

心理咨询师胜任力现状及其相关因素调查

论著

郭其辉¹, 曾艺欣², 王建玉¹, 洪昂¹, 蔡传坤³, 张天然¹, 谢东⁴, 范青^{1*}

郭其辉, 2019 年毕业于西南大学, 获理学学士学位, 2023 年毕业于上海交通大学, 获应用心理专业硕士学位。研究方向为临床心理学和认知神经科学。

¹ 上海交通大学医学院附属精神卫生中心, 上海 200030

² 东华大学心理健康教育与咨询中心, 上海 201620

³ 谢菲尔德大学心理学系, 英国 S102TN

⁴ 路易斯安那理工大学心理学与行为科学系, 美国 LA71270

* 通信作者:

范青
fanqing_98@vip.sina.com

目的: 探究心理咨询师的胜任力现状及其相关因素。

方法: 对全国 208 名从业的心理咨询师开展在线调查, 使用自编的心理咨询师职业现状问卷收集一般人口学信息(性别、年龄、学历程度等)和职业信息(工作年限、工作形式、督导情况等), 使用受训者评估表(Trainee Evaluation Form)测量心理咨询师的胜任力水平。

结果: (1) 胜任力在性别、年龄和学历程度上差异无统计学意义; (2) 全职心理咨询师的胜任力高于兼职咨询师($t=2.468$, $p=0.014$); 个人执业的咨询师胜任力高于在机构工作的咨询师($t=3.746$, $p<0.001$); (3) 从业超过 10 年的咨询师胜任力更高(均 $p<0.05$); 参加过胜任力培训的咨询师胜任力更高($t=2.476$, $p=0.014$); 每周个案量低于 5 个的咨询师胜任力更低($p<0.05$); (4) 回归模型显示($F=10.933$, $p<0.001$, $R^2=0.177$, $R^2_{adj}=0.161$), 从业年限、每周个案量和执业方式对胜任力的影响显著。

结论: 从业年限和每周个案量是心理咨询师胜任力的相关因素, 积累工作经验仍是提升其胜任力的主要途径。

关键词: 胜任力; 心理咨询师; 相关因素; 调查研究

[心理学通讯, 2023, 6(2): 88-95 doi: 10.12100/j.issn.2096-5494.223015]

1 引言

胜任力这一概念是由 McClelland 教授 1973 年首次提出, 他认为可以根据知识、技能、动机、价值观等特征来预测工作表现和胜任情况, 并提倡用胜任力替代智力。Boyatzis (1982) 进一步将胜任力定义为一个人能够在工作中取得优异表现的所有潜在特征。樊富珉 (2018) 将心理咨询师的胜任力总结为“专业人员在专业实践中用以执行特定行为或行为标准的实践和理论知识、认知技能、行为和价值观的综合”。胜任力在职业测评领域有着广泛的应用, 也是近年来心理咨询师职业研究的热门话题, 开展胜任力评估有助于促进心理咨询师的职业发展(Humphreys et al., 2018)。美国心理学会教育事务委员会于 2006 年专门成立了工作组推进胜任力评估的应用(Kaslow et al., 2006), 希望加强对心理咨询师培训项目的效果评价。

与胜任力关系密切的概念是能力(张爱莲, 黄希庭, 2010), 胜任力也常被误认为等同于能力, 但两者并不完全相同。能力是胜任力的基础, 但胜任力更强调在实际专业工作中的专业表现。心理

咨询师应在专业能力范围内, 根据自己所接受的教育、培训和督导的经历及工作经验, 为适宜人群提供科学有效的专业服务(中国心理学会临床心理学注册工作委员会伦理修订工作组, 2018)。咨询师在自己的能力范围内进行有效的专业服务就是具备胜任力的表现, 因此在胜任力评估中应该尤其关注心理咨询师实际工作中的表现, Callahan 和 Watkins (2018) 认为胜任力评估需要结合咨询实际表现。

2009 年发表在 *Training and Education in Professional Psychology* (《职业心理学的培训与教育》) 上的两篇先驱文章提出了胜任力的模型和工具包(Fouad et al., 2009; Kaslow et al., 2009), 引起了关于胜任力评估工具的研究热潮, 也有一些量表被开发出来, 例如 The Practicum Evaluation Form (Dimmick et al., 2023) 和 Vignette Matching Assessment Tool (Gonsalvez et al., 2021), 但由于缺乏大样本的效度检验目前仍无广泛认可的胜任力评估工具。在国内开发的心理咨询师胜任力评估工具中, 适用所有情景心理咨询师的只有张爱莲

