

Supervizirana praksa psihologov: Izhodišča in rezultati izvajanja enoletne prakse



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

SUPER PSIHOLOG

IZHODIŠČA PROJEKTA SUPER PSIHOLOG

Iz Pravidnika EFPE o EuroPsy (EFPA, 2013), Dodatek V. Supervizirana praksa. <http://www.europsy.si/>

Kaj je enoletna supervizirana praksa?

- Obsega min. 1500 ur
- Psiholog začetnik v tem času:
 - dela s klienti v realnem delovnem okolju,
 - razvija zavedanje samega sebe, reflektivnost, osebno integriteto, etično kompetentnost in čvrstost, kar vse je potrebno za kompetentno in odgovorno opravljanje psihološke dejavnosti,
 - mora zagotoviti dokaze o razponu EuroPsy kompetenc in mora izvesti sistematično samoevalvacijo.
- Psiholog začetnik se redno srečuje z mentorjem/supervizorjem – vsaj vsaka dva tedna za povprečno dve uri (v za to rezerviranem času).

Možne oblike supervizirane prakse:

- psiholog je študent na univerzi in supervizirana praksa je del univerzitetnega izobraževanja in usposabljanja -> v Sloveniji to trenutno ni možno,
- psiholog je zaposlen in supervizirana praksa je del pripravništva (in supervizija je formalno urejena v okviru delovnega mesta),
- psiholog je zaposlen in supervizirana praksa je neformalno urejena (in jo lahko izvaja psiholog, zaposlen drugje),
- psiholog ima zasebno prakso in si sam organizira svojo supervizijo.

Naloge mentoriranja/supervizije

- razvija psihološko dejavnost, ki je znanstveno podprta -> ključna je za povezovanje teorije in prakse
- razvija kompetence mentoriranca po kompetenčnem modelu EuroPsy
- vključuje dajanje navodil, modeliranje, skupno reševanje problemov, opazovanje, refleksijo, evalvacijo, podajanje povratne informacije
- razvija mentorirančovo zavedanje lastnih kompetenc in realno samooceno
- pomeni sodelovalen odnos med mentorjem in mentorirancem -> varno okolje, spodbujanje/podporna funkcija mentoriranja/supervizije
- zagotavlja kompetentno izvajanje psihološke dejavnosti, kjer skladno z etičnimi standardi, zakonskimi predpisi in profesionalnimi praksami krepimo in ščitimo blagostanje klienta, stroke in družbe nasploh (Falender in Shafraanske, 2004, str. 3) -> „gatekeeping“ funkcija mentoriranja/supervizije

Kdo je lahko mentor supervizirane prakse?

- Ni dovolj, da mentor dobro pozna področje, ki ga mentorira.
- Imeti mora ustrezno:
 - znanje (katere kompetence razvijati pri mentoriranju in kako),
 - veščine (aktivno poslušanje, reflektiranje, dajanje povratnih informacij, obvladovanje meja in razmerja moči v mentorskem odnosu, reševanje konfliktov)
 - naravnost do mentoriranja (razumeti pomen mentoriranja, biti za to motiviran)
- Mentor mora biti zmožen svoja znanja, veščine in naravnost do stroke prenašati na mentoriranca.
- > Razvite mora imeti kompetence supervizije in poučevanja.
- Za vse to je potrebno posebno usposabljanje (dve leti), ki naj vključuje praktiranje mentoriranja/supervizije.

Mentor na najvišji ravni po EuroPsy:

- ima certifikat EuroPsy,
- več kot 5 let samostojno opravlja dejavnost,
- zaključil je 5 let specializacije na določenem področju,
- 2 leti je bil vključen v supervizijo,
- za njim sta 2 leti usposabljanja iz supervizije.

Tipičen mentor v Sloveniji pa:

- ima več let delovnih izkušenj na področju, ki ga mentorira,
- ni zaključil izobraževanja iz mentoriranja/supervizije,
- morda ima certifikat EuroPsy.



Zato smo v projektu SUPER PSIHOLOG razvili naslednje:

1. Razvili smo celosten program usposabljanja mentorjev:

Modul 1 (40 ur):

- kompetenčni pristop
- razvoj mentorskega odnosa
- načrtovanje, dokumentiranje, evalviranje supervizirane prakse

Modul 2 (40 ur)

- znanje in veščine supervizije
- potek supervizije in vzpostavljanje ustreznega supervizijskega odnosa

Modul 3 (80 ur)

- teme s področja duševnega zdravja
- prepoznavanje in preprečevanje težav v duševnem zdravju strokovnjakov
- skrb zase

2. Vzpostavili smo sistem supervizirane prakse.

25 mentorjev:

- je poskusno mentoriralo študenta na praksi,
- je poskusno mentoriralo dva psihologa začetnika,
- je tvorilo 6 supervizijskih skupin.

3. Razvili smo podporna orodja.

- spletna platforma (komunikacija in dokumentiranje supervizijskih srečanj),
- številni dokumenti (sporazum o mentoriranju, obrazci za spremljanje napredka, obrazci za evalvacijo srečanj).

