

## کارورزی مشاوره در شبکه‌های مجازی:

### پرورش و تقویت هویت حرفه‌ای، امکانات و موانع<sup>۱</sup>

آسیه شریعتمدار\*

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۷/۰۳

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۸/۲۴

#### چکیده

اغلب دانش‌آموختگان رشته‌های یاورانه با فرایند پرورش هویت حرفه‌ای با مشکل روبه‌رو می‌شوند. هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش کارورزی در شبکه‌های مجازی در تقویت هویت حرفه‌ای و بررسی کیفی امکانات و موانع این روش است. روش این تحقیق کیفی و از نوع تحلیل مضمون پاسخ‌های کارورزان در مورد تجارب کارورزی خود در فضای مجازی و روش جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. جامعه آماری دانشجویان رشته‌های یاورانه دانشگاه‌های سراسر کشور و دانش‌آموختگان این رشته‌ها بود. نمونه‌گیری به صورت هدفمند از میان کارورزان فعال و تعداد افراد نمونه ۲۰ نفر بود. طبق یافته‌های کد‌گذاری شده، امکانات

---

۱. این مقاله مستخرج از طرح تحقیقاتی در دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی است.

s\_shariatmadar@yahoo.com

\* عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی.

کارورزی در شبکه مجازی در سه مضمون اصلی امکانات فضای مجازی، امکانات فراهم شده به وسیله مشاور و امکانات ناشی از روند (کنش متقابل فضای مجازی، کارورزان و مشاور) طبقه بندی شد. سرعت اینترنت، فقدان نشانه‌های صوتی و تصویری، کاهش اثر بخشی مشاوره، سختی تایپ کردن، ابهام در گفت و شنود و کاهش درگیری ذهنی به عنوان موانع شناسایی شدند. کارورزی در فضای مجازی، با توجه به محدودیت فعلی امکانات، می‌تواند به عنوان روش کمکی، حجم بالای اعضای سازمان نظام را که در صف گرفتن پروانه هستند، پاسخگو باشد.

واژه‌های کلیدی: کارورزی، هویت حرفه‌ای، موانع، امکانات، فضای

مجازی

## مقدمه

جامعه امروز قدرت نهفته در متخصصان را مشروع می‌داند، با این حال اغلب دانش‌آموختگان رشته‌های یاورانه با فرایند پرورش هویت حرفه‌ای و کسب این قدرت، با مشکل روبه‌رو می‌شوند (فلاناگان و فلاناگان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). متخصصان مشاوره در حالی که در جهت معرفی حرفه خود به عموم مردم تلاش می‌کنند، باید در جهت درک هویت خود نیز تلاش‌های زیادی انجام دهند (لن من<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). اخیراً انجمن مشاوره آمریکا<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) در گزارش کمیته ۲۰۲۰ خود اظهار کرده است که کسب هویت حرفه‌ای وظیفه‌ای است که سازمان‌های مختلف باید درگیر آن شوند. برخی از پژوهشگران عقیده دارند که هویت حرفه‌ای هنوز یکی از موضوعات مناقشه برانگیز این حرفه باقی مانده است (نلسون و جکسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳؛ رملی و هرلیهای<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). هویت

- 
1. Flanagan
  2. Lanman
  3. American Counseling Association
  4. Nelson & Jackson
  5. Remley & Herlihy

حرفه‌ای دارای دو بعد درون فردی و برون فردی است (گیسون، دلارهاید و ماس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). در بعد درون فردی، متخصصان به خود برچسب عضویت در آن حرفه را می‌زنند و با کار بر کسب مهارت‌ها، ارزش‌ها، نقش‌ها، نگرش‌ها، اخلاق، حالت‌ها، افکار و الگوهای حل مسئله حرفه‌ای، تلاش می‌کنند هویت فردی خود را با هویت حرفه‌ای یکپارچه کنند. (آگزیر، هاگز و کلاین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳؛ ناگنت و جونز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). در بعد بین فردی متخصصان تازه کار در مورد یکپارچگی حرفه‌ای و شخصی خود، از بازخوردهای استادان ناظر خود بهره مند می‌شوند (دلارهاید، گیسون و ماس، ۲۰۱۳).

هویت حرفه‌ای مشاوران موضوع مورد مناقشه ای میان پژوهشگران بوده است (گال و آستین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳؛ هیل<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). آگزیر، هاگز و کلاین (۲۰۰۳) اظهار می‌کنند که مشاوران تحت آموزش، پیش از آن که هویت حرفه‌ای مشاوره را در خود پرورش دهند، باید ابتدا هویت حرفه‌ای داشته باشند. اسپرگان<sup>۶</sup> (۲۰۱۲) در مورد موضوعات تعیین کننده‌ای که معرف حرفه مشاوره هستند، پژوهشی انجام می‌دهد. هدف وی این بوده است که وجوه اشتراک و تمایز این حرفه را با حرفه‌های دیگر تعیین کند. به هر حال حرکت به سوی شکل‌گیری هویت حرفه‌ای پایدار مستلزم فعالیت‌های سازمان یافته است. هر مشاور ناگزیر از مرحله بدون تجربه شروع می‌کند که اضطراب آور است. هویت کارورزان در حال پرورش هویت پایدار، رونوشت هویت‌های استادان ناظرشان نیست؛ در عین حال در تضاد کامل با هویت‌های آنان هم نیست. این کارورزان سازگاری خوبی دارند و با همکاران، همکلاسی‌ها و استادان خود روابط خوبی برقرار

- 
1. Gibson, Dollarhide & Moss
  2. Auxier, Hughees, Kline
  3. Nugent, & Jones
  4. Gale, Austin
  5. Hill
  6. Spurgeon

می‌کنند. انجمن اعطای پروانه به مشاوران و رشته‌های مربوطه در آمریکا<sup>۱</sup> (۲۰۰۹، بخش ۲، ص ۵۳) هویت حرفه‌ای را شامل تلفیقی از فعالیت‌های مختلف می‌داند. این فعالیت‌ها شامل: نقش‌های مربوط به رهبری حرفه‌ای تربیت مشاوران<sup>۲</sup>، کار تحت نظارت (برنگری<sup>۳</sup>)، تجربه کار مشاوره و پژوهش می‌شود. بنابراین هویت حرفه‌ای باید شامل کسب تخصص در مشاوره و روابط مبتنی بر همکاری، حضور در سازمان‌های حرفه‌ای و فعالیت در زمینه پژوهش‌های دانشگاهی باشد (گیسون، دلارهاید و ماس، ۲۰۱۰).

