέση τους τα διαφορετικά τους στοιχεία. Σύμφωνα και με προηγούμενες έρευνες είναι ιδιαίτερα σημαντικό να έχουν επίγνωση της διαφορετικότητας (Canda et al., 2019; Galanti, 2014). Επιπλέον, σύμφωνα με τους Nadal et al. (2015) οι κοινωνικοί λειτουργοί οι οποίοι αντιλαμβάνονται τη διαφορετικότητα και έχουν επίγνωση αυτής είναι περισσότερο εύκολα να βοηθήσουν τους εξυπηρετούμενους, το οποίο επιβεβαιώνεται και από άλλες έρευνες (πχ Hunt et al., 2015; Galanti, 2014; Gambrell, 2012; Goodman, 2011).

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων (53%) πάντα προσπαθεί να μην αξιολογεί τους ανθρώπους που είναι διαφορετικοί Αυτό επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί σπάνια αξιολογούν τους ανθρώπους που είναι διαφορετικοί ή

έχουν διαφορετικές κουλτούρες, στοιχείο σημαντικό για την άσκηση της κοινωνικής εργασίας (Galanti, 2014). Επίσης η πλειοψηφία των ερωτώμενων πάντα/συχνά προσπαθούν να αναγνωρίσουν τις προκαταλήψεις και να τις αμφισβητήσουν, αξιοποιώντας ταυτόχρονα κάθε ευκαιρία για να μάθουν για τη διαφορετικότητα, προσπαθούν να μην κάνουν γενικεύσεις και γνωρίζουν ότι υπάρχουν διαφορές ανάμεσα σε άτομα που ανήκουν στην ίδια πολιτισμική κοινότητα. Επίσης προσπαθούν να ενεργούν με σεβασμό για τις πεποιθήσεις και την κουλτούρα των άλλων ενώ η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος, πάντα υπενθυμίζει στον εαυτό του ότι η κουλτούρα του δε θα πρέπει να θεωρείται ως σημείο αναφοράς για να αξιολογεί ποια συμπεριφορά είναι κατάλληλη και ποια όχι.

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων αναγνωρίζει ότι δεν έχει πάντα/συχνά επίγνωση των εθνικών/πολιτισμικών στερεοτύπων που διαθέτουν, αν και γνωρίζουν συχνά και πάντα τα στερεότυπα που υπάρχουν για άτομα που προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό περιβάλλον,

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων είναι πάντα πρόθυμοι να συνεργασθούν με άτομα από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα, ενώ συχνά/πάντα προσπαθούν να πληροφορηθούν για την κουλτούρα των άλλων, ώστε να μπορούν να κατανοήσουν τις αξίες και τις πεποιθήσεις που πηγάζουν από την κουλτούρα τους, προσπαθώντας να μην κάνουν γενικεύσεις και γνωρίζοντας ότι υπάρχουν διαφορές ανάμεσα σε άτομα που ανήκουν στην ίδια πολιτισμική κοινότητα. Τα παραπάνω χαρακτηριστικά είναι ιδιαίτερα γνωρίσματα των κοινωνικών λειτουργών με αυξημένη διαπολιτισμική επάρκεια (Danso, 2018; Ortiz & Jani, 2010; Sam & Berry, 2010).

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων παρεμβαίνει πάντα/συχνά όταν οι άλλοι συμπεριφέρονται με ρατσιστικές συμπεριφορές φορές παρεμβαίνει όταν οι άλλοι συμπεριφέρονται με ρατσιστικές συμπεριφορές. Ο ρατσισμός και η αντιμετώπιση μιας ρατσιστικής συμπεριφοράς είναι από τις βασικότερες προκλήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι κοινωνικοί λειτουργοί (Katz, 2013; Berman & Paradies, 2010). Σύμφωνα με διάφορες έρευνες (πχ Came & Griffith, 2018; Dominelli, 2017), το θέμα της διαφορετικότητας των φυλών και του πολιτισμού και της αντιμετώπισης του ρατσισμού βρίσκεται σε εξέχουσα θέση στις προτεραιότητες των κοινωνικών λειτουργών. Μάλιστα, ο Κώδικας Δεοντολογίας της κοινωνικής εργασίας περιλαμβάνει την αρχή ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να αμφισβητούν την

κοινωνική αδικία - εστιάζοντας κυρίως σε ζητήματα φτώχειας, ανεργίας, διακρίσεων και άλλων εκδηλώσεων - και ότι οι δραστηριότητές τους πρέπει να προάγουν την ευαισθησία και τη γνώση σχετικά με την καταπίεση και την πολιτιστική και εθνοτική πολυμορφία.

