

APLIKASI MODEL PEMBANGUNAN BERSEPADU DALAM PENYELIAAN KAUNSELING

*Nordiana Abd. Rahim, Wan Marzuki Wan Jaafar
Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia*

Abstrak

Kertas kerja ini membincangkan tentang aplikasi model pembangunan bersepadu dalam penyeliaan kaunseling yang terdiri daripada pengenalan secara umum tentang model, peringkat dalam dalam model dan bagaimana model ini dapat digunakan atau diaplikasikan dalam penyeliaan kaunseling.

Pengenalan

Dalam mengendalikan sesuatu profesion perlu ada perancangan dan pelaksanaannya. Sesuatu profesion yang sudah dianggap sebagai profesional perlu memastikan bahawa ada usaha pemantauan tentang kecekapan ahlinya dalam menjalankan tugas dan amalan yang dipertanggungjawabkan. Di Malaysia, profesion kaunseling mendapat pengiktirafan seperti yang termaktub dengan Akta Kaunselor 580 Undang-Undang Malaysia pada tahun 1988. Susulan daripada penubuhan Lembaga Kaunselor di mana tugas yang dijalankan berkaitan mengawal selia amalan kaunseling, satu standard latihan kaunselor (Piawai dan Kelayakan Latihan Kaunseling) telah diluluskan oleh Lembaga Kaunselor bermula bulan Oktober tahun 2003.

Melalui Piawaian dan Kelayakan Latihan Kaunselor (2012), panduan kurikulum wajar dipatuhi oleh semua institusi yang menjalankan program melatih kaunselor. Ianya bertujuan untuk memastikan kaunselor yang terlatih mempunyai jaminan kualiti yang baik untuk menjalankan amalan kaunseling melalui asas amalan secara beretika. Pemantauan ini adalah berlandaskan penyeliaan yang dilaksanakan ke atas pengamal profesion ini. Cara pemantauan yang sistematik perlu berasaskan teknik pengajaran dan pembelajaran melalui model pendekatan penyeliaan kaunseling.

Asas kemajuan dalam bidang ilmu bermula dengan penggubalan teori yang dapat memberi sandaran kepada fenomena yang hendak diperjelaskan. Dalam bidang kaunseling, asas teori yang dapat memberikan penjelasan cara serta kaedah penyeliaan dilaksanakan berdasarkan kepada beberapa bentuk model penyeliaan kaunseling. Penyeliaan yang berterusan dapat menambahbaik peranan serta kepentingan penyeliaan di antara penyelia dan orang yang diselia (supervisee) dalam mengendalikan sesi kaunseling dengan jayanya. Model penyeliaan kaunseling boleh dibahagikan kepada 3 bahagian iaitu *Modes Grounded in Psychotherapy Theory*, *Developmental Models* dan *Social Role Models*.

Model Pembangunan Penyeliaan (*Developmental Models*)

Secara umumnya, model pembangunan penyeliaan dapat menentukan progresif pembangunan pihak supervisee untuk menjadi lebih pakar dan berkemahiran. Pendekatan model pembangunan penyeliaan mempunyai unsur bersekuen. Pengajaran dan pembelajaran adalah berasaskan kepada keupayaan seorang kaunselor pelatih dalam menguasai kompetensi mengikut tahap tertentu. Tahap pemeringkatan ini boleh berasaskan kepada proses penyeliaan atau kepada kemahiran kaunseling yang wajar di mana ianya terdapat dalam pengetahuan kaunselor pelatih. Tahap kemahiran spesifik ini merupakan satu pemeringkatan dari tahap rendah kepada tahap yang lebih pakar.

Model perkembangan penyeliaan yang akan digunakan dapat mencorakkan perkembangan bermula di peringkat awal sehingga peringkat pertumbuhan dengan menggabungkan pengalaman serta kecenderungan dalam mendalami kekuatan dan kelemahan supervisee. Justeru, bidang perkembangan baru ini diperlukan dalam proses pembelajaran sepanjang hayat bagi menentukan masa depan khususnya terhadap penyelia dan supervisee.

Menurut Worthington (1987), model penyeliaan pembangunan berfokus kepada corak. Terdapat kajian yang dijalankan berkaitan model tersebut di mana kajian menunjukkan tingkah laku penyelia berubah dalam menjalankan pemantau sesi kaunseling. Supervisee turut mendapat pengalaman sekaligus hubungan dalam penyeliaan turut berubah kesan daripada asas saintifik untuk pembangunan dan corak dalam penyeliaan (Worthington, 1987). Dalam pada itu, ada



kalanya supervisee yang baru mempunyai kemahiran yang terhad serta kurang yakin dalam mengaplikasikan pendekatan kaunseling sepanjang sesi dijalankan.