和黄希庭编制的《心理健康服务人员核心胜任特征问卷》(张爱莲, 黄希庭, 2014), 此外还有面向学校(谢雯, 2008; 梁悦, 2008)、心理热线(安芹等, 2021)、团体(郭颖等, 2021)等特殊情境下的心理咨询师胜任力评估工具。本调查需调查各类情境下的心理咨询师, 故不能选用面向特殊情境下的量表, 而心理健康服务人员核心胜任特征问卷以主观评估胜任特征作为评估方式, 测评内容仍是更偏向于能力而非咨询师的胜任力。受训者评估表(Trainee Evaluation Form)是目前国内心理咨询师培训和考核中广泛使用的胜任力评估工具, 该量表要求被评估者根据与同水平咨询师的比较来衡量自我表现达到自我预期的程度, 以此来间接反映被评估者的胜任力水平; 量表目前虽还未有明确的信度和效度指标, 但在国内有广泛的应用基础, 且其独特的测评理念“比较自我预期”, 更加符合胜任力的定义, 其通俗易懂的文字描述也在实践中广受好评。

本调查以自编的心理咨询师职业现状调查问卷和受训者评估表作为评估工具, 调查心理咨询师的胜任力现状及其相关因素, 以期对未来心理咨询师胜任力的培养和研究提供参考。

2 对象与方法

2.1 对象

本研究的调查对象为正在从业的心理咨询师和心理治疗师(以下统称为心理咨询师), 工作形式不限, 兼职和全职均可。采用方便抽样法, 通过在业内协会的微信群发布海报(例如上海市心理卫生行业协会微信群)和专业人士的朋友圈转发海报来招募被试, 扫描二维码即可在线填写问卷。2021年9—12月共回收问卷218份, 根据问卷中的一道筛选题(本题请选择“否”)的填写结果, 剔除了10份该题回答错误的问卷, 最终获得的有效问卷共208份, 有效回收率为95.4%。

2.2 工具

2.2.1 心理咨询师职业现状调查问卷

心理咨询师职业现状调查问卷为自编问卷, 由两部分信息组成: (1) 一般人口学资料, 例如性别、年龄、学历、专业等; (2) 从业情况和从业经历, 例如工作形式(全职、兼职)、执业方式(私人执业、挂靠机构)、从业年限、每周个案量、接受督导情况、有无胜任力

培训(指针对胜任力的临床实践培训)、每周自我提升时长等。

2.2.2 受训者评估表

受训者评估表是心理咨询学家 Rod Goodyear 教授在美国雷德兰兹大学临床心理健康咨询培训项目中常用的胜任力测评工具, 在实践中取得了良好的效果和反馈。此评估表最早由 Goodyear 教授的同事 Conroy Reynolds 教授在 2012 年编制, 随后于 2016 年由 Goodyear 教授进行修订并进行大规模应用。2017 年, Goodyear 教授在参加中国心理学会临床心理学注册工作委员会督导师培训项目时, 发现国内缺少可靠的胜任力评估工具。因此, 他将此评估表交由湖北东方明见心理健康研究所翻译并应用于培训中, 随后在国内广泛传播开来, 目前广泛用于国内的心理咨询师培训和考核中。值得注意的是, 本调查中使用的是直接翻译版本, 部分表述和条目存在文化差异, 目前国内团队和 Goodyear 教授正在尝试进行中文版修订。

量表分为五个部分: (1) 与当事人的治疗关系, 共 7 个条目; (2) 具体临床胜任力, 共 15 个条目; (3) 评估、诊断以及个案概念化, 共 6 个条目; (4) 对督导的使用, 共 8 个条目; (5) 伦理和专业行为, 共 13 个条目。量表共有 49 个条目, 均为自评形式, 采用 5 点评分加上“不适用”选项(1=严重落后, 2=落后, 3=达到预期, 4=超过预期, 5=显著高于预期, 0=不适用)。本研究中, 该量表总的 Cronbach's α 系数为 0.956, 各维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.719、0.845、0.813、0.824 和 0.895。依据德维利斯(2010)建议的标准, Cronbach's α 系数值在 0.65 ~ 0.70 为最低可接受值。本量表的 Cronbach's α 系数范围为 0.719 ~ 0.956, 表明内部一致性较好。

2.3 统计分析

采用 SPSS 21.0 软件进行统计分析, 计数资料采用例数(百分比)描述, 计量资料采用均值(标准差)描述。采用峰度和偏度对数据进行正态性检验, 偏度小于 2 且峰度小于 7 表示数据符合正态分布(Kim, 2013)。采用独立样本 t 检验和单因素方差分析比较各变量对胜任力的影响。采用 Z-score 对数据进行标准化处理, 通过皮尔逊积差相关分析和多元逐步线性回归(后退法)探索影响心理咨询师胜任力的相关因素。所有结果均以 $p < 0.05$ 为具有统计学意义。

3 结果

3.1 心理咨询师胜任力现状及基本情况

208 名心理咨询师胜任力总分为 3.0 (0.4) 分, 最高分 4.5 分, 最低分 1.9 分。5 个子维度的平均分为 2.9 ~ 3.1 分 (表 1)。总体而言, 受访的心理咨询师胜任力一般。