Επιπλέον, οι κοινωνικοί λειτουργοί πρέπει να προσπαθούν να διασφαλίσουν την πρόσβαση στις απαραίτητες πληροφορίες, υπηρεσίες και πόρους, ισότητα ευκαιριών και ουσιαστική συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για όλους τους ανθρώπους. Με άλλα λόγια, κύριο έργο των κοινωνικών λειτουργών είναι η αντιμετώπιση των επιπτώσεων του ρατσισμού, άλλων μορφών καταπίεσης, κοινωνικής αδικίας και άλλων παραβιάσεων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων μέσω της εκπαίδευσης και της πρακτικής της κοινωνικής εργασίας (Came & Griffith, 2018; Eliassi, 2017).

Διαπολιτισμική ετοιμότητα ερωτώμενων

Διαπολιτισμική ετοιμότητα & Επιμορφωτικές ανάγκες

Όσον αφορά στη διαπολιτισμική ετοιμότητα των ερωτώμενων, η πλειοψηφία αξιολογεί τις πληροφορίες προκειμένου να κατανοήσει την κουλτούρα πολιτισμικά διαφοροποιημένων ατόμων και την επίδραση της στη συμπεριφορά και στον τρόπο επικοινωνίας τους ως μάλλον επαρκείς. Σύμφωνα δε με παλαιότερες έρευνες οι συγκεκριμένες πληροφορίες αυξάνονται και ενισχύονται όχι από τη θεωρητική εκπαίδευση, αλλά όταν οι κοινωνικοί λειτουργοί έρχονται συχνότερα σε επαφή με τους εξυπηρετούμενους διαφορετικών πληθυσμών και αναπτύσσουν ένα κοινό κώδικα επικοινωνίας μεταξύ τους (Gambrill, 2012; Stahl et al., 2010).

Όσον αφορά το επίπεδο κατανόησης της δυναμικής του ρατσισμού και των προκαταλήψεων που οι ερωτώμενοι έχουν, θεωρήθηκε επαρκές/μάλλον επαρκές από την συντριπτική πλειοψηφία, όπως και το επίπεδο κατανόησης της έννοιας της διαπολιτισμικής επάρκειας. Η έννοια δε του ρατσισμού, των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων δε συνάδουν με τις αρχές και τις αξίες της κοινωνικής εργασίας (Ortiz et al., 2012).

Οι μισοί ερωτώμενοι θεωρούν ότι οι γνώσεις τους για την κουλτούρα πληθυσμών διαφορετικής εθνοπολιτισμικής προέλευσης είναι μάλλον επαρκείς, ενώ μικρό ποσοστό θεωρεί τις γνώσεις του επαρκείς. Όσον αφορά στις γνώσεις για τη

μουσουλμανική μειονότητα της Θράκης, το μεγαλύτερο ποσοστό (46% του δείγματος) θεωρεί ότι οι γνώσεις του είναι μάλλον ανεπαρκείς. Σημαντικό ποσοστό (36%) του δείγματος θεωρεί ότι οι γνώσεις του για την κουλτούρα και τις πολιτικές ένταξης των ΡΟΜΑ, είναι μάλλον ανεπαρκείς. Θα πρέπει να υπάρξει ενίσχυση των γνώσεων των εκπαιδευόμενων για τις δυο αναφερόμενες παραπάνω ομάδες. Οι γνώσεις για την κουλτούρα των εξυπηρετούμενων από διαφορετική εθνοπολιτισμική προέλευση είναι ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας προσδιορισμού του επιπέδου διαπολιτισμικής ετοιμότητας των κοινωνικών λειτουργών, ο οποίος μπορεί να συμβάλλει καθοριστικά στην καλύτερη εξυπηρέτηση των ασθενών και τη μέγιστη δυνατή κάλυψη των αναγκών τους (Harrison & Turner, 2011).