Manakala supervisee peringkat pertengahan mungkin mempunyai kemahiran dan keyakinan yang lebih tetapi bercanggah dengan pergantungan terhadap penyelia. Begitu juga dengan supervisee yang lebih pakar mungkin akan menggunakan kemahiran yang lebih baik dalam menyelesaikan masalah serta mencerminkan tentang proses penyeliaan kaunseling (Haynes, Corey & Moulton, 2003). Oleh yang demikian, model pembangunan penyeliaan sesuai diaplikasikan agar penyusunan penyeliaan sesi kaunseling lebih teratur dan sistematik.

Kebanyakan penyelia akan menggunakan pendekatan pembangunan untuk tujuan pengawasan agar dapat mengenal pasti peringkat semasa supervisee memberi maklum balas dan sokongan supaya kelihatan sesuai untuk peringkat pembangunan sesi kaunseling dan pada masa yang sama memudahkan perkembangan supervisee untuk meneruskan ke peringkat seterusnya (Stoltenberg & Delworth, 1987). Keadaan ini menggambarkan proses penyeliaan menggunakan elemen interaktif yang sering dirujuk sebagai penambahbaikan (Zimmerman & Schunk, 2003). Proses tersebut akan menggalakkan supervisee menggunakan pengetahuan dan kemahiran untuk menghasilkan pembelajaran yang baru. Supervisee akan melalui proses penyeliaan berperingkat manakala penyelia akan bergerak secara beransur-ansur untuk melalui peringkat tersebut bagi menggabungkan pengetahuan serta kemahiran dari peringkat bawahan ke peringkat yang lebih maju. Proses ini bukan sahaja mendatangkan keuntungan yang terdedah kepada maklumat baru dan kemahiran kaunseling kepada supervisee malahan turut menggalakkan interaksi di antara penyelia dan supervisee dalam pembangunan kemahiran secara pemikiran kritikal. Ini bermakna, kedudukan supervisee boleh berada di ketiga-tiga peringkat seperti yang telah dinyatakan dan penyelia perlu bersedia untuk menghadapi situasi-situasi baru yang mungkin tidak dijangkakan.

Model pembangunan penyeliaan menyifatkan pembangunan model dengan tiga tahap supervisee iaitu permulaan, pertengahan dan maju (*advanced*) (Stoltenberg & Delworth, 1987). Dalam setiap peringkat corak bermula pada peniruan dan ikutan cara dengan bergerak ke arah kecekapan, keyakinan diri serta berdikari untuk setiap peringkat yang ada. Pemfokusan adalah kepada kesedaran diri dan orang lain, motivasi serta autonomi yang perlu ada pada setiap penyelia dan supervisee melalui proses kaunseling yang akan dijalankan. Sebagai contoh, pembangunan biasa akan menghasilkan supervisee yang agak bergantung pada penyelia untuk mendiagnosis klien dan mewujudkan rancangan untuk terapi. Supervisee akan bergantung kepada penyelia untuk memahami kesukaran isu klien tetapi akan berasa tidak selesa dengan cadangan penyelia sehingga mudahnya berlaku konflik serta mengalami konsep sendiri yang mudah terancam dari pihak penyelia.

Bagi supervisee yang sudah maju (*advanced*) ke hadapan, ianya akan berfungsi secara bebas. Biasanya mereka akan mandapatkan nasihat apabila diperlukan. Mereka lebih bertanggungjawab untuk membuat keputusan sama ada betul atau salah. Dengan itu, penggunaan model pembangunan menjadikan proses kaunseling akan lebih terarah dan bermakna bagi penyelia dalam membantu klien menyelesaikan isu melalui supervisee.

Pendekatan model pembangunan mempunyai 3 lagi model yang boleh digunapakai dalam penyeliaan kaunseling iaitu model peringkat, model proses dan model jangka hayat. Dalam tugas ini pemfokusan hanyalah kepada model peringkat di mana ianya terdiri daripada Model Bersepadu Pembangunan Penyeliaan yang dipelopori oleh Stoltenberg, McNeil & Delworth).

