



Nastja Salmič Tisovec, Tina Podlogar in Nuša Zdravec Šedivy

PRIMER IZKUŠNJE S SUPERVIZIRANO PRAKSO V PROJEKTU SUPER PSIHOLOG

Predstavitev mentorice

Od leta 2011 sem redno zaposlena na področju socialnega varstva, in sicer pri eni izmed osrednjih slovenskih nevladnih in neprofitnih organizacij s področja duševnega zdravja, tj. pri Šentu – Slovenskem združenju za duševno zdravje. V preteklih letih sem opravila strokovni izpit s področja socialnega varstva pri Socialni zbornici Slovenije ter pridobila certifikat *EuroPsy* s področja klinične in zdravstvene psihologije. Opravljam delo svetovalca v programu Dnevni center, nekaj časa sem to delo opravljala tudi v programu s področja zaposlitvene rehabilitacije. Naši uporabniki so predvsem osebe s težavami v duševnem zdravju ter njihovi svojci. Poleg posameznikov, ki se soočajo s težjimi in kroničnimi oblikami duševnih motenj, se v zadnjih letih močno povečuje delež tistih, ki pomoč poiščejo zaradi doživljanja stiske ob različnih življenjskih izzivih in prelomnicah. Moje delo zajema tako delo s skupinami kot tudi individualno psihološko svetovanje in je izrazito dinamično. Usmerjeno je predvsem v pridobivanje in krepitev spretnosti ter veščin za čim bolj samostojno in polno življenje naših uporabnikov, njihovo opolnomočenje ter destigmatizacijo. Stremimo k interdisciplinarnemu povezovanju in čim bolj celostni obravnavi posameznikov.

V projekt sem se vključila s precej mešanimi oz. ne ravno najbolj dodelanimi pričakovanji – predvsem zato, ker je šlo za povsem nov projekt, ki ga ni bilo možno primerjati z nečim podobnim, že znanim. Je pa bilo ravno sodelovanje pri nečem novem ter možnost soustvarjanja tako pomembne zgodbe tisto, kar me je pritegnilo. Ker delujem na področju socialnega varstva, sem iz prve roke videla, kako dobro je

tu urejeno področje pripravništva, kakšno nepogrešljivo vlogo ima pri razvoju strokovnih delavcev in kako nenadomestljiva je vloga supervizijskega dela v nadaljnjem poklicnem razvoju. Močno sem prepričana, da tudi na področju psihološke stroke potrebujemo podobno strategijo spremljanja poklicnega razvoja. Poleg tega pa me je k projektu pritegnila tudi družba kolegov psihologov ter stik s samo stroko, saj nas na področju socialnega varstva ne deluje prav veliko.

Predstavitev mentorirank

Zaposleni sva kot mladi raziskovalki na Slovenskem centru za raziskovanje samomorilnosti Inštituta Andrej Marušič Univerze na Primorskem, kjer sodelujeva pri različnih raziskovalnih projektih in preventivnih projektih s področja duševnega zdravja in samomorilnega vedenja. Najino delo sodi na področje klinične psihologije in vključuje različne raziskovalno-intervencijske dejavnosti ozaveščanja splošne javnosti o duševnem zdravju ter delo z različnimi ranljivimi skupinami in »vrtarji« sistema. Sodelujeva pri pripravi in izvedbi različnih programov z namenom krepitve duševnega zdravja ter preprečevanja samomorilnega vedenja za mladostnike (npr. evropskih projektih SEYLE, WE STAY ter slovenskem projektu A (se) štekaš?!?) in odrasle (npr. izvajanju programa čuječnosti MBCT, ki smo ga v Sloveniji v namen večje prepoznavnosti poimenovali Program NARA). Poleg tega sva kot asistentki vključeni tudi v pedagoško delo s študenti. Najino delo je torej dinamično in raznoliko ter tako zahteva različna znanja in kompetence.

Pred vključitvijo v projekt sva imeli različna pričakovanja in želje. Želeli sva si razvijati kompetence, izboljšati strokovno usposobljenost in pridobiti dodatno podporo pri soočanju z različnimi težavami, vezanimi na delovne naloge. Ker se kot psihologinji na začetku poklicne poti pri psihološkem delu razmeroma pogosto srečujeva s situacijami, ki nama predstavljajo izziv ali so čustveno obremenjujoče, nama je možnost dodatne podpore pri soočanju s strani tretje, neobremenjene osebe, ki bi naju pri samem procesu spremljala in usmerjala, pomenila pomembno motivacijo za vključitev. Prav tako sva pričakovali, da bodo izkušnje mentorice predstavljale pomembno priložnost za učenje ter nama bodo v pomoč pri razreševanju strokovnih dilem. Slednje se je izkazalo kot pomembno, vendar pa je sčasoma postal mentorski odnos pomemben predvsem z vidika razvijanja najinih kompetenc in pridobivanja vpogleda vanje ter z vidika razvijanja oz. krepitve najine refleksije pri svojem delu, ki pripomore k razvijanju vse večje samostojnosti pri delu.