در ایران سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره تنها سازمان کشوری رسمی است که فعالیت‌های حرفه‌ای مشاوران و روان‌شناسان را رهبری می‌کند. سازمان نظام روان‌شناسی و مشاوره در حال حاضر هجده هزار عضو دارد که تنها چهار هزار نفر از آنان دارای پروانه کار هستند (حاتمی، ۱۳۹۵). آنچه موجب تأخیر در صدور پروانه می‌شود، فرایند کارورزی مفید در حد کارآمدی متخصصان تازه کار است. فرایند کارورزی اصولاً، فرایندی زمانبر است. البته کارورزی دارای الگوهای متفاوتی است. از جمله مدل بوردرز<sup>۴</sup> (۱۹۹۱) شامل تعیین اهداف، مطالعه، بحث و گفتگو در مورد مقالات پژوهشی، مطالعات موردی، مرور و نقد جلسات مشاوره توسط استادان و همکلاسی‌ها می‌شود. همچنین بیرد<sup>۵</sup> (۲۰۱۵) کارورزی را شامل فعالیت‌هایی چون آموزش، شرح موردی، مشاهده مستقیم جلسات مشاوره استاد، جلسات درمانی مشترک استاد و کارورز و همچنین مشاهده جلسات کارورز به وسیله استاد ناظر می‌شود. بر اساس نظر کاپلان و همکاران (۱۹۹۹) اگر فرصت مشاهده کار استادان ناظر برای کارورزان فراهم شود، راهنمایی‌ها و ساختارهایی لازم است که عبارتند از: جهت‌گیری نظری، گام‌های

- 
1. Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs [CACREP]
  2. professional leadership roles of counselor education
  3. supervision
  4. Borders
  5. Baird

مشاوره و حوادثی که در مشاوره رخ داده‌اند. بر این مبنا پس از جلسات مشاوره، کارورزان با راهنمایی استاد در مورد جلسه به گفتگو و تبادل نظر در زمینه‌های نظری و فنون به کار رفته می‌پردازند و سپس گام‌های جلسه به وسیله استاد تبیین می‌شود. امروزه در کشورهای پیشرفته تمهیداتی برای تسریع کارورزی در نظر گرفته شده است. مثلاً ایجاد معیارهای شتاب دهنده در مشاوره، فرصت نظارت سه نفره<sup>۱</sup> را فراهم کرده‌اند. یکی از فرصت‌های یادگیری ویژه، نظارت متناوب کارورزان بر کار یکدیگر است که در آن دو کارورز جلسات مشاوره یکدیگر را به طور کامل مشاهده می‌کنند و بازخوردهای خود را آماده می‌کنند تا در جلسه سه نفره با استاد ارائه کنند (بوردرز، براون، پورگاسون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). اما حتی چنین معیاری هم نمی‌تواند حجم بالای اعضای سازمان نظام را که در صف گرفتن پروانه هستند، پاسخگو باشد. یکی دیگر از راه‌های تسریع این فرایند، استفاده از فناوری است. اینترنت و فن آوری‌های مربوط، با وارد کردن ابعاد و گزینه‌های تازه بسیاری به شیوه‌های سنتی مشاوره، آموزش و نظارت، آینده درخشانی را نوید می‌دهد (هریس<sup>۳</sup>، ون زنت<sup>۴</sup> و ریز<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷؛ سابلا<sup>۶</sup> و بوکر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳؛ وای بار<sup>۸</sup> و ایتون<sup>۹</sup>، ۲۰۰۵ به نقل از فلناگن و فلناگن، ۲۰۰۷). به موازات گسترش تکنولوژی، فرصت‌های بیشتری برای دانشجویان رشته‌های خدمات انسانی پیش می‌آید تا در نظارت از راه دور شرکت کنند. گرچه، استفاده از تکنولوژی در نظارت، چالش‌های ویژه ای ایجاد می‌کند که ملاحظات اخلاقی بیشتری را لازم دارد.

- 
1. triadic supervitin
  2. Borders, Brown, & Purgason
  3. Harris
  4. VanZandt
  5. Rees
  6. Sabella
  7. Booker
  8. Ybarra
  9. Eaton

برای اولین بار واتسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) از اصطلاح نظارت سایبری استفاده می‌کند. یکی از روش‌های نظارت سایبری کاربرد نرم افزارهای پیام رسانی فوری است. کینکید<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) در پژوهش خود دریافت ۷۶٪ مریبان خدمات انسانی در آموزش خود از اینترنت استفاده می‌کنند. یکی از انواع مهم این آموزش‌ها، آموزش همزمان با ارائه مطالب آموزشی و شامل ارتباط تلفنی یا ویدیویی است که دربرگیرنده تعامل زنده، فوری و در زمان واقعی رخداد است (سیندلینگر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). امروزه در ایالات متحده، این روش آموزش دیگر شهرت پیدا کرده است (کارلیسل و کارلیسل، هیل، کیرک-جنکینز و پولیکرونوپولوس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳).

کار تحت نظارت در میان عوامل پرورش هویت حرفه‌ای از اهمیت خاصی برخوردار است. این امر مستلزم کار فشرده و تخصصی است که مدیریت، هزینه و امکانات کافی لازم دارد. کمبود نیروی انسانی موجب شده است که سازمان‌های حرفه‌ای به روش‌ها و گزینه‌های نوپدیدي رو آورند. همگام با افزایش کاربرد فناوری، فرصت‌های بیشتری برای دانشجویان و متخصصان خدمات انسانی به وجود آمده است تا از راه دور در برنامه‌های آموزشی و تحت نظارت مشارکت کنند. اگرچه، کاربرد فناوری در کار تحت نظارت چالش‌های ویژه ای دارد و مستلزم ملاحظات اخلاقی بیشتری است (کارلیسل و همکاران، ۲۰۱۳). کار تحت نظارت از راه دور، منافع بسیاری دارد (اولسون، راسل و وایت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲)، اما در عین حال نقاط ضعف چندی هم دارد (چپمن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶؛ سیندلینگر، ۲۰۱۱). در پژوهش حاضر محقق در پی اجرای مشاوره‌های آنلاین در گروه‌های تلگرامی است که اعضای آن دانشجویان مشاوره

- 
1. Watson
  2. Kincaid
  3. Sindlinger
  4. Carlisle, Carlisle, Hill, Kirk-Jenkins, & Polychronopoulos
  5. Olson, Russel, & White
  - 6 - Chapman

هستند. سؤال اصلی تحقیق این است که مشاهده مشاوره‌های استادان در شبکه‌های مجازی چه امکانات و موانعی برای پرورش هویت حرفه‌ای دارد؟

### روش تحقیق

روش این تحقیق کیفی و از نوع پدیدارگرایی بود. مراحل اجرای کار به شرح زیر است:

- ۱- تهیه لیست از دانشجویان کارشناسی ارشد و دانش آموختگان به صورت گلوله برفی
- ۲- اخذ شماره‌های آنان از معرفین و تشکیل گروه در تلگرام پس از کسب رضایت آنان
- ۳- تعیین مدیر داخلی برای گروه جهت تماس اعضا با وی و در ارتباط بودن با مدیر گروه و ثبت اعضای شرکت کننده در بحث پس از هر مشاوره توسط مدیر گروه ۴-
- آشنایی اولیه اعضا با گروه جهت اعتماد سازی (اعلام قوانین و اهداف گروه، ایجاد همبستگی در گروه با مصاحبه با استادان، دانشجویان دکتری و شاغلین در حرفه مشاوره و بررسی چالش‌های حرفه‌ای، تعیین موضوعات داغ برای بحث گروهی) ۵-
- درخواست از اعضا برای طرح مورد ۶- اعلام ارائه خدمات مشاوره ای در گروه و درخواست از اعضا جهت معرفی داوطلبان ۷- ارائه مشاوره و بحث اعضا پس از پایان مشاوره ۸- ارائه ساختار و مراحل جلسات مشاوره پس از هر جلسه ۹- (پس از گذشت دو ماه از شروع مشاوره‌ها) تمرین فنون با اعضا به این شکل که عضوی داوطلب و در مورد دغدغه ای در گروه صحبت می‌کند و اعضا پاسخ مشاوره ای مقتضی می‌دهند. سپس عضو بهترین پاسخ را که با احساس او نزدیک است انتخاب می‌کند. ۱۰- درخواست از کارورزان جهت داوطلب شدن برای مشاور شدن و حمایت و راهنمایی همزمان رهبر گروه به صورت خصوصی در هنگام مشاوره دادن کارورز و بازخورد اعضا و استاد پس از جلسه ۱۱- مشاوره دادن اعضا به صورت مستقل

### جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری شامل دانشجویان رشته‌های یاورانه دانشکده‌های روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه‌های سراسر کشور و دانش‌آموختگان این رشته‌ها بود. در این تحقیق هدف جذب حد اکثری بود. ابتدا لیستی از دانشجویان و دانش‌آموختگان به صورت در دسترس و معرفی اعضای شناسایی شده اولیه تهیه و پس از اطلاع رسانی، افراد داوطلب به عضویت گروه در آمدند. عضوگیری تا دویست عضو ادامه داده شد. در جلسه‌های مشاوره، حداکثر اعضای فعال چهل نفر بودند. مصاحبه برای کشف تجارب، با این اعضای فعال صورت گرفت و نمونه‌گیری تا اشباع داده‌ها ادامه یافت. تعداد افراد نمونه بیست نفر بود.

### روش جمع‌آوری داده‌ها

داده‌ها از طریق ثبت نظرات و تجارب اعضا پس از هر جلسه و مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته پس از پایان جلسات مشاوره هر مراجع، جمع‌آوری شد. پس از پایان دوره مشاوره‌های رهبر گروه با هر مراجع، برای درک تجارب اعضای فعال گروه و موانع یادگیری آن مصاحبه‌ها انجام شد. در این روش ابتدا سؤالاتی طرح می‌شد و پس از پاسخ آزمودنی‌ها برای تکمیل اطلاعات و درخواست توضیحات بیشتر از هر آزمودنی بنابر گفته‌هایش، سؤالات تکمیلی برای رفع ابهام پرسیده شد.

### اعتبار یابی یافته‌ها

پس از تحلیل و ترکیب مضامین، یافته‌های کدگذاری شده به آزمودنی‌ها ارائه شد تا میزان موافقت کارورزان مورد مصاحبه با این مفاهیم بررسی شود. همچنین اگر



کارورزان مفاهیم جدیدی را ذکر کنند که مورد توجه محقق قرار نگرفته، مجدداً به مفاهیم قبلی اضافه شود.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:

در این پژوهش از روش‌های تحلیل مضمون<sup>۱</sup> و تلفیق مضمونی<sup>۲</sup> استفاده شد. پس از هر جلسه مشاوره، اعضا در مورد یادگرفته‌ها و موانع یادگیری گفتگو می‌کردند. مضامین مهم این گفتگوها استخراج و کدگذاری شد. همچنین با استفاده از تحلیل مضمون، مضامین مهم پاسخ‌های اعضای فعال در مورد تجربه خود از نظاره‌گری و مشارکت در فرایند مشاوره نیز، کدگذاری شد. در گام دوم برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته بهره گرفته شد. به این صورت که تعدادی سؤال باز پاسخ ثابت، در مورد موضوع تحقیق تهیه و پس از پاسخ آزمودنی‌ها، برای رفع ابهامات، سؤالاتی اضافه بر سؤالات اصلی پرسیده می‌شد. سپس پاسخ‌ها ثبت و مفاهیم موجود از پاسخ‌ها استخراج و دسته‌بندی شد. برای تحلیل داده‌های گردآوری شده پس از ثبت پاسخ‌ها، از روش تحلیل مضمون استفاده شد. محقق با طبقه بندی داده‌ها به روش تحلیل مضمون، در نهایت امکانات و موانع را شناسایی کرد. سپس مضامین مشترک از این دو مرحله، با یکدیگر ترکیب شدند.

### یافته‌ها

یافته‌های تحقیق از دو بخش تشکیل شده است: امکانات بالقوه فضای مجازی در پرورش هویت حرفه‌ای کارورزان و موانع کارورزی در این فضا. در هر بخش مضامینی کدگذاری شده است که به شرح آن خواهیم پرداخت:

- 
1. Thematic Analysis
  2. Thematic Synthesis

### امکانات بالقوه فضای مجازی در پرورش هویت حرفه‌ای کارورزان

اطلاعات به دست آمده در این محور به چهار مقوله اصلی تقسیم شده است. این مقوله‌ها عبارتند از: امکانات فضای مجازی (تلگرام)، امکاناتی که مشاور در این فضا ایجاد کرده است، امکانات مربوط به روند مشاوره‌ها و امکانات مربوط به حضور تعداد زیادی از کارورزان.

#### ۱. امکانات فضای مجازی

**مرور برای کارورزان:** "در مشاوره تلگرامی ما می‌تونستیم بارها و بارها جلسات مشاوره رو بخونیم و از جهت آموزشی، به فنون مشاوره به کارگرفته شده و رویکرد مشاور فکر کنیم و تجزیه تحلیل کنیم، فکر نمی‌کنم روش‌های دیگه کارورزی، هیچ کدام این مزیت رو به این پرننگی داشته باشن. اگر جلسات واقعی رو ضبط می‌کردیم، بسیار وقت گیر بود که هر بار یکساعت وقت بذارم و جلسه رو گوش بدم و بعد چند بار گوش بدم تا بتونم فنون رو پیدا کنم و بنویسم و تجزیه و تحلیل کنم، اما تو تلگرام با گذاشتن یک ربع الی نیم ساعت میشه راحت جلسه رو خوند و بعد هم تحلیل کرد. شاید یک جمله رو ده بار بخونم تا بهتر بفهمم چی گفته، اما اگر ضبط بود اذیت کننده می‌شد اگر ده دفعه می‌زدم از اول و گوش می‌دادم چی میگه" و "اما یه مورد خیلی خوب اینه که میشه مطالبو بدون کم و زیاد هر چند باری که میخوای، مرور کنی و آگه مطلبی رو فراموش کرده باشی و بخوای بعداً مرور کنی خیلی راحت این کارو انجام بدی، مثلاً این که فلان جا خانم دکتر چه جوابی داد و یا چه بازخوردی دادن و چه واکنشی نشون دادن." و "جلسات برای من خیلی آموزنده بود ولی اگر چندباره میخوندم قطعاً تأثیر بیشتری داشت. اما در مشاوره‌های حضوری استادان و مراجع اجازه ضبط جلسه رو نمیدن، من دلم می‌خواست بعد جلسه، مطالبو مرور کنم، آدم کل جلسه رو که یادش نمی‌مونه، بازخورد، بینشی که داده میشه."

