

Review Article

Model supervisi klinis berfokus multikultural: supervisi hubungan interpersonal konselor dan staf kependidikan

Rezki Hariko^{1*)}, & Indriyana Rachmawati

¹Universitas Negeri Padang, ²Universitas Negeri Malang

*) Correspondence regarding this article should be addressed to: Department of Guidance and Counseling, Faculty of Education (FIP) Universitas Negeri Padang (UNP) Jl Prof. Dr. Hamka Air Tawar Barat, Padang - West Sumatera -Indonesia; E-mail: hariko@konselor.org

Article History:

Received: 25/10/2017;
Revised: 11/12/2017;
Accepted: 14/01/2018;
Published: 28/02/2018.

How to cite (APA 6th):

Hariko, R., & Rachmawati, I. (2018). Model supervisi klinis berfokus multikultural: supervisi hubungan interpersonal konselor dan staf kependidikan.

Terapeutik: Jurnal Bimbingan dan Konseling, 1(3), 209–214. DOI: <https://doi.org/10.26539/1362>



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. © Hariko, R., & Rachmawati, I. (2018).

Abstract: Performance collaboration between counselor and teacher or staff is urgently needed in providing guidance and counseling services for students. This collaboration needs to be supervised, one of them by using multi-cultural focused clinical supervision. This supervisory activity emphasizes the aspect of recognizing the cultural differences that can arise between supervisors and supervisors who can influence the supervision activities. A supervisor needs to be aware of the perception bias that may affect the supervision activities. Supervisors should be reactive to cultural diversity in carrying out supervisory activities demonstrated through recognition of cultural differences between supervisors and supervisors, understanding the power of differences and initiating discussions on diversity. Supervisors must also be aware of obstacles in multicultural supervision, such as: perception bias and lack of supervision training.

Key words: supervision, multicultural, supervisor, counselor

Abstrak: Kolaborasi kinerja antara konselor dengan guru atau staf kependidikan sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan layanan bimbingan dan konseling bagi siswa. Kolaborasi yang terjalin ini perlu disupervisi, salah satunya dengan menggunakan supervisi klinis berfokus multibudaya. Kegiatan supervisi ini menekankan pada aspek menyadari akan perbedaan budaya yang dapat muncul antara supervisor dan supervisee yang dapat berpengaruh terhadap kegiatan supervisee. Seorang supervisor perlu menyadari tentang bias persepsi yang dapat berpengaruh terhadap kegiatan supervisi. Supervisor seyogyanya reaktif terhadap keragaman budaya dalam melaksanakan kegiatan supervisi yang ditunjukkan melalui pengakuan perbedaan budaya antara supervisor dan supervisee, memahami kekuatan perbedaan dan memulai diskusi mengenai keragaman. Supervisor juga mesti menyadari hambatan dalam supervisi multikultural, diantaranya yaitu: bias persepsi dan kurangnya pelatihan supervisi.

Kata Kunci: supervisi, multikultural, supervisor, konselor

Pendahuluan

Bimbingan dan konseling merupakan kegiatan profesional yang melibatkan hubungan antara seorang konselor dengan individu atau sekelompok individu (Hariko, 2017), serta kolaborasi dengan pihak-pihak terkait lainnya. Kolaborasi kinerja konselor sekolah dengan berbagai pihak, utamanya dengan guru atau staf kependidikan sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan bimbingan dan konseling bagi siswa (Ardi & Hariko, 2014; Rahman, 2008; Supriyanto, 2016). Ketercapaian kolaborasi yang memuaskan dapat terwujud jika konselor mampu membangun hubungan interpersonal yang positif, baik secara verbal maupun non-verbal. Dalam hal ini, dapat difahami bahwa setiap individu – tidak hanya konselor – yang memiliki hubungan interpersonal yang baik ditandai dengan dua bentuk kedekatan (Regan, 2011), yaitu melibatkan kedekatan perasaan yang subjektif (kasih sayang, keintiman, dan kedekatan) dan/atau pengalaman afektif yang positif dan ditandai dengan perilaku saling ketergantungan yang tinggi.