受调查的心理咨询师平均年龄 41.1 (8.7) 岁; 学历为专科及以上, 其中本科学历占 51.9%、硕士及以上学历占 43.3%; 最高学历所学专业中, 心理学类专业占 36.1%, 医学类专业占 28.9% (表 2)。在从业情况上, 一半以上的心理咨询师 (占 55.3%) 是兼职从事心理

表 1 心理咨询师胜任力现状

项目	M (SD)	最小值	最大值
胜任力总分	3.0 (0.4)	1.9	4.5
与当事人的治疗关系	3.0 (0.5)	1.4	4.6
具体临床胜任力	2.9 (0.4)	1.7	4.4
评估、诊断以及个案概念化	3.1 (0.5)	1.7	5.0
对督导的使用	3.0 (0.5)	1.4	5.0
伦理和专业行为	3.0 (0.5)	1.6	5.0

表 2 心理咨询师胜任力得分在人口学变量上的差异分析

变量	例数 (百分比)	胜任力 总分	与当事人的 治疗关系	具体临床胜 任力	评估、诊断以及 个案概念化	对督导的 使用	伦理和专业 行为
性别							
男	46 (22.1)	3.0 (0.4)	3.0 (0.4)	3.0 (0.4)	3.0 (0.5)	3.0 (0.5)	3.0 (0.5)
女	162 (77.9)	3.0 (0.4)	3.0 (0.5)	2.9 (0.5)	3.0 (0.5)	3.0 (0.5)	3.0 (0.5)
t 值		0.185	-0.988	0.617	-0.042	0.679	0.116
p 值		0.853	0.324	0.538	0.967	0.498	0.908
年龄							
① 35 岁及以下	58 (27.9)	2.9 (0.4)	3.0 (0.5)	2.9 (0.4)	3.0 (0.5)	2.9 (0.4)	2.9 (0.4)
② 36 ~ 45 岁	91 (43.8)	3.0 (0.5)	3.0 (0.5)	3.0 (0.5)	3.1 (0.6)	3.1 (0.5)	3.1 (0.5)
③ 46 岁及以上	59 (28.4)	3.0 (0.4)	3.1 (0.4)	3.0 (0.4)	3.1 (0.5)	3.0 (0.5)	3.1 (0.4)
F 值		1.709	2.196	1.177	0.651	3.457*	1.565
p 值		0.184	0.114	0.31	0.522	0.033	0.211
LSD [#]						② > ①	
学历							
本科及以下	118 (56.7)	3.0 (0.4)	3.0 (0.5)	2.9 (0.5)	3.0 (0.5)	3.0 (0.5)	3.0 (0.5)
硕士及以上	90 (43.3)	3.0 (0.4)	3.1 (0.5)	3.0 (0.4)	3.1 (0.6)	3.0 (0.5)	3.1 (0.5)
t 值		-1.397	-1.721	-1.573	-1.567	-0.722	-0.829
p 值		0.164	0.087	0.117	0.119	0.471	0.408
最高学历专业							
①心理学类	75 (36.1)	3.1 (0.4)	3.1 (0.5)	3.0 (0.4)	3.1 (0.6)	3.0 (0.5)	3.1 (0.5)
②医学类	60 (28.9)	2.8 (0.4)	2.9 (0.4)	2.8 (0.4)	2.9 (0.5)	2.9 (0.4)	2.9 (0.4)
③其他专业	73 (35.1)	3.0 (0.4)	3.1 (0.5)	3.0 (0.4)	3.2 (0.5)	3.0 (0.5)	3.1 (0.5)
F 值		3.814*	5.413**	3.104*	5.917**	1.411	2.242
p 值		0.024	0.005	0.047	0.003	0.246	0.109
LSD [#]		① > ② > ③	① > ② ③ > ②	① > ② ③ > ②	① > ② ③ > ②		

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; [#]指 LSD 检验有统计学意义的比较, 即 $p < 0.05$ 。

咨询与治疗工作的,绝大多数人(占 73.1%)通过挂靠机构的形式执业(表 3),在所挂靠的机构中,医院(占 42.1%)和心理咨询私人机构(占 33.6%)是较受欢迎的选择。在心理咨询与治疗工作的从业经历方面,受调查的咨询师中,从业不满 3 年的占 31.3%,从业 10 年以上的占 25.5%;超过半数的咨询师每周个案量在 5 个以下(占 54.8%),少部分人每周个案量有 10 个以上(占 20.3%);82.7%的心理咨询师有规律地接受督导,58.7%参加过胜任力方面的培训;有将近一半(占 40.9%)的心理咨询师每周会花费 5~10 小时来提升自我专业水平,31.5%的人每周提升自我的时间在 10 小时以上(表 4)。