Η πλειοψηφία θεώρησε ότι οι γνώσεις για τις δυσκολίες στην επικοινωνία και συλλογή πληροφοριών από πολιτισμικά διαφορετικούς εξυπηρετούμενους είναι μάλλον επαρκείς/επαρκείς, με το ίδιο τρόπο αξιολογήθηκαν και οι γνώσεις τους για τους επικοινωνιακούς τρόπους έκφρασης που χαρακτηρίζουν τις διαφορετικές κοινότητες (μη λεκτική επικοινωνία, οπτική επαφή, κτλ). Επιπλέον, σημαντικό είναι ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (46%) θεώρησε τις γνώσεις των πόρων (π.χ. υπηρεσίες, ανεπίσημα δίκτυα υποστήριξης), που είναι διαθέσιμοι σε άτομα και κοινότητες διαφορετικής εθνοπολιτισμικής προέλευσης, μάλλον ανεπαρκείς.

Η πλειοψηφία αξιολογεί τις γνώσεις για το προσφυγικό ζήτημα στη χώρα μας και των δυσκολιών που βιώνουν οι πρόσφυγες μάλλον επαρκείς. Λιγότερο επαρκείς φαίνεται να είναι οι γνώσεις των μελλοντικών κοινωνικών λειτουργών σχετικά με το νομικό πλαίσιο που καλύπτει τους πρόσφυγες και τους μετανάστες (46% του δείγματος θεωρεί τις γνώσεις για το νομικό πλαίσιο των προσφύγων μάλλον ανεπαρκείς). Οι επιμορφωτικές ανάγκες των ερωτώμενων εστιάζουν περισσότερο στα ζητήματα γνώσεων που αφορούν στους πόρους και στο θεσμικό πλαίσιο που καλύπτει τις κοινωνικές ομάδες με διαφορετικό πληθυσμό.

Τέλος αξίζει προβληματισμού ότι όσον αφορά στη σημαντικότητα των κριτηρίων για τη δημιουργία κοινωνικής σχέσης-φιλίας η πλειοψηφία 87% θεωρεί σημαντική/πολύ σημαντική την εθνική προέλευση, ενώ το 86% των ερωτωμένων αξιολογεί ως πάρα πολύ/πολύ σημαντικό κριτήριο τη θρησκεία

Λαμβάνοντας υπόψη το ιδιαίτερα υψηλό επίπεδο πολυμορφίας και διαφορετικότητας που χαρακτηρίζει τη σύγχρονη κοινωνία, καθώς επίσης και τις διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες που κατοικούν στη χώρα μας αλλά και άλλες χώρες ανά τον κόσμο, αξίζει να σημειωθεί ότι η διαπολιτισμική επάρκεια και ετοιμότητα των επαγγελματιών δεν αποτελούν στατικά, αλλά δυναμικά στοιχεία και χαρακτηριστικά τα οποία συνεχώς αλλάζουν και εξελίσσονται. Στο πλαίσιο αυτό, οι κοινωνικοί λειτουργοί που διαθέτουν διαπολιτισμική επάρκεια και ετοιμότητα χρειάζονται πολλές και εξειδικευμένες γνώσεις για τους διαφορετικούς πολιτισμούς, αλλά κυρίως θα πρέπει να είναι ανοιχτοί, πρόθυμοι να μάθουν νέα πράγματα, να έρθουν σε επαφή με διαφορετικούς πολιτισμούς και να επικοινωνήσουν με άτομα με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο με στάση σεβασμού..

Η έννοια της πολιτιστικής ταυτότητας είναι ζωτικής σημασίας έννοιες στην υγεία και την κοινωνική περίθαλψη. Οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να είναι σε θέση να προσεγγίζουν διαφορετικά πολιτισμικά άτομα με διαφάνεια και σεβασμό προκειμένου να μάθουν τη διαφορετικότητα τους και να συμβάλλουν στη κάλυψη των αναγκών τους.

Βιβλιογραφία – Αρθρογραφία

Ελληνική

Βασιλική, Ρ. (χ.χ.) Πολιτισμικά «ευαίσθητη» ερευνητική δραστηριότητα στο πλαίσιο της διαπολιτισμικής φροντίδας υγείας. Ηλεκτρονικά διαθέσιμο στο: <http://journal-ene.gr/%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CF%83%CE%BC%CE%B9%CE%BA%CE%B1-%CE%B5%CF%85%CE%B1%CE%B9%CF%83%CE%B8%CE%B7%CF%84%CE%B7-%CE%B5%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B7%CF%84%CE%B9%CE%BA/>. Τελευταία επίσκεψη στις 18/04/2019

Βερνίκος, Ν. & Δασκαλοπούλου, Σ. (2002). Πολυπολιτισμικότητα. Οι διαστάσεις της πολιτισμικής ταυτότητας. Αθήνα: Κριτική.

