Piloting Practice Supervision for the Government Counseling Cadre

Lessons and Reflections from Two Pilot Locations in Sri Lanka

The Asia Foundation 2020

Piloting Practice Supervision for the Government Counseling Cadre

Lessons and Reflections from Two Pilot Locations in Sri Lanka

The Asia Foundation 2020

Published by:
The Asia Foundation, Sri Lanka

First Edition, © 2020 The Asia Foundation

ISBN: 978-955-0168-54-5

Printed in Colombo, Sri Lanka

Message from the Country Representative of The Asia Foundation

The Asia Foundation has been investing in efforts to direct development work towards a more psychosocial approach in Sri Lanka for many years. The Foundation's Mental Health and Psychosocial Support (MHPSS) team has worked across multiple settings to bring forth a myriad of initiatives to systematically conduct research and enhance the existing knowledge base in Sri Lanka on MHPSS insights, to upskill psychosocial workers and counselors, and to facilitate long standing dialogue and partnerships between governmental and non-governmental stakeholders.

Building on over a decade of work, The Asia Foundation launched a new initiative in 2019, in partnership with the program, Strengthening Reconciliation Processes in Sri Lanka (SRP). The SRP program works with government, non-government and grassroot actors to support efforts to strengthen reconciliation processes in Sri Lanka. It is jointly funded by the European Union and the German Federal Foreign Office and is implemented by Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH and the British Council, in partnership with the Government of Sri Lanka. The Foundation's initiative is called *Improving Mental Health and Psychosocial Support Services Associated with Consolidating Transitional Justice* (IMPACT). The initiative's objective is to *"improve access to quality psychosocial services for communities and populations experiencing high levels of need and those that are under-served, by strengthening the referral, cooperation, and outreach capacity of existing government and non-government service providers".* Through this pilot project, the Foundation sought to fulfil one of the important recommendations regarding supervision made in the its 2018 Mapping Study on the Capacity and Work Experience of Counseling Officers/Assistants attached to the Ministries of Social Services and Women's & Child Affairs; that is, the introduction of practice supervision for state-sector counselors.

Since the launch of the IMPACT project in two pilot locations, the North Western Province and the Eastern Province, practice supervisors appointed to each region have been facilitating both group and individual sessions for the counselors. Practice supervisors have been focusing on directing counselors towards a more psychosocial approach, building a more reflective practice and helping them to understand and navigate their role as a counselor. It is anticipated that the relationship between the counselors and the practice supervisor will pave way for mentorship, teach learning, foster individual growth and ultimately enhance the systems and structures available for psychosocial support services within the country that will foster meaningful reconciliation initiatives.

This publication is a collection of articles written by the program staff of the MHPSS Unit at the Asia Foundation, its technical advisors, the regional practice supervisors as well as the counselors based in the selected locations. While the technical advisors and the practice supervisors reflects on the conceptualization of the project, its implementation, and the learnings gathered throughout the process, the counselors write about their own day to day challenges and experiences and reflect on the qualities and values that they believe they must embody in order to be accepted by their communities as credible 'helpers'.

We hope that this publication will provide practitioners with greater insights into various aspects of mental health and psychosocial service development work across the country. We expect that the publication will be further expanded in the future with the addition of new articles in a second edition which will additionally explore processes, learning and experiences of this pilot initiative.

The Asia Foundation is privileged to have had the opportunity to work on mental health and psychosocial programs in Sri Lanka since 2005. Throughout our engagement we have sought to advance the thinking and theoretical basis for the delivery of services and promote practical, evidence-based solutions that serve to improve the quality and consistency of service delivery. We hope that this publication will provide an added new dimension to this work with its special focus on pilot efforts to introduce practice supervision in Sri Lanka.

Dinesha deSilva Wikramanayake
Country Representative

Preface

Decades of civil war hit Sri Lanka hard, socially, politically, economically and most specifically, psychologically. The 2004 Tsunami added to the trials of communities who were already devastated by the on-going civil war. The post-war context poses its own challenges, as the country struggles to reconcile with its past losses. One of the unforeseen consequences of all these human and man-made disasters is the rapid introduction of imported counseling and psychotherapy modalities to local survivor communities. Practitioners attached to many local and international non-governmental organizations are trained on how to use them; counseling centers are developed around the country and training manuals are created in local languages. Beyond the significant benefits of these mental health interventions in improving the overall wellbeing of the respective communities, there also emerged questions and complications about their application in the local context. One such complication is the lack of an existing infrastructure to properly monitor these interventions, specifically the lack of localized and evidence-based processes and practices to supervise the work of mental health practitioners who apply them.

As part of its on-going efforts to support the mental health and psychosocial support programs in the country, The Asia Foundation conducted a mapping study on the *Capacity and Work Experience of Counseling Officers/ Assistants attached to the Ministries of Social Services and Child Development and Women's Affairs* in 2017. One of its key findings was the need for expert counseling supervision at district levels; hence, The Asia Foundation introduced and placed two senior supervisors in the North Western and Eastern Provinces in 2019. The supervisors conducted both group and individual sessions with the counselors at the district level, helping them with both work-related challenges and personal struggles. This book is a collection of articles that reflect on different aspects of the said expert supervision program, written by different professionals involved with the project as well as the counselors.

The papers, collectively, highlight the nuanced complications of both counseling practices and supervision processes in the local context. They narrate the kind of administrative, socio-cultural, political and personal challenges that counselors work with, on a daily basis as well as the ethical, socio-cultural and administrative complications that challenge both local and standard supervisory practices. The authors are active participants of the project; thus, they write subjectively, reflecting on and drawing from their own experiences. While such approach lacks a comprehensive 'theoretical' analysis or perspective, the personal standpoint of the papers makes the collection more appealing to a wider readership. Moreover, the papers offer insightful and pragmatic recommendations on how to improve the situation; in so doing, they provide a fertile basis to question, examine and recognize both the resources that should be validated and strengthened, and limits that need to be identified and addressed in order to improve the overall structure of counseling and psychotherapeutic service provision in the local setting.

Udeni M.H. Appuhamilage Ph.D.

Acknowledgements

This publication is the result of the combined effort of many individuals and organizations.

The Foundation would like to sincerely acknowledge contributions of the program, Strengthening Reconciliation Processes in Sri Lanka (SRP), funded by the European Union and the German Federal Foreign Office program, for its support of the *Improving Mental Health and Psychosocial Support Services Associated with Consolidating Transitional Justice* (IMPACT) project, and for its efforts to provide technical assistance to the Foundation's team since the inception of the project.

The Asia Foundation has been privileged to work with the Ministry of Women and Child Affairs and the Ministry of Social Empowerment for over a decade and is glad to extend its gratitude towards the Counseling Unit and the Women's Bureau as well as to the Additional Secretaries of the Northwestern and Eastern Provinces for their continuous support and endorsement of this pilot initiative.

The Asia Foundation would like to extend its gratitude for the support and guidance extended by Ms. Champa Malini Upasena, Mr Luxman Pathmakumara and Ms. Himadari Nandasena, of the Ministry of Women & Child Affairs and Social Security. It also appreciates the efforts of the practice supervisors, the technical advisors, and the Foundation's technical team for the time they spent reflecting on the learnings of this project and their contributions to this publication.

In addition, the Foundation would also like to acknowledge Ms. Udeni Appuhamilage, for her work in providing insight into the papers by editing the content, Ms. Kaushi Jayawardena for the compilation of this publication, and Ms. Gimha Rajapakse, for her work in designing the publication. Moreover, Mr. Irham, Ms. N. Munas, Ms. O. Outschoorn, Ms. R. Skandkumar, Ms. R. Alles and Mr. Thilina who lent their time and effort to translate, summarize and copy edit segments of the publication and Bavana Printers, who supported the Foundation in printing the publication are also appreciated.

Table of Contents

Message from the Country Representative i
Preface ii
Acknowledgements iii

Table of Contents iv

Piloting Practice Supervision for the Government counseling Cadre 1
Lessons and Reflections from Two Pilot Locations in Sri Lanka

Group Sessions for Practice Supervision in Sri Lanka 3
Gameela Samarasinghe & Mihiri Ferdinando
Reflections of Group Supervision Facilitation 8
Niluka Wickremesinghe & Roshan Dhammapala
The Role of a Counselor 14
Chamila Weerasinghe
The Role of a Counselor 15
N. T. Kumari Weerasuriya
Types of Supervision available for Counselors 16
Abdeen Subaideen
Experiences and Challenges faced by a Counselor 17
A. A. Dheen Mohamed

රජයේ උපදේශන නිලධාරීන් සඳහා Practice Supervision නියමු වැඩසටහන 19
ශ්‍රී ලංකාවේ නියමු ස්ථාන දෙකෙහි ලද අත්දැකීම් සහ ආවර්ජනයන්

ශ්‍රී ලංකාව තුළ Practice Supervision සදහා කණ්ඩායම් සැසි පැවැත්වීම 21
ගමීලා සමරසිංහ සහ මිහිරි ප්‍රදිනාන්දු
කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සදහා පහසුකම් සැපයීම පිළිබඳව ආවර්ජනය කිරීම 27
නිලුකා වික්‍රමසිංහ සහ රොෂාන් ධම්මපාල
උපදේශන භූමිකාව 34
චමිලා වීරසිංහ
මනෝ උපදේශන භූමිකාව 35
එන් ටි කුමාරි වීරසුරිය
උපදේශකයන් සඳහා වූ විවිධ වර්ගයේ අධීක්ෂණයන් 36
ආබ්දීන් සුබයිදින්
උපදේශකයෙකු මුහුණපාන අත්දැකීම් හා අභියෝග 37
ඒ ඒ ධීන් මොහමඩ්

அரச உளவள ஆலோசனைக் குழுவினருக்கான முன்னாய்வு 39
பயிற்சி மேற்பார்வை (Practice Supervision)
இலங்கையில் தெரிவுசெய்யப்பட்ட இரண்டு முன்னாய்வு இடங்களிலிருந்து படிப்பினைகள் மற்றும் பிரதிபலிப்புகள்

இலங்கையில் பயிற்சி மேற்பார்வைக்கான குழு அமர்வுகள 41
கமீல சமரசிங்க மற்றும் மிஹிரி பெர்டினான்டோ
குழு மேற்பார்வை வசதிப்படுத்தலின் பிரதிபலிப்புக்கள 48
நிலுகா விக்ரமசிங்ஹெ, ரொஷான் தம்மபால
ஆலோசனை சேவையாளரின் வகிபாகம் 56
சமிலா வீரசிங்க
ஒரு ஆலோசனை சேவையாளரினது வகிபாகம் 58
என். டி. குமாரி வீரசூரிய
உளவளத்துணையாளர்களுக்கு கிடைக்கக்கூடியனவாகவுள்ள மேற்பார்வை வகைகள் 59
ஆப்தீன் சுபைதீன்
ஓர் உளவளத்துணையாளர் எதிர்கொண்ட அனுபவங்களும் சவால்களும 61
எ. எ. தீன் மொஹம்மட்

List of Contributors 64

Piloting Practice Supervision for the Government Counseling Cadre

Lessons and Reflections from Two Pilot Locations in Sri Lanka

Group Sessions for Practice Supervision in Sri Lanka

Gameela Samarasinghe & Mihiri Ferdinando

Introduction

In 2005, following the recommendations of the Mental Health Policy of 2005 - 2015, a cadre of Counseling Assistants (CAs) were introduced to the Ministry of Women's Empowerment and Social Welfare. The Ministry portfolio has been revised many times since then, an important change being the breaking of the Ministry into two, and designated as "Social Services" and "Women's and Child Affairs". The two Ministries have a counseling cadre of over four hundred spanning an island wide reach, based in divisional or district secretariats.

Counselors attached to the Ministry of Women and Child Affairs and the Ministry of Social Services were introduced with a pilot model of "practice supervision" in 2019. It was The Asia Foundation's mapping studies (TAF 2018) that led to the pilot project, with its aim of building on the existing peer support mechanisms available for the counselors. Two locations were selected for the pilot project, one from the North Western Province and the second from the Eastern Province. As this paper discusses, this piloted model of practice supervision has evolved significantly from its initial conceptualization: from one on one clinical supervision to a group exercise.

The Mapping Studies

The Asia Foundation conducted its first mapping study in 2013. It explored how counselors attached to the two ministries were placed in different parts of the country, the types of cases presented for their counseling services and their training needs. In addition, the mapping study also found marital and family problems and problems related to child education to be the most common issues that clients presented for counseling.

One of the key recommendations of the 2013 mapping study was the need to introduce an effective and accessible system of practice supervision. As Sri Lanka did not have the infrastructure for the provision of an effective and accessible system of one-on-one practice supervision, an eight step, peer-led supervision model (Francis and van der Veer, 2011) was introduced to the counselors. This eight-step peer support model, first introduced in 2015, was made mandatory for all the counselors appointed by the two ministries through a government circular issued in the same year (Dhammapala and Ferdinando, 2017). A second mapping study was conducted in 2017 to review the progress of the implemented activities and to identify the counselors' needs that still remained unmet. The review highlighted the need for *expert supervision* as an addition to the Peer Support model introduced in 2015. However, the Technical Committee set up to steer and guide the project on *Improving Mental Health and Psychosocial Support Services Associated with Consolidating Transitional Justice* (i.e., IMPACT) wanted assurance that the pilot initiative of practice supervision would *do no harm* to the already functioning Peer Support model. In keeping with this recommendation, a sustainable group model for practice supervision that did not undermine the Peer Support model already in practice was introduced. Furthermore, the two pilot locations for practice supervision were selected: one a former war-torn area and the other with a high concentration of military families.

A Two Faceted Approach: Group and Individual Sessions

Approximately 25 counselors were selected from both locations to participate in the first cycle of practice supervision. The counselors were grouped into smaller groups of 6 members; thus, each pilot location had four groups that ran for a 12-month cycle, facilitated by an external practice supervisor. The practice supervision

sessions prioritized safety and security within supervision, understanding the role, scope and limitations of the counselor, directing the counselors towards a psychosocial approach, building a reflective practice and responding to prevalent issues such as family and marital disputes, and child education problems. The practice supervision model drew from the peer support model already in practice with a few new additions, namely having a practice supervisor within the group setting that allows reflective questioning and deeper discussions of the role and scope of counseling practice, mentoring, teaching and examining a given case within an established conceptual framework.

In addition to the group approach, each counselor was also given the opportunity to meet individually with the practice supervisor. These one on one sessions were utilized by only some counselors, indicating the variety and diversity of supervision needs and expectations. Those counselors who participated in individual sessions took it as an opportunity, both to talk about challenging clients as well as to seek emotional support for themselves.

Practice Supervision Process

The practice supervision sessions usually follow an eight step format (see Text Box 1.1).

1. *One practitioner from the group presents a problem. The Practice Supervisor takes notes. The group listens. The Practice Supervisor asks the practitioner; 'How can the group help you?'*
2. *The group asks relevant questions from the practitioner to clarify facts and for their further understanding. The Practice Supervisor also asks questions if required.*
3. *The group must explore the problem, keeping in mind the 5P model (Presenting problem, Precipitating factors, Predisposing factors, Perpetuating factors, Protective factors).*
4. *The group will discuss among themselves and the practitioner about different suitable ways forward.*
5. *Formulate and map out the problem conceptually.*
6. *The Practice Supervisor and practitioner talk among themselves about what the group has said. The Practice Supervisor asks the practitioner if there are any thoughts, ideas, questions from the group, which could be useful in handling the problem presented.*
7. *If necessary, the practitioner can continue elaborating on the problem, and steps 2 & 3 can be repeated.*
8. *The Practice Supervisor comments on themes or provides additional reflections.*

Text Box 1.1 :
The Practice Supervision Process

Case study

Shriyanthi[1], one of the counselors from the pilot project, is a member of a group of six; her group has been meeting on Tuesday mornings for the last seven months. She is looking forward to her upcoming session, as she needs the feedback of the practice supervisor and her peers to understand and find direction in a difficult case she is dealing with (See Text Box 1.2).

[1] *Fictitious name*

Case: *The case is of a five-year-old boy who has been exhibiting aggressive behavior in class. The parents insist that he has not been exposed to violent behavior at home and has learned this behavior from outside. The parents have got the boy to promise to stop this behavior; he is beaten any time he breaks his promise. The counsellor has not spoken to the child but has referred him to a doctor.*

Observations of the Practice Supervisor: *The presenting counsellor and the others are unable to break down the problem into causal and maintenance factors; instead, they try to deal with it as though it is one enmeshed whole, which needs one solution. The counselor tries to manage the child's behavior by attempting to activate external controls (e.g., the principal and teachers of the new school) with the hope that these controls would stop the behavior. However, in doing so, the counselor fails to recognize and address the family's learning and adaptation needs.*

Supervision: *The practice supervisor guides the group to map out the different factors required in problem analysis. Who is your client? What are the main issues the client is bringing*

into the session? How could the child have come into this situation? How is the client feeling in all this? How can we support the client emotionally? Who else is involved in the case? Who should we get involved in the case? How can we use his network to support him?

Text box 1.2

The Model in Practice

A group-based model of practice supervision may not have been the kind of supervision the counselors expected when they requested *expert supervision* in the island-wide mapping study; perhaps the expectation, was for a one on one model. While large scale mapping studies are needed and useful for development planning, budget allocations and understanding client demands and training needs of counselors, such studies may not capture the nuances of localized needs or reflect the perceived needs of all counselors in each location. For example, counselors may feel that practice supervision facilitated by an "external practitioner" can undermine the informal system for accountability already in place within their institution and district: like the informal setup of "senior" and "junior" counselors based on the number of years of service. Some may be satisfied with how things are progressing and need outside assistance only in the form of *advice* in relation to challenging cases. There may be still others who do not feel the need for any support with case/client management, but rather seek individual therapy sessions for themselves. These are perspectives that need negotiating and engagement in order to develop a system that involves the counselors, as well as one which goes beyond perspectives alone and is backed by knowledge and information.

Decision makers, counselor trainers, educators or development practitioners may read recommendations of the mapping study as a composite need applicable to the whole country, hence failing to appreciate the need to localize processes. Furthermore, decision makers may place measures of resource allocations which are commonly applied to the whole group, again missing the individual dimension. From a practical point of view, working out group dynamics is not always straightforward, nor is it easy to build safety and security among group members. The informal titles of *senior counselor* vs. *junior counselor* affect equity in group dynamics and hinder the building of a safe space where counsellors can constructively engage with each other. Introducing and establishing a model of practice supervision needs to address these complexities with individual and group expectations and limited resources. Moreover, finding a fine balance between these conflicting demands is necessary to establish a supervision system that is healthy, reflective and sustainable.

Positive responses on the practice supervision model were articulated by counselors at the review meeting held in January 2020, as shown below.

There is a good attitude in our group, a good vibe. We learned about the role and scope of work of the counselor and got general direction to our work

Female Counselor

I am in the Tuesday morning group; there are 6 of us. I have also gone for individual sessions. The practice supervisor is very helpful as she goes into analysis of the case. While we didn't have anyone to speak to in the past, we have someone now.

Male Counselor

Practice supervision creates the space for group learning. The practice supervisor fosters the learning of the group by being an empathetic listener, identifying training needs, instilling values, knowledge and skills in a facilitative, non-threatening manner. It sets a standard for skills and good practice. Adopting a practice supervision model enables more meaningful exchange of expertise and contextualized mentoring of counselors.

The Way Forward

Continuing practice supervision should ideally be the way forward. The function of practice supervision should be to ground a helper in a clearer perspective of both the client's presenting problems and the helper's own position and views. For this to happen, the helper needs to have a clear understanding of the purpose and objectives of practice supervision and of its importance in helping counselors to provide effective support to clients. However, the current practice supervision initiative is implemented from a time limited fund, and thus one of the main challenges is about sustaining this initiative. Given how its continuity would significantly benefit the counselors, the need for a transition strategy is evident. Transition would require an on-site practice supervisor, or of a visiting practice supervisor acceptable to the counselors. Finding a suitable practice supervisor for this initiative is a challenge in itself due to the scarcity of professionals skilled not only in counseling, but also in mentoring and reflective practices suitable in the local context. What is emerging from this exercise is that the practice supervision model is promising (even though labour and cost intensive), more experience and insight is required to understand it's full effects while also considering the concerns for sustainability.

While it is difficult to see what lies ahead at this early juncture of the pilot initiative, it is clear that the way forward needs to include running the practice supervision model a few more cycles, with the same group as well as with new groups. This will enable better understanding of the complexities of practice supervision and create room to inform each new cycle with the lessons learnt from the previous cycles. Mentorship style capacity building informed by the gaps identified by the practice supervisor through the repetitive application of the model also needs to be put in place. This may mean something as simple as facilitating group and individual learning through the use of a simple formulation model such as the 5 Ps[2]. The way forward also needs to include revising indicators (both quantitative and qualitative) to most effectively charter the direction of change. This will hopefully generate reliable and sufficient information on the scope of the pilot initiative for the government, donors and other relevant stake holders, and also to take this methodology forward to a wider audience. These developments hopefully will be useful to a wider audience on demonstrating the use and usefulness of practice supervision as an effective way to improve the quality of psychosocial support available to individuals and communities, especially those experiencing high levels of need, such as those directly affected by decades of conflict.

[2] *The five Ps mental health model includes: Predisposing, Precipitating, Perpetuating Protective and Presentation factors*

References

- Dhammapala, R., & Ferdinando, M. (2017). *Piloting a peer support mechanism for counseling in Sri Lanka: Focusing on the State Sectors for Social Services, Women and Child Affairs.* Colombo: The Asia Foundation.
- Dhammapala, R., & Ferdinando, M. (2019). 'Seven chairs under a mango tree.' In *Family Therapy Supervision in Extraordinary Settings*, Charles, L. L. & Nelson, T. S. (Eds.) 42-52. Taylor and Francis. https://doi.org/10.4324/9781351063029-5
- Francis, F. T., & Van der Veer, G. (2011). Field report: Peer support supervision as a procedure for learning from practical experience in a mental health setting. *Intervention*, 9(2), 154-158. https://doi.org/10.1097/wtf.0b013e328348df2e
- Johnstone, L., & Dallos, R. (2006). *Formulation in psychology and psychotherapy: Making sense of people's problems.* Routledge.
- The Asia Foundation (2018). *Developing State Counselling Services in Sri Lanka. A comparative report on the 2013 and 2017 review studies conducted with counselors of the Ministry of Social Services and the Ministry of Women and Child Affairs.* Colombo: The Asia Foundation.

Number of counselors in North Western Province:

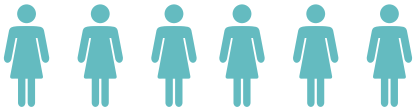
53

Number of counselors allocated to the 1st year of the Practice Supervision program:

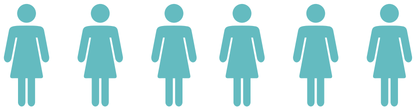
24

Group breakdown

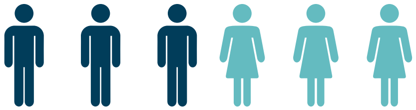
Group 01



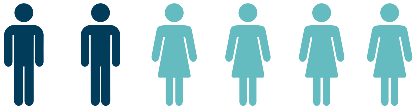
Group 02



Group 03



Group 04



Number of counselors in Eastern Province:

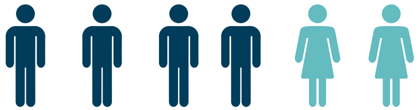
55

Number of counselors allocated to the 1st year of the Practice Supervision program:

26

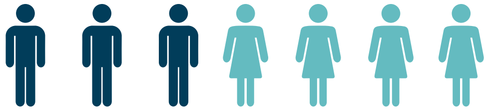
Group breakdown

Group 01

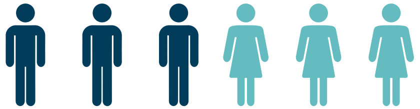


Group 02

Group 03



Group 04



Reflections of Group Supervision Facilitation

Niluka Wickremesinghe & Roshan Dhammapala

Introduction

As the bus set off from the Colombo Fort station and weaved its way through different towns to Kurunegala, I watched the early morning hustle and bustle, the many people getting in and out of the bus and pondered about the diversity of this small island. As I looked outside the window and watched the changing landscape, the country's social, cultural, ethnic and religious diversity and their various influences did not seem apparent. Yet, within a couple of hours, I would be listening to a group of counselors from the North Western Province narrate human problems that could differ demographically from my work in Colombo.

As a psychologist working in a non-government organization, my work has always been community based and focused on child protection and family mental health and wellbeing at grass root level. Nevertheless, I was located in the capital and not a government employee. I remained reflexive about these differences and how they would shape my rapport with the counselors.

Kurunegala is the most populous district in the North Western Province and spans a large geographical spread which includes both an urban hub as well as vast agricultural lands. It attracts many migrant workers from other parts of the country. It also sees many of its own residents employed overseas as migrant laborers, leaving behind their families who face many mental health and psychosocial issues. The largest number of military widows and a significant number of Ranaviru[3] families also live in this district.

The counselors assigned to the supervision group would be meeting with me at monthly intervals, as part of a new group supervision initiative that aimed to improve counselor wellbeing and skill development. The majority of the group members were recruited into the role of a counselor through the government's graduate recruitment scheme and assigned to a District or Divisional Secretariat (DS) Office. They are accountable to both their local government (DS) authority as well as their respective line Ministry. In addition to an university degree, the counselors have completed a 2 year Diploma in Counseling. They varied in their range of experiences, with some having been in the field for only 5 years, while others reported 15 years of experience. Yet, they all reported limited opportunities for regular practice supervision, reflective work or self-care.

A peer support supervision model which had been introduced to the counselors a few years ago through an initiative of The Asia Foundation received positive reviews for its success in recognizing the need for counselors to have time set aside to seek support and reflect on their work together. However, a mapping study by The Asia Foundation in 2018 revealed that 'almost half of the respondents continued to look for support on difficult cases outside of the peer review process. The persons they sought out for help, had specialist knowledge or experience in the field of counseling or mental health. This indicated that peer support, although a supportive space, did not regularly offer counselors the answers and direction they were looking for in relation to their client work. The need for technical guidance and supervision which counselors articulated in the Asia Foundation's earliest mapping studies of 2013 appeared to still remain somewhat unresolved.

The group supervision model aimed at enhancing a peer support mechanism. The addition of a practice supervisor to this process was in response to the counselors' expressed concern about the limits of the peer support group, specifically when they reached the limits of their collective knowledge. The new initiative comprised of groups of six from the two different ministries that met once a month with their

[3] *Military /Veteran*

practice supervisor for case discussions. Additionally, they would also have access to individual sessions with the practice supervisor, as the counselors reported personal issues that could not be discussed in the group. It was hoped that once established, the role of the external practice supervisor would phase out and someone within the group could be mentored to become facilitator.

Observations

The counselors have been engaged in peer supervision since 2014 and were aware of the purpose of reflective practice in therapeutic work. The peer supervision model followed 8 steps which included a presentation of the case, progress made and barriers encountered, acknowledging emotions of the client and counselor, appreciating positive actions by the counselor and finally offering suggestions by which the case could progress. At the end of the first few sessions, I noticed that the counselors engaged with their cases subjectively, driven by a sense of obligation to relieve clients of their difficult burdens by solving the problems for them, instead of identifying which problems the client needed guidance with, so that the counseling process could be navigated better. Although they had been practicing the 8 step model over the years, it was evident that the counselors placed most value on step 8. Their approach made sense to them in the face of working with individuals and families who were quite often severely disadvantaged and disempowered due to many factors such as low socio-economic capacity and education. Clients often sought support with the expectation of finding immediate relief rather than engaging with their battered sense of agency to work through problems. Counselors felt that their counseling had to be a tangible or directive helping model for these community members who, perceived counselors as individuals who had learned how to help people solve problems and thus are emotionally strong human beings. This placed pressure on the counselors to attempt to live up to such expectations, thereby designing solutions to the problems presented. Against this background, transitioning towards a more conceptually informed and grounded approach to counseling proved to be a challenge and one which they found rather lacking in impact and gratification.

Nevertheless, two valued objectives emerged in our group supervision:

1. *Establishing a safe, secure reflective space to share experiences and challenges with others in the same profession, and*
2. *Establishing a supportive learning environment within the group.*

Establishing safety and security

I observed how each small group evolved, improving their own group's dynamics, collective knowledge and skills. A key strength of collective work was about sharing experiences of working with similar clients and situations, and counselor dilemmas.

On the other hand, the barriers of group work were also about the group dynamics. For instance, age and seniority among counselors [4] were cultural obstacles in 'peer' based models of supervision, as such seniority made equal participation difficult. The opinion of senior counselors in the group was given greater weight or they were perceived to 'always know better'. Junior participants tended to contribute less or maintained a less-influential position. In cases of pre-existing animosity between colleagues, participation in the group was compromised and sometimes turned competitive. This situation could even interrupt the safe space of the group with critical comments, silence or disinterest in the session. In addition, the sharing of common experiences sometimes shifted focus away from the counselor who needed support, to the group's narration of similar dilemmas. When the case being discussed centered around a current social issue common to all of them, I observed that a group discussion free of a structured format was enabling; it allowed them to ventilate and express opinions about helping, which offered reassurance and enhanced cohesion among group members. This was evident especially in discussing cases of domestic violence and alcohol abuse where they could express their own opinions/experiences related to these topics. Such sharing created an almost cathartic atmosphere within the group, and guided them to think critically about the case presented.

[4] *Senior and junior positions were established by years of service.*

As one of the counselors said 'it feels good to freely talk about these issues. I wish we could go on for longer'.

Establishing a learning supportive space

Although the counselors engaging in the existing peer supervision model had requested for an external supervisor, this approach was not sustainable in terms of logistics and cost. Hence the objective of practice supervision was to develop the group's competencies to facilitate itself, while learning from each other's experiences. In addition, it is hoped that introducing a practice supervisor would infuse conceptual knowledge of counseling approaches with their work and facilitate reflective practice. Thus, my role as the practice supervisor required that I needed to be conceptually competent in counseling and also experienced with supervision and working at the grass root level. This was necessary so that I could support the groups to contextually understand the issues brought to supervision, especially the possible struggles the counselors might experience in their practice.

Given my position as an external resource person, I was cautious not to undermine or challenge them before I had established a mutually respectful relationship that would enable the counselors and I, to learn from each other. A productive outcome in supervision was very much dependent on my ability to build credibility and establish safety and security within the group, while being able to challenge them respectfully and gently. I did this by actively encouraging the silent ones to participate, by naming them and inviting them to share their opinions. It was in this sharing of our diverse perspectives that we might see what our blind spots obscured. I also encouraged counselors to share their experiences of how they had managed similar client situations or propose how they might manage a similar situation for this purpose. Individual sessions were used to discuss struggles and challenges they had difficulty discussing in the group setting as they were a mix of junior and senior counselors and their colleagues' perception of them mattered. There was perhaps a need to maintain these positions in order to feel competent in the workplace.

Reflective practice

Although the counselors were deeply concerned about working out solutions for their client's problems, there was some difficulty recognizing and acknowledging their own emotional responses to their clients' stories. Therefore, an integral part of the group's reflective work required them to identify the client's feelings and how these feelings in turn may have influenced or affected the counselors. The feelings which were most frequently identified were sorrow and anger. Perhaps it was also a cultural phenomenon where the local language did not provide colloquial words to describe the spectrum of emotions and their subtleties. Being a product of the same culture as that of their clients', which valued obedience and compliance, expected children not to cry or shout, and rarely taught them how to regulate or find constructive ways of regulating emotions, counselors often struggled to reflect on their own feelings and those of their clients, as well as how the clients' emotions may have impacted them.

At times, I sensed that reflective work could put the counselor in a vulnerable position, exposing what could be seen by the group as a 'weakness.' Thus, it was important for the group to recognize how to respond supportively by acknowledging and reflecting on how counselors were impacted by their clients' stories and in turn, how their feelings influenced their interventions and approach to work. I facilitated modelling respectful and constructive feedback which promoted accountability. When counselors failed to be mindful about each other's feelings, I used individual sessions to encourage personal reflection. Eventually, they need to grow, where each member needs to be mindful and enable each other to be respectful, supportive and reflective.

Culture and beliefs in counseling practice and helping

Culturally ingrained traditions and beliefs were observed to dominate the explanations and interpretations of social, psychological and inter-personal phenomena. Fear of the super natural, voodoo, the search for supernatural remedies, astrology, religious beliefs, ethnic stereotypes, cultural norms etc. tend to dominate over the application of counseling theory as a framework

to understand human problems. For example, below are some of the opinions expressed by the counselors.

> *'we must be careful in counseling alcoholics as their demons will come to live inside us',*
>
> *'it's the woman's fault as she is not satisfying her husband in bed',*
>
> *'it's a time of bad luck for her according to her horoscope so there isn't much we can do',*
>
> *'that's how people are from that ethnic group, they are all the same'.*

I observed that these beliefs made them overlook psychological theories and instead confine their interpretation of human phenomena to the local, the personal, the moral and the cultural. I attempted to help them by broadening their perspectives through offering a different opinion, sharing a different interpretation and introducing the value of critical thinking and diversity.

In the Sri Lankan context, the culture of 'helping' is such that when someone is in need, people take it upon themselves to help by way of sourcing a solution, perhaps by using a contact and even going out of their way to help that person. In addition, some counselors implied that their acts of 'helping' held religious significance. Their narratives include client's expressions of gratitude in the form of a blessing "*Godak pin*[5]". According to Buddhist philosophy, helping those less fortunate than oneself through acts of alms is believed to earn merit (*pin*). Merit which one gathers as a result of good deeds and kind acts bring favorable life situations and determine the quality of the next life, leading eventually to spiritual enlightenment. Both culture and religious beliefs influence the ethos of helping and may not always align with the boundaries prescribed for counselors and clients. To do less, when you have the capacity to do and give more is to be in a position of personal conflict for most counselors, who would prefer instead to go the extra mile, 'doing for' rather than enabling clients to 'do for themselves'. This may at times create a dependence on the helper whose intention may simply be kindness.

Modeling Group Facilitation: Barriers and Breakthroughs

As the practice supervisor's role would eventually phase out, the group needs to identify a few competent persons from within the group who would take the lead in facilitating reflective practice . However, in a social structure where hierarchy, age and authoritative leadership style are preferred, the establishment of a peer led group presented with its own limitations. For instance, I learned that a directive approach seemed to be more effective in promoting better participation and group work, while a more egalitarian approach did not; the latter yielded a low attendance and also somewhat inequitable participation. However, it also needs to be noted that despite the differences in their affiliations to different ministries, there was much appreciation and respect between them; anticipated barriers across demarcated service areas did not cause disagreement and a common professional identity appeared to exist. Such commonalities could help in the establishment and running of supportive supervision groups at local settings.

I discovered that it was important to allow opportunities for counselors to step up and facilitate the group. This meant I had to consciously take a back seat and allow them to sense the need for it, and it was encouraging to see some of them step up. In one such instance, the group had moved into a heated discussion on the topic of domestic violence. I allowed for it to unfold and take its course. As I began to feel the need for the discussion to be concluded, one of the counselors decided to take the initiative to do so. I was glad that I had held back. On another occasion when one of the young female counselors was discussing her struggle with the case of a young male client. A senior counselor pointed out that the issue seemed to be about a sexual problem which the young counselor was uncomfortable to explore and therefore circumvented.

[5] *May you gain much merit*

Conclusion

This article aimed to describe my experience of piloting group supervision sessions for a group of counselors in the North Western Province of Sri Lanka. The objective of group supervision was to assist counselors to develop a support mechanism that could be sustained in a low resourced setting and encouraged reflective practice while enriching their knowledge and skills.

In practice, it was evident that the counselors need an external supervisor and it is something that they too have requested. However, for years they have worked in this manner, going into villages, occasionally taking control of the situation with authority, and being generous problem solvers for those who need support. Thus, I cannot help but wonder as we progress, whether the guidance and support I provided with traditional counseling models can sometimes be challenging for them and whether it helps or hinders their spirit of helping. Having a supervisor posing questions to them, to revisit the way they work and perhaps alter some of their methods may at times have felt like an imposition on an established system. The counselors are perceived by the communities as 'helping' agents and they play their part very well. What I felt they actually required and appreciated most (at least by those who accessed it) was individual support. As counselors they felt they had to present to the world as strong and competent persons devoid of any vulnerabilities. Thus, they carried their burdens silently and rarely found someone with whom they could share their difficulties without the fear of judgment. A majority of them expressed great relief after their individual sessions and expressed that this was what they needed.

As we move forward, I continue to hope that we are able to slowly bring change to their thinking, not for lack of value in what they do, but rather that their role has such significance to effect change within their communities. If so, they can move from being 'helping' agents to 'change' agents. The hope is that these reflections about personal beliefs, attitudes and practices would encourage a helping approach which was not led by subjective feelings that eventually depleted and exhausted them, but one which is conceptually grounded.

