



Supervizirana praksa
psihologov:
Razvoj programa
usposabljanja
mentorjev in modela
supervizirane prakse

SUPER PSIHOLOG

Projekt je financiran s strani Norveškega finančnega mehanizma 2009-2014 in nacionalnih sredstev RS.



REPUBLIKA SLOVENIJA
SLUŽBA VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE ZA RAZVOJ
IN EVROPSKO KOHEZIJSKO POLITIKO



Evalvacijsko poročilo o supervizirani praksi in superviziji mentoriranja

Katarina Kocbek, Katja Ponikvar, Anja Podlesek

1. Analiza evalvacijskih poročil mentorjev

Uporabljenih je bilo 32 poročil mentorjev in mentorirancev, ki so bila oddana do julija 2016.

V povprečju so mentorji izvedli 38,5 ure neposrednega mentoriranja na mentorskih srečanjih, vsi pa so uporabljali še druge oblike mentoriranja in tako preseglji zastavljenih 40 ur. Mentorski pari so se večinoma srečevali na delovnem mestu mentorja ali mentoriranca, v manjši meri pa še v javnih prostorih (manj primerno), pri mentorirancu doma ali v prostorih projektnih partnerjev. V povprečju so mentorski pari izvedli 15 daljših srečanj (osebno ali v obliki videokonferenčnega klica), kar se je večini zdelo ravno prav pogosto, manjši pa prereditko. Dve tretjini (tj., 19) mentorjev sta menili, da je bilo približno enoletno obdobje mentoriranja ravno prav dolgo, ena tretjina ($f = 9$) pa, da je bilo prekratko. Večina mentorjev je izvajala srečanja, ki so trajala med 1,5 ure in 2 urama (90–120 minut). Skoraj vsi mentorji so kot optimalni čas trajanja srečanja predlagali razpon med 1,5 ure in 2 urama. Mentorji so v povprečju opravili 80 % mentorskih srečanj v živo (vsi mentorji so uporabili to metodo mentoriranja), preostala srečanja so potekala preko videokonferenčnih klicev, telefonskih pogovorov, e-pošte in spletne platforme.

Metode dela na srečanjih. Mentorji in mentoriranci so uporabljali veliko različnih metod dela. Na srečanjih so uporabljali pregled (avdio in video) posnetkov dela, igre vlog, reflektivni tim, simulacije dogodka, snemanje igre vlog mentorice in mentoriranke za kasnejšo možnost vaje, tehnike reševanja problemov, ček liste za pomoč pri reševanju problemov, možgansko viharjenje, pregled primerov obravnave strank, (kolegialni) coaching, pregled in analizo refleksij dela mentoriranca, mentorirančevo pisanje psihološkega poročila, pregled in delo na materialih mentoriranca in mentorja.

Mentorjem so bili pripomočki, ki smo jih v projektu razvili, v pomoč in podporo pri strukturiranju, načrtovanju in vodenju procesa supervizirane prakse, uporabljali so jih tudi za evalvacijo srečanj.

Na 5-stopenjski Likertovi lestvici (1 – močno se ne strinjam do 5 – močno se strinjam) so mentorji kot najbolj uspešne vidike mentoriranja ocenili opredelitev pravil glede odnosa ($M = 4,91$) in odpoved srečanja ($M = 4,69$), vzpostavljanje varnega in zaupnega odnosa z mentorirancem ($M = 4,81$) in ustrezno opredeljen kontekst mentoriranja glede na potrebe mentoriranca ($M = 4,63$). Menili so, da so v veliki meri uspešno postavili cilje supervizirane prakse ($M = 4,56$), da so se izpolnila njihova ($M = 4,44$) in mentorirančeva ($M = 4,56$) pričakovanja do mentoriranja, da so prineseni materiali in dokumentacija pripomogli k boljši izvedbi prakse ($M = 4,53$) in da so uspešno spremljali razvoj mentorskega odnosa ($M = 4,53$). V večji meri so bili mentorji zadovoljni tudi z uspešnostjo podajanja povratnih informacij mentorirancu ($M = 4,34$), ustreznostjo pričakovanj mentoriranca do mentoriranja ($M = 4,31$), prinašanjem dokumentacije s strani mentoriranca, načrtovanjem dela po končani praksi, spremljanjem razvoja usposobitvenih kompetenc mentoriranca in spremljanjem ustreznosti postavljenih ciljev in njihovega doseganje (vsi $M = 4,28$). V najmanjši meri (pa še zmeraj visoko ocenjeno) so mentorji kot uspešno ocenjevali spremljanje razvoja primarnih kompetenc, dokumentiranje supervizirane prakse in ustreznost svojih pričakovanj do mentoriranja (vse $M = 4,19$).