Γαλάνης Π., Καϊτελίδου Δ., Σουρτζή Π., Μπελλάλη Θ., Σίσκου Ο., Τσαβαλιάς Κ., Καραμήτρη Ι., Βελονάκης Ε. (2012) Γνώση και Χρήση των Υπηρεσιών Υγείας στην Ελλάδα από Μετανάστες. *Νοσηλευτική*, 51(4): 421–429

Γεωργογιάννης, Π. (2006). *Διαπολιτισμική Εκπαίδευση. Ελληνικά ως δεύτερη ή ξένη γλώσσα. Βηματισμοί για μια αλλαγή στην εκπαίδευση*. τόμ. 7ος. Πάτρα: Αυτοέκδοση

Γκόβαρης, Χ. (2004). *Εισαγωγή στη Διαπολιτισμική Εκπαίδευση*. Αθήνα: Ατραπός.

Γκότοβος, Ε. Α. (2002). *Εκπαίδευση και Ετερότητα. Ζητήματα διαπολιτισμικής παιδαγωγικής*. Αθήνα: Μεταίχμιο

Δράγωνα, Θ., Σκούρτου, Ε. & Φραγκουδάκη, Α. (2001). *Εκπαίδευση: Πολιτισμικές Διαφορές και Κοινωνικές Ανισότητες*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Καλοκαιρινού, Α., Κορδέλλα, Κ., Τολικά, Φ. (2003) Θεωρητικές προσεγγίσεις της Διαπολιτισμικής Νοσηλευτικής. *Νοσηλευτική*, 42:451–456

Κούτρα Κ., Ευλαμπίδου Η., Ρουμелиωτακη Θ., Κούτης Α., Φιλαλήθης Τ. Πολιτισμική επάρκεια στην παροχή υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας. Παγκρήτιο Συνέδριο Δημόσιας Υγείας. Πρακτικά Συνεδρίου, σελ. 286-29,

https://www.researchgate.net/publication/307884300_Politismike_eparkeia_sten_paro_che_yperesion_ygeias_kai_pronoias

Θεοδοσιάδου, Κ. (2015). Διδασκαλία και ετερότητα : Οι προσωπικές θεωρίες εκπαιδευτικών που διδάσκουν σε πολυπολιτισμικές τάξεις. Αθήνα : Μπατσιούλας, Ν & Σ.

Μάρκου, Γ. & Παρθένης Χ. (2011). *Διαπολιτισμική εκπαίδευση: θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Ε.Κ.Π.Α.

Μάρκου, Γ. (1995). *Εισαγωγή στη Διαπολιτισμική Εκπαίδευση*. Ελληνική και Διεθνής Εμπειρία. Αθήνα: ΚΕ.Δ.Α.

Μπονίδης, Κ. & Παπαδοπούλου, Β. (2014). Καλές πρακτικές στο πολυπολιτισμικό σχολείο: αντλώντας από την επαγγελματική εμπειρία των εκπαιδευτικών. Θεσσαλονίκη: Υ.ΠΑΙ.Θ.

Papadopoulos I, Καλοκαιρινού Α, Κούτα Χ. (2011) Διαπολιτισμική Νοσηλευτική και Πολιτισμική Επάρκεια για τους Επαγγελματίες Υγείας. Αθήνα: Π.Χ.ΠΑΣΧΑΛΙΔΗΣ Α.Ε.

Σκαφιδάκης Δ. (2012) *Διευρεύνηση της Πολιτισμικής Επάρκειας των Οδοντιάτρων στην Αττική*, Διπλωματική Εργασία. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Διοίκηση Μονάδων Υγείας. Διαθέσιμη στο <http://opac.lib.eap.gr/cgi-bin-EL/egwcgi/385396/showfull.egw/3+0+1+full> , πρόσβαση 30-10-14

Χρυσόχου, Ξ. (2011). *Πολυπολιτισμική πραγματικότητα: Οι κοινωνιοψυχολογικοί προσδιορισμοί της πολιτισμικής πολλαπλότητας*. επιμ. Στάμος Παπαστάμου. Αθήνα: Πεδίο.