The Integrated Developmental Model Of Supervision

Model perkembangan penyeliaan telah merangsang penyelidikan dan di antara perspektif yang di beri kritikan. Rusell (1984) telah mengambil perhatian atas isu tersebut dan ianya disokong oleh Worthington (1987). Namun begitu, ianya telah dikritik oleh Holloway (1987) kerana berpendapat model pembangunan sebagai model yang sangat kompleks dan lebih rumit daripada kebiasaan model yang ada. Bernard and Goodyear (1992), telah mengambilkira akan kelemahan dalam model pembangunan ini. Kritikan tersebut termasuklah pemerhatian terhadap model semasa dengan tidak mengambilkira sebarang kemungkinan di mana supervisee memerlukan penyeliaan pada peringkat awal. Mereka percaya bahawa model ini boleh digunapakai terhadap supervisee yang berbeza-beza. Akhirnya, mereka mempertikaikan model ini dengan tidak mengambilkira terhadap kegagalan untuk melatih supervisee.



Model Pembangunan Bersepadu menyatakan terdapat empat peringkat di mana setiap peringkat mempunyai tiga stuktur dalam memastikan perkembangan profesional sebagai seorang penyelia dalam mengendalikan sesi kaunseling. Tiga stuktur utama tersebut adalah kesedaran sendiri, motivasi dan autonomi. Ketiga-tiga stuktur ini akan diperjelaskan mengikut peringkat secara lebih lanjut. Prinsip utama model ini juga adalah andaian terhadap pertumbuhan secara berterusan. Manakala prinsip seterusnya ialah model ini merupakan pembelajaran sepanjang hayat.

Menurut Worthington (1987), model ini akan memberi kesan terhadap perubahan tingkah laku penyelia. Ini kerana pengalaman bekerjasama dengan supervisee akan mewujudkan dinamik yang baik terhadap penyeliaan yang dijalankan. Melalui model ini juga Stoltberg (1998), menekankan terdapat lapan domain atau bidang yang diambil kira melalui pengalaman penyeliaan dalam memastikan pertumbuhan supervisee. Domain atau bidang tersebut meliputi :-

- 1) Campur tangan kecekapan kemahiran
Kebolehan penyelia dalam membantu supervisee mengendalikan sesi kaunseling secara teraputik dan kondusif. Pembawakan corak penyelia lebih yakin dan mampu membawa kepada perubahan tingkah laku supervisee melalui kecekapan kemahiran penyelia.
- 2) Teknik Penilaian
Kebolehan penyelia dalam membantu supervisee mengendalikan sesi kaunseling dengan menilai secara psikologikal. Penyelia lebih yakin untuk melihat kemahiran yang digunakan oleh supervisee secara psikologikalnya.
- 3) Penilaian Interpersonal
Penyelia menilai supervisee secara interpersonal iaitu cara pembawakan supervisee dalam mengendalikan sesi kaunseling bersama klien. Mungkin penggunaan teori turut digunapakai dan teori ini perlu digunakan mengikut kesesuaian isu klien.
- 4) Konsep Klien
Mendiagnosis tetapi dalam masa yang sama perlu memahami terapi yang sesuai untuk membantu keadaan klien, sejarah dan ciri serta isu atau fungsi klien apabila bersetuju menjalankan sesi kaunseling.
- 5) Perbezaan Individu
Memahami etnik dan budaya klien dalam menerima klien tanpa syarat. Peranan penyelia memastikan agar supervisee menerima klien seadanya.
- 6) Orientasi Teori
Bergantung kepada tahap kepuasan dan pemahaman supervisee dalam mengaplikasikan teori mengikut kesesuaian isu klien.
- 7) Matlamat dan Perancangan Rawatan
Bagaimana supervisee merancang dan menentukan perancangan rawatan atau tindakan seterusnya dalam mengendalikan sesi kaunseling.
- 8) Etika secara Profesional
Bagaimana etika secara profesional terjalin antara supervisee dengan klien berdasarkan etika kaunseling.

Kesemua bidang atau domain yang dinyatakan merupakan panduan kepada penyelia dalam memberi pendedahan kepada supervisee untuk membantu klien menyelesaikan isu melalui sesi kaunseling yang dijalankan. Namun begitu domain yang diaplikasikan perlu melalui 3 peringkat atau stuktur Model Pembangunan Bersepadu.



Peringkat Model

Menurut Stoltenberg, C.D., McNeill, B. and Delworth, U. (1998), *Integrated Development Model* mempunyai 3 peringkat yang perlu diikuti dalam mengenalpasti supervisee semasa menjalankan sesi kaunseling. Tiga peringkat yang dimaksudkan ialah kesedaran, motivasi dan kebebasan (autonomi). Setiap peringkat adalah saling berkaitan dengan lapan domain yang telah dibincangkan sebelum ini. Perkaitan antara keduanya memberi sedikit sebanyak panduan dalam membantu penyelia mengendalikan sesi kaunseling bersama supervisee. Tiga peringkat model yang dimaksudkan ialah :-

1) Peringkat Pertama

- Supervisee mempunyai kemahiran, kepakaran serta pengalaman yang agak terhad. Keadaan ini menyebabkan mereka sentiasa diawasi dan dipantau oleh penyelia. Pada tahap ini asas fokus adalah pada kemahiran. Mereka lebih motivasi melalui kebimbangan dan semangat. Supervisee lebih banyak berfikir sehingga terlalu mengharapakan cara yang betul dalam menjalankan sesi kaunseling.