References

- Johnstone, L. & Dallos, R. (2006). *Formulation in psychology and psychotherapy: Making sense of people's problems.* Routledge.
- Kuyken, W. & Dudley, R. (2006). Formulation in cognitive-behavioural therapy: 'There is nothing either good or bad, but thinking makes it so'. In Johnstone, L. & Dallos, R. (Eds.), *Formulation in psychology and psychotherapy: Making sense of people's problems* (pp. 17-46). Routledge.
- Siriwardhana, C., Wickramage, K., Siribaddana, S., Vidanapathirana, P., Jayasekara, B., Weerawarna, S., Pannala, G., Adikari, A., Jayaweera, K., Pieris, S. & Sumathipala, A. (2015). Common mental disorders among adult members of 'left-behind' international migrant worker families in Sri Lanka. *BMC Public Health, 15*(1). https://doi.org/10.1186/s12889-015-1632-6
- The Asia Foundation (2018). *Developing State Counselling Services in Sri Lanka. A comparative report on the 2013 and 2017 review studies conducted with counselors of the Ministry of Social Services and the Ministry of Women and Child Affairs.* Colombo: The Asia Foundation.

In the next section, four counsellors who are a part of the pilot supervision program share their stories and perspectives in article abstracts that are still in the process of development.

Two of the counsellors share their personal views about their work and how they perceive the sources of human problems among people in their predominantly Sinhalese communities in the Northwestern Province within which they live and work. The problems, they suggest, are characteristic of a changing society that is driven towards industrialised operations, success and competition. This is achieved by sacrificing more desirable collaborative qualities of less industrialized, agricultural communities that they leave behind.

They also write about what they believe are qualities and competencies they must inculcate in themselves in order hold credibility in the eyes of their community in order to occupy the role of their counsellor. This portrayal of what they each believe a counsellor should be or should strive to become is a combination of workplace expectations, community and social judgements along with a genuine need for endorsement.

Two of the counsellors living and working in the Eastern Province discuss their experiences as counsellors in their particular locality. They discuss the various challenges they encounter in their professional capacity as they navigate their interactions with the clients as well as their administrative supervisors. They also describe various forms of supervision they have experienced and learned from over the years.

Their narratives reveal that these competencies are a combination of social and communication skills, scientific method, moral integrity, resilience and the ability to somehow rise above the same social conditions which impact their fellow community members. However, what is perhaps left unsaid, is that unlike their community members, they rarely have an outlet to share their human limitations and vulnerabilities, which they too may encounter and from which they too, are not immune. Because to do so is to risk the loss of credibility of one who has capability to guide others through their problems.

Roshan Dhammapala

The Role of a Counselor

Chamila Weerasinghe

People today aspire to indulge in happiness and freedom throughout every waking hour of their life. However, this is not practical due to various daily social problems they are compelled to face, and this has resulted in rising incidence rates of psychological distress as well as non-communicable diseases worldwide. Connections among people suffer due to these various psychological, physical and conflicting social conditions and have resulted in selfishness, hatred, and unhealthy competition among people while suppressing nurturing human qualities such as equality, justice, being sensitive and listening to one another, and accepting others. These burdens along with the lack of healthy coping mechanisms to adapt to them are adding to the psychological burden experienced by mankind at present.

When providing their services in a situation like this, counselors who engage in providing psychological support to the many clients whom they meet daily, have understood the importance of their role and the necessity of supporting their clients to build their capacity to identify the protective factors and resources they already have, as well as to clearly identify their own constant thoughts, emotions, and behaviours. Identifying these could act towards experiencing the freedom, comfort and the success they've always wanted and it can also be hoped that this in turn would help the physical, psychological, social, and spiritual wellbeing of the clients themselves as well as the betterment of the society they live in.

In order for this to happen, the counselor needs to be competent with necessary subject knowledge, proper understanding about it and possess other related talents. The most important thing that is needed, could be pointed out as the systematic exploration of the content described by the client and identifying and eliciting the protective factors the clients show while making them aware of it. The counselor can use the scientific and systematic knowledge he/she has obtained as well as their artistic and creative talents in doing so. The counsellor who is able to work with skill and less confusion due to the combination of the above mentioned things is then competent enough to provide his/her clients with the necessary assistance they need.

Another important aspect in the role and work of a counselor is to provide the basic needs a client might require during a counseling session. These include the safety and security of the client, as well as water to drink and bathroom facilities in case they need it and conducting the session in a peaceful and calming environment. The counseling process is a scientific process and providing the physical factors required for it is a part of the work of a counselor. Moreover, conducting sessions in a way that does not harm the dignity of the client and conducting them in a respectful manner is also a part of the work of a counselor. The opportunity to work in an environment which will enable the counselor to provide the client with such facilities will be invaluable to a counselor.

The commercialistion of counseling services, and the inaccurate teachings and trainings clients might sometimes receive, could act as negative impacts which the service might have to endure. However, counselors being self-aware and updated with accurate information and teachings will be extremely beneficial for the betterment of every counselor as well as for the entire counseling service. Acting with self-awareness will help the counselors identify the areas of improvement they require as well as an understanding of their own talents while being updated on the latest and accurate information and knowledge. This will help the counselor in addressing the variety of issues their clients bring to them from time to time.

Finally, it should be pointed out that assisting the client in developing skills to better face the challenging situations they are in and equipping them with tools to achieve their desired future goals can be understood as the most prominent assistance a counselor can give a client. It should be understood that a counselor will never advise a client on how to face their problems and that counseling sessions are not mere conversations between two parties.

Summary and translation by Omella Outschoorn

The Role of a Counselor

N. T. Kumari Weerasuriya

As counselors, the most frequent thing we get to hear from our clients is that they do not have the support from anyone around them in getting their issues solved and that no one around them really understands that they are struggling with difficulties. When working with clients, including those who express such views, the role of the counselor revolves around assisting these clients in solving their problems by using systematic and scientific counseling approaches.

When considering the role of a counselor, it is important that he/she builds a good professional connection/rapport with the client by using techniques such as active listening and using clear and simple terms as well as through showing respect and valuing equality. Moreover, when engaging in discussions with clients it is important that the counselors use a proper tone and ways of speaking that are appropriate for the client; e.g. when conducting sessions with children. Updated subject knowledge, and working with a clear mind are other factors that will help the counselor in continuing with his/her role in a successful manner and will play a key role when it comes to providing services to individual clients as well as when conducting successful community awareness programs. Accurate subject knowledge, and the ability to elicit the strengths of each client by using proper knowledge as well as by making them aware of their strengths, play a key role when it comes to conducting the role of a counselor appropriately. The most important outcome of this would be the clients being able to actively use these strengths in paving a clear path towards achieving their desired goals. Counseling is a scientific process and it is the responsibility of a counselor to engage in theoretical and practical explorations of it. All these facts combined together with humanitarian qualities shown by the counselor will reassure the effectiveness and accuracy of the counseling process and accurately and effectively conducted sessions will be beneficial for all parties engaged; i.e. for the client as well as for the counselor.

Summary and translation by Omella Outschoorn

Types of Supervision available for Counselors

Abdeen Subaideen

As a counselor I have encountered many clients who were affected and victimized by both natural and manmade disasters during my 7-year career in service.

Prior to being offered Practice Supervision, the following supervision systems helped us work through such challenging situations.

Administrative Supervision

Administrative Supervision is a powerful and essential mechanism widely practiced for all the activities including governance. The activities of counseling divisions are conducted under the direction of a government administrative service officer and under the purview of the secretary to the Ministry of Social Welfare. Two National Coordinators who are conversant in both Tamil and Sinhala languages have been appointed to carry out activities related to national integration, linkage and supervision. Separate staff members have been appointed to supervise special projects.

In addition, District Counseling Coordinators are appointed in District Secretariats to carry out the duties and requests made by the Counseling Director of the ministry. They execute their tasks directly and through counselors who serve in the Divisional Secretariat levels as well. The District Counseling Coordinators come under the purview and supervision of District Secretaries. Their supervision mainly focuses on administrative and financial aspects.

During this process, our activities and behaviors are supervised by the Divisional Secretary and an annual Performance Assessment Report is sent to the Counseling Director by respective Divisional Secretaries. This mechanism serves as a motivational factor to discharge our duties with transparency and accountability.

Peer Support and Supervision

This supervisory mechanism comes under the category of technical supervision. This supervisory mechanism is particularly helpful when we encounter a challenging client. The mechanism allows the counselors to share knowledge and experiences through a standardized 8-step process in a way that will benefit the client greatly. We were able to hone our skills through trainings organized directly by the Counseling Division of the ministry, National Institute of Social Development and through the sponsorship of The Asia Foundation.

Importance of Practice Supervision

The Practice Supervision is the latest process put in place to provide training and oversight to counselors. Under the guidance of an appointed practice supervisor, this process allows the counseling officers to see the problems of a challenging client in many different perspectives and to apply relevant policies.

Building a professional relationship with the practice supervisor enables us to discuss expert experiences and to develop a professional identity. Hence, this kind of supervision provides avenues for our capacity development and performance development. As a result of this type of supervision we will be able to provide quality counseling services to clients.

Summary and translation by Kaushi Jayawardena & S. D. M. Irham

Experiences and Challenges faced by a Counselor

A. A. Dheen Mohammed

A counselor's challenges rest not merely in understanding and working with human emotions but also with having to tackle the circumstances surrounding their clients and themselves. These challenges can be understood in terms of challenges faced in their working conditions, challenges faced due to client circumstances and challenges faced due to the education and training background of the counselor.

Circumstances Surrounding the Clients

Engaging clients in a continuous process of growth can be challenging. While counseling is a process that often takes more than one single session, clients often have unrealistic expectations of finding solutions within one session and will not attend continuous follow-up sessions. Various exercises entrusted to the client to be done after the session might remain incomplete and they often will find it difficult to bring their spouse in for family counseling sessions.

One of the key tasks entrusted to a counselor is to conduct awareness programs. Although creating awareness about an issue might sound simple, the impact of the program can vary widely depending on the gender, age, personal beliefs of the target audience, and pose many challenges to the counselor who plans out the program. It is often difficult to form suitable target groups and keep them engaged until the end of the program. For instance, many awareness programs designed for males dealing with issues such as substance abuse will be attended by females.

Challenges Faced in the Work Environment

In addition to the challenges faced because of the various circumstances surrounding clients, there are also many challenges a counselor has to face in his/her work environment. For example, in many localities the counselor does not have access to a separate room where the sessions can be conducted in a way that makes the client feel safe and comfortable and, in a manner that confidentiality can be maintained. The counselors also have no process for being sufficiently compensated or reimbursed for work-related travel they need to do. Having to prepare separate documents for each client also increases the workload of the counselors exponentially.

Incentives are a necessary aspect of any job that helps maintain employee motivation and interest. However, the counselors do not receive regular job promotions which results in them feeling that they do not get proper professional recognition.

In some cases, other officers working in the district offices who might have received a basic training on counseling but not a continuous and systematic training would handle clients improperly and the burden of rectifying these issues would eventually fall on the counseling officers.

Circumstances Surrounding the Counsellor

The educational and professional training counselors need in order to provide counseling to a diverse population can sometimes be inadequate. The counselors sometimes struggle to provide services to certain client categories as they have not received training to work with specific categories of clients such as the elderly or the children. As non-psychology degree holders are not allowed to pursue postgraduate studies in counseling in the field in Sri Lanka, there are some counselors who have to learn on the job. Counselors who only have a diploma in counseling are also unable to handle counselors efficiently.

Some counselors find it difficult to work with clients who have been prescribed psychiatric medicine and clients who request specific services such as counseling on sexual and spiritual matters, particularly where the counselors have no existing referral pathways to direct the clients to.

Writing reports for the police, the courts and other government institutions is another task in which counselors lack training and expertise.

Practice Supervision

Receiving practice supervision while working in such a challenging environment is extremely helpful. It gives the counselors an opportunity to receive constructive feedback, experience and guidance from experienced supervisors. Additionally, having an individual to discuss personal problems the counselors might be having also provides an avenue for catharsis for the counselors.

Summary and translation by
Kaushi Jayawardena & S. D. M. Irham

රජයේ උපදේශන නිලධාරීන් සඳහා
Practice Supervision නියමු වැඩසටහන

ශ්‍රී ලංකාවේ නියමු ස්ථාන දෙකෙහි
ලද අත්දැකීම් සහ ආවර්ජනයන්

ශ්‍රී ලංකාව තුළ Practice Supervision සඳහා කණ්ඩායම් සැසි පැවැත්වීම

ගමීලා සමරසිංහ සහ මිහිරි ප්‍රදීනාන්දු

හැඳින්වීම

2005 - 2015 කාලසීමාවට අදාළ මානසික සෞඛ්‍ය ප්‍රතිපත්තියේ නිර්දේශයන්ට අනුව, 2005 වසරේදී කාන්තා සවිබල ගැන්වීමේ හා සමාජ සුභසාධන අමාත්‍යාංශයට සහකාර මනෝ උපදේශක තනතුරක් හඳුන්වා දෙන ලදි. කාලයත් සමග අමාත්‍යාංශයේ විෂය හා ආයෝජන ක්ෂේත්‍රයන්හි නිරන්තර වෙනස්වීම් සිදු වූ අතර, මේ අතුරින් වැදගත් වෙනසක් වනුයේ මෙම අමාත්‍යාංශය "සමාජ සේවා" සහ "කාන්තා හා ළමා කටයුතු" ලෙස කොටස් දෙකකට බෙදීමයි. කොට්ඨාස හෝ දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාල පදනම් කර ගනිමින් දිවයින පුරා හාරසියයකට අධික නිලධාරී මණ්ඩලයකින් සැදුම් ලත් උපදේශන කාර්ය මණ්ඩලයක් මෙම නව අමාත්‍යාංශ දෙක සතු වේ.

2019 වසරේදී කාන්තා හා ළමා කටයුතු අමාත්‍යාංශයට හා සමාජ සේවා අමාත්‍යාංශයට අනුයුක්ත මනෝ උපදේශකවරුන් වෙත "Practice Supervision" නියමු ආකෘතියක් හඳුන්වා දෙන ලදි. මනෝ උපදේශකවරුන් සඳහා දැනට පවතින සමපදස්ථ අධීක්ෂණ යාන්ත්‍රණයන් (Peer Support Mechanisms) මත ගොඩනැගීම අරමුණු කරගත් මෙම නියමු ව්‍යාපෘතිය ආසියා පදනම මගින් දියත් කරන ලද අනුරූපීතා අධ්‍යයනයන්හි (TAF, 2018) ප්‍රමුඛත්වයෙන් දියත් කරන ලද්දකි. මෙම නියමු ව්‍යාපෘතිය දියත් කිරීම සඳහා වයඹ පළාතේ සහ නැගෙනහිර පළාතේ ප්‍රදේශ දෙකක් තෝරාගන්නා ලදි. මෙම ලිපියෙහි සාකච්ඡා කෙරෙන පරිදි, එක් එක් පුද්ගලයා සමග පවත්වන ලද සායනික සැසිවල සිට කණ්ඩායම් ව්‍යායාමයක් දක්වා, මෙම නියමු Practice Supervision ආකෘතිය එහි ආරම්භක සංකල්පීකරණයේ සිට සැලකිය යුතු ලෙස විකාශනය වී ඇත.

අනුරූපීතා අධ්‍යයනයන් (Mapping Studies)

ආසියා පදනම විසින් තම පළමු අනුරූපීතා අධ්‍යයනය 2013 වසරේ දී සිදු කරන ලදි. එමගින් ඉහත අමාත්‍යාංශ දෙකෙහි මනෝ උපදේශකවරුන් රට තුළ විවිධ ප්‍රදේශවල ස්ථානගතව ඇති ආකාරය සහ ඔවුන්ගේ උපදේශන සේවා සඳහා මෙන්ම පුහුණු අවශ්‍යතා සඳහා යොමු කෙරෙන සිද්ධි පිළිබඳවද ගවේශනයක් සිදු කෙරෙන ලදි. මීට අමතරව, මෙම අනුරූපීතා අධ්‍යයනය මගින් හඳුනාගන්නා ලද පරිදි සේවාලාභීන් විසින් මනෝ උපදේශනය සඳහා ඉදිරිපත් කරන ලද ගැටළු අතරින් සුලභ වූයේ විවාහ සහ පවුල් ප්‍රශ්න මෙන්ම දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනය හා සම්බන්ධ කාරණා විය.

2013 දී සිදු කරන ලද මෙම අනුරූපීත අධ්‍යයනයේ ප්‍රධානතම නිර්දේශයක් වූයේ, ඵලදායී සහ සැමට ප්‍රවේශ විය හැකි Practice Supervision ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වා දීමයි. එක් එක් පුද්ගලයා iu.Practice Supervision සැසි පැවැත්වීම සඳහා ශ්‍රී ලංකාව සතුව ප්‍රමාණවත් යටිතල පහසුකම් නොතිබූ හෙයින්, පියවර 8කින් යුත් සමපදස්ථ මනෝ උපදේශකවරුන් විසින් මෙහෙයවනු ලබන අධීක්ෂණ ආකෘතියක් (Francis and van der Veer, 2011) ඔවුන් වෙත හඳුන්වා දෙන ලදි. මෙම සමපදස්ථ අධීක්ෂණ (Peer Support Model) 2015 වසරේ දී හඳුන්වා දෙන ලද අතර එම වසරේම නිකුත් කරන ලද රජයේ චක්‍රලේඛයක් මගින් අමාත්‍යාංශ දෙක විසින් පත් කරන ලද සියලුම මනෝ උපදේශකවරුන් සඳහා එය අනිවාර්ය කර ඇත (Dhammapala and Ferdinando, 2017). එතෙක් සිදු කරන ලද ක්‍රියාකාරකම්වල ප්‍රගතිය සමාලෝචනය කිරීමේ සහ මනෝ උපදේශකයන් සතුව තවමත් පවතින ගැටළු හඳුනා ගැනීමේ අරමුණින් යුතුව 2017 වසරේදී දෙවන අනුරූපීතා අධ්‍යයනය සිදු කරන ලදි. මෙම සමාලෝචනය තුළින් 2015 දී හඳුන්වා දෙන ලද සමපදස්ථ සහයක ආකෘතිය සඳහා විශේෂඥ අධීක්ෂණය (Expert Supervision) එකතු කිරීමේ අවශ්‍යතාවය අවධාරණය කෙරිණි. කෙසේ වුවද, "සංක්‍රාන්ති යුක්තිය ශක්තිමත් කිරීමේ ක්‍රියාවලිය ආශ්‍රිත මානසික සෞඛ්‍ය සහ මනෝසමාජීය සේවාවන් වැඩි දියුණු කිරීමේ වැඩසටහන" *Improving Mental Health and Psychosocial Support Services Associated with Consolidating Transitional Justice or IMPACT)* ව්‍යාපෘතියට මගපෙන්වීම සහ එය ක්‍රියාත්මක කරවීම සඳහා පත්කරන ලද තාක්ෂණික කමිටුවේ අදහස පරිදි මෙම ප්‍රාරම්භක නියමු වැඩසටහන තුළින් දැනට ක්‍රියාත්මක වෙමින් පවතින තුල්‍ය සහයක ආකෘතීන්ට කිසිදු හානියක් සිදු නොවිය යුතු බව ප්‍රකාශ කරන ලද අතර මෙම නිර්දේශය අනුව යමින්, දැනට පවතින ක්‍රියාවලීන්ට හානිදායක නොවන පරිදි Practice Supervision සඳහා තිරසාර කණ්ඩායම් ආකෘතියක් ඉදිරිපත් කරන ලදි. තවද, Practice Supervision සඳහා නියමු ප්‍රදේශ දෙකක් තෝරා ගන්නා ලදි. මින් එකක් කලින්

යුධමය තත්ත්වයක් පැවති ප්‍රදේශයක් වූ අතර අනෙක වැඩි වශයෙන් හමුදා පවුල් ජීවත්වන ප්‍රදේශයක් විය.

Practice Supervision ක්‍රියාවලිය තනි පුද්ගල සැසි සහ කණ්ඩායම් සැසි ලෙස වූ දෙආකාර ප්‍රවේශයක් වශයෙන්

Practice Supervision හි පළමු චක්‍රයට සහභාගී වීම සඳහා ප්‍රදේශ දෙකෙන් මනෝ උපදේශකවරුන් 25 දෙනෙකු පමණ තෝරා ගන්නා ලදි. මෙම මනෝ උපදේශකවරුන් සාමාජිකයින් 6 දෙනෙකුගෙන් යුතු කුඩා කණ්ඩායම්වලට කාණ්ඩ කරන ලදි; මේ අනුව, සෑම නියමු ප්‍රදේශයක ම බාහිර Practice supervisor වරයෙකු විසින් පහසුම්කරණය කරන ලද මාස 12කින් යුත් චක්‍රයක් පුරාවට දිවෙන කණ්ඩායම් 4ක් බැගින් පැවතිණි. මෙම Practice Supervision සැසි මගින් අධීක්ෂණ (Supervision) ක්‍රියාවලිය තුළ ආරක්ෂාව සහ සුරක්ෂිතභාවය තහවුරු කිරීම, තම භූමිකාව හඳුනා ගැනීම, මනෝ උපදේශකවරයෙකුගේ විෂය පථය සහ සීමාවන් අවබෝධ කරගැනීම, මනෝ සමාජයීය ප්‍රවේශයක් ලබා ගැනීම සඳහා සහ ප්‍රතිවර්තනය සඳහා මෙන්ම කාලීන ගැටළු ඇමතීම සඳහා මනෝ උපදේශකවරයා යොමු කිරීම වැනි අංග කෙරෙහි මූලිකත්වය ලබා දීම සිදු කෙරිණි. මෙම Practice Supervision ආකෘතිය විසින් දැනටමත් ක්‍රියාවේ පවතින සමපදස්ථ ආධාරක ආකෘතියෙහි ආභාෂයද ලබා ගෙන ඇති අතර ඊට අමතරව ස්ථාපිත සංකල්පීය රාමුවක් තුළ යම් සිද්ධියක් පිළිබඳව. වේශනයේ යෙදීම, ඉගැන්වීම සහ උපදේශනය සැපයීම මෙන්ම ප්‍රතිවර්තන ප්‍රශ්න ඇසීම සහ මනෝ උපදේශන සේවාවේ විෂයපථය සහ භූමිකාව පිළිබඳව ගැඹුරු සාකච්ඡාවන්හි නියැළීම වැනි දේ සඳහා ඉඩ සැලසීමට කණ්ඩායම තුළ Practice supervisor වරයෙකුගේ තනතුර ස්ථාපිත කිරීම වැනි කාරණා ඊට අභිනවයෙන් එකතු කරන ලදි.

කණ්ඩායම් ප්‍රවේශයක් ලබා ගැනීමට අමතරව, සෑම මනෝ උපදේශකවරයෙකුටම තනි තනිව Practice Supervisor වරයා මුණ ගැසීමට අවස්ථාව ලබා දෙන ලදි. මෙම තනි පුද්ගල සැසි භාවිත කරන ලද්දේ සමහර මනෝ උපදේශකවරුන් විසින් පමණක් වන අතර මෙයින් වටහා ගත හැකි වූයේ අධීක්ෂණ අවශ්‍යතා සහ අපේක්ෂාවන්වල පැවතිය හැකි විවිධත්වයයි. සමහර මනෝ උපදේශකවරුන් විසින් මෙම සැසි තමාට අවශ්‍ය චිත්තවේගීය සහාය ලබා ගැනීමට සහ තමාට හමු වූ අභියෝගාත්මක සේවාලාභීන් පිළිබඳව සාකච්ඡා කිරීම සඳහාද යොදා ගන්නා ලදි.

Practice Supervision ක්‍රියාවලිය

Practice Supervision සැසි සාමාන්‍යයෙන් පියවර 8කින් යුත් ආකෘතියක් අනුගමනය කරයි. එම පියවර 8 මෙසේ සාරාංශ කල හැකිය

1. *එක් වෘත්තිකයෙක් කණ්ඩායමේ අන් අයට ගැටළුවක් ඉදිරිපත් කරයි. Practice Supervisor විසින් සටහන් තැබීම සිදු කරයි. කණ්ඩායම සවන් යොමු කරයි. Practice Supervisor විසින් "කණ්ඩායමේ අන් අයට ඔබට උදව් කළ හැක්කේ කෙසේද?" යන්න පිළිබඳව වෘත්තිකයාගෙන් විමසයි.*
2. *කරුණු අවබෝධ කර ගැනීම සහ ගැටළුව පිළිබඳව තම අවබෝධය වැඩිදියුණු කරගැනීම සඳහා කණ්ඩායමේ අන් සාමාජිකයින් මෙම වෘත්තීකයාගෙන් ඊට අදාළ ප්‍රශ්න ඇසීම සිදු කරනු ලබයි.*
3. *5P ආකෘතිය (සේවාලාභියා විසින් ඉදිරිපත් කරන ගැටළු, එය ඇති කිරීමට හේතු වූ කරුණු, සේවාලාභියාව ප්‍රශ්නකාරී තත්වය වෙතම යොමු කරවන කරුණු, එය පවත්වා ගෙන යාමට තුඩු දෙන කරුණු, ඉන් ආරක්ෂා වීමට සේවාලාභියා සතුව ඇති ශක්‍යතාවන්) සිත්හි තබා ගෙන කණ්ඩායම විසින් ප්‍රශ්න ඇසීම සිදු කළ යුතු වේ.*
4. *ඉදිරියට යාම සඳහා පවතින සුදුසු මාර්ග පිළිබඳව කණ්ඩායම විසින් තම තමන් අතරේද වෘත්තීකයා සමගද සාකච්ඡා කරයි.*
5. *ඉදිරිපත් වී ඇති ගැටළුව සංකල්පමය ලෙස අනුරූපනය කිරීම සහ ක්‍රමවත්ව දැක්වීම.*
6. *කණ්ඩායම විසින් පළ කරන ලද අදහස් පිළිබඳව Practice Supervisor සහ වෘත්තීකයා තම තමන් අතරේ සාකච්ඡා කිරීම සිදු කරයි. Practice Supervisor විසින් ගැටළුව හැසිරවීම සඳහා ප්‍රයෝජනවත් සිතුවිලි, අදහස්, සහ කණ්ඩායමෙන් ඇසීමට ඇති ගැටළු පිළිබඳව වෘත්තිකයාගෙන් විමසයි.*
7. *අවශ්‍ය නම් ගැටළුව පිළිබඳව දීර්ඝ ලෙස විස්තර කිරීමට Practice supervisor ට හැකි අතර දෙවන සහ තෙවන පියවර් නැවත අනුගමනය කිරීම මෙහිදී සිදු කළ හැක.*
8. *Practice supervisor විසින් ඉස්මතු වූ තේමාවන් පිළිබඳව අදහස් දැක්වීම සහ අමතර ප්‍රතිවර්තනයන් සැපයීම.*

සටහන 1.1.
Practice Supervision ක්‍රියාවලිය

සිද්ධි අධ්‍යයනය

ශ්‍රියන්ති[6] නියමු ව්‍යාපෘතිය සඳහා සම්බන්ධ වූ මනෝ උපදේශකවරියක වන අතර, මනෝ උපදේශකවරුන් 6 දෙනෙකුගෙන් සමන්විත කණ්ඩායමක සාමාජිකාවකි. පසුගිය මාස 7 පුරාවටම සෑම අඟහරුවාදා දිනකම උදෑසන ඇයගේ කණ්ඩායමේ සාමාජිකයන් Practice Supervision සඳහා රැස් වේ. මීළඟ සැසිය පැවැත්වෙන තෙක් ඇය ඉතා උනන්දුවෙන් බලාසිටින්නීය. ඊට හේතුව නම් ඇයට මේ වන විට කටයුතු කරමින් සිටින සිද්ධියක් සම්බන්ධව ඇයට Practice supervisor වරයාගෙන් සහ තම සහෝදර මනෝ උපදේශකවරුන්ගෙන් අදහස් ලබා ගැනීමට අවශ්‍ය නිසාවෙනි.

ඇය ඉදිරිපත් කල සිද්දිය තම පන්ති කාමරය තුළ කලහකාරී සහ ප්‍රචණ්ඩ හැසිරීම් ප්‍රදර්ශනය කරන අවුරුදු 5ක් වයසැති පිරිමි දරුවෙකු සම්බන්ධ සිද්ධියකි. දෙමාපියන් තරයේ කියා සිටින පරිදි මෙම දරුවා කිසිදු ප්‍රචණ්ඩකාරී හැසිරීමකට නිවසේදී නිරාවරණය වී නොමැති අතර බාහිරින් මෙම හැසිරීම් ඉගෙන ගෙන ඇත. දෙමාපියන් විසින් මෙම හැසිරීම නවත්වන බවට දරුවාගෙන් පොරොන්දු ලබා ගෙන ඇති අතර, ඔහු මෙම පොරොන්දුව කඩන සෑම විටකදීම දෙමව්පියෝ දරුවාට පහර දී තරවටු කිරීම සිදු කරති. මනෝ උපදේශකවරයා දරුවා සමග කතා බහ කර නැති අතර වෛද්‍යවරයෙකු වෙත ඔහුව යොමු කර තිබේ.

[6] මනඃකල්පිත නමකි.

ඇය මෙම සිද්දිය පැහැදිලි කරන අතර Practice Supervisor යම් දේවල් නිරීක්ෂණය කරයි. *ගැටළුව ඉදිරිපත් කළ මනෝ උපදේශකවරයාට හෝ අනෙක් සාමාජික උපදේශකවරුන්ට මෙම ගැටළුව ඇති කිරීමට සමත් වූ හෝ එහි පැවැත්මට තුඩු දෙන සාධකවලට එය බෙදා වෙන් කර ගැනීම අපහසු විය; ඒ වෙනුවට ඔවුන් එය විසඳීමට උත්සාහ කරන්නේ සමස්ථයක් ලෙස එක් විසඳුමක් පමණක් අවශ්‍ය ගැටළුවක් සේ සලකමිනි. මනෝ උපදේශකවරයා විසින් බාහිර පාලන ක්‍රම (උදා. නව පාසලේ විදුහල්පති සහ ගුරුවරුන්) ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් දරුවාගේ හැසිරීම කළමනාකරණය කිරීමට උත්සාහ කරන අතර ඇගේ අදහස මෙම හැසිරීම නවතාලීමට එය සමත් වනු ඇති බවයි. කෙසේ වුව ද, එසේ කිරීමේ දී, මෙම අවස්ථාවට අනුගත වීම සහ මේ පිළිබඳව නිසි අවබෝධයක් ලබා ගැනීම සඳහා මෙම පවුල තුළ තිබෙන අවශ්‍යතාවන් හඳුනා ගැනීමට සහ ඒවා ඇමතීමට මනෝ උපදේශකවරයා අසමත් වේ.*

එම නිසා *ගැටළු විශ්ලේෂණය සඳහා අවශ්‍ය විවිධ සාධක සිතියම් ගත කිරීමට Practice Supervisor විසින් කණ්ඩායමට මග පෙන්වනු ලබයි. ඔබගේ සේවාලාභියා කවුද? ඔබගේ සේවාලාභියා විසින් ඔබ වෙත ගෙනෙන ප්‍රධාන ගැටළු මොනවා ද? දරුවා මෙම තත්ත්වයට පත්* වන්නට ඇත්තේ කෙසේ ද? මේ සියල්ල හමුවේ දරුවාට කුමක් දැනෙන්නේ ද? සේවාලාභියාට චිත්තවේගීය ලෙස සහය සැපයිය හැක්කේ කෙසේ ද? මෙම සිද්ධිය හා සම්බන්ධ වන වෙනත් අය කවුරුන් ද? මෙම සිද්ධිය සඳහා සම්බන්ධ කර ගත යුතු පුද්ගලයින් කවුරුන් ද? ඔහුගේ සමාජ ජාලා භාවිත කරා අපට ඔහුට උදව් කළ හැක්කේ කෙසේ ද?

සටහන 1.2

Practice Supervision සඳහා දැනට පවතින ආකෘතිය

කණ්ඩායම් පදනම් කරගත් Practice Supervision ආකෘතියක් යනු දිවයින පුරාම සිදු කරන ලද අනුරූපීතා අධ්‍යයනයන්වල දී විශේෂඥ අධීක්ෂණයක් ඉල්ලා සිටින විට මනෝ උපදේශකවරුන් අපේක්ෂා කළ ආකාරයේ අධීක්ෂණයක් සිදු නොවන්නට ඇත. සමහර විට ඔවුන්ගේ අපේක්ෂාව වූයේ, එක් එක් පුද්ගලයා සමග තනි තනිව සිදු කරන සැසි පැවැත්වීම වන්නට පුළුවන. සංවර්ධන සැලසුම් සහ අයවැය ප්‍රතිපාදන සැලසුම් කිරීම මෙන්ම සේවාලාභීන්ගේ ඉල්ලීම් සහ මනෝ උපදේශකවරුන්ගේ පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීම සඳහාද මහා පරිමාණයේ අනුරූපීතා අධ්‍යයනයන් අවශ්‍ය වුවද මෙවන් අධ්‍යයනයන් තුළින් ප්‍රාදේශීය අවශ්‍යතාවල සූක්ෂ්මතා හඳුනාගැනීම හෝ එක් එක් ප්‍රදේශයන් හි සිටින සියලුම මනෝ උපදේශකවරුන්ගේ අවශ්‍යතා පිළිබිඹු කරවීම අපහසු විය හැක. නිදසුනක් ලෙස, "බාහිර අධීක්ෂකවරයෙකු" (External Supervisor) විසින් සිදු කරනු ලබන පුහුණු සැසිවලදී තම දිස්ත්‍රික්කයේ සහ තම ආයතන තුළ දැනටමත් පවතින නිල නොවූවද එහෙත් විශ්වසනීයත්වයෙන් යුතු යාන්ත්‍රණයන්ට ඉන් බලපෑමක් එල්ල විය හැකි බව මනෝ උපදේශකවරුන්ට වැටහිය හැක. සේවා කාලය මත පදනම්ව "ජ්‍යෙෂ්ඨ" සහ "කනිෂ්ඨ" මනෝ උපදේශකවරුන් ලෙස නිල නොලත් ක්‍රමවේදයන් අනුව ක්‍රියා කිරීම වැනි දේ මෙවන් යාන්ත්‍රණයන් සඳහා අයත් වේ. තවත් සමහර අය මුළු ක්‍රියාවලිය පිළිබඳවම තෘප්තිමත්භාවයෙන් පසු විය හැකි අතර ඔවුන් තම සේවාලාභීන් පිළිබඳව ඇති අභියෝගාත්මක ගැටළු පිළිබඳව Practice Supervisor වරයාගෙන් බලාපොරොත්තු වන්නේ "අවවාද සහ උපදෙස්" පමණක් විය හැක. එසේම, තවත් සමහරෙකුට තම සේවාලාභීන් පිළිබඳව පවතින ගැටළු කළමනාකරණය කර ගැනීමට සහය අවශ්‍ය නොවූවද තමන් සඳහා තනි පුද්ගල මනෝ උපදේශන සැසි ඔවුන් බලාපොරොත්තු වනවා විය හැක. මේවා පෞද්ගලික දෘෂ්ටිකෝණයන්ගෙන් ඔබ්බට ගොස්, දැනුමෙන් හා තොරතුරු තුළින් ක්‍රියාත්මකවන් සහ මනෝ උපදේශකවරුන් සම්බන්ධවන පද්ධතියක් ගොඩනැගීම සහ ඒ පිළිබඳව සාකච්ඡා

කිරීම සඳහා අවශ්‍ය වන ඉදිරි දර්ශන වේ. විවිධ තීරණ ගැනීම් සඳහා මූලිකත්වය ගන්නා පුද්ගලයින්, මනෝ උපදේශන පුහුණුකරුවන්, අධ්‍යාපනඥයින් සහ සංවර්ධන වෘත්තිකයින්ට මෙම අනුරූපීතා අධ්‍යයනයෙහි ඇති නිර්දේශයන් මුළු රටටම අදාළ වන සංයුක්ත අවශ්‍යතාවයක් ලෙස දැකිය හැකි අතර එමගින් මනෝ උපදේශකවරුන්ට ප්‍රාදේශීය වශයෙන් පවතින විවිධ අවශ්‍යතා සම්පූර්ණයෙන් අවබෝධ කර ගැනීමට අපොහොසත් විය හැක. තවද, තීරණ ගැනීම් සිදු කරන පුද්ගලයින් විසින් මුළු කණ්ඩායමටම පොදුවේ සම්පත් වෙන් කිරීම සඳහා සැලසුම් කළ හැකි අතර එමගින්ද තනි පුද්ගල අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීම සහ ඒවා සාර්ථක ලෙස විසඳා දීම අතපසු විය හැක. ප්‍රයෝගික කෝණයකින් ගත් කළ කණ්ඩායම් ගතිකයන් සමග ක්‍රියා කිරීම සැම විටම සෘජු භාවයෙන් යුක්ත නොවිය හැකි අතර කණ්ඩායම තුළ ආරක්ෂාව සහ සුරක්ෂිතභාවය ගොඩනැගීමද පහසු කරුණක් නොවනු ඇත. ජ්‍යෙෂ්ඨ මනෝ උපදේශකවරුන් සහ කනිෂ්ඨ මනෝ උපදේශකවරුන් වශයෙන් වූ නිල නොලත් තනතුරු කණ්ඩායම් ගතිකයන්වල අසමානතා සඳහා බලපාන අතර මනෝ උපදේශකයින්ට ඵලදායී ලෙස එකිනෙකා සමග සම්බන්ධ වීමට අවකාශයක් ගොඩනැගීමට එය බාධා පමුණුවයි. Practice Supervision ආකෘතියක් හඳුන්වාදීම සහ ස්ථාපිත කිරීම මගින් මෙලෙස පුද්ගලයින් සහ කණ්ඩායම් අතර පවතින අපේක්ෂාවන් සහ සීමිත සම්පත් පිළිබඳව ආමන්ත්‍රණය කළ යුතු වේ. එපමණක් නොව, යහපත්, තිරසාර සහ ප්‍රතිවර්තනය සිදු කිරීමට ඉඩ සලසන අධීක්ෂණ පද්ධතියක් ස්ථාපිත කිරීම සඳහා මෙවන් වූ පරස්පරතාවයෙන් යුත් ඉල්ලීම් අතර හොඳ සමබරතාවයක් පවත්වා ගැනීම අවශ්‍ය වේ.

