કાઉન્સેલિંગ: મૂળભૂત તત્વો

ડૉ. આનંદી પટેલ

E Book-   કાઉન્સેલિંગ: મૂળભૂત તત્વો

લેખિકા : ડૉ.આનંદી પટેલ

વ્યવસાયિક અભિવૃત્તી પ્રકાશન

૮ જાન્યુઆરી ૨૦૨૬

પ્રસ્તાવના

સમાજકાર્ય વિષયમાં અભ્યાસ કર્યા પછી જ્યોતિસંઘ અને ગુજરાત રાજ્ય સમાજ કલ્યાણ બોર્ડમાં ફેમિલી કાઉન્સેલર તરીકે ઘણા વર્ષો સુધી કામ કર્યું. યુનાઈટેડ સ્ટેટનાં કાઉન્સિલ ઓફ ઇન્ટરનેશનલ પ્રોગ્રામમાં YWCAના ડોમેસ્ટિક વાયોલન્સના કાર્યક્રમમાં ચાર મહિના કામ કરવાની તક મળી.ત્યારબાદ ગુજરાત વિદ્યાપીઠમાં કાઉન્સેલિંગ થીયરી અને પ્રેક્ટિસ વિષય તરીકે ઘણા વર્ષો સુધી શીખવાનું કામ કર્યું. આ તમામ કામ દરમિયાન ૧૮૧ મહિલા અભયમ, મહિલા અને બાળ વિકાસ વિભાગ,સમાજ કલ્યાણ સલાહકાર બોર્ડ વગેરે દ્વારા કાઉન્સેલિંગ ઉપર યોજાતી તાલીમમાં અનેક તાલીમ આપી. ગુજરાત વિદ્યાપીઠમાં 2009 થી 2015 સુધી એચઆઇવી એઇડ્સનાં પ્રોજેક્ટમાં કાઉન્સેલિંગ માટેનું ટ્રેનિંગ સેન્ટર શરૂ થયું.જેમાં એચઆઇવી એઇડ્સનાં અનેક કાઉન્સેલરોની ઇન્ડક્શન,રિફ્રેશર અને થીમેટીક તાલીમો કરી. ચાઈલ્ડ લાઇનના ડાયરેક્ટર તરીકે ઘણાં વર્ષો કામ કર્યું તે દરમ્યાન બાળકોના ક્ષેત્રમાં કામ કરનાર કાર્યકરો તથા સરકારી- બિનસરકારી કર્મચારીઓ માટે બાળ અધિકારો, બાળકોની સમસ્યાઓ અંગે સંવેદનશીલતા કેળવવા તાલીમો, કાર્યશાળાઓનું આયોજન કર્યું. આમ કાઉન્સિલિંગ એ શરૂઆતથી જ મારો મુખ્ય રસનો વિષય રહ્યો છે. હવે એમ થાય કે અત્યાર સુધી જે પણ આ વિષયમાં ભણાવ્યું છે, તાલીમમાં તાલીમાર્થીઓને તાલીમ આપી છે તેને સમાજ સમક્ષ લેખિત સ્વરૂપે મૂકી દઉં, તે વિચારનો અમલ કરીને અહીં પચાસેક પાનાની નાની પુસ્તિકા સ્વરૂપે આપની સમક્ષ મુકતા આનંદની લાગણી અનુભવ છું,અહીં જે પણ રજુ કર્યું છે તે સૈદ્ધાંતિક તો છે જ પરંતુ મારા અનુભવોને આધારે ઉદાહરણો દ્વારા મૂકવાનો પ્રયત્ન કર્યો છે. જેથી વિદ્યાર્થીઓ, શિક્ષકો અને રસ ધરાવનાર સૌને તે ઉપયોગી થઈ શકે. અગાઉ આ અંગેના વિડિયોઝ પણ મારી YouTube ચેનલ પર તમે જોઈ શકો છો. એક અધ્યાપિકાએ પોતાના અધ્યાપન દરમિયાન જે જ્ઞાનનો વિકાસ કર્યો અને પ્રેક્ટીસ દ્વારા જે અનુભવથી શીખવા મળ્યું તે પોતાની પાસે રાખવાને બદલે સમાજને આપવું ઉચિત માન્યું છે.મને લાગે છે કે આ નાની પુસ્તિકા આ ક્ષેત્રમાં કામ કરનારા સૌને ઉપયોગી થશે.

આભાર સહ,
ડૉ. આનંદી પટેલ
૮ જાન્યુઆરી ૨૦૨૬

1 કાઉન્સેલીંગની વિભાવના

સમાજકાર્યમાં કાઉન્સેલિંગ એ બહુજ મહત્વનું ક્ષેત્ર છે. કાઉન્સેલિંગની વિભાવનાને સમજીએ.
કાઉન્સેલિંગ એ વીસમી સદીની બહુ જ મહત્વની શોધ છે.આપણે ખૂબ જટિલ,વ્યસ્ત,બદલાતા વિશ્વમાં રહીએ છીએ/જીવીએ છીએ. આ વિશ્વમાં અનેક પ્રકારના અનુભવો થાય છે. જેમાં માણસને તેનો સામનો કરવો અઘરો લાગે છે. કેટલીક ઘટનાઓ કે ઊભી થતી સ્થિતિ આપણા જીવનની ગતિને અટકાવી દે છે,તે સમયે તેમાંથી બહાર નીકળવું જરૂરી બને છે. આવા સમયે આપણે મોટે ભાગે આપણા કુટુંબીજનો, મિત્રો,પાડોશીઓ,ધર્મગુરુઓ કે કુટુંબના ડોક્ટરને તેની વાત કરીએ છીએ. પરંતુ ઘણી વખત તેમની સલાહ પૂરતી થતી નથી.કેટલીક વખત આવી વાત આપણે કોઈને કહી શકતા નથી,શરમ અનુભવીએ છીએ કે પોતાને શું થઈ રહ્યું છે અથવા આપણી પાસે એવી કોઈ વ્યક્તિ નથી જેની પાસે જઈને આપણે એ વિષે કહી શકીએ.આ સમયે કાઉન્સેલિંગનો વિકલ્પ ખૂબ ઉપયોગી બને છે.કાઉન્સેલર વ્યક્તિનું નિદાન નથી કરતો કે વ્યક્તિની સમસ્યાનું કોઈ લેબલ નથી લગાવતો પણ તે વ્યક્તિને શ્રેષ્ઠ રીતે સાંભળવાનો પ્રયત્ન કરે છે.વ્યક્તિ સાથે તેના પ્રશ્નને સમજવામાં અને તેનો ઉકેલ લાવવા માટે ઉત્તમ રસ્તાઓ /વિકલ્પ શોધવાનું કાર્ય કરે છે. મોટે ભાગે છ સાત બેઠકમાં કાઉન્સેલર અને સેવાર્થીને સમજાય છે કે કઈ બાબત પરેશાન કરે છે કે દબાણ કરે છે. સેવાર્થી પાસે કોઈ પણ જાતની અપેક્ષા રાખ્યા વિના શું આ રીતે કાઉન્સેલર તેને સાંભળે છે? સમજવાનો પ્રયત્ન કરે છે? તેની કાળજી લે છે?કાઉન્સેલરે સતત પરિવર્તનશીલ રહેવાનુ છે અને હમેંશા ઘણું શિખતા રહેવાનુ છે.

કાઉન્સેલિંગ શું છે ?

કાઉન્સેલિંગ એ એક વ્યવસાય છે. બ્રીટનમા સ્ટેન્ડિંગ કાઉન્સીલ ફોર ધી એડવાન્સમેંટ ઓફ કાઉન્સેલિંગ (SCAC) ની રચના 1971 માં થઈ હતી. 1973 માં બ્રિટિશ એસોશિએશન ફોર કાઉન્સેલિંગ (BAC) ની રચના થઈ,જેનું નામ બદલાઈને 2001 માં બ્રિટિશ એસોશિએશન ફોર કાઉન્સેલિંગ એન્ડ સાયકોથેરાપી થયું.

સ્વૈચ્છીક સંસ્થાઓમાં ઘણા લોકો કામ કરે છે જે નોન પ્રોફેશનલ કાઉન્સેલિંગ છે. “માનવ સેવા’ નું કામ કરતાં કેટલાક નર્સ,પોલીસ,શિક્ષક વગેરે તેમની ભૂમિકાના ભાગ તરીકે કાઉન્સેલિંગ કરે છે. અહી તેનો અર્થ સમજવા કેટલીક વ્યાખ્યાઓ જોઈએ.

કાઉન્સેલિંગની વ્યાખ્યા :

નીચેની વ્યાખ્યાઓ પ્રોફેશનલ બોડી દ્વારા આપાઈ છે-

બ્રિટિશ એસોશિએશન ફોર કાઉન્સેલિંગ (BAC 1984) : કાઉન્સેલિંગ એટલે કાઉન્સેલર વ્યક્તિ સાથે તેની સાથેના સંબંધો દ્વારા કામ કરે છે. જે વિકાસલક્ષી,કટોકટી સહયોગ,મનોપચાર,માર્ગદર્શન કે સમસ્યા નિવારણનું હોય શકે છે. કાઉન્સેલિંગનું કાર્ય સેવાર્થીને અભિવ્યક્ત કરવાની,શોધ કરવાની અને જીવન જીવવાની રીત વધુ સંતોષકારક અને કોઠાસૂઝ /હૈયા ઉકેલ ધરાવનારી બને તે માટેની તક આપનારું છે.

Burksand Steffire (1979): કાઉન્સેલિંગ તાલીમ પામેલ કાઉન્સેલર અને સેવાર્થી વચ્ચેના વ્યાવસાયિક સંબંધને સુચવે છે. આ સંબંધ સામાન્ય રીતે બે વ્યક્તિ વચ્ચેના હોય છે.પરંતુ કેટલીક વખત તે બે વ્યક્તિ કરતાં વધુ સાથે પણ હોય છે, તે સેવાર્થીને તેના જીવનકાળ અંગેના દ્રષ્ટિ /મંતવ્યને સમજવામાં અને સ્પષ્ટ કરવામાં મદદ કરવા માટેની ડિઝાઇન છે.તે વ્યક્તિને સ્વનિર્ણય દ્વારા જાતે નક્કી કરેલા ધ્યેયને પ્રાપ્ત કરતાં શીખવે છે. અર્થપૂર્ણ રીતે પૂરી પાડેલી માહિતીને આધારે સેવાર્થી વિકલ્પની પસંદગી કરવી અને ભાવનાત્મક કે આંતરવૈયક્તિક સમસ્યાઓનો ઉકેલ જાતે લાવે છે.

કાર્લ રોજર્સ – કાઉન્સેલિંગ એ વ્યક્તિના મનોવલણો અને વર્તન પરીવર્તન કરવામાં તેને સહાયરૂપ થવાના હેતુથી તેની સાથેના પ્રત્યક્ષ સંપર્કોની શ્રેણી છે.

શોસ્ટ્રોમ અને બ્રામેર -કાઉન્સેલિંગ એ બે માણસો વચ્ચેનો હેતુલક્ષી અને પારસ્પરિક સંબંધ છે.જેમાં એક તાલીમ પામેલ વ્યક્તિ અન્યને તેનામાં કે તેના પર્યાવરણમાં પરીવર્તન કરવા સહાય કરે છે.

બ્લોચાર (1966)-કાઉન્સેલિંગ એ એક આંતરક્રિયાત્મક પ્રક્રિયા છે જે પોતાના સ્વ અને પર્યાવરણની અર્થપૂર્ણ સમજણને સરળ બનાવે છે અને પરિણામે ભાવિ વર્તનના લક્ષ્યો અને મૂલ્યો પ્રસ્થાપિત થાય છે અને /અથવા સ્પષ્ટ થાય છે.

ટોલબર્ટ- કાઉન્સેલિંગ બે વ્યક્તિઓ વચ્ચેનો અંગત અને પ્રત્યક્ષ સંબંધ છે,જેમાં કાઉન્સેલર સંબંધની રૂએ અને પોતાની વિશિષ્ટ શક્તિમત્તા વડે એવી શૈક્ષણિક પરિસ્થિતી સર્જે છે,જેમાં સેવાર્થી જે સામાન્ય માણસ છે,તેને પોતાની જાતને,પોતાના વર્તમાન અને સંભવિત ભાવિ પરિસ્થિતિને ઓળખવામાં સહાય કરે છે,જેથી તે તેના ગુણો અને શક્તિઓનો ઉપયોગ એવી રીતે કરી શકે જેનાથી તેને સંતોષ મળે અને સમાજને ફાયદો થાય અને પોતાની ભાવિ સમસ્યાઓ ઉકેલવાની અને ભાવિ જરૂરિયાતો સંતોષવાની રીતો પણ શીખી શકે.

ટૂંકમાં કાઉન્સેલિંગ એ શિક્ષણલક્ષી પ્રક્રિયા છે. જેમાં કાઉન્સેલર વ્યવસાયી હોય છે જે સેવાર્થીને યોગ્ય પધ્ધતિનો ઉપયોગ કરીને તથા વ્યક્તિના સંપૂર્ણ વિકાસ માટે જરૂરી એવા વાસ્તવિક તેમજ ઉપયોગી ધ્યેય નક્કી કરીને,સમાજના સુખી અને ઉપયોગી સદસ્ય બનવામાં મદદ કરે છે,કાઉન્સેલિંગમાં બે એવી વ્યક્તિઓ છે કે જે એકબીજા સાથે કોઈ પણ જાતનો અંગત સંબંધ ધરાવતી નથી તેઓ કટોકટીના ઉકેલ માટે,સમસ્યાના સમાધાન માટે કે પછી ખૂબ જ વ્યક્તિગત અને અંગત બાબતો કે વર્તણુંક અંગે નિર્ણય લેવા માટે એકબીજાને મળે છે અને આંતરક્રિયા કરે છે.

બીજી રીતે કહીએ તો સેવાર્થી પોતાની સ્થિતિને,વર્તનને સમજી શકે, સ્થિતીની સમસ્યાને અને સ્થિતિનો સામનો કરવાની શક્તિને ઓળખી શકે, વિકલ્પો શોધી શકે અને તેમાંથી યોગ્ય વિકલ્પ પસંદ કરી શકે, તે માટેની સેવાર્થી અને કાઉન્સેલર વચ્ચેની પ્રક્રિયા છે. જેમાં કાઉન્સેલર સામાજિક, માનસિક, ભાવનાત્મક ટેકો પૂરો પાડે છે.

ઉપરોક્ત વ્યાખ્યાઓમાંથી ફલિત થતા મુદાઓને આધારે કાઉન્સેલિંગ શું છે અને શું નથી તેની સમજ મેળવીએ.

કાઉન્સેલિંગ શું નથી ?

- સલાહ,ઉપદેશ,શિખામણ કે ભલામણ કરવાની બાબત નથી.આપણા સમાજમાં વ્યક્તિને સમસ્યા ઉદ્ભવે ત્યારે દરેક તેને શું કરવું તે અંગે સલાહ આપે છે,શિખામણ આપે છે કે તમારે આમ કરવું કે ના કરવું તેવી ભલામણ કે સૂચનો કરે છે.જે કાઉન્સેલિંગ નથી.
- કેવળ માહિતી આપવાની બાબત નથી.સમસ્યાગ્રસ્ત વ્યક્તિ કાઉન્સેલર પાસે આવે અને કાઉન્સેલર તેને માંગેલ માહિતી આપી દે તેનાથી કાઉન્સેલિંગ થયું કહેવાતું નથી .
- સમજાવટ નથી,દોરવણી કે ખાત્રી કરાવીને સેવાર્થીનાં મનોવલણો, મન્યતાઓ કે વર્તન પર પ્રભાવ પાડવાની બાબત નથી.પછી ભલે તે રીતો ગમે તેટલી પરોક્ષ,સુક્ષ્મ કે કષ્ટમુક્ત હોય.કાઉન્સેલર ક્યારેય સેવાર્થીએ શું કરવું જોઈએ કે શું ના કરવું જોઈએ અથવા દોરવણી આપવાનું કામ કરતા નથી કાઉન્સેલર પોતાના વાલણો,માન્યતાઓ મુજબ સેવાર્થીને ક્યારેય દોરતા નથી.
- એ ચેતવણી, ઠપકો, બળજબરી કે ધાકધમકી દ્વારા વર્તન પર અસર પહોંચાડવાની બાબત નથી.તે શિસ્ત લાદવાની પધ્ધતિ કે સાધન નથી.કેટલીક વખત કાઉન્સેલર એમ કહે છે કે તમે આમ નહિ કરો તો આવું થશે,હું તમને પછી મદદ નહિ કરી શકું.આ એક પ્રકારનું દબાણ છે.
- એ વિવિધકાર્યો કે નોકરીઓની જગ્યાઓ માટે વ્યક્તિઓની પસંદગી કરી આપવાની કે નિયુક્ત કરવાની બાબત નથી.દેહવેપાર કરતા સેવાર્થીને કાઉન્સેલર કહે કે તમે આ ધંધો છોડી દો હું તમને નોકરી અપાવીશ,તો તે યોગ્ય નથી.
- કાઉન્સેલીંગ એ માત્ર મુલાકાત લેવાની બાબત નથી.કેટલીક વખત કાઉન્સેલર માત્ર કોઈ વ્યક્તિની મુલાકાત લે છે અને તેમને ખબર પડે છે કે તેઓ સમસ્યા ધરાવે છે તેથી તે કાઉન્સેલિંગ કહેવાતું નથી.
- એ માત્ર વાતચીત કે સંબંધની બાબત નથી. કાઉન્સેલર પાસે કોઈ વ્યક્તિ પુછપરછ માટે આવે છે અને જણાવે છે કે હું વિચારીને આવીશ,આટલા માત્રથી કાઉન્સેલિંગ થયું ગણાતું નથી
- એ મનોચિકિત્સા નથી.કાઉન્સેલરે સમજવાનું છે કે કાઉન્સેલિંગ અને મનોચીકીત્સા જુદી બાબત છે મનોચિકિત્સા ગંભીર મનોરોગમાં મનોચિકિત્સક દ્વારા કરવામાં આવે છે. મનોચિકિત્સક જણાવે ત્યારે તેવા કેસમાં સામાજિક સંબંધોમાં સુધારણા માટે કાઉન્સેલિંગ કરવામાં આવે છે.
- કાન્સેલીંગમાં જીવનનાં તમામ પ્રશ્નોનું નિરાકરણ નથી.સેવાર્થી આવે છે ત્યારે તે પોતાના જીવનના બધા પ્રશ્નોની રજૂઆત કરે છે,જેમ કે પોતાના બાળકોના,રોજીના, શારીરિક વગેરે.ત્યારે કાઉન્સેલરે સેવાર્થીના મૂળ પ્રશ્ન પર ફોકસ કરવાનું છે. તે બધીજ બાબતોના ઉકેલમાં મદદ કરી શકે નહિ.

કાઉન્સેલીંગ શું છે?

- કાઉન્સેલીંગમાં સંપરામર્શક અને સેવાર્થી હોય છે
- કાઉન્સેલીંગ આંતરક્રિયાત્મક પ્રક્રિયા છે
- કાઉન્સેલીંગ સ્વૈચ્છિક હોય છે
- કાઉન્સેલીંગમાં વ્યક્તિની સ્થિતી,સંજોગો,વર્તન વિશેની સમજણ પેદા થાય છે.

- કાઉન્સેલીંગમાં વ્યક્તિ પોતાની શક્તિઓની સમજ કેળવે છે અને સમસ્યા ઉકેલ માટેના રસ્તાઓની શોધ કરે છે, વિકલ્પો શોધે છે,અને યોગ્ય વિકલ્પ પસંદ કરે છે.
- વ્યક્તિનાં વર્તનમાં,વલણોમાં પરિવર્તન થાય છે.
- કાઉન્સેલર એક વ્યવસાયી વ્યક્તિ છે,મદદરૂપ થવા માટેનાં જ્ઞાન, મુલ્યો અને વલણો ધરાવે છે.
- કાઉન્સેલર મનો-સામાજિક ટેકો પુરો પાડે છે

કાઉન્સેલીંગનાં લક્ષણો -કાઉન્સેલિંગ શું છે તેને સમજવા માટે તેના લક્ષણો સમજીએ.

1. કાઉન્સેલીંગ એક પ્રક્રિયા છે. કાઉન્સેલિંગ એક આંતરક્રિયાત્મક પ્રક્રિયા છે. જે દરમ્યાન સંવાદ દ્વારા વ્યક્તિની સમસ્યાને ગહેરાઈથી સમજવા માટે માહિતી મેળવવી,પૂછપરછ કરવી અને તેના વિશ્લેષણ દ્વારા સમસ્યાના મૂળને સમજીને તેના ઉકેલની દિશામાં સેવાર્થીને લઇ જવામાં આવે છે.
2. કાઉન્સેલીંગમાં પ્રત્યક્ષ સંબંધ હોય છે.કાઉન્સેલિંગમાં સેવાર્થી સાથે જરૂરી વ્યવસાયિક સંબંધ બાંધવામાં આવે છે. આ સંબંધ માટે કાઉન્સેલર અને સેવાર્થીની પ્રત્યક્ષ સામસામે ઉપસ્થિતિ જરૂરી હોય છે. જેથી સેવાર્થીની વાતચીત ઉપરાંત તેના હાવભાવ,લાગણીઓને સમજી શકાય છે.આજે ટેલીફોનીક કાઉન્સેલિંગ થાય છે તે મોટે ભાગે કોઈ કટોકટીની સ્થિતિ હોય છે તેના માટે જરૂરી બને છે. તેમાં પણ સેવાર્થીને કટોકટીની સ્થિતિમાંથી બહાર કાઢીને પ્રત્યક્ષ મળવાનું યોગ્ય માનવામાં આવે છે.
3. કાઉન્સેલીંગ પ્રક્રિયામાં સંપરામર્શક અને સેવાર્થીનો સંબંધ મહત્વનો છે.આ સંબંધ વ્યાવસાયિક છે, સેવાર્થી સાથે થયેલા કરાર પુરતી મદદ માટેનો હોય છે,જેમાં સેવાર્થી પોતાની તમામ માહિતી આપવા માટે કાઉન્સેલરને સ્વીકારે છે અને તેમનામાં વિશ્વાસ મુકે છે.
4. કાઉન્સેલીંગ એ સંપરામર્શક અને સેવાર્થી વચ્ચેનો ગતિશીલ સંબંધ છે.સેવાર્થી જ્યારે આવે છે ત્યારે અને તે પછી કાઉન્સેલિંગની બેઠકો દરમ્યાન તેમની સ્થિતિમાં પરિવર્તન આવી શકે છે, તે મુજબ બંને વચ્ચે થયેલા કરારમાં પરિવર્તન આવી શકે છે. સેવાર્થીની સ્થિતિ ક્યારેય સ્થિર નથી હોતી,તેમાં પરિવર્તન આવે છે તે મુજબ આયોજન કરવું જરૂરી બને છે.
5. સંબંધ ઔપચારિક હોય છે.આ સંબંધ સેવાર્થી સાથે તેની સમસ્યામાં મદદ કરવા પુરતો માર્યાદિત હોય છે,તેનો ઉપયોગ ક્યારેય અંગત બાબતોમાં કરવામાં આવતો નથી. સેવાર્થી સાથે કરારનો અંત આવતા તે સબંધનો પણ અંત આવે છે.
6. કાઉન્સેલીંગ માણસોની સમસ્યાઓ અને વિકાસનાં પ્રશ્નો સાથે સંબંધ ધરાવે છે.કાઉન્સેલિંગ માટે સમાજના કોઈ પણ વિભાગમાંથી વ્યક્તિ આવી શકે છે તે ગરીબ હોય,તવંગર હોય, શિક્ષિત હોય, અશિક્ષિત હોય કોઈ પણ હોઈ શકે છે. મનો-સામાજિક સમસ્યા ,વિકાસને આડે આવતા પ્રશ્નો,જીવનમાં સંબંધોમાં આવતા પડકારોમાં કાઉન્સેલિંગ જરૂરી બને છે.
7. તે વ્યવસાયી સેવા છે,જે નિપુણ સંપરામર્શક દ્વારા અપાય છે. જ્યારે વ્યવસાયી કહીએ છીએ ત્યારે ડોક્ટર,નર્સ જેમ પોતાના વ્યવસાયમાં નિષ્ણાંત છે અને સેવા આપે છે તેમ કાઉન્સેલર પણ પોતાના વિષયમાં નિષ્ણાંત હોય છે. ભારત દેશમાં બહુ ઓછી સંસ્થાઓ છે જ્યાં કાઉન્સેલિંગનું શિક્ષણ અપાય છે. પરંતુ મોટે ભાગે સરકાર દ્વારા ચાલતા કાઉન્સેલિંગ સેન્ટરોમાં MA/MSW થયેલાને પસંદ કરવામાં આવે છે અને તેમને તાલીમ આપવામાં

આવે છે,પરંતુ આ તાલીમ પણ વૈજ્ઞાનિક પધ્ધતિથી થવી જરૂરી છે. પરદેશની જેમ કાઉન્સેલર પણ રજીસ્ટર્ડ હોવા જોઈએ.કારણ કે માનવના જીવન સાથે કોઈ પ્રયોગો ચાલી શકે નહિ.

8. કાઉન્સેલીંગ એ માનવીય અનુભવ છે.કેટલીક વખત કાઉન્સેલર લાંબા સમયથી કામ કરે છે ત્યારે પોતાના કામમાં સ્ટીરીયોટાઈપ બની જાય છે. ક્યાંક સંવેદના ઓછી થઇ જાય છે. કેસ સાથે કામ કરવું તે જાણે એક પોતાના વ્યવસાયની એક પ્રક્રિયા બની જાય છે. ત્યારે અંગત સંબધોમાં મુઝાયેલો માણસ અહી પણ હૂફ,પ્રેરણા કે પોતાને માટે સહૃદયી અનુભવ મેળવતા નથી. કાઉન્સેલર માટે દરેક વ્યક્તિ વિશેષ છે અને તેને એક માનવીય અનુભવ મળે તે જરૂરી છે.

9. કાઉન્સેલીંગ એ સ્વયં પરિવર્તન પામતી અને વિકસતી પ્રક્રિયા છે.કાઉન્સેલિંગમાં કોઈ પણ સેવાર્થી માટે અગાઉથી કોઈ ધારણા,નિદાન કે ઉપાય નક્કી હોતો નથી,તે સેવાર્થીને સાંભળીએ છીએ પછી તેની દિશા બનતી જાય છે,ખુલતી જાય છે. એટલે જ કહેવાય છે કે કાઉન્સેલિંગ માં રેસીપી બુક હોતી નથી.કાઉન્સેલરે દરેક સેવાર્થીને મનને ખાલી રાખીને સાંભળવાના છે,જેથી પોતાના કોઈ વલણો,મુલ્યો પ્રભાવક ના બને

10. કાઉન્સેલીંગ સમસ્યાનાં ઉપચાર કરતાં તે વધુ નિવારણાત્મક હોય છે.એનો અર્થ એ નથી કે સમસ્યાનું નિવારણ નથી કરવાનું.પણ સમસ્યાનું નિવારણ એવી રીતે થાય કે જેની સાથે સાથે સેવાર્થી વધુ સક્ષમ બને,પોતાની શક્તિઓનો પરિચય મેળવી શકે,તેમાં તેને વિશ્વાસ પેદા થાય,જેથી ફરી એવી સમસ્યાની કોઈ સ્થિતિ પેદા ના થાય અને પેદા થાય તો તેમાંથી તેમને રસ્તો કાઢતા આવડે. આજે ઘણી વખત જોઈએ છીએ કે કાઉન્સેલર જ્યારે સમાધાન પર વધુ ભાર મુકે છે ત્યારે ઉતાવળે થયેલા અને કાઉન્સેલરે કરેલા નિર્ણયમાં સેવાર્થી સક્ષમ બનતા નથી અને ફરી સમસ્યાનો ભોગ બને છે. આમ સેવાર્થીની સક્ષમતા એ નિવારણનું સૌથી મોટું કાર્ય છે .

11 કાઉન્સેલીંગ એક શિક્ષણલક્ષી પ્રક્રિયા છે,જે સેવાર્થીને સક્ષમ બનાવે છે.સેવાર્થી આવે છે ત્યારે મોટે ભાગે કાઉન્સેલરનો ઝોક સમસ્યાનું નિવારણ કરવાનો હોય છે. તેને બદલે તેમનું ફોકસ સક્ષમતા પર હોવું જોઈએ, જેને માટે તેમની સ્થિતિ,પડકારો,શક્તિઓ,મર્યાદાઓને જાણવા માટે સેવાર્થી સાથે સંવાદ કરવાના છે.(Dialogue) આ સંવાદ દ્વારા જ સેવાર્થી પોતાના વિષે કહે છે ત્યારે તેની સમજ પણ સ્પષ્ટ થતી જાય છે, સ્વના પ્રભાવમાંથી બહાર નીકળીને તે પોતાને, સમસ્યાને અને તેના ઉકેલોને સમજે છે તેને માટે શોધ કરે છે. (Discover) આ પ્રક્રિયા દ્વારા તેને સમજાય છે કે પોતાની સાથે આ સ્થિતિ કેમ નિર્માણ થઇ છે અને પોતાના સર્વોત્તમ હિત માટે શું કરવું જરૂરી છે જેમાં પોતાનો વિકાસ થઇ શકે .(Development) બીજા શું કહેશે, સમાજ શું કહેશે વગેરેની પરવા કર્યા વગર પોતાના હિત માટે નિર્ણય લેશે, કાઉન્સેલર આવા નિર્ણય સમાજને કે સામા પક્ષને નુકશાન કરતા ના હોય તેની કાળજી લે છે. આમ સક્ષમતાની પ્રક્રિયા Dialogue, Discover and Development ની પ્રક્રિયા છે.

