

صلاحیت و خودمراقبتی  
در مشاوره و روان‌درمانی

---

# صلاحیت و خودمراقبتی در مشاوره و روان‌درمانی

---

چه چیزی موجب صلاحیت<sup>۱</sup> یک مشاور یا روان‌درمانگر می‌شود؟ در کتاب حاضر نویسنده چهارچوبی برای فهم معنای شایستگی و صلاحیت برای مشاوران به صورت کلی و یا در حین کار با مراجعین فراهم آورده است. کتاب پیش رو از دو بخش تشکیل شده است: بخش اول به شایستگی‌ها و صلاحیت‌های مربوط به خود و بخش دوم با عنوان مراقبت از خود به بررسی مراقبت و بازپروری خود به عنوان ملزومات ضروری برای حفظ صلاحیت و شایستگی می‌پردازد. چهارچوبی که در این کتاب ارائه شده است بر این نکته تأکید می‌کند که سه عنصر اساسی یعنی روان‌درمانگر، مراجع و بافت یا موقعیت از جمله موارد ضروری برای انتخاب روش‌های درمانی و فراهم کردن چهارچوبی برای تأمل درمانگر چه آن‌ها که به صورت فردی و چه آن‌ها که تحت نظارت کار می‌کنند است. هشت اصل مهمی که بر اساس سه عنصر فوق توضیح داده خواهند شد مسیر بررسی شایستگی به صورت نظری و عملی را برای روان‌درمانگران مشخص می‌کند. البته به خوانندگان توصیه می‌گردد که خود به بررسی عواملی که صلاحیت و شایستگی را تحت تأثیر قرار می‌دهند پردازند و به رشد و توسعه خود به عنوان عاملی ضروری برای کار درمان و تداوم دستاوردهای خود به عنوان درمانگر پردازند. مسئله مهم دیگر توجه به اهمیت چهارچوب‌های اخلاقی و کاربرست ساختارهای حرفه‌ای و بررسی سهم نظارت در رشد و حفظ شایستگی است.

---

## 1. Competence

کتاب حاضر انتخابی عالی برای مشاوران، روان‌درمانگران، ناظران، مربیان و کسانی است که به دنبال استانداردهای قوی برای کار خود هستند.

**گری هیوز** (نویسنده کتاب) در دانشگاه کاردیف تعلیم‌دیده است و کتاب‌هایی هم در حیطه داستانی و هم غیرداستانی و علمی دارد. وی پس از ترک اولین کار خود در حیطه گشتالت درمانی<sup>۱</sup> آموزش دید. او به‌عنوان درمانگر، ناظر و مربی بیش از بیست سال تجربه و سابقه دارد و در بسیاری از مؤسسات آموزشی کار کرده است.

---

# فهرست

---

تقدیر و تشکر.....	۹
مقدمه.....	۱۱
<b>بخش ۱: خود باصلاحیت (شایسته).....</b>	
فصل ۱: هنگامی که از صلاحیت صحبت می‌کنیم منظور چیست؟.....	۱۷
فصل ۲: صلاحیت را چگونه باید تعریف کرد؟.....	۳۵
فصل ۳: رشد و توسعه خود.....	۵۱
فصل ۴: تنوع و گوناگونی خود.....	۶۹
فصل ۵: تبدیل شدن به یک درمانگر (روان‌شناس).....	۹۰
فصل ۶: درمانگر با صلاحیت.....	۱۲۱
فصل ۷: تأثیر مراجع بر صلاحیت.....	۱۳۲
فصل ۸: زمینه: اهمیت محیط.....	۱۵۵
<b>بخش ۲: خودمراقبتی.....</b>	
فصل ۹: اهمیت خودمراقبتی حرفه‌ای.....	۱۷۵
فصل ۱۰: اهمیت نظارت.....	۱۹۴
فصل ۱۱: اهمیت خودمراقبتی فردی.....	۲۱۴
نتیجه‌گیری.....	۲۲۵
منابع.....	۲۲۹
واژه‌نامه انگلیسی به فارسی.....	۲۳۳
واژه‌نامه فارسی به انگلیسی.....	۲۳۷

---

## تقدیر و تشکر

---

از کتی بومن، کیت هاک وارد، سوزان سوترلند و دیگر همکارانم به پاس حمایت‌های آن‌ها نهایت تقدیر و تشکر رادارم. سپاس ویژه تقدیم به لیندا فور برای کمک‌ها و دلگرمی‌هایی که به من داد.