මෙවන් සීමාවන් තිබියදීත්, 2020 ජනවාරි මස පැවති සමාලෝචන රැස්වීමේදී මනෝ උපදේශකවරුන් විසින් Practice Supervision පිළිබඳව පහත ආකාරයේ ධනාත්මක ප්‍රතිචාර දක්වන ලදි.

> *අපේ කණ්ඩායම තුළ මේ පිළිබඳව හොඳ ආකල්පයක් සහ හොඳ හැඟීමක් තිබෙනවා. උපදේශකවරයාගේ කාර්යභාරය සහ විෂය පථය පිළිබඳව අපට ඉගෙන ගන්නට ලැබුණු අතර ම අපගේ කාර්යභාරයට ද ඉන් හොඳ මග පෙන්වීමක් ලැබුණා.*
>
> ***කාන්තා උපදේශිකාවක්***

> *මම ඉන්නේ අඟහරුවාදා උදෑසන කණ්ඩායමේ: අපි 6 දෙනෙක් ඉන්නවා. මම තනි පුද්ගල සැසි සඳහාත් සහභාගී වෙලා තිබෙනවා. එක් එක් සිද්ධීන් ගැඹුරින් විශ්ලේෂණය කරන නිසා අපට Practice Superviosr වරයෙකුගේ සහය ඉතා ම ප්‍රයෝජනවත් වෙනවා. මීට පෙර අපට කතා කිරීමට කිසිවෙකු සිටියේ නෑ, නමුත් දැන් අපට එහෙම කෙනෙක් ඉන්නවා.*
>
> ***පිරිමි උපදේශක***

Practice Supervision තුළින් කණ්ඩායමක් වශයෙන් දැනුම වර්ධනය කර ගැනීමට අවකාශ සැලසෙන අතර සහකම්පිත සවන්දෙන්නෙකු, මනෝ උපදේශකවරුන්ට පවතින පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනාග න්නෙකු ලෙස ක්‍රියා කිරීම තුළින් මෙන්ම තර්ජනාත්මක නොවන අන්දමින් ඔවුන්ගේ දැනුම, කුසලතා, සහ වටිනාකම් වර්ධනය කිරීම තුළින් මේ සඳහා Practice Supervisor වරයා තම දායකත්වය ලබා දෙයි. එමගින් නිසි මනෝ උපදේශනය භාවිතය සහ අදාළ කුසලතා පිළිබඳව ප්‍රමිතියක් සැකසේ. Practice Supervision ආකෘතියකට අනුගත වීම තුළින් වඩාත් අර්ථවත් විශේෂඥ දැනුම හුවමාරු කර ගැනීමට සහ අදාළ සන්දර්භයන්ට අනුව මනෝ උපදේශකවරුන් පුහුණු කිරීම සිදු කිරීමට හැකියාව ලැබේ.

ඉදිරි ගමන

වඩාත්ම උචිත වන්නේ ඉදිරියටද අඛණ්ඩව Practice Supervision පවත්වාගෙන යාමයි. Practice Supervision හි කාර්යය විය යුත්තේ සේවාලාභියෙකු විසින් ඉදිරිපත් කරන ගැටළු සහ සහය සපයන්නා ලෙස තමාගේ ස්ථාවරය සහ මතයයන් පිළිබඳව වඩාත් පැහැදිලි දෘෂ්ටිකෝණයකින් දැකීමට මනෝ උපදේශකවරයාට ඉඩ සැලසීමයි. මේ සඳහා Practice Supervision ක්‍රියාවලියේ අරමුණු සහ ඉලක්ක පිළිබඳව මෙන්ම සේවාලාභීන්ට වඩාත් ඵලදායී ලෙස සහය සැපයීම සඳහ උපකාරකයක් ලෙස එහි ඇති වැදගත්කම පිළිබඳව පැහැදිලි අවබෝධයක් මනෝ උපදේශකවරයා සතු විය යුතු වේ. කෙසේ වුවද, වර්තමාන Practice Supervision ක්‍රියාවලිය කාල රාමුවකින් යුත් අරමුදලක් මගින් ක්‍රියාත්මක වන හෙයින් ප්‍රධානතම අභියෝගය වී ඇත්තේ මෙම කටයුත්ත ඉදිරියට පවත්වාගෙන යාමයි. එහි අඛණ්ඩ පැවැත්ම මනෝ උපදේශකවරුන්ට කෙසේ ප්‍රයෝජනවත් වන්නේදැයි සලකා සංක්‍රාන්ති උපාය මාර්ගයක් ඉදිරිපත් කිරීමේ අවශ්‍යතාවය පවතී. මෙම සංක්‍රාන්ති අවධිය තුළදී ක්ෂේත්‍රය තුළම සිටින (on-site) Practice supervisor වරයෙකු හෝ මනෝ

උපදේශකවරුන් විසින් පිළිගනු ලබන පිටතින් පැමිණ බැහැදැකීම් සිදු කරන (Visiting) Practice Supervisor වරයෙකු අවශ්‍ය වේ. මනෝ උපදේශනය සඳහා පමණක් නොව ප්‍රාදේශීය සන්දර්භයන්ට ගැලපෙන මනෝ උපදේශන සහ ප්‍රතිවර්තන භාවිතයන් පිළිබඳව දක්ෂතාවයක් ඇති වෘත්තීකයන්ගේ පවතින හිඟභාවය නිසා මේ සඳහා සුදුසු Practice Supervisor වරයෙකු සොයා ගැනීම බෙහෙවින් අභියෝගාත්මක විය හැක. මෙම ව්‍යායාමය තුළින් පැහැදිලි වන්නේ, වැඩි වියදමක් සහ සේවක ශ්‍රමයක් අවශ්‍ය වුවද, මෙම Practice Supervision ආකෘතිය යහපත් බලාපොරොත්තු තැබිය හැකි ක්‍රමවේදයක් බවත්, එහි තිරසාර බව පිළිබඳව ඇති තොරතුරු පිළිබඳ සැලකිලිමත් වෙමින් එහි පූර්ණ ඵලදායීභාවය තේරුම් ගැනීම සඳහා වැඩිදුර අත්දැකීම් සහ අවබෝධය අවශ්‍යවන බවත්ය.

තවමත් මුල් අවධියෙහි පසුවන මෙම නියමු වැඩසටහනෙහි ඉදිරි පියවර පිළිබඳව පැවසීම අසීරු වන නමුත් මෙම Practice Supervision ආකෘතිය ඉදිරි ගමනේදී, එකම කණ්ඩායම් මෙන්ම නව කණ්ඩායම් සමගද, තවත් වට කිහිපයක් ක්‍රියාත්මක කළ යුතු බව පැහැදිලිය. මේ තුළින් Practice Supervision ක්‍රියාවලියේ පවතින සංකීර්ණත්වයන් හොඳින් අවබෝධ කර ගැනීමට මෙන්ම කලින් වටවලදී ලබා ගත් දැනුම උපයෝගී කරගෙන නව වටයන් ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා අවකාශ සැලසීමටද හැකි වනු ඇත. මෙම ආකෘතිය නැවත නැවතත් ක්‍රියාත්මක කිරීම තුළින් Practice Supervisor විසින් හඳුනාගන්නා ලද හිදැස් මගින් හැඟවෙන පරිදි මනෝ උපදේශන ශෛලීය ධාරිතාවන් ගොඩනැගීමද කළ යුතු වේ. 5P[7] ක්‍රමය භාවිතය වැනි සරල ආකෘතීන් භාවිත කිරීම තුළින් කණ්ඩායම් සහ තනි පුද්ගලයින් වශයෙන් සිදු කරන ඉගැන්වීම් පහසුම්කරණය කිරීම වැනි සරල කාරණා වුවද මීට ඇතුළත් විය හැක. තවද, ඉදිරියට යාමේදී සිදුවන වෙනස්වීම්වල දිශාගත වීම් සඳහා වඩාත් ඵලදායී ලෙස ඉඩ සැලසීමට අවශ්‍ය දර්ශක (ගුණාත්මක සහ සංඛ්‍යාත්මක යන දෙවර්ගයම) වෙනස් කිරීම අවශ්‍ය වේ. මෙසේ සිදු කිරීම තුළින්, රජය, අරමුදල් සපයන්නන්, සහ අනෙක් පාර්ශ්වකරුවන් සඳහා මෙම නියමු ව්‍යාපෘතියේ පරාසය පිළිබඳව විශ්වසනීය සහ ප්‍රාමාණික තොරතුරු සැපයෙනු ඇති අතර මෙම ක්‍රමවේදය වඩාත් පුළුල් ප්‍රජාවක් වෙත ගෙන යා හැකි වනු ඇතැයිද අපේක්ෂා කළ හැක. මෙවන් වූ වර්ධනයන් තුළින්, තනි පුද්ගලයන්ට මෙන්ම ප්‍රජාවන් සඳහාද ලබා දෙන මනෝ සමාජයීය සහාය සේවාවන්වල, විශේෂයෙන්ම, වසර ගණනාවක් පැවති යුද්ධයේ බලපෑමට ලක් වූ වැනි වැඩිපුර සහය අවශ්‍යවන පුද්ගලයින්ට සහ ප්‍රජාවන්ට ලබා දෙන සේවාවල, ගුණාත්මකභාවය නංවාලීම සඳහා ඵලදායී ක්‍රමවේදයක් ලෙස Practice Supervision හි භාවිතය සහ එහි ප්‍රයෝජනයන් වඩාත් පුළුල් ප්‍රජාවක් වෙත ඉදිරිපත් කර දැක්වීමට උදව්වන බව අපේක්ෂා කළ හැක.

මූලාශ්‍රයයන්

- Dhammapala, R., & Ferdinando, M. (2017). *Piloting a peer support mechanism for counseling in Sri Lanka: Focusing on the State Sectors for Social Services, Women and Child Affairs.* Colombo: The Asia Foundation.
- Dhammapala, R., & Ferdinando, M. (2019). 'Seven chairs under a mango tree.' In *Family Therapy Supervision in Extraordinary Settings*, Charles, L. L. & Nelson, T. S. (Eds.) 42-52. Taylor and Francis. https://doi.org/10.4324/9781351063029-5
- Francis, F. T., & Van der Veer, G. (2011). Field report: Peer support supervision as a procedure for learning from practical experience in a mental health setting. *Intervention*, 9(2), 154-158. https://doi.org/10.1097/wtf.0b013e328348df2e
- Johnstone, L., & Dallos, R. (2006). *Formulation in psychology and psychotherapy: Making sense of people's problems.* Routledge.
- The Asia Foundation (2018). *Developing State Counselling Services in Sri Lanka. A comparative report on the 2013 and 2017 review studies conducted with counselors of the Ministry of Social Services and the Ministry of Women and Child Affairs.* Colombo: The Asia Foundation.

[7] *5P මානසික සෞඛ්‍යය ආකෘතිය සඳහා මෙම කරුණු 5 ඇතුළත් වේ; සේවාලාභියා විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලබන ගැටළු, ඒවා ඇති කිරීමට හේතු වූ කරුණු, සේවාලාභියාව ප්‍රශ්නකාරී තත්වය වෙතම යොමු කරවන කරුණු, ගැටළුව පවත්වා ගෙන යාමට තුඩු දෙන කරුණු, ඉන් ආරක්ෂා වීමට සේවාලාභියා සතුව ඇති ශක්‍යතාවන්.*

උපදේශකවරුන් සංඛ්‍යාව - වයඹ පළාත

53

ව්‍යාපෘතියේ පළමු වසර සඳහා තෝරාගත් උපදේශකයින් සංඛ්‍යාව

24

Group breakdown

පළමු කාණ්ඩය

දෙවන කාණ්ඩය

තෙවන කාණ්ඩය

හතරවන කාණ්ඩය

උපදේශකවරුන් සංඛ්‍යාව - නැගෙනහිර පළාත

55

ව්‍යාපෘතියේ පළමු වසර සඳහා තෝරාගත් උපදේශකයින් සංඛ්‍යාව

26

Group breakdown

පළමු කාණ්ඩය

දෙවන කාණ්ඩය

තෙවන කාණ්ඩය

හතරවන කාණ්ඩය

කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සඳහා පහසුකම් සැපයීම පිළිබඳව ආවර්ජනය කිරීම

නිලුකා වික්‍රමසිංහ සහ රොෂාන් ධම්මපාල

හැඳින්වීම

කොළඹ කොටුව බස්නැවතුම්පළෙන් පිටත් වූ බස් රථය විවිධ නගර පසුකරමින් කුරුණෑගල දක්වා ගමන් කරන අතරතුර, බස් රථයට ගොඩ වූ සහ ඉන් පිට වූ මගීන් දෙසත්, උදෑසන කඩිමුඩිය දෙසත් බලා සිටි මම මේ කුඩා රටේ ඇති විවිධත්වය පිළිබඳව කල්පනා කළෙමි. බස් රථයේ ජනේලයෙන් පිටත බලමින් නිමේෂයෙන් නිමේෂය වෙනස් වන වටපිටාවේ දර්ශනයන් දෙස බලා සිටි මගේ පියවි ඇසට රටේ පවතින සමාජ, සංස්කෘතික, ජනවාර්ගික සහ ආගමික විවිධත්වය හෝ එහි බලපෑම් කිසිවක් පෙනෙන්නට තිබුණේ නැත. එහෙත් තව පැය දෙකකින් පමණ වයඹ පළාතේ මනෝ උපදේශකවරුන් පිරිසක් විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලබන, කොළඹදී මා සිදුකරන වැඩකටයුතුවලදී මා වෙත ඉදිරිපත් වෙනවාට වඩා ජනවිකාශනය අතින් වෙනස් වූ මනුෂ්‍ය ගැටළු කිහිපයකට සවන් දීමට නියමිතව සිටිමි. රාජ්‍ය නොවන ආයතනයක මනෝ විද්‍යාඥයෙකු ලෙස සේවය කරන මගේ වෘත්තීය කටයුතු සැමවිටම ප්‍රජාව මත පදනම් වූ මෙන්ම ප්‍රජා මූල මට්ටමින් ළමා ආරක්ෂණය හා පවුල් මානසික සෞඛ්‍යය හා යහපැවැත්ම සමග බැඳී තිබේ. කෙසේ වුවද, මම රජයේ සේවකයෙකු නොවන අතර රටේ අගනගරයේ ස්ථාපිතව සිටින අයෙක් වෙමි. මේ වෙනස්කම් මා හමුවීමට යන මනෝ උපදේශකවරු සමග ගොඩනගා ගත යුතු වෘත්තීමය සම්බන්ධය කෙසේ හැඩ ගස්වණු ඇතිදැයි මම මේ ගමන අතරතුර දී කල්පනා කළෙමි.

කුරුණෑගල යනු වයඹ පළාතේ වඩාත් ම ජනාකීර්ණ දිස්ත්‍රික්කය වන අතර නාගරික කේන්ද්‍රස්ථානයක් වන එය විශාල කෘෂිකාර්මීය ඉඩම්ද සහිත විශාල භූමි ප්‍රමාණයක විහිදී පවතී. රටේ වෙනත් ප්‍රදේශවලින් බොහෝ සංක්‍රමණික ශ්‍රමිකයින් පිරිසක් අඳ බැඳගෙන ඇති මෙම ප්‍රදේශයේ පදිංචිකරුවන්ගෙන් වැඩි දෙනෙක් තම පවුල් වලින් බැහැරව විදේශයන්හි සේවයේ යෙදී සිටිති. මේ හේතුවෙන් මෙම පවුල්වලින් බහුතරය මානසික සෞඛ්‍යය විෂයික සහ මනෝ සමාජයීය ගැටළුවලට මුහුණ දෙමින් සිටිති. තවද වැඩිම රණවිරු වැන්දඹුවන් සංඛ්‍යාවක් සහ සැලකිය යුතු රණවිරු පවුල් ප්‍රමාණයක්ද මෙම දිස්ත්‍රික්කයේ ජීවත් වේ.

මනෝ උපදේශකවරුන්ගේ යහපැවැත්ම සහ නිපුණතා සංවර්ධනය වැඩිදියුණු කිරීම අරමුණු කරගත් නව කණ්ඩායම් සාකච්ඡා වැඩසටහනක කොටසක් ලෙස අධීක්ෂණ කණ්ඩායමට අනුයුක්ත කර සිටින මනෝ උපදේශකවරු මාසිකව මා හමුවනු ඇත. මෙම කණ්ඩායම් සාමාජිකයින්ගෙන් බහුතරයක් රජය විසින් දියත් කරන ලද උපාධිධාරීන් බඳවා ගැනීමේ යෝජනා ක්‍රමය හරහා බඳවා ගෙන දිස්ත්‍රික් හෝ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල වෙත අනුයුක්ත කොට ඇත. ඔවුන් තමා අදාළ දිස්ත්‍රික් හෝ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාලයට මෙන්ම අමාත්‍යංශය වෙතද වග කිව යුතු වේ. ඔවුන්ගේ මූලික උපාධියට අමතරව මෙම මනෝ උපදේශකවරුන් මනෝ උපදේශනය පිළිබඳව වසර දෙකක ඩිප්ලෝමාවක්ද සම්පූර්ණ කර තිබේ. ඔවුන් විවිධ කාල සීමාවන්වල පලපුරුද්ද සහිත අය වේ. සමහරුන් වසර 5ක සිට පමණ ක්ෂේත්‍රයේ නියැලී සිටින අය වන අතර, තවත් සමහරුන් වසර 15ක පමණ අත්දැකීම් සහිත පුද්ගලයින් වේ. එහෙත් ඔවුන් සියලුම දෙනා වාර්තා කරන පරිදි ඔවුන්ට නිතිපතා Practice Supervision සහ ප්‍රතිවර්තනයේ යෙදීමට මෙන්ම තමා කෙරෙහිම සැලකිල්ලක් දැක්වීම සඳහා ලැබෙන අවස්ථා සීමිත වේ.

ආසියානු පදනම මගින් මීට වසර කිහිපයකට ඉහතදී මනෝ උපදේශකවරුන් සඳහා හඳුන්වා දෙනු ලැබූ සම්පදස්ථ අධීක්ෂණ (Peer Support Supervision Model) වෙත, සහය ලබා ගැනීමට සහ එකට එක් වී තම වෘත්තීය වැඩකටයුතු පිළිබඳව ආවර්ජනය කිරීම සඳහා මනෝ උපදේශකවරුන්ට පවතින අවශ්‍යතාවය හඳුනා ගැනීමට සමත් වීම පිළිබඳව ධනාත්මක ප්‍රතිචාර ලැබී තිබේ. කෙසේ වුවද, 2018 වසරේදී ආසියානු පදනම විසින් සිදු කරන ලද අනුරූපීතා අධ්‍යයනයක් මගින් අනාවරණය කෙරුණු ආකාරයට, සියලුම මනෝ උපදේශකවරුන්ගෙන් බාගයක් පමණ දෙනා අසීරු සිද්ධීන් සඳහා උපදෙස් සමපදස්ථ අධීක්ෂණ ක්‍රියාවලියෙන් (Peer Review Process) පරිබාහිරට ගොස් සෙවීමට උත්සහ කරන අතර ඔවුන් මේ සඳහා යොමු වන පුද්ගලයින්ට මනෝ උපදේශනය හෝ මානසික සෞඛ්‍යය යන ක්ෂේත්‍රයන්වල විශේෂඥ දැනුමක් පැවති බවද තවදුරටත් අනාවරණය විය. මින් පැහැදිලි වූයේ, සම්පදස්ථ සහාය යනු සහයෝගී අවකාශයක් තුළ සිදු වන්නා වූ ක්‍රියාවලියක් වුවද, සේවාලාභීන් හා අදාළ අසීරු සිදුවීම් සමග ක්‍රියා කරන විට මනෝ උපදේශකවරුන්ට අවශ්‍ය පිළිතුරු සහ

මාර්ගෝපදේශනය ඉන් සෑමවිටම නොලබුණු බවයි. 2013 වසරේදී සිදු කරන ලද ආසියා පදනමේ මුල්ම අනුරූපීතා අධ්‍යයනයේදී මනෝ උපදේශකවරුන් විසින් පවසන ලද තාක්ෂණික මගපෙන්වීම සහ අධීක්ෂණය පිළිබඳ අවශ්‍යතාවයන් තවමත් නිරාකරණය වී නොමැති බවද මින් දක්නට ලැබිණි.

කණ්ඩායම් අධීක්ෂණ ආකෘතියෙහි අරමුණ වී ඇත්තේ, සමපදස්ථ සහයක යාන්ත්‍රණය වැඩි දියුණු කිරීමයි. මෙම ක්‍රියාවලිය සඳහා Practice Supervisor වරයෙකු එකතු කිරීම යනු මනෝ උපදේශන නිලධාරීන් විසින් සමපදස්ථ සහයක කණ්ඩායම් වල සීමාවන් පිළිබඳව, විශේෂයෙන්ම තම සාමූහික දැනුමේ සීමාවන් කරා ළඟා වූ විට, සමපදස්ථ සහායක කණ්ඩායම තුළ අත්විඳීමට සිදුවන සීමාවන් පිළිබඳව පළ කළ සැලකිල්ල වෙනුවෙන් වූ ප්‍රතිචාරයකි. මෙම නව වැඩසටහන අමාත්‍යාංශ දෙකෙන් තෝරා ගන්නා ලද හයදෙනෙකුගෙන් යුත් කණ්ඩායම්වලින් සමන්විත වන අතර ඔවුහු සෑම මසකටම වරක් ඔවුන්ගේ Practice Supervisor සමග සිද්ධි අධ්‍යයනයන් පිළිබඳව සාකච්ඡා කිරීම සඳහා රැස් වෙති. මීට අමතරව, උපදේශකවරුන් විසින් කණ්ඩායම තුළදී සාකච්ඡා කළ නොහැකි පුද්ගලික ගැටළු වාර්තා කිරීම හේතුවෙන්, ඔවුන්ට Practice Supervisor සමග තනි සැසිවාරවලට සහභාගී වීමේ අවස්ථාවද සලසා තිබේ. මෙම ක්‍රියාවලිය ස්ථාපිත කිරීමෙන් අනතුරුව බාහිර Practice Supervisor වරයාගේ කාර්යභාරය අවසන් වන බවත්, කණ්ඩායම තුළින්ම පුද්ගලයෙකුව මේ සඳහා අවශ්‍ය දැනුම ලබාදී පහසුකම් සපයන්නෙකු බවට පත් කිරීමත් මෙහි අපේක්ෂාවන් විය.

නිරීක්ෂණ

මනෝ උපදේශකවරුන් 2014 වසරේ සිටම සමපදස්ථ අධීක්ෂණයෙහි නියැළෙමින් සිටින අතර, ඔවුන්ගේ මනෝ චිකිත්සක ක්‍රියාවලිය තුළදී ප්‍රතිචර්තනය සිදු කිරීමේ අරමුණ පිළිබඳව දැනුම්වත්භාවයක් ඔවුන් සතුව පවතී. මෙම සමපදස්ථ අධීක්ෂණ ආකෘතිය පියවර 8 කින් සමන්විතවන අතර සේවාලාභියා හා අදාළ ගැටළුව මෙන්ම මෙතෙක් ප්‍රගතිය හා මුහුණ දීමට සිදු වී ඇති බාධා පිළිබඳව සමපදස්ථ කණ්ඩායමට ඉදිරිපත් කිරීම, මනෝ උපදේශකවරයාගේ සහ සේවාලාභියාගේ චිත්තවේග පිළිගැනීම, මනෝ උපදේශකවරයා විසින් ගෙන ඇති ධනාත්මක පියවර අගය කිරීම, සහ අවසාන වශයෙන් ගැටළුවේ ප්‍රගතිය සඳහා යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීම ආදිය මෙයට ඇතුළත් වේ.

පළමු සැසි කිහිපය අවසානයේ දී මට හඳුනාගත හැකි වූයේ මනෝ උපදේශක්වරුන් තම කාර්යභාරයේ නියැලෙන ආකාරය තම පෞද්ගලික අදහස් සහ මතයන් මත පදනම්ව පවතින අවස්ථා ඇති (පුද්ගල නිශ්‍රිත) බවත්, මනෝ උපදේශන ක්‍රියාවලිය හොඳින් හසුරුවාලීමට සහය වන පරිදි සේවාලාභීන්ට මාර්ගෝපදේශනය අවශ්‍ය ගැටළු හඳුනා ගැනීම වෙනුවට, තම සේවාලාභීන්ගේ ගැටළු විසඳා දීම තුළින් ඔවුන්ව දුකින් මුදවාලීමට තමන් බැඳී සිටින්නේය යන අදහසින් යුතුව මනෝ උපදේශකවරුන් ක්‍රියා කරන බවත්ය. මනෝ උපදේශකවරුන් පියවර 8 කින් සමන්විත මෙම ආකෘතිය වසර කිහිපයක් පුරාවටම භාවිත කරමින් සිටියද, ඉන් 8 වන පියවර කෙරෙහි ඔවුන් විසින් වැඩි වටිනාකමක් තබා තිබෙන බව මෙහිදී ප්‍රත්‍යක්ෂ විය. සමාජ ආර්ථික ධාරිතාව සහ අධ්‍යාපනය වැනි විවිධ වූ සාධක කිහිපයක් ම අතින් දැඩි ලෙස අවාසිදායක තත්ත්වයක පසුවන සේවාලාභීන් සහ ඔවුන්ගේ පවුල්වල සාමාජිකයන් සමග කටයුතු කිරීමේදී මනෝ උපදේශකවරුන්ට මෙම ප්‍රවේශය වඩාත් අර්ථවත් එකක් විය. බොහෝ විට ගැටළු නිරාකරණය කර ගැනීම සඳහා තමා සතු හැකියාව ගැන පවතින විශ්වාසය පරිහානි වීම පිළිබඳව ක්‍රියා කරනු වෙනුවට, සේවාලාභීන් විසින් තම ගැටළු සඳහා ඉක්මන් සහනය අපේක්ෂා කරන බවද දක්නට ලැබුණි. මනෝ උපදේශකයන්ට හැඟුණේ තම මනෝ උපදේශන සේවාව යනු "ගැටළු විසඳීමට මිනිසුන්ට උදව් කරන්නේ කෙසේදැයි ඉගෙන ගෙන ඇති අය ලෙස සහ එම නිසා චිත්තේගීය වශයෙන් ශක්තිමත් මනුෂ්‍යයන්" ලෙස තමාව දකින තම සේවාලාභීන්ට වඩාත් සෘජුව උදව් සපයන ආකෘතියක් විය යුතු බවය. මෙවැනි අපේක්ෂාවන්ට එකඟව ජීවත් වීමට උත්සාහ කිරීම මනෝ උපදේශකවරුන්ට පීඩනයක් ගෙන දෙන්නක් වූ අතර, එම නිසා ඔවුන් හමුවට ගෙනෙන ගැටළු සඳහා ඔවුන් විසින්ම විසඳුම් නිර්මාණය කිරීමේ යෙදීමද සිදු වේ. මෙවන් වූ පසුබිමක් තුළ, වඩාත් සංකල්පමය වශයෙන් පදනම් වූ උපදේශන ප්‍රවේශයක් වෙත පිවිසීම වඩාත් අභියෝගාත්මක ක්‍රියාවක් වූ අතර ඉන් වැඩි බලපෑමක් හෝ තෘප්තියක් නැති බවත් ඔවුන්ට දැනෙන්නට විය. කෙසේ වුවද, අප කණ්ඩායම් සාකච්ඡා තුළින් වටිනා අරමුණු දෙකක් මත කර ගැනීමට හැකි විය: එනම්,

1. *සහෝදර මනෝ උපදේශන වෘත්තිකයන් අතර තම අභියෝග සහ අත්දැකීම් බෙදා ගැනීම සඳහා සහ එවන් වූ ප්‍රතිචර්තනයන්ට උචිත සුරක්ෂිත ඉඩක් ස්ථාපිත කිරීම,*

   සහ

2. *කණ්ඩායම් තුළම සහයෝගී මෙන්ම නව දැනුම වර්ධනය කර ගැනීමට උදව් වන පරිසරයක් ඇති කිරීම යන ඒවා වේ.*

ආරක්ෂිත බව සහ සුරක්ෂිතභාවය තහවුරු කිරීම

සෑම කුඩා කණ්ඩායමක්ම කාලයත් සමග තම සාමුහික දැනුම, කුසලතා, සහ කණ්ඩායම් ගතිකයන් වැඩි දියුණු කර ගනිමින් ක්‍රමයෙන් විකාශයට පැමිණෙන ආකාරය දෙස මම බලා සිටියෙමි. සාමුහික කාර්යයන්වල ප්‍රබලම කරුණ වූයේ, සමාන ගැටළු සහිත සේවාලාභීන් පිළිබඳව තම තමා සතු අත්දැකීම් සහ මනෝ උපදේශකවරයෙකු වශයෙන් තමා මුහුණ දෙන උභතෝකෝටික ගැටළු තම තමන් අතර බෙදා ගැනීම සාමාජිකයින් විසින් සිදු කිරීමයි. අනෙක් පසින් බැලූ කළ කණ්ඩායම් වැඩ සඳහා බාධක ලෙස දැක ගැනීමට හැකි වූයේද කණ්ඩායම් ගතිකයන්ම විය. උදාහරණ ලෙස, සාමාජිකයන් අතර පැවතිය හැකි වයස් පරතර මෙන්ම සේවා කාලය (පළපුරුද්ද) අතර පරතරයන්[3] 'සම්පදස්ථ' භාවය මත පදනම් වූ අධීක්ෂණ ආකෘතීන් සඳහා තිබිය හැකි සංස්කෘතිකමය බාධක ලෙස දක්නට ලැබිනි. නිදසුනක් ලෙස කණ්ඩායමේ සිටින ජ්‍යෙෂ්ඨ සාමාජිකයින්ගේ මතයන්ට වැඩි බරක් ලබා දෙනු දක්නට ලැබුණු අතර, ඔවුන් "සැමවිට ම වඩාත් ම හොඳින් සැම දේම දැන සිටින" බවට වැටහීමක් ද පැවතිණි. කනිෂ්ඨ සහභාගීවන්නන් විසින් අඩු දායකත්වයක් ලබා දීම හෝ අඩු-බලපෑමක් සහිත ස්ථානයක් පවත්වා ගැනීමට වැඩි නැඹුරුවක් දැක්වීය. සාමාජිකයන් අතර පෙර සිට පැවති හිත් අමනාපකම් පිළිබඳව සැලකූ කළ, කණ්ඩායම් සැසි සඳහා ඔවුන්ගේ සහභාගී වීම ඉන් අඩපණ වූ අතර කණ්ඩායම තුළ තරගකාරී බවක් ඇති කිරීමටද මෙය සමත් විය. මෙවන් තත්ත්වයන් තුළින් කණ්ඩායම් සැසි තුළ දී විවේචනාත්මක මත පළ කිරීම, නිශ්ශබ්දව සිටීම, හෝ උනන්දුවක් නොදක්වා සිටීම වැනි ක්‍රියා තුළින් කණ්ඩායම තුළ පවතින ආරක්ෂිතභාවයට බාධා ඇති වීමද සිදු විය හැක. එසේම, පොදු අත්දැකීම් හුවමාරු කර ගැනීම තුළින් ඇතැම් විට සහයෝගය අවශ්‍ය උපදේශකවරයා වෙතින් කණ්ඩායමේ අවධානය බිඳී ගොස් සමාන උභතෝකෝටික ගැටළු පිළිබඳව කණ්ඩායමේ අදහස් වෙත අවධානය යොමු වීම සිදු විය හැක.

සෑම අයෙකුටම පොදුවේ සැලකිල්ලට ගැනීමට සිදුවන පවතින සමාජ ගැටළු හා අදාළ සිද්ධීන් පිළිබඳව සාකච්ඡා කිරීමේදී මා හට දැක ගත හැකි වූයේ මෙවන් අවස්ථා තුළින් අන් අය සමග තම හිතේ ඇති අදහස් නිදහසේ ප්‍රකාශ කිරීමටත්, සේවාලාභීන්ට සහාය සැපයීම පිළිබඳව තම මතයන් පැවසීමටත් අවකාශය සැලසීම නිසා ඉන් කණ්ඩායම් සාමාජිකයන් තුළ එකිනෙකා වෙත පුනරාරක්ෂණය සැපයීම මෙන්ම එකිනෙකා අතර ඒකාබද්ධතාවයද වර්ධනය වන බවය. ගෘහස්ථ හිංසනය සහ මත්ද්‍රව්‍ය භාවිතය හා ආශ්‍රිත ගැටළු පිළිබඳව සාකච්ඡා කිරීමේදී මෙය මනාව පැහැදිලි විය. මෙවන් වූ පරිසරයක් තුළින් කණ්ඩායම අතර නිදහසේ අදහස් බෙදා ගැනීමට මෙන්ම කණ්ඩායම් සාමාජිකයන් තුළ සාකච්ඡා කරමින් සිටින සිද්ධීන් පිළිබිඳව තර්කානුකූල ලෙස සිතීමේ හැකියාව වර්ධනය වීමද සිදු වේ. තවද, එක් මනෝ උපදේශකවරයෙකු සඳහන් කළ පරිදි, "මේ වගේ ගැටළු ගැන නිදහස් ලෙස කතා කරන්න පුළුවන් එක ඇත්තටම හොඳ දෙයක්, මෙහෙම දිගටම මේක කරගෙන යන්න පුළුවන් නම් කියල හිතෙනවා".

සහයෝගී සහ දැනුම වර්ධනයට ඉඩ සලසන පරිසරයක් ස්ථාපිත කිරීම

දැනට පවත්නා අධීක්ෂණ ආකෘතිය සමග ක්‍රියා කරන මනෝ උපදේශකවරුන් විසින් බාහිර අධීක්ෂකවරයෙකු ඉල්ලා තිබුණද එය සංවිධානය සහ පිරිවැය අතින් ගත් කළ ප්‍රායෝගික ප්‍රවේශයක් නොවීය. එම නිසා Practice Supervision හි අරමුණ වූයේ කණ්ඩායමේ සාමාජිකයින් විසින් එකිනෙකාගේ අත්දැකීම් තුළින් ඉගෙනගනිමින් ඔවුනොවුන් විසින්ම මෙම සැසි පවත්වාගෙන යාමේ හැකියාව වර්ධනය කිරීමයි. මීට අමතරව Practice Supervisor වරයෙකු හඳුන්වා දීම තුළින් මනෝ උපදේශන ප්‍රවේශයන් පිළිබඳව සංකල්පමය දැනුම තම මනෝ උපදේශන ක්‍රියාවලිය සමග එක් කරගැනීමට සහ ප්‍රතිවර්තනයෙහි යෙදීමට මනෝ උපදේශකවරුන්ට අවකාශ සැලසීම අපේක්ෂා කෙරිණි.

එම නිසා Practice Supervisor වරයා ලෙස මා සතු භූමිකාව ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා මට මනෝ උපදේශනය පිළිබඳව නිසි සංකල්පමය දැනුම, අධීක්ෂණ ක්‍රියාවලිය පිළිබඳව අත්දැකීම්, සහ ප්‍රජා මූල මට්ටමේ ස්ථරවල සේවා අත්දැකීම් තිබීම ඉතා වැදගත් විය. ඒ මන්දයත් මනෝ උපදේශකවරුන් විසින් ඉදිරිපත් කරන ගැටළු අදාළ සංදර්භයට ගැළපෙන පරිදි අවබෝධ කර ගැනීමට මෙන්ම මනෝ උපදේශකවරුන් මුහුණ දෙන අත්දැකීම් පිළිබඳව නිසි අවබෝධය ලබා ගැනීමටද මට එය උපකාරී වනු ඇති බැවිනි.