**مرور برای مراجعان:** "در این سبک مشاوره مراجع به صورت مکتوب می‌تواند جلسات را با گذشته مقایسه کند."

**مرور برای مشاور:** "این که هر جلسه دقیق مطالب مهم جلسه قبل رو می‌گفتید." البته این پاسخگو به صراحت به امکان مرور برای مشاور اشاره نکرده است، اما گفتن دقیق مطالب جلسه گذشته به خاطر امکان مرور دقیق کل جلسه میسر می‌شد. پاسخگوی دیگری هم به این مضمون به صورت دیگری اشاره کرده است: "مشاور هم به صورت مکتوب جلسات را دارد و تسلط بیشتری به تمام قسمت‌ها دارد تا این که تنها به حافظه تکیه کند."

**تمرکز:** "مزیت دیگه ش این بود که خیلی می‌شد تمرکز کرد، مخصوصاً فکر کنم برای تازه کارهایی مثل ما، این کمک خیلی عالی بود برای یادگیری، تلگرام باعث میشه وقت بیشتری داشته باشیم برای پرسیدن سؤال بهتر از مراجع. وقتی مشاور تو گروه از مراجع سؤال می‌پرسید، بیشتر متوجه می‌شدم، که چرا الان داره این سؤال رو می‌پرسه." (در مشاوره‌های حضوری، گفتگوها سریع می‌گذرند. در حالی که در فضای مجازی، زمان نوشتن وقت خوبی است برای فکر کردن کارورزان.)

**پایین آمدن هزینه‌ها:** "برای پایین آوردن هزینه‌ها خوب هست." (البته در این گروه که با مقاصد پژوهشی ایجاد شده بود، هزینه ای دریافت نمی‌شد. اما در واقع، طبیعتاً وقتی تعداد کارورزان بالا باشد، هزینه‌های کارورزی کمتر می‌شود.)

**همانند سازی کارورزان با مشاور-کارورز:** "تقسیم کار و اجرای مشاوره‌ها توسط برخی اعضاء هم فرصتی را فراهم کرد تا من خودم را جای مشاور در فضای مجازی بگذارم و پاسخهامو با ایشان مقایسه کنم. باز هم یک فرصت آموزش دیگه." **کنترل بر محتوا:** "مشاور هم به صورت مکتوب جلسات را دارد و تسلط بیشتری به تمام قسمت‌ها دارد تا این که تنها به حافظه تکیه کند."

**کنترل بر زمان:** "نمایش وقت در بالای صفحه نیز به رعایت زمان کمک می‌کند."

مستند سازی: "افراد گروه (کارورزان) اگر در تایم مقرر نتوانستند، بعداً می‌توانند مرور کنند."

سرویس دهی انبوه: "تعداد بیشتری می‌توانند از جلسه استفاده کنند تا وقتی که به صورت رو در رو باشد."

دسترسی برای مراجعان: "این که اولش فکر می‌کردم مشاوره تلگرامی رو نباید برای مراجعان اورژانسی و بحرانی انجام داد، اما بعداً که فکر کردم دیدم از جهتی برای این قبیل مراجعان میتونه مفید تر باشه، چون که مثلاً فرض کنیم مراجع بحرانی، تو ایام عید و تعطیلات یا ساعات دیر وقت، به هر دلیلی حالش بد بشه، خب در مشاوره‌های حضوری که دیگه دسترسی به مشاور نداره و ممکن هزار اتفاق واسش بیفته، اما تو مشاوره تلگرامی میتونه هر روز و ساعت به منشی پیام بده و مشاور اگر صلاح دونست بهش وقت بده، کم‌این که ما تو گروه چند ساعت مونده به سال تحویل جلسه مشاوره داشتیم، که این در شرایط عادی اصلاً امکان پذیر نیست." "تأثیر دوم این بود که متوجه شدم به صورت مجازی هم می‌توان مشاوره داد. زیرا مراجعینی بودند که از تأثیر زیاد مشاوره‌ها بر اونها خبر می‌دادند. پس اگر زمانی تنها روش مشاوره به فردی که احتیاج به مشاوره داره، همین روش مجازی باشه، نباید امتناع کرد. یکی از دوستان من در شهر میانه، که بچه کوچیکی هم داره، احساس افسردگی می‌کنه و احتیاج به مشاور داره. چون میانه شهر کوچکی هست، مایل نیست به مشاورین شهر میانه مراجعه کنه و به دلیل داشتن بچه کوچیک، قادر نیست به شهر دیگه ای، به صورت مرتب بره. فکر می‌کردم برای چنین افرادی مشاوره مجازی یا تلفنی می‌تونه مؤثر باشه." "فایده‌اش اینه که میشه از هرجایی توی جهان مراجع داشت." (از آنجا که یکی از مراجعان گروه یک خانم ایرانی ساکن آمریکا بود، برای کارورزان این مسئله جالب توجهی بود که فضای مجازی امکان دسترسی در گستره وسیعی را فراهم می‌کند.)

**گمنامی:** "این که واسه افرادی که میخوان مراجع بشن واسه کارورزی دانشجویان، در روش‌های آینه یکطرفه، ضبط ویدیویی یا دوربین مداربسته، به هر حال چهره مراجع کم و بیش دیده میشه و ممکن واسه مراجع تبعات داشته باشه، اما مشاوره تلگرامی مراجع میتونه کاملاً گمنام و بدون این که اصلاً شناخته بشه، مشاوره بگیره و کارش انجام بشه." "یه حسن بزرگ گروه این بود که برخلاف مشاوره‌هایی که تو کلاس می‌دادید، اینجا فضا واقعی تر بود و مراجع مشکلات واقعی خودش رو مطرح می‌کرد چون جز خودتون کسی اون رو نمی‌شناخت، راحت تر می‌تونست راجع به مشکلاتش صحبت کنه و این خیلی برای ما مفید بود." "یکی از دوستان من در شهر میانه، که بچه کوچیکی هم داره، احساس افسردگی می‌کنه و احتیاج به مشاور داره. چون میانه شهر کوچکی هست، مایل نیست به مشاورین شهر میانه مراجعه کنه و به دلیل داشتن بچه کوچیک، قادر نیست به شهر دیگه ای، به صورت مرتب بره. فکر می‌کردم برای چنین افرادی مشاوره مجازی یا تلفنی می‌تونه مؤثر باشه." "و حتی شاید یکی از مزایا، گرفتن مشاوره در جمع باشه، وقتی میدونید که کسی شما رو نمیبینه و نمیشناسه، اونوقت راحت تر میتونید خودتون رو باز کنید." و "یکی از دغدغه‌های من تشخیص واقعی بودن مراجع بود. هرچه جلوتر رفتیم و فعالیت‌های گروه را دیدم از این بابت اطمینان پیدا کردم که امکان پذیره و مراجع‌ها واقعی هستند. شاید علتش بیگانه بودن با این شیوه کارورزی بود."