2.કાઉન્સેલિંગ માં માન્યતા,મુલ્યો અને વલણોનું મહત્વ અને તેનો ઉપયોગ

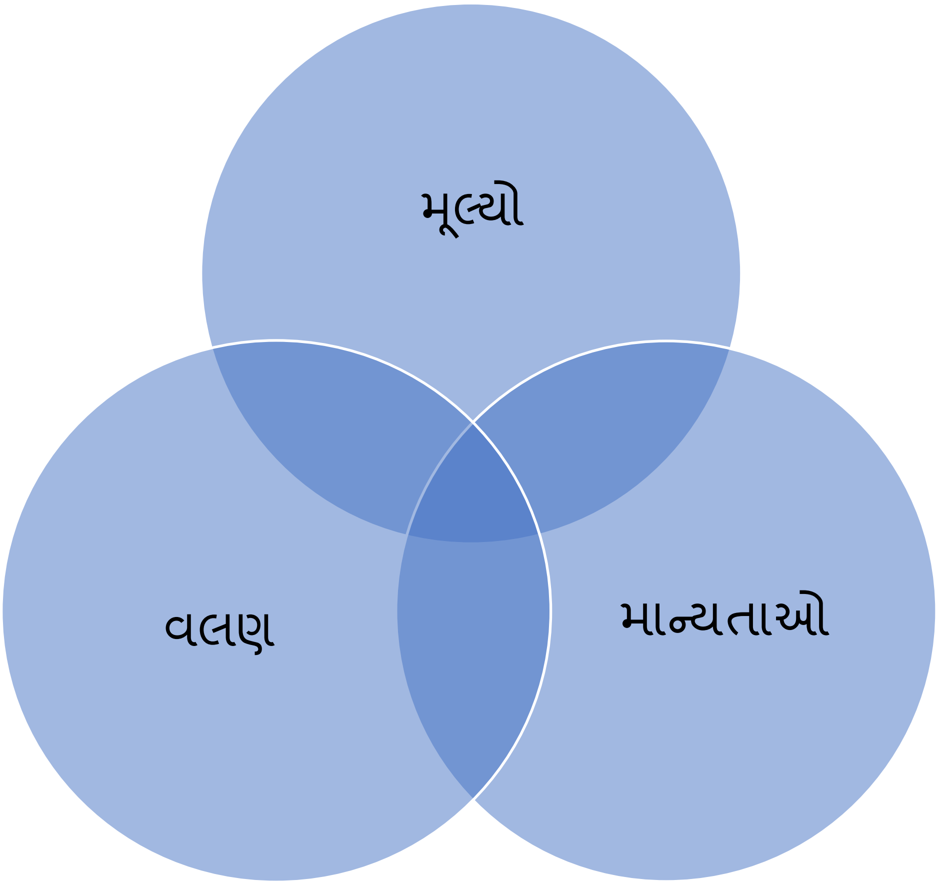
આપણે વ્યક્તિ,જાતી,જ્ઞાતિ,પ્રદેશ,ઘટના વગેરે પ્રત્યે જે જાણકારી ધરાવીએ છીએ, કામ કરવા માટેના જે કૌશલ્ય આપણે કેળવ્યા હોય છે અને જીવન જીવતા જીવતા આપણી જે ટેવ બને છે તે બધાંના સમન્વયથી વલણ બને છે.માનો કે કાઉન્સેલરની જાણકારી મુજબ પતિ પરમેશ્વર કહેવાય,તો તેનું આ વલણ પોતાના સેવાર્થીને પણ કાઉન્સેલિંગમાં એ દિશા તરફ સમજ આપવાનો પ્રયત્ન કરી શકે છે.માટે કાઉન્સેલર પોતાની માન્યતાઓ, મુલ્યો અને વલણોથી જાગૃત રહે તે જરૂરી છે. એટલું જ નહિ તેના વલણો અને મુલ્યો વ્યક્તિ સ્વાતંત્ર્ય,સમાનતા અને માનવના અધિકારો તથા તેના ગૌરવને પોષનારા હોવા જોઈએ,જેને માટે કાઉન્સેલરની તાલીમ જરૂરી બને છે.

- સેવાર્થી જુદા જુદા સામાજિક સાંસ્કૃતિક પરિવેશમાંથી આવે છે, તે મુજબ તેઓ જુદા જુદા મુલ્યો અને વલણો ધરાવે છે. તેને કાઉન્સેલરે ઓળખવાના છે.સમાજ અને સંસ્કૃતિ આપણાં વલણ,મુલ્યો અને માન્યતાઓનાં વિકાસમાં ફાળો આપે છે.આપણે જોઈએ છીએ કે અમુક સમાજમાં સ્ત્રીઓનું ચલણ હોય છે અને અમુકમાં પુરુષસત્તાક વ્યવસ્થાને સ્વીકારવામાં આવે છે. કાઉન્સેલર પણ જે સમાજ કે સંસ્કૃતિમાંથી આવે છે તે મુજબ તેના વલણો બને છે.
- જુદી જુદી સંસ્કૃતિઓ અને સમાજમાંથી આવતાં લોકોનાં વલણો, મુલ્યો અને માન્યાતાઓ કંઈક અંશે ભિન્ન હોય છે.કાઉન્સેલર જ્યારે કાઉન્સેલિંગ કરે છે ત્યારે તેની સમક્ષ આવતા દરેક સેવાર્થી જુદા જુદા સમાજ-સંસ્કૃતિમાંથી આવે છે,તે મુજબ તેમની ટેવો,વાતચીતની રીત અને મુલ્યો હોય છે,જેમ કે દેહાતી વ્યક્તિની ભાષામાં ગાળો આવી શકે છે જે તેમની બોલચાલની ભાષા હોઈ શકે છે.
- આપણે વસ્તુઓ, બનાવ અને લોકો વિશે જે સમજ અને અભિગમ ધરાવીએ છીએ તે વલણ છે.વલણ અને માન્યતા ભેગા થઈને મુલ્ય પધ્ધતિ જન્માવે છે.જેમ કે કોઈ સ્ત્રી, સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતા ધરાવતા કુટુંબમાં ઉછરી છે તે લગ્ન પછી એવો આગ્રહ રાખે કે પતિએ તેને દરેક કામમાં મદદ કરવી જોઈએ.મૂલ્ય એ આદર્શ બાબત છે,જેને સમાજ ઉત્તમ વ્યવહાર, વિચાર, આચરણ માને છે.દરેક કુટુંબ અને સમાજમાં આ પ્રકારના મુલ્યો કથિત હોય છે અને તે મુજબ દરેક વ્યક્તિ અનુસરે તેવો આગ્રહ રાખવામાં આવે છે.
- વલણ આપણાં વર્તનને ગાઈડ કરે છે.માન્યતા એ છે કે સ્ત્રી બહુ બુદ્ધિશાળી કાર્યો કે નિર્ણયો લઇ ના શકે તેવી માન્યતા ધરાવનાર પુરુષ મિલકત ખરીદીના કામમાં સ્ત્રીને સામેલ કરતા નથી, પણ તેઓ એમ માને છે કે સ્ત્રી જ્યાં લાગણી દર્શાવવાની છે ત્યાં તે તેવા કાર્યો વધારે સારી રીતે કરી શકે છે તો બીમાર સંબંધીની ખબર જોવાનું કામ જેવા સામાજિક કાર્યો તેને સોંપવામાં આવે છે.આમ માન્યતા દ્રઢ થાય છે ત્યારે વલણ બને છે અને તે વલણ ચોક્કસ પ્રકારનું વર્તન કરવા પ્રેરે છે.
- વલણ, મુલ્યો અને માન્યતાઓ, બનાવો,પરિસ્થિતિ, વ્યક્તિઓ, ઉદ્દેશો પ્રત્યેના આપણા મુલ્યાંકન અને પ્રતિભાવ પર અસર કરે છે.જો કોઈ કાઉન્સેલર કામ કરતા કરતા એવું વલણ ધરાવે છે કે આજના સમયમાં કૌટુંબિક પ્રશ્નોમાં સ્ત્રીઓ જ વધુ જવાબદાર હોય છે.તો તે પોતાની પાસે આવતા દરેક કેસમાં તેનું મુલ્યાંકન કરે છે ત્યારે તેનું સ્ત્રીઓ પ્રત્યેનું વલણ

અસર કરે છે અને તે મુજબ તે પોતાના સેવાર્થીને પ્રતિભાવ આપી શકે છે કે આમાં તમારો વાંક મને દેખાય છે.

- વલણ સ્થિર હોવા છતાં પરિવર્તનક્ષમ છે. કાઉન્સેલર સેવાર્થીનાં વલણ, માન્યતાઓ અને વલણોમાં રહેલી મુશ્કેલીઓ શોધીને વિસંગતતા દુર કરે છે.વલણ એ લાંબો સમય ટકી શકે છે પણ જો તેને બદલવા માટે માહિતી મળે છે,સમજ કેળવવાનો પ્રયત્ન થાય છે,પોતાના વલણથી જુદી સ્થિતિ જોવા મળે છે ત્યારે વલણ બદલાય છે.કાઉન્સેલર જ્યારે સેવાર્થીને કહે છે કે આ ઘર તમારું છે તેના ઉપર તમારો અધિકાર છે તમે ઈચ્છો તો તમે ત્યાજ રહી શકો છો ,જે સ્ત્રી પોતાના પતિથી ડરતી હતી અને વારે વારે ઘર છોડીને જતી રહેતી હતી તે હવે પતિને કહે છે કે આ ઘર મારું છે,મને કાયદાનું રક્ષણ છે. આમ તેના વલણમાં પરિવર્તન આવે છે.
- કાઉન્સેલરનાં વલણો, મુલ્યો, માન્યતાઓ સેવાર્થીનાં મુલ્યો, માન્યતાઓ, વલણો સાથે સંઘર્ષમાં આવે છે તે સ્વીકારવું જોઇએ.કાઉન્સેલર પણ જે સમાજમાંથી આવે છે,જે કુટુંબમાંથી આવે છે,તેનું પર્યાવરણ તેની માન્યતાઓ, મુલ્યો અને વલણ ઘડે છે,જેથી બની શકે કે તે જ્યારે સેવાર્થી સાથે સંવાદ કરે છે ત્યારે બંનેની માન્યતાઓ,મુલ્યો અને વલણો એકબીજાથી જુદા હોઈ શકે છે. જેમ કે કાઉન્સેલર માને છે કે લગ્ન બહારના સંબંધો યોગ્ય નથી ,સેવાર્થી દેહવેપાર કરે છે અને તે કહે છે કે મારું જીવન જ તેના ઉપર નિર્ભર છે. આ સંજોગોમાં બની શકે કે કાઉન્સેલર પોતાના વલણ તેના ઉપર થોપવાનો પ્રયત્ન કરી શકે છે. પરંતુ અહી દેહવેપાર પાપ છે અને સેવાર્થી માટે ખોટું છે તેવું કહેવાને બદલે,સેવાર્થી કઈ સ્થિતિમાં આ દિશામાં ગયા છે કે તેમને આનાંથી કોઈ ચેપ ના લાગે તે માટે શું કાળજી લેવી જોઈએ તેની સમજ આપવી જોઈએ. ચર્ચા પછી જો સેવાર્થી પોતે આ ધંધામાંથી છુટવાની વાત કરે તો તે દિશામાં જઈ શકાય.
- કાઉન્સેલરે આત્મજાગૃત રહેવાનું છે.તેમણે પોતાનાં વલણ, મુલ્યો માન્યતાઓ શું છે તે જાણવાનું છે.પોતાનાં જીવન પર તે કેવી રીતે અસર કરે છે તે વિચારવું અને તપાસવું.કાઉન્સેલર પણ આ સમાજની એક વ્યક્તિ છે તેના ઉપર પણ સમાજ -સંસ્કૃતિનો પ્રભાવ હોય છે. પરંતુ તેમણે પોતાની માન્યતાઓ,મુલ્યો કે વલણોથી જાગૃત રહેવાનું છે,કે જેથી કાઉન્સેલિંગ દરમ્યાન તે પ્રભાવક ના બને. જરૂરી નથી કે સેવાર્થી અને કાઉન્સેલરના વલણો એક સરખા હોય,પરંતુ મહત્વનું એ છે કે જો કાઉન્સેલર પોતાના વલણો જાણતા હશે તો સેવાર્થીને પોતાના ચશ્માથી જોવાનું ટાળશે.આ માટે તેમણે સતત આત્મ જાગૃત રહેવાનું છે.
- કાઉન્સેલરે અમુક સ્વીકાર્ય ધોરણો પ્રમાણે વર્તન કરવા દબાણ કરવું જોઇએ નહીં.સેવાર્થી જ્યારે આવે છે ત્યારે તેમનું વર્તન સમાજ માન્ય ના હોય તેવું બની શકે છે. જેમ કે પતિ-પત્નીમાંથી કોઈને પણ લગ્ન બહારના સંબંધ હોવા તે સમાજ માન્ય નથી. પરંતુ તેમ નહિ કરવા માટે દબાણ કરવાથી તે વર્તન થોડા સમય માટે બદલાઈ શકે છે પરંતુ કાયમ માટે નહિ. કાઉન્સેલિંગ દરમ્યાન કાઉન્સેલરે એ શોધવામાં મદદ કરવાની છે કે કોઈ એકનું વર્તન આવું શાથી બન્યું છે અને તેનું વિશ્લેષણ કરીને સેવાર્થી કે સામા પક્ષે શું બદલાવ લાવવાની જરૂર છે જે તેમનું જીવન સુખી બનાવી શકે છે ,પરસ્પર વિશ્વાસ સંપાદિત થઇ શકે છે.

આમ કાઉન્સેલિંગમાં વલણ,મૂલ્યો અને માન્યતાઓ આકૃતિ દ્વારા સમજીએ તો તે એકબીજા સાથે સંકળાયેલ છે અને એકબીજાને પ્રભાવિત કરે છે.



વિવિધ સંસ્કૃતિના લોકો સાથે કામ કરવાની ક્ષમતા હાંસલ કરવામાં પોતાના અને સેવાર્થીના વલણો ,માન્યતાઓ અને મૂલ્યોથી જાગ્રત રહેવું જરૂરી છે. અસરકારક કાઉન્સેલર પોતાની સાંસ્કૃતિક માનસિકતા (Conditioning) ને સમજે છે. તેના સેવાર્થીની માનસિકતાને અને તેઓ જે સામાજિક-રાજકીય તંત્રનો ભાગ છે તેની માનસિકતાને પણ ઓળખે છે . આ સમજણ હાંસલ કરવા માટે કાઉન્સેલરે પોતાની સંસ્કૃતિના મૂળ,મૂલ્યો,પૂર્વગ્રહો અને વલણોથી જાગ્રત થવું પડે છે. સાંસ્કૃતિક વૈવિધ્યતાનો ભાગ બનવા માટે સક્ષમ કાઉન્સેલર એ સ્વીકારે છે કે આપણી સામે એ પડકાર છે કે આપણે જે વિચારો,મૂલ્યો ધરાવીએ છીએ તે બીજા માટે સાચા ના પણ હોય. આપણે એ સમજવું જરૂરી છે કે આપણા મૂલ્યો આપણા વ્યવહારો કેવી રીતે વિવિધ સેવાર્થીને પ્રભાવિત કરે છે,જેઓ કાઉન્સેલર કરતા જુદા જુદા મૂલ્યો ધરાવે છે

માન્યતા અને વલણો – કાઉન્સેલરે એ ધ્યાનમાં રાખવાનું છે કે તેના પૂર્વગ્રહો,મૂલ્યો કે સમસ્યાઓ સેવાર્થી જે જુદા પ્રકારની સંસ્કૃતિ ધરાવનાર છે તેની આડે ના આવે. કોઈ પણ પ્રકારની મદદમાં વ્યક્તિનો પોતાનો સાંસ્કુતિક વારસો હોય છે તેના પ્રત્યેની સ્વજાગૃતિ અને સંવેદનશીલતામાં માનવું જોઈએ. કાઉન્સેલર પોતાની હકારાત્મક અને નકારાત્મક ભાવનાઓ પ્રેરિત પ્રતિભાવોથી જાગૃત હોય. જેમાં જાતિ,એથનિક જૂથો સાથે સહયોગી સંબંધો

સ્થાપિત કરવાના હોય છે,કાઉન્સેલર સેવાર્થીના ધર્મ અને આધ્યાત્મિક માન્યતાઓ અને મૂલ્યોને આદર આપશે.તેઓ પોતાના અને બીજા વચ્ચેની અલગતામાં સહજતા અનુભવશે. ખાસ કરીને જાતિ,એથનિક,સાંસ્કૃતિક વારસાને ઊંચો માનશે તે સેવાર્થીના સાંસ્કૃતિક વૈવિધ્યતાના મૂલ્યોને સ્વીકારશે.એ પણ સ્વીકારવું જોઇશે કે તમામ સેવાર્થી માટે એક જ કાઉન્સેલિંગની પધ્ધતિ ના હોય.જ્યારે કાઉન્સેલર આ બધી બાબતો સ્વીકારી નથી શકતા અથવા તેમના મનમાં સેવાર્થીના મુલ્યો કે વલણો પ્રત્યે દ્વંદ્વ અનુભવે છે તો તે પોતાના કાર્યો માટે સતત મેંટર સાથે કન્સલ્ટેશન કરશે,સુપેરવાઇઝરનું ફિડબેક લેશે અને જરૂરી તાલીમ મેળવશે.

મૂલ્યો: એટલે સમાજે બનાવેલ આદર્શ નિયમો. પરંતુ દરેક સમાજમાં તે અલગ હોય શકે છે. કારણ કે તેનો આધાર જે તે સમાજ,સંસ્કૃતિ, રાજકીય વિચારધારા પર હોય છે. માટે કાઉન્સેલરના મૂલ્યો અને સેવાર્થીના મૂલ્યો અલગ હોય શકે છે. જે કાઉન્સેલરે સમજવાનું છે.

કાઉન્સેલરનું જ્ઞાન –

અસરકારક કાઉન્સેલર ચોક્કસ પ્રકારનું જ્ઞાન ધરાવતા હોવા જોઈએ. તેઓ પોતાની જ્ઞાતિ,જાતી,સંસ્કૃતિ વિશે જાણકાર હોવા જોઈએ કે જે પોતાના અંગત અને વ્યાવસાયિક જીવનને અસર કરે છે.તેમને સમાજના જ્ઞાતિવાદ, દમન,ભેદભાવ, ધાર્મિક પૂર્વગ્રહો અને સમાજની પરંપરાઓની ગતિવિધિની સમજ હોય. આ ઉપરાંત કાઉન્સેલર સતત વિકસતા જ્ઞાનથી અવગત હોય,સમાજમાં આવી રહેલા પરિવર્તનો,બદલાવો,જીવનશૈલી, સંસ્થાઓમાં થઈ રહેલા ફેરફારોથી અવગત હોય તે જરૂરી છે.કાઉન્સેલરને ત્રણ પ્રકારનું જ્ઞાન જરૂરી હોય છે.એક, જે મુદ્દામાં તે કાઉન્સેલિંગ કરે છે તે વિષયનું, દા.ત. કેરિયર કાઉન્સેલિંગ,બાળકો સાથેનું કાઉન્સેલિંગ,ફેમિલી કાઉન્સેલિંગ, એડોલેસન્ટ સાથેનું કાઉન્સેલિંગ,એઇડ્સગ્રસ્ત સાથેનું કાઉન્સેલિંગ વગેરે, તો આ તમામ મુદ્દાઓમાં તે વિષય વિષેનું જ્ઞાન હોવું જરૂરી છે. બીજું કાઉન્સેલિંગ પ્રેકટિસનું જ્ઞાન- જેમાં પ્રેક્ટીસ માટે જરૂરી જ્ઞાન, વલણો, મૂલ્યો અને કુશળતાઓ અને ત્રીજું છે સમાજ-સંસ્કૃતિ-રાજકીય વગેરે તંત્રો, સંસ્થાઓ વિષેનું જ્ઞાન.

કાઉન્સેલરની માન્યતા,મૂલ્યો અને વલણોની વાતને વધુ સમજવા માટે ત્રણ કેસ સ્ટડી ઉદાહરણ તરીકે જોઈએ. કાઉન્સેલર ઘણા વર્ષોથી ફેમિલી કાઉન્સેલિંગ કરે છે,તે દરમ્યાન યુવાન છોકરા-છોકરીઓ પ્રેમ લગ્ન કર્યા હોય અને થોડા જ સમયમાં તેઓ છૂટા પડવા માંગતા હોય તેવા કેસોનું પ્રમાણ ખૂબ વધતું ગયું છે તેવા ઘણા કેસિસ કાઉન્સેલર પાસે આવે છે. તેથી કાઉન્સેલરની એ માન્યતા બની કે પ્રેમલગ્ન સફળ થતાં નથી, તેમની પાસે હવે જ્યારે કોઈ માતા-પિતા પોતાની દીકરીને લઈને આવે છે કે જે કોઈ છોકરાને પ્રેમ કરે છે અને તેને પરણવા માંગે છે, ત્યારે કાઉન્સેલર પણ માતાપિતા સાથે રહીને દીકરીને પ્રેમલગ્ન નહીં કરવા સમજાવે છે. આમ પ્રેમ લગ્ન અંગેની માન્યતા કાઉન્સેલરનું વલણ બની જાય છે તેનાથી દોરવાઈને તે પોતાના સેવાર્થી પ્રત્યે વ્યવહાર કરે છે. જે યોગ્ય નથી. બીજા એક કેસમાં એક ફેમિલી કાઉન્સેલર છે તે ખૂબ રૂઢિવાદી કુટુંબમાંથી આવે છે.તેના માતા-પિતા પાસેથી તે શીખી છે કે લગ્નપૂર્વેના જાતીય સંબંધો પાપ છે. કોમલની એક સેવાર્થી જે કોલેજની વિદ્યાર્થિની છે,જે કોમલને જણાવે છે કે તેણે આજ સુધીમાં સાત પુરુષો

સાથે જાતિય સુખ માણ્યું છે અને હવે તેને આ જિંદગી જ પસંદ છે,તે કાઉન્સેલર પાસે સમજવા માંગે છે કે તેણે સલામત જાતિય સંબંધ માટે શું કરવું જોઈએ. કાઉન્સેલર આ સેવાર્થી સાથે કાઉન્સેલિંગ કરવામાં મુશ્કેલી અનુભવે છે.

- આ કેસમાં કાઉન્સેલરે પોતાના મૂલ્યો અને માન્યતાઓ અંગે જાગૃત રહેવું જોઈએ, સેવાર્થીના મૂલ્યો અને માન્યતાઓ કાઉન્સેલર કરતાં અલગ હોય શકે છે.
- દરેક વ્યક્તિનું સામાજિકરણ મૂલ્યો અને માન્યતાઓ ઘડે છે ,તે અંગે જાગૃત રહેવું જરૂરી છે.

ત્રીજો કેસ – અમી એક ફેમિલી કાઉન્સેલર છે. તેના માતા-પિતા વચ્ચે ખૂબ જ ઝગડા થતાં. પિતા તેની માતાને અનેક વખત મારતા,માતા તેને ગાળો બોલતી. આ બધુ દીકરીએ બાળપણથી જોયું હતું. અમી 18 વર્ષની થઈ ત્યારે તેના માતા-પિતા આવા હિંસક સંબંધોને કારણે છૂટા થયા. અમીના મનમાં હમેશા લગ્ન અંગે સવાલો થાય છે.અમી જ્યારે જ્યારે આવા પતિ-પત્નીના ઝગડા,મારઝૂડના કેસમાં કાઉન્સેલિંગ કરે છે ત્યારે તેના માટે કાઉન્સેલિંગ કરવું પડકારરૂપ બને છે. અમી નાની હતી ત્યારથી પપ્પા તરફ પ્રેમ વધુ હતો,તેને હમેશા માતાનો જ વાંક દેખાતો.છૂટા પડ્યા પછી પણ તે પિતા સાથે જ રહે છે.તેની પાસે આવતા કેસમાં તે માતા-પિતાની સ્થિતિને જુએ છે અને તેથી તેની પાસે આવતા સ્ત્રીઓના પ્રશ્નોમાં તેનું વલણ પૂર્વગ્રહ સાથેનું હોય છે. આ માટે,

- કાઉન્સેલરે પોતાના વલણો અંગે જાગૃત રહેવું જોઈએ .
- શું આપણા વલણો ઉપર આપણું નિયંત્રણ હોય છે ?
- શું તે આપણને પૂર્વગ્રહયુક્ત બનાવે છે ?

ઉપરોક્ત કેસ અંગે ચર્ચા કરવાથી સ્પષ્ટતા ઊભી થાય છે કે કાઉન્સેલરે સ્વ વિષે જાગૃત રહેવું જરૂરી છે.

૩.કાઉન્સેલિંગના ધ્યેય:

આપણે આગળ જોયું તેમાં કાઉન્સેલિંગની વિભાવના અને કાઉન્સેલિંગ શું છે અને શું નથી તેના વિષે પણ ચર્ચા કરી ગયા. સેવાર્થી જ્યારે કાઉન્સેલર પાસે આવે છે ત્યારે તેની કોઈ મદદ માટેની અપેક્ષા હોય છે. પરંતુ તે સમસ્યાગ્રસ્ત હોય છે અને માનસિક રીતે પણ વિચારવા કે નિર્ણય લેવા સક્ષમ હોતા નથી. કાઉન્સેલર તેની સાથે ચર્ચા કરીને તેને સમસ્યાના ઉકેલ માટે અથવા તેમાંથી રસ્તો શોધવા માટે તેને સ્વ નિર્ભર બનાવવા માટે નીચે મુજબના ધ્યેય માટે કામ કરે છે.

- **અંતરદ્રષ્ટિ વધારવી** –સેવાર્થી જ્યારે કાઉન્સેલિંગ માટે આવે છે ત્યારે તે પોતાના પ્રશ્નોથી એટલો ઘેરાયેલ હોય છે કે શું કરવું તે અંગે તેની આગળ અંધકાર હોય છે. તે ઘણી વખત કાઉન્સેલરને કહે છે કે હવે આ સમસ્યાથી હું કંટાળી ગયો છું, શું કરવું મને કઈ સમજાતું નથી,જિંદગીથી હારી ગયો છું. ત્યારે કાઉન્સેલરનું કામ તેને સમસ્યાનો ઉકેલ આપી દેવાનો નથી,પરંતુ આ સમસ્યા શું છે,તેના મૂળ શું છે, તેની અસરો સેવાર્થી અને તેના જીવન પર શું છે, સેવાર્થીની ક્ષમતાઓ અને મર્યાદાઓ શું છે,આ તમામ બાબતો અંગે કાઉન્સેલર સેવાર્થીને વિચારતા કરે છે,આલોચના કરતાં કરે છે. આવી સમસ્યાઓનો સામનો કરવાની તેમની ક્ષમતાઓને જગાડે છે,તે પ્રત્યે તેમનામા વિશ્વાસ પેદા કરે છે. ભાવનાત્મક પ્રશ્નો પેદા થવાના મૂળ અને તેના વિકાસની સમજ મેળવવી,લાગણીઓ અને ક્રિયાઓ ઉપર બૌધ્ધિક રીતે નિયંત્રણ કેળવવાની ક્ષમતા વધારવાનું કામ કરે છે. જ્યારે તે પોતાની સમસ્યાનું તટસ્થ રીતે મૂલ્યાંકન કરે છે કે તે અંગે સમજ કેળવે છે ત્યારે પોતે શું કરવું જોઈએ તે જાતે સૂઝે છે. આ દ્રષ્ટિ દરેક વ્યક્તિમાં હોય છે પરંતુ તે જ્યારે સમસ્યાથી ઘેરાયેલ હોય છે ત્યારે તેની સમજ પર એક પટલ આવી ગયું હોય છે. જેની કાઉન્સેલર સાથે ચર્ચા કરવાથી સમજ પેદા થાય છે. આંતર દ્રષ્ટિ એટલે પોતાની અંદર જઈને સ્વને ઓળખવો.
- **સંબંધોમાં સુધારણા**-સમસ્યા ઉદભવે છે ત્યારે વ્યક્તિના કોઈ પણ સંબંધોમાં તડ પડે છે.સંબંધોમાં તડ પાડવાના કારણો બીજા પાસેની અપેક્ષા જે પૂર્ણ નથી થતી,વધુ પડતો અહમ, વ્યક્તિત્વ સંબંધી મર્યાદાઓ,સંબંધો ટકાવવાની અણઅવડત,આર્થિક -સામાજિક પ્રશ્નો જેવા અનેક કારણો હોય શકે છે.આ રીતે જ્યારે સંબંધો બગડે છે ત્યારે અવિશ્વાસનું વાતાવરણ ઊભું થાય છે,તિરસ્કાર,નફરતની અને ગુસ્સાની લાગણી પેદા થાય છે.તે ખૂબ તણાવ અને માનસિક સંઘર્ષની સ્થિતિમાં મુકાય છે.માણસ આ સમયે એકલતા અનુભવે છે.પોતાનું ભાવિ ધૂંધળું દેખાય છે,પોતાના જીવન વિષે જોયેલા સ્વપ્ના તૂટતાં લાગે છે. તૂટેલા સંબંધો કેવી રીતે ફરીથી સુધારવા તેમાં અણઅવડત અથવા પહેલ કરવાની વૃત્તિનો અભાવ હોય છે. આવા સમયે કુટુંબ,વ્યવસાય કે બીજા લોકો સાથે અર્થપૂર્ણ અને સંતોષકારક સંબંધો બાંધવામાં અને ટકાવવામાં સક્ષમ બને તે માટે સેવાર્થી સાથે કાઉન્સેલિંગ કરે છે.
- **સ્વજાગ્રતિ**-એવા વિચારો અને લાગણીઓ જે બ્લોક થયેલ છે કે નકારવામાં આવે છે તેના વિષે જાગ્રત થવું અથવા તેના સ્વને બીજા લોકો કેવી રીતે જુએ છે તેની ચોકસાઈપુર્ણ સમજ વિકસાવવી. સ્વનું મૂલ્યાંકન કરવું, જે ઘટના બની હતી જેણે વ્યક્તિ પર પ્રભાવ ઊભો કર્યો છે તે અંગે તે શું માને છે,બીજા શું કહે છે, આ બંનેની સમજણમાં તફાવત શાથી છે તેની સમજ કેળવવામાં આવે છે. હમેશા સેવાર્થીને પોતાના પ્રશ્નમાં પોતે જ સાચા લાગે છે ત્યારે સામે પક્ષે જઈને તેમના દ્રષ્ટિકોણથી જોતાં શીખવાથી સ્વજાગૃતિ આવે છે.પોતાના

જીવન પર કયા પરિબળોનો પ્રભાવ છે, પોતાના વ્યક્તિત્વની શું લાક્ષણિકતાઓ છે તે તમામ બાબતે સેવાર્થીમાં જાગૃતિ પેદા કરવી તે મહત્વનુ ધ્યેય છે.