Perasaan afektif yang positif dari konselor terhadap guru atau staf kependidikan, menjadikannya mampu menciptakan iklim hubungan yang koheren dan saling ketergantungan yang positif. Sebaliknya, konselor yang memiliki perasaan afektif negatif, berpengaruh buruk terhadap pada hubungan interpersonal dengan guru atau staf kependidikan, sehingga menciptakan perilaku yang negatif pula. Hasil penelitian Soygüt, Nelson, & Safran (2001) mengungkapkan bahwa individu yang gagal menggunakan cara-cara yang afektif untuk memperoleh dukungan orang lain yang signifikan, menyebabkan mereka memiliki rasa takut untuk ditolak.

Berdasarkan uraian terdahulu, maka hubungan interpersonal yang dilakukan oleh konselor perlu untuk disupervisi oleh seorang supervisor. Page & Wosket (2001) menyatakan supervisi bertujuan untuk membantu supervisee mengembangkan keterampilan dan sumber daya yang dimiliki. Konselor yang telah disupervisi hendaknya mampu mengembangkan keterampilan yang dimiliki, jika keterampilan tersebut dirasa oleh supervisor belum mampu mencapai tuntutan yang telah terstandarkan. Supervisi tidak bermaksud untuk men-judge bahwa yang telah dilakukan oleh konselor itu buruk, hanya saja perlu dikaji ulang dan disesuaikan dengan standar etis yang ada. Bagian integral dari proses supervisi yang dilakukan oleh supervisor, meliputi mengobservasi dan penyediaan umpan balik bagi supervisee (Hall & Hulse, 2010). Supervisor perlu memberikan umpan balik bagi supervisee, agar supervisee dapat memperbaiki kinerjanya yang dirasa kurang memenuhi standar yang berlaku atau mempertahankan kinerjanya yang telah sesuai dengan tuntutan, atau mengganti kinerja yang dirasa kurang baik agar lebih baik, khususnya dalam hubungan interpersonal. Dalam hal ini, supervisor juga perlu menyadari tentang latar belakang budaya dan etnik yang mungkin berbeda dengan supervisee.

Supervisor yang memiliki perbedaan latar belakang budaya dan etnik dengan supervisee menyebabkan mereka membawa keyakinan dari kelompok masing-masing. Perbedaan keyakinan antara supervisor dan supervisee ini mengisyaratkan agar supervisor mampu bersikap netral atau positif. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi mis-komunikasi diantara kedua belah pihak, sehingga dapat memantapkan komunikasi dalam proses supervisi. Bahasan ini, difokuskan pada model supervisi klinis berfokus multikultural, utamanya terkait dengan masalah kritis dalam mensupervisi hubungan interpersonal.

Diskusi

Supervisi klinis

Supervisor perlu melaksanakan supervisi terhadap supervisee (Schroeder, Andrews, & Hindes, 2009), salah satunya dengan menggunakan model supervisi klinis (Caliguri, 1989). Strategi dasar supervisi klinis, yaitu menggunakan observasi untuk memberikan umpan balik pada konselor secara objektif mengenai kinerja pelayanan yang diberikan (Caliguri, 1989). Pelayanan yang dimaksudkan yaitu layanan dalam bimbingan dan konseling, khususnya terkait hubungan interpersonal dengan guru atau staf pendidikan. Bagaimanapun, konselor sekolah sering dihadapkan pada situasi yang kompleks dan kondisi emosional yang intens dalam menjalankan pekerjaannya, dan supervisi klinis menyediakan mekanisme untuk dukungan dan pengembangan yang berkelanjutan (McMahon & Patton, 2001).

Dalam melaksanakan supervisi klinis, terdapat panduan yang diadaptasi oleh ACES (Caliguri, 1989; Chair et al., 2011). ACES merupakan divisi pendiri ACA (American Counseling Association), yang bertujuan untuk memajukan pendidikan konselor dan pengawasan dalam rangka meningkatkan pelayanan konseling di masyarakat. Pedoman praktek bertujuan untuk (1) memberikan perlindungan etika dan hukum mengenai hak-hak supervisor, supervisee, dan klien, (2) memenuhi kebutuhan pengembangan profesional supervisee sekaligus melindungi kesejahteraan klien, (3) menyediakan kerangka kerja bagi yang ingin mengembangkan program pelatihan supervisor, dan (4) tidak bermaksud untuk menggantikan kode etik ACA. Supervisi klinis meliputi kegiatan penunjang dan edukatif dari supervisor yang dirancang untuk meningkatkan penerapan teori dan praktek secara langsung. Model supervisi klinis memberikan kompetensi multikultural supervisee dalam cara yang menarik.