බාහිර සම්පත්දායකයෙකු ලෙස මගේ ස්ථානය සැලකිල්ලට ගත් කළ, මනෝ උපදේශකවරුන්ට හා මට එකිනෙකාගෙන් ඉගෙන ගැනීමට හැකි වන ආකාරයේ අන්‍යොන්‍ය ගෞරවනීය සම්බන්ධතාවයක් ගොඩනගා ගැනීමට පෙර ඔවුන්ට අවතක්සේරු කිරීමට හෝ ඔවුන්ට අභියෝග කිරීම නොකිරීමට මම ප්‍රවේශම් වීමි. මනෝ උපදේශකවරුන්ට ගෞරවයෙන් සහ මෘදු ලෙස අභියෝග කරමින්, විශ්වාසනීයත්වය ගොඩ නගා ගැනීමට සහ කණ්ඩායම තුළ ආරක්ෂාව සහ සුරක්ෂිතභාවය ස්ථාපිත කිරීමට මට හැකියාව මත අධීක්ෂණ ක්‍රියාවලියේ ඵලදායී බව රඳා පැවතුණි. නිහඬව සිටින අයව නම් කර ඔවුන්ගේ අදහස් බෙදා ගැනීමට ඔවුන්ට ආරාධනා කිරීම තුළින් ඔවුන්ව ක්‍රියාකාරී ලෙස දිරිගන්වමින් මම මෙය සිදු කළෙමි. මෙලෙස අපගේ විවිධ වූ දෘෂ්ටිකෝණයන් බෙදා

[3] ජ්‍යෙෂ්ඨ සහ කනිෂ්ඨභාවය සේවා කාලය මත පදනම් විය.

ගැනීමේදී මින් පෙර අපගේ අවධානයට ලක්ව නොතිබුණු පැතිකඩ අනාවරණය වීමට පටන් ගනී. තවද, මෙම අරමුණ සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා ඔවුන් විසින් මුහුණ දුන් සමාන ගැටළුකාරී තත්ත්ව කළමනාකරණය කර ගත්තේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව සහ මේ හා සමාන තත්ත්වයන් කළමනාකරණය කර ගැනීම සඳහා ඔවුන්ගේ යෝජනා බෙදා ගැනීම සඳහාද මම මනෝ උපදේශකවරුන්ව දිරිගැන්වූයෙමි. එක් එක් කණ්ඩායම් කනිෂ්ඨ සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ මනෝ උපදේශකවරුන්ගේ සම්මිශ්‍රණයකින් සමන්විත වූ නිසා මෙන්ම සමපදස්ථයන් තමන් පිළිබඳව දරන මතයන් මනෝ උපදේශකවරුන්ට බොහෝ වැදගත් වීම හේතුවෙන් කණ්ඩායම් තුළ සාකච්ඡා කිරීමට අපහසු වූ අරගල සහ අභියෝග සාකච්ඡා කිරීම සඳහා මනෝ උපදේශකවරුන්ට තනි සැසි ලබා දෙන ලදි. මෙම ජ්‍යෙෂ්ඨ සහ කනිෂ්ඨ ලෙස වූ නිල නොලත් තනතුරු පවත්වා ගෙන යාම සේවා ස්ථානය තුළ දක්ෂකම සහ පරිණතභාවය හා අදාළ හැඟීම් පවත්වා ගෙන යාම සඳහා උදව් වනවා විය හැක.

ප්‍රතිවර්තන ක්‍රියාවලිය

තම සේවාලාභීන්ගේ ගැටළු සඳහා විසඳුම් සෙවීම පිළිබඳව මනෝ උපදේශකයින් දැඩි අවධානයෙන් සිටියද, තම සේවාලාභීන්ගේ කථා හමුවේ ඒ සඳහා තමාගේ ම චිත්තවේගීය ප්‍රතිචාර හඳුනා ගැනීම සහ ඒවා පිළිගැනීම සඳහා යම් දුෂ්කරතාවයක් ඔවුන් තුළ පවතී. එම නිසා කණ්ඩායම තුළ සිදු කරන ප්‍රතිවර්තන කාර්යයේ අනිවාර්ය අංගයක් ලෙස සේවාලාභීන්ගේ හැඟීම් හඳුනා ගැනීමත් මෙම හැඟීම් උපදේශකවරුන් වෙත පෙරළා බලපාන්නේ කෙසේද යන්න හඳුනාගැනීමත් සිදු කෙරේ. බොහෝ විට හඳුනා ගන්නා ලද හැඟීම් වූයේ ශෝකය සහ කෝපයයි. මෙය දේශීය භාෂාව තුළ හැඟීම්වල ව්‍යාප්තිය සහ ඒවායේ සියුම් බව විස්තර කිරීමට වචන ප්‍රමාණවත් නොවීම හේතුවෙන් මතු විය හැකි සංස්කෘතික සංසිද්ධියක් විය හැක. තම සේවාලාභීන් සේම, කීකරුකම මෙන්ම අවනතභාවය අගය කරන, දරුවන්ගෙන් හැඬීම හෝ කෑ ගැසීම අපේක්ෂා නොකරන සහ තම හැඟීම් හසුරුවා ගැනීම සඳහා ප්‍රයෝජනවත් සහ අර්ථකාරී ක්‍රමෝපායයන් ඉතාම කලාතුරකින් උගන්වන සමාජයක කොටස්කරුවන් වන මනෝ උපදේශකවරු තමාගේ මෙන්ම තම සේවාලාභීන්ගේද හැඟීම් පිළිබඳව සහ සේවාලාභීන්ගේ චිත්තවේගයන් තමන්ට බලපාන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව ප්‍රතිවර්තනයේ යෙදීමට මහත් පරිශ්‍රමයක් දරති. ප්‍රතිවර්තන ක්‍රියාවලිය මගින්, කණ්ඩායමේ අනෙක් සාමාජිකයින් විසින් "දුර්වල" යැයි සලකනු ලබන සාධක නිරාවරණය කිරීම තුළින් මනෝ උපදේශකවරයා අවදානම් සහගත තත්ත්වයකට පත් වීම සිදු විය හැකි බව ඇතැම් විට මට වැටහුණි. මේ අනුව තම සේවාලාභීන්ගේ කතා මගින් මනෝ උපදේශකවරයා බලපෑමට ලක් වූයේ කෙසේද යන්න සහ එම හැඟීම් මනෝ උපදේශන කටයුතු සිදු කිරීමේ දී ඔහු/ඇය ලබා ගත් ප්‍රවේශයන්ට සහ තීරණය කළ මැදහත්වීම්වලට බලපෑ ආකාරය පිළිබඳව පිළිගැනීම සහ ප්‍රතිවර්තනය කිරීම තුළින් එම මනෝ උපදේශකවරයාට සහයෝගය දක්වන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව කණ්ඩායම විසින් හඳුනා ගැනීම වැදගත් විය. වගවීම ප්‍රවර්ධනය කරන ගෞරවනීය සහ ඵලදායී ප්‍රතිපෝෂණයන් ලබා දෙන ආකාරය පහසුම්කරණය ආදර්ශනය කර දැක්වීම මා විසින් සිදු කෙරිණ. උපදේශකවරුන් එකිනෙකාගේ හැඟීම් පිළිබඳව සතිමත්/සැලකිලිමත් වීමට අපොහොසත් වූ අවස්ථාවලදී, පුද්ගලිකව ප්‍රතිවර්තනයේ යෙදීම දිරිමත් කිරීම සඳහා ඒක-පුද්ගල සැසි භාවිත කළෙමි. අවසානයේ දී, ඔවුන් තුළ වර්ධනයක් සිදු විය යුතු අතර, එහි දී සෑම සාමාජිකයෙකු මනා සිහියෙන් සිටිය යුතු අතර ගෞරවනීයභාවය, සහයෝගය සහ ප්‍රතිවර්තනය යන වටිනාකම්හි නිරත වීමට එකිනෙකා අතර ඉඩ සැලසිය යුතු වේ.

මනෝ උපදේශනය සහ උපකාර කිරීම හා අදාළ සංස්කෘතිය හා විවිධ විශ්වාසයන්

සංස්කෘතික වශයෙන් මුල් බැසගත් සම්ප්‍රදායන් සහ විශ්වාසයන් විසින් සමාජීය, මනෝ විද්‍යාත්මක සහ අන්තර් පුද්ගල සංසිද්ධීන්වල පැහැදිලි කිරීම් සහ අර්ථ නිරූපණයන් හි ආධිපත්‍යය දරන බව නිරීක්ෂණය කරන ලදි. අද්භූත කාරණා හා විශ්වාසයන් පිළිබඳව ඇති බිය, අද්භූත පිළියම් සෙවීම, ආගමික විශ්වාසයන්, ජනවාර්ගිකත්වය හා බැඳි ස්ථාපිත සමාජ ආදර්ශ, සංස්කෘතික සම්මතයන් යනාදිය විසින් මානව ගැටළු අවබෝධ කර ගැනීමේ සැකිල්ලක් ලෙස මනෝ උපදේශනය භාවිත කිරීම කෙරෙහි ආධිපත්‍යය දරයි. නිදසුනක් වශයෙන්, මනෝ උපදේශකවරුන් විසින් පළ කරන ලද පහත අදහස් දැක්විය හැක.

> 'මත්පැන් පානය කරන්නන් සඳහා මනෝ උපදේශනය සැපයීමේ දී අපි පරස්සම් විය යුතු ය. නැතහොත් ඔවුන්ගේ භූතයන් අප තුළත් ජීවත් වීමට පැමිණේවි.'
>
> 'නිදි යහනේ දී තම ස්වාමි පුරුෂයා තෘප්තියට පත් නොකිරීම නිසා එය කාන්තාවගේ වරද වේ.'
>
> 'ඇගේ කේන්ද්‍රරයට අනුව මෙය ඇයට අවාසනාවන්ත කාලයකි, ඒ නිසා මේ සඳහා අපට කිරීමට වැඩි දෙයක් නෑ.'
>
> 'ඔය ජනවාර්ගික කණ්ඩායමට අයිති පුද්ගලයින් ඔහොම තමයි, ඔවුන් හැමදෙනාම එක හා සමානයි.'

මෙවන් වූ විශ්වාසයන් නිසා, ඔවුන් මනෝ විද්‍යාත්මක න්‍යායන්ගෙන් බැහැරව ඒ වෙනුවට මානව සංසිද්ධීන් පිළිබඳව ඔවුන්ගේ අර්ථ නිරූපණයන් දේශීය, පෞද්ගලික, සදාචාරාත්මක හා සංස්කෘතික රාමු තුළට සීමා කර ඇති බව මම නිරීක්ෂණය කළෙමි. වෙනස් මතයක් ඉදිරිපත් කිරීම, වෙනස් අර්ථකථනයක් බෙදා ගැනීම සහ විවේචනාත්මක චින්තනයේ සහ විවිධත්වයේ වටිනාකම හඳුන්වා දීම තුළින් ඔවුන්ගේ දෘෂ්ටිකෝණයන් පුළුල් කිරීමෙන් මම ඔවුන්ට උදව් කිරීමට උත්සහ කළෙමි.

ශ්‍රී ලාංකීය සන්දර්භය තුළ ‘උදව් කිරීමේ’ සංස්කෘතියෙහි ස්වභාවය කෙසේද යත් යම් කෙනෙකුට උදව් අවශ්‍ය වූ විට ඊට විසඳුමක් ලබා දීම තම පරම වගකීම සේ බොහෝ දෙනා විසින් සලකනු ලබන අතර, බාහිර සබඳතා භාවිතයෙන් හෝ තමාගේ සීමාවන් පවා අභිබවා ගොස් එම උදව් සැපයීම සිදු කිරීමට ජනතාව බොහෝ විට පෙළඹෙති. මෙවන් වූ සංස්කෘතික බලපෑම්වලින් ඔබ්බට ගොස් බැලූ කළ පෙනී යන්නේ “උදව් කිරීම” පිළිබඳව වූ මෙවන් බොහෝ ක්‍රියාවන් ආගමික විශ්වාසයන් තුළින්ද හැඩගැස්වී තිබෙන බවයි. මීට අමතරව, සමහර මනෝ උපදේශකවරුන් විසින් හඟවන ලද ආකාරයට ‘උපකාර කිරීම’ සඳහා ඔවුන් සිදු කරන ක්‍රියාවන් ආගමික වශයෙන් වැදගත්කමකින්ද යුක්ත වේ. ඔවුන්ගේ කථා වලින් පැවසෙන ලද ආකාරයට, සේවාලාභීන් විසින් පළ කරන කෘතඥතාවය ‘බොහෝ පින්’ ගෙන දෙන වරප්‍රසාදයක්ද වේ. බෞද්ධ දර්ශනයට අනුව දානය දීම් තුළින් සහ තමාට වඩා දිළිඳු අයට උපකාර කිරීම තුළින් පින් එක්රැස් කර ගත හැකි බව විශ්වාස කෙරේ. යහපත් සහ කාරුණික ක්‍රියාවන්හි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස යමෙකු විසින් එක්රැස් කර ගන්නා පින් හේතුවෙන් යහපත් ජීවන තත්ත්වයන් ළඟා කරගත හැකි වනවා සේම ඊළඟ ආත්මයේ ඉරණමද ඒ මත තීරණය වන බව විශ්වාස කෙරේ. තවද අවසානයේදී අධ්‍යාත්මික නිර්වාණය සඳහාද ඒවා බලපාන බව බෞද්ධ විශ්වාසයයි.

සංස්කෘතිය සහ ආගමික විශ්වාසයන් යන දෙකම උපකාර කිරීමේ ආචාර ධර්ම කෙරෙහි බලපෑම් කරන අතර උපදේශකයින් සහ සේවාදායකයින් සඳහා නියම කර ඇති සීමාවන් සමග සැමවිටම සමපාත නොවේ. වැඩිපුර යමක් සිදු කිරීමට හෝ ලබා දීමට හැකියාව තිබිය දී, අඩු දායකත්වයක් ලබා දීම යනු මනෝ උපදේශකවරුන් ස්වයං අර්බුදයකට අභිමුඛ කරවන්නකි. මේ නිසා, ඒ වෙනුවට ඔවුන් කැමැත්ත පළ කරන්නේ තමන්ගේ සීමාවෙන් පවා ඔබ්බට ගොස් සේවාලාභීන්ට “තමන් වෙනුවෙන් දේවල් කර ගැනීම” සඳහා ඉඩ සැලසීමට වඩා “ඔවුන් සඳහා දේවල් කර දීම” සඳහා වේ. මෙය ඇතැම් විට, කරුණාව දැක්වීම අරමුණු කර ගෙන සිටින සහය සපයන්නා මත යැපීමක් ඇති කරවීමට සමත් විය හැකි ය.

කණ්ඩායම් පහසුකම්කරණය ආදර්ශනය කිරීම: බාධක සහ ඉදිරි ගමන

Practice Supervisor වරයාගේ/වරියගේ කාර්යභාරය ක්‍රමයෙන් අවසාන වනු ඇති අතර, කණ්ඩායම විසින් ප්‍රතිවර්තන ක්‍රියාවලිය සඳහා පහසුකම් සැපයීම සම්බන්ධයෙන් ප්‍රමුඛත්වය ගෙන ක්‍රියා කළ හැකි සමාජිකයින් කිහිප දෙනෙකු හඳුනා ගැනීම සිදු කළ යුතු වේ. කෙසේ වුවද, විවිධ වූ ධූරාවලීන්, වයස, සහ ආඥාදායක නායකත්ව ශෛලීන් අගය කරන සමාජ ව්‍යුහයක් තුළ, සමපදස්ථ කණ්ඩායමක් පිහිටුවීම ඊටම ආවේණික වූ සීමාවන් රැසකින් සමන්විත වේ. නිදසුනක් ලෙස, මට මෙහිදී හඳුනාගැනීමට හැකි වූයේ සමානාත්මතාවය අගය කරන ප්‍රවේශයක් වෙනුවට, වඩාත් සෘජු ප්‍රවේශයක් ගැනීම තුළින් කණ්ඩායම තුළ සහභාගීත්වය සහ කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම් ප්‍රවර්ධනය කිරීමේදී වඩාත් ඵලදායී බවක් ළඟා කරගත හැකි බවයි; පළමුවෙන් සඳහන් කරන ලද ප්‍රවේශය අනුගමනය කිරීමේදී අඩු පැමිණීමක් සහ අසමාන සහභාගීත්වයක් දක්නය ලැබුණි. කෙසේ වුවද, විවිධ අමාත්‍යාංශ සමග ඔවුන්ට පැවති අනුබද්ධතාවයන්ගේ වෙනස්කම් හමුවේ වුවද එකිනෙකා පිළිබඳව අගය කිරීම සහ ගෞරවනීය ලෙස ක්‍රියා කිරීම වැනි තත්ත්ව දක්නට ලැබුණු බවද සඳහන් කළ යුතු වේ; එකිනෙකට වෙනස් වූ විවිධ සේවා ක්ෂේත්‍රයන්හි තිබිය හැකි අපේක්ෂිත බාධක මගින් කිසිඳු එකඟ නොවීමකට මුල පිරීම සිදු නොවූ අතර, පොදු වෘත්තීමය අනන්‍යතාවයක් කණ්ඩායම තුළ පවතින බව පෙනෙන්නට විය. මෙවැනි පොදු ලක්ෂණ උපයෝගී කර ගනිමින් ප්‍රාදේශීය සැකසුම් වලදීද ආධාරක අධීක්ෂණ කණ්ඩායම් පිහිටුවා, ක්‍රියාත්මක කිරීම සිදු කළ හැක.

කණ්ඩායම සඳහා පහසුකම් සැපයීමට ඉදිරියට පැමිණීමට මනෝ උපදේශකවරුන්ට අවස්ථාවන් සැපයීම ඉතා වැදගත් බව මට වැටහිණ. මා විසින් සවිඥානිකව සිතා පිටිපස අසුනක් ගෙන ඔවුන්ට එහි අවශ්‍යතාවය වටහා ගැනීමට ඉඩ දිය යුතු බව මින් අදහස් විය. සමහර මනෝ උපදේශකවරුන් ඉදිරියට එනු දැකීම මා ධෛර්යමත් කරවන්නක් විය. එවන් එක් අවස්ථාවකදී, කණ්ඩායම ගෘහස්ථ ප්‍රචණ්ඩත්වය පිළිබඳව උණුසුම් සංවාදයක නියැළී සිටියේය. මම එම සංවාදය ගලා ගෙන යාමට ඉඩ දුන්නෙමි. සාකච්ඡාව අවසන් කිරීමේ අවශ්‍යතාවය මට දැනෙන්නට පටන් ගත් විට, එක් මනෝ උපදේශකවරයෙක් ඒ සඳහා මූලික පියවර ගැනීමට තීරණය කෙළේ ය. යමක් කිරීමට ඉක්මන් නොවීම ගැන මම සතුටු වූයෙමි. තවත් අවස්ථාවක තරුණ උපදේශකවරියක තරුණ පිරිමි සේවාලාභියෙකුගේ සිද්ධියක් සමග ඇගේ අරගලය ගැන සාකච්ඡා කරමින් සිටිය දී ජ්‍යෙෂ්ඨ මනෝ උපදේශකවරයෙකු විසින් එය මෙම තරුණ මනෝ උපදේශකවරියට මැදහත්වීමට අපහසුතාවයක් ගෙන

දෙන ආකාරයේ ලිංගිකත්වය පිළිබඳව වූ ගැටළුවක් බවට පෙන්වා දෙන ලදි. එම නිසා එය මගහරින ලදි.

නිගමනය

මෙම ලිපියෙහි අරමුණ වූයේ, ශ්‍රී ලංකාවේ වයඹ පළාතේ මනෝ උපදේශකවරුන් කණ්ඩායමක් සමග කණ්ඩායම් අධීක්ෂණ සැසි ක්‍රියාත්මක කිරීම ආරම්භ කිරීම සඳහා නියමු කණ්ඩායම් අධීක්ෂණ සැසි කිහිපයක් පැවැත්වීම පිළිබඳ මගේ අත්දැකීම් විස්තර කිරීමයි. කණ්ඩායම් අධීක්ෂණයේ අරමුණ වූයේ, මනෝ උපදේශකවරුන්ගේ දැනුම සහ කුසලතා වැඩි වර්ධනය කිරීමට දායක වන අතරම, අඩු සම්පත් සහිත තත්ත්වයන් යටතේ වුවද පවත්වා ගෙන යා හැකි ආධාරක යාන්ත්‍රණයක් ගොඩනැගීම සඳහා ඔවුන්ට සහය වීම සහ ඔවුන් සිදු කරන ප්‍රතිවර්තන ක්‍රියාවලීන් දිරිගැන්වීමයි.

ප්‍රායෝගිකව ගත් කළ, උපදේශකයින්ට බාහිර අධීක්ෂකවරයෙකු අවශ්‍ය බව පැහැදිලි වූ අතර එය ඔවුන්ද ඉල්ලා ඇති දෙයකි. කෙසේ වුව ද, ඔවුන් වසර ගණනාවක් තිස්සේ මේ ආකාරයෙන් වැඩ කර ඇති අතර, ගම් බිම්වලට යමින්, ඉඳහිට යම් අධිකාරීත්වයන් පෙන්වමින් පවතින වාතාවරණයේ පාලනය තමා අතට ගනිමින් සහ සහය අවශ්‍ය පුද්ගලයින් සඳහා නොමසුරු ගැටළු විසඳන්නන් වෙමින් ඔවුන් ක්‍රියාත්මක වී තිබේ. එම නිසා, ඉදිරියට යත්ම, සාම්ප්‍රදායික මනෝ උපදේශන ආකෘති භාවිත කරමින් මා ලබා දුන් මඟපෙන්වීම සහ සහයෝගය ඔවුන්ට අභියෝගාත්මක විය හැකිද යන්නත් එය ඔවුන්ගේ උපකාර කිරීමේ ගුණයට උදව්වක්ද නැත්නම් බාධාවක්ද යන්න පිළිබඳවත් මට නිරන්තරයෙන් සිතේ. අධීක්ෂකවරයෙකු විසින් ඔවුන්ගෙන් ප්‍රශ්න අසමින්, ඔවුන් වැඩ කරන ආකාරය නැවත සොයා බලමින් සහ යම් අවස්ථාවලදී එම ක්‍රියාවලීන් වෙනස් කරමින් කටයුතු කිරීම ඇතැම් විට දැනටමත් ස්ථාපිත පද්ධතියක් මත බර පැටවීමක් ලෙස යම් අවස්ථාවලදී ඔවුන්ට සිතෙන්නට ඇත. ප්‍රජාව විසින් මනෝ උපදේශකවරුන් ‘උදව් කිරීමේ’ නියෝජිතයන් ලෙස සලකනු ලබන අතර මනෝ උපදේශකවරුන්ද තම කාර්යභාරය ඉතා හොඳින් ඉටු කරයි. මට හැඟුණු ආකාරයට ඔවුන්ට සැබැවින්ම අවශ්‍ය වන්නේ සහ ඔවුන් වඩාත් අගය කරන්නේ (යටත් පිරිසෙයින් මේ සඳහා ප්‍රවේශ වූ මනෝ උපදේශකවරුන්) තනි පුද්ගල සහයෝගයයි. මනෝ උපදේශකවරුන් වශයෙන් ඔවුන්ට හැඟී ගියේ කිසිඳු අවදානමකට ලක් වීමේ ඉඩක් නොමැති ශක්තිමත් සහ දක්ෂ පුද්ගලයින් ලෙස තමාව ලොවට පෙන්විය යුතු බවයි. මේ නිසා, ඔවුන් නිශ්ශබ්දව තම බර දරාගෙන සිටි අතර, විනිශ්චය කරනු ලැබීමේ බියකින් තොරව තොරව තම දුෂ්කරතා පිළිබඳ යථාර්ථය බෙදාහදා ගත හැකි කෙනෙකු ඔවුන්ට හමු වූයේ ඉතා කලාතුරකිනි. බොහෝ මනෝ උපදෙශකවරුන් ඔවුන්ගේ තනි සැසිවලින් පසුව තමන්ට විශාල සහනයක් අත් වූ බව ප්‍රකාශ කළ අතර ඔවුන් ට අවශ්‍ය වී තිබුණේද මෙය බව පැවසීය.

අප ඉදිරියට යත්ම, මනෝ උපදේශකවරුන් කරන කාර්යයෙහි වටිනාකමක් නැතැයි සිතා නොව ඔවුන්ගේ ප්‍රජාව තුළ වෙනසක් ඇති කිරීම සඳහා ඔවුන්ගේ භූමිකාව තුළ පවතින වැදගත්කම අරභයා, ඔවුන්ගේ චින්තනයේ යම් වෙනසක් අපට සෙමෙන් සිදු කිරීමට හැකි වනු ඇතැයි මම බලාපොරොත්තුවෙන් සිටිමි. එවිට ඔවුන්ට ‘උදව් කිරීමේ’ නියෝජිතයන් වීමෙන් බැහැරව ‘වෙනසක් ඇති කිරීමේ’ නියෝජිතයන් බවට පත් විය හැක. මෙහි මූලික බලාපොරොත්තුව වනුයේ ක්‍රමයෙන් මනෝ උපදේශකවරුන් තුළ හිස් බවක් ඇති කරවන, ඔවුන්ව අධික වෙහෙසට පත් කරවන සහ පුද්ගල නිශ්‍රිත හැඟීම්වලින් ක්‍රියාත්මක නොවන සහ සංකල්පීය පදනමක් සහිත උපකාර කිරීමේ ප්‍රවේශයක් යථෝක්ථ පුද්ගලික විශ්වාස, ආකල්ප, සහ භාවිතයන් ප්‍රතිවර්තනය/ආවර්ජනය කිරීම තුළින් දිරි ගැන්වීමයි.

මූලාශ්‍රයයන්

- Johnstone, L. & Dallos, R. (2006). *Formulation in psychology and psychotherapy: Making sense of people's problems.* Routledge.
- Kuyken, W. & Dudley, R. (2006). Formulation in cognitive-behavioural therapy: 'There is nothing either good or bad, but thinking makes it so'. In Johnstone, L. & Dallos, R. (Eds.), *Formulation in psychology and psychotherapy: Making sense of people's problems* (pp. 17-46). Routledge.
- Siriwardhana, C., Wickramage, K., Siribaddana, S., Vidanapathirana, P., Jayasekara, B., Weerawarna, S., Pannala, G., Adikari, A., Jayaweera, K., Pieris, S. & Sumathipala, A. (2015). Common mental disorders among adult members of 'left-behind' international migrant worker families in Sri Lanka. *BMC Public Health, 15*(1). https://doi.org/10.1186/s12889-015-1632-6
- The Asia Foundation (2018). *Developing State Counselling Services in Sri Lanka. A comparative report on the 2013 and 2017 review studies conducted with counselors of the Ministry of Social Services and the Ministry of Women and Child Affairs.* Colombo: The Asia Foundation.

මීළඟ කොටසේදී,

මෙම වැඩසටහන සඳහා සම්බන්ධ වී සිටින මනෝ උපදේශකයින් සිව් දෙනෙකු විසින් දැනට සංස්කරණය කෙරෙමින් පවතින ලිපි සාරාංශ කිහිපයක අන්තර්ගත ඔවුන්ගේ කතා සහ දෘෂ්ටිකෝණයන් කිහිපයක් පිළිබඳව අදහස් බෙදා ගනු ලබයි.

මින් මනෝ උපදේශකවරුන් දෙදෙනෙකු විසින් ඔවුන්ගේ වැඩ කටයුතු පිළිබඳව ඔවුන්ගේ පෞද්ගලික අදහස් සහ ඔවුන් ජීවත් වන සහ සේවයේ යෙදෙන ප්‍රදේශය වන මෙන්ම ප්‍රධාන වශයෙන්ම සිංහල ප්‍රජාවන්ගෙන් සමන්විත වන වයඹ පළාතේ ජීවත් වන මිනිසුන් අතර පවතින මානව ගැටළුවල ප්‍රභවයන් පිළිබඳව ඔවුන් දකින්නේ කෙසේද යන්න ගැන අදහස් බෙදා ගනු ලබයි. ඔවුන් යෝජනා කරන පරිදි, කාර්මීකරණ කටයුතුවලට මෙන්ම සාර්ථකත්වය සහ තරගකාරීත්වය වැනි සාධක වෙත වඩාත් යොමු වී සිටින සහ වෙනස් වෙමින් පවතින සමාජයක ලක්ෂණ මේ සඳහා ගැටළුකාරී වේ. ඔවුන් විසින් ක්‍රමයෙන් අත්හැර දැමෙන අඩුවෙන් කාර්මීකරණය වූ කෘෂිකාර්මික ප්‍රජාවන් සතු වඩාත් හොඳ සහ සහයෝගී ගුණාංග කැපී කිරීම තුළින් මේවා ළඟා කර ගැනීම සිදු වේ.

යම් ප්‍රජාවකට අදාළ වන මනෝ උපදේශකවරයා හෝ වරිය ලෙස තම කාර්යභාරය ඉටු කිරීම සඳහා එම ප්‍රජාවගේ විශ්වාසනීයත්වය තමා කෙරෙහි රඳවා තබා ගැනීම උදෙසා තමා තුළ ගොඩ නගා ගත යුතු යැයි ඔවුන් විසින් විශ්වාස කරන ගුණාංග සහ නිපුණතාවන් පිළිබඳවද ඔවුන් ලියා දක්වයි. මනෝ උපදේශකවරයෙකු කෙසේ විය යුතුද සහ මනෝ උපදේශකවරයෙකු උත්සහ කළ යුත්තේ කිනම් ආකාරයේ පුද්ගලයෙකු වීමටද යන්න පිළිබඳව ඔවුන් එකිනෙකා තුළ පවතින මෙම විශ්වාසයන් තුළින් නිරූපණය වන්නේ සේවා ස්ථානය තුළ අපේක්ෂාවන්, ප්‍රජාව සහ අවට සමාජය මගින් සිදු කරන විනිශ්චයන් සහ තමා වෙත අනුමැතිය ලබා ගැනීමේ සැබෑ අවශ්‍යතාවය යන කරුණුවල එකතුවකි.

නැගෙනහිර පළාතේ ජීවත් වන සහ සේවය කරන මනෝ උපදේශකවරුන් දෙදෙනෙකු විසින් ඔවුන්ගේ ප්‍රදේශයේ මනෝ උපදේශකවරයෙකු ලෙස සේවය කිරීම පිළිබඳව ඔවුන්ගේ අත්දැකීම් විස්තර කරයි. තම සේවාලාභීන් සහ පරිපාලන අධීක්ෂකවරුන් සමග අන්තර්ක්‍රියා සිදු කිරීමේදී වෘත්තීය මට්ටමෙන් ඔවුන්ට මුහුණ දීමට සිදුවන විවිධ අභියෝග පිළිබඳවද ඔවුන් කරුණු දක්වයි. තවද, ඉකුත් වසර ගණනාවක් පුරාවට ඔවුන් අත්දැක ඇති සහ අධ්‍යයනය කරන ලද අධීක්ෂණ ක්‍රම කිහිපයක් පිළිබඳවද ඔවුන් විසින් මෙහිදී විස්තර කෙරේ.

මෙම නිපුණතාවයන් යනු, සමාජ සහ සන්නිවේදන කුසලතා, විද්‍යාත්මක ක්‍රමවේදය, සදාචාරාත්මක අඛණ්ඩතාව, ගැටළුකාරී අවස්ථාවන්ට ඔරොත්තු දීමේ හැකියාව මෙන්ම තම ප්‍රජාවේ සෙසු සාමාජිකයින්ට ද එක සේ බලපාන සමාජ තත්ත්වයන් අභිබවා කෙසේ හෝ නැගී සිටීමේ හැකියාව යන ඒවාහි සංකලනයක් බව ඔවුන්ගේ කතාන්තර මගින් පිළිබිඹු වේ. කෙසේවුවද, වැඩි අවධානයක් යොමු නොකෙරෙන කරුණ වනුයේ, ප්‍රජාවේ සෙසු සාමාජිකයින්ට මෙන්ම මිනිසුන් ලෙස ඕනෑම කෙනෙකුට ඇති වන අනාරක්ෂිතභාවයන් සහ සීමාවන් ඔවුන්ටද පොදු බව සහ ඔවුන්ට ද එවැනි දේ මගින් බලපෑම් එල්ල විය හැකි බවත්, ඒවා පිළිබඳව අදහස් බෙදා ගැනීමට ඔවුන්ට ඇති අවකාශ අඩු බවත් ය. මන්දයත් එසේ කිරීම යනු අන් අයට ඔවුන්ගේ ගැටළු තුළින් මගපෙන්වීමට හැකියාවක් ඇති අයෙකු කෙරෙහි තැබෙන විශ්වාසනීයත්වය නැති යාමේ අවදානම මතු වීමයි.

රොෂාන් ධම්මපාල

උපදේශන භූමිකාව

චමිලා වීරසිංහ

මිනිසුන් දැඩි ප්‍රයත්නයක් දරන්නේ පැය 24 පුරාම නිදහසින් සහ සතුටින් ජීවත් වීමටයි. කෙසේ වෙතත් වර්තමාන සමාජ ගැටළුවල බලපෑම හේතුවෙන් එම අරමුණ ළඟා කරගැනීමට නොහැකි වීම තුළින් මුළු මහත් ප්‍රජාවම මානසික ආතතිය ප්‍රමුඛ මානසික රෝගී තත්ත්වවලට පමණක් නොව විවිධ බෝ නොවන කායික රෝගී තත්ත්වයන්ටද මුහුණ දෙමින් සිටී. මෙවන් වූ තත්ත්ව සහ සමාජ අර්බුධ හේතුවෙන් මිනිස් සබඳතා ව්‍යාකූල තත්ත්වයට පත් වෙමින් පවතින අතර මිනිසුන් තුළ එකිනෙකා කෙරෙහි සංවේදීතාවය, ගරුත්වය, සමාජ සාධාරණත්වය, එකිනෙකා කෙරෙහි දක්වන පිළිගැනීම, ඇහුම්කන්දීම, සමානාත්මතාවය වැනි ගුණාංග පිරිහී තරගකාරීත්වය, අසමගිය සහ ආත්මාර්ථය යනාදිය ඉස්මතු වෙමින් පවතී. ඉන් ජනනය කෙරෙන පීඩනය නිසාම මෙන්ම එය හමුවේ තමන් භාවිත කරනු ලබන දරා ගැනීමේ උපක්‍රමවල ඇති සෞඛ්‍යාරක්ෂිත නොවන බව හේතුවෙන් වර්තමාන මිනිසා තවත් මානසික ආතතියට ලක් වෙමින් සිටී.

මෙවන් වූ වාතාවරණයක දී උපදේශන සේවා සපයන්නන් ලෙස සමාජයට පිවිසෙන්නන්ට හඳුනා ගැනීමට හැකි වී ඇත්තේ තමා සතු සම්පත් හඳුනාගැනීමට මෙන්ම තම හැඟීම්, චිත්තවේග සහ චර්යා රටා හඳුනාගෙන ඒවා සමග ක්‍රියා කිරීමට තම සේවාලාභීන්ට සහය වීම උපදේශකවරයෙකුගේ භූමිකාව තුළින් සිදු වීම සේවාලාභීන්ට ප්‍රයෝජනවත් වනු ඇති බවයි. මේ තුළින් ඔවුන්ට අවශ්‍ය නිදහස, සැහැල්ලුව සහ සාර්ථකභාවය සේවාලාභීන්ට ළඟා කර ගත හැකි බවත් එයින් සමාජයේ සහ රටේ දියුණුව ඇති වන බවත් විශ්වාස කළ හැක. තවද, මින් සේවාලාභීන්ගේ කායික, මානසික, අධ්‍යාත්මික සහ සමාජීය දියුණුවද සැලසෙන බවට බලාපොරොත්තු විය හැක.