Ξενόγλωσση

Abrams, L. S., & Moio, J. A. (2009). Critical race theory and the cultural competence dilemma in social work education. *Journal of Social Work Education*, 45(2), 245-261.

Azzopardi, C., & McNeill, T. (2016). From cultural competence to cultural consciousness: Transitioning to a critical approach to working across differences in social work. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 25(4), 282-299.

- Barrett, M. D. (2011). Intercultural competence. *EWC Statement Series*, 2, 23-27.
- Berman, G., & Paradies, Y. (2010). Racism, disadvantage and multiculturalism: towards effective anti-racist praxis. *Ethnic and Racial Studies*, 33(2), 214-232.
- Came, H., & Griffith, D. (2018). Tackling racism as a “wicked” public health problem: enabling allies in anti-racism praxis. *Social Science & Medicine*, 199, 181-188.
- Canda, E. R., Furman, L. D., & Canda, H. J. (2019). *Spiritual diversity in social work practice: The heart of helping*. Oxford University Press, USA.
- Cardarelli, R., & Chiapa, A. L. (2007). Educating primary care clinicians about health disparities. *Osteopathic Medicine and Primary Care*, 1(1), 5.
- Cross, T. Bazron, B. Dennis, K. & Isaacs, M. (1989). Towards a culturally competent system of care, vol. 1. Washington, DC: National Technical Assistance Center for Children’s Mental Health, Georgetown University Child Development Center [on line: <http://www11.georgetown.edu/research/gucchd/nccc>]
- Danso, R. (2018). Cultural competence and cultural humility: A critical reflection on key cultural diversity concepts. *Journal of Social Work*, 18(4), 410-430.
- Dominelli, L. (2017). *Anti-racist social work*. Macmillan International Higher Education.
- Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P., & Esses, V. M. (2010). Prejudice, stereotyping and discrimination: Theoretical and empirical overview. *The SAGE handbook of prejudice, stereotyping and discrimination*, 80, 3-28.
- Duranti, M. (2016). *The conservative human rights revolution: European identity, transnational politics, and the origins of the European convention*. Oxford University Press.
- Eliassi, B. (2017). Conceptions of immigrant integration and racism among social workers in Sweden. *Journal of progressive human services*, 28(1), 6-35.
- Fantini, A. E. (2009). Assessing intercultural competence. *The SAGE handbook of intercultural competence*.

Fantini, A. & Tirmizi, E. (2006). Exploring and assessing intercultural competence, World Learning Publications, paper 1

Galanti, G. A. (2014). *Caring for patients from different cultures*. University of Pennsylvania Press.

Gambrill, E. (2012). *Social work practice: A critical thinker's guide*. Oxford University Press.

Gamst G., H.Dana R., Der-Karabetian A., Aragon M., Arellano L., Morrow G. and Martenson L. (2004). Cultural Competency Revised: The California Brief Multicultural Competence Scale (CBMCS). *Journal of Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 37(3), p. 163-183

Garran, A. M., & Werkmeister Rozas, L. (2013). Cultural competence revisited. *Journal of Ethnic and Cultural Diversity in Social Work*, 22(2), 97-111.

Graham, J. R., Bradshaw, C., & Trew, J. L. (2010). Cultural considerations for social service agencies working with Muslim clients. *Social Work*, 55(4), 337-346.

Goodman, D. J. (2011). *Promoting diversity and social justice: Educating people from privileged groups*. Routledge.

Harrison, G., & Turner, R. (2011). Being a 'culturally competent' social worker: Making sense of a murky concept in practice. *The British Journal of Social Work*, 41(2), 333-350.

Hugman, R. (2012). *Culture, values and ethics in social work: Embracing diversity*. Routledge.

Hunt, V., Layton, D., & Prince, S. (2015). Diversity matters. *McKinsey & Company*, 1(1), 15-29.

Inch, E. (2017). Are you ready? Qualifying social work students' perception of their preparedness to work competently with service users from sexual and gender minority communities. *Social Work Education*, 36(5), 557-574.

Ingleby D. (2006) Getting Multicultural Health Care off the Ground: Britain and The Netherlands Compared. *International Journal of Migration, Health and Social Care*, 2, 4-15.