Kompetensi multikultural

Kode etik ACA (American Counseling Association, 2005) menjelaskan bahwa seorang supervisor harus memiliki kesadaran mengenai multikultural dan mencari dan memahami dampaknya terhadap supervisi yang dilakukan. Supervisor harus kompeten dalam layanan yang mereka berikan, karena itu mereka harus memiliki kesadaran kompetensi multikultural dalam rangka untuk memfasilitasi proses supervisi. Supervisor yang melakukan supervisi klinis harus mampu merangkul dan peka terhadap pandangan supervisee. Supervisee harus difasilitasi dengan perspektif budaya yang dimilikinya. Konsep penting kompetensi multikultural yaitu multiple domain tentang pengetahuan, sikap, hubungan, dan keterampilan, dan juga menilai kompetensi dengan menggunakan alat evaluatif yang mencakup domain-domain untuk meningkatkan pertumbuhan profesional dan pengembangan (Smith, 2003; Sue, Arredondo, & McDavis, 1992). Pengetahuan, sikap, hubungan, dan keterampilan merupakan kompetensi multikultural yang dapat dinilai dengan menggunakan alat evaluasi untuk meningkatkan profesional dan pengembangan diri konselor. Kompetensi multikultural supervisor mengacu pada kemampuan supervisor untuk bekerja dengan klien atau peserta pelatihan dari budaya atau ras yang berbeda (Inman, 2006; Schroeder et al., 2009). Ini menunjukkan bahwa kompetensi multikultural mengacu pada perbedaan budaya antara supervisor dan supervisee. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi multikultural yaitu mencakup perbedaan ranah pengetahuan, sikap, hubungan, dan keterampilan antara supervisor dan supervisee yang dapat diukur dengan menggunakan alat evaluatif untuk kebutuhan pengembangan diri dan profesional.

Sikap responsif supervisor dalam supervisi multikultural

Supervisor seyogyanya reaktif terhadap keragaman budaya dalam melaksanakan kegiatan supervisee (Walker & Clark, 1999). Sikap reaktif ini meminta seorang supervisor harus peka terhadap perbedaan budaya yang dapat berdampak pada supervisee dan guru atau staf pendidikan dengan cara yang negatif. Supervisor yang responsif terjadi pada saat supervisor tidak memperhatikan perbedaan budaya antara supervisor, supervisee, dan guru atau staf pendidikan dan mengabaikan isu-isu keragaman, namun lebih mendukung supervisee untuk mengeksplorasi isu-isu budaya. Supervisor yang gagal dalam menanggapi keprihatinan perbedaan budaya dalam supervisi dapat berdampak negatif pada hubungan supervisee dan guru atau staf pendidikan. Akibatnya, supervisee menjadi tidak produktif dalam menjalankan kinerjanya. Dengan demikian, penting bagi supervisor untuk menyadari sifat-sifat pribadi, baik diri sendiri maupun supervisee. Isu-isu perbedaan budaya dalam hubungan supervisi bukanlah proses yang sederhana, namun beragam dan rumit, karena berhubungan dengan kepribadian yang berbeda antara supervisor dan supervisee (Schroeder et al., 2009; Stoltenberg & McNeill, 2011). Dengan demikian, pertimbangan hubungan budaya menjadi hal yang penting agar supervisor menjadi responsif. Sikap responsif ini ditujukan terhadap perbedaan budaya yang muncul dalam hubungan supervisi. Di mana supervisor harus mengakui perbedaan budaya yang ada diantara keduanya (supervisor dan supervisee), mendapatkan pengetahuan tentang karakteristik budaya supervisee, memahami perbedaan kewenangan yang timbul dalam suatu hubungan, dan bersikap terbuka untuk memulai diskusi tentang keragaman budaya dengan supervisee. Menurut Colistra & Brown-Rice (2011) sikap responsif supervisor dan supervisee dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Mengakui Perbedaan Budaya antara Supervisor dan Supervisee