මේ සියල්ල සිදුවීම සඳහා මනෝ උපදේශන නිළධාරීන් ලෙස සම්බන්ධ වීමේදී මනාව සකස් වූ නිසි විෂයානුබද්ධ දැනුම, ඒ පිළිබඳව නිසි අවබෝධය මෙන්ම ඒ හා අදාළ කුසලතා වර්ධනය වී තිබීමද වැදගත් වේ. මෙහිදී වඩාත්ම වැදගත් කාර්යය වනුයේ යම් පුද්ගලයෙකු මුහුණ දෙන විවිධ වූ සංසිද්ධීන් පිළිබඳව ක්‍රමානුකූල විශ්ලේෂණයක නිරත වීම සහ ඔවුන් තුළින් පිළිඹිබු වන ධනාත්මක සාධක හඳුනා ගෙන ඒවා සේවාලාභියාටද පෙන්වා දීමයි. මෙම ක්‍රියාවලීන් වල නිරත වීමෙදී මනෝ උපදේශකවරයාට විද්‍යාත්මක දැනුම මෙන්ම තමන් සතු කලා කුසලතාද භාවිත කළ හැක. මේ සියල්ලෙහිම එකතුවෙන් ගොඩනැගෙන මනෝ උපදේශකවරයාගේ දක්ෂතාවය සහ නිරවුල්ව වැඩ කිරීමේ හැකියාව තුළින් සේවාලාභීන්ට අවශ්‍ය සහය ලබා දීමට මනෝ උපදේශකවරයාට හැකි වනු ඇත.

මනෝ උපදේශකවරයාගේ භූමිකාවේ සහ ක්‍රියාවලියෙහි තවත් වැදගත් අංගයක් වනුයේ මනෝ උපදේශන සැසියක් තුළදී සේවාලාභියාට අවශ්‍ය විය හැකි මූලික පහසුකම් සැලසීමට වග බලා ගැනීමයි. සේවාලාභියාගේ සුරක්ෂිත්භාවය, අවශ්‍ය නම් බීමට ජලය මෙන්ම වැසිකිලි පහසුකම් සහ සැසිය සඳහා සුදුසු විවේකී සහ සාමකාමී පරිසරයක් සකසා දීම ඒ අතරින් මූලික වේ. උපදේශන ක්‍රියාවලිය විද්‍යාත්මක ක්‍රියාවලියක් වන අතර ඒ සඳහා අවශ්‍ය භෞතික සාධක සැකසීම මනෝ උපදේශකවරයාගේ ක්‍රියාවලියෙහි කොටසකි. සේවාලාභියාගේ ආත්මාභිමානය සහ ගෞරවයට හානි නොවන පරිදි සැසි පැවැත්වීමද මනෝ උපදේශකවරයා විසින් ඉටු විය යුත්තකි. මෙවන් වූ පහසුකම් සැලසීමට සුදුසු සහ පහසු වන වෘත්තීමය පරිසරයක ක්‍රියා කිරීමට හැකියාව තිබීමද මනෝ උපදේශකවරයාට ඉතා අගනා පිටිවහලක් වනු ඇත.

කෙසේ වුවද, උපදේශන සේවාව වාණිජකරණය වීම, නිවැරදි නොවන ඉගැන්වීම් සහ පුහුණුව යන දේ උපදේශන සේවාවට එල්ල විය හැකි සෘණාත්මක බලපෑම් වලින් සමහරකි. කෙසේ වුවද මනෝ උපදේශන සේවාවේ මෙන්ම මනෝ උපදේශන නිළධාරීන්ගේ අභිවෘධිය සඳහා ඉතා වැදගත් වනුයේ මනෝ උපදේශකවරයෙකු තුළ පවතින ස්වයං දැනුම්වත්භාවය සහ නිවැරදි තොරතුරු සහ ඉගැන්වීම් පිළිබඳව යාවත්කාලීනව සිටීමට ඇති හැකියාවයි. තමා පිළිබඳව පවතින ස්වයං දැනුම්වත්භාවය තුළින් තම හැකියාවන් සහ උපදේශකවරයෙකු ලෙස තමා තුළ වැඩිදියුණු කර ගත යුතු කරුණු පිළිබඳව ඔහුට/ඇයට අවබෝධයක් ලැබෙන අතර යාවත්කාලීන තොරතුරු පිළිබඳව ඇති අවබෝධය තුළින් සේවාලාභීන් තුළ කාලානුරූපව ඇති වන ගැටළුවලට නිසි සහය සැපයීමට මනෝ උපදේශකවරයාට හැකි වනු ඇත.

අවසාන වශයෙන් ගත් කල සේවාලාභීන් තුළ තමන් අත්විඳිමින් සිටින ගැටළුවලට මුහුණ

දීම සඳහා මෙන්ම තම අනාගත අභිවෘද්ධිය ළඟා කර ගැනීම සඳහා කුසලතා වර්ධනය කර ගැනීමට සහය වීම මනෝ උපදෙශකයාගෙන් සේවාලාභියාට ඉටු වන ඉතා වැදගත් කාර්යභාරයක් වන නමුත් කිසි විටෙකත් මෙම සේවාව තුළදී සේවාලාභියා වෙත අවවාද හෝ උපදෙස් සැපයීමක් සිදු නොවන අතර මනෝ උපදේශන සැසි යනු හුදෙක් දෙදෙනෙකු අතර සිදුවන කතාබහක් පමණක් නොවන බවද අවධාරණය කළ යුතු වේ.

සාරාංශය :
ඔමෙලා අවුට්ස්කුන්

මනෝ උපදේශන භූමිකාව

එන්. ටී. කුමාරි වීරසූරිය

මනෝ උපදේශකවරුන් ලෙස කටයුතු කිරීමේදී බොහෝ විට අපගේ සේවාලාභීන්ගෙන් අපට අසන්නට ලැබෙනුයේ තමන්ගේ ගැටළු විසඳා ගැනීමට සහාය වීමට හෝ තමන් ගැටළුකාරී තත්ත්වයක සිටින බවක්වත් හඳුනාගැනීමට සමත් අයෙකු තමන්ට නොසිටින බවයි. මෙවන් අවස්ථා ඇතුළු සේවාලාභීන් සමග ක්‍රියාකරන සෑම අවස්ථාවකදීම මනෝ උපදේශකවරයාගේ කාර්යභාරය වනුයේ විධිමත් මනෝවිද්‍යාත්මක ප්‍රවේශ භාවිත කරමින් සේවාලාභියාට තම ගැටළු නිරාකරණයට අවශ්‍ය සහයෝගය සැපයීමයි.

මනෝ උපදේශකවරයෙකුගේ භූමිකාව සැලකීමට ගත් කළ සියලු දෙනා සමග ගෞරවයෙන් සහ සමානාත්මතාවයෙන් යුතුව කටයුතු කරමින් සහ සක්‍රීය සවන්දීම සහ සරල, පැහැදිලි වචන භාවිතය යන තාක්ෂණික ක්‍රම භාවිතා කිරීම තුළින් තම සේවාලාභියා සමග නිසි වෘත්තීමය සබඳතාවයක් පවත්වා ගැනීම එහි ඉතා වැදගත් අංගයන් වේ. මීට අමතරව, තම සේවාලාභියා සමග කතා කිරීමේදී එක් එක් පුද්ගලයාට උචිත පරිදි තම කතා විලාශය අනුගත කර ගැනීම තුළින්ද සේවාලාභියාට වඩාත් සුව පහසු බවක් ඇති කිරීමට උපදේශකවරයාට ඉඩ සැලසේ. නිදසුනක් ලෙස ළමුන් සමග පවත්වන සැසිවලදී මෙය සිදු කළ හැක.

යාවත්කාලීන වූ දැනුමද, නිරවුල් මනසකින් හෙබි වීමද තම භූමිකාව නිසි ලෙස පවත්වාගෙන යාමට මනෝ උපදේශකවරුන්ට උපකාරී වන අනෙකුත් ගතිලක්ෂණ ලෙස දැක්විය හැකිය. තනි සේවාලාභීන්ට සහාය සැපයීමේදී මෙන්ම ප්‍රජා දැනුම්වත්භාවය ලබා දීමේදීද මෙම කරුණු මනෝ උපදේශකවරුන්ට බොහෝ වැදගත් වේ. තවදුරටත් ගත් කළ මනෝ උපදේශකවරයාගේ කාර්යභාරය නිසි ලෙස ඉටු කිරීම සඳහා නිසි විෂය දැනුම මෙන්ම එය නිසි පරිදි භාවිත කිරීමෙන් තම සේවාලාභියා තුළ ඇති ශක්තීන් ඉස්මතු කරවමින් සේවාලාභියාටද ඒ පිළිබඳව වටහා දීමේ හැකියාවද මනෝ උපදේශකවරයෙකුට ඉතාමත් වැදගත් වනු ඇත. මෙහි වැදගත්ම ප්‍රතිඵලය වනුයේ මෙම ශක්තීන් භාවිත කරමින් සේවාලාභියාට තම ඉලක්ක වෙත යාමට නිසි මාර්ගයක් ගොඩනගා ගැනීම පහසු වීමය. මනෝ උපදේශනය යනු විද්‍යාත්මක ක්‍රමවේදයක් වන අතර මෙම ක්‍රියාවලිය පිළිබඳව න්‍යායාත්මක සහ ප්‍රායෝගික විශ්ලේෂණයන්හි යෙදීම මනෝ උපදේශකවරයා සතු වගකීමකි. මේ සියලුම කරුණු සහ මනෝ උපදේශකවරයා සතු මානුෂීය ගුණධර්මද එක්ව ගත් කළ උපදේශන ක්‍රියාමාර්ගය වඩාත් ඵලදායී වන අතර නිසි ලෙස සිදුවන මනෝ උපදේශන ක්‍රියාවලිය එයට අදාළ සියලුම පාර්ශවයන්ගේ, එනම් සේවාලාභියාගේ මෙන්ම මනෝ උපදේශකවරයාගේ සුබසිද්ධියටද දායක වේ.

සාරාංශය :
ඔමෙලා අවුට්ස්කුන්

උපදේශකයන් සඳහා වූ විවිධ වර්ගයේ අධීක්ෂණයන්

අබ්දීන් සුබයිදීන්

උපදේශකයෙකු වශයෙන් මාගේ වසර 7 ක් ඉක්මවන සේවා කාලය තුළදී මා හට ස්වභාවික මෙන්ම මිනිස් ක්‍රියාකාරකම්හි ප්‍රතිඵලයක් ලෙසද බලපෑම්වලට හා උවරුදුවලට පාත්‍ර වූ සේවාලාභීන් බොහෝ දෙනෙකු මුණ ගැසී ඇත.

Practice Supervision හිමි වීමට පෙරාතුව එවන් විවිධ අභියෝගාත්මක තත්ත්ව තුළ කටයුතු කරන විට අප හට උපකාරී වූ අධීක්ෂණ ක්‍රමවේද කිහිපයක් පහත දැක්වේ.

පරිපාලනමය අධීක්ෂණය (Administrative Supervision)

පරිපාලනමය අධීක්ෂණය නොහොත් Administrative Supervision යනු පාලනයද ඇතුළත්ව සියලුම ක්‍රියාකාරකම් සඳහා පුළුල් ලෙස යොදා ගනු ලැබෙන අත්‍යවශ්‍ය ක්‍රමවේදයකි. උපදේශන අංශවල ක්‍රියාකාරකම් සම්පූර්ණ කරනු ලැබෙන්නේ රාජ්‍ය පරිපාලන සේවයේ නිලධාරියෙකුගේ මෙහෙයවීම යටතේ, සමාජ සුභසාධන අමාත්‍යාංශයේ ලේකම්ගේ අධීක්ෂණය යටතේ ය. ජාතික ඒකාග්‍රතාව, බැඳීම හා අධීක්ෂණය වැනි කාර්යයන්ට අදාළ කටයුතු ඉටු කිරීම උදෙසා සිංහල හා දමිළ යන භාෂා දෙකම චතුර ලෙස හැසිරවිය හැකි ජාතික සම්බන්ධීකාරකවරුන් දෙදෙනෙකු පත් කර තිබේ. සුවිශේෂිත ව්‍යාපෘති අධීක්ෂණය කිරීම සඳහා වෙනම කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන් පත් කර ඇත.

මීට අමතරව, අමාත්‍යාංශයේ උපදේශන අධ්‍යක්ෂ විසින් පවරනු ලබන රාජකාරීන් හා සිදු කරනු ලබන ඉල්ලීම් ඉටු කිරීම සඳහා දිස්ත්‍රික් ලේකම් කාර්යාල ආශ්‍රිතව දිස්ත්‍රික් උපදේශන සම්බන්ධීකාරකවරුන් පත් කර ඇත. එසේම, ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල මට්ටමින් සේවයේ නියුතු උපදේශකයන් හරහා ඔවුන් විසින් සිය කාර්යයන් සෘජුවම ඉටු කරනු ලැබේ. දිස්ත්‍රික් උපදේශන සම්බනධීකාරකවරුන්ගේ රාජකාරීන් දිස්ත්‍රික් ලේකම්වරුන්ගේ අධීක්ෂණයට යටත් වන අතර ප්‍රධාන වශයෙන්ම ඔවුන්ගේ අධීක්ෂණය කේන්ද්‍රගත වන්නේ පරිපාලනමය හා මූල්‍යමය පැතිකඩ කෙරෙහි වේ.

මෙම ක්‍රියාවලියේදී අපගේ ක්‍රියාකාරකම් හා චර්යාවන් ප්‍රාදේශීය ලේකම් විසින් අධීක්ෂණය කරනු ලැබෙන අතර අදාළ ප්‍රාදේශීය ලේකම් කාර්යාල විසින් උපදේශන අධ්‍යක්ෂ වෙත වාර්ෂික කාර්යසාධන ඇගයීම් වාර්තාවක් ඉදිරිපත් කරනු ලැබේ. මෙම ක්‍රම යාන්ත්‍රණය අපගේ රාජකාරීන් විනිවිදභාවයකින් යුතුව හා වගවීමෙන් ඉටු කිරීම සඳහා අභිප්‍රේරණය සපයන සාධකයක් ලෙස ප්‍රයෝජනවත් වේ.

සමපදස්ථ අධීක්ෂණය සහාය හා අධීක්ෂණය (Peer Support and Supervision)

මෙම අධීක්ෂණ ක්‍රමවේදය තාක්ෂණික අධීක්ෂණය යන කාණ්ඩය යටතට ගැනෙන අතරම අභියෝග දනවන සේවාලාභියෙකු සමග කටයුතු කිරීමේදී මෙය විශේෂයෙන්ම උපකාරී වේ. සේවාලාභීන් වෙත අතිශයින්ම ප්‍රතිලාභී වන පියවර 8 කින් සමන්විත සම්මත ක්‍රියාවලියක් ඔස්සේ උපදේශකයන්ට සිය අත්දැකීම් හා දැනුම බෙදාහදා ගැනීමට අවස්ථාව ලැබේ. අමාත්‍යාංශයේ උපදේශන අංශය හා ජාතික සමාජ සංවර්ධන ආයතනය විසින් ආසියානු පදනමේ අනුග්‍රාහකත්වය සහිතව සංවිධානය කරනු ලැබෙන පුහුණු වැඩසටහන් ඔස්සේ අපගේ නිපුණතා ඉහළ නංවා ගැනීමට අවස්ථාව හිමිව ඇත.

Practice Supervision සතු වැදගත්කම

Practice Supervision යනු උපදේශකයන් වෙත පුහුණුව හා වෘත්තීය අධීක්ෂණය ලබා දීම උදෙසා ස්ථාපිත කර ඇති නවතම ක්‍රියාවලියයි. පත් කරන ලද Practice Supervisor කෙනෙකුගේ මගපෙන්වීම යටතේ අභියෝග මතු කෙරෙන සේවාලාභියෙකුගේ ගැටළු විවිධ පැතිකඩ වෙතින් සලකා බලමින් අදාළ ප්‍රතිපත්ති අනුගත කිරීමේ අවස්ථාව උපදේශන නිලධාරීන් වෙත හිමි වේ.

Practice Supervisor කෙනෙකු සමග වෘත්තීමය සම්බන්ධතාවක් ගොඩනගා ගැනීම තුළින් විශේෂඥ අත්දැකීම් සාකච්ඡා කරමින් වෘත්තීමය අනන්‍යතාවක් බිහිකර ගැනීමේ ඉඩකඩ අප වෙත සැලසේ. මේ නිසා, අප සතු ශක්‍යතා සංවර්ධනය හා වෘත්තීමය සංවර්ධනය උදෙසා කදිම අවස්ථාවක් මෙමගින් හිමි වේ. මෙම වර්ගයේ අධීක්ෂණයෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සේවා ලාභීන් වෙත ඉහළ තත්ත්වයේ සේවාවක් ලබා දීමට අපට හැකියාව ලැබේ.

සාරාංශය හා පරිවර්තනය
කෞෂි ජයවර්ධන සහ අශාන් වීරසිංහ විසිනි

උපදේශකයෙකු මුහුණපාන අත්දැකීම් හා අභියෝග

ඒ. ඒ. ඩීන් මොහොමඩ්

උපදේශකයෙකුට මුහුණ පාන්නට සිදු වන විවිධ අභියෝග හුදෙක් මානව හැඟීම් හා චිත්තවේග වටහා ගනිමින් ඒ සමග ගනුදෙනු කිරීම තුළට පමණක් ලඝු නොවන අතර ස්වකීය සේවාලාභියා මෙන්ම තමන්ද වටා ඇති විවිධ අවස්ථාවන් හසුරුවා ගැනීම වෙතද එකී අභියෝග සම්බන්ධ වේ. ස්වකීය සේවා තත්ත්ව යටතේ මුහුණ පාන්නට සිදු වන අභියෝග, සේවාලාභීන්ට අදාළ විවිධ තත්ත්ව හා ස්වභාවයන් හේතුවෙන් උද්ගත වන අභියෝග හා අධ්‍යාපනික මට්ටම් නිසා මතු වන අභියෝග මෙන්ම උපදේශකවරයාගේ හෝ උපදේශකවරියගේ පුහුණු පසුබිම ආදී සාධක ඇසුරින් එකී අභියෝග වටහා ගත හැකි වේ.

සේවාලාභීන් වටා ඇති තත්ත්ව හා ස්වභාවයන්

අඛණ්ඩ වර්ධන ක්‍රියාවලියක් තුළ සේවාලාභීන් සමග කටයුතු කිරීම ම අභියෝගයක් විය හැක. සාමාන්‍යයෙන් උපදේශනය යනු එක් සැසියකට වඩා වැඩි වාර ගණනක් ඇතුළත් ක්‍රියාවලියක් වන අතර එවන් එක් සැසියක් තුළින් ස්වකීය ගැටළුවලට විසඳුම් සොයා ගැනීමේ යථාර්ථවාදී නොවන අභිලාෂයන් සේවාලාභීන් සතුව පොදුවේ පවතින අතරම බොහෝ විට ඔවුන් අඛණ්ඩ පසු විමසුම් සැසි සඳහා සහභාගී නොවන තත්ත්වයක්ද දැකිය හැකි වේ. මේ නිසා පළමු සැසියෙන් අනතුරුව සිදු කළ යුතු බවට සේවාලාභීන් වෙත පැවරෙන විවිධ අභ්‍යාසයන් අසම්පූර්ණ ලෙස පවතින අතරම විශේෂයෙන්ම පවුල් උපදේශන සැසි වැනි වැඩසටහන් සඳහා සිය බිරිඳ හෝ සැමියා සහභාගී කරවා ගැනීම බොහෝ විට ඔවුනට අසීරු කටයුත්තක් බවට පත් වේ.

උපදේශකයෙකු වෙත පැවරෙන ප්‍රධානතම කාර්යභාරයන්ගෙන් එකක් නම් දැනුම්වත් කිරීමේ වැඩසටහන් පවැත්වීමයි. කිසියම් ගැටළුවක් සම්බන්ධයෙන් දැනුම්වත්භාවයක් ඇති කරවීම පහසු හා සරල කටයුත්තක් ලෙස පෙනී ගියද, එවන් වැඩසටහනක් මගින් ඇති කෙරෙන බලපෑම බොහෝ විට ඉලක්ක සේවාලාභී පිරිසෙහි වයස, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය හා පෞද්ගලික විශ්වාස ආදී සාධක මත රඳා පවතින අතර මේ නිසා, අදාළ වැඩසටහන සැලසුම් කරන උපදේශකවරයා හෝ උපදේශකවරිය වෙත විවිධ අභියෝග උද්ගත වේ. නිදසුනක් වශයෙන්, මත්ද්‍රව්‍ය ඇබ්බැහිය වැනි ගැටළුවලට බඳුන් වී ඇති පිරිමි පාර්ශ්වය ඉලක්ක කරගෙන සැලසුම් කරන ලද දැනුම්වත් කිරීමේ වැඩසටහන් බොහොමයක් සඳහා කාන්තාවන් සහභාගී වීමටද ඉඩකඩ තිබිය හැක.

සේවා පරිසරය තුළදී මුහුණ පාන අභියෝග

සේවාලාභීන්ට අදාළ විවිධ තත්ත්ව හේතුවෙන් මුහුණ පාන්නට සිදු වන අභියෝගවලට අමතරව උපදේශකවරයෙකුට හෝ උපදේශකවරියකට ස්වකීය වෘත්තීය පරිසරය තුළදීද මුහුණ පාන්නට සිදු විය හැකි අභියෝග රැසක් ඇත. නිදසුනක් වශයෙන් ගත කළ බොහෝ ස්ථානවලදී අදාළ සේවාලාභියාට සුරක්ෂිත හා පහසුදායී හැඟීමක් දනවන හා රහස්‍යභාවය ආරක්ෂා වන අයුරින් අදාළ වැඩසටහන පැවැත්වීමට ඉඩකඩ සලසන වෙනම කාමරයක් තුළ සිය කාර්යය ඉටු කිරීමේ අවස්ථාව උපදේශක වෙත හිමි නොවේ. එසේම, සිය කාර්යය ප්‍රාමාණික ලෙස ඉටු කිරීම සඳහා සිදු කළ යුතු සේවා හා සබැඳි ගමන් බිමන් ආදිය වෙනුවෙන් වැය වන මුදල් ආපසු ගෙවීමේ හෝ හිලව් කිරීමේ ක්‍රියාවලියක්ද උපදේශකවරුන් වෙනුවෙන් නොපවතී. සෑම සේවාලාභියෙකුම වෙනුවෙන් වෙන වෙනම ලේඛන පිළියෙළ කිරීමට සිදු වීම නිසාද උපදේශකයෙකුට ඉටු කරන්නට සිදු වන වැඩ කොටස සැලකිය යුතු තරමින් ඉහළ යයි.

දිරි දීමනා වනාහි ඕනෑම වෘත්තියක නිරත වන සේවකයන් තුළ අභිප්‍රේරණය හා උනන්දුව නොනැසී පවත්වා ගැනීමට අවශ්‍ය වන පියවරකි. කෙසේ වෙතත්, උපදේශකයන් හට විධිමත් හා නිරන්තර වෘත්තීය උසස්වීම් හිමි නොවීම නිසා තමන් වෙත නිසි වෘත්තීය පිළිගැනීමක් හිමි නොවන්නේය යන හැඟීම ඔවුන් තුළ නිතැතින්ම ජනිත වේ.

ඇතැම් අවස්ථාවලදී දිස්ත්‍රික් කාර්යාලවල සේවය කරන, එමෙන්ම උපදේශනය පිළිබඳ මූලික පුහුණුවක් හිමි වුවද අඛණ්ඩ හා විධිමත් පුහුණුවක් නොලද අනෙකුත් නිලධාරීන් විසින් නිසි ලෙස සේවාලාභීන්ගේ ගැටළු කළමනාකරණය නොකිරීම නිසා උද්ගත වන ගැටළු නිවැරදි කිරීමේ බරද අවසානයේදී පැවරෙනුයේ උපදේශන නිලධාරීන් වෙත ය.

උපදේශකයන් නිසා මතු වන අභියෝග

විවිධ ප්‍රජාවන් වෙත උපදේශන සේවා ලබා දීම උදෙසා උපදේශකවරයෙකු/උපදේශකවරියක සඳහා අවශ්‍ය අධ්‍යාපනික හා වෘත්තීය පුහුණුව ඇතැම් අවස්ථාවලදී ප්‍රමාණවත් නොවීමටද ඉඩ ඇත. විශේෂයෙන්ම, වියපත් පුරවැසියන් හෝ කුඩා දරුවන් ආදී සුවිශේෂී සේවාලාභී කාණ්ඩ සමග කටයුතු කිරීම සම්බන්ධයෙන් නිසි පුහුණුවක් හිමි නොවීම මත ඇතැම් උපදේශකයන්ට සිය සේවා ලබා දීමේදී විවිධ දුෂ්කරතාවලට මුහුණ පාන්නට සිදු වේ. මනෝ විද්‍යාව නොවන විෂයයන් සම්බන්ධයෙන් මූලික උපාධියක් හිමි අයට ශ්‍රී ලංකාව තුළ මෙම ක්ෂේත්‍රයෙන් පශ්චාත් උපාධි අධ්‍යයන කටයුතුවල නිරත වීමට ඉඩකඩ නොමැති හෙයින් රැකියාව කරගෙන යන අතරවාරයේදී විෂයය ගැන ඉගෙන ගැනීමට සිදු වන උපදේශකයෝද සිටිති. උපදේශනය සම්බන්ධයෙන් ඩිප්ලෝමා සුදුසුකමක් පමණක් ඇති අයද උපදේශන කර්තව්‍යය කාර්යක්ෂම හා දක්ෂ ලෙස ඉටු කිරීමට අසමත් වෙති.

ඇතැම් අවස්ථාවලදී අදාළ සේවාලාභීන්ව තවදුරටත් යොමු කළ යුතු මාර්ග නොමැතිකම නිසා මනෝ චිකිත්සක ප්‍රතිකාර නිර්දේශ කර ඇති හෝ ලිංගික හෝ ආධ්‍යාත්මික කාරණා සම්බන්ධයෙන් උපදේශන සේවා අවශ්‍ය වන හෝ සුවිශේෂී සේවාලාභීන් සමග කටයුතු කිරීමද ඇතැම් උපදේශකයන්ට දුෂ්කර අත්දැකීමක් විය හැක.

බොහෝ විට උපදේශකයන් වෙත නිසි පුහුණුවක් හා විශේෂඥතාවක් නොමැති තවත් කාර්යයක් වශයෙන් පොලීසිය, අධිකරණ හෝ වෙනත් රාජ්‍ය ආයතන වෙත වාර්තා ලිවීම සඳහන් කළ හැකිය.

Practice Supervision

අභියෝගාත්මක පරිසරයක් තුළ සේවය කරන අතරතුර Practice Supervision හිමි වීමද අතිශයින්ම වැදගත් වේ. පළපුරුදු අධීක්ෂකයන් වෙතින් ප්‍රයෝජනවත් පසු ප්‍රතිචාර, අත්දැකීම් හා මාර්ගෝපදේශනයන් ලබා ගැනීමේ අවස්ථාව එමගින් උපදේශකයන් වෙත සැලසේ. මීට අමතරව, තමන් මුහුණ පාන ඇතැම් පෞද්ගලික ගැටළු සාකච්ඡා කිරීම සඳහා කිසියම් පුද්ගලයෙකු සිටීමෙන් සහනදායී ප්‍රතිලාභයක් උපදේශයකන් වෙත හිමි වේ.

සාරාංශය හා පරිවර්තනය
කෞෂි ජයවර්ධන සහ අශාන් වීරසිංහ විසිනි

அரச உளவள ஆலோசனைக் குழுவினருக்கான முன்னாய்வு பயிற்சி மேற்பார்வை (Practice Supervision)

இலங்கையில் தெரிவுசெய்யப்பட்ட இரண்டு முன்னாய்வு இடங்களிலிருந்து படிப்பினைகள் மற்றும் பிரதிபலிப்புகள்

இலங்கையில் பயிற்சி மேற்பார்வைக்கான குழு அமர்வுகள்

கமீல சமரசிங்க மற்றும் மிஹிரி பெர்டினான்டோ

அறிமுகம்

2005 - 2015இன் மனநல கொள்கைகளின் பரிந்துரைகளைத் தொடர்ந்து, 2005 ஆம் ஆண்டில், பெண்கள் வலுவூட்டல் மற்றும் சமூக நலன் அமைச்சுக்கு ஆலோசனை உதவியாளர்கள் (CAs) எனும் பணியாளர்கள் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டனர். அதன் பின்னர் அமைச்சின் இலாகா (portfolio) பலமுறை திருத்தப்பட்டு, அவற்றுள் ஒரு முக்கியமான மாற்றமாக 'சமூக சேவைகள் அமைச்சு மற்றும் 'பெண்கள் மற்றும் சிறுவர் விவகாரம் அமைச்சு என இரண்டு அமைச்சுக்களாக பிரிக்கப்பட்டது. பிரதேச அல்லது மாவட்ட செயலகங்களை அடிப்படையாகக் கொண்டு, நாடு முழுவதும் பரந்த நானூறுக்கும் மேற்பட்ட ஆலோசனைச் சேவைபணியாளர்களை இவ்விரு அமைச்சுக்களும் கொண்டுள்ளன.

2019ம் ஆண்டில், பெண்கள் மற்றும் சிறுவர் விவகார அமைச்சு மற்றும் சமூக சேவைகள் அமைச்சுடன் இணைக்கப்பட்ட ஆலோசகர்கள் (counselors), 'பயிற்சி மேற்பார்வை' (Practice Supervision) எனும் முன்னோடி மாதிரிக்கு அறிமுகப்படுத்தப்பட்டனர். ஆலோசகர்களுக்கு கைவசம் கிடைக்கப்பெறக்கூடியதாகவுள்ள சக ஆலோசனை சேவையாளர்களுடனான ஆதரவு நுட்ப முறைகளை (peer support mechanisms) மேம்படுத்தும் நோக்கத்துடனான ஆசியா நிலையத்தின் (Asia Foundation) விவரணையாக்க (Mapping) ஆய்வுகளாலேயே (TAF 2018) இம்முன்னோடி மாதிரி திட்டம் (pilot project) வழிவகுக்கப்பட்டது. முன்மாதிரி திட்டத்திற்கு இரண்டு இடங்கள் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டன, ஒன்று வடமேற்கு மாகாணத்திலிருந்தும், இரண்டாவது கிழக்கு மாகாணத்திலிருந்துமாகும். இந்த ஆய்வறிக்கையில் பயிற்சி மேற்பார்வைக்கான முன்னோடி மாதிரியானது அதன் நேருக்கு நேரான (one on one) மருத்துவ மேற்பார்வையிலிருந்து குழு பயிற்சி வரை, குறிப்பாக அதன் ஆரம்ப கருத்துருவாக்கத்திலிருந்து (conceptualization) கலந்துரையாடப்பட்டுள்ளது.

விவரணையாக்க ஆய்வுகள் (Mapping Studies)

ஆசியா நிலையம் தனது முதலாவது விவரணையாக்க ஆய்வை 2013 ஆம் ஆண்டு நடாத்தியது. இரண்டு அமைச்சுக்களுடன் இணைக்கப்பட்ட ஆலோசகர்கள் நாட்டின் பல்வேறு பகுதிகளில் எவ்வாறு சேவையில் அமர்த்தப்பட்டுள்ளனர், அவர்களின் ஆலோசனை சேவைகளின் போது முன்வைக்கப்பட்ட பிரச்சினைகள் (cases) மற்றும் அவர்களின் பயிற்சித் தேவைகள் ஆகியவை இதில் ஆராயப்பட்டன. மேலும், விவரணையாக்க ஆய்வின் போது திருமண, குடும்ப பிரச்சினைகள் மற்றும் குழந்தைகளின் கல்வி தொடர்பான பிரச்சினைகள் என்பனவே ஆலோசனை பெறுவோர் (clients) ஆலோசனையில் முன்வைத்த பொதுவான பிரச்சினைகள் என கண்டறியப்பட்டது.

2013 விவரணையாக்க ஆய்வின் முக்கிய பரிந்துரைகளில் ஒன்று, பயனுள்ள மற்றும் அணுகக்கூடிய பயிற்சி மேற்பார்வை அமைப்பை அறிமுகப்படுத்துவதாகும். பயனுள்ள மற்றும் அணுகக்கூடிய நேருக்கு நேர் பயிற்சி மேற்பார்வை அமைப்பை வழங்குவதற்கான உட்கட்டமைப்பு இலங்கையில் இல்லாததால், எட்டு படிகள் கொண்ட, சகாக்கள் முன்னெடுப்பிலான (peer-led) மேற்பார்வை மாதிரியானது (Francis and van der Veer 2011) ஆலோசகர்களுக்கு அறிமுகப்படுத்தப்பட்டது. 2015 ஆம் ஆண்டில் அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட இந்த எட்டு-படி சகாக்கள் துணை மாதிரியானது (peer support model), இரண்டு அமைச்சுகளாலும் நியமிக்கப்பட்ட அனைத்து ஆலோசகர்களுக்கும் அதே ஆண்டில் வெளியிடப்பட்ட அரசாங்க சுற்றறிக்கையால் கட்டாயப்படுத்தப்பட்டுள்ளது (Dhammapala and Ferdinando 2017). செயல்படுத்தப்பட்ட நடவடிக்கைகளின் முன்னேற்றத்தை மறுஆய்வு செய்வதற்கும், ஆலோசகர்களின் இன்னமும் பூர்த்திசெய்யப்படாத தேவைகளை அடையாளம் காண்பதற்கும் 2017 ஆம் ஆண்டில் இரண்டாவது விவரணையாக்க ஆய்வு நடத்தப்பட்டது. 2015 ஆம் ஆண்டில்

அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட சகாக்கள் துணை மாதிரியுடன் மேலதிகமாக *நிபுணர் மேற்பார்வையின்* (expert supervision) அவசியத்தை மறுஆய்வு எடுத்துக்காட்டியது.எவ்வாறாயினும், *ஒருங்கிணைக்கப்பட்ட மாற்றமடையும் நீதியுடன் தொடர்புடைய மன நலம் மற்றும் உளவியல் சமூக ஆதரவு சேவைகளை மேம்படுத்துதல்* (அதாவது IMPACT: Improving Mental Health and Psychosocial Support Services Associated with Consolidating Transitional Justice), எனும் திட்டத்தை வழிநடத்தவும் வழிகாட்டவும் அமைக்கப்பட்ட தொழில்நுட்பக் குழுவானது, பயிற்சி மேற்பார்வையின் முன்மாதிரி முன்முயற்சியானது (initiative) ஏற்கனவே செயல்பட்டு வரும் சகாக்கள் துணை மாதிரிக்கு எந்தத் தீங்கும் செய்யாது என்பதை உறுதிப்படுத்த விரும்பியது. இந்த பரிந்துரையின் படி, நடைமுறையில் உள்ள சகாக்கள் துணை மாதிரியை குறைமதிப்பிற்கு (undermine) உட்படுத்தாத பயிற்சி மேற்பார்வைக்கான ஒரு நிலையான குழு மாதிரி அறிமுகப்படுத்தப்பட்டது. மேலும், பயிற்சி மேற்பார்வைக்கான இரண்டு முன்மாதிரி இடங்கள், ஒன்று முன்னாள் போரினால் பாதிக்கப்பட்ட பகுதி, மற்றொன்று அதிகளவு இராணுவ குடும்பங்களைக் கொண்ட பகுதி என தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டன.

இரு முக அணுகுமுறை – குழு மற்றும் தனிப்பட்ட அமர்வுகள் (A Two Faceted Approach: Group and Individual Sessions)

பயிற்சி மேற்பார்வையின் முதல் சுற்றில் பங்கேற்க இரு இடங்களிலிருந்தும் சுமார் 25 ஆலோசகர்கள் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டனர். ஆலோசகர்கள் 6 உறுப்பினர்களைக் கொண்ட சிறிய குழுக்களாக்கப்பட்டனர்; எனவே, ஒவ்வொரு முன்னோடி மாதிரி இடத்திலும் நான்கு குழுக்கள் இருந்தன. இவை 12 மாத சுற்று வட்டத்தை பூர்த்தி செய்தன. இந்த செயற்பாடுகளுக்கு வெளிப்புற பயிற்சி மேற்பார்வையாளர் (Practice Supervisor) வசதி செய்தார். மேற்பார்வையினுள் அவதானம் (safety) மற்றும் பாதுகாப்பு (security), ஆலோசகரின் வகிபாகம் (role), நோக்கு மற்றும் வரையறைகளை (limitations) புரிந்து கொள்ளுதல், ஆலோசகர்களை உளவியல் சமூக அணுகுமுறையை (psychosocial approach) நோக்கி வழிநடத்துதல், பிரதிபலிப்பு நடைமுறையை (reflective practice) உருவாக்குதல், குடும்ப மற்றும் திருமண சச்சரவுகள், சிறுவர் கல்வி பிரச்சினைகள் போன்ற நடைமுறையில் உள்ள பிரச்சினைகளுக்கு பதிலளித்தல் போன்றவற்றிற்குரிய பயிற்சி மேற்பார்வை அமர்வுகள் முன்னுரிமை அளிக்கப்பட்டன. பயிற்சி மேற்பார்வை மாதிரியானது ஏற்கனவே நடைமுறையில் இருக்கும் சகாக்கள் துணை மாதிரியோடு சில புதிய விடயங்கள் சேர்க்கப்பட்டதாக உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. அதாவது, இங்கு ஆலோசனைச் சேவை பயிற்சியின் வகிபாகம், நோக்குத் என்பவற்றிலான ஆழமான கலந்துரையாடல்கள் மற்றும் பிரதிபலிக்கின்ற கேள்விகளுக்கு இட்டுச்செல்கின்ற (reflective questioning) மற்றும், வழிகாட்டுதல், கற்பித்தல், இன்னும் நிறுவப்பட்ட கருத்துருவாக்க கட்டவமைப்பிற்குள் (established conceptual framework) கொடுக்கப்பட்ட பிரச்சினையை (cases) ஆய்வு செய்தல் போன்றவை அனுமதிக்கப்படுகிறதாக, ஒரு பயிற்சி மேற்பார்வையாளரை குழு அமைப்பினுள் கொண்டிருக்கின்றமையை குறிப்பிடலாம்

குழு அணுகுமுறைக்கு மேலதிகமாக, பயிற்சி மேற்பார்வையாளருடன் தனித்தனியாக சந்திப்பதற்கு ஒவ்வொரு ஆலோசகருக்கும் வாய்ப்பு வழங்கப்பட்டிருந்தது. மேற்பார்வை தேவைகள் மற்றும் எதிர்பார்ப்புக்களின் வகைகளையும் பன்முகத்தன்மையையும் குறிக்கின்றதாக இந்த தனிப்பட்ட அமர்வுகள் சில ஆலோசகர்களால் மட்டுமே பயன்படுத்தப்பட்டன. தனிப்பட்ட அமர்வுகளில் பங்கேற்ற அந்த ஆலோசகர்கள், சவாலான ஆலோசனை பெறுவோர் (challenging clients) பற்றி பேசுவதற்கும் தங்களுக்கான உணர்வு பூர்வ மனோவியல் ஆதரவைப் (emotional support) பெறுவதற்கும் அவ் அமர்வுகளை ஒரு வாய்ப்பாகப் பயன்படுத்திக்கொண்டனர்.