Karanikola, N.M, & Kleanthous E. (2010). How can we manage cultural competence in mental health nursing?. *Cyprus Nursing Chronicles*, 11(2). Διαθέσιμο ηλεκτρονικά στο:

http://ktisis.cut.ac.cy/bitstream/10488/4134/2/Transcultural%20MHN_%20KARANI%20KOLA%20Kleanthous%202010_CNC.pdf. Τελευταία επίσκεψη 18/04/2019

Kastoryano, R. (2018). Multiculturalism and interculturalism: redefining nationhood and solidarity. *Comparative Migration Studies*, 6(1), 1-11.,

Katz, P. A. (Ed.). (2013). *Towards the Elimination of Racism: Pergamon General Psychology Series* (No. 54). Elsevier.

Kim, Y. (2011). The pilot study in qualitative inquiry: Identifying issues and learning lessons for culturally competent research. *Qualitative Social Work*, 10(2), 190-206.

Kirmayer, L. J. (2012). Cultural competence and evidence-based practice in mental health: Epistemic communities and the politics of pluralism. *Social Science & Medicine*, 75(2), 249-256.

Kohli, H. K., Huber, R., & Faul, A. C. (2010). Historical and theoretical development of culturally competent social work practice. *Journal of Teaching in Social Work*, 30(3), 252-271.

Ladson G. M., Lin, J-M., Flores, A. and D. Magrane (2006) An assessment of cultural competence of first and second- year medical students at a historically diverse medical school. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 195(5): 1457-1462

LaTonya, R., Gagan J., Sherman J., Evans E., Lawrence L. (2008) Assessment of third year pharmacy students' attitudes toward cultural competency before and after an educational intervention. American College of Clinical Pharmacy 2008 Spring Practice and Research Forum/ Updates in Therapeutics: The Pharmacotherapy Preparatory Course, Phoenix-Arizona

Leung, A. K. Y., & Cohen, D. (2011). Within-and between-culture variation: individual differences and the cultural logics of honor, face, and dignity cultures. *Journal of personality and social psychology*, 100(3), 507.

Lum, Domain. 1999. *Culturally competent practice: A framework for growth and action*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Marsiglia, F. F., Kulis, S. S., & Lechuga-Peña, S. (2021). *Diversity, Oppression, & Change: Culturally Grounded Social Work*. Oxford University Press, USA.

Mason, J. L. (1995). *Cultural Competence Self-Assessment Questionnaire: A Manual for Users*.

Maya Elin O'Neil (2010). *Development and Initial Validation of a Measure of Multicultural Competence Stage of Change*, Dissertation, Department of Counselling Psychology

Nadal, K. L., Davidoff, K. C., Davis, L. S., Wong, Y., Marshall, D., & McKenzie, V. (2015). A qualitative approach to intersectional microaggressions: Understanding influences of race, ethnicity, gender, sexuality, and religion. *Qualitative Psychology*, 2(2), 147.

National Association of Social Work (N.A.S.W.) (2001). *Standards for Cultural Competence on Racial and Ethnic Diversity*.

National Standards of Cultural Competence in Social Work Practice (2016)
https://nlasw.ca/sites/default/files/inline-files/Cultural_Competency_Standards.pdf

Ortiz, L., Garcia, B., & Hernández, S. H. (2012). Why it is important for social work educators to oppose racist-based anti-immigration legislation. *Journal of Social Work Education*, 48(2), 197-203.

Ortiz, L., & Jani, J. (2010). Critical race theory: A transformational model for teaching diversity. *Journal of Social Work Education*, 46(2), 175-193.

Porter B., Hancock M., Short B., Lampignano L., Fitzgerald M., Hatchett J. (2008) *Creating Direction and a Baseline for continued Cultural Competency Development*.

Available at www.aamc.org/members/gea/regions/cgea/meetings/cgea-rimeime-abstracts, retrieved 10/28/14

Saldaña, D. (2001). Cultural Competency. A practical guide for mental health service providers, Ph.D., Hogg Foundation for Mental Health - The University of Texas at Austin (Πολιτισμική επάρκεια-Ένας πρακτικός οδηγός για εργαζόμενους σε υπηρεσίες ψυχικής υγείας)

Sam, D. L., & Berry, J. W. (2010). Acculturation: When individuals and groups of different cultural backgrounds meet. *Perspectives on psychological science*, 5(4), 472-481.

Shen, Z. (2015). Cultural competence models and cultural competence assessment instruments in nursing: A literature review. *Journal of Transcultural Nursing*, 26(3), 308-321

Stahl, G. K., Maznevski, M. L., Voigt, A., & Jonsen, K. (2010). Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A meta-analysis of research on multicultural work groups. *Journal of international business studies*, 41(4), 690-709.