Motivasi

- Tahap motivasi dan tahap kebimbangan berada pada tahap yang tinggi. Penumpuan kepada kemahiran di mana sentiasa inginkan cara yang betul dan terbaik untuk kliennya.

Autonomi

- Terlalu bergantung kepada penyelia. Supervisee seperti ini perlukan stuktur daripada penyelia dan sentiasa inginkan maklum balas yang positif serta konfrontasi pada tahap yang minimum.

Kesedaran

- Supervisee mempunyai tahap kesedaran diri yang terhad. Walaubagaimanapun fokus diri berada di tahap yang tinggi. Supervisee juga tidak selesa dengan penilaian terhadap dirinya kerana kluatir akan diketahui kelemahan atau kekuatan yang ada.

2) Peringkat Kedua

- Peringkat peralihan daripada peringkat pertama di mana tidak terlalu bergantung, meniru dalam melakukan tindak balas kepada penyelia. Penyelia berperanan menyokong supervisee agar lebih berstruktur dalam mengendalikan sesi kaunseling.

Motivasi

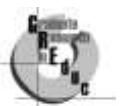
- Supervisee mempunyai motivasi yang tidak konsisten. Ada kalanya yakin dan ada kalanya tidak yakin pada diri dalam mengendalikan sesi kaunseling. Pada tahap ini, mudah berlaku kerumitan dan kekeliruan sehingga mudahnya putus asa dari pihak supervisee.

Autonomi

- Walaupun tidak berlaku saling bergantung, pengalaman konflik adalah di antara kebebasan dan pergantungan akan berlaku. Keadaan inilah yang dikatakan rintangan dan halangan daripada pihak penyelia.

Kesedaran

- Penumpuan lebih kepada pihak klien di mana supervisee lebih berempati dengan memahami pandangan daripada klien. Namun begitu, supervisee perlu berhati-hati agar tidak mudah terperangkap dan keliru dengan isu klien sehingga mengganggu keberkesananannya.



3) Peringkat Ketiga

- Pada tahap ini, supervisee lebih berfokus kepada pendekatan amalan peribadi dengan memahami diri melalui terapi yang digunapakai.

Motivasi

- Motivasi berada pada tahap yang stabil. Walaupun keraguan dalam mengendalikan sesi kaunseling masih ada namun ianya tidak menggugat supervisee untuk melaksanakan sesi kaunseling dengan jayanya.

Autonomi

- Walaupun berasa bebas dan tidak bergantung pada penyelia, namun ianya diberi kepercayaan oleh penyelia. Supervisee menjadi lebih bertanggungjawab dan akan mendapatkan pandangan atau nasihat penyelia jika diperlukan.

Kesedaran

- Pada tahap ini, supervisee sedar akan kekuatan dan kelemahan diri dalam mengendalikan sesi kaunseling. Supervisee lebih berempati dan memahami isu serta isu klien. Biasanya, tumpuan fokus kepada proses, isu serta keadaan klien itu sendiri. Supervisee juga bijak dalam menggunakan terapi atau teori dalam penyelesaian isu klien.

Pada peringkat ketiga, berlakunya penggabungan domain yang pelbagai di mana perlunya diintegrasikan seperti perancangan rawatan, penilaian, konsep dan sebagainya. Supervisee harus sedar akan kekuatan dan kelemahan yang ada.

Kaedah Dan Strategi Penyelia Terhadap Peringkat Model

Pada peringkat pertama, secara umumnya, penyelia mempunyai pertimbangan terhadap supervisee di mana penstuktur dan kebimbangan penyelia masih lagi terkawal. Selain itu, fokus klien juga adalah kepada isu-isu yang ringan yang berkaitan dengan kes-kes penyelenggaraan. Kebiasannya, penyelia merupakan pemudahcara di mana sentiasa menyokong dan memberi galakan tentang teori dan konsep kepada supervisee. Penyelia menggunakan pendekatan pemerhatian melalui video atau secara langsung, *role play*, interpretasi, menyelia secara kumpulan untuk melihat kekuatan dan kelemahan supervisee sepanjang sesi kaunseling dijalankan.