---

## مقدمه

---

به طور کلی مشاوران و روان‌درمانگران شغل خود را با صداقت و شفقت انجام می‌دهند. شغل مشاوره و روانشناسی مزایایی دارد که عبارت‌اند از: درگیری در یک تلاش ارزشمند برای ایجاد تفاوت در زندگی مردم، تشویق شدن به رشد حرفه‌ای و شخصی و داشتن شغلی که با تکامل خود روزبه‌روز در حال شناخته‌تر شدن است؛ اما این شغل خطرات و ریسک‌هایی نیز دارد که عبارت‌اند از: در معرض فشارهای سنگین بودن، سروکله زدن دائمی با افراد مختلف، کار کردن به تنهایی، متکی بودن به خود برای حمایت از خود که به مرور می‌تواند منجر به آخر خط رسیدن روانشناس شود. در کتاب حاضر سعی شده است چگونگی افزایش مزایا و حل خطرات شغل روانشناسی به گونه‌ای که منجر به ارتقا تجربه روانشناس و مراجع وی شود ارائه گردد. از آنجایی که متخصصان نیز انسان هستند بنابراین ممکن است آسیب‌پذیر، دچار خطا و کج‌فهمی و حتی واکنش نامناسب شوند. همیشه این سؤال ذهن متخصصان روانشناسی را درگیر خود می‌کند که آیا این درمان برای مراجع خوب است؟ آیا ارتباط بین متخصص روانشناسی و مراجع به‌درستی و دقت صورت گرفته است یا نقص‌هایی وجود دارد که می‌تواند بهبود یابد؟ پاسخ‌های احتمالی به این سؤالات محتوای فصل حاضر را تشکیل می‌دهد.

محتوای کتاب حاضر از موضع برتری نوشته نشده‌اند بلکه از دیدگاه تخصصی نوشته شده است که خود به صورت روزمره در شغلش با چالش‌هایی روبه‌رو است. زمانی که شکست می‌خورم، که در برخی مواقع اتفاق می‌افتد، قادران حمایت‌های همکاران و ناظرانم هستم و در تلاش‌ام تا از آن موقعیت درسی بیاموزم. نکته مهم آن

است که هر یک از ما به عنوان متخصص پذیرفته‌ایم که محدودیت‌های داریم اما ساختارهایی وجود دارند که هنگام اشتباه کردن می‌توان با آن‌ها به تصحیح اشتباهات پرداخت. هر یک از ما دارای تفاوت‌هایی هستیم بنابراین هر فردی شیوه منحصر به فرد خود برای رسیدن به صلاحیت و شایستگی را دارد. کتاب حاضر به گونه‌ای ساختار بندی شده است که خوانندگان بتوانند فارغ از جهت گیری‌های آموزشی و سابقه و تجربه خود معنای شایستگی و صلاحیت را برای خود تشخیص دهند. در کتاب پیش رو مثال‌هایی از دو انجمن برجسته یعنی انجمن متخصصان روان‌درمانی و مشاوران انگلیس و انجمن روان‌درمانی انگلیس استفاده شده است؛ اما باید گفت که انجمن‌های مختلفی در سراسر دنیا وجود دارد که رویه و کدهای اخلاقی مربوط به خود را دارند.