3.2 心理咨询师胜任力相关因素的差异分析

3.2.1 胜任力在人口学变量上的差异分析

对胜任力总分和各维度得分在人口学变量上的差异进行分析,结果(表 2)显示,胜任力总分和子维度分在性别、学历上差异无统计学意义;胜任力子维度对督导的使用在年龄上差异存在统计学意义($F=3.457, p=0.033$);最高学历所学专业不同的心理咨询师在胜任力总分($F=3.814, p=0.024$)以及与当事人的治疗关系($F=5.413, p=0.005$),具体临床胜任力($F=3.104, p=0.047$),评估、诊断以及个案概念化($F=5.917, p=0.003$)这三个维度上的得分差异具有统计学意义。采用 LSD 检验进一步多重比较分析发现,医学类专业的心理咨询师的胜任力低于心理学类专业和其他专业

的心理咨询师,表现在与当事人的治疗关系,具体临床胜任力,评估、诊断以及个案概念化这三个维度的得分以及胜任力总分上($p<0.05$)。

3.2.2 胜任力在从业情况上的差异分析

结果(表 3)显示,全职咨询师的胜任力总分($t=-2.468, p=0.014$)高于兼职咨询师。在子维度中,与当事人的治疗关系($t=-2.507, p=0.013$)、具体临床胜任力($t=-2.261, p=0.025$)、伦理和专业行为($t=-2.361, p=0.019$)上的得分均高于兼职咨询师。个人执业的咨询师胜任力高于挂靠机构的咨询师,在胜任力总分($t=3.746, p<0.001$)和各维度得分上差异均具有统计学意义($p<0.01$)。

3.2.3 胜任力在从业经历上的差异分析

对不同从业经历的心理咨询师的胜任力进行比较,结果(表 4)显示,不同从业年限的心理咨询师在胜任力总分($F=9.674, p<0.001$)和各维度得分(均 $p<0.001$)上的差异均具有统计学意义;采用 LSD 检验进行多重比较发现,工作 10 年以上的心理咨询师在胜任力总分以及各维度的得分上均高于工作在 3 年以下($p<0.001$)、3~6 年($p<0.001$)、6~10 年($p<0.001$)的咨询师。每周个案量不同的心理咨询师的在胜任力总分($F=10.617, p<0.001$)和各维度得分(均 $p<0.01$)上的差异均具有统计学意义;采用 LSD 检验进行多重比较发现,每周个案量为 5 个及以下的

表 3 不同从业情况的心理咨询师胜任力得分差异分析

变量	例数 (百分比)	胜任力 总分	与当事人的治 疗关系	具体临床胜 任力	评估、诊断以及 个案概念化	对督导的 使用	伦理和专业 行为
工作形式							
兼职	115 (55.3)	2.9 (0.4)	2.9 (0.4)	2.8 (0.4)	3.0 (0.5)	2.9 (0.4)	3.0 (0.5)
全职	93 (44.7)	3.1 (0.4)	3.1 (0.5)	3.0 (0.5)	3.1 (0.6)	3.1 (0.5)	3.1 (0.5)
t 值		-2.468*	-2.507*	-2.261*	-1.865	-1.894	-2.361*
p 值		0.014	0.013	0.025	0.064	0.06	0.019
执业方式							
个人执业	56 (26.9)	3.2 (0.5)	3.2 (0.5)	3.1 (0.5)	3.3 (0.6)	3.2 (0.6)	3.2 (0.6)
挂靠机构	152 (73.1)	2.9 (0.4)	3.0 (0.5)	2.9 (0.4)	2.9 (0.5)	2.9 (0.4)	3.0 (0.4)
t 值		3.746***	3.355**	2.906**	3.734***	2.488*	3.192**
p 值		<0.001	0.001	0.004	<0.001	0.015	0.002