## ۲. امکانات فراهم شده به وسیله مشاور

### مراجع محوری

**گوش کردن:** "این‌ها رو در مشاوره‌های شما دیدم: همدلی و خوب شنیدن." با کارورزی تو گروه، یعنی خودم رو جای مشاور میداشتم و تلاشم رو می‌کردم احساساتم رو کنترل کنم و مالک احساساتم باشم و اون احساسات بر من در جلسه

غلبه نکنن و بعد کارورزی‌های گروه، چند مورد پای صحبت و درددل چند نفر نشستم دیدم به مراتب راحت تر و ریلکس تر دارم کار می‌کنم و به مراتب بهتر می‌تونستم گوش بدم و پاسخ‌های بهتری هم بدم."

**همدلی:** "از همون اوایل که شما مشاوره‌ها رو شروع کردید، این‌ها رو در مشاوره‌های شما دیدم: همدلی و خوب شنیدن و انعکاس صحبت‌ها" (دقت کنید که کارورز از خوب شنیدن استفاده کرده این نشان می‌دهد که فضای مشاوره ای چنان طبیعی بوده است که کارورز شنیده شدن مراجع را از آن احساس کرده است.) "قطعاً تأثیر دیدم چون مشاوره‌ها با مشکلات مختلفی از افراد روبرو بود و فهمیدم نیازی نیست الزاماً اختلال محور پیش برم، همدلانه به خودم هم کمک بیشتری میکنه." (رشته این کارورز، روانشناسی است و طبیعتاً آموزش‌های روانشناسی بیشتر بر تشخیص اختلالات تمرکز می‌کند.)

"اما در مورد مشاوره‌ها، اولش اصلاً نظر مساعدی نداشتم، ولی به تدریج دیدم که انگار میشه اینجا هم یه جورایی با مراجع ارتباط برقرار کرد و باهاش همدلی کرد و یه جورایی میشه مشاوره داد." و "خود من هم یاد گرفتم، همدلی یاد گرفتم."

**احترام به مراجع:** "احترام به مراجع و خواسته‌اش حتی مقاومتهاش."

#### ارزیابی

**ارزیابی کافی:** "یاد گرفتم خیلی وقت‌ها مشکل اصلی مراجع اون چیزی نیست که عنوان می‌کنه، چطور آروم آروم مراجع به اصل قصه نزدیک می‌شه و ما باید همراهِش کنیم."

**مداخله مبتنی بر ارزیابی:** "مشاور شخصیت مراجع را خوب برآورد کرده بود و یک تلنگر به او، در این باره کارساز شد."

**بررسی از زوایای مختلف:** "نگاه به مشکل از زوایای مختلف رو یاد گرفتم."

### مثبت‌نگری

واگذاری حق انتخاب به مراجع: "وقتی مراجع چندین مشکل رو مطرح می‌کنه ابتدا مشکلاتش رو تقسیم‌بندی کنم، بعد ازش بپرسم خب دوست داری از کدوم شروع کنیم."

تمرکز بر منابع مراجع: "تمرکز کردن بر داشته‌های مراجع و ارزش‌های او: دختر مراجع و یادآوری این نکته که دخترش به مادر نیاز دارد و مسئولیت مادر در قبال بچه و آینده او."، "و در جلسات بعدی، مشاور بر توانایی‌های مراجع تمرکز کرد و در واقع یاد گرفتم به این موضوع توجه کنم و خودباوری واقعی را در مراجع ببورانم، با این کار مراجع از وابستگی‌اش نسبت به همسرش کم شده و در نتیجه همسرش را در انتخاب آزاد گذاشت و تحت فشار قرار نداد."

جدا کردن مراجع از مشکل: "برام جالب بود، دیدم با این که کار ما تشخیص نیست برای این که مراجع مشکل را جزیی از خودش ندونه اینطوری گفتید."

درمان کوتاه با تمرکز بر راه حل: "اما بعد تر دیدیم که در مورد مشکلات خیلی حاد هم کاربرد داره که البته نیاز به تخصص خیلی خیلی بالایی داشت، خب آگه نگیم سخت‌ترین، اما قطعاً از سخت‌ترین موردهای مشاوره موردهای خودکشی هستند که خانم گیتی با این مشکل مراجعه کرد و دیدیم که از موفق‌ترین مراجعان گروه مون بود، اون هم با تعداد جلسات نسبتاً کم، خانم ریحانه جلسات زیادی نیومد تا به نتیجه مطلوب رسید."

### ساختار و انسجام

قانونمندی: "با اولین جلسه کارورزی متوجه تفاوت این گروه با گروه‌های دیگه شدم، یکی دیگه از دلایل موفقیت گروه قانون‌هایی بود که اعضا به اونا عمل می‌کردن." (قبل از عضویت هر کارورز ابتدا قوانین گروه به وی ارسال می‌شد.)

**جلب مشارکت کارورزان:** "خب ابتدا فکر کردم گروه کارایی چندانی نخواهد داشت چون فضا، فضای مجازی بود، اما بعدش متوجه شدم گویا داره انسجام ایجاد میشه، البته این که بیشتر اعضا دانشجوی خودتون بودن خیلی مؤثر بود، و این که شما تونستید با مدیریت خوب، مشارکت بچه‌ها رو جلب کنید."

**سازماندهی:** "این برام خیلی مهم بود که از مشاوره‌های شما یاد گرفتم. وقتی مراجع چندین مشکل رو مطرح میکنه ابتدا مشکلاتش رو تقسیم بندی کنم، بعد ازش بپرسم خب دوست داری از کدوم شروع کنیم، یه جورایی ساختار دادن و رهبری جلسه مشاوره می‌شه فکر کنم."

**وقت شناسی:** "و یکی دیگه وقت شناس بودن مشاور بود که باعث می‌شد مراجع هم متوجه بشه جلسات جدیه و میتونه روش حساب باز کنه."

#### خلاصه کردن

**جلسات قبل:** "این که هر جلسه دقیق مطالب مهم جلسه قبل رو می‌گفتید."

**خلاصه همان جلسه:** "فنون مشاوره ای که در کتابها به صورت تئوری ذکر می‌شود، در جلسات خیلی خوب به صورت عملی هویدا بود. از ابتدای جلسه تا انتهای آن، نوع مواجهات، خلاصه گویی ابتدایی و انتهایی به مدل‌های مختلف..."

#### اثر بخشی مداخلات

**ایجاد انگیزه تفکر (هم در مراجع و هم برای کارورز):** "من همیشه دنبال فرصتی می‌گردم که این مدل مشاوره دادن را از شما یاد بگیرم: این که فقط با سؤالات خیلی کوتاه مراجع به فکر واداشته شود."