Keragaman ras dan etnis antara supervisor, supervisee, dan guru atau staf pendidikan dapat berdampak pada proses supervisi. Namun, pembahasan tentang perbedaan budaya dalam supervisi seringkali dihindari, bahkan dianggap tidak terlihat (Colistra & Brown-Rice, 2011). Pada hal, kegiatan supervisi yang membahas isu-isu keragaman dapat memberikan hasil yang positif bagi guru atau staf pendidikan. Selain itu, ketika budaya diakui dan dibahas dalam kegiatan supervisi, supervisee dapat menemukan aliansi (ikatan) kerja yang lebih bermakna dengan supervisor dan meningkatkan kepuasan terhadap pengalaman supervisi. Lebih lanjut, perbedaan budaya yang muncul dalam hubungan supervisi,

dapat mengambil bagian yang berbeda (misalnya mayoritas supervisor dan minoritas supervisee, minoritas supervisor dengan mayoritas supervisee) dan terlebih lagi, ketika budaya guru atau staf pendidikan terintegrasi dalam interaksi. Faktor-faktor keragaman yang diakui dalam supervisi, menyebabkan supervisee merasa terlatih untuk memanfaatkan keragaman budaya dengan guru atau staf pendidikan. Seperti yang telah disinggung sebelumnya, tentang mayoritas supervisor-minoritas supervisee ini muncul disebabkan oleh adanya ketegangan yang tak terucapkan, ketakutan, dan kurangnya pengetahuan supervisor mengenai marginalisasi ras dan etnis (Colistra & Brown-Rice, 2011). Supervisor yang tidak terlibat dalam diskusi mengenai isu-isu keragaman budaya dapat menciptakan lingkungan, di mana supervisee merasa frustrasi dan tidak berdaya. Selain itu, memberikan sinyal bagi supervisee bahwa isu-isu budaya menjadi tidak penting. Supervisor yang mayoritas harus bersedia memulai dan terlibat dalam diskusi yang terbuka dengan supervisee minoritas mengenai isu-isu keragaman dalam rangka memberikan supervisi yang kompeten untuk supervisee. Sedangkan, minoritas supervisor-mayoritas supervisee, menyebabkan munculnya anggapan dari supervisee bahwa supervisor tidak memiliki keahlian yang sama dengan mayoritas supervisor. Akibatnya, minoritas supervisor harus terus menerus membuktikan diri dihadapan supervisee.

Supervisee tentu saja mengharapkan supervisor sebagai seseorang yang ahli dalam semua isu-isu budaya, sebab hubungan supervisi mungkin akan terpengaruh oleh hal-hal yang terjadi di masyarakat pada umumnya. Minoritas supervisor harus bersedia mengatasi keyakinan yang keliru terhadap mayoritas supervisee dalam rangka memfasilitasi aliansi (ikatan) supervisi agar lebih memuaskan. Selain itu, terdapat hubungan supervisi multi budaya lainnya mengenai supervisor dan supervisee dari populasi minoritas, agar memuat mereka mampu membahas penindasan yang terjadi di masyarakat. Hubungan ini memungkinkan mereka untuk menantang persepsi mereka satu sama lain tentang hak istimewa yang berhubungan dengan gender, etnis, dan orientasi seksual, sehingga dapat meningkatkan hubungan supervisor (Colistra & Brown-Rice, 2011).

2. Memahami Kekuatan Perbedaan

Supervisor menilai supervisee untuk memastikan bahwa hubungan interpersonal guru atau staf pendidikan memiliki kualitas yang positif (Colistra & Brown-Rice, 2011). Kondisi ini memberikan supervisor wewenang atas supervisee, sehingga ada perbedaan wewenang yang melekat dalam hubungan supervisi. Supervisor perlu untuk mengakui wewenang pribadi dan profesional mereka serta asumsi budaya yang dimiliki yang dapat berpengaruh terhadap pemikiran dan interaksi mereka dengan orang lain. Dengan demikian, penting bagi supervisor untuk mendiskusikan tentang perbedaan budaya dengan supervisee, dan supervisor perlu memiliki sikap rendah hati terhadap budaya untuk membangun kepercayaan dan keamanan yang diperlukan guna mendorong pertumbuhan perbedaan budaya dan sosial.