هدف کلی کتاب حاضر آن است که بگوید مخاطبان تجارب مختلفی از نهادهای معتبر، مؤسسات آموزشی و زمینه‌های کاری دارند؛ بنابراین متخصصان روانشناسی باید از این موضوع آگاه باشند که تجارب افراد چگونه پتانسیل آن‌ها برای مبدل شدن به یک فرد باصلاحیت را شکل می‌دهد. صلاحیت یا شایستگی مانند مدرک تحصیلی نیست که یک بار برای همیشه نصیب فرد شود. شایستگی هیچ ارتباطی با فهرستی از صلاحیت‌هایی که برای سنجش افراد در نقش‌های مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد ندارد. باید گفت که صلاحیت بستگی به انتخاب‌های لحظه به لحظه فرد در کار دارد. صلاحیت امری فردی و وابسته به موقعیت است. به طور کلی ساختار کتاب حاضر از قرار زیر است

## **بخش اول: خود باصلاحیت (شایسته)**

**فصل ۱** در این فصل تفاوت بین اثربخشی (انجام دادن درست کارها) و صلاحیت (پیش‌زمینه فرد، آموزش و قرار گرفتن در ساختار شغلی) مورد بررسی قرار می‌گیرد. ساختارهای شغلی شامل مواردی چون نظارت و مقید بودن به قوانین اخلاقی انجمن‌های حرفه‌ای است.

**فصل ۲** درباره تعریف صلاحیت و معرفی چهارچوب صلاحیت بحث می‌شود و

یک ساختار ساده برای بررسی محتوای صلاحیت با استفاده از سه عنصر **مراجع**<sup>۱</sup>، **درمانگر**<sup>۲</sup> و **زمینه**<sup>۳</sup> ارائه می‌شود. این سه عنصر، پایه و اساسی برای معرفی هشت اصل مهم دیگر هستند که هر یک در این فصل به صورت کامل توضیح داده شده‌اند.

**فصل ۳** یکی از عناصر سه گانه یعنی **درمانگران** مورد بحث قرار می‌گیرد. برخی از تئوری‌های تجدیدنظر شده روان‌درمانگری بخصوص آن‌هایی که با رشد کودک در ارتباط‌اند برای تشویق خوانندگان جهت بررسی تجارب کودکی خود ارائه می‌گردد. فهم چگونگی رشد خود نقش مهمی در تعریف صلاحیت برای متخصصان دارد.

**فصل ۴** درباره تنوع و تفاوت بحث می‌شود. در این فصل از خوانندگان دعوت می‌شود تا به بررسی این موضوع بپردازند که چگونه جنسیت، فرهنگ، توانایی بدنی، معلولیت، طبقه اجتماعی، سن و اعتقادات آن‌ها را به عنوان فرد و یک متخصص تعریف می‌کنند.

**فصل ۵** تمرکز بر چگونگی انتخاب دوره‌های آموزشی و تأثیر این دوره‌ها بر آمادگی متفاوت افراد هنگام فارغ التحصیلی است. در فصل حاضر تجارب مختلف متخصصان روانشناسی در این زمینه ارائه می‌شود.

**فصل ۶** نگاهی به این موضوع انداخته که تجربه درمانگر بودن چگونه است. در این فصل مواردی که ممکن است صلاحیت را تسهیل بخشند و یا آن را تحلیل‌برند دسته‌بندی و توضیح داده شده‌اند. عواملی که لازمه رشد حرفه‌ای مداوم و صلاحیت هستند نیز مورد بررسی قرار گرفته‌اند همچنین تأثیرات حرفه درمانگری بر زندگی شخصی و تجارب کنونی زندگی بر درمان نیز مورد بررسی قرار گرفته است.

**فصل ۷** ارتباط بین **مراجع** و **چهارچوب صلاحیت**<sup>۴</sup> مورد بررسی قرار می‌گیرد. ممکن است برای یک متخصص روانشناسی کار کردن به‌طور شایسته و باصلاحیت با یک مراجع خاص مشکل باشد. اگرچه این موضوع طبیعی است و محدودیتی غیرقابل اجتناب است اما فهم آن و داشتن راهبردهایی جهت مقابله با آن برای

- 
1. Client
  2. Practitioner
  3. Context
  4. Competence Framework



متخصص و مراجع بسیار مفید و کمک‌کننده است.