注: * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$ 。

表 4 不同从业经历的心理咨询师胜任力得分差异分析

变量	例数 (百分比)	胜任力 总分	与当事人的治 疗关系	具体临床胜 任力	评估、诊断以及 个案概念化	对督导的 使用	伦理和专业 行为
从业年限							
① 3 年以下	65 (31.2)	2.9 (0.4)	2.9 (0.5)	2.8 (0.4)	3.0 (0.5)	2.8 (0.4)	2.9 (0.4)
② 3 ~ 6 年	43 (20.7)	2.9 (0.4)	3.0 (0.5)	2.9 (0.4)	3.0 (0.5)	2.9 (0.4)	3.0 (0.5)
③ 6 ~ 10 年	47 (22.6)	3.0 (0.4)	3.0 (0.4)	2.9 (0.4)	3.0 (0.5)	3.0 (0.4)	3.0 (0.4)
④ 10 年以上	53 (25.5)	3.2 (0.5)	3.3 (0.5)	3.2 (0.5)	3.3 (0.6)	3.3 (0.6)	3.3 (0.6)
<i>F</i> 值		9.674***	7.046***	7.807***	4.768**	8.817***	8.971***
<i>p</i> 值		<0.001	<0.001	<0.001	0.003	<0.001	<0.001
LSD [#]		④ > ①	④ > ①	④ > ①	④ > ①	④ > ①	④ > ①
		④ > ②	④ > ②	④ > ②	④ > ②	④ > ②	④ > ②
		④ > ③	④ > ③	④ > ③	④ > ③	④ > ③	④ > ③
每周个案量							
① 5 个及以下	114 (54.8)	2.9 (0.4)	2.9 (0.4)	2.8 (0.4)	2.9 (0.5)	2.9 (0.4)	2.9 (0.5)
② 5 ~ 10 个	52 (25.0)	3.1 (0.5)	3.1 (0.5)	3.1 (0.5)	3.2 (0.5)	3.2 (0.5)	3.2 (0.5)
③ 10 个以上	42 (20.2)	3.1 (0.4)	3.2 (0.5)	3.1 (0.4)	3.2 (0.6)	3.1 (0.5)	3.2 (0.5)
<i>F</i> 值		10.617***	7.303**	8.502***	8.736***	7.254**	10.031***
<i>p</i> 值		<0.001	0.001	<0.001	<0.001	0.001	<0.001
LSD [#]		② > ①	② > ①	② > ①	② > ①	② > ①	② > ①
		③ > ①	③ > ①	③ > ①	③ > ①	③ > ①	③ > ①
接受督导							
是	172 (82.7)	3.0 (0.4)	3.0 (0.5)	3.0 (0.5)	3.1 (0.5)	3.0 (0.5)	3.0 (0.5)
否	36 (17.3)	2.9 (0.4)	3.0 (0.5)	2.9 (0.4)	2.9 (0.5)	2.9 (0.4)	3.0 (0.4)
<i>t</i> 值		1.094	0.416	0.794	2.592*	0.649	0.868
<i>p</i> 值		0.275	0.678	0.428	0.01	0.517	0.386
有无胜任力培训							
是	122 (58.7)	3.1 (0.4)	3.1 (0.5)	3.0 (0.4)	3.1 (0.5)	3.1 (0.5)	3.1 (0.5)
否	86 (41.3)	2.9 (0.4)	2.9 (0.4)	2.8 (0.4)	3.0 (0.6)	2.9 (0.5)	3.0 (0.5)
<i>t</i> 值		2.476*	2.761**	3.038**	2.440*	1.889	1.176
<i>p</i> 值		0.014	0.006	0.003	0.016	0.06	0.241
每周自我提升时长							
5 小时以下	58 (27.9)	3.0 (0.4)	3.1 (0.5)	3.0 (0.4)	3.1 (0.6)	3.0 (0.5)	3.0 (0.5)
5 ~ 10 小时	85 (40.9)	3.0 (0.4)	3.0 (0.5)	2.9 (0.4)	3.0 (0.4)	3.0 (0.4)	3.0 (0.4)
10 小时以上	65 (31.2)	3.0 (0.5)	3.0 (0.5)	2.9 (0.5)	3.1 (0.7)	3.0 (0.6)	3.0 (0.6)
<i>F</i> 值		0.251	0.451	0.524	0.344	0.103	0.111
<i>p</i> 值		0.778	0.638	0.593	0.709	0.902	0.895

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; #指 LSD 检验有统计学意义的比较, 即 $p < 0.05$ 。

咨询师在胜任力总分和各个维度上的得分均低于每周个案量在 5 ~ 10 个和 10 个以上的咨询师 ($p < 0.05$)。是否有规律地接受督导只在评估、诊断以及个案概念化这一维度 ($t = 2.592$, $p = 0.010$) 上的差异具有统计学意义。接受过胜任力相关培训的咨询师在胜任力总分 ($t = 2.476$, $p = 0.014$)，以及与当事人的治疗关系 ($t = 2.761$, $p = 0.006$)，具体临床胜任力 ($t = 3.038$, $p = 0.003$)，评估、诊断以及个案概念化 ($t = 2.440$, $p = 0.016$) 这三个维度得分均高于没有相关培训经验的咨询师。每周花费不同时长提升自身专业能力的心理咨询师在胜任力总分和各维度得分上的差异无统计学意义 (表 4)。