Najpogosteje so mentorji kot oviro pri izvajanju omenjali krajevno oddaljenost med mentorjem in začetnikom ter časovne ovire pri načrtovanju srečanj. Dileme, vezane na izvedbo in vsebino supervizirane prakse, so bile snemanje dela mentoriranca in mentorskih srečanj, vzpostavljanje jasnega sporazuma, mentoriranje (začasno) brezposelnih

Kontaktne podatki:
www.superpsiholog.si
anja.podlesek@ff.uni-lj.si

Nosilec projekta: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta
Projektni partnerji: Društvo psihologov Slovenije; Norsk Psykologforening;
Univerza na Primorskem, Inštitut Andrej Marušič; Inštitut za psihološko svetovalne razvojne projekte – ISA institut.

začetnikov, prehajanje med različnimi vlogami (učitelja, svetovalca in terapevta) in druge manj pogoste. Dileme vezane na mentorski odnos so bile npr. medgeneracijske razlike oz. njihova odsotnost (enaka starost obeh), občutek stagnacije mentorskega odnosa, zvidenost odnosa zaradi prekinitev srečevanja, vzpostavljanje dobrega delovnega odnosa in druge.

Etične dileme med supervizirano prakso so se večinoma navezovala na delovno mesto mentoriranca (npr. sprejemanje medkulturnih razlik, varstvo osebnih podatkov, povratne informacije o testiranju, pristojnost psihologa, uporabo psihodiagnostičnih sredstev. V odnosu med mentorjem in začetnikom so se etične dileme navezovala na: (i) razkrivanje poslovnih skrivnosti v primeru delovanja na istem področju psihološke dejavnosti, (ii) konflikt vlog mentorja, (iii) manjšo profesionalnost odnosa, (iv) nestrinjanje s snemanjem mentorskih ali lastnih srečanj s klienti in (v) poročanje vodstvu projekta o težavah v odnosu. Mentorji so večinoma poročali o tem, da do etičnih dilem v odnosu ni prihajalo. V prihodnje bi bilo potrebnega več usposabljanja mentorjev in mentorirancev za prepoznavo etičnih dilem.

2. Analiza evalvacijskih poročil mentorirancev

Kot najpomembnejše kriterije uspešne supervizirane prakse so mentoriranci navajali predvsem strokovnost mentorja, vzpostavitev prijetnega in zaupnega odnosa med njim in mentorjem, njihov lastni napredek, doseganje dogovorjenih ciljev, pridobivanje povratne informacije o svojem delu in razvoj lastne potrebe po samorefleksiji.

Mentoriranci so večinoma poročali, da so imeli podporo organizacije, v kateri so bili zaposleni, tako s strani vodstva kot tudi sodelavcev. Nekateri svojih delodajalcev o vključenosti v program supervizirane prakse psihologov niso obvestili oziroma so o njej govorili le s sodelavci, ki so projekt označili kot zelo pozitiven in dobrodošel.

Kot najbolj koristne metode dela v okviru supervizirane prakse so mentoriranci navajali obiske mentorjev na delovnem mestu mentoriranca, kjer so mentorji lahko opazovali pristop in način dela mentoriranca ter mu na to podali povratno informacijo. Veliko korist so prepoznali tudi v igri vlog, kjer so mentoriranci lahko na lasten izkustveni način rešili težave oziroma dileme, s katerimi so se soočali pri svojem delu, ter v poglobljeni analizi posameznih primerov.

Razvoj kompetenc je pri mentorirancih potekal različno. Nekateri so se že od samega začetka osredotočili samo na razvoj določenih kompetenc, drugi so skušali napredovati na čim širšem področju, nekateri pa so tekom prakse sledili razvoju samo tistih kompetenc, ki so se nanašale na njihove aktualne delovne naloge.

O etičnih dilemah, ki so se pojavile med supervizirano prakso (v nekaterih primerih je šlo tudi za dileme iz preteklih zaposlitev), so se mentorski pari odkrito pogovarjali. Njihovo reševanje je potekalo npr. tako, da je mentor mentoriranca spodbudil k čim podrobnejšemu opisu dileme, nato pa ga vodil z vprašanji, da je skušal na dilemo pogledati z različnih zornih kotov vseh vpletenih oseb.

Med supervizirano prakso se je nekaj mentorirancev srečalo z manjšimi medkulturnimi in medgeneracijskimi razlikami, o katerih so se s svojimi mentorji pogovorili.

Mentoriranci so poročali, da so med supervizirano prakso razvili predvsem profesionalno strategijo in pristop k delu (vlogo psihologa v organizaciji, odnos z vodstvom in sodelavci, usklajevanje pričakovanj), razvili so veščine samorefleksije, saj so bili spodbujeni k razmišljanju o lastnem načinu dela ter pristopu k reševanju problemov in dilem, pridobili so večje zaupanje v svoje sposobnosti in s tem v samostojno opravljanje svojega dela, razvijali so sposobnosti opazovanja, poslušanja in prenosa znanja v prakso. Izpostavili so tudi to, da jim je mentor ponudil alternativne načine reševanja problemov, na katere sami niso pomislili, ob podpori (moralni in strokovni) so se počutili razbremenjene ter so hkrati ozavestili pomen skrbi za lastno duševno zdravje.