Potek supervizirane prakse

Supervizirana praksa je potekala eno leto, pri čemer smo mentorska srečanja izvedle približno enkrat na 14 dni. Zaradi okoliščin supervizirane prakse – mentoriranki sva namreč sodelavki in se pri svojem delu soočava s podobnimi dilemami in težavami

– smo se odločile izvesti mentoriranje delno v diadah mentorica – mentoriranka, delno pa skupini, torej v obliki srečanj mentorice z obema mentorirankama skupaj. Zaradi oddaljenosti smo srečanja izvajale včasih v živo, včasih pa s pomočjo videopovezave preko Skypa. Okvirno je vsako drugo srečanje tako potekalo individualno preko Skypa, vsako drugo pa v živo v skupini, vendar smo se za konkreten način izvedbe dogovarjale vsakič sproti in se tako prilagajale aktualni situaciji. Z izjemo občasnih manjših tehničnih težav je bilo delo preko Skypa v veliki meri primerljivo s srečanji v živo. V primeru, da smo bile v nekem obdobju zelo zaposlene, pa so nam srečanja preko Skypa omogočila vzdrževanje redne komunikacije, ne da bi za to porabile veliko časa za vožnjo na srečanje. Po vsakem izvedenem srečanju sva mentoriranki pripravili tudi kratek vsebinski opis srečanja. Na tak način je bila supervizirana praksa načrtovana od začetka in je bila nato tudi izvedena v skladu z načrtom.

Pred začetkom supervizirane prakse je mentorica predstavila potrebne informacije o poteku prakse, nato pa smo jasno opredelile odnos, namen, cilje in sam potek mentoriranja, pri čemer smo izhajale iz ocene kompetenc in Sporazuma o mentoriranju supervizirane prakse. Pri oblikovanju dogovora smo največ časa posvetile specifičnemu delu sporazuma, kjer smo tako mentorica kot tudi obe mentoriranki najprej oblikovale lastna specifična pričakovanja in cilje, nato pa se o njih pogovorile. Pričakovanja smo skušale čim bolj konkretizirati, kar nam je bilo v času supervizirane prakse v pomoč pri načrtovanju posameznih srečanj. Načrt smo v času prakse večkrat pregledale in dopolnile glede na opažanja in potrebe, ki so se pojavile med srečanjem.

Teme večine srečanj so se nanašale na konkretne situacije in dileme iz realnih delovnih okolij, pri čemer so zajemale različna področja, kot so klinika, pedagogika, delo in organizacija itd. Pri tem velja poudariti, da je bilo govora tako o realnih situacijah s strani mentorirank in njunega delovnega okolja kot tudi o konkretnih izkušnjah iz mentoričinega delovnega okolja. Na tak način sta mentoriranki posredno oz. iz druge roke pridobivali širši nabor kompetenc ter imeli možnost razpravljati o razvoju in uporabi psiholoških kompetenc v bolj raznolikem kontekstu. Poudarek je bil tako na pridobivanju kompetenc kot tudi na prepoznavi že obstoječih znanj in veščin prek ustrezne samorefleksije ter tudi na njihovem nadaljnjem razvoju in krepitvi.

Posebna pozornost je bila namenjena etiki in etičnim dilemam v psihološki praksi, pri čemer je bil poudarek predvsem na potrebi po nenehnem prepoznavanju tovrstnih vsebin ter na kompleksnosti in večplastnosti področja. Ob pogovoru o etiki in etičnih dilemah smo ugotavljale, da so lahko etične dileme včasih zelo subtilne narave, zato je pomembno, da je psiholog občutljiv tudi na ta vidik. Kljub poglobljenemu teoretičnemu znanju o etičnih vidikih dela psihologa, ki ga študentje psihologije pridobijo med študijem, smo zato prepričane, da je namenjanje pozornosti etičnim dilemam pri psihološkem delu eden od pomembnih vidikov stalnega strokovnega izpopolnjevanja psihologov.

V odnosu med mentorico in mentorirankama smo sledile začetnim dogovorom in tako v našem odnosu do etičnih dilem ni prihajalo, saj smo se pri izvedbi supervizirane

prakse skušale držati glavnih etičnih načel. Tudi odnos med mentorirankama je bil korekten, druga drugi sva pustili, da predstavi svoje dileme, o katerih smo se na srečanjih skupaj pogovarjale. Ker sva mentoriranki sodelavki, sva se z mentorico lahko pogovarjali tako o skupnih delovnih situacijah in dilemah kot tudi o različnih situacijah, pri katerih sva se lahko učili iz izkušenj druge. Takšna oblika dela je obogatila supervizirano prakso, saj je ponudila še dodatno perspektivo pri obravnavanju različnih tem.