**فصل ۸** ارتباط بین موقعیت (زمینه) و تأثیر آن بر چهارچوب صلاحیت موردبررسی قرار می‌گیرد. زمینه شامل مواردی چون محیط سازمانی، موقعیت فیزیکی، چهارچوب‌های اخلاقی، رویه و سیاست‌ها و ترتیبات نظارت می‌شود.

## **بخش دوم: مراقبت از خود**

**فصل ۹** به شناسایی مشکلات احتمالی اختصاص داده شده است و برخی از روش‌های درمانی احتمالی را پیشنهاد می‌کند به‌طور مثال بررسی خودمراقبتی حرفه‌ای.

**فصل ۱۰** به نظارت اختصاص یافته است. این فصل با بررسی چهارچوب نظارت درونی کاسمنت و چگونگی استفاده از آن برای داشتن فعالیت‌های شایسته و باصلاحیت آغاز می‌شود. در فصل حاضر نقش فعالیت‌های متفکرانه در شناسایی و رشد صلاحیت مورد تأیید قرار می‌گیرد. ناظران<sup>۱</sup> می‌توانند به افراد تحت نظارت خود که دانشجو هستند کمک کنند که نظارت درونی خود را رشد داده یا با مشاهده خود صلاحیت و شایستگی موجود در فعالیت‌های روزمره خود را مورد ارزیابی قرار دهند. در فصل حاضر مباحثی درباره چگونگی تأثیر ناظران بر زیردستان خود برای فهم میزان صلاحیتشان و تأیید نقص‌های خود ارائه شده است.

**فصل ۱۱** بر نیاز به نوعی بازپروری «خود» در افراد متخصص که در کارهای درمانی درگیر هستند را تأیید می‌کند. در این فصل مراقبت از بدن، خلاقیت و روحیه موردبحث قرار گرفته است.

هر یک از فصل‌های فوق شامل فعالیت‌های است که بایستی به‌صورت فردی و تحت نظارت یک فرد یا گروه انجام شود. هدف از این کار آن است که فرد شخصاً به جست‌وجوی صلاحیت و مراقبت از خود به‌گونه‌ای که برای وی معنادار است بپردازد.

---

1. supervisees

بخش ۱

---

## خود باصلاحیت (شایسته)

---

## فصل ۱

# هنگامی که از صلاحیت صحبت می‌کنیم منظور چیست؟

### طرح کلی فصل

در فصل حاضر دو مفهوم صلاحیت و اثربخشی ارائه و تفاوت بین آن‌ها در مشاوره و روان‌درمانگری مورد بحث قرار می‌گیرد. همچنین اهمیت خودمراقبتی برای حفظ شایستگی مورد بحث قرار گرفته، با تاکید بر این نکته که چگونه کارهای درمانی می‌تواند نیازهای ویژه‌ای را در درمانگران ایجاد نماید. همچنین چهارچوبی برای بررسی مستمر تأثیر مسائل مختلف در این زمینه ارائه گردیده است. نقش اساسی نظارت و قوانین اخلاقی در حفظ صلاحیت نیز مورد بررسی قرار گرفته است.

### آیا می‌توان صلاحیت را تعریف کرد؟

باید گفت که صلاحیت مقوله‌ای وابسته به زمینه است. ممکن است متخصص روانشناسی در موقعیتی خاص و با مراجعی خاص باصلاحیت باشد اما در موقعیت دیگر و با مراجع دیگر باصلاحیت نباشد. صلاحیت از لحظه‌ای به لحظه دیگر و با توجه به تقاضاهای مراجع دچار تغییر می‌شود. از آنجایی که مشاوران و روان‌درمانگران انسان هستند بنابراین بدون شک محدودیت‌هایی دارند. این موضوع بدان معناست که مشاوران آسیب‌پذیرند اما نقاط قوتی نیز دارند. اگر مشاوران و روان‌شناسان

آسیب‌پذیری خود را نشناسند بنابراین با آسیب‌هایی که گریبان مراجعین را گرفته نمی‌توانند مقابله کنند.