Sue, D.W. (2006). *Multicultural Social Work Practice*, ed. John Wiley & Sons, Inc, USA

Truong, M., Paradies, Y., & Priest, N. (2014). Interventions to improve cultural competency in healthcare: a systematic review of reviews. *BMC health services research*, 14(1), 1-17.

Werkmeister Rozas, L., & Garran, A. M. (2016). Towards a human rights culture in social work education. *The British Journal of Social Work*, 46(4), 890-905

Weissman J. S., Betancourt J. R., Campbell E.G., Park R.E., Kim M., Clarridge B., Blumenthal D., Lee K., Maina A. W.(2005) Resident Physicians' Preparedness to Provide Cross-Cultural Care. *Journal of the American Medical Association*, 294(9): 1058-1067

Wetherell, M. (2004). *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα. μετάφ. Νίκος Μποζατζής*. Αθήνα: Μεταίχμιο

World Health Organization (2003) International Migration, Health & Human Rights.
Publication Series Issue No4. Available at
<http://www.who.int/hhr/activities/en/FINAL-Migrants-English-June04.pdf> retrieved
11/24/14

Παράρτημα έρευνας – Ερωτηματολόγιο

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Π.Μ.Σ «Διαμεθοδικές Κοινωνικές Παρεμβάσεις σε Καταστάσεις Κρίσης»

ΤΙΤΛΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ: «Διερεύνηση της διαπολιτισμικής επάρκειας και διαπολιτισμικής ετοιμότητας φοιτητών/φοιτητριών Κοινωνικής Εργασίας»

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιείται στα πλαίσια Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας από τον κ. Δημήτριο Βαρβαρή με υπεύθυνη καθηγήτρια την κα Παπαδάκη Ελένη

Ευχαριστούμε για την συμμετοχή σας στην έρευνα. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και θα τηρηθεί η εχεμύθεια

Ηράκλειο

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2019

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ – ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Ηλικία: _____

2. Φύλο:

- Άνδρας
- Γυναίκα

3. Εξάμηνο φοίτησης.....

4. Χώρα καταγωγής.....

5. Αναφέρετε τη θρησκεία/δόγμα στο οποίο πιστεύετε:

α.

β. Είμαι άθεος/άθεη

6. Πόσο σημαντική θεωρείς την επιρροή της θρησκείας στη ζωή σου

α. Καθόλου σημαντική

β. Λίγο σημαντική

γ. Μέτρια σημαντική

δ. Πολύ σημαντική

ε. Πάρα πολύ σημαντική

7. Πως θα χαρακτηρίζατε τη στάση των γονέων σας απέναντι σε άτομα με διαφορετική κουλτούρα/εθνικότητα

	Αρνητική	Μάλλον αρνητική	Ούτε αρνητική, ούτε θετική	Μάλλον θετική	Θετική
Πατέρας					
Μητέρα					

8. Η περιοχή που έχετε ζήσει τα περισσότερα χρόνια της ζωής σας είναι:

α. Χωριό (έως 2.000 κατοίκους)

β. Μικρή επαρχιακή πόλη-κωμόπολη (έως 10.000 κατοίκους).....

γ. Πόλη έως 50.000.....

δ. Μεγάλη πόλη (πάνω από 50.000 κατοίκους).....

ε. Μεγάλο αστικό κέντρο (Αθήνα/ Θεσσαλονίκη).....

9. Έχετε ζήσει τα περισσότερα χρόνια της ζωής σας σε περιοχές με μεγάλη προσφυγική ροή η μεταναστευτική ροή?

α. Ναι

β. Όχι

10. Αν ναι, αναφέρετε την περιοχή

.....

11.1 Έχετε προηγούμενη εμπειρία από ομάδες πληθυσμού διαφορετικής πολυπολιτισμικής προέλευσης/κουλτούρας?

.....

11.2 Αν ναι, ποιο είδος συναναστροφής έχετε ή είχατε ?

α. Φιλική

β. Κοινωνική

γ. Επαγγελματική- Στα πλαίσια των εργαστηρίων Πρακτικής Άσκησης-Εποπτείας

δ. Στα πλαίσια εθελοντικής δράσης

ε. Άλλο.....