- **સ્વસ્વીકૃતિ**-સ્વ વિષે હકારાત્મક વલણનો વિકાસ,સ્વ વિશેની આલોચનાઓ અને નકારાયેલ બાબતોને તેના સંદર્ભોને અને તેમાં થયેલા અનુભવોને ઓળખવા.સૌથી અગત્યની બાબત છે પોતાની સામે આવેલી પરિસ્થિતિને સ્વીકારવી. પોતે આઘાતમાં છે,પોતે તનાવમાં છે, ભાવનાત્મક પ્રશ્નો ધરાવે છે આ તમામ બાબતની સમજ અને તેનો સ્વીકાર જરૂરી બને છે. પોતાને આલોચનાત્મક રીતે સમજવાનો રસ્તો છે કે બીજાઓ આપણા વિષે શું કહે છે તેને સ્વીકારવું, તટસ્થ રીતે તેના પર વિચારવું.પોતાનું વર્તન, મૂલ્યો, વલણો,માન્યતાઓનું મૂલ્યાંકન થશે તો જ તેની સ્વીકૃતિ થઈ શકે છે. કાઉન્સેલર સમક્ષ તેઓ પોતાની કથની રજૂ કરે અને તેમાં પોતાના વ્યવહારનો એકરાર કરે અથવા એટલું જ કહે કે મને સમજાય છે કે મારી સાથે આમ કેમ બન્યું છે તો પણ પૂરતું છે.
- **વૈયક્તિકરણ/સ્વમૂર્તિકરણ –**
  વ્યક્તિ પોતે બીજા કરતાં જુદો છે તેની પોતાની વિશેષતાઓ છે, પોતાનામાં બીજા કરતાં વિવિધ વિશેષતાઓ છે /સુષુપ્ત શક્તિઓ છે તેને તે ઓળખે.આ બાબતોનો અહેસાશ કાઉન્સેલરે પોતાના કાઉન્સેલિંગની સેશન દરમ્યાન સેવાર્થીને કરાવવાનો છે. વ્યક્તિ જ્યારે સમસ્યા લઈને આવે છે ત્યારે તે સમસ્યાના મૂળમાં પ્રતિવાદી પ્રત્યે તેની અપેક્ષા પોતે ઈચ્છે તેમ અથવા પોતે માને છે તે મુજબ તેમનો વ્યવહાર હોય તેમ માને છે. ત્યારે જરૂરી એ છે કે સેવાર્થી એ સમજવાની જરૂર છે કે તેને જેમની સાથે સમસ્યા છે તેની પોતાની સમજ જુદી હોય શકે છે,તેની પસંદગી,નાપસંદગી, વિચાર,વર્તન અલગ હોય શકે છે અને તેનો સ્વીકાર સેવાર્થીએ કરવો જરૂરી છે. કાઉન્સેલરે પણ એ વાત ધ્યાનમાં રાખવાની છે કે તેમના સેવાર્થીની આગવી લાક્ષણિકતાઓને સ્વીકારે અને પોતાના દરેક કેસ જુદા છે,તેમની સમસ્યા,તેનો ઉકેલ અલગ હોય છે.તે માટે કાઉન્સેલરે સેવાર્થીની વિશેષતાઓ, ગુણો,મર્યાદાઓને ખોલવાનો છે.
- **આધ્યાત્મિક જાગ્રતિ-**
  સેવાર્થીને ઊંચા સ્તરની આધ્યાત્મિક જાગૃતિ સુધી પહોચવા માટે મદદ કરવી. અહી આધ્યાત્મિકતાને એ અર્થમાં સમજવાનું છે કે સેવાર્થી પોતે સમસ્યા ઉકેલ માટે,સમાયોજન સાધવા માટે,બીજાને અને પોતાની જાતને પણ ક્ષમા કરવા માટે કેટલા ઊંચા ઉઠી શકે છે. તેમની અંદર રહેલા માનવીય ગુણોને ઉજાગર કરવાનું કામ છે. વેરઝેર,તિરસ્કાર,નકારાત્મક લાગણીઓને તિલાંજલી આપે અને પહેલ કરવાની વૃત્તિ દાખવે. દોષારોપણથી પર ઊઠે. દરેક બાબતમાં હકારાત્મકતા દર્શાવે,બીજાને આદર,સન્માન આપે તે તરફ લઈ જવાનું અને સેવાર્થીમાં પડેલી આ ભાવનાઓને ઉજાગર કરવાનું કામ કાઉન્સેલર કરે છે,જેનાથી સમસ્યાનો હલ થવાની શક્યતાઓ વધે છે.
- **મનોવૈજ્ઞાનિક શિક્ષણ –**
  સેવાર્થીને પોતાના વર્તનને સમજવા અને તેને નિયંત્રણમાં રાખવા માટેના આઇડિયા અને ટેકનિક શોધવામાં મદદ કરવી. કાઉન્સેલિંગમાં કોઈ તૈયાર ઉકેલ હોતો નથી. તેમની સમસ્યામાં તેમનું એવું શું વર્તન હતું, કયું વર્તન સામેની વ્યક્તિને અસર કરી ગયું? શું કરવાથી સામેની વ્યક્તિની માનસિકતા ને હકારાત્મક બનાવી શકાય. કઈ લાગણીઓ,

ભાવનાઓ,વલણો,આવેગો પ્રેરણાઓ,પ્રથાઓ, વ્યવસ્થાઓ કોટિક્રમિકતા વગેરેને અસર કે ઠેસ પહોંચી છે? વ્યક્તિત્વના પ્રશ્નો શું છે,વ્યક્તિ કેવી રીતે પોતાનો સ્વબચાવ કરે છે? વ્યક્તિના મનને,તેના અહમને સમજવો,તે જે કહે છે તેના અર્થ શું હોય શકે,વગેરે બાબતે જો સેવાર્થીનું શિક્ષણ થાય તો તેના વ્યવહાર અને વર્તનમાં પરીવર્તન કરી શકે છે જેનાથી તેની સમસ્યાનો ઉકેલ તેને મળી શકે છે .મનોવૈજ્ઞાનિક શિક્ષણ માનસિક પ્રશ્નો ધરાવતા લોકો સાથે હોય છે તેમ નથી, સામાન્ય વ્યક્તિઓ જે કોઈ પણ કૌટુંબિક,સામાજિક કે વ્યાવસાયિક સમસ્યા ધરાવે છે તેમણે પોતાના વર્તન,વ્યવહાર,ભૂતકાળના અનુભવો અને તેની અસરો,સ્વબચાવયુક્તિઓ જેવી બાબતોને પોતાના સંદર્ભમાં સમજવી જરૂરી બને છે.જે કામ કાઉન્સેલર કરે છે.

- **સામાજિક કુશળતાઓ હાંસલ કરવી –**

  સામાજિક અને આંતર વૈયક્તિક કુશળતાઓ શીખવી અને તેમાં નિષ્ણાંતતા હાંસલ કરવી.જેમ કે આઈ કોન્ટેક ,વાતચીતમા ક્યારે વારો લેવો(turn taking), હક્ક દાવો, અને ગુસ્સા પર નિયંત્રણ.

  સામાજિક કુશળતામાં વ્યક્તિની ભૂમિકાઓ અને જવાબદારીઓ કૂટુંબ,સમાજ કે પોતાના જીવનસાથી પ્રત્યે કેવી રીતે અદા કરવી જેથી કોઈ સમસ્યાઓ ઊભી ના થાય. આંતર વૈયક્તિક સંબંધોમાં અરસપરશ સાથેની વાતચીતમાં યોગ્ય પ્રત્યાયન થાય, કોઇની લાગણી દુભાય નહીં અને દરેકને આદર આપવામા આવે આ બધીજ સામાજિક કુશળતાઓ છે. સામાજિક સ્થિતિનું મૂલ્યાંકન કરવું અને એ નિર્ણય કરવો કે શું અપેક્ષિત છે કે જરૂરી છે બીજાની લાગણીઓને અને ઈરાદાઓને સમજવા અને જે તે સંદર્ભને ધ્યાનમાં લઈને પોતાનું વર્તન નક્કી કરવું જેથી સામાજીક કાર્યાત્મકતા બની રહે. સામાજિક કુશળતાઓ વ્યક્તિના સામાજિકરણથી આવે છે.

  સમસ્યાગ્રસ્ત વ્યક્તિ ક્યાંક આ કુશળતાઓનો ઉપયોગ કરી શક્યા નથી કે તેમનામા આ કુશળતા નથી. જેને માટે કાઉન્સેલર તેમને પરિચય કરાવે છે.

- **બૌધ્ધિક /જ્ઞાનમા પરિવર્તન–**અબૌધ્ધિક માન્યતાઓ કે વિવિધ સ્થિતિ કે પર્યાવરણમાં અનુકૂળ/સમયોજિત નહીં થઈ શકવાના વિચારો કે જે તેને પોતાને નુકશાન કરનાર વર્તન સાથે જોડાયેલા છે તેને બદલવા. ઘણી વખત આંતર વૈયક્તિક સંબંધોમાં ગેરસમજને કારણે,પૂર્વગ્રહને કારણે,ખોટી માન્યતાઓને કારણે પ્રશ્નો ઊભા થાય છે. વ્યક્તિ સમાજ શું કહે છે,સમાજ શું કરે છે તે મુજબ પોતાના જીવનમાં અનુસરે છે. આ વલણો કે સમાજના મૂલ્યોને,વિચારોને,નિયમોને તાર્કિક રીતે પોતાની જાતે સમજવાનો પ્રયત્ન કરતાં નથી કે તે માટે જરૂરી માહિતી મેળવતા નથી. કોઈ પણ પરંપરાઓ કે રિવાજો સાથી છે ?તેને શા માટે અનુસરવું જોઈએ ? તેમાં બૌધ્ધિકતા શું છે ?તેને તમામ પાસાઓથી જોઈને નિર્ણય કે વ્યવહાર થાય તો તેમાં સમજદારી છે. કાઉન્સેલરે સેવાર્થીને તેમના દરેક વર્તન કે વ્યવહારને આ દ્રષ્ટિથી જોતાં કરવાના છે,જરૂર હોય ત્યાં તેમને તે અંગેનું જ્ઞાન પૂરું પાડવાનું છે.
- **વર્તન પરીવર્તન –** સમાયોજિત નહીં થઈ શકવાના કે પોતાને નુકશાન કરનાર વર્તનની પેટર્ન ને બદલવી. કોઈ પણ સમસ્યાના ઉકેલ માટે તેની સાથે જોડાયેલ વ્યક્તિઓએ પોતાના વર્તનમાં બદલાવ લાવવાની જરૂર છે. વ્યક્તિ હમેશા પોતાના વર્તનને જ સાચું

માને છે ત્યારે કાઉન્સેલરે તેમણે આગળ જણાવ્યુ તેમ પોતાના વર્તનને બૌધ્ધિક રીતે સમજવાનો પ્રયત્ન કરતાં શીખવવાનું છે.વર્તન દ્રઢ થઈ ગયેલા વલણોને આધારે હોય છે. જે એકદમ બદલાતા નથી. પરંતુ તેને માટે સેવાર્થીની માન્યતાને પડકારવી પડે છે,જ્યારે સેવાર્થીને પોતાના વર્તનથી થતા તાત્કાલિક નુકશાન કે ભાવિ નુકશાન વિષે સમજાય છે ત્યારે તે તેને બદલવા તૈયાર થાય છે. અને આ બદલાવના તબક્કામાં જ્યારે તેને થોડો પણ ફાયદો દેખાય છે ત્યારે તેનો ઉત્સાહ વધે છે. એટ્લે કાઉન્સેલરનું કામ વ્યક્તિને બદલાવ માટે તૈયાર કરવાનું છે અને તે બદલાવથી થતાં ફાયદા વ્યક્તિ સ્વીકારે અને આ બદલાવને ટકાવી રાખે તે માટે કુશળતાપૂર્વક કાઉન્સેલિંગ કરવાનું છે.

- **સામાજીક તંત્રોમાં સીસ્ટેમેટીક પરીવર્તન લાવવું** –સામાન્ય રીતે કાઉન્સેલિંગમાં વ્યક્તિ રાહત અનુભવે કે તેના પ્રશ્નોમાં તાત્કાલિક ઉકેલ આવે તેને જ ધ્યાનમાં રાખીને કાઉન્સેલિંગ થાય છે. પરંતુ સમસ્યાઓના મૂળમાં છે તે કુટુંબ, સમાજ,સંગઠનો,પરંપરાઓ.સામાજિક રિવાજો વગેરે તંત્રોમાં જ્યાં સુધી પરીવર્તન ના આવે ત્યાં સુધી આવા ઉકેલ કામચલાઉ હોય છે. કેટલીક બાબતોમાં જેમ કે પુરુષપ્રધાન સમાજ વ્યવસ્થા જે મોટા ભાગની મહિલાઓના પ્રશ્નોમાં કારણભૂત હોય છે,એટલે કાઉન્સેલરે પોતાની શેસન દરમ્યાન આ બાબતો અંગેની સમજ કેળવાય તે માટે પ્રયત્ન કરવો જોઈએ. ઘણી વખત કુટુંબો વિસ્તારતા જાય પણ વડીલો સંયુક્તમાં જ રહેવાનો આગ્રહ રાખે છે ત્યાં આવી માનસિક જટિલતાઓ દૂર કરવા માટેનો પ્રયત્ન કરવો જોઈએ.
- **સશક્તિકરણ** –સેવાર્થી પોતાના જીવન પર નિયંત્રણ કરી શકે તે માટે તેના જ્ઞાન, કુશળતા અને વલણો કેળવવા માટે કાર્ય કરવું. સશક્તિકરણ એટલે શક્તિ હાંસલ કરવી અને પોતાના પર્યાવરણ પરનું નિયંત્રણ કેળવવું. દરેક વ્યક્તિ પોતાના જીવન માટે જરૂરી શક્તિ/ક્ષમતા કેળવે છે તેજ તેમના માટે સત્તાનું સાધન બને છે. વ્યક્તિ શિક્ષિત છે તો જ્ઞાન એ એને માટે સત્તાનું સાધન બને છે. જ્યારે સેવાર્થી આવે છે ત્યારે તેનામાં પોતાની સમસ્યાના ઉકેલ માટેની આ શક્તિ હોતી નથી અથવા તે ગુમાવી દીધી હોય છે. ઉદાહરણ તરીકે જોઈએ તો એક મહિલા માટે કુટુંબનું સંચાલન કરવાની શક્તિ છે,તે પોતાના કુટુંબીજનો જે તેના પર્યાવરણનો હિસ્સો છે તેના પર નિયંત્રણ ધરાવતી હોય છે.પણ જો તેનો પતિ તેના પર હિંસા કરે છે તો તે પોતાની શક્તિ ગુમાવી દે છે અને પોતાના પર્યાવરણ પર તેનું નિયંત્રણ ગુમાવી દે છે. કાઉન્સેલરે તેની સાથે સંવાદ કરીને તેનામાં રહેલી શક્તિઓ અને સામાજિક કુશળતાઓની શોધ કરાવીને તેનો વિકાસ કરવામાં ઉપયોગી બનવાનું છે.
- **પુન:સ્થિતિનું નિર્માણ** - સેવાર્થીને તેના અગાઉ કરેલા નુકશાનકારક વર્તન /ભૂલને સુધારવામાં મદદ કરવી અને પૂર્વ સ્થિતિ હાંસલ કરવામાં મદદ કરવી. સમસ્યા એ વ્યક્તિના જીવનને અસ્વસ્થ બનાવી દે છે. ઘણી વખત જો તે વધુ વિકટ હોય અથવા તેનો પ્રભાવ વધુ હોય તો વ્યક્તિનું રૂટિન જીવન ખોરવાઈ જાય છે. ત્યારે તેને સાંત્વના આપીને,તેની શક્તિઓ પ્રત્યે જાગ્રત કરીને,સામનો કરવાની ક્ષમતાઓમાં વધારો કરીને સ્થિતિનું મૂલ્યાંકન કરીને તેમાંથી યોગ્ય વિકલ્પ પસંદ કરવા માટે અને તે અંગે નિર્ણય લેવા માટે કાઉન્સેલર સેવાર્થીને મદદરૂપ થાય છે. જેથી તે ફરીથી પોતાનું જીવન હતું તેવું જીવે શકે. જો

કાઉન્સેલિંગ ખૂબ અસરકારક હોય તો વ્યક્તિ વધુ સક્ષમ બને છે અને તે પહેલા કરતાં પણ વધુ સારું જીવન જીવવા માટે શક્તિ હાંસલ કરી શકે છે.

- **સામાજિક ક્રિયાશીલ બનવું** -બીજા લોકોની કાળજી લેવાની ઈચ્છા અને ક્ષમતાઓ વધે તે માટેની પ્રેરણા આપવી તથા પોતાના જ્ઞાનને આધારે સામુદાયિક અને રાજકીય કાર્યોમાં પ્રવૃત્ત બને /સક્રિય થાય. વ્યક્તિના જીવનમાં તે માત્ર પોતાના માટે જ નહીં પરંતુ સમાજ માટે જીવે તેના માટે કઈ પ્રદાન કરે તો જીવનમાં એક નવો વળાંક આવે છે. જીવનની સંકુચિતતાઓમાંથી બહાર આવીને જીવંત બને,અનેકવિધ ક્ષેત્રોમાં જેમાં તેમને રસ પડે તેમાં ક્રિયાશીલ બને તે જરૂરી છે. કાઉન્સેલર આ માટે તેમને પ્રેરિત કરે છે.

4.કાઉન્સેલરમાં જરૂરી ગુણો:

કાઉન્સેલર શિક્ષિત હોય,તાલીમ પામેલ હોય તેમ છતાં તેનું કૌટુંબિક સામાજિક જીવન હોય છે. જે તેને પ્રભાવિત કરે છે. વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક જીવનના પ્રશ્નો બંને એકબીજાને અસર કરે છે. તેથી કાઉન્સેલરે બંને વચ્ચે સમતોલન કરવું જરૂરી બને છે. કાઉન્સેલર તરીકે અસરકારક રીતે કામ કરવા નીચેના ગુણો દરેક કાઉન્સેલરમાં હોવા જરૂરી છે. વારંવારની તાલીમથી, કામના અનુભવથી તે વિકસે છે.

- નમ્રતા-

નમ્રતા તો દરેક મનુષ્યમાં અપેક્ષિત હોય છે. પરંતુ કાઉન્સેલર જ્યારે સેવાર્થી સાથે કામ કરે છે ત્યારે સેવાર્થી પોતાની સમસ્યા જ્યારે રજૂ કરે છે ત્યારે તેની રજૂઆત કદાચ કાઉન્સેલરને કંટાળાજનક હોય શકે છે, તેમની ભાષા,એકની એક વાત દોહરાવવી, અપશબ્દો બોલવા, કાઉન્સેલરને પડકાર આપવો જેવી અનેક હરકત પણ કરી શકે છે. તેમ છતાં કાઉન્સેલર પોતાનું વર્તન નમ્રતાપૂર્ણ રાખે છે. તે સેવાર્થીને ખૂબ જ વિનમ્રપણે જણાવે છે કે તમારો ગુસ્સો હું સમજી શકું છું, તમારી સાથે શું બન્યું હશે જેથી તમને આટલો ગુસ્સો આવે છે.
નમ્રતા આવકારમાં, તેને આદર આપવામાં ,તેને મદદ કરવા માટે તૈયાર છો,તેની ચિંતામાં કાઉન્સેલર તેમની સાથે છે,તેવો અહેસાસ કરાવવામાં બતાવી શકાય છે. આ નમ્રતા કાઉન્સેલરના શરીરના હાવભાવ, સેવાર્થી પ્રત્યેના આંખોના હાવભાવ,રજૂ થતાં શબ્દોમાં ઔપચારિકતા નહીં પણ સચ્ચાઈ નમ્રતા દર્શાવે છે. જ્યારે એમ કહેવાય છે કે કોઈ પણ માણસનું દિલ જીતવા માટે નમ્રતા જરૂરી ગુણ છે તો કાઉન્સેલર જ્યારે સેવાર્થી માટે અજાણી વ્યક્તિ છે ત્યારે પોતાના વર્તનથી તેનામાં વિશ્વાસ પેદા કરવો તે માટે નમ્રતા બહુ જ મહત્વનો ગુણ છે.

- સાંભળનાર-

સેવાર્થીને મદદ કરવા માટે તેની સમસ્યાને ખૂબ જ ધીરજથી સાંભળવી જરૂરી બને છે,જેથી તે પોતાના પ્રશ્ન વિષે જે માહિતી આપે છે તેને એક બીજા સાથે જોડીને તેનું નિદાન કરવામાં તે ઉપયોગી બની શકે.સારા સાંભળનાર બનવા માટે એકાગ્રતા કેળવવી પડે છે. અનેક કામોથી ઘેરાયેલા હોઈએ કે કોઈ પડકારરૂપ સ્થિતી આપણી સામે હોય તે સ્થિતિમાં પણ તે બધી બાબતોને બાજુ પર રાખીને સેવાર્થીને સંપૂર્ણપણે કેન્દ્રમાં રાખીને સક્રિય રીતે સાંભળવું જરૂરી છે. સાંભળવું એ બહુ મહત્વની કુશળતા છે,જેમાં વ્યક્તિ જ્યારે બોલે છે ત્યારે તેની વાતને અને સેવાર્થીના શરીરની ભાષાના નિરીક્ષણને આધારે તેની સમસ્યાને સમજવામા આવે છે. કાઉન્સેલર જ્યારે ખૂબ અનુભવી બને છે ત્યારે ઘણા બધા કેસમાં કામ કર્યું હોવાથી સેવાર્થી જ્યારે પોતાની વાત કહેવાની શરૂઆત કરે છે ત્યારે તેનું મન આગળની સ્ટોરી માટે અનુમાન કરવા લાગી જાય છે અને તેથી તે સેવાર્થીની કહેલી વાતો એકેએક શબ્દને તેના લયમાં સાંભળતો નથી તેથી કેટલીક વખતે નિદાન ખોટું કરી બેસે છે. માટે સાંભળવું એટલે સેવાર્થી જે અર્થમાં કહેવા માંગે છે તેજ અર્થમાં તેને સમજવું.સાંભળતી વખતે બીજા કોઈ પણ અવરોધો વચ્ચે ના હોય તેની કાળજી રાખવી સારા સાભળનાર કહેનાર વિષે કોઈ પૂર્વ ધારણા કે પૂર્વગ્રહ વગર સાંભળે છે.

- બિનશરતી હકારાત્મક દ્રષ્ટિ-

  ઘણી વખત જ્યારે સેવાર્થી પૂરતો સહયોગ કે પ્રતીભાવ નથી આપતા,પોતાની પૂરી વાત કહેતા નથી ત્યારે કાઉન્સેલરને કેટલીક વખત અસંતોષ પેદા થાય છે,ધીરજ ગુમાવી દે છે અને ત્યારે એમ કહે છે કે જો તમે આમ નહીં કરો તો હું તમને મદદ નહીં કરી શકુ. કાઉન્સેલરે તેને બદલે એમ સમજવાનું છે કે સેવાર્થી સાથી આમ કરે છે,જો તેની ખબર પડે તો તેઓ સેવાર્થી સાથે તે દિશામાં પ્રત્યાયન કરી શકે છે. જેમ કે જો સેવાર્થી ખૂલીને પોતાની વાત બતાવતા નથી તો કાઉન્સેલરને એમ સમજાય કે તેઓ પોતાની વાત કરતાં શરમ અનુભવે છે અથવા તેમની પાસે તે કહેવા માટે યોગ્ય શબ્દો નથી તો કાઉન્સેલર તેમને તે દિશામાં મદદ કરી શકે છે. જેમ કે, હું પણ એક સ્ત્રી છું તમારી વાત સમજી શકું છું,તમે વિના સંકોચે કહી શકો છો,આ વાત મારી અને તમારી વચ્ચે જ રહેશે. આમ કાઉન્સેલર ક્યારેય સેવાર્થીને દોષિત માનતો નથી અને તેના વર્તન પાછળના કારણને સમજવાનો હકારાત્મક રીતે પ્રયત્ન કરે છે.

- સેવાર્થીમાં વિશ્વાસ રાખવો-

  સામાન્ય રીતે સેવાર્થી સાચી માહિતી નથી કહેતા એવી સમજ મોટાભાગે ધરાવવામાં આવે છે. પરંતુ કાઉન્સેલરે સેવાર્થી જે પણ કહે છે તેમાં પૂરો વિશ્વાસ મૂકવાનો છે, એ જ્યારે પોતાની વાત કહે છે ત્યારે તેમણે એવી રીતે ક્રોસ પ્રશ્નો ના કરવા કે તેમને એમ લાગે કે કાઉન્સેલરને હું જે કહું છું તેમાં વિશ્વાસ નથી. તો તે પોતાની વાત કહેવાનું અટકાવી પણ શકે. અનુભવી કાઉન્સેલર સમજી શકે કે સેવાર્થી જે વાત કરે છે તેમાં વિસંગતતા છે છતાં તેઓ અવિશ્વાસ મૂકવાને બદલે સેવાર્થી આમ કેમ કરે છે કે અમુક વાત કેમ જણાવતા નથી તેના કારણો સમજવાનો પ્રયત્ન કરે છે.આમ કરવાથી ઘણી વખત લાબા સમયે સેવાર્થી પણ સમજે છે કે કાઉન્સેલર પોતાને સમજે છે,પરંતુ તે વાતને ઉખેડતા નથી,તો આ બાબતથી સેવાર્થીનો વિશ્વાસ વધે છે. સેવાર્થી સાથે શરૂઆતથી અંત સુધી અરસ્પરસ વિશ્વાસનું વાતાવરણ રહે તે ખૂબ જરૂરી છે.

- સાંસ્કૃતિક સંવેદનશીલતા-

  કાઉન્સેલર પાસે અનેક પ્રકારના,વિવિધ સંસ્કૃતિ, સમાજના લોકો આવે છે. સામાન્ય રીતે જુદી સંસ્કૃતિના લોકો હોય તો તેમની બોલચાલ,રીતભાત,વર્તન વ્યવહાર,પહેરવેશ,શિસ્ત વગેરે જુદા હોય છે. સમાજમાં લોકો અલગ અલગ સંસ્કૃતિ માટે અલગ અલગ આલોચનાઓ ધરાવે છે,પૂર્વગ્રહો કે ભેદભાવો ધરાવે છે. પરંતુ કાઉન્સેલરે આ તમામથી ઉપર ઊઠીને કામ કરવાનું છે. એટલું જ નહીં તેમની સંસ્કૃતિ પ્રત્યે સંવેદનશીલતા દાખવવાની છે. ક્યારેય તેમની કોઈ બાબતની મજાક ઉડાવવાની નથી,કે તેમના પર હસવાનું નથી,કે તેમના પાછળ કઈ કોમેન્ટ કરવાની નથી. દરેક વ્યક્તિ તેના કુટુંબ,સમાજ કે સંસ્કૃતિની પ્રતિકૃતિ છે માટે તેમને તે પરિપેક્ષ્યમાં સમજવાના છે. અને તેમણે પૂરતો આદર આપવાનો છે. કોઈ સેવાર્થી વધારે મહત્વનો કે કોઈ સેવાર્થી ઓછી અગ્રતા ધરાવતો નથી.ગરીબ અને તવંગર તમામ સેવાર્થી આખરે સેવાર્થી જ છે .

- સેવાર્થીને વિવિધ વિકલ્પો પ્રત્યે જાગ્રત કરનાર-

સેવાર્થીની સમસ્યાના ઉકેલના કયા કયા રસ્તાઓ હોય શકે છે તે સામાન્ય રીતે સેવાર્થી શોધ કરે તે માટે તેને પ્રેરિત કરવાનું કામ કાઉન્સેલરનું છે. તે વિચારવાની ક્ષમતા પેદા કરવા માટે તે પહેલા સેવાર્થીને સ્વસ્થ બનાવવાનો છે,તે આવે છે ત્યારે મુઝાયેલ હોય છે અને કશુજ વિચારી શકે તેમ નથી હોતો. આ બધુ કરવા છતાં ઘણી વખત સેવાર્થી સમસ્યાથી ખૂબ ઘેરાયેલો હોય ત્યારે તે પોતાના માટે કોઈ રસ્તાઓ વિચારી શકતો નથી ત્યારે કાઉન્સેલર તેને વિવિધ વિકલ્પો પ્રત્યે જાગૃત કરે છે. આ માટે કાઉન્સેલરનું સમસ્યા,કુટુંબ અને સમાજ વ્યવસ્થા,પ્રણાલીઓ,મદદ કરનારી સંસ્થાઓ,તંત્રો સેવાર્થીની મનો-સામાજિક સ્થિતિ વગેરે અંગેની સમજ શક્તિ હોવી જરૂરી છે. અને તે અંગે સેવાર્થીને જાગૃત કરવા માટે તેમની સાથે સંવાદ રચી શકે તેવી અને યોગ્ય દિશામાં તેને લઈ શકે તેવી ક્ષમતા હોવી જોઈએ.

- પોતાની મર્યાદાઓની સમજ-

  કાઉન્સેલર જ્યારે શિક્ષિત હોય અને તાલીમો મેળવી હોય ત્યારે એમ હોય છે કે તેમને કાઉન્સેલિંગમાં હવે બધુજ આવડે છે. પરંતુ દરેક સેવાર્થી ની સમસ્યાઓ અને સેવાર્થી પોતે પણ અલગ હોય છે તેથી તેમની સાથે કેવી રીતે કાઉન્સેલિંગ કરવું,તેમાં આવતા પડકારોમાંથી કેવી રીતે બહાર આવવું તે ઘણી વખત મુશ્કેલભર્યું હોય છે. દરેક કાઉન્સેલરની ક્ષમતાઓ અને મર્યાદાઓ અલગ અલગ હોય છે. કોઈ કાઉન્સેલર એમ નહીં કહી શકે કે મારી કોઈ મર્યાદા નથી. મર્યાદા હોવી તે વાત સ્વીકારવી,મર્યાદા કઈ છે તેને ઓળખવી અને તે મર્યાદા કાઉન્સેલિંગમાં અવરોધક ના બને તે માટે શું કરી શકાય તે અંગે વિચારણા કરી તેના ઉપાય કરવા. દા.ત. કોઈ કાઉન્સેલર એમ કહે કે હું કોઈ સેવાર્થીને ત્રીસ મિનિટથી વધુ સાંભળવાની ક્ષમતા ધરાવતી નથી તો આ મર્યાદાને કારણે જો તેની સેશન લાંબી ચાલે તો તે એકાગ્રતા ગુમાવી દે છે.પરંતુ જો તેને પોતાની મર્યાદાની ખબર છે તો તે ત્રીસ મિનિટ પછી સેવાર્થીને કહીને નાનો બ્રેક લઈ શકે છે. જો કોઈ સેવાર્થીના પ્રશ્નમાં તેને સમજ પડતી નથી તો તેનો સ્વીકાર કરીને તેને રેફર કરવો વધુ યોગ્ય છે.