حس صلاحیت و شایستگی و عدم آن ممکن است به‌صورت ذهنی رخ دهد. ممکن است روان‌شناسی بگوید هنگامی که مقابل مراجعی قرار می‌گیرم باصلاحیت کار خود را انجام می‌دهم ممکن است زمانی دیگر احساس کنم که عملکرد باصلاحیتی نداشته‌ام و ناامیدانه به این فکر کنم که کاری از دستم برنمی‌آید. مطمئنم که اوقات بسیاری بوده که طی آن‌ها پایین‌تر از سطح صلاحیت خودم عمل کرده‌ام، اما نسبت به این عملکرد ضعیف آگاه نبوده‌ام.

عناصر و مؤلفه‌های زیادی در تعریف صلاحیت دخیل هستند. تیم باندا (۲۰۱۰) صلاحیت را به شکل زیر تعریف می‌کند:

صلاحیت حرفه‌ای مستلزم برخورداری از مهارت کافی، آموزش مناسب و باکیفیت و انجام کار به‌صورت مؤثر و اخلاقی است.

اگرچه تعریف فوق چندان بحث‌برانگیز نیست اما سؤالی که به ذهن خطور می‌کند آن است که منظور از مهارت «کافی» چیست؟ پاسخ این سؤال به آن بستگی دارد که فرد متخصص روانشناسی در چه رویکردی آموزش دیده و تا چه حد در انجام آن‌ها توانمندی داشته باشد و در رویکرد موردنظر تا چه حد مؤثر و سازمان‌دهی شده عمل کند. البته هر فرد متخصصی باید پاسخ سؤال فوق را شخصاً و با توجه به موارد زیر بدهد: پیش‌زمینه و میزان آموزشی که فرد روانشناس گذرانده است و نوع مراجعین و زمینه‌ای که با آن‌ها کار می‌کند. این عناصر در فصل‌های بعد با جزئیات بیشتری موردبررسی قرار می‌گیرد.

## صلاحیت و اثربخشی

گاهی اوقات دو واژه «صلاحیت» و «اثربخشی»<sup>۱</sup> به جای یکدیگر به کار برده می‌شوند؛ بنابراین مشخص کردن اینکه این دو واژه با یکدیگر متفاوت هستند بسیار کمک‌کننده خواهد بود، چرا که انجام این کار به مخاطب اجازه می‌دهد معنای هر یک از آن‌ها را به روشنی درک کند. در این قسمت برخی از تعاریف هر یک از این واژگان ارائه شده است.

### صلاحیت:

توانایی  
واجد شرایط قانونی بودن  
دانش زبانی

### اثربخشی:

تولید نتایج  
احساس مطلوب ایجاد کردن  
آماده عمل بودن

بنابراین با توجه به اهداف کتاب حاضر منظور از درمانگر باصلاحیت کسی است که دارای ویژگی‌های زیر باشد:

- کسی که آموزش مناسب دریافت کرده باشد، یا در حال دریافت آن باشد.
- کسی که تمامی معیارهای مدنظر را در خود دارد.
- «زبان» را می‌فهمد و به درستی از آن استفاده می‌کند: واژه‌های فنی و سبک‌های ارتباطی را می‌داند.