3. Memulai Diskusi mengenai Keragaman

Supervisor dan supervisee perlu untuk meningkatkan diskusi tentang isu-isu budaya dalam rangka meningkatkan hubungan supervisi cross cultural (Colistra & Brown-Rice, 2011). Diskusi harus terjadi di awal hubungan supervisi dalam rangka untuk menghindari kesalahpahaman atau prasangka yang dapat mengganggu aliansi supervisi. Selain itu, diskusi tentang isu-isu perbedaan budaya harus jelas dan dapat dimengerti oleh supervisee. Analisis percakapan dapat digunakan untuk penyelidikan tentang diskusi yang berhubungan dengan ras, etnis, dan budaya. Analisis percakapan merupakan metode yang terlihat dalam pola komunikasi, melalui interaksi verbal. Supervisor perlu bersikap terbuka dan bersedia terlibat dalam memulai diskusi tentang isu-isu keragaman dalam supervisi cross cultural. Selain itu, supervisor juga memfasilitasi kualitas diskusi yang konstruktif. Supervisor perlu untuk menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi supervisee sehingga mereka bebas terlibat dalam dialog terbuka mengenai isu-isu lintas budaya. Supervisee perlu didorong untuk memahami dampak dan bias

dari kedua pengalaman budaya mereka terhadap hubungan interpersonal dengan guru atau staf pendidikan.

Hambatan dalam supervisi cross-cultural

Hambatan yang berkaitan dengan isu-isu lintas budaya dengan supervisee dan tidak disadari oleh supervisor adalah bias persepsi dan kurangnya pelatihan supervisi (Colistra & Brown-Rice, 2011).

1. Bias Persepsi dari Supervisor

Supervisor harus menyadari tentang bias budaya mereka sendiri dalam semua aspek hubungan supervisi, baik kognitif, afektif, maupun perilaku (Ancis & Ladany, 2010; Saul, 2013). Supervisor kemungkinan sulit untuk terbuka dengan supervisee dalam rangka mendiskusikan bias mereka, ditambah lagi dengan adanya keraguan dari supervisor (Colistra & Brown-Rice, 2011). Oleh karena itu, bias pribadi mereka sendiri menjadi salah satu hambatan yang muncul dalam kegiatan supervisi yang harus disadari supervisor karena dapat berdampak pada kerusakan hubungan dalam supervisi.

2. Pelatihan Supervisi

Supervisor klinis yang kompeten merupakan prioritas penting dalam melaksanakan supervisi lintas budaya untuk hubungan interpersonal dengan guru atau staf pendidikan (Colistra & Brown-Rice, 2011). Mengingat akan keragaman kebutuhan individu, maka supervisor perlu dilatih dalam kegiatan supervisi. Ketika supervisor cukup terlatih, dapat mengurangi resiko penyalahgunaan supervisi lintas budaya. Supervisor yang tidak cukup terlatih untuk menangani diskusi tentang multikultural dalam supervisi perlu mendapatkan atau menambahkan kompetensi.

Simpulan

Supervisi dalam pelayanan bimbingan dan konseling adalah aktivitas yang sangat penting, karena bertujuan untuk membantu supervisee – konselor – mengembangkan keterampilan dan sumber daya yang dimiliki. Kompetensi multikultural supervisor mengacu pada kemampuan supervisor untuk bekerja dengan konselor atau peserta pelatihan dari budaya atau ras yang berbeda. Dalam hal ini, supervisi bertujuan untuk membantu konselor mengembangkan keterampilan dan sumber daya yang dimiliki. Supervisi klinis yang berfokus pada multikultural penting untuk diterapkan dalam mensupervisi hubungan interpersonal konselor dengan guru atau staf pendidikan. Hal tersebut tidak hanya akan membantu meningkatkan hubungan supervisi, tetapi akan berdampak pada kesadaran multikultural antara supervisor, konselor dan guru atau staf pendidikan yang akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian tulisan ini, dosen-dosen Universitas Negeri Padang dan Universitas Negeri Malang, serta rekan-rekan sejawat pada Program Doktor Pascasarjana Universitas Negeri Malang Tahun 2016 yang sudah bersedia menyumbangkan fikirannya dalam penyelesaian artikel ini.