- લાગણીઓને મુક્ત રીતે વ્યક્ત થવા દેનાર-

  સેવાર્થી જ્યારે પોતાની વાત કહે છે ત્યારે ઘણી વખત તે લાગણીશીલ બની જાય છે,રડી પડે છે,બોલી શકતા નથી તેવે સમયે તેને ચૂપ/શાંત થઈ જવાનું કહેવાને બદલે તે લાગણીઓને મુક્ત રીતે વ્યકત થવા દેવી તે પણ થેરાપીનો એક ભાગ છે,જેનાથી વ્યક્તિ હળવાશ અનુભવે છે.તેવીજ રીતે કેટલીક વખત તે વાત કહેતા કહેતા ગુસ્સો કરે છે,તિરસ્કૃત શબ્દો પણ બોલે છે,જેનાથી કાઉન્સેલરને ખબર પડે છે કે સેવાર્થીને કઈ બાબત પીડા આપનારી છે. જો કોઈ વખત તે પોતાની લાગણીને શાબ્દિક કે અશાબ્દિક રીતે વ્યક્ત ના કરી શકતા હોય તો કાઉન્સેલર તેમને કાગળ અને પેન પણ આપી શકે છે કે જેથી તે શબ્દો કે ચિત્રો દ્વારા પોતાની લાગણીને વ્યક્ત કરી શકે છે

- અનિર્ણયાત્મક-

  કાઉન્સેલર જ્યારે પોતાને અનુભવી માને છે ત્યારે તે કેટલીક વખત શું કરવું જોઈએ તે અંગેની દિશા બતાવી દે છે,જે આડકતરી રીતે નિર્ણયને આપી દીધો તેમ કહેવાય. સેવાર્થી હમેશા પોતાના નિર્ણયને કરતાં કાઉન્સેલરના નિર્ણયને વધુ યોગ્ય માની લે છે જે બરોબર

નથી. કેટલીક વખત કાઉન્સેલર તમારા માટે આ વધૂ યોગ્ય છે કે આ યોગ્ય નથી,આ સારું છે,આ સારું નથી આ કરવા યોગ્ય છે કે આ કરવા યોગ્ય નથી તેવા શબ્દોનો ઉપયોગ કરે છે જે નિર્ણય આપવા બારોબર છે. કાઉન્સેલરનું કામ સેવાર્થી પોતે જાતે પોતાને માટે નિર્ણય લે તે માટે સક્ષમ બાનાવવાનું છે.

- પરાનુભુતિ/સમાનુભૂતિ –

  સમાનુભૂતિ એ સહાનુભૂતિથી જુદું છે. સહાનુભૂતિમાં સામેની વ્યક્તિની સ્થિતી પ્રત્યેની એક અનુભૂતિની જાણ કરીએ છીએ.તેમાં કેટલીક વખત દયાનો ભાવ હોય છે. પરંતુ સમાનુભૂતિ એટ્લે સામેની વ્યક્તિના જોડામાં પગ મૂકીને જોવાની વાત છે એટલેકે તેની સ્થિતિમાં પોતાની જાતને મૂકીને જોઈએ તો અહેસાસ થાય છે કે સેવાર્થીની હાલત શું હશે. અને તેથી આપણે તેની સ્થિતિ માટે દયા ભાવ નહીં અને તેની સ્થિતિને સહજ રીતે લેવાને બદલે તેમાં શું પગલાં હોય શકે તે દિશામાં લઈ જવાનો પ્રયત્ન કરીએ છીએ. પરાનુભૂતિ એટલા માટે જરૂરી છે કે કાઉન્સેલરો જ્યારે કામ કરે છે ત્યારે તેમની પાસે રોજે રોજ અનેક કેસિસ આવે છે ત્યારે કેટલીક વખત તેઓ તેને ગંભીરતાથી લેવાને બદલે આવુ તો હોય તેમ માની લે છે. પરંતુ જ્યારે પોતે એ જગ્યાએ હોય તો શું પીડા અનુભવે તેનો ખ્યાલ આવે છે.

- ગુપ્તતા-

  સેવાર્થીનો વિશ્વાસ સંપાદન કરવા માટે ગોપનીયતા જાળવવી જરૂરી છે. કોઈ પણ વ્યક્તિ માટે પોતાની અંગત બાબતો ખાનગી હોય છે, તે મુશ્કેલીમાં હોય છે ત્યારે જ કાઉન્સેલર પાસે આવે છે અને પોતાની ખાનગી વાત પણ કહે છે. તેથી તેમણે કહેલી વાત બે વ્યક્તિ પુરતી જ રહેશે તેવી જાણ સેવાર્થીને કરવાની છે અને એનો અહેશાસ પણ કરાવવાનો છે. બીજું એ પણ છે કે કાઉન્સેલરે સેવાર્થીને એ પણ જણાવવાનું છે કે આ બાબત તેમણે ક્યારે ક્યારે કોને કહેવી પડશે. એટ્લે કે જ્યારે કોઈ તબીબની સલાહ લેવાની હોય,કેસ માટે કોર્ટમાં જવાનું હોય કે બીજી કોઈ રેફરલ સેવા મેળવવાની હોય ત્યારે માહિતી બીજાને જણાવવી પડશે તે માટે કાઉન્સેલરે પહેલેથી સેવાર્થીની સંમતિ મેળવી લેવાની હોય છે.જ્યારે કોઈ કાઉન્સેલર છોડીને જાય છે ત્યારે પણ સેવાર્થીને વિશ્વાસમાં લઈને બીજા કાઉન્સેલરને કેસ સોંપવો જોઈએ. કેસનો તમામ રેકોર્ડ કોઈ પણ જોઈ ના શકે તે માટે લોકમાં રાખવો જોઈએ. કાઉન્સેલિંગ દરમ્યાન પૂરતી પ્રાઈવસી સચવાય તે માટે રૂમમાં કોઈ બીજાની હાજરી ના હોવી જોઈએ.

- સ્વનિયંત્રણ –

  કાઉન્સેલર પોતાની જાત પર નિયંત્રણ ધરાવતો હોવો જોઈએ,તે ઠરેલ વ્યક્તિ,પૂરતી પુખ્તતા ધરાવતી હોવી જોઈએ. પોતે ખૂબ જ્ઞાન ધરાવે છે.સેવાર્થી કરતાં ખૂબ વિશેષ છે તેવું વર્તન ના કરવું જોઈએ. દરેક શબ્દની શું અસર ઊભી થશે તેનો વિચાર કરવો જોઈએ, પોતાની લાગણીઓ,આવેગો પર નિયંત્રણ હોવું જોઈએ. કાઉન્સેલર ક્યારેય આ પાર કે પેલે પારની સ્થિતિમાં સેવાર્થીને ના મૂકી શકે. પોતાના વલણો,માન્યતાઓ, મૂલ્યો સેવાર્થી માટે માપદંડ બનવા ના જોઈએ. જ્યારે પણ કાઉન્સેલરને એમ લાગે છે કે તેઓ નિયંત્રણ ગુમાવી રહ્યા છે અથવા હારી ગયાની કે થાકી ગયાની લાગણી પેદા થઈ છે ત્યારે તેઓ બર્ન આઉટ થયા છે એને તે અંગે તેમણે કોઈ પણ મેન્ટરની સેવા લેવી જોઈએ.

૫. કાઉન્સેલિંગમાં નૈતિકતાનું માળખું અને નૈતિક આચરણના સિધ્ધાંતો :

સેવાર્થી પ્રત્યેની પ્રતિબધ્ધતા :

સેવાર્થી તેમના ઇચ્છિત ધ્યેય મુજબ કાઉન્સેલર સાથે મુક્ત રીતે સહભાગી બનવા સમર્થ બને તે સેવાર્થીની જરૂરિયાત છે.તે માટે જરૂરી છે કે સેવાર્થી પોતાની સુખાકારી અને વ્યક્તિગત સંવેદનશીલ માહિતી માટે કાઉન્સેલર પર વિશ્વાસ મૂકી શકે.તેને માટે કાઉન્સેલર માટે વિશ્વસનીય હોવું તે ખૂબ ગંભીરતાપૂર્ણ આચરણ માટેની પ્રતિબધ્ધતા છે. કાઉન્સેલર તરીકે આપણે નીચેની બાબતે સંમત થઈશું.

1. **સેવાર્થીને સૌ પ્રથમ સ્થાન આપો –**
   - અ. આપણે જ્યારે સેવાર્થી સાથે કામ કરીએ છીએ ત્યારે તેઓ આપણી પ્રથમ ચિંતા હોય.
   - બ. સેવાર્થીને યોગ્ય ધોરણ મુજબ સેવાઓ પૂરી પાડવી.

2. **વ્યાવસાયિક ધોરણો મુજબ કામ કરવું** :
   - અ. આપણી યોગ્યતા /ક્ષમતા મુજબ કામ કરવું.
   - બ. આપણી કુશળતા અને જ્ઞાનને અદ્યતન રાખવું.
   - ક. સેવાર્થીને જે સેવાઓ આપવાની છે તેની ગુણવત્તા સુધારવા માટે સાથીદારો સાથે સહયોગકરવો.
   - ડ. કામની ગુણવત્તાને ટકાવી રાખવી.
   - ઇ. સચોટ અને યોગ્ય રેકોર્ડ રાખવા.

3. **આદર બતાવવો** ;
   - અ. દરેક સેવાર્થીને અનન્ય વ્યક્તિ તરીકે મૂલવો.
   - બ. સેવાર્થીની ગોપનીયતા અને ખાનગીપણાનું રક્ષણ કરવું .
   - ક. સેવાર્થી સાથે મળીને કેવી રીતે કામ કરીશું તેના પર તેમની સાથે સંમત થવું.

4. **નીચે મુજબ સેવાર્થી સાથે યોગ્ય સંબંધ સાધવા-**
   - અ. સેવાર્થીને સ્પષ્ટ જણાવવું કે તેઓ શું અપેક્ષા રાખે છે તે જણાવવાનો તેમને અધિકાર છે.
   - બ. સેવાર્થી વ્યાજબી રીતે અપેક્ષા રાખી શકે તેવા લાભો,ખર્ચ પ્રતિબધ્ધતાઓ વિષે વાતચીત કરવી.
   - ક. સેવાર્થી અને સેવાર્થીને લગતા બીજા કાર્યોની સીમાઓને માન આપવું .
   - ડ. સેવાર્થી સાથે મળીને જે કાર્ય કરીએ તે અંગે સેવાર્થી કેવો અનુભવ કરે છે તેને સાભાળવું.

5. **કામમાં પ્રામાણિકતા જાળવી રાખવી** :
   - અ. કામ પ્રત્યે પ્રામાણિક રહેવું
   - બ. આપણી લાયકાત ,અનુભવ અને કામની પધ્ધતિને સચોટપણે જણાવો .
   - ક . આપણે કાનૂની જવાબદારીઓ નૈતિક રીતે પૂર્ણ કરીએ છીએ અને તે અંગે કાળજીપૂર્વક કામ કરીએ.

6. **નીચે મુજબ જવાબદારી અને નિખાલસતા જણાવવી** :

અ. સેવાર્થી સાથે ખુલ્લી રીતે અને પ્રામાણિકપણે કામમાં રહેલા કોઈ પણ જાણીતા જોખમો અને સેવાર્થી વ્યાજબી અપેક્ષા રાખી શકે તેવા કોઈ પણ લાભો,ખર્ચ અને પ્રતિબધ્ધતા વિષે જણાવીને સેવાર્થીના ઇચ્છિત પરિણામો તરફ શ્રેષ્ઠ કાર્ય કરવા અંગે સેવાર્થી સાથે ચર્ચા કરવા તૈયાર રહેવું.

બ. ખાતરી કરવી કે એવી કોઈ પણ ઘટના જે સેવાર્થીને નુકશાનના જોખમમાં મૂકે છે અથવા એક સાથે કામ કરવામાં નુકશાન પહોચાડી શકે તેમ છે,તે અંગે સેવાર્થી જાણતો હોય છતાં તેના વિષે તેમને જણાવો. અને શકય હોય ત્યાં સુધી કોઈ પણ નુકશાનને મર્યાદિત કરવા અથવા તે સ્થિતિમાં સુધારો કરવા ઝડપથી પગલાં લેવા.

ક. સુપ્રવિઝનમાં આપણા કાર્યની સમીક્ષા કરવી.

ડ. સેવાર્થી આપના કામનો કેવો અનુભવ કરે છે અને તેની તેમના ઉપર શું અસરો થાય છે તેનું નિયમન કરવું.

નીતિશાસ્ત્ર (Ethics)

1. એ મૂલ્યો સિધ્ધાંતો અને વ્યક્તિગત નૈતિક ગુણો પર આધારિત છે કે જે સેવાર્થી તથા સારી સેવાઓના અમલ પ્રત્યેની તમારી પ્રતિબધ્ધતા દર્શાવે છે.

   મૂલ્યો

2. મૂલ્યો એ સામાજિક નૈતિક પ્રતિબધ્ધતાઓને વ્યક્ત કરવાની એક ઉપયોગી રીત છે જે આપણી ક્રિયાઓના ઉદેશ અને મૂલ્યોને નિર્ધારિત કરે છે.
3. આપણા મૂળભૂત મૂલ્યોમાં નીચેની પ્રતિબધ્ધતા સામેલ છે.
   - માનવ અધિકારો અને ગૌરવનો આદર કરવો
   - વ્યક્તિની તકલીફો અને દુખના લક્ષણોને દૂર કરવા.
   - લોકોની સુખાકારી અને ક્ષમતાઓ વધારવી
   - લોકોની ક્ષમતા અને સુખાકારી વધારવી
   - લોકો વચ્ચેના સંબંધોની ગુણવત્તામાં સુધારો કરવો.
   - વ્યક્તિના સ્થિતિસ્થાપકતા અને અસરકારકતામાં વધારો કરવો.
   - વ્યક્તિના અંગત અને સાંસ્કુતિક સંદર્ભમાં,સંબંધિત વ્યક્તિ (વ્યક્તિઓ) માટે અર્થપૂર્ણ સ્વની સમજ વધારવી.
   - માનવ અનુભવ અને સંસ્કૃતિની વિવિધાતાની પ્રશંશા કરવી.
   - સેવાર્થીની સલામતીનું રક્ષણ કરવું.
   - કાઉન્સેલર -સેવાર્થી સંબંધની પ્રામાણિકતાની ખાતરી કરવી.
   - વ્યાવસાયિક જ્ઞાન અને તેનો ઉપયોગ વધારવો.
   - સેવાઓની વ્યાજબી અને પર્યાપ્ત જોગવાઈ માટે પ્રયત્નશીલ બનવું.
4. મૂલ્યો સિધ્ધાંતોની માહિતી આપે છે જ્યારે સિધ્ધાંત તરીકે વ્યક્ત કરવામાં આવે ત્યારે તે વધુ વ્યાખ્યાયિત અને ક્રિયાલક્ષી બને છે.

   સિધ્ધાંતો :

5. સિધ્ધાંતો મહત્વપૂર્ણ નૈતિક જવાબદારીઓ તરફ ધ્યાન દોરે છે.

   મુખ્ય સિધ્ધાંતો નીચે મુજબ છે.
   - **વિશ્વાસપાત્ર બનવું**- સેવાર્થીએ મુકેલ વિશ્વાસનો આદર કરવો.

- **સ્વાયત્તતા** -સેવાર્થીના સ્વનિર્ભર થવાના અધિકારને આદર કરવો.
- **લાભ**- સેવાર્થીની સુખાકારીને પ્રોત્સાહન આપવા માટેની પ્રતિબધ્ધતા.
- **દુષ્ટતાવિહીન** – સેવાર્થીને થતાં નુકશાન ટાળવા માટેની પ્રતિબધ્ધતા.
- **ન્યાય** -તમામ સેવાર્થી સાથે ન્યાયી અને નિષપક્ષ વ્યવહાર અને પર્યાપ્ત સેવાઓની જોગવાઈ.
- **સ્વાભિમાન** -કાઉન્સેલિંગમાં સ્વ જ્ઞાન,પ્રામાણિકતા અને પોતાની કાળજીને પ્રોતસાહન આપવું.

6. નૈતિક નિર્ણયો કે જે આમાના એક અથવા વધુ સિધ્ધાંતો દ્વારા અન્યો સાથે કોઈ પણ વિરોધાભાસ વિના મજબૂત રીતે સહાયક હોય છે અને તેને સારી રીતે સ્થાપિત કરવામાં આવે છે.
7. જોકે, કાઉન્સેલરો એવા સંજોગોમાં મુકાઇ શકે છે કે તેમણે તમામ સિધ્ધાંતોનું પાલન કરવું અશક્ય હોય છે.આ સમયે કયા સિધ્ધાંતોને પ્રાધાન્ય આપવું તે પસંદ કરવું પડે છે. બની શકે કે આ સ્થિતિમાં બીજા કાઉન્સેલરોએ જુદા નિર્ણય લીધા હોય.પરંતુ કાઉન્સેલરે એ બાબત ધ્યાનમાં લેવાની નથી પરંતુ જે સંજોગો છે તેને ધ્યાનમાં લઈને પૂરતી કાળજી અને જવાબદારી
   સાથે નિર્ણય લેવો અને તે માટે જવાબદાર રહેવું.

વ્યક્તિગત નૈતિક ગુણો;

8. વ્યક્તિગત નૈતિક ગુણો એવા આંતરિક મૂલ્યો છે જે આપણે બીજા સાથે અને પોતાના પર્યાવરણ સાથે કેવી રીતે જોડાઈએ છીએ તેને આકાર આપે છે. આ નૈતિક શક્તિ નૈતિક રીતે ત્યારે લાભદાયક હોય છે જ્યારે તે જાગ્રતપણે સમયાંતરે આપણા નૈતિક વિકાસને પ્રેરિત કરે છે અથવા આપણે આદર્શ સમાજ માટે કેવી રીતે કામ કરવું તેને આકાર આપે છે.
9. વ્યક્તિગત નૈતિક ગુણો એ નૈતિક ફિલસૂફીમાંથી ગુણોનો સમકાલીન ઉપયોગ છે.
10. કાઉન્સેલરના વ્યક્તિગત અને નૈતિક ગુણો અત્યંત મહત્વના છે. આ ગુણોની હાજરી કે ગેરહાજરી સેવાર્થી અને સહકર્મીઓ સાથેના સંબંધ કેવી રીતે વિકસશે અને તે કાર્યની પૂરતી ગુણવત્તા અને સ્થિતિસ્થાપકતાને સહાયક બનવા પર ઘેરો પ્રભાવ ઊભો કરશે.
11. વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક નૈતિક ગુણો વચ્ચે ઉચ્ચ સ્તરની સુસંગતતા.જે સામાન્ય રીતે કોઈ પણ સંબંધની પ્રામાણિકતા /નૈતિકતા અને સ્થિતિસ્થાપકતાને વધારશે.
12. **અપેક્ષિત વ્યક્તિગત ગુણો નીચે મુજબ છે.**
    - નિખાલસતા – સેવાર્થી સાથે કોઈ પણ બાબતે નિખાલસતા જરૂરી છે પણ એવી નિખાલસતા જે તેમને નુકશાન કરી શકે છે તેનાંથી દુર રહેવું.
    - સંભાળ -સેવાર્થીની જરૂરિયાતો,સુખાકારી અને એજન્સી પ્રત્યે જવાબદાર અને સક્ષમ બનવા જાગ્રત રહેવું.
    - હિંમત – દેખીતો ભય,જોખમો અને અનિશ્ચિતતા હોવા છતાં કાર્ય કરવાની ક્ષમતા.
    - ખંત – લાભદાયી પરિણામ હાંસલ કરવા માટે જરૂરી કુશળતા અને જ્ઞાનનો પ્રામાણિક ઉપયોગ કરવો.

- સમાનુભૂતિ- અન્ય વ્યક્તિના અનુભવની સમજણ સાથે તેના દ્રષ્ટિકોણથી તેની સાથે વાતચીત કરવાની ક્ષમતા.
- નિષ્પક્ષતા – તકની સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવા અને સંબંધિત લોકોની ક્ષમતાને વધારવાની પ્રક્રિયામાં લોકો વિશેના નિર્ણયો અને કાર્યોમાં નિષ્પક્ષ અને સિધ્ધાંતવાદી રહેવું.
- નમ્રતા- પોતાની શક્તિઓ અને નબળાઈઓનું ચોકસાઈપૂર્વક મૂલ્યાંકન કરવાની અને સ્વીકારવાની ક્ષમતા.
- ઓળખ -બીજા સાથેના સંબંધોમાં સ્વની ઓળખ કે જે જવાબદારીપણાની લ્વચીકતા અને પ્રેરણાને આધારે બને છે.
- પ્રામાણિકતા -બીજા સાથેના વ્યવહારમા નૈતિક બનવા માટે સરળતા,પ્રામાણિકતા અને સુમેળ સાધવા માટેની પ્રતિબધ્ધતા.
- અનુકુલનશીલતા

(સ્ત્રોત - British Association for Counselling and Psychotherapy.

First published 2018. This *Ethical Framework for the Counselling Professions* takes effect from 1 July 2018.)

6.કાઉન્સેલિંગની સુક્ષ્મ કુશળતાઓ :

કાઉન્સેલિંગ કરતી વખતે અસરકારક કાઉન્સેલિંગ માટે નીચે મુજબની કુશળતાઓથી કાઉન્સેલિંગ કરવું જરૂરી બને છે .

1. સક્રિય રીતે સાંભળવું ;

સેવાર્થીના પ્રશ્નને સમજવા માટે કાઉન્સેલરે તેમને ખૂબ જ ધીરજથી અને શાંતિથી સાંભળવા પડે છે. સાંભળવું એ એવી ક્રિયા છે જેમાં આપણા કાન પર તેની વાત પડે છે,પણ એટલુ જ પૂરતું નથી. આપણે સક્રિય રીતે સાંભળવું તેને કહીએ છીએ કે જેમાં સેવાર્થીએ તૂટક તૂટક કહેલી વાતોને એક સાથે જોડીને તેનું નિદાન કરી શકીએ.પરંતુ સેવાર્થી જ્યારે પોતાની વાત કહે છે ત્યારે ખુલ્લા મને ખૂબ જ ધીરજથી સાંભળવું એટ્લે કે તે તેની વાત પૂરી ના કરે તે પહેલા કોઈ મૂલ્યાંકન પર ના આવવું. તેને માટે કાઉન્સેલરની એકાગ્રતા ખૂબ જરૂરી છે. એટલુજ નહીં સેવાર્થીની વાતને બરોબર સમજવામાં જરૂર હોય તો સ્પષ્ટતાઓ મેળવવા પૂરક પ્રશ્નો પૂછવા, તેની વાત બરોબર સમજ્યા છીએ તે માટે તેની સેવાર્થીને પૂછીને ખરાઈ કરવી પણ જરૂરી છે. સક્રિય રીતે સાંભળવામાં સેવાર્થીને કાઉન્સેલર ધ્યાનથી સાંભળી રહ્યા છે તે અહેસાસ થાય તે માટે વચ્ચે વચ્ચે હોકારા દેવા, માથુ હલાવવું જેવા હાવભાવ આપતા રહેવું જોઈએ તો સેવાર્થીને વાત કહેવાનો રસ જળવાઈ રહે છે. જ્યાં કોઈ પૂરક માહિતીની જરૂર હોય તો વચ્ચે પ્રશ્ન પૂછીને માહિતી મેળવી શકાય છે જેનાથી સેવાર્થીને તમે તેમની સાથે જ છો તેમ અહેસાસ થાય છે.સક્રિય રીતે સાંભળવામાં વચ્ચે તે સમયે આવતા અવરોધોને ટાળવા જોઈએ. જેમ કે તે સમયે કોઈ કાર્ય ના કરવું. પ્રત્યાયન વખતે નજર સેવાર્થી તરફ હોય, યોગ્ય આંખોનો સંપર્ક હોય તે જરૂરી છે.

2. પ્રશ્નો પૂછવાની કુશળતા :

કાઉન્સેલરે સેવાર્થી પાસેથી તેની સમસ્યાના સંદર્ભમાં ધીમે ધીમે જરૂરી તમામ માહિતી મેળવવાની હોય છે તોજ સાચું નિદાન થઈ શકે છે અને સેવાર્થીને યોગ્ય મદદ કરી શકાય છે. સેવાર્થી જ્યારે આવે છે ત્યારે તે ખૂબ જ મુઝાયેલા હોય છે તે જે બોલે છે,જે માહિતી આપે છે તે વેરવિખેર અથવા છૂટી છવાઈ હોય છે. ત્યારે તેને સાંતવના આપીને પૂરી માહિત આપવા પ્રેરવાના છે. સૌથી પહેલા તો સેવાર્થીને કોઈ પણ પ્રશ્ન પૂછ્યા વગર તેમની વાત કહેવા માટે પ્રેરવા જોઈએ જેથી તેમણે જે કહેવું છે તે કહી શકે છે. પ્રશ્નો એ કાઉન્સેલરની જિજ્ઞાસા કે જરૂરી માહિતી હોય છે. જ્યારે વાતને અવરોધ્યા વગર સેવાર્થી પોતાની વાત કહે છે તો તેમાં તેની સમજ વધુ સ્પષ્ટ થાય છે કે તેની દ્રસ્ટીએ કયા પાસાઓ મહાત્વના છે તે જાણી શકાય છે. ત્યાર પછી જ્યારે તેમની વાત પૂરી થાય પછી ખૂટતી માહિતી માટે પ્રશ્ન પૂછવા જોઈએ. પ્રશ્ન ત્રણ પ્રકારના છે. ખૂલ્લા પ્રશ્નો- કે જેમાં સેવાર્થીને એમ કહેવામા આવે કે તમારી સમસ્યા વિષે વિગતે જણાવો. બીજા પ્રશ્નો એ છે કે જેમાં વૈકલ્પિક જવાબ આપીએ છીએ. હા/ના અથવા જવાબમાં જુદા જુદા જવાબો મૂકીએ છીએ જેમાંથી તે પસંદ કરીને કહે છે. ત્રીજા પ્રકારનો પ્રશ્ન છે દોરવણી આપનાર પ્રશ્ન, જેમાં આપણે પ્રશ્નમાં જ જવાબ આપવા દોરીએ છીએ, જેમ કે તમે અત્યારે ખૂબ દુખી છો ખરુને? તો તેઓ તરત હા કહેશે. કારણ કે એ એમ માને છે કે આપણે આવો જવાબ ઈચ્છીએ છીએ. આવા પ્રકારના પ્રશ્નો ટાળવા જોઈએ. વૈકલ્પિક જવાબવાળા પ્રશ્નોનો ઉપયોગ કોઈ સંવેદનશીલ બાબતો હોય ત્યારે જ કરવો જોઈએ. પ્રશ્નો તેમની

ભાષામાં જ પૂછવા તેઓ સમજી શકે તેવી રીત પૂછવા, પ્રશ્નો ખુબ લાબા ના હોય, ઉપરા ઉપરી કે કહેવાઈ ગયેલી બાબતો વિષે ફરી પ્રશ્ન ના પૂછવા. વધુ સ્પષ્ટતા માટે પેટા પ્રશ્નો પૂછવા યોગ્ય છે.

3. આશાબ્દિક વર્તન :

કાઉન્સેલર શાબ્દિક વર્તન સિવાય બોલ્યા વગર પણ ઘણું પ્રત્યાયન કરે છે.સેવાર્થી સાથેના પ્રત્યાયનમાં કાઉન્સેલર તેના આંખોના હાવભાવ, ચહેરાના હાવભાવ, બેસવાની સ્થિતિ, નહીં બોલીને ઘણું અભિવ્યક્ત કરે છે. સેવાર્થી આ તમામ બાબતોને બરોબર જુએ છે, સમજે છે. કાઉન્સેલર ક્યારેક આંખ મચકારે છે, નાક ચઢાવે છે, માથું નકારમાં ધૂણાવે છે તો તેઓ તેનાથી શું કહેવા માંગે છે તે સેવાર્થી સમજે છે. એટલે કાઉન્સેલરે પોતાના આશાબ્દિક વર્તનથી ખોટા મેસેજ તો નથી જતા ને તેની કાળજી લેવી જોઈએ. સામાન્ય રીતે અસરકારક કાઉન્સેલર તે છે જે ઓછું બોલીને વધુ માહિતી મેળવે છે. સેવાર્થી આવે અને કાઉન્સેલર ખુરશીમાં આરામથી બેઠા હોય તો સેવાર્થી નિરાંતે વાત કરવામાં સંકોચ અનુભવે છે. એટ્લે કાઉન્સેલરની શરીરની ભાષા પણ ખૂબ મહત્વની છે. શાબ્દિક વર્તન સમયે અશાબ્દિક વર્તનનો ઉપયોગ પણ જરૂરી છે જેમાં કાઉન્સેલર પોતાના હાથ, માથું,આંખો વગેરેનો ઉપયોગ કરે છે, જેનાથી કેટલીક વખત કાઉન્સેલર કઈ બાબત પર વધુ કે ઓછો ભાર મૂકે છે, કે શું મહત્વનું છે તે વધુ સારી રીતે બંને પ્રકારના કમ્યુનિકેશનથી સમજી શકે છે. વધુ પડતું અશાબ્દિક વર્તન પણ યોગ્ય નથી.

4. શાંતિનો ઉપયોગ :

સેવાર્થી જ્યારે પોતાની વાત કહે છે ત્યારે કેટલીક વખત વાત કહેતા કહેતા અટકી જાય છે, તેના ઘણા કારણો હોય શકે, જેમ કે તે ખૂબ દુખદ વાત કહેતા હોવાથી શબ્દ નીકળી શકતા નથી, અથવા તેમણે જે વાત કહેવાની છે તે વાત કહેવી કે ના કહેવી તે વિચારવા માટે સમય જોઈએ છે,અથવા તેને જે કહેવાનું છે તે પૂરું થઈ ગયું છે. આવા વખતે કાઉન્સેલરે ઉતાવળ કરીને જલ્દી વાત કહો તેવો આગ્રહ ના રાખવો જોઈએ. પરંતુ કાઉન્સેલર અને સેવાર્થી વચ્ચે જે શાંતિ પ્રવર્તી છે તેને માટે ધીરજ રાખવી જોઈએ. અને તેમને કહેવું જોઈએ કે હું બેઠો છું/બેઠી છુ તમે તમારો સમય લો અને પછી વાત કરો. તે સંજોગોમાં સેવાર્થી વિચારીને ફરી પોતાની વાત કહેવા પ્રેરાય છે. જેને માટે કાઉન્સેલર અનુકૂળતા કરી આપે છે. આને માટે કાઉન્સેલરમાં ધીરજ હોવી ખૂબ જરૂરી છે .