**آگاهی بخشی:** "با این که به پای مشاوره حضوری نمیرسه، ولی به نظرم فوایدی داشت و مراجعین به یک آگاهی جدیدی از خودشون و شرایطشون می‌رسیدن و خب این کمک خوبی براشون بود."، "فکر می‌کردم باید منتظر تغییر کامل بود، ولی دیدم میشه آگاه سازی رو انجام داد و بقیه مسیر رو مراجع میره."



زمانبندی مداخلات: "از نظر این که چی اضافه شده باید بگم صبوری رو یاد گرفتم چون من نمیدونستم در مشاوره‌های خودم سریع پیش میرم ولی اینجا فهمیدم زود میرم جلو و باید به محتوا و ساختار یک اندازه تمرکز کنم."

تمرین مبتنی بر تجارب مراجع: "خیلی در مشاوره دادن بهم کمک کرد. یاد گرفتم چطور از دل صحبت‌های مراجع بهش تمرین بدم."

### ۳. امکانات ناشی از روند (کنش متقابل فضای مجازی، کارورزان و مشاور)

جواب همزمان مشاور و کارورز: "مثل یه کارورزی زیر نظر استاد بود. از همون ابتدا که شروع کردید به مشاوره دادن و قرار شد ما همزمان جواب تو ذهنمون داشته باشیم، توی هر جلسه یه نکته یاد می‌گرفتم."، "یک نکته ای که برام خیلی مفید بود این که، شما در گروه می‌گفتید خودتون رو جای مشاور بذارید و ببینید چه پاسخ‌هایی به مراجع می‌دید."

باور به اثر بخشی: "اما مؤثر بود، مراجع‌ها وقتی از پیشرفتتون، می‌گفتن، این باور پر رنگ تر شد." (در مشاوره‌های مجازی، گمنامی باعث می‌شد مراجعان به مشاوره تا آخر ادامه بدهند و هر قدر هم مسائل جدی می‌شد، ابایی از افشای اطلاعات نداشتند. بنابراین پیشرفتشان به نسبت مشاوره‌های حضوری در جمع کارورزان، که تا مسئله جدی می‌شد، مراجع نسبت به جلسات مقاومت نشان می‌داد، بهتر قابل مشاهده بود.)، "من فکر می‌کردم کاملاً در اون جو هستم و اصلاً فکر نمی‌کردم که این مشاوره، مجازی هست. ضمن این که اونایی که مشاوره می‌گرفتن هم، مشاوره رو نتیجه بخش گزارش می‌کردن."، "از زمانی که پیشرفت در درمان را دیدم."

جرات یافتن کارورزان: "این نوع مشاوره جسارت می‌خواهد. جلسات مشاوره به صورت نوشتاری است که مدرکی هم به دست می‌دهد. خوب این جرات ورزی مشاور باعث شد دیگر اعضا ی گروه نیز جرات پیدا کنند که مورد نقد مشاوره ای

قرارگیرند." "اولین تأثیر مشاوره‌های گروه نسیم همدلی، در من، افزایش اعتماد به نفسم در مشاوره دادن بود. زیرا دانشجویانی رو دیدم که مشاوره می‌دادن و مشاوره‌هاشون قابل قبول بود."

**احساس امنیت کارورزان:** "این نحوکه دانشجوی، استادش را کنار خودش می‌دید، نه مقابل خودش و این احساس امنیت باعث یادگیری بیشتر و اظهار نظر بدون ترسش می‌شد." "همچنین این قوت قلب وجود داشت که ناظری وجود داره در گروه، که اگر اشتباه فاحشی رخ بده، مداخله خواهد نمود، پس استرس کارورزی کمتر می‌شد." **خلاقیت و گوناگونی مداخلات:** "تأثیر چهارم این بود که متوجه شدم، به تعداد مشاورین روی زمین، روش‌ها و خلاقیت‌های متفاوتی برای مداخله وجود داره. حتی وقتی دو نفر از یه فن استفاده می‌کنن هم، تفاوت‌هایی دیده میشه. دقیقاً مثل آشپزی که دستپخت‌ها از یک غذا فرق می‌کنه. پس خیلی هم جایز نیستیم فقط به این دلیل که دیگری دقیقاً عین من مداخله نکرده، انتقاد کنیم. بهتره صبور باشیم و به روش‌های همکاران بیشتر دقیق بشیم."

**استفاده بهینه از امکانات:** "من یاد گرفتم چگونه استرسم را کنترل کنم و از حداقل امکانات، یعنی تلگرام و نوشتن، حداکثر بهره را ببرم."

**عمیق تر شدن در فرایند مشاوره:** "در این گروه چون پس از مشاوره‌ها نظرات و نقد دوستان رو هم درباره جلسه می‌شنیدیم، زاویه دیدمون در مورد جلسه بازتر می‌شد و من به شخصه یاد گرفتم که در مورد صحبت‌های مراجع بیشتر فکر کنم و بر اساس اولین چیزی که به ذهنم می‌رسه، پیش‌نرم. در کل یاد گرفتم صبورتر باشم."

### موانع بالقوه فضای مجازی

در کنار امکانات مشاهده شده، کارورزان به موانعی هم اشاره کرده‌اند. البته چون حضور در گروه اجباری نبود، معمولاً افرادی که ناراضی‌تی داشتند، مشارکت کمتری

می‌کردند و بنابراین احتمال بیان موانع کمتر می‌شد و این مسئله از محدودیت‌های تحقیق است. اما موانع ذکر شده شامل موارد زیر می‌شود:

۱. **سرعت اینترنت:** پایین بودن سرعت اینترنت، گاهی وقفه‌هایی ایجاد می‌کرد که هم در مشاوره و هم در نقد و تحلیل جلسه به وسیله کارورزان، موجب اختلال می‌شد. "یه ایرادی که داره سرعت فضای مجازیه که گاه جلسه‌ها رو به تعطیلی می‌کشوند."

۲. **فقدان نشانه‌های صوتی و تصویری:** این محدودیت ابتدا کار را با مقاومت زیادی از جانب کارورزان و نه مراجعان مواجه می‌کرد. به مرور که گزارش بهبود مراجعان، مشاهده می‌شد، مقاومت کمتر و در مقابل مشارکت کارورزان افزایش می‌یافت. "برای مثال همیشه چهره مراجع رو دید. میزان رابطه حسنه به اندازه کافی نیست."، "میزان استرس رو توی چهره مراجع همیشه دید. همیشه فهمید مراجع چقدر داره واقعیت رو می‌گه."، "اما یه سؤال همیشه ته ذهنم وجود داره در مورد جلسات مجازی. چون زبان بدن مراجع قابل مشاهده نیست، همیشه مطمئن بود که حرف‌هایی که می‌گه رو صادقانه می‌گه یا می‌خواد ذهن مشاور رو دستکاری کنه."

۳. **کاهش اثر بخشی مشاوره:** فقدان نشانه‌ها، عمق رابطه مشاوره‌ای و اثر بخشی مشاوره را کمتر می‌کند. "تا طرف مقابل جواب رو بنویسه، مسئله جدیدتری مطرح میشه و همدلی و اخلاص به اندازه کافی ایجاد نمیشه." "فکر می‌کنم این قوت قلب توی فضای مجازی کمتر ایجاد میشه. حداقل برای من که اینطور بوده. کاراییش به اندازه کافی نیست و برای کارورزی و ایجاد تجربه، ناقص عمل می‌کنه."