Daftar Rujukan

American Counseling Association. (2005). *ACA Code of Ethics*. Author Alexandria, VA: American Counseling Association.

- Ancis, J. R., & Ladany, N. (2010). A multicultural framework for counselor supervision. *Counselor Supervision, 4*, 53–94.
- Ardi, Z., & Hariko, R. (2014). Gambaran Kegiatan Belajar Siswa Sumatera Barat.
- Caliguri, J. P. (1989). A Hands-on Experience in Clinical Supervision. In *Creative Ideas For Teaching Evaluation* (pp. 239–247). Springer.
- Chair, L. D. B., DeKruyf, L., Fernando, D. M., Glosoff, H. L., Hays, D. G., Page, B., & Welfare, L. E. (2011). *Best Practice in Clinical Supervision*. Alexandria VA: ACES (Association for Counselor Education and Supervision).
- Colistra, A., & Brown-Rice, K. (2011). When the rubber hits the road: Applying multicultural competencies in cross-cultural supervision.
- Hall, S. F., & Hulse, D. (2010). Perceptions of doctoral level teaching preparation in counselor education. *Journal of Counselor Preparation and Supervision, 1*(2).
- Hariko, R. (2017). Landasan Filosofis Keterampilan Komunikasi Konseling. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling, 2*(1). <https://doi.org/10.17977/um001v2i22017p041>
- Inman, A. G. (2006). Supervisor multicultural competence and its relation to supervisory process and outcome. *Journal of Marital and Family Therapy, 32*(1), 73–85.
- McMahon, M., & Patton, W. (2001). Clinical supervision: The perceptions and experiences of school counselors in Australia. *International Journal for the Advancement of Counselling, 23*(3), 201–214.
- Page, S., & Wosket, V. (2001). Supervising the counsellor: a cyclical model, 2nd. *Edn. Hove: Brunner-Routledge*.
- Rahman, F. (2008). Penyusunan Program BK di Sekolah. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Regan, P. C. (2011). *Close Relationships*. New York: Routledge.
- Saul, J. (2013). Implicit bias, stereotype threat, and women in philosophy. *Women in Philosophy: What Needs to Change*, 39–60.
- Schroeder, M., Andrews, J. J. W., & Hindes, Y. L. (2009). Cross-racial supervision: Critical issues in the supervisory relationship. *Canadian Journal of Counselling, 43*(4), 295.
- Smith, S. H. (2003). An Assessment of Multicultural Competence in Supervision: Implications for Continuing Education. *Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education, 6*(6), 4–12.
- Soygüt, G., Nelson, L., & Safran, J. D. (2001). The relationship between interpersonal schemas and personality characteristics. *Journal of Cognitive Psychotherapy, 15*(2), 99–108.
- Stoltenberg, C. D., & McNeill, B. W. (2011). *IDM supervision: An integrative developmental model for supervising counselors and therapists*. Routledge.
- Sue, D. W., Arredondo, P., & McDavis, R. J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of Counseling & Development, 70*(4), 477–486.
- Supriyanto, A. (2016). Collaboration Counselor and Parent for Developing Student Spiritual Competency through Comprehensive Guidance and Counseling Service. *Jurnal Fokus Konseling, 2*(1).
- Walker, R., & Clark, J. J. (1999). Heading off boundary problems: Clinical supervision as risk management. *Psychiatric Services, 50*(11), 1435–1439.

Article Information (Supplementary)

The Journal Section:
Professional Development

Conflict of Interest Disclosures: The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: Hariko, R., & Rachmawati, I. (2018).

First Publication Right: TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling

<https://doi.org/10.26539/1362>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Word Count: 2902