3.3 胜任力相关因素的回归分析

将所有变量与胜任力总分进行相关分析，结果表明专业 ($r = -0.152$, $p = 0.028$)、工作形式 ($r = 0.169$, $p = 0.014$)、执业方式 ($r = -0.253$, $p < 0.001$)、从业年限 ($r = 0.320$, $p < 0.001$)、每周个案量 ($r = 0.277$, $p < 0.001$)、有无胜任力培训 ($r = -0.170$, $p = 0.014$) 与胜任力总分的相关具有统计学意义。将所有上述相关显著的变量纳入线性回归模型，采用逐步回归中的后退法进行分析，结果显示拟合模型差异具有统计学意义 ($F = 10.933$, $p < 0.001$, $R^2 = 0.177$, $R^2_{adj} = 0.161$)。如表 5 所示，在回归模型中，从业年限 (标准化 $\beta = 0.230$, $p = 0.001$)、每周个案量 (标准化 $\beta = 0.175$, $p = 0.011$) 和执业方式 (标准化 $\beta = -0.149$, $p = 0.028$) 对胜任力有显著的预测作用。

4 讨论

本研究发现心理咨询师胜任力在性别、年龄和学历程度上不存在明显差异，在所学专业上存在差异。学历程度对咨询师的胜任力没有影响，可能是由于国内的临床与咨询心理学学历教育中缺乏心理咨询

训练。在美国心理健康服务人员大部分具有硕士学历 (Botanov et al., 2022; Hamp et al., 2014)，而在本调查中受访的咨询师硕士学历比例虽然不低但仍以本科学历为主且目前国内即使是临床咨询方向的硕士 / 博士研究生，也都较为缺乏相关的实操训练。学界和行业也逐渐意识到此问题，随着注册系统对临床与咨询心理学专业硕士项目的重视 (王东美 等, 2022)，这一情况会逐渐改善，学历教育和继续教育会成为未来提升胜任力的重要方式。医学类专业 (包含护理专业) 的心理咨询师，其胜任力低于心理学类专业和其他专业的心理咨询师，可能与医学类专业毕业的咨询师大多数在医院从事心理服务工作有关。医院心理科主要是由精神科医生和护士构成，专职心理治疗师人数较少 (赵文清 等, 2017)，而医生和护士还需完成本职工作，难以投入较多的精力在心理治疗中。此外，医院中的心理服务工作主要面对的是各类精神障碍患者 (陈瑞云 等, 2010)，工作开展的难度更高，这可能对心理咨询师的胜任力要求也更高。

工作形式，执业方式对咨询师的胜任力有显著影响。全职咨询师胜任力水平要高于兼职咨询师。本研究中一半以上的受访者都是兼职心理咨询师，这反映出目前我国心理咨询师的就业情况并不理想，咨询师的低收入情况可能是重要的影响因素 (赵文清 等, 2017)。创建良好的就业环境，引导心理咨询师的职业化发展，会有助于促进胜任力水平的提高。个人执业的咨询师胜任力高于在机构工作的咨询师，这表明个人执业对咨询师的胜任力要求更高。

胜任力在是否接受督导上无差异，而在有无胜任力培训、从业年限和每周个案量上存在差异。是否接受督导对胜任力总分无影响，但有规律接受督导的心理咨询师在评估、诊断以及个案概念化这一维度的得分高于没有规律接受督导的咨询师。以往研究提出，接受督导有助于提高心理咨询师的胜任力 (Amanvermez et al., 2020; Stoltenberg, 2005)，国内的调查研究也发现接受督导的心理咨询师胜任力水平更高 (安芹 等, 2021; 陈欣 等, 2018)。这可能是督导能影响胜任力的一部分，但对整体的胜任力影响不显著。不过，这也可能是因为参与调查的咨询师中，没有接受督导的人数 ($n = 36$) 比较少，因而产生统计偏差，需要未来的大样本研究进一步确定。接受胜任力培训对胜任力影响显著，接受过胜任力培训的咨询师胜任力水平更高。Kaslow (2004) 也认为胜任力可以通过培训得到提高，因此开展专门的胜任力培训对心理咨询师的成长有重要价值。

表 5 胜任力相关因素的多元逐步回归分析

变量	β	SE	标准化 β	t 值	p 值
(常量)	2.944	0.145		20.291***	<0.001
最高学历专业	-0.062	0.035	-0.117	-1.780	0.076
执业方式	-0.143	0.064	-0.149	-2.219*	0.028
从业年限	0.083	0.025	0.230	3.364**	0.001
每周个案量	0.094	0.036	0.175	2.569*	0.011

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

回归分析发现只有从业年限,每周个案量和执业方式对胜任力的影响显著,从业年限和每周个案量对胜任力水平具有较强的正向预测作用。与预期相符,对心理咨询师来说,经验越丰富,往往意味着胜任力更强。熟能生巧,积累工作经验仍然是心理咨询师提升胜任力的主要途径。此外,报告胜任力在人口学和专业背景等变量的比较是有非常意义的(张爱莲,黄希庭,2014),不但能反映胜任力的相关因素,也能体现出量表的有效性。回归分析发现工作经验丰富的心理咨询师具备更高的胜任力,这与经验认知相符,说明受训者评估表在评估胜任力上具备一定的实用价值。