5. તાદાત્મ્ય સાધવું :

તાદાત્મ્ય સાધવું એટ્લે કે સેવાર્થીની સમસ્યામાં એકરૂપ થવું. જ્યાં સુધી કાઉન્સેલર સેવાર્થીની સમસ્યામાં એકરૂપ થતાં નથી ત્યાં સુધી તેમની સમસ્યાને સાચા અર્થમાં સમજી શકતા નથી. એકરૂપ થવાથી સેવાર્થી પોતાની સમસ્યાને જે રીતે જુએ છે, સમજે છે, જે પીડા અનુભવે છે તે જ રીતે સમજવું,અનુભવવું. આ કૌશલ્યાને બીજા અર્થમાં કહીએ તો સમાનુભૂતિ /પરાનુભુતિ કેળવવી, એટ્લે કે સેવાર્થી જે અનુભવે છે તેમ જ અનુભવવું. જો કે સેવાર્થીની જગ્યાએ કાઉન્સેલર પોતાની જાતને મૂકીને જોવાને પ્રયત્ન કરે છે જેથી તેને સેવાર્થીની સ્થિતિની સાચી સમજ મળે છે. જો કે આ પ્રક્રિયા પછી કાઉન્સેલરે પોતાની જાતને બહાર કાઢી લેવાની છે , કારણ કે તેને તેમણે મદદ કરવાની છે . તાદાત્મય સાધવું એટ્લે ખૂબ એકાગ્ર બનીને સમસ્યા અને સમસ્યાગ્રસ્ત વ્યક્તિને બરોબર સમજવ

7.કટોકટી -વિભાવના,લક્ષણો, દરમ્યાનગીરી

સૌથી પહેલા કટોકટી એટલે શું તે સમજીએ.

કટોકટી અથવા આપત્તિ એ વ્યક્તિના જીવનમાં બનતી એવી કોઈ ઘટના છે જેની તેના જીવન પર ઘેરી શારીરિક,માનસિક,સામાજિક,ભાવનાત્મક અસરો ઊભી કરે છે. મનુષ્યના જીવનમાં ઘટનાઓ તો રોજબરોજ બનતી હોય છે,પણ આ એવી ઘટના હોય છે જે વ્યક્તિના માટે અસહ્ય સ્થિતનો અનુભવ કરાવે છે,આ સ્થિતિનું નિરાકરણ કે તેનો સામનો કરવાની કુશળતા કે ક્ષમતાને તે અચાનક ગુમાવી દે છે. કટોકટી સર્જતી આવી ઘટનાઓ અથવા સંજોગોમાં કુદરતી આફતો-ધરતીકંપ,વાવાઝોડું,પૂર વગેરેથી પેદા થતી ની:સહાયતાની સ્થિતિ,જાતિય હુમલો થવો,હિંસા-ગુનાનો ભોગ બનવું,તીવ્ર શારીરિક માનસિક બીમારી,આત્મહત્યા અથવા હત્યાના વિચારો,સંબંધોમાં વિક્ષેપ અથવા તીવ્ર ફેરફારો જેમાં પ્રિય વ્યક્તિનું મૃત્યુ કે છૂટાછેડા,પ્રેમમાં નિષ્ફળતા વગેરે છે.

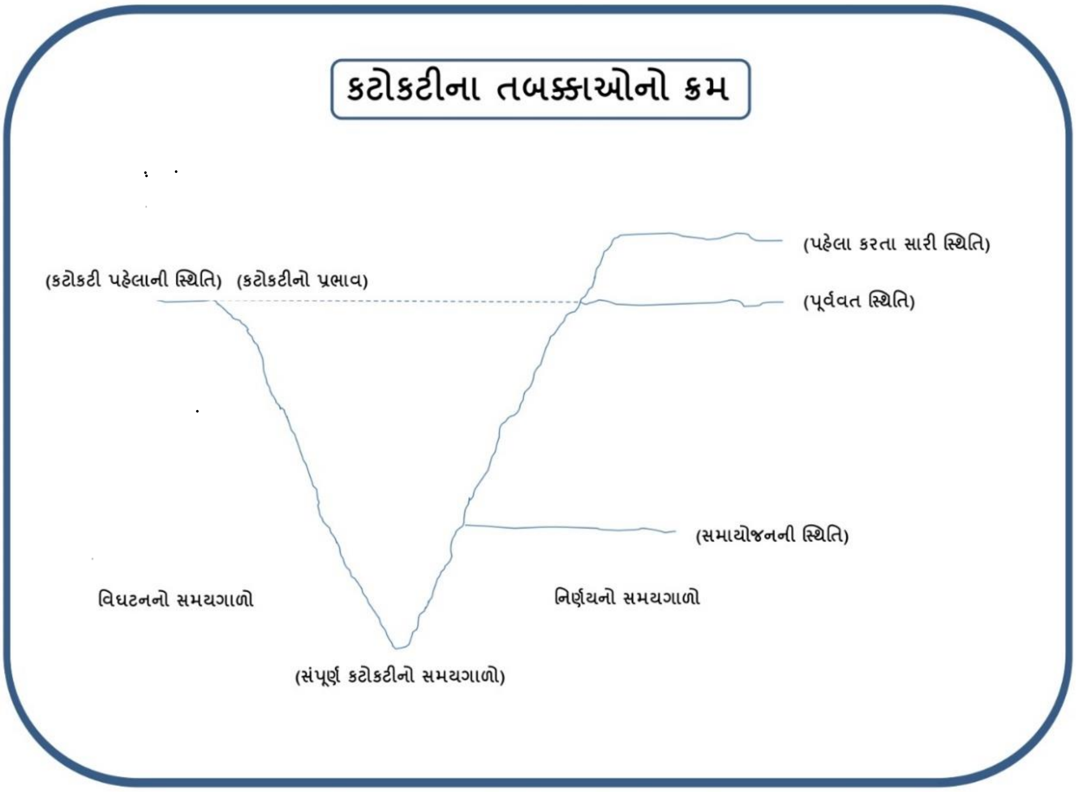
ટૂંકમાં,

- કટોકટી એ વ્યક્તિ ઉપર દબાણ કરનાર અને જીવન માટે પડકારરુપ પરિસ્થિતી છે.આવી પરિસ્થિતી વ્યક્તિનાં જીવનમાં કોઇ આકસ્મિક ઘટનાંથી પેદા થાય છે.જેની સાથે સમાયોજન કરવું જરુરી છે.
- કટોકટી એ બાહ્ય કે આંતરીક ખેંચને કારણે વ્યક્તિનાં રુટિનકાર્યમાં તીવ્ર વિઘટન અને ભંગાણ ઉભું કરે છે.
- કટોકટીમાં વ્યક્તિ પોતાની ભાવનાત્મક સ્થિરતા અંગે સખત ભય અનુભવે છે.
- સમસ્યા ઉકેલની કે સામનો કરવાની શક્તિ ગુમાવવી
- જીવન માટે પડકારરુપ સ્થિતી જેવી કે- કુદરતી કે માનવ સર્જીત આપત્તિ, જાતીય હુમલો, અપરાધનો ભોગ બનવું,ગંભીર શારીરિક માનસિક માંદગી,આત્મહત્યા કે ખુનની ઘટનાં બનવી, સંબંધો તૂટવા કે તેમાં મોટું પરિવર્તન થવું.

કટોકટીનાં લક્ષણો:

- સમસ્યા ઉકેલવામાં વ્યક્તિગત પ્રયાસ નિષ્ફળ જાય- સામાન્ય રીતે જ્યારે વ્યક્તિ રૂટિન જીવન જીવે છે ત્યારે પણ તેની સામે કેટલાક પ્રશ્નો આવે છે ,મુશ્કેલીઓ પણ આવે છે પરંતુ તે સ્થિતિમાં વ્યક્તિ જાતે તેના ઉકેલો કરી શકે છે. કટોકટી એવી સ્થિતિ સર્જે છે કે જેમાં વ્યક્તિ ઈચ્છે તો પણ તે કંઈ કરી શક્તિ નથી,તે લાચાર સ્થિતિમાં મુકાઇ જાય છે. દા.ત. ભૂકંપમાં માણસનું ઘર પડી જાય છે અને તમામ ઘર વખરી તથા કુટુંબીજનો ગુમાવ્યાની સ્થિતિ બને છે ત્યારે તે પોતાની રીતે પ્રયત્ન કરે તો પણ સ્થિતિ અને સંજોગો તેના હાથમાં હોતા નથી તેને બીજાની મદદ લેવી પડે છે.
- સમસ્યાનું સંતોષકારક નિરાકરણ જણાતું નથી-પતિ-પત્ની વચ્ચે એવી કોઈ ઘટના બને છે કે જ્યારે બંને વચ્ચેનું અંતર વધી જાય છે અને વડીલો દ્વારા સમજાવટ છતાં આ અંતરમાં ઘટાડો થતો નથી. આ એવી કટોકટી સર્જાઈ છે કે બંનેને વડીલોએ આપેલું નિરાકરણ સંતોષજનક લાગતું નથી. બંનેને લાગે છે કે સાથે રહી શકાય તેવી સ્થિતિ નથી,પરંતુ બાળકોને કારણે સાથે જીવી રહ્યા છે તો આ સ્થિતિ સંતોષકારક હોતી નથી.ક્યારેક ધૂંધવાટ ભરેલા સંબંધોમાં વિસ્ફોટ થઈ શકે છે.

- વ્યક્તિને નિ:સહાયતાની ભાવના અને કાબુ ગુમાવતા હોવાનું લાગે-વ્યક્તિને આ સ્થિતિમાં તેની સમક્ષ અંધકાર છવાઈ જાય છે,પોતે જાતે કશું જ કરી શકે તેમ લાગતું નથી. સામન્ય જીવન સમયે વ્યક્તિ જે સ્થિતિમાંથી રસ્તાઓ શોધતી હતી તેને આજે ની:સહાયતા લાગે છે, બીજા કોઈ તેને મદદ કરે તો જ તેનું જીવન ટકે તેમ હોય છે. ભાવનાત્મક પ્રશ્નો એ હદે હોય છે કે તે રોજગારી માટે જઈ શકતા નથી,કે ઘરના કામો કે બાળકના કામો કરવા માટે પણ શારીરક કે માનસિક રીતે સક્ષમ હોતા નથી .
- ભાવનાત્મક સ્થિતી-ભય,દેખીતી ચિંતા,ગુંચવણ અને ઉત્તેજના,ઉત્સાહભંગ આત્મહત્યાનાં વિચારો, ગુસ્સો- કટોકટી સમયે વ્યક્તિને જે ભય લાગ્યો હોય છે તે તેના મનમાં ઘર કરી જાય છે,તેને રાત્રે પણ તેના જ સ્વપ્ના આવે છે, ઊંઘમાંથી ઉઠી જાય છે,બૂમ પાડે છે કે દોડવા લાગે છે,ભવિષ્યમાં શું થશે તેની સતત ચિતા થાય છે,રડ્યા કરે છે. જે પહેલા ખૂબ જ ઉતસાહી અને મહેનતુ વ્યક્તિ હતી તે હવે એમ કહે છે કે મારાથી કશું જ થઈ શકે તેમ નથી, ઈશ્વર કરે તે ખરું. કેટલીક વખત વ્યક્તિ એટલી દુખી થઈ જાય છે,ડિપ્રેસનમાં આવી જાય છે તેને એમ લાગે છે કે જીવવામાં કોઈ સાર નથી,કેટલીક વખત આ સ્થિતિ માટે સ્વદોષીપણાની ભાવના અનુભવે છે,અને તે આત્મહત્યા કરવાના વિચાર કરે છે કે આત્મહત્યા કરે છે. તે અતિશય ગુસ્સો કરે છે,પોતાની જાત પરથી નિયંત્રણ ગુમાવી દે છે અને તે હિંસા કરી બેસે છે. જે સ્થિતિ વધુ ગંભીર કહી શકાય. પોતાને થયેલા નુકશાન કે માણસ ગુમાવ્યાનો આઘાતમાથી તે બહાર આવી શકતા નથી,શોકમાં ડૂબી જાય છે.
- માનસિક સ્થિતિ – માનસિક રીતે તે તેમની સામે આવેલી પરિસ્થિતીમાં કોઈ રસ્તો જોઈ શકતા નથી તેથી માનસિક રીતે સખત મુંઝવણ અનુભવે છે, શું થયું,શું થશે,શું કરવું જોઈએ તે અંગે તે કશું વિચારી શકતા નથી કે વિચારે તો તેનો અમલ કરી શકતા નથી. તેમના મનમાં એટલા બધા શૂન્ય મનષ્ક થઈ જાય છે અથવા તેમણે કઈ જણાવો કે કશું કરવાનું કહો તો પણ તેમની એકાગ્રતા હોતી નથી. જ્યાં બેઠા હોય ત્યાં જ બેસી રહે,જે કામ કરતાં હોય તેજ કર્યા કરે,પોતના પર માનસિક કોઈ નિયંત્રણ હોતું નથી.બીહામણા કે ખરાબ સ્વપ્નો આવવાથી રાત્રે ઊંઘી શકતા નથી.ડરેલી સ્થિતીમાં રહે છે.
- શારિરીક સ્થિતિ -કટોકટીની સ્થિતિએ કેટલીક વખત શારીરિક નુકશાન પહોચાડ્યું હોય છે.કોઈ અંગ કપાઈ ગયું હોય,અથવા કોઈ જીવલેણ રોગ લાગુ પડ્યો હોય તેવું બની શકે છે. સખત માથુ દુખવું,ચક્કર આવવા તેવી ફરિયાદ કરે છે.સતત ભવિષ્યમાં શું થશે તેની ચિંતા કર્યા કરે છે. થોડુક કામ પણ કરે તો થાક અનુભવાય છે. ખાવાનું ખાઈ શકતા નથી અથવા કેટલીક વખત વધુ પડતું ખાય છે. પેટની તકલીફો રહે છે.
- વર્તન ની સ્થિતિ –ઊંઘ અને ભુખ ના લાગવી,એકલતા, અજંપો જેવી સ્થિતિનો શિકાર બને છે. જે તેમને સામાન્ય જીવન જીવવા દેતા નથી. એકલતાથી કંટાળીને બૂમો પાડે છે,પોતાની જાત પર હિંસા કરે છે,બીજાને,બાળકોને/કુટુંબીજનોને મારે છે,ઝઘડા કરે છે.



કટોકટીના તબક્કા :

1. કટોકટી પુર્વેનો તબક્કો-કટોકટી પુર્વેનો તબક્કો એટલે માણસનું જીવન ગોઠવાયેલું હોય છે,તેની સામે આવતા પ્રશ્નોનો તે જાતે અથવા કોઇની સાથે મસલત કરીને ઉકેલ લાવે છે,પોતાના ઉપર શારીરિક,માનસિક,ભાવનાત્મક બાબતે નિયંત્રણ ધરાવે છે. સામાન્ય પરિસ્થિતિમાં પણ કોઈ પ્રશ્નો ઊભા નથી થતાં તેવું નથી હોતું,પરંતુ તે સમયે તેનું પર્યાવરણ પણ તેને સહયોગી હોય છે. જીવનભર દરેક માણસે મહેનત,અને વિવેકબુધ્ધિનો ઉપયોગ કરીને પોતાનું જીવન ગોઠવવું પડે છે. ટૂંકમાં સામાન્ય ઉતાર ચઢાવમાં વ્યક્તિ પોતાની જાતે તેના જીવનમાં સમતોલન મેળવવાનો પ્રયત્ન કરે છે અને જીવન જીવે છે.
2. કટોકટી સમયનો, કટોકટીથી થયેલ નુકશાનનો તબક્કો -સામાન્ય જીવનમાંથી એકાએક વ્યક્તિ પર આપત્તિ આવી પડે છે.આવી ઘટનાઓ અસામાન્ય હોય છે જેને પહોચી વળવું વ્યક્તિના હાથમાં નથી હોતું,પરિસ્થિતી કાબૂ બહાર જતી રહે છે. પોતાના પર્યાવરણમાંથી પણ સહયોગ મળવો મુશ્કેલ હોય છે.પલકારામાં પોતાની સ્થિતિ બદલાઈ જતી લાગે છે. કુદરતી આફતમાં જાણે ઘડીભરમાં બધુ હતું નહતું થઈ જાય છે. જિંદગીભરની કમાણી અને મહેનતથી બનાવેલ ઘર અને સપના રોળાઇ જતાં લાગે છે. પ્રેમમાં નિષ્ફળતા કે છૂટાછેડા જેવી સ્થિતિમાં પણ હવે શું થશે તે વ્યક્તિની કલ્પના બહારનું હોય છે. રૂટિન બધુ જ ડિસ્ટર્બ થઈ જાય છે. આર્થિક,શારીરીક,માનસિક,ભાવનાત્મક સંબંધો તમામ બાબતોમાં મોટું નુકશાન

થાય છે. જીવનની ગાડી પાટા પરથી ઉતરી જાય છે. જીવન જીવવું મુશ્કેલ બની જાય છે. ભય ,ચિંતાનો માહોલ ઊભો થાય છે.

3. કટોકટી દરમ્યાનગીરી અને પૂર્વવતસ્થિતિનો તબક્કો- નુકશાનનો તબક્કો જેટલો લાંબો ચાલે તેટલું નુકશાન વધુ થાય છે.સામાન્ય રીતે સમાજ,સરકારના વિવિધ તંત્રો હોય છે જે વ્યક્તિને તેમાં મદદ પૂરી પાડે છે. તેમાં જો કોઈ શારિરીક નુકશાન હોય તો તેમને આરોગ્ય સેવાઓ તાત્કાલિક પૂરી પાડવી,તેને માટે હોસ્પિટલ સેવાઓ ફ્રીમાં પૂરી પાડવી, આઘાતની/શોકની સ્થિતિમાં તેમને કાઉન્સેલિંગની સેવાઓ પૂરી પાડવી. સંબંધોમાં વિક્ષેપ હોય ત્યાં તેમણે કાઉન્સેલિંગ,આશ્રય, કુટુંબનો સહયોગ મળે તે માટે પ્રયત્નો કરવા, તમામ પ્રકારની આવશ્યક સેવાઓ પૂરી પાડવી. જ્યાં કાનૂની માર્ગદર્શન કે સેવાઓની જરૂરિયાત હોય ત્યાં તે મળી રહે તે માટે વ્યવસ્થા કરવી. આ સ્થિતિ એવી છે કે વ્યક્તિ સેવા મેળવવા સામેથી આવે તેવી સ્થિતિમાં ઘણીવાર નથી હોતી તો તે સમયે તંત્રોએ સામેથી વ્યક્તિ પાસે પહોંચવું પડે છે. કોરોના જેવી સ્થિતિ એ પણ એક કટોકટી જ હતી જેમાં કુટુંબીજનો પણ મદદરૂપ થઈ શકે તેમ નહોતા,તેવે સમયે સરકારે હોસ્પિટલ સુધી પહોચડવા અને સારવાર આપવાનું કામ કરવું પડે. ટૂંકમાં વ્યક્તિનું જીવન પહેલા હતું તેવું સામાન્ય બને તે માટે પ્રયત્ન કરવો પડે છે.

કટોકટી દરમ્યાનગીરી એટલે શું ?

કટોકટી દરમ્યાનગીરી એ વ્યક્તિ સાથે બનેલી ઘટનાથી ઊભી થયેલી કુસમાયોજનની સ્થિતિમાંથી કટોકટી પહેલાની સ્થિતિમાં પાછા લાવવા માટેની તાત્કાલિક અને કામચલાઉ સંભાળ છે.

કટોકટી દરમ્યાનગીરી એ ટૂંકાગાળાની વ્યવસ્થાપન ટેક્નિક છે,જે કટોકટીથી પ્રભાવિત વ્યક્તિના સંભવિત કાયમી નુકશાનને ઘટાડવા માટે થાય છે. જેમાં કટોકટીની ઘટનાને સમજવામાં આવે છે. સફળ હસ્તક્ષેપમાં વ્યક્તિની સ્થિતીની માહિતી મેળવવી,સકારાત્મક સંબંધ સ્થાપિત કરવો.ઘટનાઓની ચર્ચા કરવી અને ભાવનાત્મક ટેકો પૂરો પાડવાનો સમાવેશ થાય છે

કટોકટી દરમ્યાનગીરીના હેતુ :

1. કટોકટીમાં વ્યક્તિની ભાવનાત્મક,માનસિક,શારીરિક અને વર્તણુંક અંગેની પ્રતિક્રિયાઓની તીવ્રતા ઘટાડવી.
2. વ્યક્તિઓનું કટોકટી પહેલાનું કામગીરીનું સ્તર હતું તે પર પાછા ફરવામાં મદદ કરવી
3. કટોકટીનો સામનો કરવાની રીત જેવી કે પીછેહઠ,અલગ થવું,અને નશીલી દવાઓના સેવન જેવી રીતમાંથી બહાર નીકળીને સામનો કરવાની યોગ્ય કુશળતા વિકસાવવી.
4. ભવિષયની મુશ્કેલીઓનો વધુ અસરકારક રીતે સામનો કરવામાં મદદ કરવી.
5. કટોકટીમાંથી વ્યક્તિને પુન:સ્થિતિ પ્રાપ્ત કરવામાં મદદ કરવી.
6. લાંબાગાળાની ગંભીર સમસ્યાઓને વિકસ્તી અટકાવવી.
7. કટોકટી દરમ્યાનગીરી દ્વારા સકારાત્મક પરિણામો મળે જેમ કે તકલીફમાં ઘટાડો થાય અને સમસ્યા નિવારણ કરતાં શીખે.

કટોકટી દરમ્યાનગીરી કાઉન્સેલિંગ શું છે ?

કટોકટી દરમ્યાનગીરી કાઉન્સેલિંગ જીવનની પડકારજનક ઘટનાઓ અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય સમસ્યાઓનો સામનો કરતાં લોકોને ટેકો પૂરો પાડે છે. તરુણાવસ્થા,ગર્ભાવસ્થા,વૃધ્ધવસ્થા અથવા કોઈ પ્રિય વ્યક્તિના મૃત્યુ કે સંબંધો તૂટવા જેવી ઘટનાઓમાંથી પસાર થતી વ્યક્તિઓ તીવ્ર અને જટિલ લાગણીઓનો અનુભવ કરી શકે છે જેમાં તેઓ પોતાની જાતને નુકશાન પહોંચાડી શકે તેવું જોખમ હોય છે.તેઓ માટે રૂટિન કાર્યો કરવા મુશ્કેલ બની શકે છે.

છૂટાછેડા,જાતિય હુમલો,ગંભીર ઇજા,માનસિક બીમારી અને નોકરી ગુમાવવી,કુદરતી આપત્તિથી ઘર ગુમાવવું,આર્થિક નુકશાન થવું જેવી ઘટનાઓ વ્યક્તિને મનોવૈજ્ઞાનિક,સામાજિક અને શારીરિક સુખાકારીને જોખમમાં મૂકે છે,ત્યારે લોકોને આ સ્થિતિમાં કટોકટી દરમ્યાનગીરી કાઉન્સેલિંગની જરૂર પડે છે.

સામાન્ય રીતે એક અઠવાડિયું અને જરૂર મુજબ તેથી વધુ સમય સુધી કાઉન્સેલિંગની સેશન લેવી પડે છે. જેમાં માત્ર ભાવનાત્મક ટેકોજ પૂરો પાડવાનો નથી,પરંતુ વ્યક્તિ જે તણાવ અનુભવી રહ્યા છે તેને ઓછો કરવાનું કામ પણ થાય છે. અને તેમને સામનો કરવાની મહત્વપૂર્ણ વ્યૂહરચના માટે તૈયાર કરવામાં આવે છે.

કટોકટી કાઉન્સેલિંગ સેવાર્થીના માનસિક સ્વાસ્થ્ય સામેના પડકારના સ્વરૂપને નક્કી કરવા અને તાત્કાલિક કઈ સમસ્યામાં સલામતીની જરૂર છે તેને શોધવા અને તેની આકારણી કરવાથી શરૂ થાય છે. આ મૂલ્યાંકનની પ્રક્રિયામાં વ્યક્તિના અન્ય આરોગ્ય કે સામાજિક મુદ્દાઓને પણ શોધે છે/ઉજાગર કરે છે.જેને પણ ધ્યાનમાં લેવા જરૂરી હોય છે .

મૂલ્યાંકન પછી કટોકટી કાઉન્સેલરો સેવાર્થી માટે નક્કી કરેલા લક્ષ્ય સાથે સારવારની યોજના બનાવે છે અને પૂરી પાડે છે:

જેમાં ,

-લાંબાગાળાની માનસિક સ્વાસ્થ્ય સમસ્યાઓના વિકાસ અને વ્યક્તિના એકંદર સુખાકારીને વધારવા અને વધુ નુકશાન ના થાય તે માટે તેને રોકવા માટે કટોકટી પ્રત્યે ભાવનાત્મક,વર્તણુંક સંબંધી અને શારીરિક પ્રતિભાવોની તીવ્રતા ઓછી કરવી.

-વ્યક્તિને કટોકટી પહેલાની કામગીરીના સ્તરને પુનઃપ્રાપ્ત કરવામાં મદદ કરવી.

-સેવાર્થીના સપોર્ટ નેટવર્કને મજબૂત અને વિકસિત કરવું અને તે માટે જરૂરી કુશળતાઓ વિકસાવવી

- કટોકટી દરમ્યાનગીરી કાઉન્સેલર સેવાર્થીને કટોકટીનું સંચાલન કરવામાં કેવી રીતે મદદ કરે છે ?

    1. મુશ્કેલ સમયમાં લોકોને મદદ કરવા માટે કટોકટી કાઉન્સેલરો પાસે વિશિષ્ટ તાલીમ છે. જે તેમને વ્યાપક રીતે અસર કરેલ કટોકટીની સ્થિતિનો સામનો કરવા માટે તૈયાર કરે છે. મુશ્કેલ સમયમાં લોકોને મદદ કરવાની તેમની પાસે વિશિષ્ટ તાલીમ હોય છે. જે તેમને ગંભીર કટોકટીની સ્થિતિનો સામનો કરવા માટે તૈયાર કરે છે. કટોકટી સલાહકારો કટોકટી વ્યવસ્થાપનના તેમના વિશિષ્ટ જ્ઞાનનો ઉપયોગ સમુદાયમાં કુદરતી અને માનવ સર્જિત આફતો આવે ત્યારે મદદ કરવા માટે કરે છે. તેઓ સૌથી વધુ સંવેદનશીલ સમુદાયના સભ્યોને ઓળખે છે અને તેમનું જીવન બચાવતી માનસિક આરોગ્ય સંભાળ પૂરી પાડે છે. દા.ત. જીવલેણ વાવાઝોડામાં

બચી ગયેલા લોકો ખૂબ જ શોકની સ્થિતીમાં હોય છે અને પોતાની સ્થિતિનો સામનો કરવા અસક્ષમ હોય છે. કાઉન્સેલર સેવાર્થી પર થયેલી અસરોને ઓછી કરવા અને આઘાતમાથી બહાર નીકળવાની ઉપચારની પ્રક્રિયાની શરૂઆત માટે જરૂરી શિક્ષણ અને સાધનો પૂરા પાડીને મદદરૂપ બને છે. કેટલીક વખત જો આઘાત લાંબો સમય ચાલ્યો હોય અને ઉપચાર ના મળ્યો હોય તેવા સંજોગોમાં પોસ્ટ ટ્રોમેટિક સ્ટ્રેસ ડિસઓર્ડર જેવી તીવ્ર માનસિક સ્વાસ્થ્ય સમસ્યાઓમાંથી પુન: સ્થિતિ પ્રાપ્ત કરવામાં મદદરૂપ થાય છે. યુધ્ધ જેવી પરિસ્થિતિમાં કે હિંસામાંથી પસાર થયેલ બાળકો,કુટુંબને અતિશય ભય અને વેદનાનો સામનો કરવામાં મદદરૂપ બને છે.

2. સારવારનું અનન્ય સ્વરૂપ પૂરું પાડવું : અન્ય પ્રકારના કાઉન્સેલિંગમાં સેવાર્થીને તેમના લાબાગાળાની સુખાકારીને સુરક્ષિત કરવા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં આવે છે,જ્યારે કટોકટી દરમ્યાનગીરી કાઉન્સેલિંગમાં તાત્કાલિક સ્થિતિ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં આવે છે. જેમાં કટોકટીની સ્થિતિમાં સ્થિરતા લાવવા માટે તૈયાર કરેલા ટૂંકા ગાળાની સારવાર દ્વારા કોઈ પણ ખતરનાક અને સંભવિત જોખમી પરિસ્થિતિને ઉકેલવા તરફ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં આવે છે. દા.ત. ભૂકંપમાં ઘાયલ થયેલ ગંભીર ઇજાઓ થઈ હોય તેવા સેવાર્થીની સારવાર કરતી વખતે કટોકટી કાઉન્સેલર વ્યક્તિને મનોવૈજ્ઞાનિક નુકશાન થયું હોય કે આઘાત લાગ્યો હોય અને એનાથી થયેલ નુકશાન કે સંભવિત નુકશાનનું મૂલ્યાંકન કરીને ટૂંકાગાળાની સંભાળની યોજના બનાવે છે. અને આવી વ્યક્તિઓને ટૂંકાગાળાની સંભાળ ઉપરાંત તબીબ,મનોવૈજ્ઞાનિક અને મનોચિકિત્સક દ્વારા જરૂર મુજબ લાંબાગાળાની શારીરિક અને માનસિક આરોગ્ય સેવાઓ પૂરી પાડવામાં આવે છે. જેથી આપત્તિજનક સ્થિતિને હળવી બનાવી શકાય.