பயிற்சி மேற்பார்வை செயல்முறை

பயிற்சி மேற்பார்வை அமர்வுகள் பொதுவாக எட்டு படிகள் கொண்ட வடிவமைப்பைப் பின்பற்றுகின்றன (பெட்டி 1.1 ஐ பார்க்கவும்)

1. *குழுவிலுள்ள ஒரு பயிற்சியாளர் ஒரு பிரச்சினையை முன்வைக்கிறார். பயிற்சி மேற்பார்வையாளர் குறிப்புக்களை எடுக்கிறார். குழு செவிமடுக்கிறது. பயிற்சி மேற்பார்வையாளர் பயிற்சியாளரிடம் கேட்கிறார்; ‘குழு உங்களுக்கு எவ்வாறு உதவ முடியும்?’*
2. *உண்மைகளை தெளிவுபடுத்துவதற்கும் கூடுதலாக புரிந்துகொள்வதற்கும் பயிற்சியாளரிடம் குழுவானது பொருத்தமான கேள்விகளைக்*

கேட்கிறது. பயிற்சி மேற்பார்வையாளரும் தேவைப்பட்டால் கேள்விகளைக் கேட்கிறார்.

3. குழுவானது 5 பி (P) மாதிரியை (தற்போதுள்ள பிரச்சினை *Presenting problem*, துரிதப்படுத்தும் காரணிகள் *Precipitating factors*, முன்னறியப்பட்ட காரணிகள் *Predisposing factors*, நிலைத்திருக்க செய்யும் காரணிகள் *Perpetuating factors*, பாதுகாக்கும் காரணிகள் *Protective factors*) மனதில் வைத்து பிரச்சினையை ஆராய வேண்டும்
4. குழுவானது முன்னெடுக்கக்கூடிய வித்தியாசமான பொருத்தமான வழிகளைப் பற்றி தங்களுக்குள்ளும் பயிற்சியாளருடனும் கலந்துரையாடும்.
5. பிரச்சினையை கருத்தியல் ரீதியாக (*conceptually*) செயல்வடிவமாக திட்டமிடுதல்.
6. பயிற்சி மேற்பார்வையாளரும் பயிற்சியாளரும் குழு என்ன கூறியது என்பதைப் பற்றி தங்களுக்குள் பேசுகிறார்கள். இங்கு முன்வைக்கப்பட்ட பிரச்சினையை கையாளுவதற்குப் பயனுள்ளதாக இருக்கும் ஏதேனும் எண்ணங்கள், கருத்துகள், கேள்விகள் குழுவில் உள்ளனவா என்று பயிற்சி மேற்பார்வையாளர் பயிற்சியாளரிடம் கேட்கிறார்.
7. தேவைப்படின், பிரச்சினையை மேலும் விரிவாக பயிற்சியாளர் கூறலாம், அத்துடன் படி 2 மற்றும் 3 மீண்டும் செய்யலாம்.
8. பயிற்சி மேற்பார்வையாளர் கருப்பொருள்கள் (*themes*) குறித்து கருத்துக்களை வழங்குகிறார் அல்லது மேலதிக பிரதிபலிப்புக்களை வழங்குகிறார்.

பெட்டி 1.1.
பயிற்சி மேற்பார்வை செயல்முறை

சம்பவக் கற்கை (Case Study)

முன்னோடி மாதிரி செயற்திட்டத்தின் ஆலோசகர்களில் ஒருவரான ஷ்ரியந்தி (Shriyanthi[9]), ஆறு பேர் கொண்ட குழுவில் ஒரு உறுப்பினராக உள்ளார்; அவரது குழுவானது கடந்த ஏழு மாதங்களாக செவ்வாய்க்கிழமை காலை சந்தித்து வருகிறது. ஆவருக்குப் பிரச்சினைக்குரிய ஒரு சம்பவம் (case) சம்பந்தமாக அவர் எதிர்கொள்ளும் சிக்கலை புரிந்துகொள்வதற்கும் வழியைக் கண்டறிவதற்கும் பயிற்சி மேற்பார்வையாளர் மற்றும் அவரது சகாக்களின் கருத்து தேவைப்படுகிறது. இதனால், அவர் எதிர்வரும் பயிற்சி அமர்வை எதிர்பார்த்துக் கொண்டிருக்கிறார் (பெட்டி 1.2 ஐப் பார்க்கவும்).

[9] கற்பனைப் பெயர்

பிரச்சினை: வகுப்பறையில் மூர்க்கத்தனமான நடத்தையை (*aggressive behavior*) வெளிப்படுத்தும் ஐந்து வயது சிறுவனின் பிரச்சினை (*case*) இது. அவன் வீட்டில் வன்முறை நடத்தைக்கு ஆளாகவில்லை என்றும் இந்த நடத்தையை வெளியிலிருந்து கற்றுக்கொண்டான் என்றும் பெற்றோர் வலியுறுத்துகின்றனர். இந்த நடத்தையை நிறுத்துவதாக சிறுவனை சத்தியம் செய்ய வைத்துள்ளனர் பெற்றோர்; சத்தியத்தை மீறும் எந்த நேரத்திலும் அவன் அடிக்கப்படுகிறான். ஆலோசகர் அந்த குழந்தையிடம் பேசவில்லை ஆனால் அவனை ஒரு மருத்துவரிடம் பரிந்துரைத்துள்ளார்.

பயிற்சி மேற்பார்வையாளரின் அவதானிப்புக்கள்: பிரச்சினையை முன்வைக்கும் ஆலோசகருக்கும் மற்றவர்களுக்கும் பிரச்சினையை காரண மற்றும் பராமரிப்பு காரணிகளாக (*causal and maintenance factors*) பிரிக்கமுடியவில்லை; அதற்கு பதிலாக, ஒரே ஒரு தீர்வு தேவைப்படும் முழுமையான ஒரு பிரச்சினையாக அதை கையாள முயற்சிக்கிறார்கள். வெளிப்புறக் கட்டுப்பாடுகளால் (உ.ம்., பாடசாலை அதிபர் மற்றும் ஆசிரியர்கள்) நடத்தையை நிறுத்த முடியும் என்ற நம்பிக்கையுடன், அவற்றை செயல்படுத்த முயற்சிப்பதன் மூலம் ஆலோசகர் குழந்தையின் நடத்தையை நிர்வகிக்க முயற்சிக்கிறார். இருப்பினும், அவ்வாறு செய்யும்போது, குடும்பத்தின் கற்றல் மற்றும் தழுவல் தேவைகளை (*learning and adaptation needs*) அடையாளம் காணவும் தெரிவிக்கவும் ஆலோசகர் தவறிவிடுகிறார்.

மேற்பார்வை: பிரச்சினையை பகுப்பாய்வு செய்வதில் அவசியமான வெவ்வேறு காரணிகளை செயல்வடிவமாக்குவதற்கு பயிற்சி மேற்பார்வையாளர் குழுவிற்கு வழிகாட்டுகிறார். உங்கள் ஆலோசனை பெறுனர் யார்? ஆலோசனை பெறுனர் அமர்விற்கு கொண்டு வரும் முக்கிய சிக்கல்கள் யாவை? இந்த சூழ்நிலைக்கு குழந்தை எப்படி வந்திருக்க முடியும்? இவை அனைத்திலும் ஆலோசனை பெறுனர் எவ்வாறு உணருகிறார்? ஆலோசனை பெறுனருக்கு நாம் எவ்வாறு உணர்வுபூர்வமாக (*emotionally*) ஆதரவு வழங்க முடியும்? இந்த வழக்கில் வேறு யார் சம்பந்தப்பட்டுள்ளனர்? யாரை இந்த வழக்கில் ஈடுபடுத்த வேண்டும்? அவருக்கு ஆதரவு வழங்க அவரின் சுற்றத்தை எவ்வாறு பயன்படுத்தலாம்?

பெட்டி 1.2

நடைமுறையில் உள்ள மாதிரி

நாடு முழுவதுமான விவரணையாக்க ஆய்வில் ஆலோசகர்கள், *நிபுணர்களின் மேற்பார்வையை* (expert supervision) கோரியபோதும், அதில் அவர்கள் எதிர்பார்த்த மேற்பார்வை முறையான, குழு அடிப்படையிலான பயிற்சி மேற்பார்வை மாதிரியானது இல்லாது ஒருவேளை அவர்களின் எதிர்பார்ப்பு, ஒரு நேருக்கு நேரான மாதிரியாக இருந்திருக்கலாம். அபிவிருத்தி திட்டமிடுதல், வரவு செலவு ஒதுக்கீடு, ஆலோசனை பெறுநர்களின் கோரிக்கைகளை புரிந்துகொள்ளுதல், ஆலோசகர்களின் பயிற்சித் தேவைகளைப் புரிந்துகொள்ளுதல் போன்றவற்றிற்கு தேவையானதொன்றாகவும் பயனுள்ளதாகவும் அமைகின்றவாறான விவரணையாக்க ஆய்வுகளின் போது, தனிப்பட்ட, உள்வாரியான தேவைகள் மற்றும் எதிர்பார்ப்புக்கள் மற்றும் ஒவ்வொரு இடத்திலுமுள்ள ஆலோசனை சேவையாளர்களின் தேவைகள் அனைத்திற்குமான துலங்கல்கள் கிடைக்காமல் போகலாம். உதாரணமாக, “வெளிப்புற பயிற்சியாளரால்” நடத்தப்பட்ட பயிற்சி மேற்பார்வையானது, தங்கள் நிறுவனம் மற்றும் மாவட்டத்திற்குள் ஏற்கனவே உள்ள சேவைசெய்த ஆண்டுகளின் எண்ணிக்கையின் அடிப்படையிலான ‘மூத்த’ மற்றும் ‘இளைய’ ஆலோசகர் எனும் முறைசார அமைப்பு. செயற்பாடுகள் போன்ற பொறுப்புக்கூறலுக்கான முறைசாரா அமைப்பினை (informal system for accountability) குறைவாக மதிப்பிடும் சந்தர்ப்பங்கள் ஏற்படலாம் என்று ஆலோசகர்கள் எண்ணலாம். சிலர் குறித்த விடயங்களின் முன்னேற்றம் குறித்து திருப்தியடையலாம் என்பதுடன் அவர்கள் சவாலான பிரச்சினைகள் (cases) தொடர்பாக அறிவுரை வடிவத்தில் மட்டுமே அவர்களிற்கு வெளி உதவி தேவைப்படலாம். பிரச்சினை.'. ஆலோசனை பெறுபவர் நிர்வாகத்திற்கான (case/client management) எந்தவொரு உதவியின் அவசியத்தையும் தேவை என உணராது, தங்களிற்கு தனிப்பட்ட சிகிச்சை அமர்வுகளை (individual therapy sessions) நாடும் வேறு சிலரும் இருக்கலாம். ஆலோசகர்களையும் அறிவாலும் தரவுத் தகவல்களாலும் ஆதரிக்கப்பட்ட பல முன்னோக்கிய விடயங்களையும் உள்ளடக்கியதான ஒரு தொகுதியினை விருத்திசெய்து கொள்வதற்குத் தேவையான பேச்சுவார்த்தைகள் மற்றும் ஈடுபாடுகளுக்குத் தேவையான சில முன்னோக்கிய குறிப்புக்களே இவையாகும்.

தீர்மானம் எடுப்பவர்கள், ஆலோசனை சேவை பயிற்சி வழங்குநர்கள், கல்வியியளாளர்கள் அல்லது அபிவிருத்தி செயற்பாட்டாளர்கள், விவரணையாக்க ஆய்வின் பரிந்துரைகளை முழு நாட்டிற்கும் பொருந்தக்கூடிய ஒரு கூட்டு தேவையாக கருத்தில்கொள்ளலாம். எனவே, தனிப்பட்ட செயன்முறைகளின் தேவைகளின் அவசியத்தை பாராட்டத் தவறிவிடுகின்றனர். மேலும், தீர்மானம் எடுப்பவர்கள் பொதுவாக முழுக் குழுவிற்கும் பொருந்தும் வண்ணம் வள ஒதுக்கீடுகளை முன்வைப்பதன் மூலம் மீண்டும் தனிப்பட்டவர்களின் பரிணாமத்தை கருத்தில் கொள்ள தவறவிடுகின்றனர். ஒரு நடைமுறை கண்ணோட்டத்தில், குழு இயக்கப்பாட்டினை (group dynamics) செயல்படுத்துவது எப்போதும் நேரடியாக முடியுமானதொன்றல்ல என்பதுடன் குழு உறுப்பினர்களிடையே பாதுகாப்பு மற்றும் அவதானம் என்பவற்றை கட்டியெழுப்புவது எளிதானதுமல்ல. *மூத்த ஆலோசகர்* (senior counsellor) மற்றும் *இளைய ஆலோசகர்* (junior counsellor) எனும் முறைசாரா பதவிகள் (informal titles) குழு இயக்கவியலின் சமத்துவத்தை பாதிப்பதோடு, ஆலோசகர்கள் ஒருவருக்கொருவர் ஆக்கப்பூர்வமாக ஈடுபடக்கூடிய பாதுகாப்பான சூழலை உருவாக்குவதற்கும் இடையூறாக உள்ளது. பயிற்சி மேற்பார்வைக்குரிய ஒரு மாதிரியை அறிமுகப்படுத்துவதும் நிறுவுவதுமானது தனிப்பட்ட மற்றும் குழு எதிர்பார்ப்புக்களுடனான இவ்வாறான சிக்கல் நிலைமைகள் மற்றும் வரையறுக்கப்பட்ட வளங்களில் உள்ள தேவைகளை முன்வைத்து அமைய வேண்டும். மேலும், இந்த முரண்பாடான கோரிக்கைகளுக்கு இடையில் ஒரு நல்ல சமநிலையைக் கண்டறிவதானது ஆரோக்கியமான, பிரதிபலிக்ககூடிய, நிலைபேறான மேற்பார்வை தொகுதியொன்றை நிறுவுவதற்கு அவசியமாகும்.

பயிற்சி மேற்பார்வை மாதிரியின் உடன்பாடான கருத்துக்கள் (positive responses) கீழே காட்டப்பட்டுள்ளபடி, 2020 தை மாதத்தில் நடைபெற்ற மீளாய்வுக் கூட்டத்தில் ஆலோசகர்களால் வெளிப்படுத்தப்பட்டன.

> *எங்கள் குழுவில் ஒரு நல்ல மனப்பான்மை, நல்ல எண்ண அலை (vibe) உள்ளது. ஆலோசனைச் சேவையின் வகிபாகம் மற்றும் நோக்கம் பற்றி நாங்கள் கற்றுக்கொண்டோம். எங்கள் பணிக்கு பொதுவான வழிகாட்டுதலைப் பெற்றோம்*
>
> ***பெண் ஆலோசகர்***

நான் செவ்வாய்க்கிழமை காலை குழுவில் இருக்கிறேன்; எங்களில் 6 பேர் இருக்கிறோம். நான் தனிப்பட்ட அமர்வுகளுக்கும் சென்றுள்ளேன். சம்பவக்கற்கைகளைக் கொண்டு பகுப்பாய்வு செய்வதால் பயிற்சி மேற்பார்வையாளர் மிகவும் உதவியாக இருக்கிறார். கடந்த காலத்தில் எங்களிடம் பேச யாரும் இல்லை என்றாலும், இப்போது எங்களுடன் ஒருவர் இருக்கிறார்

ஆண் ஆலோசகர்

பயிற்சி மேற்பார்வையானது குழுவாக கற்பதற்கான சூழலை உருவாக்குகிறது. பயிற்சி மேற்பார்வையாளர், பயிற்சி தேவைகளை அடையாளம் காண்பதன் மூலமும், உரிய விழுமியங்கள் (values), அறிவு மற்றும் திறன்களை எளிதான அச்சுறுத்தல் இல்லாத முறையில் குழுவுடன் ஒரு ஒத்துணர்வோடு புரிந்துகொண்டு கேட்பவராக (empathetic listener) குழுவின் கற்றலை மேம்படுத்துகின்றார். இது திறன்கள் மற்றும் நல்ல பயிற்சிக்கான ஒரு தரத்தை ஏற்படுத்துகிறது. பயிற்சி மேற்பார்வை மாதிரியை பின்பற்றுவதானது, நிபுணத்துவம் (expertise) அர்த்தமுள்ள விதத்தில் பரிமாற்றப்படுவதற்கு வழிகோலுவதுடன் ஆலோசகர்களுக்கான சூழ்நிலைப்படுத்தப்பட்ட வழிகாட்டலையும் (contextualized mentoring) உருவாக்குகிறது.

முன்னோக்கிச் செல்லும் வழி

பயிற்சி மேற்பார்வையை தொடருவதே முன்னோக்கி செல்வதறகான வழியாகும்.˙.. பயிற்சி மேற்பார்வையின் செயல்பாடானது, ஆலோசனை பெறுபவர் முன்வைக்கும் பிரச்சினைகள் மற்றும் உதவியாளரின் சொந்த நிலை, கருத்துகள் ஆகிய இரண்டுடனுமான ஒரு தெளிவான கண்ணோட்டத்துடன் ஒரு உதவியாளரை உருவாக்கிக் கொடுப்பதாகும். இது நடக்கவேண்டுமெனில், பயிற்சி மேற்பார்வையின் நோக்கம், குறிக்கோள்கள் மற்றும் ஆலோசனை பெறுபவர்களுக்கு பயனுள்ள ஆதரவை வழங்க ஆலோசகர்களுக்கு உதவுவதன் முக்கியத்துவம் பற்றிய தெளிவான புரிதலை உதவியாளர் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். எவ்வாறாயினும், தற்போதைய பயிற்சி மேற்பார்வை முன்முயற்சியானது நேர வரையறுக்கப்பட்ட நிதியிலிருந்து செயல்படுத்தப்படுகிறது, எனவே இந்த முன்முயற்சியை தொடர்ந்தும் நிலைநிறுத்துவது இங்குள்ள முக்கிய சவால்களில் ஒன்றாகும். இதன் தொடர்ச்சியானது ஆலோசகர்களுக்கு எவ்வாறு குறிப்பிடத்தக்க விதத்தில் பயனளிக்கும் என்பதை பார்க்கும்போது, ஒரு மாறுகின்ற உத்தியின் (transition strategy) தேவை தெளிவாகிறது. பயிற்சிபெறும் இடத்தின் (on-site) பயிற்சி மேற்பார்வையாளர் அல்லது ஆலோசகர்களால் ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய வருகை தரும் பயிற்சி மேற்பார்வையாளர் இம்மாற்றத்திற்கு தேவைப்படுவார். ஏனெனில், ஆலோசனை சேவையில் மட்டுமல்லாமல், வழிகாட்டுதல் மற்றும் உள்நாட்டு சூழலிற்கு பொருத்தமான பிரதிபலிப்பு நடைமுறைகளில் திறமையான நிபுணர்கள் பற்றாக்குறையாக உள்ள நிலையில் இந்த முன்முயற்சிக்கு பொருத்தமான பயிற்சி மேற்பார்வையாளரைக் கண்டுபிடிப்பது என்பதும் ஒரு சவாலாகும், இந்த பயிற்சி மாதிரியானது (உழைப்பு மற்றும் செலவு மிகுந்ததாக இருந்தாலும்)அதிக அனுபவத்தைப் பெற்றுத் தருவதாக உள்ளதுடன், இதன் முழு விளைவுகளைப் புரிந்துகொள்ள இதனை தொடர்ந்தும் நிலைபேறான விதத்தில் கொண்டுசெல்வது தொடர்பான கருத்துக்களை மனதில் கொள்வதுடன் இதனை உள்ளார்ந்த அறிவை விளங்கிக்கொள்ள வேண்டும். எதிர்காலத்தில் என்ன நடைபெறும் என்று முன்மாதிரி முயற்சியின் இந்த ஆரம்ப கட்டத்தில் சொல்வது கடினம் என்றாலும், பயிற்சி மேற்பார்வை மாதிரியை அதே குழு மற்றும் புதிய குழுக்களுடன் மேலும் சில சுற்றுக்கள் (cycles) நடாத்திச் செல்வது எதிர்கால முயற்சிகளுக்கு அவசியம் என்பது தெளிவாகிறது. இது பயிற்சி மேற்பார்வையின் சிக்கல்களை புரிந்துகொள்ள உதவுவதோடு, ஒவ்வொரு புதிய சுற்றிலும் முந்தைய சுற்றுக்களிலிருந்து கற்றுக்கொண்ட பாடங்களை அறிந்துகொள்வதற்கான சூழலையும் உருவாக்கும். அடுத்தடுத்து வரும் சுற்றுக்களின் மூலம் பயிற்சி மேற்பார்வையாளரால் இனங்காணப்பட்ட இடைவெளிகளின் பயன்பாட்டின் மூலமான ஆற்றல் கட்டியெழுப்பும் வழிகாட்டல் கற்றல் பாணியும் இங்கு (Mentorship style capacity building) சேர்க்கப்பட வேண்டும். இது 5 Ps[10] போன்ற எளிய உருவாக்கம் மாதிரியைப் (formulation model) பயன்படுத்துவதன் மூலம் குழு மற்றும் தனிப்பட்ட கற்றலை எளிதாக்குவது போன்ற எளிமையான ஒன்றைக் குறிப்பதாக இருக்கலாம். முன்னோக்கிய பாதையில் மாற்றத்தின் திசையை திறம்பட குறிப்பதற்கு மீட்டற் குறிகாட்டிகளும் (revising indicators) (அளவு மற்றும் பண்பு சார்- quantitative and qualitative) உள்ளடக்கப்பட வேண்டும். இது இம்முன்னோடி

[10]ஐந்து Pள மனநல மாதிரியானது வெளிப்படுத்தல், பங்கேற்பு, பாதுகாப்பான மற்றும் முன்வைக்கப்படுகின்ற காரணிகளை தெடர்ந்தும் கொண்டுசெல்லல் என்பவற்றை உள்ளடக்குகின்றது

முயற்சியின் நோக்கம் குறித்து அரசாங்கம், நன்கொடையாளர்கள் (donors) மற்றும் பிற தொடர்புடைய பங்குதாரர்களுக்கு நம்பகமான மற்றும் போதுமான தகவல்களை உருவாக்கிக் கொடுப்பதோடு, இந்த செயல்முறையை பரந்தளவில் பயன்பெறுபவர்களை முன்னோக்கி கொண்டு செல்லவும் வழிகொலுகின்றது. தனிநபர்களுக்கும் சமூகங்களுக்கும், விசேடமாக பல தசாப்த கால யுத்தத்தால் நேரடியாகப் பாதிக்கப்பட்டவர்கள் போன்ற அதிகளவு தேவைகளுடன் உள்ளவர்களுக்கு கிடைக்கக்கூடிய உளவியல் சமூக ஆதரவின் தரத்தை மேம்படுத்துவதற்கான ஒரு சிறந்த வழியாக பயிற்சி மேற்பார்வையின் பயன்பாடு இருப்பதனை அதிக மக்களுக்கு விளக்குவதில் இந்த முன்னேற்றங்கள் பயனுள்ளதாக அமைகின்றன.

உசாத்துணைகள்

- Dhammapala, R., & Ferdinando, M (2017). *Piloting a peer support mechanism for counseling in Sri Lanka: Focusing on the State Sectors for Social Services, Women and Child Affairs.* Colombo: The Asia Foundation.
- Dhammapala, R., & Ferdinando, M. (2019). Seven chairs under a mango tree. *Family Therapy Supervision in Extraordinary Settings*, 42-52. https://doi.org/10.4324/9781351063029-5
- Francis, F. T., & Van der Veer, G. (2011). Field report: Peer support supervision as a procedure for learning from practical experience in a mental health setting. Intervention, 9(2), 154-158. https://doi.org/10.1097/wtf.0b013e328348df2e
- Johnstone, L., & Dallos, R. (2006). *Formulation in psychology and psychotherapy: Making sense of people's problems.* Routledge.
- The Asia Foundation (2018). *Developing State Counselling Services in Sri Lanka. A comparative report on the 2013 and 2017 review studies conducted with counselors of the Ministry of Social Services and the Ministry of Women and Child Affairs*. Colombo: The Asia Foundation.

வடமேல் மாகாணத்தில் இருக்கின்ற உளவள ஆலோசகர்களின் எண்ணிக்கை.

53

முதலாம் ஆண்டு பயிற்சி மேற்பார்வைக்காக ஒதுக்கப்பட்டுள்ள உளவள ஆலோசகர்களின் எண்ணிக்கை

24

குழுக்களின் பிரிவு

குழு 01

குழு 02

குழு 03

குழு 04

கிழக்கு மாகாணத்தில் இருக்கின்ற உளவள ஆலோசகர்களின் எண்ணிக்கை

55

முதலாம் ஆண்டு பயிற்சி மேற்பார்வைக்காக ஒதுக்கப்பட்டுள்ள உளவள ஆலோசகர்களின் எண்ணிக்கை

26

குழுக்களின் பிரிவு

குழு 01

குழு 02

குழு 03

குழு 04

குழு மேற்பார்வை வசதிப்படுத்தலின் பிரதிபலிப்புக்கள

நிலுகா விக்ரமசிங்ஹெ, ரொஷான் தம்மபால

அறிமுகம்

பஸ் கொழும்பு கோட்டையிலிருந்து புறப்பட்டு வெவ்வேறு நகரங்கள் வழியாக குருநாகலுக்கு செல்லும்போது, அதிகாலையின் சலசலப்பை பார்த்தேன், பஸ்ஸிலிருந்து பலர் ஏறுவதையும் இறங்குவதையும் பார்த்தேன் மற்றும் இந்த சிறிய தீவின் பன்முகத்தன்மையை பற்றி யோசித்தேன். மாறிக்கொண்டிருக்கும் நிலப்பரப்பை யன்னலின் வழியாக நான் பார்த்த போது, நாட்டின் சமூக, காலாச்சார, இன மற்றும் மத வேறுபாடு மற்றும் அவற்றின் பல்வேறு தாக்கங்கள் வெளிப்படையாகத் தெரியவில்லை. ஆயினும், ஓரிரு மணிநேரங்களில், வடமேற்கு மாகாணத்தைச் சேர்ந்த ஆலோசகர்கள் குழு ஒன்றால் மனித பிரச்சினைகள் விவரிக்கப்படுவதை நான் கேட்பேன். அப்பிரச்சினைகள், கொழும்பில் எனது பணியிலிருந்து மக்கள் தொகை அடிப்படையில் வேறுபட்டவையாக இருக்கலாம். ஒரு அரச சாரா நிறுவனத்தில் பணிபுரியும் ஒரு உளவியலாளர் (psychologist) என்ற வகையில், எனது பணி எப்போதுமே சமூக அடிப்படையிலான, குழந்தை பாதுகாப்பு, குடும்ப மன ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்வு போன்றவற்றினை அடிமட்டத்தில் இருந்து கவனம் செலுத்துவதாகும். ஆயினும்கூட, நான் தலைநகரில் இருந்ததுடன் நான் ஒரு அரச ஊழியர் அல்ல. இந்த வேறுபாடுகளைப் பற்றியும் இவை ஆலோசகர்களுடனான எனது நல்லுறவை (rapport) எவ்வாறு அமைக்கப் போகின்றன எனவும் நான் சிந்தித்துக்கொண்டிருந்தேன்.

குருநாகல் வடமேற்கு மாகாணத்தில் அதிக மக்கள் தொகை கொண்ட ஒரு மாவட்டமாகும். இது நகர்புற மையம் மற்றும் பரந்த விவசாய நிலங்களைக் கொண்ட ஒரு பெரிய புவியியல் பரவலைக் கொண்டுள்ளது. இது நாட்டின் பிற பகுதிகளிலிருந்தும் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களை ஈர்க்கின்றதாகவுள்ளது. இதன் சொந்த குடியிருப்பாளர்களில் பலர் வெளிநாடுகளில் புலம்பெயர் தொழிலாளர்களாக பணிபுரிவதோடு, அவர்களது குடும்பங்களை விட்டு பிரிந்திருப்பத்தால் அவர்களின் குடும்பங்கள் பல்வேறு மனநல, உளவியல் சமூக பிரச்சினைகளை எதிர்கொள்கின்றனவாக உள்ளன. இந்த மாவட்டத்தில் அதிக எண்ணிக்கையிலான இராணுவ விதவைகள் மற்றும் குறிப்பிடத்தக்க எண்ணிக்கையிலான இராணுவ[11] குடும்பங்களும் வாழ்கின்றன.

ஆலோசகர் நல்வாழ்வு மற்றும் திறன் வளர்ச்சியை மேம்படுத்துவதை நோக்கமாக கொண்ட ஒரு புதிய குழு-மேற்பார்வை முன்முயற்சியின் ஒரு பகுதியாக, மேற்பார்வை குழுவிற்கு உள்வாங்கப்பட்ட ஆலோசகர்கள் மாதந்தோறும் என்னை சந்திப்பார்கள். இக்குழு உறுப்பினர்களில் பெரும்பாலானோர் அரசாங்கத்தின் பட்டதாரி (degree) ஆட்சேர்ப்பு திட்டதின் மூலம் ஆலோசகரின் பணியில் சேர்க்கப்பட்டு, மாவட்ட அல்லது பிரதேச செயலக (DS) அலுவலகத்திற்கு நியமிக்கப்பட்டனர். இவர்கள் தங்கள் உள்ளூர் அரசாங்க (DS) அதிகாரத்திற்கும் அந்தந்த அமைச்சுக்கும் பொறுப்புக்கூற வேண்டியவர்களாக உள்ளனர் ஆலோசகர்கள் பட்டப்படிப்பிற்கு மேலதிகமாக, ஆலோசனை சேவையில் 2 ஆண்டு டிப்ளோமா (Diploma) பாடநெறியினை முடித்துள்ளனர். இவர்கள் மாறுபட்ட அனுபவங்களை கொண்டவர்களாக உள்ளனர். சிலர் 5 ஆண்டுகள் மட்டுமே இந்த துறையில் உள்ளனர், மற்றவர்கள் 15 வருட அனுபவத்தை கொண்டவர்களாக உள்ளனர். ஆயினும் கூட, ஒழுங்கான பயிற்சி மேற்பார்வை (regular practice supervision), பிரதிபலிப்பு வேலை (reflective work) மற்றும் சுய பாதுகாப்புக்கான (self-care) வாய்ப்புக்கள் வரையறுக்கப்பட்டதாகவே உள்ளதாக அவர்கள் அனைவரும் கூறினர்.

சில ஆண்டுகளுக்கு முன்பு ஆசியா நிலையத்தின் முன்முயற்சியின் மூலம் ஆலோசகர்களுக்கு அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட சகாக்கள் துணை மேற்பார்வை மாதிரியானது (peer support supervision model), ஆலோசகர்கள் ஆதரவை பெறுவதற்கும் அவர்களின் பணியை ஒன்றாக பிரதிபலிப்பதற்கும் நேரம் ஒதுக்குவதன் அவசியத்தை இனங்கண்டுகொண்டதன் மூலம் அதன் வெற்றியைக் குறிக்கும் வண்ணம் உடன்பாடான விமர்சனங்களைப்

[11] *இராணுவத்தினர்*

பெற்றுக்கொண்டது. எவ்வாறாயினும், 2018 ஆம் ஆண்டில் ஆசிய நிலையம் மேற்கொண்ட விவரணையாக்க ஆய்வில், பதிலளித்தவர்களில் கிட்டத்தட்ட பாதிப் பேர் கடினமான பிரச்சினைகளுக்கு சகாக்கள் மறுஆய்வு செயல்முறைக்கு வெளியேயான ஆதரவை தேடிக்கொண்டிருந்தனர் என்பது தெரியவந்தது. அவர்கள் அவ்வாறு வெளியில் நாடிய நபர்களுக்கு ஆலோசனை அல்லது மன நல துறையில் நிபுணத்துவ அறிவு அல்லது அனுபவம் இருந்ததாக இருந்தது. சகாக்களின் துணை, ஒரு ஆதரவான களமாக இருந்தாலும், ஆலோசகர்களுக்கு அவர்களின் ஆலோசனை பெறுவோர் பணி தொடர்பாக அவர்கள் தேடும் பதில்களையும் வழிகாட்டலையும் இம்முறை தொடர்ந்தும் வழங்கவில்லை என்பதை இது குறிக்கிறது. ஆசியா நிலையத்தின் 2013 ஆம் ஆண்டின் ஆரம்ப விவரணையாக்க ஆய்வுகளில் ஆலோசகர்கள் வேண்டிக்கொண்ட தொழில்நுட்ப வழிகாட்டுதல் மற்றும் மேற்பார்வையின் தேவை இன்னும் தீர்க்கப்பட்டாமல் உள்ளதாகவே தோன்றுகின்றது.

குழு மேற்பார்வை மாதிரியானது சகாக்கள் துணை பொறிமுறையினை மேம்படுத்துவதை நோக்கமாகக் கொண்டது. சகாக்கள் துணை குழுவில் உள்ள வரையறைகள், குறிப்பாக ஆலோசகர்கள் தாம் இணைந்து எட்டக்கூடிய அறிவின் (collective knowledge) வரம்புகளை எட்டியபோது உள்ள வரையறைகள் தொடர்பாக அவர்கள் தெரிவித்ததற்கிணங்கவே இச்செயன்முறையில ஒரு பயிற்சி மேற்பார்வையாளர் சேர்க்கப்பட்டார். இந்த புதிய முன்முயற்சியில் இரண்டு அமைச்சுகளை சேர்ந்த ஆறு பேர் கொண்ட குழுக்கள் இருந்தன, அவை ஒரு மாதத்திற்கு ஒரு முறை சம்பவங்கள் (case) சம்பந்தமாக கலந்துரையாடுவதற்காக பயிற்சி மேற்பார்வையாளரை சந்தித்தன. மேலும், குழுவில் கலந்துரையாட முடியாத தனிப்பட்ட சிக்கல்களை ஆலோசகர்கள் தெரிவித்ததால், பயிற்சி மேற்பார்வையாளருடன் தனிப்பட்ட அமர்வுகளையும் பெற்றுக்கொள்ள முடியுமாக இருந்தார்கள். நான் நம்புகின்றேன, இத்தொகுதி உருவாக்கப்பட்டதும், வெளிப்புற பயிற்சி மேற்பார்வையாளரின் வகிபாகம் விலகுவதோடு, குழுவில் உள்ள ஒருவரே குழுவை வழிநடாத்துபவராக மாறி குழுவை வழிநடாததுபவராக முன்னேற்றம் பெறலாம்.