本研究存在一定的局限和不足。首先,本研究获得了上海市心理卫生行业服务协会的大力支持,因此大部分的调查对象来自上海地区。考虑到心理咨询在国内各地区发展的不平衡性(钱铭怡等,2008),研究结果并不能代表中国心理咨询师胜任力的整体情况,因此研究结果需要谨慎对待。此外,本研究的样本量并不充足,未来需要开展大样本多中心研究。最后,本研究采用的受训者评估表虽然在我国已有广泛应用,但目前仍缺乏相关的实证研究,Goodyear教授也表示此量表的中文版目前还存在一些文化差异,未来应对量表开展本土化修订,并进行系统的信度和效度评估,进一步确保该量表的可靠性和有效性。

Investigation of Competence of Psychological Counselors and Its Related Factors

GUO Qihui¹, ZENG Yixin², WANG Jianyu¹, HONG Ang¹, CAI Chuankun³, ZHANG Tianran¹, XIE Dong⁴, FAN Qing^{1*}

¹Shanghai Mental Health Center, Shanghai Jiao Tong University School of Medicine, Shanghai 200030, China

²Mental Health Education and Counseling Center, Donghua University, Shanghai 201620, China

³School of Psychology, The University of Sheffield, S102TN, UK

⁴Department of Psychology and Behavioral Sciences, Louisiana Tech University, LA 71270, USA

*Corresponding author: FAN Qing, fanqing_98@vip.sina.com

Objective: To investigate the current competence of psychological counselors and its related factors.

Methods: An online survey was conducted on 208 psychological counselors nationwide. Each participant was required to answer two questionnaires: (1) The Psychological Counselor Professional Status Questionnaire developed in this study was used to collect general demographic information (gender, age, educational degree, etc.) and professional information (working years, working form, supervision, etc.) of the psychological counselor; (2) The Trainee Evaluation Form was used to measure the competence of the psychological counselor.

Results: (1) There were no significant difference in competence among psychological counselors with different age, gender and educational degree. (2) The competence of full-time psychological counselors was significantly higher than that of part-time psychological counselors ($t=2.468, p=0.014$). And compared with the psychological counselors working in the institutions, psychological counselors working in private had significantly higher competence ($t=3.746, p<0.001$). (3) Psychological counselors with more than 10 years working experience had significantly higher competence ($p<0.05$). Psychological counselors who had participated in competence-related training had significantly higher competence ($t=2.476, p=0.014$). Psychological counselors who had less than 5 number of cases per week had significantly lower competence than that of counselors with more than 5 number of cases per week ($p<0.05$). (4) Regression model ($F=10.933, p<0.001, R^2=0.177, R^2_{adj}=0.161$) found that the influence of working years, number of cases per week and practice mode on competence were significant.

Conclusion: Working years and number of cases per week are the related factors of psychological counselors' competence, and accumulating work experience is still the main way for psychological counselors to improve their competence.

Key words: competence; psychological counselors; related factor; investigation

[Psychological Communications, 2023, 6(2): 88-95 doi: 10.12100/j.issn.2096-5494.223015]

致谢

感谢苏州大学张婧宁同学在在线问卷制作中提供的帮助。

基金来源

上海市卫健委薄弱学科心身医学学科建设项目(NO.2019ZB0201);上海交通大学医学院地方高水平大学建设项目精神疾病诊疗技术研究院(NO.2018-yxy-01);上海市精神卫生中心重点特色专科:精神康复特色专科(NO.2017-TSXX-08)。