   કટોકટી કાઉન્સેલર સેવાર્થીને શોક અને નુકશાનની અસરોને ઓછી કરવા માટે અનિર્ણયાત્મક રીતે શાંત અને કરુણાભરી સંભાળ પૂરી પાડે છે. કાઉન્સેલિંગમાં રૂબરૂ મુલાકાત બેઠકો સૌથી સામાન્ય રીત છે. જેમાં કાઉન્સેલર સેવાર્થી સાથે તેમને પરેશાન કરતી બાબતોની ચર્ચા કરે છે. નોંધ લે છે અને ઉપાય શોધવા અને ઉપાય કરવા માટે તેમની સાથે કામ કરે છે. જ્યારે સેવાર્થીને રૂબરૂ મળવું શક્ય નથી હોતું ત્યારે કટોકટી કાઉન્સેલર કાઉન્સેલિંગ કરવા માટે વોઇસ અને વિડીયો કૉલનો પણ ઉપયોગ કરે છે.

   ખાસ કરીને આત્મહત્યા અથવા સ્વ-નુકશાનનો વિચાર કરતાં લોકોને મદદ કરવા માટે ક્રાઈસિસ હેલ્પલાઇન દ્વારા આવી વ્યક્તિ કાઉન્સેલર સાથે વાત કરી શકે છે. જે તેમને તણાવગ્રસ્ત પરિબળો કે જે તેમના સ્વને નુકશાન પહોંચાડી શકે છે તેનો સામનો કરવામાં મદદરૂપ થઈ શકે છે.

3. સમુદાયમાં સંબંધો બાંધવા -સમુદાયમાં પરસ્પર તાલમેલ અને વિશ્વાસ, સંબંધોનું નિર્માણ અસરકારક કટોકટી વ્યવસ્થાપનમાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે. કટોકટી દરમ્યાનગીરી કાઉન્સેલિંગની જરૂરિયાત ધરાવતા સેવાર્થી ઘણી વખત અત્યંત સંવેદનશીલ હોય છે તેઓ ગેરસમજ અને ડર અનુભવે છે.જેને પરિણામે તેઓ અન્ય

લોકો પર વિશ્વાસ મૂકી શકતા નથી. આ માટે કાઉન્સેલિંગ તેમને આ પરિસ્થિતિમાંથી બહાર લાવવા સહાનુભૂતિ અને આશ્વાશન આપે છે.

બોધાત્મક વર્તનવાદી થિયરીમાં ABCDE મોડલનો ઉપયોગ થાય છે.

- A-Activating Event-એટ્લે ખરેખર બનેલી ઘટના અને સેવાર્થીનું તે ઘટના પ્રત્યેનું તત્કાલિન અર્થઘટન. કાઉન્સેલર આ પ્રથમ તબક્કામાં વ્યક્તિને ચોક્કસ ઘટના કે સ્થિતિ જેણે તેના નકારાત્મક વિચારોની પેટર્ન ઊભી કરી છે તેને શોધવામાં મદદ કરે છે. આ તબકકાને આપણે નકારાત્મકતાનું કારણ શોધવાનો તબક્કો કહી શકીએ છીએ. જેમાં કાઉન્સેલર તેને પ્રશ્નો પૂછી શકે છે કે કઈ ઘટના કે સ્થિતિ હતી જેણે તમને તકલીફમાં મૂક્યા? તેનું કારણ શું છે ?તમે આ રીતે વિચારવાનું/અનુભવવાનું શા માટે શરૂ કર્યું? તમારી નકારાત્મક વિચારની પ્રક્રિયાની શરૂઆતનું બિંદુ શું હતું ? તેમાં કોણ સામેલ છે?
- B-Beliefs which sum up the individual's view of this event- આ મૂલ્યાંકન કે અર્થઘટન તેની માન્યતાઓ દ્વારા પોષાયેલ હોય શકે છે, તે તાર્કિક પણ હોય બિનતાર્કિક પણ હોય શકે છે. કાઉન્સેલર જ્યારે ઘટના બને છે કે સ્થિતિ પેદા થાય છે ત્યારે સેવાર્થીની માન્યતાઓનું માળખું અને તંત્ર,ઘટના સાથે કેવી રીતે ભાગ ભજવે છે તેને સમજવામાં મદદ કરે છે. ટૂંકમાં સેવાર્થી પોતાના ચશ્માંથી વિશ્વને અને પોતાની સ્થિતિને કેવી રીતે જુએ છે તે સમજવામાં મદદ કરે છે.
- C-consequences determined by beliefs about events-સેવાર્થી શું અનુભવે છે અને પ્રતિકૂલ સ્થિતિ પ્રત્યે કેવું વર્તન કરે છે જે તેની માન્યતાથી પોષિત હોય છે. આ તબક્કામાં કાઉન્સેલર સેવાર્થીને પોતાની માન્યતાઓની પોતાના પર શું અસરો છે તે સમજવામાં મદદ કરે છે. કાઉન્સેલર એવા પ્રશ્નો કરી શકે કે તમારી માન્યાતાઓનું શું પરિણામ લાગે છે? તમારી માન્યતાઓ તમને કેવી રીતે દોરે છે તે અંગે તમે શું માનો છો? તમારી દરેક ભાવનાઓ તમે જે અનુભવો છો તે કેવી રીતે તમને કામ કરવા દોરે છે? ક્યારેય તમે તમારા વિચારોને ટકોર્યા છે? તમે જે કર્યું છે તે સામાન્ય સંજોગો હોય તો તમે શું ના કર્યું હોત?જે તમે આ તમારી માન્યતાઓ અને ભાવનાઓને કારણે કર્યું ?
- D- Disputing disturbance-producing new beliefs-આ તબક્કામાં સેવાર્થીને શું મુશ્કેલી પડે છે, ઘટનાને તે પોતાના ચશ્માથી કેવી રીતે જુએ છે (પોતાની માન્યતાથી) અને તેઓ સ્થિતીને કેવો પ્રતીભાવ આપે છે કે તેની સાથે કામ પાર પાડે છે તેના પરિણામને સમજવામાં કાઉન્સેલર મદદ કરે છે.

  આ તબક્કામાં પછીનું પગલું એ છે કે કાઉન્સેલર વ્યક્તિને તેની માન્યતાના માળખાને બદલવામાં મદદ કરે છે,તેમનું આખરી ધ્યેય મદદરૂપ માન્યતાઓ જે વધુ ઉપયોગી છે,જે તેમની વધુ સારી સ્થિતિ નિર્માણ કરી શકે છે તેવી માન્યતાના સેટને સ્થાપિત કરવામાં મદદ કરે છે. આ પ્રક્રિયાની શરૂઆત વ્યક્તિની અત્યારની માન્યતાઓની ઉપયોગીતાને સમજવાથી થાય છે.

  કાઉન્સેલર પ્રશ્નો કરી શકે કે તમારી માન્યતાઓ તમને કેવી રીતે મદદ કરે છે?તમારી માન્યતાઓ જુદી હોય તો શું થાય? તમારી જુદી માન્યતાઓ જુદા પરિણામો કેવી રીતે લાવી શકે ?

- E-new and effective rational behaviour-છેલ્લા તબક્કામાં કાઉન્સેલર વ્યક્તિની બિનઉપયોગી માન્યતાઓને બદલે ઉપયોગી માન્યતાઓના સેટને રજૂ કરે છે. કાઉન્સેલર પ્રશ્ન કરી શકે કે આ સ્થિતિમાં તાર્કિક સત્ય શું છે ?તેમાંથી તમને શેમાં વિશ્વાસ છે ? બીજી કઈ માન્યતાઓ જે તમને મદદરૂપ થાય/તાર્કિક અભિગમ તમને કેવી રીતે કાર્ય કરવામાં દિશા આપી શકે?

દરમ્યાનગીરીનાં તબક્કાઓ

- સમસ્યાને અંકિત કરવી અને તેનાં પર ધ્યાન કેંદ્રિત કરવું-
- સ્થિતીનું મુલ્યાંકન કરવું
- કટોકટી હસ્તક્ષેપ
- સમાપન અને અનુવર્તી કાર્ય

૪.કાઉન્સેલરમાં બર્નઆઉટ :વ્યાખ્યા અને લક્ષણો

કામના દબાણો વ્યક્તિને બર્નઆઉટની સ્થિતિમાં મૂકે છે. સુપરવાઇઝર જેણે કાર્યકરને મદદ કરવાની છે તેને બર્નઆઉટના લક્ષણોની જાણ હોવી જોઈએ.

વ્યાખ્યા- Pines and Maslach (1978)- "બર્નઆઉટ એ શારીરિક અને ભાવનાશીલ થાકનું ચિહ્ન છે.જે વ્યાવસાયિક દબાણને પરિણામે થાય છે. જેમાં સ્વ વિશેના નકારાત્મક ખ્યાલ, કામ પ્રત્યેના નકારાત્મક વલણ,સેવાર્થી પ્રત્યેની લાગણી અને નિસ્બત ગુમાવ્યાની ભાવનાના વિકાસનો સમાવેશ થાય છે.

Pines, Aronson and Kafry (1981) "બર્નઆઉટ એ લોકો સાથેના લાંબા સમયના ઈરાદા સાથેના જોડાણોમાં સતત અને દોહરાતા ભાવનાશીલ દબાણોને પરિણામે થતી થાકની પ્રતિક્રિયા."

આમ બર્નઆઉટ માત્ર કાર્યનો અસંતોષ નથી. બર્નઆઉટમાં આવી લાગણીઓ કામચલાઉ નથી હોતી.કામના ભારણને કારણે સામાન્ય રીતે તમામ લોકોને આવી લાગણીઓનો અનુભવ ક્યારેક ક્યારેક થતો જ હોય છે. મશીન પાસે પણ વધુ પડતું કામ લઈએ તો ખોટકાઈ જાય છે.

બર્નઆઉટના લક્ષણોની સુપરવાઇઝરને ખબર હોય તો તે તેને ઓળખી શકે છે.આ ચિન્હો શારીરિક, ભાવનાત્મક અને વર્તણુંકને લગતા હોય છે. બર્નઆઉટમાં કાર્યકરો થાક -કંટાળો પ્રગટ કરે છે અને વારંવાર થાક અનુભવે છે,શારીરિક રીતે ખેંચાઇ ગયાની લાગણી અનુભવે છે,આવી લાગણીઓની અસરને કારણે તણાવ,માથું દુખવું,પાચનની તકલીફો અને અસ્વસ્થ ઊંઘ જેવી સ્થિતિ પેદા થાય છે. ભાવનાત્મક બર્નઆઉટના લક્ષણોમાં કાર્યકરો કામ પ્રત્યે વિમુખ અને વિચલિત થાય છે. નાહીમત, આશાવિહીન,નિરાશાવાદી બને છે.તેઓ હતાશાની લાગણી અનુભવે છે.કામમાં નિષ્ફળતાને કારણે ગુસ્સે થાય છે,ઉત્સાહ ઓસરી જાય છે,ઉત્તેજના કામ પ્રત્યેનું લક્ષ્ય,પ્રતિબધ્ધતા અને કામમાં રસ ધીમે ધીમે ઘટે છે.

વર્તણૂકના ચિન્હોમાં બર્નઆઉટનો ભોગ બનેલ વ્યક્તિ કામ પર જવા ઇનકાર કરે છે,તેની ગેરહાજરી વધતી જાય છે,તે જ્યારે કામ ઉપર હોય છે ત્યારે ઘડિયાળ જોયા કરે છે,સેવાર્થીની એપોઈંટમેંટ મુલત્વી રાખે છે કે કેન્સલ કરે છે,વારંવાર અને લાંબી રજાઓ લે છે. સેવાર્થીને મળવાનું તેમના ફોન લેવાનું કે તેમને વળતો ફોન કરવાનું ટાળે છે. સેવાર્થીથી અંતર રાખે છે.કાર્યકરનો તેમના પ્રત્યેનો અભિગમ અજુગતો,બેપરવા, છૂટા પડી ગયાનો, શંકાશીલ હોય છે. સેવાર્થી સાથેનો વ્યવહાર તાંત્રિક (મિકેનિકલ) જડ,ક્ષુદ્ર,સંકુચિત,અમલદાર જેવુ અને મદદ કરવાના પ્રયત્નોથી વિમુખ જોવા મળે છે. સેવાર્થી સાથેની ચર્ચામાં વધારે સ્ટીરિયોટાઈપ હોય છે,નિસ્બત અને કાળજી ઘટી જાય છે,સેવાર્થી પ્રત્યે એક વ્યક્તિ તરીકે નહીં એક કેસ તરીકે વાત કરે છે.

સેવાર્થી સાથે આંતરક્રિયા કરતી વખતે બર્નઆઉટ થયેલ કાર્યકર આંખોનો સંપર્ક ટાળે છે,સેવાર્થી શારીરિક રીતે અંતર રાખે છે ,સેવાર્થીને ભાવનાત્મક બાબતોની ચર્ચા કરવા નિરુત્સાહ કરે છે,મુલાકાત ટૂંકાવે છે. કાર્યકર શારીરિક રીતે થાકેલા અને ભાવનાત્મક રીતે તૂટેલા જણાય છે.સેવાર્થી સાથે ખૂબ અધીરાપણું દેખાય છે. ખૂબ જલ્દી તેમના ઉપર ગુસ્સે થઈ જાય છે.

ટૂંકમાં કાર્યકરનું વર્તન તેના કામમાથી તેને દૂર લઈ જનારું બને છે. બર્નઆઉટની સ્થિતિ સેવાર્થી માટે અમાનવીય બને છે. કાર્યકર પોતાના આવા વર્તનને કારણે શરમ,દોષિત અને અસ્વસ્થતાનો અનુભવ કરે છે જે તેને વધુ દબાણ કરે છે અને બર્નઆઉટ તરફ લઈ જાય છે.

બર્નઆઉટ એ સ્વદબાણ (Self-reinforce) કરનારી પ્રક્રિયા છે. આવી વ્યક્તિમાં સફળતા મેળવવા કે કેસમાં સારું પરિણામ મેળવવા માટેનો કોઈ પ્રયત્ન જોવા મળતો નથી,સુપરવાઇઝરને કાર્યકરોની આ સ્થિતિ અને બર્નઆઉટના વિકાસનો ખ્યાલ આવવો જોઈએ. એક વ્યક્તિની આવી સ્થિતિ બીજા ઉપર પણ અસર ઊભી કરી શકે છે જે એજન્સી માટે ચિંતાજનક બને છે.

કાર્ય સંબંધિત દબાણના સ્રોતો જુદા જુદા છે જે દબાણ ઊભા કરવામાં મહત્વનો ફાળો આપે છે.કોઈ વ્યક્તિને કોઈ એક સ્રોત દબાણકર્તા હોય શકે છે.આવા સ્રોત નીચે મુજબ છે .

1. સુપરવિઝનના વિવિધ પાસાઓ
2. સેવાર્થી
3. સમાજકાર્યમાં કાર્યની પ્રકૃતિ અને સંદર્ભ
4. સમાજકાર્ય સંસ્થા
5. કાર્યકર પોતે

સુપરવાઈઝરે કાર્યકરને દબાણમાથી મુક્ત કરવા દબાણ પેદા કરનાર ઉપરોક્ત સ્રોતને શોધીને તેનું વિશ્લેષણ કરવામાં મદદ કરવાની છે.

સહાયક સુપરવિઝનનો અમલ કરવામાં સુપરવાઇઝરને જ્યારે જાણ થાય છે કે કાર્યકર બર્ન આઉટની સ્થિતિમાં છે કે તરત તેનો વધુ વિકાસ થાય તે માટે પ્રયત્ન કરવાનો છે. આ કાર્યમાં તે શૈક્ષણિક અને વહીવટી કાર્યોનો ઉપયોગ કરે છે,જેમાં કામમાં તાલીમ,કામની સમીક્ષા અને જરૂરી ક્ષમતાઓ વિકસાવીને તેને મદદરૂપ થઈ શકે છે. કાર્યકરને તેના કામનું મહત્વ સમજાય,તે માટે પ્રયત્ન કરવાથી કાર્યસંતોષ વધી શકે છે.તેને ભાવનાત્મક ટેકો પૂરો પાડવા તેની સાથે વધુ મૈત્રીપૂર્ણ વ્યવહાર કરવો જરૂરી બને છે.

સુપરવાઇઝર કાર્યકરને બર્નઆઉટની સ્થિતિમાથી બહાર લાવવા માટે નીચે મુજબ દરમ્યાનગીરી કરે છે.

1. દબાણો દૂર કરવા અને તેને વિકસતા અટકાવવા
2. કાર્યકરને દબાણના સ્રોતથી દૂર રાખવો
3. દબાણ આપનારનો પ્રભાવ ઓછો કરવો
4. કાર્યકરને દબાણ સાથે સમાયોજન કરવામાં મદદ કરવી .

આ દરમ્યાનગીરી માટે સુપરવાઇઝર નીચે મુજબ કાર્ય કરે છે.

- કાર્યકરના વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક સંશાધનનો ઉપયોગ કરવામાં આયોજનમાં મદદ કરે છે.
- કાર્યકરને તક પૂરી પાડે છે જ્યાં તે સ્પષ્ટ રીતે કહી શકે છે કે તેનું કામ તેને કેવી રીતે દબાણો આપે છે અને તેના અનુભવો અને પ્રતિક્રિયાઓને વ્યક્ત કરે છે.
- કાર્યકરની સુખાકારી માટે ટેકો/સહયોગ કરવો
- કાર્યકરને વ્યક્તિ અને કાર્યકર તરીકે મજબૂત બનાવે છે.

Pines and Maslach (1978)

બર્નઆઉટ એ શારિરિક અને ભાવનાશીલ થાકનું ચિહ્ન છે. જે વ્યાવસાયિક દબાણને પરિણામે થાય છે. જેમાં

-સ્વ વિશેનાં નકારાત્મક ખ્યાલ,

-કામ પ્રત્યેનાં નકારાત્મક વલણ,
- સેવાર્થી પ્રત્યેની લાગણી અને નિસ્બત ગુમાવ્યાની ભાવનાના વિકાસનો સમાવેશ થાય છે.

Pines, Aronson and Kafri(1981)

બર્નઆઉટ એ લોકો સાથેનાં લાંબા સમયના ઇરાદા સાથેના જોડાણોમાં સતત અને દોહરાતા ભાવનાશીલ દબાણોને પરિણામે થતી થાકની પ્રતિક્રિયા છે.

સામાન્ય ચિહ્નો

- હારી ગયાની લાગણી
- થાક અનુભવવો
- માણસની ભલાઇ વિશે શંકાશીલ
- પ્રેરણાનો અભાવ
- સંબંધોમાં સમસ્યા
- ચિંતા,હતાશા,નિરાશાની લાગણી
- શારિરીક લક્ષણો-માથાનો દુખાવો,વજનમાં ફેરફાર,ઉંઘ ના આવવી

કાઉન્સેલરનાં બર્નઆઉટનાં લક્ષણો

- કાઉન્સેલિંગનું કામ કંટાળાજનક લાગવું
- કાઉન્સેલિંગ વિશે નવું જાણવામાં રસનાં પડવો
- બધુ ચોકસાઇપુર્વક થાય તેમ ઇચ્છે પણ જ્યારે ભુલ કરે ત્યારે પોતાનાં પ્રત્યે નકારાત્મક ભાવ
- પોતે વધુને વધુ સારુ કરવુ જોઇએ તેમ સતત અનુભવે
- સેવાર્થી કરતા પેપર વર્ક વધુ ગમે
- કાઉન્સેલિંગમાં શાથી આવ્યા છે તે ભુલી જાય
- હતાશાને ઘેર લઇ જાય તેમાંથી બહાર ના નીકળી શકે
- દિવસ પુરો થવાની રાહ જુએ
- પોતાની જાત પ્રત્યે બેદરકાર રહે

બર્નઆઉટ થવાનાં કારણો

- વધુ પડતું કામનું ભારણ
- ઘણા બધા કેસ મુશ્કેલ હોય
- વહિવટી અને સહકર્મચારીનો સહયોગ ના હોય
- અપુરતો પગાર
- સેવાર્થીને રસ ના હોય,વધુ પડતા કોર્ટનાં કાર્યો હોય
- વધુ સારુ કરવામાં મુશકેલી પડે
- કુટુંબ અને મિત્રો તરફથી સહયોગ ના મળે
- નોકરીનાં કાર્યો અંગેની સમજણ નાં હોવાથી માનસિક સંઘર્ષ થાય
- બીજાની મદદ મેળવવા ઇચ્છતા ના હોય
- અંગત સલામતીનો ભય-નવા લોકો જોડાય ત્યારે
- નિતિ નિયમોમાં વારંવાર બદલાવ આવે
- પેપર વર્ક/ દસ્તાવેજીકરણનો સમયના મળે

બર્નઆઉટ વિશે શું કરી શકાય

- નિદાન થાય અને સારવાર થાય તે જરુરી
- માહિતી બીજા સાથે વહેંચવી,સાથી સાથે વાત કરવી
- ના પાડતા શિખવું
- તમારા મુખ્ય ધ્યેયને ઓળખો
- હળવા થવાની પ્રવ્રુત્તિ કરો
- સમય અને અગ્રતાનું આયોજન કરો
- સારો ખોરાક લો,વ્યાયામ કરો
- કાઉન્સેલીંગમાંથી થોડો વખત મુક્ત થાવ
- શોખ પ્રમાણે કાર્ય કરો
- કશું જ પેપર ઉપર ના કરો
- તમેજ બધુ છો તેમ ના સમજો
- શું કરવાનું છે તેની યાદી બનાવો/અગ્રતા બનાવો
- તમારી મર્યાદાઓને ઓળખો અને સ્વીકારો
- સહન કરતા અને માફ કરતા શીખો
- ગતીશીલ બનવું અને ક્રિયાશીલ બનવું

નોકરી રાખાનાર શું કરી શકે

- કાઉન્સેલર સાથે વાત કરવી/સહયોગ કરવો
- તાલીમ કાર્યશાળા યોજવી
- કાઉન્સેલીંગ વિશે શીખી શકે તે માટે વધુ તક આપવી
- ક્લેરીકલ સહાય આપવી

૭.કાઉન્સેલિંગ અને સાયકોથેરાપી વચ્ચેનો સંબંધ

કાઉન્સેલિંગ અનેક જુદા જુદા લેબલ દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવે છે.જેમાં મનોપચાર (Psychotherapy) જે ઉચ્ચ પ્રકારની વિશિષ્ટ પ્રોફેશનલ તાલીમ પામેલ વ્યક્તિ દ્વારા અપાય છે. મોટે ભાગે તેઓ તબીબી વિજ્ઞાનનું શિક્ષણ ધરાવે છે. મનોપચાર/સારવાર એ લાંબી પ્રક્રિયા છે. સામાન્ય રીતે તેમાં દશ કે બાર બેઠક હોય છે. જે ટૂંકામાં ટૂંકી છે. મોટાભાગના મનોસારવાર આપનાર, સેવાર્થીની મનોસારવાર એક વર્ષ કે તેને લાભકારક પરિણામ મળે ત્યાં સુધી જરૂરી સમજે છે.સૌથી મોંઘી અને વિશિષ્ટ સારવાર એ ક્લાસિકલ ફ્રોઈડિયન સાયકોએનાલિસિસ છે.

કાઉન્સેલિંગ અને સાયકોથેરાપી વચ્ચેના તફાવત અંગે ઘણી ચર્ચાઓ થાય છે. સાયકોથેરાપી લાબાગાળાના મુદ્દાઓ અને વિકાસને કેન્દ્રમાં રાખે છે જ્યારે કાઉન્સેલિંગ તત્કાલીન સમસ્યાના ઉકેલને કેન્દ્રમાં રાખે છે.કાઉન્સેલિંગ અને સાયકોથેરાપી બંને વ્યક્તીની મનોસુખાકારીને પ્રોત્સાહિત કરે છે. આમ સાયકોથેરાપી વધુ અસરગ્રસ્ત સેવાર્થીમાં પરીવર્તન લાવવા માટે ખૂબ ઊંડા ઉતરવાની અને તેમાં વ્યક્તિને સામેલ કરનારી પ્રક્રિયા છે. મનોરોગ ચિકિત્સા (જેને ટોક થેરાપી પણ કહેવાય છે) એ વિવિધ પ્રકારની સારવારોનો ઉલ્લેખ કરે છે જેનો હેતુ વ્યક્તિને મુશ્કેલીમાં મૂકતી લાગણીઓ, વિચારો અને વર્તનને ઓળખવામાં અને બદલવામાં મદદ કરવાનો છે. મોટાભાગની મનોરોગ ચિકિત્સા લાઇસન્સ પ્રાપ્ત માનસિક સ્વાસ્થ્ય વ્યાવસાયિક દ્વારા અથવા જૂથ સેટિંગમાં અન્ય દર્દીઓ સાથે એક પછી એક થાય છે. કાઉન્સેલર અને સાયકોથેરાપીસ્ટ બંને એક સરખું જ કામ કરે છે,સરખા અભિગમ અને ટેક્નિક ધરાવે છે, પરંતુ તેઓ જે એજન્સીમાં કામ કરે છે તે જે ટાઈટલનો ઉપયોગ કરે છે તે મુજબ તેને કાઉન્સેલિંગ કે સાયકોથેરાપી સમજવામાં આવે છે. દા.ત. પરંપરાગત રીતે સાયકોથેરાપી શબ્દનો ઉપયોગ મેડિકલ ક્ષેત્રમાં -સાયકીયાટ્રી યુનિટમાં થાય છે. અને કાઉન્સેલિંગ એ શૈક્ષણિક સંસ્થા/સામાજીક સંસ્થા કે કાઉન્સેલિંગની સેવા આપતી કલીનીક/સેન્ટરના માળખામાં થાય છે. જેમ કે વિદ્યાર્થી કાઉન્સેલિંગ સેન્ટર.બંનેમાં એક મહત્વનો તફાવત એ છે કે કાઉન્સેલિંગ એ કાઉન્સેલિંગ પ્રોફેશનલ દ્વારા થાય છે. જ્યારે સાયકોથેરાપી વિશિષ્ટ તબીબી ક્ષેત્રના વ્યાવસાયિક દ્વારા થાય છે. જો કે કાઉન્સેલિંગ અને સાયકોથેરાપી બંનેને સેવાર્થીને માર્ગદર્શન આપવું,તેમની કાળજી લેવી અને સેવાર્થીનું શિક્ષણ કરવાની રીતે અલગ પ્રવૃત્તિ તરીકે જોઈ શકાય. તો આપણે કાઉન્સેલિંગ અને મનોસારવારને સ્પષ્ટ રીતે સમજીએ.

કાઉન્સેલિંગ –

PACFA ની કૉલેજ ઑફ કાઉન્સેલિંગે કાઉન્સેલિંગની આ વ્યાખ્યા વિકસાવી છે:

> પ્રોફેશનલ કાઉન્સેલિંગ એ માનસિક સ્વાસ્થ્ય અને સુખાકારીને પ્રોત્સાહન આપવા, સ્વ-સમજને વધારવા અને ઓળખાયેલી ચિંતાઓને ઉકેલવા માટે લાયકાત ધરાવતા કાઉન્સેલર અને સેવાર્થી વચ્ચેનો સુરક્ષિત અને ગોપનીય સહયોગ છે.

- સેવાર્થી દરેક તબક્કે કાઉન્સેલિંગ પ્રક્રિયામાં સક્રિય રીતે સામેલ હોય છે. કાઉન્સેલર બાળકો, યુવાનો, પુખ્ત વયના લોકો, યુગલો, પરિવારો અને જૂથો સાથે કામ કરે

છે. સેવાર્થીની જરૂરિયાતો અનુસાર કાઉન્સેલિંગ સેવા ટૂંકા ગાળાની, લાંબા ગાળાની અથવા આજીવન પણ સેવાર્થીની જરૂરીયાત મુજબ હોઈ શકે છે.

- કાર્ય કરવા માટેના સકારાત્મક સંબંધો સ્થાપિત કરવા માટે કાઉન્સેલર સમાનુભૂતિ અને સક્રિય રીતે સાભળવાની કુશળતાનો ઉપયોગ કરે છે અને કાઉન્સેલરો સમગ્ર પ્રક્રિયા દરમ્યાન તેમના સેવાર્થી સાથે સંપૂર્ણ રીતે સામેલ હોય છે. કાઉન્સેલિંગ અસરકારક ત્યારે કહેવાય જ્યારે સેવાર્થી સુરક્ષિતતા અનુભવે છે, તેમને સમજે છે, તેમનો આદર કરે છે અને કોઈ પણ પૂર્વગ્રહ વિના તેમને સ્વીકારે છે. કાઉન્સેલિંગ એ સેવાર્થીને એક મજબૂત ટેકો પૂરો પાડતો વ્યવસાય છે. કાઉન્સેલર સેવાર્થીને પરિવર્તન લાવવામાં સરળતા ઉભી કરવા અને સેવાર્થીને સક્ષમ બનાવવા માટે પ્રયોગાત્મક (Empirically) રીતે સમર્થન કરનાર, દરમ્યાનગીરી અને વિશિષ્ટ આંતરવૈયક્તિક સંબંધોના કૌશલ્યોનો ઉપયોગ કરે છે.
- કાઉન્સેલરને વિવિધ સામાજિક-સાંસ્કૃતિક પૃષ્ઠભૂમિના સેવાર્થીઓ સાથે કામ કરવા માટે વિવિધ પદ્ધતિઓની તાલીમ આપવામાં આવે છે. પરામર્શનો અભિગમ સમસ્યા અને સેવાર્થી પ્રત્યેનો વ્યાપક (Broad) અથવા કેન્દ્રિત(Focused) હોઈ શકે છે.
- સેવાર્થી અન્વેષણ કરી શકે છે: કાઉન્સેલર કાઉન્સેલિંગ દરમ્યાન સેવાર્થી સાથે શૈક્ષણીક પ્રક્રિયા દ્વારા સેવાર્થીને પોતાના વિષે,પોતાની સમસ્યા વિષે અન્વેષણ કરતા કરે છે.જેમાં પોતાની ઓળખના પાસાઓ, આધ્યાત્મિકતા, સ્વ અને અન્ય લોકો સાથેના સંબંધો, ભૂતકાળના અનુભવો, વાલીપણા, દુઃખ અને નુકશાન, આઘાત, ઘરેલું હિંસા, બાળ દુર્વ્યવહાર, દારૂ અને અન્ય પદાર્થોનો ઉપયોગ, હતાશા, ચિંતા અને અન્ય અનુભવોનું સેવાર્થી વિશ્લેષણ કરે છે.
- કાઉન્સેલિંગમાં સેવાર્થીને પોતાની પરિસ્થિતિ સાથે અનુકુલન સાધવામાં કાઉન્સેલર મદદકર્તા બને છે.જેનાથી સેવાર્થી સ્વ વિશ્લેષણ દ્વારા પોતાનામાં પરિવર્તન લાવવા પ્રયત્નો કરી શકે છે. જેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છે: દ્રષ્ટિકોણમાં પરિવર્તન, નવી સમજ, પરિસ્થિતિઓ વિશે વિચારવાની નવી રીતો, લાગણીઓ પ્રત્યે નવી જાગૃતિ, લાગણીઓને સહન કરવા અને નિયમન કરવાની ક્ષમતા, નવી ક્રિયાઓ અથવા વર્તન અને જીવન વિશેના નવા નિર્ણયો.