V skupini se je vzpostavilo prijetno vzdušje, v katerem smo vse članice prispevale k jasni komunikaciji, podajanju konstruktivnih povratnih informacij ter empatičnemu medosebnemu odnosu. Formalno konkretno opredeljen in jasno strukturiran mentorski odnos je tako predstavljal podlago za oblikovanje varnega in zaupnega okolja. Le-tega pa je bilo moč vzpostaviti le pod pogojem iskrene želje članic po strokovni rasti in sodelovanju. Ocenjujemo, da je bila motiviranost članic skupine tako eden od ključnih vidikov, ki so prispevali k dobremu počutju v mentorskem odnosu in občutku, da lahko znotraj le-tega govorimo o kateremkoli vidiku svojega dela oz. kateremkoli področju, na katerem smo zaznavale potrebo po razvoju svojih kompetenc.

Za uspešen potek supervizirane prakse so pomembne različne kompetence mentorja in metode mentoriranja, med katerimi izpostavljamo le nekaj takšnih, ki smo jih osebno zaznavale kot najpomembnejše za podporo pri strokovni rasti in razvoju kompetenc. Mentorica je na srečanjih pogosto spodbujala refleksijo dogajanja med pogovorom. Prav tako je zelo spodbujala strokovni razvoj, nudila potrebne informacije in ustrezno usmerjala k pridobivanju znanj in kompetenc na tistih področjih, ki smo jih prepoznale kot šibkejša in za katere smo bile mnenja, da jih je pri mentorirankah še treba razvijati. Zelo pomembno se nam je zdelo tudi, da je znala mentorica izpostavljati možnosti za generalizacijo spoznanj, do katerih smo prišle pri določenih vidikih dela, in našo sposobnost za reševanje podobnih ali drugačnih izzivov v prihodnje na podlagi naučenega in s pomočjo pridobljenih znanj in veščin oz. spretnosti. Razmislek o možnostih uporabe naučenega v prihodnjih delovnih nalogah oz. izzivih se nam zdi pogosto pozabljen, pa vendar zelo pomemben pogoj za strokovno rast, saj omogoča transfer naučenega, obenem pa tudi krepitev občutka kompetentnosti v novih oz. nepoznatih okoliščinah. Ob zaključevanju supervizirane prakse smo naredile pregled preteklih srečanj in obravnavanih področij ter se v zadnjih srečanjih posvetile tistim ciljem, ki smo jim do tedaj namenile manj pozornosti. Ob koncu smo vse tri individualno pripravile tudi ustrezno dokumentacijo, ki je zajemala pregled celotnega dela med supervizirano prakso in razvoja kompetenc.

Izkušnja mentorice

Menim, da smo imele z mentorirankama precejšnjo srečo pri tem, kako so nas izvajalci projekta razporedili v mentorske pare, saj smo delile podobno vizijo poteka supervizirane prakse, prav tako stopnjo motiviranosti in angažiranosti. Vse tri smo

sprejele svoj del odgovornosti za tekoč potek prakse in prispevale k vzpostavitvi in ohranjanju zaupljivega, vzajemno spoštljivega in prijetnega odnosa. Sama supervizirano prakso dojemam kot dvosmeren proces in sem se veselila, da bom lahko od mentorirank, ki se intenzivno in poglobljeno ukvarjata s področjem samomorilnosti, pridobila tudi nekaj novih znanj. Med izvajanjem prakse se je tudi izkazalo, da za dobro delo ni potrebno popolno prekrivanje področja dela. Sama celo menim, da je raznolikost našega dela doprinesla k bogatejšim vsebinam in veliko širšim možnostim pridobivanja in krepitev kompetenc.

V času supervizirane prakse sem opazila, da sem se v projekt vključila na ravno pravi točki svojega poklicnega razvoja. Skozi usposabljanja in izobraževanja ter mentorska in supervizijska srečanja sem uspela izkristalizirati svojo poklicno identiteto. Pridobila sem jasnejši in bolj strukturiran vpogled v svoje kompetence ter specifična strokovna znanja, na podlagi česar jih po eni strani lahko jasneje diferenciram od kompetenc kolegov iz drugih strok, po drugi strani pa jih tudi lažje in učinkoviteje integriram v interdisciplinarno delo.