REZULTATI IZVAJANJA ENOLETNE SUPERVIZIRANE PRAKSE

Število mentorskih parov: 40

Povprečno št. ur neposrednega mentoriranja: 38,5

Povprečno št. srečanj: 15 osebnih ali Skype srečanj

Trajanje enega srečanja: med 90 in 120 minutami

Optimalno trajanje po mnenju mentorjev: med 90 in 120 minutami za običajno srečanje, nad 180 minut za obiske na delovnem mestu

Dolžina mentoriranja: 2/3 mentorjev je mnenja, da je bilo eno leto mentoriranja ravno prav dolgo, 1/3 pa, da je bilo prekratko

Optimalna dolžina: vsaj 12 mesecev (55% mentorjev), med 18 in 24 meseci (39%), med 9 in 12 meseci (6%)

Podpora delodajalcev: 77% začetnikov vključenih s podporo delodajalca, 13% brez podpore delodajalca in 10% z neopredeljenim delodajalcev



Oblike srečanj:

- vsi so uporabili osebna srečanja, v povprečju so takšnih srečanj opravili 80%,
- ena tretjina je uporabila Skype srečanj, v povprečju so ti mentorji takšnih srečanj opravili 27% vseh srečanj,
- slaba polovica je uporabila mentoriranje preko telefona, v povprečju so za to porabili 9% časa, namenjenega mentoriranju,
- skoraj vsi (80%) so uporabljali komuniciranje preko e-pošte, v povprečnem obsegu 7%,
- približno polovica je uporabljala platformo za komuniciranje, v povprečnem obsegu 5%,
- druge metode so uporabljali v povprečnem obsegu 3% mentoriranja.

Osebna srečanja:

- + zaznana kot najbolj ustrezna, omogočajo najbolj celostno komunikacijo in spremljanje odzivov mentoriranca
- težave z usklajevanjem terminov, težave zaradi velike krajevne oddaljenosti

Skype srečanja:

- + enostavno dogovarjanje glede termina, možno ga je uporabiti ne glede na krajevno oddaljenost
- manj intimno vzdušje, tehnične težave

E-mail:

- + možnost hitrega odziva, možnost reševanja dilem med srečanj, možnost za izmenjavo gradiv
- bolj površinska obdelava težav

Telefon:

- + uporaben za dogovarjanje glede izvedbe mentorskih srečanj, možnost reševanja aktualnih dilem
- slabša rešitev za bolj zaupne pogovore

Udeleženci priporočajo osebna ali Skype srečanja za vsebinski del procesa supervizirane prakse in ostale oblike mentoriranja za organiziranje procesa (e-mail, telefon, spletna platforma).

Uporabljene metode dela

- pregled posnetkov dela (avdio in video)
- igra vlog
- reflecting team (če sta vsaj dva mentoriranca in mentor)
- simulacija dogodka
- snemanje igre vlog mentorice in mentoriranke za kasnejšo možnost vaje
- tehnika reševanja problemov
- ček lista
- brainstorming
- pregled primerov obravnave strank (kolegialni) coaching
- pregled in analiza refleksij dela mentoriranca
- pisanje psihološkega poročila s strani mentoriranca
- delo na materialu mentorja
- pisanje skupnega članka
- pregled materialov mentoriranca
- obisk na delovnem mestu mentorja in začetnika
- job-shadowing
- hospitacija
- vključevanje mentoriranca v mentorjevo delo (npr. vodenje skupine)
- skupna udeležba na dogodku

Dileme in ovire, s katerimi so se srečevali mentorji in začetniki

- bližina delovnega mesta (zaposleni v isti organizaciji)
- časovne ovire pri načrtovanju srečanj
- izvodenost odnosa zaradi prekinitev
- krajevna oddaljenost
- medgeneracijske razlike oz. njihova odsotnost (enaka starost)
- mentoriranje (začasno) brezposelnih začetnikov
- nemotiviranost začetnikov
- nepoznavanje delovnega mesta mentoriranca
- občutek stagnacije mentorskega odnosa
- ocenjevanje kompetenc mentoriranca, ki ni s teboj vsak dan
- osebne razlike
- prehajanje med različnimi vlogami (učitelja, svetovalca in terapevta)
- različna področja dela
- različne terapevtske usmeritve
- snemanje dela mentoriranca in mentorskih srečanj
- vzpostavljanje dobrega delovnega odnosa
- vzpostavljanje jasnega sporazuma
- zadostno spodbujanje mentoriranca k refleksiji in razvoju kompetenc

Etične dileme

Etične dileme so se večinoma navezovale na delovno mesto mentoriranca (npr. sprejemanje medkulturnih razlik, varstvo osebnih podatkov, povratne informacije o testiranju, pristojnost psihologa, uporaba psihodiagnostičnih sredstev,

Pri razreševanju etičnih dilem so mentorji uporabljali navezavo na Etični kodeks psihologov, uporabljali so različne metode in tehnike za skupno reševanje dilem, pri mentorirancih so sproti preverjali, katera načela je potrebno v določeni situaciji upoštevati. Mentorji so predstavili konkretne primere iz svojega dela in jih iz etičnega vidika predelali z mentoriranci.

V odnosu med mentorjem in začetnikov so se dileme navezovale na:

- razkrivanje poslovnih skrivnosti v primeru delovanja na istem področju,
- konflikt vlog mentorja,
- manjšo profesionalnost odnosa,
- nestrinjanje s snemanjem mentorskih ali lastnih srečanj s klienti,
- 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 potrebna več usposabljanja mentorjev in mentorirancev za prepoznavo etičnih dilem.

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


www.eagrants.org

Projektne partnerji:


Fakulteta


DRUŠTVO PSIHOLOGOV SLOVENIJE
SLOVENIAN PSYCHOLOGISTS' ASSOCIATION


NORWEGIAN PSYCHOLOGICAL
ASSOCIATION


Slovenski
center za
raziskovanje
samomora


ISA Institut
Institut za psihološko svetovalne
razvojne projekte