મનોસારવાર:

- વ્યક્તિને પોતાના વિશેના ખોટા અથવા નુકશાનકર્તા વિચારો જે આપમેળે ઉભા થાય છે તેનાથી તેમને જાગૃત થવામાં મદદ કરવી. (ઉદાહરણ તરીકે, તેમની ક્ષમતાઓ વિશે નબળો અભિપ્રાય ધરાવવો) તેમને તેમના આવા વિચારો માટે કાઉન્સેલર પ્રશ્નો કરે છે કે આ વિચારો કેવી રીતે તેમની લાગણીઓ અને વર્તનને અસર કરે છે. તેને સમજીને તેમનું વર્તન કે જે તેમના ધ્યેયથી દુર રાખે છે તેવા વર્તનમાં ફેરફાર કરે. આ અભિગમ કોગ્નિટિવ બિહેવિયરલ થેરાપી (CBT) તરીકે ઓળખાય છે.

- સેવાર્થી તણાવનો સામનો કરવાની રીતોને ઓળખે અને સમસ્યાનું નિરાકરણ કરવાની વ્યૂહરચનાને વિકસાવે છે.
- સેવાર્થી પોતાની અન્ય લોકો સાથેની ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓને તપાસે છે અને સામાજિક અને પ્રત્યાયનના કૌશલ્યને સારવારની પ્રક્રિયા દ્વારા શીખે છે.
- જરૂર જણાય ત્યાં ધ્યાન અને શ્વાસ લેવાની કસરત જેવી માઇન્ડફુલનેસ અને હળવાશની તકનીકો શીખે છે અને અમલમાં મુકે છે.
- ગભરાટના વિકાર માટે એક્સપોઝર થેરાપી (એક પ્રકારનો CBT) નો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે, જેમાં કોઈ વ્યક્તિ ,અમુક વસ્તુઓ, વિચારો અથવા કાલ્પનિક દ્રશ્યોને કારણે થતી તકલીફને સહન કરવાનું શીખવા માટે સહાયક વાતાવરણમાં થોડો સમય પસાર કરે છે. આ ત્યાં સુધી ચાલુ રાખવામાં આવે છે જ્યાં સુધી, સમય જતાં, તે વસ્તુઓ સાથે સંકળાયેલો ભય ઓછો થઈ જાય.
- સેવાર્થી એ શીખે છે કે,પોતાના અને બીજાના વર્તનની એકબીજા પર શું અસરો થાય છે તે વિશે જાગૃત થાય અને પોતાની અને બીજાની લાગણીઓ અને વર્તનને ટ્રૅક કરવી.
- પરેશાન કરતી સમસ્યાઓનું અન્વેષણ કરવા અને ભાવનાત્મક ટેકો મેળવવા માટે જરૂર હોય ત્યાં મનોસારવારકર્તા દ્વારા સહાયક પરામર્શનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે.
- સ્વ-નુકસાન અથવા આત્મહત્યાના વિચારોમાં મદદ કરવા માટે સલામતી માટેની યોજના બનાવવામાં આવે છે, સેવાર્થીના ચેતવણીરૂપ ચિહ્નોને ઓળખીને તેમનો સામનો કરવાની વ્યૂહરચનાઓનો ઉપયોગ કરવામાં આવે છે, જેમ કે મિત્રો, કુટુંબીજનો અથવા કટોકટી સમયમા સેવાઓ આપનાર વ્યક્તિઓનો સંપર્ક કરવો.

સમાજમાં જોઈએ તો કેટલાક ચોક્કસ પ્રકારના સેવાર્થી જુથ સાથે કાઉન્સેલર કાઉન્સેલિંગ કરતા હોય છે. જેમ કે મેન્ટલ હેલ્થ કાઉન્સેલર, મેરેજ કાઉન્સેલર, સ્ટુડન્ટ કાઉન્સેલર, ફેમીલી કાઉન્સેલર,એચાઈવી/એઇડસગ્રસ્ત સાથે કાઉન્સેલિંગ, બાળકો સાથે કાઉન્સેલિંગ, ટ્રોમાં કાઉન્સેલિંગ વગેરે. આ જુદા જુઆ વ્યક્તિઓ સાથે કાઉન્સેલિંગ કરનાર પ્રેકટીસનરને અલગ પાડનાર લક્ષણ જોઈએ તો તેઓ દરેક એ અંગેની વિશિષ્ટ તાલીમ ધરાવે છે. જે જનરલ કાઉન્સેલિંગની તાલીમ ઉપરાંત હોય છે. અને ચોક્કસ ફિલ્ડમાં તેઓ કુશળતા ધરાવે છે.

નર્સ તીવ્ર બીમાર વ્યક્તિ સાથે તેની ચિંતા (Anxiety)ના સંદર્ભમાં ભાવનાત્મક ટેકો પૂરો પાડે છે,શિક્ષક પોતાના વિદ્યાર્થી સાથે પરીક્ષા સમયે થતાં સ્ટ્રેસ માટે તેને સ્ટ્રેસમુક્ત કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે,આ બધી પ્રવૃત્તિમાં કાઉન્સેલિંગની ટેકનિકનો ઉપયોગ થાય છે,પણ કાઉન્સેલિંગ માટેના જરૂરી સંબંધો નથી હોતા, જ્યારે કન્સલ્ટિંગ રૂમમાં પ્રોફેશનલ થેરાપિસ્ટ કે કાઉન્સેલર કાઉન્સેલિંગ માટેના સંબંધો દ્વારા કાર્ય કરે છે.

શિક્ષક,નર્સ,પ્રોબેશન ઓફિસર કે સોશિયલ વર્કર, ક્યારેય તેમના સેવાર્થીના કાઉન્સેલર બનીને મદદ કરી શકતા નથી,જ્યાં સુધી તેમણે કાઉન્સેલિંગની તાલીમ મેળવેલ હોતી

નથી. જેથી ઘણી વખત તેઓ સેવાર્થીને મદદરૂપ થવાને બદલે મૂંઝવણમાં મૂકે છે અને ક્યારેક હાનિ પહોંચાડે છે.આ માટે કાઉન્સેલિંગનો અર્થ સ્પષ્ટ હોવો જરૂરી છે.

બ્રિટિશ એસોશિએશન ફોર કાઉન્સેલિંગ (BAC 1984) ની વ્યાખ્યા મુજબ : કાઉન્સેલિંગ એટલે કાઉન્સેલર વ્યક્તિ સાથે તેની સાથેના સંબંધો દ્વારા કામ કરે છે. જે વિકાસલક્ષી,કટોકટી સહયોગ,મનોપચાર,માર્ગદર્શન કે સમસ્યા નિવારણનું હોય શકે છે. કાઉન્સેલિંગનું કાર્ય સેવાર્થીને અભિવ્યક્ત કરવાની,શોધ કરવાની અને જીવન જીવવાની રીત વધુ સંતોષકારક અને કોઠાસૂઝ /હૈયા ઉકેલ ધરાવનારી બને તે માટેની તક આપનારું છે

- **કાઉન્સેલિંગમાં થીયરી અને પ્રેક્ટિસ વચ્ચેની વિવિધતા મુજબ ત્રણ મૂળ અભિગમ છે.-**

સાયકોડાયનેમિક,કોગ્નિટિવ બિહેવિયરલ અને માનવતાવાદી (Humanistic). જે માનવજાતને અને તેમની ભાવનાત્મક અને વર્તનલક્ષી સમસ્યાઓને અલગ અલગ રીતે જુએ છે. તબીબી અને આરોગ્યની સેવાઓ પૂરી પાડવામાં આવે છે તેવી માનસિક આરોગ્યની હોસ્પિટલો/મનોચિકિત્સાની જગ્યાઓમાં કાઉન્સેલિંગ સેવા વધુ અસરગ્રસ્ત (ડિસ્ટર્બ) દર્દીઓ/સેવાર્થીને પૂરી પાડવામાં આવે છે. જ્યારે પ્રાથમિક સ્તરે દર્દીની કાળજીની જરૂર હોય છે, જેમ કે કોઈ સર્જરી કરવાની હોય કે સર્જરી પછીના દર્દીના પ્રશ્નો હોય ત્યારે કેટલીક વખત હોસ્પીટલમાં મેડીકલ સોશ્યલ વર્કર હોય છે તેઓ પણ આવી સેવા આપે છે. બીજા એવા વ્યક્તિઓ છે જેમને એઇડ્સ,કેન્સર અને વિવિધ જીનેટીક ડિસઓર્ડર છે. જેમાં પણ ચોક્કસ પ્રકારની આરોગ્ય સંભાળની જરૂર હોય છે તે બધામાં દવાની સાથે સાથે કાઉન્સેલિંગ સેવા અપાય છે. જ્યાં કાઉન્સેલિંગ એજન્સી સ્વતંત્ર રીતે કામ કરે છે. ત્યાં પણ જરૂર લાગે તો સેવાર્થીને ફેમીલી કાઉન્સેલર, સેવાર્થીને મેડિકલ કે સાયકીયાટ્રી સારવાર કે કાઉન્સેલિંગ સર્વિસ માટે રિફર કરે છે. દા.ત. ફેમીલી કાઉન્સેલર પાસે એવો કેસ આવે છે જેમાં પતિ પત્નીને રોજ સિગારેટના ડામ આપે છે અને પછી માફી માંગે છે. આ સ્થિતિમાં કાઉન્સેલરે સમજવાનું છે પતિને પરપીડનવૃત્તિ જેવી માનસિક બીમારી છે. જેને માટે મનોસારવારની જરૂર પડે છે.

ભારતમાં અનેક એજન્સી દ્વારા કાઉન્સેલિંગ સેવાઓ અપાય છે,જેમાં વોકેશનલ ગાઈડન્સ,સ્ટુડન્ટ કાઉન્સેલિંગ, વિદ્યાર્થીઓને કેરિયર કાઉન્સેલિંગ,કર્મચારી ગાઈડન્સ વગેરે આપાય છે. ઘણી કાઉન્સેલિંગ એજન્સીનો ઉદ્દભવ એવા લોકોની જરૂરિયાતના સંદર્ભમાં થયો છે કે જેઓ પોતાની જિંદગીમાં આકસ્મિક વિક્ષેપ અનુભવે છે,સામાજિક ભૂમિકામાં મુશ્કેલી અનુભવે છે તેના સંદર્ભમાં લગ્નજીવનમાં વિક્ષેપ,બળાત્કાર અને આઘાત અને વિયોગ,બાળકોની વર્તનલક્ષી સમસ્યાઓ જેવી બાબાતોમાં કાઉન્સેલિંગ પૂરું પાડતી સંસ્થાઓ જોવા મળે છે. આ સંસ્થાઓમાં કાઉન્સેલિંગનું કામ સામાજિક સમસ્યાઓને વધારે કેન્દ્રિત કરતુ જોવા મળે છે. દા.ત. લગ્ન વિશેનો સામાજિક ખ્યાલ/સમાજમાં આવેલ પરીવર્તન,પુરુષ અને સ્ત્રીની ભૂમિકાની બદલાયેલી વિભાવના,લગ્ન અને કુટુંબ જીવનની બદલાયેલી ભાત,કાયદા દ્વારા વધતું છૂટાછેડાનું પ્રમાણ.સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક બાબતોમાં આવેલ મોટું પરીવર્તન વગેરે. જેમાં કાઉન્સેલિંગ વ્યક્તિને બદલાતી ભૂમિકામાં કેવી રીતે વાટાઘાટ કરવી તેમાં મદદ કરે છે.

જ્યારે વિવિધ વ્યસન કે નશીલી દવાઓના વ્યસની વ્યક્તિ સાથે કાઉન્સેલિંગ કરીએ છીએ ત્યારે તેમાં કાઉન્સેલરના કેન્દ્રમાં એવું નથી હોતું કે "સેવાર્થીને તેમના જીવનની રીત વધુ સંતોષકારક બને અને પોતાના કોઠાસૂઝથી તેનો ઉકેલ આપનાર હોય'. પરંતુ સમાજમાં સ્વીકૃત મુલ્યો અને માન્યતાઓ શું છે તેની સામાજિક વ્યાખ્યાના સંદર્ભમાં કાઉન્સેલિંગ થાય છે. એટલે જ ભારતમાં દારૂના વ્યસની સાથે થતું કાઉન્સેલિંગ અને પરદેશમાં દારૂથી વધુ પડતા વ્યસની વ્યક્તિ સાથે કાઉન્સેલીંગ જુદું હોય છે. આમ કાઉન્સેલિંગના અનેકવિધ માળખા (Setting) છે. તે મુજબ કાઉન્સેલિંગ એ શીખવાની પ્રક્રિયા માત્ર નથી,તે સામાજિક પ્રવૃત્તિ છે જેનો સામાજિક અર્થ હોય છે. ઘણી વખત લોકો બદલાવ/પરીવર્તન/સંક્રમણના તબક્કામાં કાઉન્સેલર પાસે આવે છે. જેવા કે બાળકમાંથી તરુણ બને છે,પ્રેમમાં નિષ્ફળતા મળે છે,લગ્નમાથી છૂટાછેડા થાય છે વગેરે. કાઉન્સેલિંગ સામાજિક સંસ્થાઓના સ્વીકારને માટે મદદ કરનારું સાંસ્કૃતિક માન્ય સાધન છે. પરંતુ દરેક સામાજિક મુલ્યો કે સંસ્થાઓ બદલાતા સમય મુજબ સેવાર્થીને ન્યાય આપનાર હોય છે તેમ ના પણ બને.જેમ કે, પુરુષ પ્રધાન સમાજ વ્યવસ્થા એ સ્ત્રી માટે અનેક રીતે દબાણ કરતા હોય છે ત્યાં કાઉન્સેલરે સમાજના પુરુષ પ્રધાન વ્યવસ્થાને પોષક નહિ પરંતુ બદલાવની દિશામાં કામ કરવાનું છે. આમ કાઉન્સેલિંગ દરમ્યાન કાઉન્સેલરે જ્યાં સામાજિક સંસ્થાને ટકાવવાની છે ત્યાં તે દિશામાં અને જ્યાં સેવાર્થીના હિતમાં સામજિક સંસ્થાઓ અને મુલ્યોને બદલવાના છે ત્યાં તે દિશામાં કાઉન્સેલિંગ કરવાનું છે.

કાઉન્સેલિંગમાં સાયકોડાયનેમિક અભિગમ :

પ્રવર્તમાન કાઉન્સેલિંગ અને સાયકોથેરાપીમાં સાયકોડાયનેમિક અભિગમ એક મહત્વની પરંપરા છે. સાયકોડાયનેમિક કાઉન્સેલિંગ એ કાઉન્સેલરની એવી ક્ષમતાઓ છે,જેવી કે તાત્કાલિક શું થવાનું છે,સેવાર્થી અને કાઉન્સેલર વચ્ચેના પ્રગટ સંબંધો દ્વારા સેવાર્થીની લાગણીઓ અને સંબંધોના પાસાઓ કે જે સેવાર્થીની રોજીંદી જિંદગીને મુશ્કેલભરી બનાવે છે તેને શોધવામાં ઉપયોગી બને છે. સાયકોડાયનેમિક કાઉન્સેલિંગનો ઉદેશ સેવાર્થીને તેની સમસ્યાના કારણોને સમજવામાં અને તે અંગેની આંતરદ્રષ્ટિ મેળવવામાં મદદરૂપ થવાનો છે. આ પ્રક્રિયાને શરૂ કરવા અને સેવાર્થીને મદદરૂપ થવા કાઉન્સેલરે ક્ષમતા મેળવવી જરૂરી છે કે સેવાર્થી પોતાની દુખદાયક અથવા શરમજનક કલ્પનાઓ અને આવેગોને સલામતીપૂર્વક સંકોચ વગર રજૂ કરી શકે તે માટે સલામતીભર્યું વાતાવરણ પૂરું પાડે છે.

સાયકોડાયનેમિક કાઉન્સેલિંગના મૂળ : સિગમંડ ફ્રોઈડનું કામ –

વિએનામાં ફ્રોઇડે ભાવનાત્મક અસ્વસ્થ (ડીસ્ટર્બ) લોકો સાથે કામ કરવાનું શરૂ કર્યું. તેમાથી ઘણા બધા હિસ્ટેરિયાના દર્દીઓ હતા. તેમને સમજાયું કે હિપ્નોસિસ એમાં સારવારની ટેક્નિક તરીકે અસરકારક નથી રહેતી.તે પછી ધીમે ધીમે તેમણે આવા દર્દીઓ સાથે કામ કરવા પોતાની પધ્ધતિ વિકસાવી. જેને મુક્ત સાહચર્ય- free association કહે છે. જે સેવાર્થી/દર્દીને આરામદાયક સ્થિતિમાં મૂકી આપે છે. જેનો અર્થ એ છે કે "તેના (સેવાર્થીના) મનમાં જે આવે તે મુક્તપણે કહે' આ પ્રક્રિયા સેવાર્થી માટે મદદરૂપ બને છે. જાગૃતતાની સામગ્રીનો પ્રવાહ કે જે આ પ્રક્રિયામાથી પેદા થાય છે, તેમા ઘણી વખત દ્રઢ ભાવનાઓ,દાટી દીધેલી યાદો અને બાળપણના અનુભવોનો આ પ્રક્રિયામાં સમાવેશ થાય

છે. કાઉન્સેલર દ્વારા આ લાગણીઓ અને યાદોને રજૂ કરવાની સેવાર્થીને તક આપવામાં આવે છે જે મદદરૂપ થવા માટે જરૂરી છે.તેને "the talking cure"-વાતચીત દ્વારા સારવાર -નું લેબલ આપે છે.

ફ્રોઈડની સારવાર પધ્ધતિને"સાયકોએનાલિસિસ"કહે છે.આજે ઘણા કાઉન્સેલર અને મનોપચાર કરનારા (સાયકોથેરાપીસ્ટ)જેઓ ફ્રોઇડે શરૂ કરેલી પરંપરા મુજબ કામ કરે છે.તેઓ પોતાને સાયકોડાયનેમિક અભિગમથી કામ કરનાર તરીકે જુએ છે નહીં કે સાયકોએનાલિટીક.

કાઉન્સેલર જે સાયકોડાયનેમિક અભિગમથી કામ કરે છે તેના મુખ્ય લક્ષણો /પાસાઓ નીચે મુજબ છે.

1. સેવાર્થીની મુશ્કેલીઓના મૂળ તેમના બાળપણના અનુભવોમાં છે તે માન્યતા રહેલી છે.
2. સેવાર્થી જાગ્રતપણે પોતાની ક્રિયાઓ પાછળની ખરેખર પ્રેરણાઓ (motives) અને આવેગો (impulses) શું છે તેનાથી સભાન નથી હોતા.
3. કાઉન્સેલિંગ અને થેરાપીમા સ્થાનાંતરણ (transference) સંબંધોના ઉપયોગથી સમસ્યાનું અર્થઘટન કરવામાં આવે છે.

આ લક્ષણોને વધુ વિગતે જોઈએ -

- ફ્રોઈડ ભાવનાત્મક સમસ્યાઓના મૂળ બાળપણમાં છે તેમ જણાવે છે. મુક્ત સાહચર્ય" (free association) ની સ્થિતિમાં ઘણા દર્દીઓ પોતાના દુખદ કે ભયજનક જાતિય અનુભવોને યાદ કરે છે. આ યાદોને કોઈ સમક્ષ કહેવું તે મનોપચાર (Therapeutic) છે અહી એ સ્પષ્ટ કરવું જરૂરી છે કે ફ્રોઈડ "જાતિયતા"નો અર્થ શું કરે છે?તેના ખ્યાલનો ચોકસાઈપૂર્વક અનુવાદ મુજબ તેનો અર્થ "life force" અથવા 'emotional energy" થાય છે.આ ખ્યાલ જાતિયતાના પાયાને જ સમજાવે છે.

ફ્રોઈડ સંક્ષિપ્તમાં કહે છે, તેઓ તેમના દર્દીની તેના જીવન વિષેની વાતો સાંભળે છે,કે જે જાતિય શક્તિ (sexual energy) કે Libido બાળકના વિકાસ કે પુખ્ત બનવાના વિવિધ તબક્કાઓ વિષે હોય છે. બાળકની જિંદગીના પ્રથમ વર્ષે બાળકને તેના મોંથી જાતિય સુખ મેળવવાનો અનુભવ થાય છે. બાળકને ચૂસવામાં,બચકું ભરવામાં,ગળી જવામાં સંતોષ મળે છે. પછી બે થી ચાર વર્ષની વચ્ચે બાળકને ગુદાભાગથી આનંદની લાગણી થાય છે. પાંચથી આંઠ વર્ષમાં જનનાંગો તરફની ઝંખના રહે છે. જે વિરુધ્ધ જાતિના સભ્યો તરફ દોરે છે,ફ્રોઈડ તેને Phallic Stage કહે છે. ફ્રોઈડ વિચારે છે કે બાળકની જાતિયતા મોટા બાળકો કરતાં ઓછી મહત્વની છે. તેઓ એને Latency stage કહે છે.

મનોજાતીય વિકાસના તબક્કાઓ બાળક અને તેના વાતાવરણ, જેમાં મુખ્યત્વે કુટુંબ અને માતા -પિતા છે.તેમની વચ્ચેના સંઘર્ષની શ્રેણી છે. બાળકની જરૂરિયાતો અને આવેગોને માતા-પિતા કે કુટુંબ પ્રતીભાવ આપે છે.તે બાળકના પછીના વ્યક્તિત્વ માટે મોટો પ્રભાવ ઊભો કરે છે. મુખ્યત્વે માતા-પિતા કે કુટુંબ જે રીતે બાળકને પ્રતીભાવ આપે છે તેમાં ક્યાંતો વધુ પડતું નિયંત્રણ હોય છે કે નિયંત્રણ હોતું નથી.દા.ત. નાનું બાળક ભૂખ્યું થાય ત્યારે રડે છે,જો માતા તે બાળકને ભૂખથી રડે તે પહેલા ખવડાવે છે તો બાળક તેના ભાવનાત્મક સ્તરે ઘણું શીખે છે. જ્યારે બાળકને માંગ્યા વગર બધુ મળે છે ત્યારે તે સમજે છે કે તેને પોતાની

જરૂરિયાત પૂરી કરવા કશું કરવાનું નથી,તે એવી માન્યતાઓ સાથે મોટું થાય છે કે તેના માટે દુનિયામાં બધુ જ સંપૂર્ણ હોય અને આ સ્થિતિમાં જે છે તેને માટે વાસ્તવિક જગતમાં અનિવાર્ય હતાશાઓને સ્વીકારવું ખૂબ મુશ્કેલ બને છે. બીજી બાજુ બાળકને જો પોતાની ભૂખની જરૂરિયાત માટે ખૂબ રાહ જોવી પડે છે તો તે એવું શિખે છે કે જગતમાં તેની જરૂરિયાતો ત્યારે જ પૂરી થાય છે જ્યારે તે ગુસ્સે થાય કે મૌખિક રીતે આક્રમક બને છે. આ બંને આત્યંતિક છેડા વચ્ચેની સ્થિતિને જેને બ્રિટિશ સાયકોલોજિસ્ટ D.W. Winnicott "good enough" ઘણી સારી માતા કહે છે. માતા કે તેની સંભાળ રાખનાર જે તેને જરૂર મુજબ તરત પ્રતીભાવ આપે છે.તેને વધુ પડતાં રક્ષણ આપવાને બદલે ફ્રોઈડ anal stage માટે સમાન પ્રકારની પેટર્ન સૂચવે છે.જો બાળકની હાજત અંગેની તાલીમ વધુ સખતાઈ ભરી કે વધુ કઠોર હશે તો તે એવું શિખશે કે તેનાથી ક્યારેય ગંદૃ નહીં થઈ શકે,અને તે પોતાની ભાવનાઓને વ્યક્ત કરવામાં મુશ્કેલીના અનુભવ સાથે મોટું થશે અને તે તમામ વસ્તુઓ તેની યોગ્ય જગ્યાએ જ રાખવી તેવા માનસિક વળગાડવાળું બને છે. જો હાજતની તાલીમ વધુ પડતી છૂટછાટવાળી હશે તો બીજી બાજુ બાળક મોટું થતાં કોઈ પણ વસ્તુઓ તેની યોગ્ય જગ્યાએ રાખવાની ક્ષમતા વિનાનું બનશે.

ત્રીજો વિકાસનો તબક્કો છે Phallic stage- આ તબક્કો એ અર્થમાં ખૂબ મહત્વનો છે કે જે તેની પછીની જિંદગીને અસરકરનાર છે. ફ્રોઈડ કહે છે કે આ સ્ટેજમાં બાળક મૂળભૂત રીતે જનનાંગોના આવેગોને અનુભવવાની શરૂઆત કરે છે,જેનું લક્ષ્ય તેના વિરુધ્ધ જાતિના માતાપિતા પ્રત્યે હોય છે.પણ ફ્રોઈડ કહે છે કે બાળકને જ્યારે પોતાની જાતિય ઈચ્છાની અભિવ્યક્તિના વર્તનની માતા/પિતાને ખબર પડશે તો તેમના તરફથી ગુસ્સો કે શિક્ષા થશે તેવો ડર અનુભવાય છે. તેથી બાળકને પોતાની જાતિય લાગણીને દબાવવા માટે ફોર્સ થાય છે અને સમજાતીય વાલી તરફની દુશ્મનાવટ ઓછી કરવા,વાલી સાથે વધુ મજબૂત રીતે વર્તે છે.સામાન્ય રીતે આ ફેમિલી નાટક મોટે ભાગે અજાગ્રત સ્તરે ભજવાય છે. તેની અસરો પછીથી પુખ્તવસ્થામાં થાય છે. કદાચ તેવા લોકો પોતાની જાતિયતાને દબાવવાનું કે વિકૃત રીતે વર્તવાનું ચાલુ રાખે છે. અને તેઓ પોતાના લગ્ન જીવનમાં જાતિય સંબંધોમાં અજાગ્રત રીતે વિરુધ્ધ જાતિના માતા-પિતાને શોધે છે.જે તેને બાળપણમાં નહોતા મળ્યા.આ સાયકોલોજિકલ સમસ્યા છે, બીજા તબક્કામાં, વ્યક્તિના આવેગો અથવા ઈચ્છાઓ (Drives) ભૂગર્ભમાં સંચાલિત થાય છે. અને તે વ્યક્તિને અજાગ્રતપણે પ્રભાવિત કરે છે. આમ કોઈ સભાન રીતે જાગ્રત રીતે પોતાના લગ્ન સાથી તરીકે પસંદ કરે છે તેવું નથી હોતું. પરંતુ તેના પ્રતિકાત્મક (symbolically) પ્રતિનિધિ તરીકે માતા-પિતા હોય છે. દા.ત. જો કોઈ પતિ જેને બાળપણમાં તેની માતા દ્વારા હમેશા આલોચના કરવામાં આવી હોય છે અને તે હમેશા તેની પત્ની પાસે તેવા જ પ્રકારનું વર્તન કરે તેવું ઈચ્છે છે.

ફ્રોઈડની આ ચર્ચા પરથી લાગે છે કે તેમની મૂળ થિયરીમાં તે બાળકના વિકાસના મનોજાતીય પ્રકૃતિ પર ભાર મૂકે છે,જે ખરેખર બાળકની ભાવનાત્મક અને સાઈકોલોજિકલ પાસાઓને પ્રભાવિત કરે છે. જેમાં તે તેના માતા-પિતા અને કુટુંબ સાથેના સંબંધોની ગુણવતા સાથે મોટું થાય છે.આજ બાબત અત્યારના લેખકો સાયકોડાયનેમિક ટ્રેડિશન તરીકે જુએ છે. જેઓ બાળકના જાતિય કે જૈવિક પાસાઓને બદલે મનોસામાજિક વિકાસ પર વધુ ભાર મૂકે છે.

એરિક્સને બાળકના વિકાસના આંઠ તબક્કા બતાવ્યા છે. બ્રિટિશ સાયકોલોજિસ્ટ Jhon Bowlby મનોસામાજિક ઘટનાઓ ઉપર ભાર મૂકે છે.તેઓ ફ્રોઈડની બાળપણમાં જાતિયતાની સમજુતીથી દૂર રહે છે. સાયકોડાયનેમિક અને બાળકોના એનાલિટીક કાઉન્સેલર અને થેરપિસ્ટ માટે મૂળ બાબત એ છે કે એડલ્ટ-સેવાર્થીને તેના બાળપણ દ્વારા સમજવું,એટ્લે કે તેના કુટુંબના વાતાવરણે તેને શું શેપ આપ્યો છે.

- અજાગ્રતનું મહત્વ- ફ્રોઈડ બાળપણના અનુભવો પુખ્ત વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વ પર કેવો પ્રભાવ ઊભો કરે છે તેજ માત્ર સૂચવતા નથી,તે સૂચવે છે કે તે કેવો પ્રભાવ ઊભો કરે છે. ફ્રોઈડ માટે અજાગ્રત મન અને અજાગ્રત મનની કામગીરી વ્યક્તિના માનસિક જીવનનો એક ભાગ છે,જે સીધી જાગૃતતાથી બહાર હોય છે. ફ્રોઈડ જુએ છે કે માનવનું મન ત્રણ ભાગમાં વહેચાયેલું છે.

1.Id -તે પ્રાથમિક જરૂરિયાતો અને આવેગોનો સંગ્રહ છે કે જે આપણા વર્તન માટેની ખરેખર પ્રેરણા હોય છે. ફ્રોઈડ માને છે કે બે પાયાની શક્તિ (Drives)છે -જીવન/પ્રેમ/ જાતિયતા/કામ અને મૃત્યુ /તિરસ્કાર/ગુસ્સો/ મૃત્યુ માટેની અજાગ્રત ઈચ્છા. Id ને સમયનું કોઈ બાધ્ય નથી. જે અપૂર્ણ જરૂરિયાતો કે આવેગોની દબાયેલી ઘટના પ્રથમ વખત બને છે ત્યારે તે દબાણ દ્વારા યાદો ત્યાં ફસાયેલી રહે છે. ઈડ એ સુખના સિધ્ધાંતથી સંચાલિત હોય છે અને તે અતાર્કિક હોય છે.