12. Αξιολογείστε τη σημαντικότητα που έχουν για εσάς τα παρακάτω κριτήρια για την δημιουργία κοινωνικής σχέσης/φιλίας

	Καθόλου σημαντικό (1)	Λίγο σημαντικό (2)	Μέτρια σημαντικό (3)	Πολύ σημαντικό (4)	Παρά πολύ σημαντικό (5)
Εθνική προέλευση					
Θρησκεία					
Χρώμα δέρματος					
Προσωπικότητα					
Σεξουαλικός προσανατολισμός					
Κοινές αξίες					
Κοινή γλώσσα					
Κοινωνικο- οικονομική προέλευση					

B. ΣΤΑΣΕΙΣ-ΑΠΟΨΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΣΤΗ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ

13. Αξιολογείστε τη συχνότητα με την οποία έχετε τις παρακάτω στάσεις/απόψεις:

	<i>Ποτέ</i> (1)	<i>Σπάνια</i> (2)	<i>Μερικές φορές (3)</i>	<i>Συχνά</i> (4)	<i>Πάντα</i> (5)
Θεωρώ την ανθρώπινη διαφορετικότητα σαν κάτι θετικό					
Έχω επίγνωση της εθνικής, πολιτιστικής μου ταυτότητας					

Έχω επίγνωση της αμηχανίας/ανασφάλειας όταν συναντώ άτομα από άλλη φυλή, ή διαφορετικό χρώμα, θρησκεία, γλώσσα και εθνικότητα

Προσπαθώ να μην αξιολογώ ανθρώπους που είναι διαφορετικοί από εμένα ή έχουν διαφορετικές κουλτούρες.

Έχω επίγνωση των εθνικών/πολιτισμικών στερεοτύπων που διαθέτω και προσπαθώ να τα αμφισβητήσω

Αξιοποιώ κάθε ευκαιρία για να μάθω για τη διαφορετικότητα

Είμαι πρόθυμη/πρόθυμος να συνεργασθώ με άτομα από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα

Προσπαθώ να πληροφορηθώ για την κουλτούρα των άλλων, ώστε να μπορώ να κατανοήσω τις αξίες και πεποιθήσεις που πηγάζουν από την κουλτούρα τους

Γνωρίζω τα στερεότυπα που υπάρχουν για άτομα που προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό περιβάλλον

Προσπαθώ να μην κάνω γενικεύσεις. Γνωρίζω ότι υπάρχουν διαφορές ανάμεσα σε άτομα που ανήκουν στην ίδια πολιτισμική κοινότητα

Προσπαθώ να αναγνωρίσω τις προκαταλήψεις μου, που βασίζονται στις κυρίαρχες αξίες και να μην δρω σύμφωνα με αυτές

Παρεμβαίνω όταν οι άλλοι συμπεριφέρονται με ρατσιστικές συμπεριφορές

Προσπαθώ να ενεργώ με σεβασμό για τις πεποιθήσεις και την κουλτούρα των άλλων

Υπενθυμίζω στον εαυτό μου ότι η κουλτούρα μου δεν θα πρέπει να θεωρείται σημείο αναφοράς για να αξιολογώ ποια συμπεριφορά είναι κατάλληλη και ποια όχι

Γ. ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ - ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

14. Αξιολογήστε τις γνώσεις σας για τα παρακάτω:

15. Συνολικά πως θα αξιολογούσατε:

<i>Ανεπαρκή</i>	<i>Μάλλον ανεπαρκή (2)</i>	<i>Μάλλον επαρκή</i>	<i>Επαρκή</i>
(1)		(3)	(4)

Την ικανότητά σας για
διαπολιτισμική επικοινωνία

Την διαπολιτισμική ετοιμότητα
σας για κάλυψη των αναγκών
ατόμων με διαφορετική
κουλτούρα

**16. Αξιολογείστε τον βαθμό της επιθυμίας σας να εργαστείτε ως κοινωνικός/η λειτουργός σε ομάδες
διαφορετικής εθνοπολιτισμικής προέλευσης (από 1: δεν επιθυμώ έως 5: επιθυμώ πάρα πολύ)**

<i>Δεν επιθυμώ</i>	(2)	(3)	(4)	<i>Επιθυμώ πάρα πολύ</i>
(1)				(5)

Ομάδες διαφορετικής
εθνοπολιτισμικής προέλευσης
(πρόσφυγες - μετανάστες)