۴. **سختی تایپ کردن:** افراد به طور معمول عادت کرده‌اند که در مورد مسائل خود صحبت کنند و مشاوران نیز. نوشتن برای برخی سخت است و این مسئله هم محدودیت ایجاد می‌کرد. "از اونجایی که آدم تنبلی در فضای مجازی هستم انگیزه کمی برای مشارکت دارم."، "از طرفی خود من خیلی توی تایپ کردن تنبلم و به خاطر همین بیشتر حرف‌ها رو نمی‌نویسم و بنابراین بخشی از اطلاعات از بین میره."

۵. **ابهام در گفت و شنود:** در گفتگوی چهره به چهره افراد از حرکات لب و صدا به پایان کلام پی می‌برند. در فضای مجازی، به ویژه در ابتدای کار، گاهی مراجع و مشاور همزمان مطلبی را می‌نوشتند و ارسال می‌کردند که به هم مربوط نبود. این مسئله در گفت و شنود ابهام ایجاد می‌کرد. گاهی ارسال پاسخ یک پیام پس از دو سه پیام رد و بدل شده و با انتخاب پیام مذکور، پاسخ داده می‌شود. "تا طرف مقابل جواب رو بنویسه، مسئله جدیدتری مطرح میشه."

۶. **کاهش درگیری ذهنی:** در گروه مذکور چون هزینه پرداخت نمی‌شد، درگیری در فرایند کاهش می‌یافت. "خود اینم چون مراجع رو مجبور نمیکنه که هزینه مالی و زمانی داشته باشه، میزان درگیریش رو کمتر میکنه و به نظرش کار بی ارزش تر هست."

### **بحث و نتیجه‌گیری**

در پژوهش حاضر محقق بر آن بود که فرصت‌ها و موانع احتمالی فضای مجازی را در پرورش هویت حرفه‌ای کارورزان مشاوره بررسی کند. طبق یافته‌های کدگذاری شده، امکانات کارورزی در شبکه مجازی در سه مضمون اصلی امکانات فضای مجازی، امکانات فراهم شده به وسیله مشاور و امکانات ناشی از روند (کنش متقابل فضای مجازی، کارورزان و مشاور) طبقه بندی شد. هر کدام از این طبقات، شامل مضامین فرعی بسیاری بود که فرصت‌های این روش را نشان می‌داد. همچنین در فضای مجازی موانعی مشاهده شد که عبارتند از: سرعت اینترنت، فقدان نشانه‌های صوتی و تصویری، کاهش اثر بخشی مشاوره، سختی تایپ کردن، ابهام در گفت و شنود و کاهش درگیری ذهنی.

امروزه متغیر کارورزی از راه دور به دلیل تنوع فناوری و برنامه کارورزی آنچنان گستره وسیعی پیدا کرده است که یافتن تحقیقی با شرایط مشابه کار دشواری است. لذا

جهت مقایسه، تحقیقات مشابه در زمینه کارورزی از راه دور مرور می‌شوند: کریستیه<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) تحقیقی کیفی در مورد تجربه کارورزان از "نظارت از راه دور" انجام می‌دهد. روش این نظارت، ارتباط ایمیلی استاد و کارورزان و بررسی جلسه مشاوره کارورز بود که نوار صوتی یا تصویری آن برای ارزیابی استاد فرستاده می‌شد. ارتباط استاد و دانشجو همیشه از طریق ایمیل میسر بود و محقق نیز به وسیله پیجر در صورت نیاز با کارورزان در ارتباط بود. نتایج تحقیق نشان داد مشارکت کنندگان انگیزه کافی برای شرکت در نظارت از راه دور را داشتند و نه تنها مهارت‌های بالینی خود را ارتقا دادند بلکه جنبه‌های فناوری دوره، برایشان چالش برانگیز بود. یافته‌ها حاکی از آن بود که نگرش‌ها، تجارب قبلی و انتظارات اجتماعی، معنایی را که کارورزان به این تجربه می‌دادند و همچنین سازه‌های ذهنی آنان را در مورد محیط یادگیری ایده آل تحت تأثیر قرار داده بود. مزیت این روش بر نظارت در فضای واقعی، خودانگیزگی کارورزان در عملکرد در برابر وابستگی آنان به استاد ناظر بود.

در راستای این یافته‌ها مک کوردی<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) در مرور تحقیقات مربوط به نظارت از راه دور بر کار کارورزان به این نتیجه می‌رسد که این روش برای افرادی که به استاد ناظر دلخواه خود دسترسی ندارند، فرصت مناسبی فراهم می‌کند. برنارد و گوذیر<sup>۳</sup> (۲۰۰۴، به نقل از پری<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲) نیز اظهار می‌کنند در حالی که به نظر می‌رسد که نیاز به کار تحت نظارت با نظارت اینترنتی، برطرف نمی‌شود، ثابت شده است که این نوع نظارت، روش مکمل مناسبی برای روش‌های سنتی است. همچنین کلینجرمن<sup>۵</sup> و برنارد (۲۰۰۴) در پژوهشی نظارت بر مشاوران را که از طریق ایمیل انجام می‌شد، مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها نیز این روش را به عنوان روش مکمل نظارت زنده و واقعی به

- 
1. Christie
  2. Mc curdy
  3. Bernard & Goodyear
  4. Perry
  5. Clingerman

کار بردند. آن‌ها نوزده دانشجوی کارشناسی ارشد را در دوره کارآموزی مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد محتوای تماس‌های ایمیلی بین استاد ناظر و دانشجو اساساً بر گفتگوهای شخصی متمرکز بود. با این حال این گفتگوها بر رشد هویت مشاوره‌ای مؤثر بوده است. گرچه، بالتیمور و براون<sup>۱</sup> (۲۰۰۴، به نقل از لاهی، ۲۰۰۴) این نقد را بر پژوهش کلینجرمن و برنارد وارد کرده‌اند که چون نظارت از طریق ایمیل یک روش مکمل بر نظارت واقعی بود، مشکل است بتوان این مسئله را کنترل کرد که در گفتگوی خصوصی چه چیزی واقعاً باعث تغییر شده است و این محدودیت تحقیق است. در تحقیق حاضر کارورزان تنها روش آموزشی که دریافت می‌کردند، همین مشاهده مشاوره‌های استاد و نقد و تحلیل آن مشاوره‌ها بود. بنابراین بیشتر می‌توان نتایج تحقیق را به روش مذکور مربوط دانست.

ویلزنسکی و کومی<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) نیز در مورد کاربرد ایمیل در نظارت (مبتنی بر متن) اظهار می‌کنند که با این که در این روش تعامل زنده و سرنخ‌های غیر کلامی بین استاد ناظر و دانشجو وجود ندارد، اما پژوهش آنان از کاربرد نظارت از راه دور، البته با در نظر گرفتن اهمیت گفتگوی همزمان و کار ویدئویی حمایت می‌کرد. این نقطه قوتی است که در کار مبتنی بر شبکه‌های مجازی که فرصت گفتگوی همزمان را هم فراهم می‌کنند، وجود دارد و مزیت این تحقیق بر کار ویلزنسکی و کومی است.