2.Ego -મનનો જાગ્રત, તાર્કિક/Rational પ્રદેશ, કે જે નિર્ણય લે છે અને બાહ્ય વાસ્તવિકતા સાથે વ્યવહાર કરે છે.

3.Supper ego -અંતરાત્મા/વિવેકબુધ્ધિ, શું કરવું જોઈએ અને શું ના કરવું જોઈએ તેના નિયમો અને નિષેધોનું સંગ્રહઘર છે વ્યક્તિનો એટીટયુડ સુપર ઇગોનો હોય છે જે તેના પેરંટના એટીટ્યુડનું આંતરીકીકરણ હોય છે.

મન કેવી રીતે કામ કરે છે તેની થિયરીના બે મહત્વના ફલિતાર્થ છે. એક ઈડ અને મોટે ભાગ સુપરઇગો અજાગ્રત મનમાં રહે છે તેમ ફ્રોઈડ કહે છે. જેથી વ્યક્તિનું મોટાભાગનું વર્તન એ કેટલાક પરિબળોથી નિયંત્રિત હોય છે.(જેવા કે,દમિત યાદો,બાળપણના સ્વપ્નો)જેને વ્યક્તિ જાગ્રત રીતે સ્વીકારતો નથી. સાયકોડાયનેમિક કાઉન્સેલર કે થેરાપિસ્ટ સેવાર્થી કે પેસન્ટ કહે છે તેમાં હમેશાં તેની વાતોની સપાટીની નીચે જોવાની રીત અપનાવે છે. એમાં ધારણા એ છે કે વ્યક્તિ શરૂઆતમાં પોતાના વિષે જે કહે છે તે માત્ર સ્ટોરીનો એકમાત્ર ભાગ નથી હોતો.

બીજું ,ઇગો અને બીજા પ્રદેશો (ID અને supper ego) સંભવિત રીતે,સતત એકબીજા સાથે મોટેભાગે સંઘર્ષમાં હોય છે. દા.ત. id તેના પ્રાથમિક આવેગોના સંદર્ભમાં કામ કરવા દબાણ કરે છે.(હું તેને તિરસ્કાર કરું છું તેથી તેને મારવા ઈચ્છું છું).પણ ઇગો જાણે છે કે આવું વર્તન થશે તો બાહ્ય જગત તેને શિક્ષા કરશે. અને સુપર ઇગો તેને દોષિતપણાનો અનુભવ કરાવવાનો પ્રયત્ન કરે છે. કારણ કે તે જે કરવા માંગે છે તે ખોટું અથવા અનૈતિક છે. આવી આંતરિક ગરબડ સાથે જીવવું ઘણું અસ્વસ્થતાભર્યું હોય છે. અને તેથી ફ્રોઈડ કહે છે કે આ દબાણોમાં ઇગોનું રક્ષણ કરવા વ્યક્તિનું મન સ્વબચાવયુક્તિ વિકસાવે છે. દા.ત. દમન(Repression), અસ્વીકાર(Denial), પ્રતિક્રિયારચના (Reactionformulation), ઊર્ધ્વીકરણ(Sublimation), તાર્કિકીકરણ (Rationalisation) અને પ્રક્ષેપણ (Projection). તેથી જ વ્યક્તિ જાગ્રતપણે જે માને

છે,કહે છે તે સ્ટોરીનો એક ભાગ હોય છે. તે સંભવિત રીતે સ્વબચાવયુક્તિના ઉપયોગ થકી થયેલો વિકૃત ભાગ હોય છે.

- સાઇકોએનાલિસિસમાં ઉપયોગમાં લેવાતી મનોપચાર ટેક્નિક :ફ્રોઈડિયન કે સાયકોડાયનેમિક થીયરી જેનું આગળ વર્ણન કર્યું છે તે ફ્રોઈડના કામમાંથી પેદા થઈ છે અને બીજા, જેઓ લોકોની ભાવનાત્મક સમસ્યાઓ પર કામ કરે છે. થિયરીના ઘણા પાસાઓ જે સેવાર્થી/પેસન્ટમાં ઉપચાર દ્વારા પરીવર્તન લાવવામાં મદદ કરે છે. આપણે સાયકોએનાલિટીક કે સાયકોડાયનેમિક થેરાપી અને કાઉન્સેલિંગમાં ચોક્કસ ટેકનિકના ઉપયોગને જોઈએ તે પહેલા જરૂરી છે કે આ સારવારના હેતુઓ શું છે તે સ્પષ્ટ થવું જોઈએ. ફ્રોઈડ તેના હેતુને જણાવતા એ વિધાનનો ઉપયોગ કરે છે કે "જ્યાં ઈડ હોય ત્યાં ઇગો હોવો જોઈએ " "Where id was, let ego be".બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો અજાગ્રત પરિબળો અને આવેગો દ્વારા વ્યક્તિ સંચાલિત થાય છે તે થેરાપી પછી લોકો વધુ તાર્કિક બને, પોતાની જિંદગીની અંદરની ભાવનાઓથી વધુ જાગ્રત બને અને તેની લાગણીઓ પર યોગ્ય રીતે વધુ નિયંત્રણ મેળવવામાં સક્ષમ બને. સાયકોએનાલિસિસનો ચાવીરૂપ હેતુ એ છે કે કોઇની સમસ્યાની સાચી પ્રકૃતિની આંતરદ્રષ્ટિ પ્રાપ્ત કરવાણો છે.(દા.ત. તેના બાળપણના મૂળ).પરંતુ અસલી આંતરદ્રષ્ટિ (Insight) મેળવવી એ માત્ર બૌધ્ધિક કસરત જ નથી ,પણ વ્યક્તિ જ્યારે ખરેખર તેની ભાવનાત્મક ચિંતાઓ (Tension) જે તેની દમિત યાદો સાથે જોડાયેલી છે તેમાથી મુક્ત થવાનો અહેસાસ કરે છે. ફ્રોઈડ તેને માટે 'Catharsis"વિરેચન/જુલાબ શબ્દનો ઉપયોગ કરે છે .
- અનેક મનોપચાર ટેકનિક કે વ્યૂહરચનાઓ સાયકોએનાલિટીક કે સાયકોડાયનેમિક થેરાપીમાં ઉપયોગમાં લેવાય છે.

1.કાઉન્સેલર અને સેવાર્થી વચ્ચેના સંબંધનો સીસ્ટેમેટીક ઉપયોગ:

સાયકોએનાલિટીક કાઉન્સેલર અને થેરાપીસ્ટે તેમના સેવાર્થી પ્રત્યે તટસ્થ રીતે વર્તવું જરૂરી છે. સાયકોએનાલિટીકલ તાલીમ પામેલ કાઉન્સેલર માટે સેવાર્થી સાથે પોતાની લાગણીઓ અને પોતાના જીવન વિષે વધુ વાત કરવી અયોગ્ય ગણાશે.કારણ કે કાઉન્સેલર પોતાને કોરી પાટી "Blank screen"ની રીતે રજૂ કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે. જેના ઉપર સેવાર્થી પોતાના ગાઢ સંબંધો અંગેની માન્યતા ધરાવે છે અને કલ્પનાઓ ધરાવે છે તે રજૂ કરી શકે. થેરાપીસ્ટ એ આશા રાખી શકે કે થેરાપી અઠવાડિયું કે મહિનો ચાલે. તેના પૂર્વ જીવનમાં સત્તાધરાવનાર વ્યક્તિ પ્રત્યેની સેવાર્થીની જે લાગણી હતી તેવી લાગણી થેરાપીસ્ટ પ્રત્યે અનુભવે. જો સેવાર્થી નિષ્ક્રિય છે તો બાળક અવસ્થામાં તે માતા પર આધારિત હતો,તો તેવું વર્તન થેરાપીસ્ટ સાથે કરી શકે છે. તટસ્થ રીતે લાગણીમાં ખેંચાયા વગર રહીને થેરાપીસ્ટ ખાતરી રાખી શકે છે કે તેની સાથે સેવાર્થીની લાગણી છે તે થેરપિસ્ટે કઈ કર્યું છે તેને કારણે નથી પરંતુ સેવાર્થીની તેની માતા/પિતાની ઇમેજ પ્રત્યેના તેનાં પ્રોજેકસનનું પરિણામ છે. આ પ્રક્રિયાને ટ્રાન્સફરન્સ કહે છે. થેરાપીસ્ટ તેના બાળપણના સંબંધો સમજવા આ માટે પરવાનગી આપે છે. આ સંબંધો કન્સલ્ટિંગ રૂમમાં ફરીથી કાર્યરત થાય છે. આનો હેતુ સેવાર્થીને તેના આ

પ્રોજેકસનથી સભાન બનાવવાનો છે.પહેલા થેરાપીસ્ટ સાથે અને પછી તેના બીજા સાથેના - જીવનસાથી,ઉપરી,મિત્રો સાથેના સંબંધોમાં તેને સભાન બનાવવાનો છે.

2.પ્રતિકાર અને બચાવને ઓળખવા અને વિશ્લેષણ કરવું -જ્યારે સેવાર્થી પોતાની સમસ્યા વિષે વાત કરે છે ત્યારે, થેરાપીસ્ટે એ ધ્યાનમાં રાખવાનું છે કે સેવાર્થી પોતાની કેટલીક લાગણીઓ અને આંતરદ્રષ્ટિને રજુ થતા ટાળે છે, તેનો બચાવ કરે છે કે તેને વિકૃતરીતે રજુ કરે છે. ફ્રોઈડ આ પ્રતિકારનો સ્રોત શું છે તે સમજવામાં તેને મહત્વનું ગણે છે અને જો તે સતત એવું કરે તો પેશન્ટનું તેના તરફ ધ્યાન દોરે છે, દા. ત. કોઈ વિદ્યાર્થી પોતાના અભ્યાસની સમસ્યા લઈને કાઉન્સેલર પાસે જાય છે ત્યારે તે પોતાની મુશ્કેલી માટે સતત ટ્યુટરને દોષિત કહે છે, જે સંભવિત રીતે પોતાની અપૂર્ણતા કે આધારિતપણાની લાગણીને દૂર રાખવા પ્રોજેક્શનની સ્વ બચાવયુક્તિનો પ્રયોગ કરે છે.

3.Free association અથવા saying whatever comes to mind-

વ્યક્તિ પોતાના વિશે વાત કરે તે માટે મદદ કરવાનો ઇન્ટેન્શન છે, જેમાં તે સ્વબચાવ યુક્તિઓથી પ્રભાવિત થયા વિના કરે.જેનાથી સાહચર્ય દ્વારા સત્ય સરળ રીતે બહાર આવે.

4.સ્વપ્ના અને કલ્પનાઓ પર કાર્ય કરવુ- ફ્રોઈડ સ્વપ્નાને "અજાગ્રત તરફ જવાનો રોયલ રોડ" કહે છે અને તેના પેશન્ટને તેના સ્વપ્નાઓ વિશે કહેવા પ્રેરે છે. ફરીથી એ કહેવું જરૂરી છે કે તેનો હેતુ વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વના સ્તરેથી ઓછો બચાવ અને ઊંડા સ્તરેથી આવતી સામગ્રીને તપાસવાનો છે. એવું ધારવામાં આવે છે કે સ્વપ્નમાં બનતી ઘટનાઓ પ્રતિકાત્મક રીતે લોકોને રજૂ કરે છે આવેગો અથવા સ્થિતિ જે તેના જાગૃત જીવનમાં હોય છે.કલ્પનાના બીજા ઉત્પાદનો દા.ત. જાગ્રત સ્વપ્ના કલ્પનાઓ(fantasies) અને પ્રતીક/છબીનો ઉપયોગ રાત્રિના સપનાઓના વિશ્લેષણની જ રીતે થઈ શકે.

5.અર્થઘટન-સાયકોએનાલિટિક કાઉન્સિલર કે થેરાપીસ્ટ ઉપર વર્ણવ્યા મુજબની પ્રક્રિયાને અનુસરશે. transference, dreams, free association etc. અર્થઘટન માટેની સામગ્રી મેળવવા માટે,અર્થઘટન દ્વારા સ્વપ્નનું અર્થ, યાદો અને transference, થેરાપીસ્ટ સેવાર્થીને તેની સમસ્યાના મૂળને સમજવામાં મદદ કરે છે, અને તેના દ્વારા તેમના પર નિયંત્રણ મેળવે છે તથા જુદી રીતે વર્તવાની સ્વતંત્રતા મેળવે છે. જોકે અસરકારક અર્થઘટન એ મુશ્કેલ કુશળતા છે. કેટલાક મુદ્દાઓનું થેરાપીસ્ટ અને કાઉન્સેલર પોતે અર્થઘટન કરે છે ત્યારે તેમને કેટલીક બાબતો પોતાના મનમાં રાખવાની છે જેમ કે-

*શું આ યોગ્ય સમય છે?શું સેવાર્થી આ વિચાર પોતાના પાટીયા (બોર્ડ)પર લેવા તૈયાર છે

*શું આ અર્થઘટન સાચું છે પર્યાપ્ત પુરાવાઓ મેળવવામાં આવ્યા છે?

*સેવાર્થી સમજી શકે તે રીતે અર્થઘટનને વાક્ય સ્વરૂપે રજુ કરી શકાય છે?

6. અન્ય પરચુરણ ટેકનીકો-જ્યારે બાળક સેવાર્થી હોય છે ત્યારે તેઓ પોતાના આંતરિક સંઘર્ષોને શબ્દોમાં મૂકી શકવાની ક્ષમતા ધરાવે છે તેવી આશા રાખી ન શકાય. પરિણામે મોટાભાગના બાળ વિશ્લેષ્કો રમકડા અને રમતોના ઉપયોગ દ્વારા બાળકની ચિંતાઓ અને ભયને બહાર લાવવામાં મદદ કરે છે. કેટલાક થેરાપીસ્ટ જેવો પુખ્ત સાથે કામ કરે છે તેઓ પણ કલા, કવિતા, શિલ્પ જેવી અભિવ્યક્ત થવા માટેની ટેકનીકને ઉપયોગી સમજે છે. પ્રક્ષેપણ

ટેકનીક જેવી કે Ror Schach Inkblot test thematic apperception test (TAT) પણ તે માટે ઉપયોગમાં લેવાય છે. કેટલાક સાયકોડાયનેમિક થેરાપીસ્ટ તેમના સેવાર્થીને પોતાના ભૂતકાળના કે વર્તમાન સંજોગોને વર્ણવવા/શોધવા માટે ડાયરી કે આત્મકથા લખવા માટે પણ પ્રેરે છે

તમામ કાઉન્સેલિંગ કરતી સંસ્થાઓ ઉપરોક્ત તમામ ઉદેશો માટે કામ કરશે તે કહેવું યોગ્ય નથી.સાયકોડાયનેમિક કાઉન્સેલર હમેશા આંતરદ્રષ્ટિ પર ફોકસ કરશે. Humanistic પ્રેક્ટિસનર સ્વ સ્વીકૃતિ અને વ્યક્તિની સ્વતંત્રતા પર ભાર મૂકશે, બૌધ્ધિક પરીવર્તન કરનાર થેરાપીસ્ટ વર્તન પર નિયંત્રણને કેન્દ્રમાં રાખશે. આખરે તમામમાં સુખાકારી મુખ્ય છે.

જ્ઞાનાત્મક બિહેવિયરલ થેરાપી શું છે?

કોગ્નિટિવ બિહેવિયરલ થેરાપી (CBT) એ મનોવૈજ્ઞાનિક સારવારનું એક સ્વરૂપ છે જે ડિપ્રેશન, ગભરાટના વિકાર, આલ્કોહોલ અને ડ્રગના ઉપયોગની સમસ્યાઓ, વૈવાહિક સમસ્યાઓ, ખોરાકની વિકૃતિઓ અને ગંભીર માનસિક બીમારી સહિતની સમસ્યાઓની શ્રેણી માટે અસરકારક હોવાનું દર્શાવવામાં આવ્યું છે. અસંખ્ય સંશોધન અભ્યાસો સૂચવે છે કે CBT વ્યક્તિની કામગીરી અને જીવનની ગુણવત્તામાં નોંધપાત્ર સુધારા તરફ દોરી જાય છે. ઘણા અભ્યાસોમાં, CBT મનોવૈજ્ઞાનિક ઉપચાર અથવા માનસિક દવાઓના અન્ય સ્વરૂપો જેટલું અસરકારક અથવા વધુ અસરકારક હોવાનું દર્શાવવામાં આવ્યું છે.

એ વાત પર ભાર મૂકવો મહત્વપૂર્ણ છે કે CBT એડવાન્સ સંશોધન અને ક્લિનિકલ પ્રેક્ટિસ બંનેના આધારે કરવામાં આવે છે. ખરેખર, CBT એ એક એવો અભિગમ છે જેના માટે પૂરતા વૈજ્ઞાનિક પુરાવા છે કે તેમાં જે પદ્ધતિઓ વિકસાવવામાં આવી છે તે ખરેખર પરિવર્તન લાવે છે. આ રીતે, CBT મનોવૈજ્ઞાનિક સારવારના અન્ય ઘણા સ્વરૂપોથી અલગ છે.

- CBT કેટલાક મુખ્ય સિદ્ધાંતો પર આધારિત છે, જેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છે:

1.મનોવૈજ્ઞાનિક સમસ્યાઓ આંશિક રીતે, ખામીયુક્ત વિચારશક્તિ અથવા નિસહાયતા જેવી સ્થિતિમાં મદદરૂપ છે.

2.મનોવૈજ્ઞાનિક સમસ્યાઓ, આંશિક રીતે, અયોગ્ય વર્તનની શીખેલી પેટર્ન પર આધારિત છે.

3.મનોવૈજ્ઞાનિક સમસ્યાઓથી પીડાતા લોકો તેમની સમસ્યામાં સામનો કરવાની વધુ સારી રીતો શીખી શકે છે, જેનાથી તેમના લક્ષણોમાં રાહત મળે છે અને તેમનું જીવન વધુ અસરકારક બને છે.

- CBT ટ્રીટમેન્ટમાં સામાન્ય રીતે વિચારવાની રીત બદલવાના પ્રયાસોનો સમાવેશ થાય છે. આ માટે નીચેની વ્યૂહરચનાઓ સામેલ હોઈ શકે છે:

1.સમસ્યાઓનું સર્જન કરતી વ્યક્તિની વિકૃતિઓને ઓળખવાનું શીખવું અને પછી વાસ્તવિકતાના પ્રકાશમાં તેનું પુનઃમૂલ્યાંકન કરવું.

2.અન્યના વર્તન અને પ્રેરણા વિશે વધુ સારી સમજ મેળવવી.

3.મુશ્કેલ પરિસ્થિતિઓનો સામનો કરવા માટે સમસ્યા હલ કરવાની કુશળતાનો ઉપયોગ કરવો.

4.પોતાની ક્ષમતાઓમાં વધુ આત્મવિશ્વાસ વિકસાવવાનું શીખવું.

- CBT ટ્રીટમેન્ટમાં સામાન્ય રીતે વર્તણૂકની પેટર્ન બદલવાના પ્રયાસોનો પણ સમાવેશ થાય છે. જેમાં આ વ્યૂહરચનાઓ સામેલ હોઈ શકે છે:

1. ડરને ટાળવાને બદલે તેનો સામનો કરવો.
2.અન્ય લોકો સાથે સંભવિત સમસ્યા પેદા કરનાર ક્રિયાપ્રતિક્રિયાઓમાં શું ભૂમિકા ભજવવી તેને માટે તૈયાર કરવા.
3. મનને શાંત કરવાનું અને શરીરને આરામ કરવાનું શીખવું.
તમામ CBT આ બધી વ્યૂહરચનાઓનો ઉપયોગ કરશે નહીં. જરૂર મુજબ મનોવૈજ્ઞાનિક અને દર્દી/ક્લાયન્ટ, સમસ્યાની સમજ વિકસાવવા અને સારવારની વ્યૂહરચના વિકસાવવા સાથે મળીને કામ કરે છે.
CBT વ્યક્તિઓને તેમના પોતાના થેરાપિસ્ટ બનવાનું શીખવામાં મદદ કરવા પર ભાર મૂકે છે. સત્રમાં કસરતો તેમજ સત્રોની બહારની "હોમવર્ક" કસરતો દ્વારા, દર્દીઓ/સેવાર્થીમાં સામનો કરવાની કુશળતા વિકસાવવામાં મદદ કરવામાં આવે છે, જેના દ્વારા તેઓ તેમના પોતાના વિચાર, સમસ્યારૂપ લાગણીઓ અને વર્તનને બદલવાનું શીખી શકે છે.
CBT ચિકિત્સકો દર્દીની મુશ્કેલીઓ તરફ તેમને દોરી જવાને બદલે વ્યક્તિના વર્તમાન જીવનમાં શું ચાલી રહ્યું છે તેના પર ભાર મૂકે છે. વ્યક્તિના ઇતિહાસ વિશે ચોક્કસ માહિતીની જરૂર હોય છે, પરંતુ ધ્યાન મુખ્યત્વે જીવનનો સામનો કરવાની વધુ અસરકારક રીતો વિકસાવવા માટે સમયસર આગળ વધવા પર હોય છે.
(https://www.apa.org/ptsd-guideline/patients-and-families/cognitive-behavioral)

માનવતાવાદી (Humanistic) થેરાપી
માનવતાવાદી (Humanistic) થેરાપી, જેને હ્યુમનિસ્ટિક એપ્રોચ (Humanistic approach)તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે, તે ઘણી બધી થેરાપીને સમાવતો એક અમ્બ્રેલા શબ્દ છે. જેમાં વ્યક્તિ-કેન્દ્રિત ઉપચાર (person-centred therapy), સમગ્રતાવાદી ઉપચાર (Gestalt), અસ્તિત્વવાદી થેરાપી (existential therapy), ઉકેલ-કેન્દ્રિત થેરાપી (solution-focused therapy) અને વ્યવહાર વિશ્લેષણ થેરાપી(transactional analysis) સહિત અનેક પ્રકારના ઉપચારને આવરી લે છે.

માનવતાવાદી અભિગમ વ્યક્તિગત સમસ્યાઓ અથવા સમસ્યાના લક્ષણો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવાને બદલે વ્યક્તિની સ્વતંત્ર ઇચ્છા, સ્વ-શોધ અને માનવ તરીકે વ્યક્તિની સંપૂર્ણ ક્ષમતા પ્રાપ્ત કરવા તથા દરેક વસ્તુ જે વ્યક્તિને પ્રભાવિત કરે છે તેના પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે.તે ઉપરાંત અને એક અનન્ય વ્યક્તિ તરીકે તેમની આસપાસના વિશ્વ સાથેના તેમના સંબંધ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે.

થેરાપી સેવાર્થી દ્વારા સંચાલિત હોય છે, તેથી થેરાપીસ્ટ સેવાર્થી જે મુદ્દાઓનું અન્વેષણ કરવા માંગે છે તેના પર તેમની સાથે કામ કરશે. તેઓ તેમને તેમની લાગણીઓ વિશે વિચારવામાં અને તેમના વિચારો અને કાર્યોની જવાબદારી લેવામાં મદદ કરશે. તેમની જરૂરિયાતોને આધારે ઉપચાર ટૂંકા અથવા લાંબા ગાળાના હોઈ શકે છે.

- માનવીય ઉપચાર કેવી રીતે મદદ કરે છે?

ડી જ્હોન્સન કહે છે કે હ્યુમનિસ્ટિક થેરાપી "સલામત, સ્વીકાર્ય, પૂર્વગ્રહરહિત હોય છે અને સેવાર્થીને તેમની પ્રેરણાઓ અને ક્ષમતાઓ શોધવામાં સ્વ-સંચાલિત અન્વેષણ માટેની તક પૂરી પાડે છે. જે તેમને તેમના જવાબો શોધવામાં, તેમની સુષુપ્ત ક્ષમતાઓને બહાર લાવવામાં અને તેમની વર્તણૂક જે તેમને નુકશાનકર્તા હતી તે જૂની પેટર્નને તોડવામાં મદદ કરે છે.

તેઓ ઉમેરે છે: " જીવનની દુ:ખદાયક અને મુશ્કેલ ઘટનાઓ વ્યક્તિના આત્મવિશ્વાસ અને મૂલ્યને અવરોધે છે તથા સમસ્યાના ઉકેલો અને ભાવનાત્મક સ્વતંત્રતા ધરાવવાની તેમની ક્ષમતાને અસ્પષ્ટ કરે છે. માનવતાવાદી અભિગમ સેવાર્થીનો રચનાત્મક અને સ્વસ્થ ભાવનાત્મક તથા મનોવૈજ્ઞાનિક વિકાસ કરે છે,જેના દ્વારા આ અવરોધો ધીમે ધીમે દૂર થાય છે."

- માનવતાવાદી અભિગમ કેવી રીતે કાર્ય કરે છે?

માનવતાવાદી અભિગમનો ખ્યાલ એ છે કે માનવ સ્વભાવ સ્વાભાવિક રીતે સારો હોય છે અને દરેક વ્યક્તિ પાસે તેમની સમસ્યાઓના પોતાના જવાબો શોધવાની ક્ષમતા હોય છે.

આ અભિગમમાં સેવાર્થી અને તેમના ચિકિત્સક વચ્ચેનો સંબંધ મહત્વપૂર્ણ છે જેથી સેવાર્થી સંપૂર્ણ પારદર્શક બનવા, લાગણીઓનું અન્વેષણ કરવા અને ખુલીને વાતને રજુ કરવા પોતે સક્ષમ છે તેવું અનુભવે છે. જ્યારે ચિકિત્સક સેવાર્થી પ્રત્યે સમાનુભૂતિ અને એકરૂપતા ઉભી કરે છે ત્યારે તેઓ ખુલ્લા મને અને પ્રમાણિક રીતે પોતાને રજુ કરે છે, અને સેવાર્થીને બિનશરતી સકારાત્મક આદર આપે છે – આ સ્થિતિમાં સેવાર્થીના ચિકિત્સક તેમને તેઓ જેવા છે તેવા સ્વીકારે છે.

ડી કહે છે: "માનવતાવાદી અભિગમ સેવાર્થીને બદલાવ માટેની ક્ષમતા શોધવામાં, અનન્ય શક્તિઓ અને મૂલ્યો કેળવવામાં અને વધુ સ્વ-જાગૃત અને આત્મવિશ્વાસુ બનવામાં મદદ કરે છે, જેથી તેઓ પોતાના ઉકેલો શોધી શકશે. એકવાર સેવાર્થી આ ક્ષમતાઓ શોધી લે છે, પછી તે ભવિષ્યમાં કોઈ પણ મુશ્કેલ પરિસ્થિતિઓનો વધુ સારી રીતે મુકાબલો કરવામાં સક્ષમ બને છે."

- માનવતાવાદી ઉપચારથી તમે શું અપેક્ષા રાખી શકો?

તમારા ચિકિત્સક સેવાર્થીને પોતે કોઈ ચોક્કસ પ્રશ્નો અને સ્થિતિને કેવી રીતે પ્રતિભાવ આપો છો તે શોધવા અને તે અંગે જાગૃત બનવા પ્રેરણા આપે છે. વધુ સ્વ-જાગૃત બનવા માટે અમુક પ્રશ્નો અને પરિસ્થિતિઓને સેવાર્થી કેવી રીતે પ્રતિભાવ આપે છે તે શોધવા માટે પ્રોત્સાહિત કરશે.

ડી કહે છે: "સામાન્ય રીતે, ચિકિત્સક ખુલ્લા પ્રશ્નોનો ઉપયોગ કરશે કે જેમાં તેમનો કોઈ પણ રીતે નિર્ણય વ્યક્ત ના હોય, તેમાં ચિકિત્સક પોતે જે કહી રહ્યાં છે તેના પર સેવાર્થીને પ્રતિભાવ આપવા માટે મોકળાશ પૂરી પાડશે.સેવાર્થી માટે બદલાવ કરવો કેટલો શક્ય છે તે જોઈને તેઓ સેવાર્થીને બદલાવમાં મદદ કરશે."

આવી રીતે ચિકિત્સક સેવાર્થીને જુસ્સા સાથે પોતાના મુખ્ય આંતરિક વિચારો અને લાગણીઓને વ્યક્ત કરવામાં ખરેખર મદદ કરી શકે છે. બાહ્ય વ્યક્તિ સાથે વાત કરવાથી આ વસ્તુઓ સેવાર્થીને

પહેલી વાર સમજાય છે. આવું પ્રથમ વખત પણ બની શકે છે કે જ્યારે સેવાર્થીને લાગે છે કે તેમને આ રીતે વિચારવાની અથવા અનુભવવાની પરવાનગી મળી હોય.

- માનવતાવાદી ઉપચાર શું મદદ કરી શકે છે?

માનવતાવાદી થેરાપી એ સ્વ-અન્વેષણ અને સેવાર્થીના વિવિધ મુદ્દાઓ અને સમસ્યાઓમાં મદદરૂપ થાય છે,જેવી કે - ચિંતા, હતાશા, વ્યસન, બાધ્યતા મનોગ્રસ્તિ વિકાર (OCD) અને સંબંધોની સમસ્યાઓ વગેરે.

ડી કહે છે: "તે એવા લોકો માટે મદદરૂપ છે જેઓ પોતાને વિનાશકર્તા વર્તનનો અનુભવ કરે છે, જેઓ પોતાનો અસ્વીકાર થવાનો અને ત્યાગ થવાનો ડર ધરાવે છે અથવા જેઓ લાગણીઓને ઓળખવા અને તેને નિયંત્રિત કરવામાં અસમર્થતા અનુભવે છે. તે એવા લોકોને પણ મદદ કરે છે જેઓ વધુ ભાવનાત્મક રીતે આત્મવિશ્વાસ અને પ્રામાણિક જીવન જીવવા માંગે છે - જેમ કે પોતાની જાત સાથે પોતાના જીવનમાં સાચા રહેવામાં માને છે."એક વ્યક્તિ તરીકે મૂલ્યવાન બનવું અને લાગણીઓને પૂર્વગ્રહરહિત રાખવાથી જીવનમાં આવા મુદ્દાઓ સાથે જીવનના આંતરિક સંઘર્ષો અને થાકમાંથી મુક્ત થવાની, પડેલી ગૂંચને ઉકેલવાની અને સાજા થવાની પ્રક્રિયા શરૂ થઈ શકે છે."

આભાર