அவதானிப்புகள்

ஆலோசகர்கள் 2014 ஆம் ஆண்டு முதல் சகாக்கள் மேற்பார்வையில் ஈடுபட்டுள்ளனர், சிகிச்சை பணிகளில் பிரதிபலிப்பு நடைமுறையின் நோக்கம் பற்றி அவர்கள் அறிந்திருந்தனர். சம்பவக் கற்கை தொடர்பாக அதிலுள்ள முன்னேற்றம் மற்றும் தடைகள், ஆலோசகர் மற்றும் ஆலோசனை பெறுபவரின் உணர்வுகளின் வெளிப்பாடும் கண்டறிவும், ஆலோசகரின் உடன்பாடான நடவடிக்கைகளை பாராட்டுதல், இறுதியாக நிலைமையை முன்னேற்றக்கூடிய பரிந்துரைகளை வழங்குதல் ஆகியவை உள்ளடங்கியதாக சம்பவக் கற்கை பற்றிய முன்வைப்பொன்றையும் உள்ளடக்கியதாக சகாக்கள் மேற்பார்வை மாதிரி 8 படிகளைப் கொண்டதாக உள்ளது. ஆலோசகர்கள், ஆலோசனை நாடுவோருக்கு உண்மையான வழிகாட்டல் தேவைப்படுகின்ற அவர்களது பிரச்சினைகளை இனங்கண்டு கொள்ளாது ஆலோசனை பெறுவோரினை அவர்களது கடினமான சுமைகளிலிருந்து விடுவிக்க வேண்டும் எனும் கடமை உணர்வோடு அவர்களது பிரச்சினைகளைத் தீர்த்துவைப்பதில் ஈடுபட்டுள்ளனர் என்பதை சில ஆரம்ப அமர்வுகளின் முடிவில் நான் அவதானித்தேன். எனினும் ஆலோசனை பெறுபவருக்கு எந்தெந்த பிரச்சினைகளுக்கு வழிகாட்டல் தேவை என்பதை அடையாளம் காண்பதன் மூலம் ஆலோசனை செயல்முறை சிறப்பாக செல்ல முடியும். அவர்கள் பல ஆண்டுகளாக 8 படி மாதிரியை பயன்படுத்தியிருந்தாலும், ஆலோசகர்கள் 8 ஆவது படிக்கு அதிக மதிப்பளித்தனர் என்பது தெளிவாக தெரிந்தது. குறைவான சமூக-பொருளாதார நிலைமை மற்றும் கல்வி போன்ற பல காரணிகளால் கடுமையாக பின்தங்கிய, வலுவூட்டப்படாத தனிநபர்கள் மற்றும் குடும்பங்களுடன் பணிபுரியும் போது அவர்களின் அணுகுமுறை அவர்களுக்கு புரிந்தது. ஆலோசனை நாடுபவர்கள் பெரும்பாலும் பாதிக்கப்பட்ட உணர்வில் அல்லாடுவதை விடவும் உடனடி நிவாரணத்தைப் பெறும் எதிர்பார்ப்புடனேயே ஆதரவை நாடினர். ஆலோசகர்கள் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க மக்களுக்கு எவ்வாறு உதவ வேண்டும் என்று கற்றுக்கொண்டவர்கள், இதனால் அவர்கள் உணர்ச்சி ரீதியாக வலிமையான மனிதர்கள் என்று கருதும் சமூக உறுப்பினர்களுக்கு, ஆலோசனை என்பது உறுதியான அல்லது வழிநடத்தும் உதவி மாதிரியாக இருக்கவேண்டும் என்று ஆலோசகர்கள் எண்ணினார். இது அத்தகைய எதிர்பார்ப்புக்களுக்கு ஏற்ப வாழ முயற்சி செய்யும் அதன் மூலம், முன்வைக்கப்பட்ட பிரச்சினைகளுக்கு தீர்வுகளை வடிவமைக்கும் அழுத்தத்தை

ஆலோசகர்களுக்கு கொடுத்தது. இந்த பின்னணியில், அதிக கருத்தியல் ரீதியான மற்றும் அடிப்படையான ஆலோசனை அணுகுமுறையை நோக்கி மாறுவது ஒரு சவாலானது என்று நிரூபிக்கப்பட்டது, இன்னும் சரியாகக் கூறினால் அவை தாக்கம் மற்றும் மனநிறைவில் பற்றாக்குறையை கொண்டன எனக் கண்டறியப்பட்டது.

மேலும், எங்கள் குழு மேற்பார்வையில் இரண்டு முக்கியமான குறிக்கோள்கள் தோன்றின:

1. ஒரே உத்தியோகத்தில் உள்ள மற்றவர்களுடன் அனுபவங்களையும் சவால்களையும் பகிர்ந்து கொள்ள ஒரு பாதுகாப்பான, அவதானமான பிரதிபலிப்புக்கான இடத்தை

   நிறுவுதல்,

2. குழுவிற்குள் ஒரு ஆதரவான கற்றல் சூழலை நிறுவுதல்.

அவதானம் மற்றும் பாதுகாப்பை நிறுவுதல்

தமது குழுவின் இயக்கவியல், ஒட்டுமொத்த அறிவு மற்றும் திறன்களை மேம்படுத்துவதன் மூலம் ஒவ்வொரு சிறிய குழுவும் எவ்வாறு உருவாகி, முன்னேறின என்பதைக் கவனித்தேன். ஒரேமாதிரியான ஆலோசனை பெறுவோருடனும் சூழ்நிலைகளிலும் பணிபுரியும் அனுபவங்கள் மற்றும் ஆலோசகர் இடையிலான இக்கட்டான தீர்மானம் எடுக்கும் சூழ்நிலைகள் பற்றிய அனுபவங்களைப் பகிர்வது, கூட்டு பணியின் முக்கிய பலமாகும். மறுபுறம், குழு இயக்கவியலும் குழு செயற்பாடுகளுக்கான தடைகளாக இருந்தது. உதாரணமாக, ஆலோசகர்களிடையே வயது மற்றும் அனுபவத்தில் மூத்தவர் (age and seniority among counsellors[12]) ஆகிய காரணிகள் சகாக்கள் அடிப்படையிலான மேற்பார்வை மாதிரிகளில் காலாச்சார தடைகளாக இருந்தன, ஏனெனில் அத்தகைய அனுபவத்தில் மூத்தவராக இருப்பது சமமான பங்கேற்பை கடினமாக்கியது. குழுவில் உள்ள மூத்த ஆலோசகர்களின் கருத்துக்கு அதிக முக்கியத்துவம் அளிக்கப்பட்டது அல்லது அவர்கள் ‘எப்போதும் நன்கு அறிந்தவர்கள்’ என்று கருதப்பட்டனர். இளைய ஆலோசகர்கள் குறைந்த பங்களிப்பை வழங்கினர் அல்லது குறைந்த செல்வாக்குள்ள நிலையில் இருந்தனர். சக ஊழியர்களிடையே ஏற்கனவே நிலவும் பகைமை இருக்கும் சந்தர்ப்பங்களில், குழுக்களில் பங்கேற்பதில் பாதிப்புக்கள் ஏற்பட்டதுடன் சில நேரங்களில் போட்டியாகவும் மாறியது. இந்த நிலைமையில் விமர்சன கருத்துகள் வழங்குதல், கருத்து தெரிவிக்காமல் அமைதியாக இருத்தல் அல்லது அமர்வில் ஆர்வமின்றி இருத்தல் போன்ற நடவடிக்கைகளால் குழுவின் பாதுகாப்பான சூழல் பாதிக்கப்படும் வண்ணம் அமைந்தது. மேலும், பொதுவான அனுபவங்களைப் பகிரும் போது சில சமயங்களில், ஆதரவு தேவைப்படும் ஆலோசகரிடமிருந்து கவனம் விலகி, குழுவில் ஒத்த பிரச்சினை நிலைகளையே மீண்டும் மீண்டும் கூறுவதாகவும் அமைந்திருந்தது.

அனைவருக்கும் பொதுவான ஒரு தற்போதைய சமூகப் பிரச்சினையை மையமாகக் கொண்டு பிரச்சினையை (case) கலந்துரையாடும் போது, கட்டமைப்பு வடிவமைப்பில்லாமல் ஒரு குழு கலந்துரையாடல் செயல்படுவதை நான் அவதானித்தேன்; இதன் மூலம் உதவி செய்தல் பற்றிய கருத்துகள் வெளிப்படுத்த அனுமதிக்கப்பட்டது, இது குழு உறுப்பினர்களிடையே உத்தரவாதத்தை வழங்கி ஒத்திசைவை மேம்படுத்தியது. குறிப்பாக வீட்டு வன்முறை மற்றும் மதுபான துஷ்பிரயோகம் தொடர்பான பிரச்சினைகளை கலந்துரையாடுவதில் இது தெளிவாகத் தெரிந்தது, அங்கு அவர்கள் இந்த தலைப்புடன் சம்பந்தப்பட்ட தங்கள் சொந்த கருத்துக்கள் ∴அனுபவங்களை வெளிப்படுத்த முடியும். இத்தகைய பகிர்வு குழுவிற்குள் கிட்டத்தட்ட வினோதமான சூழ்நிலையை உருவாக்கியதோடு, வழங்கப்பட்ட பிரச்சினையை பற்றி விமர்சன ரீதியாக சிந்திக்க அவர்களுக்கு வழிகாட்டியது. ஆலோசகர்களில் ஒருவர் கூறியது போல் ‘இந்த சிக்கல்களைப் பற்றி சுதந்திரமாகப் பேசுவது நன்றாக உள்ளது. நான்ங்கள் இதை மேலும் தொடர்ந்து செய்ய விரும்புகிறேன்’.

கற்றல் சாதகச் சூழலை நிறுவுதல

தற்போதுள்ள சகாக்கள் மேற்பார்வை மாதிரியில் ஈடுபடும் ஆலோசகர்கள் வெளிப்புற மேற்பார்வையாளரைக் கோரியிருந்தாலும், அதன் ஏற்பாட்டுக்குரிய முன்னேற்பாடுகள் (logistics) மற்றும் செலவு அடிப்படையில் இந்த அணுகுமுறை நிலைபேறானது அல்ல. ஆகவே, பயிற்சி மேற்பார்வையின் நோக்கம், குழுவின் திறமைகளை வளர்த்து தாமாக தம் குழுவுக்குள் வசதிசெய்யும் அதேவேளை,

[12] *மூத்த மற்றும் இளைய நிலைகள் சேவைக் காலத்தைக் கொண்டு உருவாக்கப்பட்டிருந்தன.*

ஒவ்வொருவரின் அனுபவங்களிலிருந்தும் கற்றுக்கொள்வதாகும். மேலும், பயிற்சி மேற்பார்வையாளரை அறிமுகப்படுத்துவது அவர்களின் பணிகளுடன் ஆலோசனை அணுகுமுறைகளின் கருத்தியல் அறிவை ஊக்குவிக்கும் மற்றும் பிரதிபலிப்பு பயிற்சிக்கு உதவும் என்று நம்பப்படுகிறது. எனவே, பயிற்சி மேற்பார்வையாளராக எனது வகிபாகம், ஆலோசனை சேவையில் கருத்தியல் ரீதியாக தேர்ச்சி பெற்றவராக இருக்க வேண்டும் என்பதுடன் மேற்பார்வை மற்றும் அடிப்படை மட்டத்தில் உள்ளவர்களுடன் பணியாற்றுவதில் அனுபவம் பெற்றவராக இருக்க வேண்டும். இதன் மூலம் மேற்பார்வைக்கு கொண்டு வரப்பட்ட சிக்கல்களை, குறிப்பாக ஆலோசகர்கள் நடைமுறையில் அனுபவிக்கக்கூடிய சாத்தியமான போராட்டங்களை சூழ்நிலை ரீதியாக புரிந்துகொள்வதற்கு குழுக்களுக்கு என்னால் உதவ முடியும்.

ஒரு வெளிப்புற வள நபராக (external resource person) எனது நிலையைப் பொறுத்தவரை, ஆலோசகருக்கும் எனக்கும் ஒருவருக்கொருவர் கற்றுக்கொள்ள உதவும் ஒரு பரஸ்பர மரியாதையான உறவை நான் எம்மிடையே உருவாக்கிக் கொள்வதற்கு முன்பு அவர்களை குறைமதிப்பிற்கு உட்படுத்தக்கூடாது அல்லது அவர்களுடன் சவால் விடக்கூடாது என்பதில் எச்சரிக்கையாக இருந்தேன். மேற்பார்வையின் பயன் தரக்கூடிய ஒரு விளைவு ஏற்படுவதானது, குழுவினுள் நம்பகத்தன்மையை உருவாக்கும் மற்றும் குழுவிற்குள் பாதுகாப்பையும் அவதானத்தையும் ஏற்படுத்தும் எனது ஆற்றலினையும் அதேவேளை அவர்களிடம் மரியாதையுடனும் கனிவாகவும் சவால் விடும் எனது திறனினையும் பொறுத்தது. அமைதியாக இருப்பவர்களை பெயரிட்டு அழைத்து அவர்களினை பங்கேற்கச் செய்வதன் மூலமும் அவர்களின் கருத்துக்களை பகிர்ந்துகொள்ள ஊக்குவிப்பதன் மூலமும் நான் இதை செய்தேன். எங்கள் மாறுபட்ட கண்ணோட்டங்களின் இந்த பகிர்வில்தான் நாம் அறியாதவைகள் (blind spots) மறைந்திருப்பதை நாம் காணலாம். இதேபோன்ற ஆலோசனை பெறுபவர் சூழ்நிலைகளை அவர்கள் எவ்வாறு சமாளித்தார்கள் என்பது பற்றிய அனுபவங்களை அல்லது இந்த நோக்கத்திற்காக இதேபோன்ற சூழ்நிலைகளை அவர்கள் எவ்வாறு சமாளிக்கலாம் என்று முன்மொழிகின்றார்கள் என்பது தொடர்பாக பகிர்ந்து கொள்ளும்படி ஆலோசகர்களை ஊக்குவித்தேன். . இளைய மற்றும் மூத்த ஆலோசகர்களின் கலவையாக குழு இருந்தமையாலும் மேலும் அவர்களுடைய சக ஊழியர்களின் முன்னிலையில் தம்மைப்பற்றிய கருத்து அவர்களுக்கு முக்கியமானதாக இருந்தமையாலும் குழு அமைப்பில் விவாதிக்க சிரமப்பட்ட போராட்டங்கள் மற்றும் சவால்களை பற்றி கலந்துரையாட தனிப்பட்ட அமர்வுகள் பயன்படுத்தப்பட்டன. தாம் பணி புரியும் இடத்தில் தாம் தேர்ச்சி கொண்டவராக உணருவதற்கு இந்நிலைகளை பேண வேண்டிய அவசியம் இருந்தது.

பிரதிபலிப்பு நடைமுறை

ஆலோசகர்கள் தங்கள் ஆலோசனை பெறுவோரின் பிரச்சினைகளுக்கு தீர்வு காண்பதில் ஆழ்ந்த அக்கறை கொண்டிருந்தாலும், ஆலோசனை பெறுவோரின் கதைகளுக்கு தங்களின் சொந்த உணர்ச்சிபூர்வமான பதில்களை அடையாளம் கண்டு ஒப்புக்கொள்வதில் சில சிரமங்கள் இருந்தன. எனவே, ஆலோசனை பெறுபவரின் உணர்வுகள் மற்றும் இந்த உணர்வுகள் எவ்வாறு ஆலோசகர்களை செல்வாக்கு செலுத்தியிருக்கலாம் அல்லது பாதித்திருக்கலாம் என்பதை அடையாளம் காண்பதற்கு குழுவின் பிரதிபலிப்பு செயற்பாட்டின் ஒருங்கிணைந்த பகுதி ஒன்று தேவையாக இருந்தத. பெரும்பாலும் அடையாளம் காணப்பட்ட உணர்வுகள் துக்கம் மற்றும் கோபமாக இருந்தன. பலதரப்பட்ட உணர்வுகள் மற்றும் அவற்றின் நுணுக்கங்களை விவரிப்பதற்கு உள்ளூர் மொழியில் பேச்சுவழக்கு சொற்கள் இல்லாமை காரணமான ஒரு கலாச்சார நிலை அநேகமாக இதற்கொரு காரணமாக இருக்கலாம். கீழ்ப்படிதல் மற்றும் இணக்கம் என்பன மதிக்கப்படுகின்ற குழந்தைகள் கூச்சலிடவோ அழவோ கூடாது என்று எதிர்பார்க்கின்ற ஆனால், எவ்வாறு உணர்ச்சிகளை கட்டுப்படுத்துவது அல்லது உணர்ச்சிகளை கட்டுப்படுத்தும் ஆக்கப்பூர்வமான வழிகளை கண்டுபிடிப்பது பற்றி அரிதாகவே கற்பிக்கின்றதான ஆலோசனை பெறுவோரின் அதே கலாச்சாரத்திலிருந்து வந்தவர்களாக ஆலோசகர்கள் இருப்பதால், தங்கள் சொந்த உணர்வுகளையும் ஆலோசனை பெறுவோரின் உணர்வுகளையும் பிரதிபலிக்கவும், ஆலோசனை பெறுவோரின் உணர்ச்சிகள் தங்களை எவ்வாறு பாதித்திருக்ககூடும் என்பதை பிரதிபலிக்கவும் ஆலோசகர்கள் பெரும்பாலும் போராடினார்கள். குழுவினுள் ‘குறை’ என்று பார்க்கப்படக்கூடிய விடயங்களை அம்பலப்படுத்துவதால், சில நேரங்களில் பிரதிபலிப்பு வேலையானது ஆலோசகரை ஒரு பலவீனமான நிலைக்கு உள்ளாக்கும் என்பதை நான் உணர்ந்தேன். எனவே, ஆலோசகர்கள் தங்களிடம் ஆலோசனை பெறுவோரின் கதைகளால் எவ்வாறு

பாதிக்கப்பட்டுள்ளனர் என்றும், அவர்களின் உணர்வுகள் தங்களின் தலையீடுகள் (interventions) மற்றும் வேலைக்கான அணுகுமுறையை எவ்வாறு பாதித்தன என்பதை அங்கீகரித்து பிரதிபலிப்பதன் மூலம் எவ்வாறு ஆதரவாக பதிலளிக்க வேண்டும் என்பதை அடையாளம் காண்பது முக்கியமாகும். மரியாதைக்குரிய ஆக்கபூர்வமான பின்னூட்டங்களை உருவாக்குவதற்கு உதவினேன், இது பொறுப்புடைமை உணர்வை ஊக்குவித்தது. ஆலோசகர்கள் ஒருவருக்கொருவரின் உணர்வு பற்றி கவனமாக இருக்கத் தவறியபோது, தனிப்பட்ட பிரதிபலிப்பை ஊக்குவிக்க தனிப்பட்ட அமர்வுகளைப் பயன்படுத்தினேன். இறுதியில், ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் கவனத்துடனும் ஒருவருக்கொருவர் மரியாதையாக, ஆதரவாக, பிரதிபலிப்புடன் இருக்கும் படி வளர்ச்சியடைய வேண்டும்.

ஆலோசனை பயிற்சி மற்றும் உதவி செய்வதன் கலாச்சாரம் மற்றும் நம்பிக்கைகள்

கலாச்சார ரீதியாக வேரூன்றிய மரபுகள் மற்றும் நம்பிக்கைகளால், சமூக, உளவியல், தனிநபர் நிகழ்வுகளின் (inter-personal phenomena) விளக்கங்கள் மற்றும் கருத்துக்கள் ஆதிக்கம் செலுத்தப்பட்டதை அவதானிக்க முடிந்தது. அமானுஷ்யம் (supernatural), பில்லி சூனியம் (voodoo), அமானுஷ்ய வைத்தியத்திற்கான தேடல், ஜோதிடம், மத நம்பிக்கைகள், இன வழக்கங்கள் (stereotypes), கலாச்சார விதிமுறைகள் (cultural norms) போன்றவற்றில் உள்ள பயமானது, மனித பிரச்சினைகளை புரிந்து கொள்வதற்கான ஒரு கட்டமைப்பாக ஆலோசனை கோட்பாட்டை பயன்படுத்துவதை காட்டிலும் ஆதிக்கம் செலுத்துகிறது. உதாரணமாக, ஆலோசகர்கள் வெளிப்படுத்திய சில கருத்துக்கள் கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ளன.

> ‘குடிகாரர்களுக்கு ஆலோசனை வழங்குவதில் கவனமாக இருக்க வேண்டும், ஏனெனில் அவர்களின் பேய்கள் நமக்குள் வாழ வரும்’
>
> ‘படுக்கையில் கணவனை திருப்திப்படுத்தாதது பெண்ணின் தவறாகும்’

> ‘அவளது ஜாதகத்தின் படி அவளுக்கு இது துரதிஷ்டமான நேரம், ஆகவே இதற்கு எங்களால் எதுவும் செய்ய முடியாது’
>
> ‘அந்த இனத்தை சேர்ந்தவர்கள் அப்படித்தான் இருக்கிறார்கள், அவர்கள் அனைவரும் ஒரே மாதிரியானவர்கள்’

இந்த நம்பிக்கைகளால் அவர்கள் உளவியல் கோட்பாடுகளை புறக்கணித்து, அதற்கு பதிலாக மனித நிகழ்வுகளின் (phenomena) விளக்கத்தை உள்நாட்டு, தனிப்பட்ட, தார்மீக மற்றும் கலாச்சாரத்துடன் மட்டுப்படுத்தியதை நான் அவதானித்தேன். வேறுபட்ட கருத்தை முன்வைப்பதன் மூலமும், வேறுபட்ட விளக்கத்தை பகிர்வதன் மூலமும், விமர்சன சிந்தனை மற்றும் பன்முகத்தன்மையின் மதிப்பை அறிமுகப்படுத்துவதன் மூலமும், அவர்களின் எண்ணங்களை விரிவுபடுத்துவதன் மூலம் அவர்களுக்கு உதவ முயற்சித்தேன்.

இலங்கை சூழலில் ‘உதவுதல்’ கலாச்சாரம் என்பது யாருக்காவது உதவி ஏற்படும்போது உதவி செய்வதை தங்கள் தோள் மீது எடுத்துக்கொண்டு, அதற்கு தேவையான வழிமுறைகளை பெறுவதன் மூலம் தீர்வை பெற்றுக்கொடுப்பதற்கு தொடர்பை நாடுவதோடு, அதற்கு மேலாக தங்களது முயற்சிகளில் தங்களால் முடிந்த அளவுக்கு மேலாகவும் சென்று உதவுவார்கள். மேலும், சில ஆலோசகர்கள் அவர்களின் ‘உதவுதல்’ செயல்கள் மத முக்கியத்துவம் வாய்ந்தவை என்பதை குறிப்பிட்டனர். அவர்களின் பேச்சில், ஆலோசனை பெறுபவரின் நன்றியுணர்வு ஒரு ஆசீர்வாத வடிவத்தில் ‘அதிக புண்ணியம்[13]’ என்று உள்ளடங்குகிறது. பௌத்த தத்துவத்தின்படி, தங்களை விட அதிஷ்டம் குறைந்தவர்களுக்கு தர்மம் செய்து உதவுவதன் மூலம் புண்ணியம் கிடைக்கும் என்று நம்பப்படுகிறது. நல்ல செயல்கள் மற்றும் கருணையான செயல்களின் விளைவாக ஒருவர் சேர்க்கும் புண்ணியமானது, சாதகமான வாழ்க்கை சூழ்நிலைகளைக் கொண்டுவந்து, அடுத்த ஜென்மத்தின் தரத்தை தீர்மானித்து இறுதியில் ஆன்மீக ஞானத்திற்கு வழிவகுக்கிறது. கலாச்சாரம் மற்றும் மத நம்பிக்கைகள் இரண்டும் உதவி செய்வதற்கான நெறிமுறைகளில் செல்வாக்குச் செலுத்துவதுடன் அவை எப்போதும் ஆலோசகர்களுக்கும் ஆலோசனை பெறுவோருக்கும் பரிந்துரைக்கப்பட்ட எல்லைகளையும் மீறியதாக அமைகின்றன. உங்களுக்கு

[13] உங்களுக்கு அதிக புண்ணியம் கிடைக்கலாம்.

உதவக்கூடிய மற்றும் அதிகமாக கொடுக்கும் திறன் இருக்கும்போது குறைவாக செய்வதென்பது, பெரும்பாலான ஆலோசகர்களுக்கு ஒரு தனிப்பட்ட தன் மனதுள்ளான மோதலான (personal conflict) நிலையாக இருக்கும். அவர்கள் கூடுதலாக உதவ விரும்புவர். ஆலோசனை பெறுபவர்கள் 'அவர்களாக செய்யவதை' விட, ஆலோசனை பெறுபவர்களுக்கு 'இவர்களாக செய்து கொடுப்பார்கள்'. இதன் நோக்கம் கருணையாக இருக்கலாம் ஆனால், இது சில நேரங்களில் உதவியாளரை சார்ந்திருக்கும் தன்மையை (dependence) உருவாக்கக்கூடும்.

விவரணையாக்க குழு வசதிப்படுத்தல்: தடைகள் மற்றும் திருப்பு முனைகள்

பயிற்சி மேற்பார்வையாளரின் வகிபாகம் இறுதியில் வெளியேற வேண்டும் என்பதால், பிரதிபலிப்பு பயிற்சியை வசதிப்படுத்தவதில் முன்னிலை வகிப்பதற்கு குழுவிற்குள் இருந்து ஒரு சில திறமையான நபர்களை அடையாளம் காணவேண்டும், இருப்பினும், பலதரப்பட்ட ஆட்சிநிலைகள், வயது மற்றும் அதிகாரப்பூர்வமான தலைமைத்துவ பாணி (authoritative leadership style) என்பன விரும்பப்படும் சமூக கட்டமைப்பில், ஒரு சக தலைமையிலான குழுவை நிறுவுவது அதன் வரையறைக்குள் உட்பட்டதாகவே இருக்கும். உதாரணமாக, சிறந்த பங்கேற்பு மற்றும் குழு பணிகளை மேம்படுத்துவதில் வழிகாட்டுதல் அணுகுமுறை (directive approach) மிகவும் பயனுள்ளதாக இருக்கும் எனவும் அதேவேளை சமத்துவ அணுகுமுறை (egalitarian approach) பயனுள்ளதாக இல்லை என்றும் நான் கற்றுக்கொண்டேன்.இரண்டாவதாக குறிப்பிட்ட அணுகுமுறை குறைந்த வருகை மற்றும் ஓரளவு சமத்துவமற்ற பங்கேற்பையே கொடுத்தது. எனினும், அவர்கள் தொடர்புபட்டிருந்த அமைச்சுக்கள் வேறுபட்ட போதினும் அவர்களுக்கு இடையே அதிக பாராட்டும் மரியாதையும் இருந்தது என்பதையும் கவனத்தில் கொள்ள வேண்டும்; எல்லை நிர்ணயிக்கப்பட்ட (demarcated) தமது சேவை வேண்டப்பட்ட பகுதிகளில் எதிர்பார்க்கப்படும் தடைகள் (barriers) அவர்களிடையே கருத்து வேறுபாட்டை ஏற்படுத்தவில்லை, அத்தோடு ஒரு பொதுவான தொழில்முறை அடையாளம் காணப்பட்டது. இத்தகைய பொதுவான தன்மைகள் (commonalities) உள்நாட்டு அமைப்புகளில் துணை மேற்பார்வை குழுக்களை நிறுவுவதற்கும் இயக்குவதற்கும் உதவக்கூடும்.

ஆலோசகர்களுக்கு வாய்ப்புகளை வழங்கி, குழுவை வசதிசெய்வது முக்கியம் என்பதை நான் கண்டறிந்தேன். இதன் அர்த்தம் என்னவென்றால், நான் ஒரு பின்வாங்கிய நிலையை எடுத்து அதன் தேவையை உணர அனுமதித்தேன். இதன் போது அவர்களில் சிலர் முன்னோக்கி வருவதை பார்ப்பது ஊக்கமளித்தது. அத்தகைய ஒரு சந்தர்ப்பத்தில், வீட்டு வன்முறை என்ற தலைப்பில் ஒரு தீவிரமான விவாதம் குழுவில் நடைபெற்றது. அது விரிவடைந்து அதன் போக்கை எடுக்க நான் அனுமதித்தேன். கலந்துரையாடல் முடிவடைய வேண்டிய அவசியத்தை நான் உணரத் தொடங்கியதும், ஆலோசகர்களில் ஒருவர் தான் அதற்கு முன்வருவதற்கு முடிவு செய்தார். நான் பின்வாங்கியதில் மகிழ்ச்சியடைந்தேன். மற்றொரு சந்தர்ப்பத்தில் இளம் பெண் ஆலோசகர்களில் ஒருவர் ஒரு இளம் ஆண் ஆலோசனை பெறுபவருடனான தனது போராட்டங்களை கலந்துரையாடிக்கொண்டிருந்தார். அது பாலியல் பிரச்சினை பற்றியது என்பதால் இளம் ஆலோசகருக்கு சங்கடமாக இருந்ததை ஒரு மூத்த ஆலோசகர் சுட்டிக்காட்டினார். எனவே அது தவிர்க்கப்பட்டது.

முடிவுரை

இலங்கை வடமேற்கு மாகாணத்தில் உள்ள ஆலோசகர் குழுவினருக்கான குழு மேற்பார்வை அமர்வுகளை இயக்குவதில் ஏற்பட்ட எனது அனுபவத்தை விவரிப்பதே இந்த கட்டுரையின் நோக்கமாகும். குழு மேற்பார்வையின் குறிக்கோள், குறைந்த வள அமைப்பில் நிலைத்திருக்க கூடிய மற்றும் பிரதிபலிப்பு பயிற்சியை ஊக்குவிக்ககூடிய ஆதரவு பொறிமுறையை உருவாக்குவதில் ஆலோசகர்களுக்கு உதவும் அதேவேளை, அவர்களின் அறிவு மற்றும் திறன்களை வளப்பபடுத்துவதாகும்.

நடைமுறையில், ஆலோசகர்களுக்கு வெளிப்புற மேற்பார்வையாளர் தேவை என்பது தெளிவாக தெரிகிறது, அது அவர்களும் கோரிய ஒன்றாகும். இருப்பினும், பல ஆண்டுகளாக அவர்கள் இந்த முறையில் பணியாற்றி வருகிறார்கள், கிராமங்களுக்கு செல்கிறார்கள், அவ்வப்போது நிலைமையை அதிகாரத்துடன் கட்டுப்படுத்துகிறார்கள், ஆதரவு தேவைப்படுபவர்களுக்கு தாராளமாக பிரச்சினைகளை தீர்ப்பவர்களாக இருக்கிறார்கள். ஆகவே, பாரம்பரிய ஆலோசனை மாதிரிகள் மூலம் நான் வழங்கிய வழிகாட்டுதலும் ஆதரவும் சில சமயங்களில் அவர்களுக்கு

சவாலாக இருக்கக்கூடும் என்பதையும், அது அவர்களின் உதவி செய்யும் எண்ணத்திற்கு உதவுகிறதா அல்லது தடுக்கிறதா என்பதையும் நான் இதனைத் தொடர்ந்து செல்லும் போது அவதானிக்க வேண்டியவராக இருக்கின்றேன். அவர்களிடம் கேள்விகளை எழுப்பும் ஒரு மேற்பார்வையாளர் இருப்பது, அவர்கள் பணிபுரியும் முறையை மறு பரிசீலனை செய்வதற்கும், அவற்றின் சில முறைகளை மாற்றுவதற்குமாகும். இது, சில சமயங்களில் நிறுவப்பட்ட அமைப்பின் மீது திணிப்பதைப் போல் உணர்ந்திருக்கலாம். ஆலோசகர்கள் சமூகங்களால் ‘உதவி செய்கின்ற’ முகவர்களாக கருதப்படுகிறார்கள், அவர்களும் தங்கள் பங்கை சிறப்பாக செய்கிறார்கள். அவர்களுக்கு உண்மையில் தேவைப்படுவதும் அவர்களால் அதிகளவு பாராட்டப்படுவதும் (குறைந்தபட்சம் அதை அணுகியவர்களால்) தனிப்பட்ட ஆதரவு என்பதை நான் உணர்ந்தேன். எந்தவொரு பாதிப்புகளும் இல்லாத, வலிமையான மற்றும் திறமையான நபர்களாக தங்களை உலகுக்கு முன்வைக்க வேண்டும் என்று ஆலோசகர்களாக அவர்கள் எண்ணினார்கள். இதனால், அவர்கள் தங்கள் சுமைகளை அமைதியாக சுமப்பதோடு, தங்கள் சிரமங்களை பகிர்ந்துகொள்ளக்கூடிய தங்களை பற்றி எந்த முடிவும் எடுக்காமல் பிரச்சினையை பகிர்ந்துகொள்ளக்குடிய ஒருவரை அரிதாகவே சந்தித்தார்கள். அவர்களில் பெரும்பாலானோர் தங்கள் தனிப்பட்ட அமர்வுகளுக்குப் பின்னர் மிகுந்த நிம்மதியை வெளிப்படுத்தினர். இதுவே அவர்களுக்கு தேவையாக இருந்தது என்பதை தெரிவித்தனர்.

நாம் முன்னேறும் போது அவர்களின் சிந்தனையில் மெதுவாக மாற்றத்தை கொண்டு வர முடிகிறது என்று நான் தொடர்ந்து நம்புகிறேன, அவர்கள் செய்யும் செயல்களில் மதிப்பு இல்லாததால் அல்ல, மாறாக அவர்களின் சமூகங்களுக்குள் மாற்றத்தை ஏற்படுத்துவதற்கு அவர்களின் வகிபாகம் பாரிய அத்தகைய முக்கியத்துவத்தைக் கொண்டுள்ளது என்பதால். அவர்கள் ‘உதவி செய்யும்’ முகவர்களில் இருந்து ‘மாற்றத்தின்’ முகவர்களாக மாறலாம். தனிப்பட்ட நம்பிக்கைகள், அணுகுமுறைகள் மற்றும் நடைமுறைகள் பற்றிய இந்த பிரதிபலிப்புகள் கருத்தியல் அடிப்படையில் அமைந்த ஒரு உதவி அணுகுமுறையை ஊக்குவிக்கும் என்று நம்பப்படுகிறது. இது இறுதியில் குறைந்து தீர்ந்து போய்விடும் அக எண்ணம் சார்ந்த உணர்வுகளால் வழிநடத்தப்படாது அடிப்படையான எண்ணக்கருக்களுடன் இணைக்கப்பட்டதாக அமைய வேண்டும்.

உசாத்துணைகள

- Johnstone, L. & Dallos, R. (2006). *Formulation in psychology and psychotherapy: Making sense of people's problems.* Routledge.
- Kuyken, W. & Dudley, R. (2006). Formulation in cognitive-behavioural therapy: 'There is nothing either good or bad, but thinking makes it so'. In Johnstone, L. & Dallos, R. (Eds.), *Formulation in psychology and psychotherapy: Making sense of people's problems* (pp. 17-46). Routledge.
- Siriwardhana, C., Wickramage, K., Siribaddana, S., Vidanapathirana, P., Jayasekara, B., Weerawarna, S., Pannala, G., Adikari, A., Jayaweera, K., Pieris, S. & Sumathipala, A. (2015). Common mental disorders among adult members of 'left-behind' international migrant worker families in Sri Lanka. *BMC Public Health, 15*(1). https://doi.org/10.1186/s12889-015-1632-6
- The Asia Foundation (2018). *Developing State Counselling Services in Sri Lanka. A comparative report on the 2013 and 2017 review studies conducted with counselors of the Ministry of Social Services and the Ministry of Women and Child Affairs.* Colombo: The Asia Foundation.

அடுத்த பிரிவில்

முன்னோடி மேற்பார்வை நிகழ்ச்சித் திட்டத்தில் பங்கெடுத்துக்கொண்ட நான்கு ஆலோசனைச் சேவையாளர்கள் தமது இன்னமும் எழுதப்பட்டுக்கொண்டிருக்கின்ற ஆக்கங்களது சுருக்க விளக்கங்களில் தமது கதை விளக்கங்களையும் நோக்குகளையும் பகிர்ந்துகொள்கின்றனர்.

இரண்டு ஆலோசனைச் சேவையாளர்கள் தமது பணி மற்றும் தாம் வாழ்ந்து பணிபுரிகின்ற வடமேல் மாகாணத்தில் அதிக சிங்கள சமுதாயங்கள் வாழ்கின்ற மக்களிடையேயான மனித பிரச்சினைகளது மூலங்களை தாம் நோக்கும் விதம் பற்றிய தமது சொந்த கருத்துக்களைப் பகிர்ந்துகொள்கின்றனர். பிரச்சினைகளை அவர்கள் கைத்தொழில் மயமான செயற்பாடுகள், வெற்றிகள் மற்றும் போட்டிகளால் தூ ண்டப்பட்ட ஒரு மாறும் சமூகத்தினது பண்புகளாக குறிப்பிடுகின்றனர். இது கைத்தொழில் மயமாக்கம் குறைந்த அவர்களிடம் இருந்து விடுபடுகின்ற விவசாயச் சமுதாயங்களிலுள்ள, விரும்பக்கூடிய ஒன்றிணைந்த பண்புகள் இழக்கப்பட்டதாகவே அடையப்படுகின்றது. மேலும் அவர்கள் தமது சமுதாயத்தில் தாம் ஆலோசனைச் சேவையாளர்கள் எனும் வகிபாகத்தினை மேற்கொள்வதற்காக தம்மிடம் வளர்த்துக்கொள்ள வேண்டியதாக தாம் நம்பும் பண்புகள் மற்றும் தேர்ச்சிகளைப் பற்றியும் எழுதுகின்றனர். ஒரு ஆலோசனைச் சேவையாளர் கொண்டிருக்க வேண்டியதாக அல்லது இருக்க வேண்டுமென எதிர்பார்க்கப்படுகின்ற உருவகமானது அவர்களது பணித்தளத்தினது எதிர்பார்ப்புக்கள், சமுதாய மற்றும் சமூக மதிப்பீடுகள் மற்றும் மேற்படி சேவைக்கான உண்மையான தேவை என்பவற்றினது சேர்க்கையினால் உருவாக்கப்படுகின்றது.