Izkušnja mentorirank

Redno sodelovanje z mentorico se je izkazalo kot zelo učinkovito, saj je omogočalo kontinuiteto samega procesa ter razvoj odnosov med mentorico in mentorirankama. V veliko pomoč nama je bilo, da je mentorica na srečanjih ves čas podajala konstruktivne povratne informacije, izpostavljala pomembna področja in usmerjala pogovor. Povratna informacija s strani mentorice je bila zelo pozitivno usmerjena in spodbudna, kar je prispevalo k večji motivaciji za delo in hkrati k večjemu občutku, da sva posameznim delovnim nalogam kos. Zelo pomembno pa je bilo tudi zaupanje mentorice v najino sposobnost korektnega opravljanja delovnih nalog, kar naju je opogumilo za delo in nama dalo občutek večjega samozaupanja.

Po opravljeni supervizirani praksi sva največji napredek opazili v strokovni usposobljenosti za kompetentno opravljanje nalog, s katerimi se srečujeva na delovnem mestu. To vključuje razvoj ustreznih kompetenc in pridobivanje teoretičnih in praktičnih znanj. V času supervizirane prakse sva precej napredovali tudi pri ozaveščanju svojih že obstoječih znanj in kompetenc. Mentorica je namreč zelo spodbujala prenos obstoječih znanj v prakso in v nove delovne situacije. Kot pomembno komponento pa bi izpostavili tudi razvoj večje samostojnosti na eni strani ter samoreflektivnosti na področju strokovnega dela in zavedanja lastnih zmožnosti in omejitev na drugi.

Prednosti in pomanjkljivosti supervizirane prakse

Prednosti supervizirane prakse vidimo v prepotrebni podpori mladim psihologom na začetku njihove poklicne poti. Študij nas psihologe opremi z določeno mero znanja, ki pa se šele ob uporabi v konkretnih delovnih okoljih pretvori v kompetence, torej

na znanju temelječe spretnosti oz. veščine, ki omogočajo strokovno opravljanje dela. Na tej točki poklicnega razvoja je vsaka podpora dobrodošla, toliko bolj, če je strukturirana in temelječa na preverjenih konceptih. Pri tem nimamo v mislih le podpore bolj izkušenega kolega psihologa v smislu dopolnitve in nadgradnje znanja, temveč tudi ali pa predvsem v smislu mentorja, ki mlademu psihologu pomaga pri ozaveščanju pridobljenih znanj ter njihovem učinkovitem povezovanju z realnimi delovnimi situacijami.

Način izvajanja supervizirane prakse zelo smiselno umešča potek krepitev kompetenc psihologov v njihovo dejansko delovno okolje. Zadolžitve v okviru prakse namreč zajemajo le redno aktivno sodelovanje na mentorskih srečanjih ter vodenje dokumentacije in ne predvidevajo opravljanja drugih delovnih nalog. Refleksija pomembnih delovnih izkušenj ob pripravi na srečanje ter pogovor z mentorjem o različnih dilemah, dvomih in izzivih pa na drugi strani predstavljata neprecenljivo priložnost za razvoj kompetenc mentoriranja. Mentoriranec je tako voden pri ozaveščanju že razvitih veščin in možnosti uporabe le-teh tudi v drugačnih situacijah, prejema pa tudi dragoceno pomoč in spodbudo pri nadgrajevanju že obstoječih ter razvoju novih kompetenc.

Prednost rednih mentorskih srečanj je tudi v večji povezanosti mentorja z mentorirancem, pri čemer se lahko mentor bolj posveti mentorirancu, redna mentorska srečanja pa mentorju omogočajo tudi večji pregled nad delom mentoriranja, tega pa spodbujajo k bolj poglobljenemu delu na razvoju lastnih kompetenc in veščin. Med zelo koristnimi vidiki supervizirane prakse je tudi možnost pogovora o različnih težavah in čustvih, ki jih mentoriranec doživlja pri svojem delu, saj ta omogoča razbremenitev čustvene napetosti v težkih situacijah. Ob predelavi čustev in odpiranju različnih alternativnih pogledov na situacijo je mentoriranec nato bolje pripravljen za soočanje z nadaljnjimi delovnimi nalogami.

Čeprav ima mentoriranje s strani mentorja, ki ni zaposlen na isti inštituciji kot mentoriranec, svoje prednosti, pa je pomanjkljivost take oblike morda v tem, da ima mentor slabši pregled nad celotno naravo dela mentoriranja in so mu večinoma na voljo zgolj informacije, ki mu jih poda mentoriranec.

Izziv za supervizirano prakso, kot se je izvajala v okviru projekta SUPER PSIHOLOG, vidimo v odpiranju možnosti glede nadaljnjega poteka supervizirane prakse oz. njene implementacije. Ker menimo, da bi kontinuirano izvajanje programa supervizirane prakse na daljši rok pomembno doprineslo k razvoju kadra ter pripomoglo k prepoznavnosti in ugledu stroke, si želimo, da bi se navdušenje in zadovoljstvo nad tovrstnim strukturiranim spremljanjem poklicnih začetkov mladih psihologov razširilo tudi izven kroga posameznikov, vključenih v projekt SUPER PSIHOLOG.