Vsi so poročali o tem, da so opazili napredek pri razvoju svojih kompetenc. Nekateri so svoje kompetence razvili nad pričakovano stopnjo, nekateri so ciljno delovali k razvoju točno določene skupine kompetenc, nekateri pa so stremeli k napredku na vseh področjih kompetentnosti. Nekateri so poročali, da določenih kompetenc zaradi specifičnosti svojih običajnih delovnih nalog niso mogli razvijati, v enem primeru pa je menjava službe med projektom mentoriranki omogočila razvoj še drugih kompetenc, saj se je znašla v drugačnem delovnem okolju z drugačnimi delovnimi nalogami.

Mentorji so po mnenju mentorirancev med supervizirano prakso uspešno razvijali veščine strukturiranega mentoriranja. Še posebej naj bi bilo to izrazito pri tistih mentorjih, ki so imeli dva ali več mentorirancev. Vsak mentoriranec namreč s svojimi znanji, potrebami in veščinami zahteva prilagajanje mentorja, kar pa je priložnost za mentorjevo stalno razvijanje in nadgradnjo različnih mentorskih veščin in kompetenc.

Evalvacija supervizije mentorjev supervizirane prakse psihologov

Mateja Štirn, Blanka Tacer, Andreja Rihter, Anita Kovačik, Julija Pelc, Vita Poštuvan in Sabina Čepon

Supervizija za mentorje in mentorice supervizirane prakse psihologov je potekala v šestih skupinah. Srečanja so potekala od maja 2015 do marca 2016. Skupno je bilo izvedenih 38 srečanj. V skupinah je bilo vključenih od tri do šest psihologinj in psihologov – mentoric in mentorjev. Pri izvedbi supervizije je sodelovalo šest supervizork, ki so bile dejavno vključene v proces izobraževanja mentoric in mentorjev.

Mentorice in mentorji so bili v povprečju zelo zadovoljni z različnimi vidiki supervizijskih srečanj. Na 10-stopenjski lestvici zadovoljstva (1 - zelo nezadovoljen/na, 10 – zelo zadovoljen/na) so svoje zadovoljstvo z **vsebino, temo** supervizijskih srečanj v povprečju v povprečju ocenili z vrednostjo 9,35. Skupna povprečna ocena zadovoljstva z **načinom, metodo** srečanj je znašala 9,46, skupna povprečna ocena zadovoljstva s **svojo aktivnostjo, prispevki na srečanjih** pa je znašala 8,51.

V skupinah so se v večini primerov **počutili varno za aktivno sodelovanje**. Skupna povprečna ocena je znašala 9,38 (odgovarjali so na 10-stopenjski lestvici; 1 – sploh se nisem počutil/a varno, 10 – počutil/a sem se popolnoma varno).

V supervizijskem procesu **so** na splošno **dobili, kar so pričakovali**. Skupna povprečna ocena je znašala 9,20 (odgovarjali so na 10-stopenjski lestvici; 1 – sploh ne, 10 – popolnoma).

Mentorji in mentorice so z vključenostjo v program usposabljanja za mentorje in supervizijo mentoriranja pomembno pridobili glede informiranosti in uporabe kompetenčnega modela. Razvili so bolj celosten pogled na mentorski process. K procesu sedaj pristopajo bolj sistematično in procesno, z vidika kompetenčnega modela, prej pa so k mentoriranju pristopali bolj "po občutku". Okrepili so osredotočenost na vire moči, pridobili veščine mentoriranja, motiviranja mentorirancev/mentorirank za učenje, pripravo gradiv, veščine zaključevanja mentorskega procesa.

Glede na povratne informacije mentorjev, mentoric in supervizork je bilo z vidika razvoja kompetenc zaznati, da so v supervizijskem procesu sledili skupnim ciljem in je delo v supervizijskih skupinah doprineslo k razvoju in krepitvi kompetenc mentorjev/mentoric.

Izkušnja supervizijskega procesa je bila za večino mentorjev in mentoric ter za supervizorke zelo pozitivna in koristna. Na splošno so poročali o pozitivnem vzdušju v skupinah, občutku varnosti in zaupanju v skupini, motiviranosti za sodelovanje. Kljub omejitvam, ki so izhajale iz pogojev izvajanja projekta (krajše časovno obdobje, načrtovani kvantitativni cilji), so psihologinje in psihologi, ki so imeli priložnost dela v supervizijskih skupinah, pridobili nova znanja, izkušnje, razvili in okrepili različne kompetence. Okrepili so svojo poklicno identiteto in se povezali v mreži kolegic in kolegov. Večina je izpostavila željo oz. je predlagala, da se oblika dela, ki je bila vzpostavljena v okviru projekta, nadaljuje, saj so zaznali napredek v svojem profesionalnem razvoju in pri svojem strokovnem delu. Sistemsko ureditev mentoriranja in izvajanja supervizije so ocenili kot nujno potrebno.

Pri evalvaciji supervizije mentorjev smo bili kritično reflektivni in nismo spregledali pomanjkljivosti, ki z ozaveščeno držo predstavljajo izhodišče za gradnjo izboljšav.

Celotno evalvacijsko poročilo je dostopno v knjigi *Razvoj sistema supervizirane prakse psihologov v Sloveniji (Podlessek, 2016)*.