அவர்களது கதை கூறல்களிலிருந்து இத்தேர்ச்சிகள் சமூக மற்றும் தொடர்பாடல் திறன்கள், விஞ்ஞான முறை, தார்மீக ஒருமைப்பாடு, தமது ஏனைய சமுதாய அங்கத்தவர்களில் தாக்கங்களை ஏற்படுத்திய சில சமூக நிலைமைகளைத் தாண்டி எழுவதற்கு அவர்களிடம் இருந்த உறுதிப்பாடு மற்றும் ஆற்றல் என்பவற்றின் ஒரு சேர்க்கையாகும் என விளக்குகின்றன. எனினும், அவர்களது சமுதாய அங்கத்தவர்களைப் போன்றல்லாது, தாமும் முகம் கொடுக்க நேருகின்ற மற்றும் தம்மாலும் எதிர்த்து நிற்க முடியாத மனிதர்களாக தம்மிடம் உள்ள மட்டுப்படுத்தல்கள் மற்றும் பலவீனங்களை பகிர்ந்துகொள்வதற்கு மிகவும் அருமையாகவே ஒரு வழி கிடைக்கின்றது என்பது பெரிதும் கூறப்படாத ஒன்றாகும். ஏனெனில் இவ்வாறு கூறுவதில் தமது பிரச்சினைகளுள்ளும் ஏனையவர்களுக்கு வழிகாட்டக்கூடிய ஒருவரது ஆற்றலிலான நம்பகத்தன்மையை இழக்க வைக்கின்றது என்பதாலாகும்.

கிழ்வரும் கட்டுரைகள் ஆலோசனை சேவையாளர்களால் விருத்தி செய்யப்பட்டு இன்னமும் எழுதப்பட்டுக்கொண்டிருக்கின்ற முழு ஆக்கங்களின் சுருக்கங்களாகும்.

ரொசான் தம்மபால

ஆலோசனை சேவையாளரின் வகிபாகம்

சமிலா வீரசிங்க

இன்று மக்கள் தமது வாழ்வின் ஒவ்வொரு மணித்தியாலமும் சந்தோசமாகவும் சுதந்திரமாகவும் வாழவே விரும்புகின்றனர். எனினும் வாழ்க்கையில் தாம் எதிர்நோக்கும் பல்வேறு நாளாந்த சமூக பிரச்சினைகள் மற்றும் இவற்றின் விளைவாக அதிகரித்து வருகின்ற உளவியல் அழுத்தம் அதே போல் உலகளாவிய அளவில் நிலவுகின்ற தொற்றா நோய்கள் என பல பிரச்சினைகளாலும் இதனை பிரயோகத்தில் அடைந்து கொள்ள முடியாதுள்ளது. மக்களிடையான தொடர்புகள் இவ்வாறான பல்வேறு உளவியல், உடலியல் மற்றும் முரண்பாடான சமூக நிலைமைகளால் பாதிக்கப்படுவதுடன் இதன் காரணமாக மனிதர்களிடையே சமத்துவம், நீதி, உணர்வபூர்வமாக இருக்கின்றமை, ஒருவருக்கொருவர் செவிமடுத்தல் மற்றும் ஒருவரையொருவர் ஏற்றுக்கொள்ளல் போன்ற வளர்க்கப்பட வேண்டிய மனித விழுமியங்கள் வீழ்ந்து தன்னலமான வெறுப்பு மற்றும் மனிதர்களிடையான ஆரோக்கியமற்ற போட்டிகள் என பலவற்றினையும் விளைவாக்கியுள்ளது. இச்சுமைகள் இவற்றை எதிர்கொள்வதற்கு ஆரோக்கியமான எதிர்கொள்ளல் பொறிமுறைகள் இன்மை காரணமாக இன்றைய மனித சமூகத்தினது உளவியல் சுமைகளை கூட்டுவதாக உள்ளன.

இவ்வாறான சூழ்நிலையில் தாம் நாளாந்தம் சந்திக்கின்ற தமது பல ஆலோசனை பெறுநர்களுக்கும் உளவியல் உதவி வழங்குவதில் ஈடுபட்டுள்ள ஆலோசனை சேவையாளர்கள், தாம் தமது சேவைகளை வழங்கும் போது, தமது வகிபாகத்தினது முக்கியத்துவம் மற்றும் தமது ஆலோசனை பேறுநர்களிடம் ஏலவே காணப்படுகின்ற பாதுகாப்புக் காரணிகள் மற்றும் வளங்களை இனங்கண்டு கொள்வதற்கான ஆற்றல்களை கட்டியெழுப்புவதற்கு ஆதரவு வழங்க வேண்டிய தேவை அதே போல், தமது சொந்த எண்ணங்கள் உணர்வுகள் மற்றும் நடத்தைகளை தெளிவாக இனங்கண்டு கொள்ளவும் உள்ள தேவையினை உணர்ந்து கொண்டுள்ளனர். இவற்றை இனங்கண்டு கொள்வதானது அவர்களுக்கு எப்போதும் தேவையான சுதந்திரம், இலகு மற்றும் வெற்றியை பெற்றுக்கொள்வதற்கு வழிவகுப்பதுடன் ஆலோசனை பெறுபவர்களுக்கும் அவர்களது பௌதீக, மனோரீதியான, சமூக மற்றும் ஆத்ம நலனில் உதவும் என்பதுடன் அவர்கள் வாழும் சமூகத்தின் நலனிற்கும் உதவி செய்யும் என எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது.

இவ்வடிப்படையில் ஆலோசனைச் சேவையாளர் தேவையான விடய அறிவு மற்றும் இதனைப் பற்றியும் இதனுடன் இணைந்ததாகவும் சிறந்த புரிந்துணர்வினையும் கொண்டிருப்பது அவசியமாகும். சுட்டிக்காட்டப்பட்டவற்றுள் மிகவும் முக்கியமானதாக கருதக்கூடியது ஆலோசனை நாடி விவரித்த விடயம் தொடர்பான முறையான ஆராய்தலும் அதனை முன்வைக்கும் போது அவர் காட்டிய பாதுகாப்புக் காரணிகளை இனங்கண்டு விளங்குதலும் ஆகும். இதனை அடைவதில் ஆலோசனைச் சேவையாளர் தான் பெற்றுக்கொண்ட விஞ்ஞானபூர்வமான, முறைமையான அறிவையும் அதே போல் தமது ஆக்கபூர்வமான திறன்களையும் இங்கு பயன்படுத்த முடியும். மேற்கூறப்பட்ட இவ்வாறான திறன்களுடன் ஆலோசனை சேவையாளருள் கட்டியெழுப்பப்பட்டுள்ள, குழப்பமற்ற மனநிலையுடன் பணிபுரிவதற்கான ஆற்றல், இவ்வாறு தமது ஆலொசனை பெறுநருக்கு தேவையான உதவியை வழங்குவதற்கு ஒரு வினைத்திறனான நபராக அவரை உருவாக்குகின்றது.

ஆலோசனை சேவையாளரின் மற்றுமொரு முக்கிய வகிபாகமும் பணியும் ஆவது ஆலோசனைச் சேவை அமர்வின் போது ஒரு ஆலோசனை பெறுநருக்கு தேவையான அடிப்படை தேவைகளை செய்து கொடுப்பதாகும். ஆலோசனை பெறுநரின் பாதுகாப்பு அதே போல் தேவைப்படின் குடிநீர் மற்றும் கழிவறை வசதிகள் வழங்குதல் மற்றும் அமைதியான சூழலில் அமரிவினை நடாத்துதல் என்பவற்றையும் உள்ளடக்குகின்றது. ஆலோசனைச் சேவை என்பது ஒரு விஞ்ஞான பூர்வமான செயற்பாடென்பதுடன் இதற்குத் தேவையான பௌதீக காரணிகளையும் வழங்குவது ஒரு ஆலோசனைச் சேவையாளரின் பணியாகும். மேலும், அமர்வுகளை ஆலோசனை பெறுநரின்

கண்ணியத்திற்கு பாதகம் வராத விதத்தில் நடாத்துவதும் அவர்களை மரியாதையான விதத்தில் நடாத்துவதும் ஒரு ஆலோசனைச் சேவையாளரின் பணியாகும். இவ்வாறான வசதிகளை வழங்குவதற்கு உரிய ஒரு சூழலில் பணிபுரிவதற்கு ஒரு ஆலோசனை சேவையாளருக்கு கிடைக்கும் வாய்ப்பானது அவருக்கு மிகவும் பெறுமதியானதாகும்.

எனினும், வர்த்தகப்படுத்தப்பட்டுள்ள ஆலோசனைச் சேவையில் ஆலோசனைச் சேவையாளர்கள் பெற்றுக்கொள்ளக்கூடிய சில தவறான கற்பித்தல்கள் மற்றும் பயிற்சிகள் தாம் தமது சேவையில் முகம் கொடுக்க நேருகின்ற சில எதிர்மறைத் தாக்கங்களிற்கு வழிவகுக்கலாம். எனினும் ஆலோசனை சேவையாளர்கள் சரியான தகவல்கள் மற்றும் கற்பித்தல்கள் பற்றி தாம் சுய அறிவுடன் இற்றைப்படுத்தப்பட்டு இருப்பதானது ஒவ்வொரு ஆலோசனை சேவையாளருக்கும் முழு ஆலோசனைச் சேவையினதும் நலனிற்கு மிக முக்கியமானதாகும். தாம் சுய அறிவுடன் இருப்பதானது ஆலோசனைச் சேவையாளருக்கு அவர்களுக்கு முன்னேற்றம் தேவையான விடயங்களை இனங்கண்டுகொள்ளவும் தமது திறன்களை அறிந்து கொள்ளவும் உதவுவதுடன் புதிய இற்றைப்படுத்தப்பட்ட மற்றும் சரியான தகவல்கள் மற்றும் அறிவினைக் கொண்டிருப்பதானது காலத்திற்குக் காலம் தம்மை நாடி ஆலொசனை பெற தம்மிடம் கொண்டு வரும் பல்வேறு பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதில் ஆலோசனைச் சேவையாளர்களுக்கு உதவும். இறுதியாக, தமது சவாலான சூழ்நிலைகளை சிறந்த முறையில் முகம் கொடுப்பதற்கான திறன்களை வளர்த்துக்கொள்ளவும் தமது எதிர்கால இலக்குகளை அடைந்துகொள்வதற்குத் தேவையான கருவிகளை, திறன்களை விருத்திசெய்துகொள்ளவும் உதவுகின்றமையே ஒரு ஆலோசனைச் சேவையாளர் தமது ஆலோசனை நாடிகளுக்கு வழங்கக்கூடிய மிக முக்கியமான உதவியாக புரிந்துகொள்ளப்பட வேண்டிய அதே நேரம் ஒரு ஆலோசனைச் சேவையாளர் ஒரு போதும் தம்மிடம் ஆலோசனை நாடுவோருக்கு தமது பிரச்சினைகளுக்கு எவ்வாறு முகம் கொடுப்பது என அறிவுறுத்துவதில்லை என்பதும் ஆலோசனைச் சேவை அமர்வுகள் இரு தரப்பினரிடையுமான வெறுமனே ஒரு உரையாடலல்ல என்பதும் விளங்கிக்கொள்ளப்பட வேண்டும்.

சுருக்கம் மற்றும் மொழிபெயர்ப்பு
ஒமெல்லா அவ்ட்ஸ்ஊன்

ஒரு ஆலோசனை சேவையாளரினது வகிபாகம்

என். டி. குமாரி வீரசூரிய

ஆலோசனை சேவையாளர்களாக நாம் எமது ஆலோசனை பெறுநர்களிடம் அதிகம் செவிமடுக்கும் விடயம் ஒன்றாவது தமக்கு தமது பிரச்சினைகளைத் தீர்த்துக்கொள்வதில் உதவக்கூடிய எவரும் தம்மைச் சூழ இல்லை என்பதும் தம்மைச் சூழ உள்ள எவரும் தமது க்டங்களை புரிந்துகொள்வதில்லை என்பதுமாகும். தமது இவ்வாறான கருத்துக்களுடன் உள்ளவர்கள் உட்பட தாம் ஆலொசனை பெறுநர்களுடன் பணி புரியும் போது, ஒரு ஆலோசனைச் சேவையாளரின் வகிபாகம் முறைமையான மற்றும் விஞ்ஞானபூர்வமான ஆலோசனைச் சேவை அணுகுமுறைகளைப் பயன்படுத்தி தம் ஆலோசனை பெறுநர்களின் பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதில் உதவுவதாகவே உள்ளது.

ஒரு ஆலோசனைச் சேவையாளரின் வகிபாகத்தினைக் கருதுகையில், உயிர்ப்பான செவிமடுத்தல், தெளிவான மற்றும் எளிய பதப் பிரயோகம் மற்றும் இருவரிடையேயான சமமான மதிப்பினையும் மரியாதையினையும் வழங்கி நடத்தல் என்பவற்றினூடாக ஆலோசனை பெறுநருடன் சிறந்த நிபுணத்துவமான தொடர்பினை கட்டியெழுப்புதல் மிக முக்கியமாகும். மேலும் கலந்துரையாடல்களில் ஈடுபட்டிருக்கும் போது ஆலோசனைச் சேவையாளர்கள் பொருத்தமான தொனியினைப் பயன்படுத்துவதும், உதாரணமாக சிறுவர்களுடனான அமர்வுகள் போன்ற அமர்வுகளில் அவர்களுக்குப் பொருத்தமான விதத்தில் கதைப்பதும் மிக முக்கியமாகும்.

இற்றைப்படுத்தப்பட்ட விடய அறிவு மற்றும் தெளிவான மனதுடன் பணி புரிதல் என்பனவே ஆலோசனைச் சேவையாளர்கள் தமது வகிபாகத்தினை மிக வெற்றிகரமான விதத்தில் தொடர்வதற்கு உதவும் என்பதுடன் இவை தனிநபர்களுக்கு ஆலோசனைச் சேவை வழங்கும் போதும் சமுதாய விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சித் திட்டங்களிலும் மிக முக்கிய பங்கினை வகிக்கின்றது. திருத்தமான விடய அறிவு மற்றும் உரிய அறிவுடன் ஒவ்வொரு வாடிக்கையாளரிலும் உள்ள அவர்களது பலங்களை அறிந்து கொள்ளல் மற்றும் அவர்களது பலத்தினை அவர்களுக்கு விளங்கச் செய்தல் என்பன ஒரு ஆலோசனைச் சேவையினை சிறந்த முறையில் நடாத்துவதில் மிக முக்கிய பங்காற்றுகின்றன. இங்கு கிடைக்கப்பெறுகின்ற மிக முக்கியமாக விளைவானது ஆலோசனை பெறநர்கள் தம்மிடம் உள்ள தமது பலங்களை மிக உயிர்ப்பாக தமது அடைவுகளையும் இலக்குகளையும் அடைந்துகொள்வதில் தெளிவாகப் பயன்படுத்திக் கொள்ள ஆற்றல் பெறுகின்றனர். ஆலோசனைச் சேவை என்பது ஒரு விஞ்ஞானபூர்வமான செயற்பாடென்பதுடன் அதன் தார்ப்பரிய மற்றும் செயன்முறை ஆய்வுகளை ஈடுபடுத்துவதென்பது ஒரு ஆலோசனைச் சேவையாளரின் பொறுப்பாகும். இவ்வனைத்துக் காரணிகளும் ஆலோசனைச் சேவையாளரின் மனிதாபிமான பண்புகளுடன் இணைந்து ஆலோசனைச் சேவையினது வினைத்திறனையும் வெற்றியையும் உறுதி செய்யும் என்பதுடன் சரியாகவும் வினைத்திறனாகவும் மேற்கொள்ளப்படுகின்ற ஆலோசனைச் சேவை அமர்வுகள் இரு தரப்பினருக்கும் அதாவது வாடிக்கையாளர் மற்றும் ஆலோசனைச் சேவையாளர் இருவருக்கும் நன்மை பயப்பதாக அமையும்.

சுருக்கம் மற்றும் மொழிபெயர்ப்பு
ஒமெல்லா அவுட்ஸ்ஹன்

உளவளத்துணையாளர்களுக்கு கிடைக்கக்கூடியனவாகவுள்ள மேற்பார்வை வகைகள்

ஆப்தீன் சுபைதீன்

ஓர் உளவளத்துணையாளர் என்ற வகையில், எனது 7 வருடகால சேவையில் இயற்கை அனர்த்தம் மற்றும் மனிதனால் ஏற்படுத்தப்பட்ட அனர்த்தம் ஆகிய இருவகை அனர்த்தங்களினாலும் பாதிக்கப்பட்டு பலிக்குட்படுத்தப்பட்ட பல சேவைநாடிகளை நான் சந்தித்துள்ளேன்.

பயிற்சி மேற்பார்வை (Practice Supervision) வழங்கப்பட முன்னர், அத்தகைய சவாலான சூழ்நிலைகளில் பணியாற்றுவதற்கு பின்வரும் மேற்பார்வை முறைமைகள் எமக்கு உதவுவதாக இருந்துள்ளன.

நிருவாக மேற்பார்வை (Administrative Supervision)

நிருவாக மேற்பார்வை என்பது ஆளுகைச் செயற்பாடு உட்பட எல்லாச் செயற்பாடுகளுக்காகவும் பரந்தளவில் நடைமுறைப்படுத்தப்படுகின்ற சக்தி வாய்ந்ததும் அவசியமானதுமான ஒரு பொறிமுறை ஆகும். உளவளத்துணைப் பிரிவின் செயற்பாடுகள் அரசாங்க நிருவாக சேவை அதிகாரி ஒருவரின் பணிப்பின் கீழும், சமூக நல அமைச்சினது செயலாளரின் நோக்கெல்லையின் கீழும் நிறைவேற்றப்பட்டு வருகின்றன. தேசிய ஒருங்கிணைப்பு, இணைப்பாக்கம் மற்றும் மேற்பார்வை என்பவற்றுடன் தொடர்புடைய செயற்பாடுகளை மேற்கொள்வதற்கென தமிழ், சிங்கள மொழிகளில் பரிச்சயமான இருவர் தேசிய ஒருங்கிணைப்பாளர்களாக நியமிக்கப்பட்டுள்ளனர். விசேட செயற்றிட்டங்களை மேற்பார்வை செய்வதற்குத் தனி வேறான பணியாட் தொகுதி உறுப்பினர்கள் நியமிக்கப்பட்டுள்ளனர்.

மேலும், அமைச்சினது உளவளத்துணைப் பணிப்பாளர் பணிக்கும் கடமைகளையும், முன்வைக்கும் வேண்டுகோள்களையும் நிறைவேற்றுவதற்காக மாவட்ட செயலகங்களில் மாவட்ட உளவளத்துணை ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் நியமிக்கப்பட்டுள்ளனர். அவர்கள் தங்களது பணிகளை நேரடியாகவும், அதேபோன்று பிரதேச செயலக மட்டங்களில் சேவையாற்றும் உளவளத்துணையாளர்களுக்கு ஊடாகவும் நிறைவேற்றுகின்றனர். மாவட்ட உளவளத்துணை ஒருங்கிணைப்பாளர்கள், மாவட்ட செயலகங்களினது நோக்கெல்லையின் கீழும் மேற்பார்வையின் கீழும் வருகின்றனர். அவர்களின் மேற்பார்வையானது பிரதானமாக நிருவாக மற்றும் நிதிசார் அம்சங்களில் கவனஞ் செலுத்துவதாக உள்ளது.

இச்செயன்முறையின் போது, எமது செயற்பாடுகளும் நடத்தைகளும் பிரதேச செயலாளரினால் மேற்பார்வை செய்யப்பட்டு, வருடாந்த செயல் நிறைவேற்றுகை மதிப்பீட்டு அறிக்கையொன்று அந்தந்தப் பிரதேச செயலாளர்களினால் உளவளத்துணைப் பணிப்பாளருக்கு அனுப்பி வைக்கப்படுகின்றது. இப்பொறிமுறை எமது கடமைகளை வெளிப்படைத்தன்மை மற்றும் பொறுப்புடைமையுடன் நிறைவேற்றுவதற்கான ஓர் ஊக்குவிப்புக் காரணியாகச் செயற்படுகின்றது.

சக ஆதரவு மற்றும் மேற்பார்வை (Peer Support and Supervision)

இந்த மேற்பார்வைப் பொறிமுறை தொழில்நுட்ப மேற்பார்வை என்னும் வகுதியின் கீழ் வருகின்றது. ஒரு சவாலான சேவைநாடியை நாம் எதிர்கொள்ளும்போது இந்த மேற்பார்வைப் பொறிமுறை குறிப்பிடத்தக்க உதவியாக அமையும். சேவைநாடிக்கு பாரியளவில் நன்மை பயப்பதாகவிருக்கும் வழிமுறையொன்றில், தரப்படுத்தப்பட்ட 8 படிமுறைகளைக்கொண்ட ஒரு செயன்முறைக்கூடாக உளவளத்துணையாளர்கள் தங்களது அறிவையும் அனுபவங்களையும் பகிர்ந்துகொள்வதற்கு இது வழிவகுக்கின்றது. அமைச்சின் உளவளத்துணைப் பிரிவு, சமூக அபிவிருத்திக்கான தேசிய நிறுவனம் ஆகியவற்றினால் நேரடியாக ஒழுங்குசெய்யப்பட்ட பயிற்சிகளுக்கு ஊடாகவும், அத்துடன் ஆசிய மன்றத்தின் அனுசரணையில் ஒழுங்குசெய்யப்பட்ட பயிற்சிகளுக்கு ஊடாகவும் நாம் எமது

திறன்களை வளர்த்துக்கொள்வதற்கு இயலுமாக இருந்தது.

பயிற்சி மேற்பார்வையின் முக்கியத்துவம் (Importance of Practice Supervision)

பயிற்சி மேற்பார்வை என்பது, உளவளத்துணையாளர்களுக்கு பயிற்சி மற்றும் ஆழ்ந்த நோக்கினை (ளுளநசளபைாவ) வழங்குவதற்கென நடைமுறைக்கு கொண்டுவரப்பட்ட சமீபத்திய செயன்முறையாகும். இச்செயன்முறையானது, நியமிக்கப்பட்ட பயிற்சி மேற்பார்வையாளர் ஒருவரது வழிகாட்டலின்கீழ், உளவளத்துணை உத்தியோகத்தர்கள், சவாலான சேவைநாடி ஒருவரின் பிரச்சினைகளைப் பல்வேறு கண்ணோட்டங்களில் நோக்குவதற்கும், இயைபான கொள்கைகளைப் பிரயோகிப்பதற்கும் அனுமதிக்கின்றது.

பயிற்சி மேற்பார்வையாளருடன் தொழில்வாண்மைசார் உறவைக் கட்டியெழுப்புவதானது, நிபுணத்துவ அனுபவங்கள் குறித்துக் கலந்துரையாடுவதற்கும், தொழில்வாண்மைசார் அடையாளம் ஒன்றை உருவாக்கிக்கொள்வதற்கும் எமக்கு வாய்ப்பளிக்கின்றது. எனவே, இவ்வகை மேற்பார்வையானது எமது இயலுமை விருத்திக்கும் செயல் நிறைவேற்றுகை மேம்பாட்டுக்குமான வழிகளைத் திறந்துவிடுகின்றது. இவ்வகை மேற்பார்வையின் விளைவாக, சேவைநாடிகளுக்கு தரம் வாய்ந்த உளவளத்துணை சேவைகளை வழங்க நாம் இயலுமானவர்களாக இருப்போம்.

சுருக்கம் மற்றும் மொழிபெயர்ப்பு
கௌசி ஜயவர்தன மற்றும் எஸ். டி. எம். இர்ஹாம்

ஓர் உளவளத்துணையாளர் எதிர்கொண்ட அனுபவங்களும் சவால்களும்

எ. எ. தீன் மொஹம்மட்

ஓர் உளவளத்துணையாளர் எதிர்கொள்கின்ற சவால்கள் வெறுமனே மனித உணர்ச்சிகளைப் புரிந்துகொள்வதிலும் பணியாற்றுவதிலும் மாத்திரமன்றி, அவர்களையும் அவர்களது சேவைநாடிகளையும் சுற்றியுள்ள சூழ்நிலைகளை சமாளிப்பதிலேயும் தங்கியுள்ளன. இச்சவால்களை, அவர்களது பணி நிலைமைகளில் எதிர்நோக்கும் சவால்கள், சேவைநாடிகளின் சூழ்நிலைகள் காரணமாக எதிர்நோக்கும் சவால்கள் மற்றும் குறித்த உளவளத்துணையாளரின் கல்வி மற்றும் பயிற்சி சார்ந்த பின்புலங்கள் காரணமாக எதிர்நோக்கும் சவால்கள் என்ற அடிப்படைகளில் புரிந்துகொள்ள முடியும்.

சேவைநாடிகளைச் சுற்றியுள்ள சூழ்நிலைகள்

தொடர்ச்சியான முன்னேற்றச் செயன்முறையில் சேவைநாடிகளை ஈடுபடுத்துதல் என்பது சவாலுக்குரியதாக இருக்க முடியும். உளவளத்துணை என்பது பெரும்பாலும் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட அமர்வுகளை எடுத்துக்கொள்ளும் ஒரு செயன்முறையாக இருக்கின்ற அதேவேளை, சேவைநாடிகள் பெரும்பாலும் ஓர் அமர்வுடனேயே தீர்வுகளைக் காண்பது பற்றிய யதார்த்தமற்ற எதிர்பார்ப்புக்களைக் கொண்டுள்ளனர். அத்துடன் அவர்கள் தொடர்ச்சியான பின்தொடர் கண்காணிப்பு அமர்வுகளுக்கும் சமுகமளிப்பதில்லை. அமர்வுக்குப் பின்னர் செய்வதற்கென சேவைநாடிகளுக்கு ஒப்படைக்கப்பட்ட பல்வேறு பயிற்சிகள் முழுமையடையாமல் இருக்கக்கூடும் என்பதுடன், குடும்ப உளவளத்துணை அமர்வுகளுக்காகத் தமது வாழ்க்கைத்துணைகளை அழைத்துக்கொண்டு வருவதும் அவர்களுக்குப் பெரும்பாலும் கடினமாகவே இருக்கும்.

உளவளத்துணையாளர் ஒருவருக்கு கொடுக்கப்பட்டுள்ள முக்கியமான பணிகளுள் ஒன்றுதான் விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சிகளை நடாத்துவதாகும். ஒரு விடயத்தைப் பற்றிய விழிப்புணர்வை உருவாக்குவது எளிமையானதாகத் தோன்றினாலும், இலக்குக்குரிய பங்குபற்றுனர்களின் பால்நிலை, வயது மற்றும் தனிப்பட்ட நம்பிக்கைகள் என்பவற்றைப் பொறுத்து அத்தகைய நிகழ்ச்சியின் தாக்கமானது பரந்தளவில் மாறுபடும் என்பதுடன், அது நிகழ்ச்சியைத் திட்டமிடும் உளவளத்துணையாளருக்கு பல சவால்களையும் ஏற்படுத்துகின்றது. பொருத்தமான இலக்குக் குழுக்களை அமைத்து நிகழ்ச்சியின் இறுதிவரை அவர்களை ஈடுபடச் செய்வித்தல் என்பது பெரும்பாலும் கடினமான ஒன்றாகும். உதாரணமாக, போதைப்பொருள் துஸ்பிரயோகம் போன்ற பிரச்சினைகளுடன் சம்பந்தப்பட்ட ஆண்களுக்காக வடிவமைக்கப்பட்ட பல விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சிகளில் பெண்களே கலந்துகொள்வர்.

பணிச் சூழலில் முகங்கொடுக்க வேண்டியுள்ள சவால்கள்

சேவைநாடிகளைச் சுற்றியுள்ள பல்வேறு சூழ்நிலைகளினால் முகங்கொடுக்க வேண்டியுள்ள சவால்களுக்கு மேலதிகமாக, உளவளத்துணையாளர் ஒருவர் தனது பணிச் சூழலில் முகங்கொடுக்க வேண்டிய பல சவால்களும் காணப்படுகின்றன. உதாரணமாக, பாதுகாப்பு மற்றும் சௌகரியம் என்பவற்றை சேவைநாடிகள் உணரக்கூடிய வகையிலும், இரகசியத்தன்மை பேணப்படக்கூடிய முறையிலும் அமர்வுகளை நடாத்துவதற்கான தனிவேறான அறையை பல இடங்களிலும் உளவளத்துணையாளர்கள் கொண்டிருப்பதில்லை. தாம் போதியளவுக்கு மேற்கொள்ள வேண்டியுள்ள பணியுடன் தொடர்புடைய பிரயாணங்களுக்கான செலவுகளை ஈடுசெய்வதற்கான அல்லது அவற்றைத் திரும்பப் பெற்றுக்கொள்வதற்கான எந்தவொரு செயல்முறையும் உளவளத்துணையாளர்களுக்கு இல்லை.

ஒவ்வொரு சேவைநாடிக்கும் தனிவேறான ஆவணங்களைத் தயாரிப்பதும் உளவளத்துணையாளரின் வேலைப் பளுவை மிகவும் அதிகரிக்கின்றதாக உள்ளது.

ஊக்குவிப்பு என்பது எந்தவொரு தொழிலுக்கும் அவசியமான ஓர் அம்சமாகும். அது ஊழியர்களின் செயலூக்கத்தையும் ஆர்வத்தையும் பேணுவதற்கு உதவுகின்றது. எவ்வாறிருப்பினும், உளவளத்துணையாளர்கள் கிரமமுறையில் பதவி உயர்வுகளைப் பெற்றுக்கொள்வதில்லை. இதன் விளைவாக, தமக்கு முறையான தொழில்வாண்மைசார் அங்கீகாரம் கிடைக்கவில்லை என அவர்கள் உணர்கின்றனர்.

சில சந்தர்ப்பங்களில், மாவட்ட அலுவலகங்களில் பணியாற்றுகின்ற உளவளத்துணை பற்றிய அடிப்படைப் பயிற்சியைப் பெற்றிருக்கக்கூடிய ஏனைய அலுவலர்கள் அவர்கள் தொடர்ச்சியானதும் முறைமைப்படுத்தப்பட்டதுமான பயிற்சி இல்லாமையினால் சேவைநாடிகளை முறையற்ற விதமாகக் கையாளக்கூடும் என்பதுடன், ஈற்றில் இத்தகைய பிரச்சினைகளைச் சரிசெய்வதற்கான சுமையும் உளவளத்துணை உத்தியோகத்தர்கள் மீதே சுமத்தப்படலாம்.

உளவளத்துணையாளர்கள் காரணமாக எதிர்நோக்கும் சவால்கள்

பலதரப்பட்ட மக்களுக்கு உளவளத்துணையை வழங்க உளவளத்துணையாளர்களுக்குத் தேவையாகவுள்ள கல்வி மற்றும் தொழில்வாண்மைசார் பயிற்சியானது சில நேரங்களில் போதுமானதாக இருக்காது. முதியவர்கள் அல்லது சிறுவர்கள் போன்ற குறிப்பான வகுதியைச் சேர்ந்த சேவைநாடிகளுடன் பணியாற்றுவதற்கான பயிற்சியைப் பெறாமையால் சில நேரங்களில் உளவளத்துணையாளர்கள் குறித்த சில பகுதிகளைச் சேர்ந்த சேவைநாடிகளுக்கு சேவைகளை வழங்குவதில் போராட்டங்களிற்கு முகம் கொடுக்கின்றனர்.˙. உளவியல் துறையல்லாத துறையொன்றில் பட்டம் பெற்றவர்கள் இலங்கையில் இந்தத் துறையில் பட்டப்பின் படிப்பைத் தொடர்வதற்கு அனுமதிக்கப்படாததால், தொழிலின்போதே கற்றுக்கொள்ள வேண்டிய சில உளவளத்துணையாளர்கள் உள்ளனர். உளவளத்துணையில் டிப்ளோமாவை மாத்திரம் பெற்றுள்ளவர்களால்கூட உளவளத்துணையைத் திறமையாகக் கையாள்வதற்கு இயலாதுள்ளது.

சில உளவளத்துணையாளர்கள், உளமருத்துவம்சார் மருந்துகள் விதந்துரைக்கப்பட்ட சேவைநாடிகளுடன் பணியாற்றுவதில் சிரமங்களை எதிர்கொள்வதுடன் பாலியல் மற்றும் ஆன்மிக விடயங்கள் பற்றிய உளவளத்துணை போன்ற குறிப்பான சேவைகளைக் கோருகின்ற சேவைநாடிகளை பரிந்துரைப்பதற்கு வேறு வழிகள் இன்மையால் இவர்களுடனான சேவை வழங்குதலிலும் சிரமப்படுகின்றனர்.

பொலிஸ் நிலையங்கள், நீதிமன்றங்கள் மற்றும் வேறு அரசாங்க நிறுவனங்களுக்கான அறிக்கைகளை எழுதுவது என்பதும், உளவளத்துணையாளர்கள் பயிற்சியும் நிபுணத்துவமும் கொண்டிராத மற்றொரு துறை சார் விடயமாக காணப்படுகின்றது.

பயிற்சி மேற்பார்வை (Practice Supervision)

சவால்மிக்க சூழலில் பணியாற்றிக் கொண்டிருக்கும்பொழுது பயிற்சி மேற்பார்வையைப் பெற்றுக்கொள்வது மிக உதவியாக இருக்கும். அனுபவம் வாய்ந்த உளவளத்துணையாளர்களிடம் இருந்து ஆக்கபூர்வமான பின்னூட்டல் அனுபவம் மற்றும் வழிகாட்டல் என்பவற்றைப் பெற்றுக்கொள்வதற்கான வாய்ப்பொன்றை அது உளவளத்துணையாளர்களுக்கு வழங்குகின்றது. மேலும், உளவளத்துணையாளர்கள் கொண்டிருக்கக்கூடிய தனிப்பட்ட பிரச்சினைகளைப் பற்றிக் கலந்துரையாடுவதற்கென தனிநபர் ஒருவரைக் கொண்டிருப்பதானது உளவளத்துணையாளர்களின் உணர்ச்சி வெளிப்பாட்டுக்கான ஒரு வழியையும் ஏற்படுத்திக் கொடுக்கின்றது.

சுருக்கம் மற்றும் மொழிபெயர்ப்பு
கௌசி ஜயவர்தன மற்றும்
எஸ். டி. எம். இர்ஹாம்

List of Contributors

In alphabetical order

Content Writers

Ali Ahamed Dheen Mohamed
Counselling Assistant,
Eastern Province

Chamila Weerasinghe
Counselling Assistant,
North Western Province

Gameela Samarasinghe
Clinical Psychologist and Technical
Advisor to the Foundation's MHPSS Unit

Kumari Weerasuriya
Counselling Officer,
North Western Province

Mihiri Ferdinando
Director of the MHPSS Unit of the
Foundation

Niluka Wickremesinghe
Clinical Psychologist and Practice
Supervisor to the North Western Province

Roshan Dhammapala
Clinical Psychologist and Technical
Advisor to the Foundation's MHPSS Unit

Subaideen Abdeen
Development Officer,
Eastern Province

Uthumalebbe Sarafdeen
Practice Supervisor to the
Eastern Province

Other resource personnel

S. D. M. Irham
Translation and summaries
(Tamil)

Nazriya Munas
Translations, summaries and copy editing
(Tamil)

Omella Outschoorn
Translations and summaries
(Sinhala and English)

Roshni Alles
Copy editor – English

Thilina Surath de Mel
Copy editor – Sinhala

Kaushi Jayawardena
Translations and summaries

Gimha Rajapakse
Design and layout

Udeni Appuhamilage
Content editor for English articles and
the author of the preface, affiliated with
the International College of Liberal Arts,
Yamanashi Gakuin University, Japan

ISBN: 978-955-0168-54-5

The Asia Foundation

SRP
STRENGTHENING
RECONCILIATION
PROCESSES
IN SRI LANKA

Co-funded by the
European Union

german
cooperation
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implemented by
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

BRITISH
COUNCIL