Seterusnya, peringkat kedua stuktur kurang dititikberatkan oleh penyelia. Dalam hal ini, kebebasan adalah digalakkan terutamanya pada masa-masa yang memberi tekanan. Fokus klien juga adalah terhadap klien yang lebih sukar di mana mengalami personaliti yang lebih teruk seperti mengalami gangguan personaliti. Dalam hal ini, penyelia bertindak sebagai pemudahcara iaitu kadang kala sebagai prekriptif dan ada kalanya menggunakan konfrontasi dalam menjalankan sesi kaunseling. Pendekatan yang digunakan melalui pemerhatian secara video atau secara langsung, *role play*, penyeliaan secara berkumpulan untuk memperolehi klien yang lebih ramai.

Manakala, peringkat ketiga lebih menggunakan stuktur yang disediakan oleh supervisee di mana ianya berfokus kepada integrasi, peribadi dan profesional supervisee dalam membuat keputusan kerjaya dan isu kaunseling. Penyelia juga bertindak sebagai pemudahcara, konfrontasi melalui konsep secara peribadi. Pendekatan yang digunakan adalah melalui rakan-rakan seangkatan dengannya dan kumpulan penyeliaan bagi memastikan integrasi dalam mengendalikan sesi kaunseling.

Oleh itu, kaedah dan strategi yang digunapakai oleh penyelia dalam membantu supervisee menjalankan sesi kaunseling terhadap klien amat penting sebagai garis panduan serta pertimbangan yang perlu diambilkira untuk melihat kekuatan seta kelemahan supervisee dalam mengendalikan sesi kaunseling berdasarkan kemahiran serta kepakaran yang ada.

Kesimpulan

Adalah amat penting bagi seorang penyelia dalam membantu supervisee mengendalikan sesi kaunseling bersama klien. Perkara ini menjadi lebih profesional sekiranya penggunaan model



diaplikasikan sebagai garis panduan penyelia. Ini kerana, model penyeliaan menjadikan pelaksanaan sesi kaunseling lebih sistematik dan berstruktur dengan lebih jelas. Selain itu, penggunaan model penyeliaan akan menyelamatkan lagi perhubungan penyeliaan di mana aspek komunikasinya serta aspek menganalisis dan merespon klien lebih teratur dan sesuai. Walaupun, perubahan tingkah laku penyelia akan berlaku, namun perubahan yang dimaksudkan akan membawa kepada pembangunan penyeliaan yang lebih berwawasan.

Penyeliaan adalah seperti psikoterapi yang terdiri daripada aktiviti yang kompleks. Ianya bukan sahaja melihat dari aspek psikologi tetapi turut melihat dari aspek perkhidmatan dan pembangunan klien. Penyelia yang berwibawa bukan sahaja perlu memahami asas pengetahuan dalam penyeliaan tetapi perlu peka akan isu klien yang dikongsikan (Holloway & Wolleat, 1994). Penyelia juga perlu sentiasa memastikan tahap pembangunan dan persekitaran perlulah seiring. Kiesler's (1966), mencadangkan penyeliaan diselaraskan dengan penyelidikan psikoterapi, Manakala Stoltberg (1994) pula mencadangkan bahawa wujudnya campurtangan di antara penyelia dan supervisee agar menghasilkan penyeliaan yang paling berkesan supaya dapat berhadapan dengan pelbagai jenis klien.

Rujukan

- Othman Mohamed (2008). *Amalan Penyeliaan Kaunseling*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Sapora Sipun & Ruhaya Hussin (2011). *Teori Kaunseling dan Psikoterapi*. Negeri Sembilan: Penerbit Universiti Sains Islam Malaysia.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (2009). *Fundamentals of clinical supervision* (4th ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Judith Kaufman & Thomas Schwarts (2003). Models Of Supervision Shaping Professional Identity. *Journal of Clinical Supervision*, 22(1), 151-153.
- Stave Gallon, Wendy Hausotter & Mary Anne Bryan (2005). Models Of Clinical Supervision. *The Addiction Technology Transfer Centre Network*, Vol.8, Issues 10.
- Kendra L. Smith (2009). A Brief Summary Of Supervision Models. *Journal of Education and Psychological Consultation*, 5(1), 23-43.
- Holloway, E. (1995). *Clinical supervision: A systems approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stoltenberg, C. D., McNeill, B., & Delworth, U. (1998). *IDM supervision: An integrate developmental model for supervising counselors and therapists*. San Francisco: Jossey-Bass.