لاهی<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) در پایان نامه دکتری خود رابطه کاری استاد ناظر را در شرایط سنتی و شرایط یادگیری از راه دور مقایسه کرد و به تفاوت معناداری بین این دو حالت دست نیافت. همچنین پری (۲۰۱۲) در تحقیق پدیدارشناختی خود به این نتیجه می‌رسد که هم دانشجویان و هم استادان ناظر شواهدی پدیدار شناختی گزارش کرده‌اند که نشان می‌دهد هویت حرفه‌ای از طریق تعاملات و تجارب گروهی کلاس‌های اینترنتی،

- 
1. Baltimore & Brown
  2. Wilczenski & Coomey
  3. Lahey

قابل دستیابی است. به نظر می‌رسد دلیل یافته‌های متفاوت و مغایر بین تحقیقات این است که در تحقیقات قدیمی، تکنولوژی‌ها قدرت فعلی را نداشتند. همچنین می‌توان فرض کرد مقاومت در برابر پذیرش شیوه‌های نوین، به نظرات نه چندان مثبت در تحقیقات پیشین منجر شده است. اما به موازات تغییرات اجتماعی و پیشرفت تکنولوژی، پذیرش بیشتری نسبت به شیوه‌های نوین ایجاد شده و تحقیقات اخیر نتایج مثبت تری را رقم زده‌اند. در تحقیق حاضر نیز غالب موانع از جانب کارورزانی طرح شده است که از ابتدا مقاومت نشان می‌دادند. این افراد معمولاً گروه را ترک یا در فعالیت‌ها مشارکت نمی‌کردند. به همین دلیل در زمینه موانع، این مسئله که افراد ناراضی گروه را ترک می‌کردند، باعث شد که میزان محدودیت‌های بیان شده کمتر باشد. به هر حال به نظر می‌رسد تحقیقات بیشتری لازم است که بتواند این متغیر مداخله گر را کنترل کند.

## منابع

- حاتمی، (۱۳۹۵). سازمان نظام روان شناسی و مشاوره، *اولین مراسم تحویل پروانه*

سال ۱۳۹۵، یکشنبه مورخ ۹۵/۳/۱۶

- American Counseling Association. (2011). *20/20 A vision for the future of counseling: Statement of Principles*. Retrieved from <http://www.counseling.org/20-20/principles.aspx>
- Auxier, C. R., Hughes, F. R., & Kline, W. B. (2003). Identity development in counselors-in-training. *Counselor Education and Supervision, 43*(1), 25-39.
- Baird, B. (2015). *Internship, practicum, and field placement handbook*. Routledge.

- Borders, L. D. (1991). A systematic approach to peer group supervision. *Journal of Counseling and Development*, 69(3), 248-252.
- Borders, L. D., Brown, J. B., & Purgason, L. L. (2015). Triadic supervision with practicum and internship counseling students: A peer supervision approach. *The Clinical Supervisor*, 34(2), 232-248.
- Carlisle, R. M., Carlisle, K. L., Hill, T., Kirk-Jenkins, A. J., & Polychronopoulos, G. B. (2013). Distance supervision in human services. *Journal of the National Organization for Human Services*, 33(1)17-28.
- Chapman, R. A. (2006). Cybersupervision of entry level practicum supervisees: The effect of acquisition of counselor competence and confidence. *Journal of technology in counseling*. Dissertation submitted to the graduate faculty of North Carolina State University.
- Christie, B. S. (1998). *Distance clinical supervision in cyberspace*: A qualitative study.
- Clingerman, T. L., & Bernard, J. M. (2004). An investigation of the use of e-mail as a supplemental modality for clinical Supervision. *Counselor Education and Supervision*, 44(2), 82-95.
- Council for Accreditation of Counseling and Related Educational Programs. (2009). 2009 *standards*. Retrieved from <http://www.cacrep.org/doc/2009%20Standards.pdf>
- Dollarhide, C. T., Gibson, D. M., & Moss, J. M. (2013). Professional identity development of counselor education doctoral students. *Counselor Education and Supervision*, 52(2), 137-150.
- Flanagan, R. S. & Flanagan, J. S. (2007). *Becoming an ethical helping professional*. New Jersey: Wiley.



- Gale, A. U., & Austin, B. D. (2003). Professionalism's challenges to professional counselors' collective identity. *Journal of Counseling & Development, 81*(1), 3-10.
- Gibson, D. M., Dollarhide, C. T., & Moss, J. M. (2010). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of new counselors. *Counselor Education and Supervision, 50*(1), 21-38.
- Hill, N. R. (2004). The challenges experienced by pre-tenured faculty members in counselor education. *Counselor Education and Supervision, 44*, 135–146.
- Kincaid, S. (2004). *Technology in human services: Using technology to improve quality of life*. Council for Standards in Human Service Education.
- Lahey, S. (2008). *A quantitative examination of distance and traditional counselor education supervision modalities*. ProQuest.
- Lanman, S. A. (2011). *Counselor educators: Clinical practice and professional identity* (Doctoral dissertation, University of Cincinnati).
- McCurdy, K. G. (2002). *The perceptions of supervising counselors regarding alternative methods of communication* (pp. 1-212).
- Nelson, K. W., & Jackson, S. A. (2003). Professional counselor identity development: A qualitative study of Hispanic student interns. *Counselor Education and Supervision, 43*, 2-14.
- Nugent, F. A., & Jones, K. D. (2009). *Introduction to the counseling profession*. (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Olson, M. M., Russel, C. S., & White, M. B. (2002). Technological implications for clinical supervision and practice, *The clinical supervisor, 20* (2), 201-215.

- Perry, C. W. (2011). *Constructing Professional Identity through an Online Community: Distance Supervision in a Graduate Counseling and a Graduate Marriage and Family Therapy Program*. Universal-Publishers.
- Perry, C. W. (2012). Constructing professional identity in an online graduate clinical training program: Possibilities for online supervision. *Journal of systemic Therapies*, 31(3), 53.
- Remley, T. P., & Herlihy, B. (2010). *Ethical, legal, and professional issues in counseling* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Sindlinger, J. (2011). Doctoral students' experience with using the reflecting team model of supervision online. Retrieved from Proquest Digital Dissertations.
- Spurgeon, Shawn L. (2012). "Counselor identity—A national imperative." *Journal of Professional Counseling Practice*, Theory and Research 39. (1) 3-16.
- Watson, J. C. (2003). Computer-based supervision: Implementing computer technology into the delivery of counseling supervision. *Journal of Technology in Counseling*, 3(1), 1-13.
- Wilczenski, F., & Coomey, S. (2006). Cyber-communication: Finding its place in school counseling practice, education, and professional development. *Professional School Counseling*, 9(4), 327-331.