- خود را درون ساختارهایی قرار می‌دهد که اعتبار می‌بخشند، حمایت می‌کنند، محدوده‌های اخلاقی مشخص می‌کنند و در صورت لزوم نقد می‌کنند

اثربخشی با خلق نتایج و بازده موفقیت‌آمیز سروکار دارد. نتایج موفقیت‌آمیز در یک زمینه یا بافت درمانی می‌تواند موارد زیر باشد:

- حفظ روابط کاری محکم (کلارکسون، ۱۹۹۵).
- تغییر نگرش مراجعین نسبت به خود و شیوه ارتباط آنها با جهان پیرامونشان (روگرز، ۱۹۶۷).

درمان به ماهیت روابط بین افراد مربوط می‌شود بنابراین هر فردی می‌تواند بدون آموزش خاصی در ایجاد شرایطی که منجر به موقعیت درمانی شود مؤثر واقع شود (برمن و نورتن، ۱۹۸۵). جمله فوق از آنجایی حائز اهمیت است که با استفاده از آن می‌توان عناصر و مؤلفه‌هایی را که روان‌درمانی را به یک حرفه تبدیل می‌کند مورد شناسایی قرارداد. روان‌درمانی با گوش دادن حامیان به حرف‌های بین دو دوست تفاوت زیادی دارد. روان‌درمانی چیزی فراتر از گوش دادن به حرف‌های دیگران است و از موارد زیر بهره برده است:

- مبتنی بر نظریاتی است که آزمون خود را پس داده‌اند.
- از قلب دوره‌های آموزشی مناسب و ارزشیابی شده برآمده است
- با سازمان‌های معتبر در ارتباط است.
- اصول اخلاقی واضح و صحیح دارد
- حاصل کاربست محدودیت‌هاست

صلاحیت مقوله‌ای است که از طریق رویه‌های ارزشیابی سازمان‌های آموزشی و رعایت الزامات انجمن‌های تخصصی چون انجمن متخصصان روان‌درمانی و مشاوران انگلیس

و انجمن روان‌درمانی انگلیس به وجود آمده است. اثربخشی را می‌توان از طریق رشد و تغییر در مراجعین، میزان حمایت از یافته‌های پروژه‌های تحقیقاتی و پذیرش درمان‌های روانی توسط دیگر افراد جامعه و مشاغل سنجید. ماهیت کارهای درمانی به‌گونه‌ای است که یک متخصص روانشناسی می‌تواند فردی باصلاحیت شود اما درعین حال در موقعیتی خاص اثربخش نباشد. این امر بدان دلیل است که مجموعه‌ای از عوامل تعامل بین افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. یالوم (۱۹۹۱) بیان می‌کند:

عموم مردم فکر می‌کنند درمانگران بیماران را به‌صورت نظام‌مند و از طریق مراحل پیش‌بینی پذیر درمان به‌سوی اهدافی از پیش تعیین‌شده هدایت می‌کنند اما در حقیقت به‌ندرت چنین است. در حقیقت درمان‌گران نیز تا حدودی دچار ابهام، فی‌البداهه عمل کردن<sup>۱</sup> و آزمون مسیرهای مختلف هستند.

هدف کتاب حاضر بیشتر بررسی صلاحیت و اثربخشی و ارتباط بین این دو است.

## خود مراقبتی به‌عنوان عنصری مهم در صلاحیت

هرچند که ساختارهای حرفه‌ای توصیف‌شده در قسمت‌های قبل برای ایجاد صلاحیت در فرد ضروری هستند اما عوامل دیگری نیز وجود دارند که دارای اهمیت بسیاری هستند. از جمله این عوامل می‌توان به ابعاد روحی، روانی، عاطفی و جسمی فرد متخصص روانشناسی اشاره کرد. مهم نیست که تا چه اندازه آموزش‌دیده و باتجربه باشیم همه ما محدودیت‌هایی داریم. در واقع باید گفت که همین کاستی‌ها و نواقص جزئی از مواردی هستند که منجر به اثربخشی ما در کار با دیگران می‌شوند. تحقیقاتی که توسط تریوات و گازولا (۲۰۰۸) در ارتباط با احساسات درمانگران از ناقص بودن

---

1. improvise