利益冲突

作者声明本研究无利益冲突。

参考文献

- 安芹, 游琳玉, 贾晓明, 丁亚平, 李波. (2021). 突发公共卫生事件心理援助热线咨询师伦理胜任力影响因素调查. *中国临床心理学杂志*, 29(6), 1358–1362. doi: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2021.06.048
- 陈瑞云, 钱铭怡, 张黎黎, 张智丰. (2010). 不同机构心理咨询与治疗专业人员状况及工作特点调查. *中国临床心理学杂志*, 18(5), 667–670. doi: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2010.05.031
- 陈欣, 李永鑫, 杜岸政, 王瑶. (2018). 河南省心理咨询师临床实践能力现状调查. *中国心理卫生杂志*, 32(4), 278–282. doi: 10.3969/j.issn.1000-6729.2018.04.003
- 德维利斯. (2010). *量表编制: 理论与应用* (魏勇刚, 席仲恩, 龙长权, 译). 重庆大学出版社.
- 樊富珉. (2018). 心理咨询师核心能力之我见. *心理学通讯*, 1(3), 177–180. doi: 10.12100/j.issn.2096-5494.218066
- 郭颖, 樊富珉, 张英俊, 刘宇. (2021). 团体咨询师胜任力量表的编制. *心理与行为研究*, 19(6), 809–815.
- 梁悦. (2008). *高校心理咨询从业人员的胜任特征研究* (硕士学位论文). 四川师范大学.
- 钱铭怡, 陈红, 秦漠, 钟杰, 姚萍, 徐凯文, ... 王易平. (2008). 国内六大区心理治疗和咨询管理状况的调查. *心理科学*, 31(2), 441–446. doi: 10.16719/j.cnki.1671-6981.2008.02.040
- 王东美, 钱铭怡, 樊富珉, 江光荣. (2022). 中国临床与咨询心理学百年发展简史 (1921–2021). *中国临床心理学杂志*, 30(2), 454–460. doi: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2022.02.041
- 谢雯. (2008). *学校心理咨询师胜任特征的探究* (硕士学位论文). 南京师范大学.
- 张爱莲, 黄希庭. (2010). 国外心理健康服务人员胜任特征. *心理科学进展*, 18(2), 331–338. doi: 10.12677/AP.2014.41011
- 张爱莲, 黄希庭. (2014). 心理健康服务人员核心胜任特征问卷的编制. *西南大学学报 (社会科学版)*, 40(2), 107–112. doi: 10.13718/j.cnki.xdsk.2014.02.015
- 中国心理学会. (2018). *中国心理学会临床与咨询心理学工作伦理守则 (第二版)*. *心理学报*, 50(11), 1314–1322.
- 赵文清, 李小平, 王兰兰, 张海音, 宋立升, 仇剑峯. (2017). 精神专科医院从业现状及心理治疗的开展情况调查分析. *上海交通大学学报 (医学版)*, 37(12), 1682–1686. doi: 10.3969/j.issn.1674-8115.2017.12.019
- Amanvermez, Y., Zeren, S. G., Erus, S. M., & Buyruk Genc, A. (2020). Supervision and peer supervision in online setting: experiences of psychological counselors. *EJER*, 20(86), 249–268. doi: 10.14689/ejer.2020.86.12
- Botanov, Y., Cooper, L. D., Bertagnolli, A., & Washburn, J. J. (2022). Methods of assessing scientific competency in health service psychology master's programs. *Train Educ Prof Psych*, 16(2), 173–181. doi: 10.1037/tep0000397
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: Wiley.
- Callahan, J. L., & Watkins, C. E. (2018). The science of training III: Supervision, competency, and internship training. *Train Educ Prof Psych*, 12(4), 245–261. doi: 10.1037/tep0000208
- Dimmick, A. A., Callahan, J. L., & Cox, R. J. (2023). Further validation of competency assessment: The practicum evaluation form. *Train Educ Prof Psych*, 17(3), 269–276. doi: 10.1037/tep0000416
- Fouad, N. A., Grus, C. L., Hatcher, R. L., Kaslow, N. J., Hutchings, P. S., Madson, M. B., ..., Crossman, R. E. (2009). Competency benchmarks: A model for understanding and measuring competence in professional psychology across training levels. *Train Educ Prof Psych*, 3(4), S5–S26. doi: 10.1037/a0015832
- Gonsalvez, C. J., Deane, F. P., Terry, J., Nasstasia, Y., & Shires, A. (2021). Innovations in competence assessment: Design and initial validation of the Vignette Matching Assessment Tool (VMAT). *Train Educ Prof Psych*, 15(2), 106–116. doi: 10.1037/tep0000302
- Hamp, A., Stamm, K., Christidis, P., & Nigrinis, A. (2014). What proportion of the nation's behavioral health providers are psychologists. *Monitor on Psychology*, 45(8), Article 18.
- Humphreys, L., Crino, R., & Wilson, I. (2018). The competencies movement: Origins, limitations, and future directions. *Clin Psychol*, 22(3), 290–299. doi: 10.1111/cp.12143
- Kaslow, N. J. (2004). Competencies in professional psychology. *Am Psychol*, 59(8), 774–781. doi: 10.1037/0003-066x.59.8.774
- Kaslow, N. J., Grus, C. L., Campbell, L. F., Fouad, N. A., Hatcher, R. L., & Rodolfa, E. R. (2009). Competency assessment toolkit for professional psychology. *Train Educ Prof Psych*, 3(4), S27–S45. doi: 10.1037/a0015833
- Kaslow, N. J., Rubin, N. J., Leigh, I. W., Portnoy, S., Smith, I. L., Bebeau, M., & Nelson, P. D. (2006). *American Psychological Association (APA) task force on the assessment of competence in professional psychology: Final report*. Washington, DC: American Psychological Association. Retrieved from <http://www.apa.org/ed/resources/competencereport.asp>
- Kim, H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: Assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restor Dent Endod*, 38(1), 52–54. doi: 10.5395/rde.2013.38.1.52
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *Am psychol*, 28(1), 1–14. doi: 10.1037/h0034092
- Stoltenberg, C. D. (2005). Enhancing professional competence through developmental approaches to supervision. *Am Psychol*, 60(8), 857–864. doi: 10.1037/0003-066x.60.8.85