



Anja Podlesek

KOMPETENČNI PRISTOP K SUPERVIZIRANI PRAKSI

Kompetentnost je zmožnost (veščina, sposobnost) ustreznega ali učinkovitega izvrševanja določene naloge (Colman, 2015), tj. skladno s sprejetimi standardi. Kompetenten psiholog nima le ustreznega znanja in veščin, ima tudi primeren odnos do stroke in klientov.

Primerno, za kliente varno in učinkovito delovanje zahteva ustrezna stališča, presojo, kritično mišljenje in odločanje, izvedeno mora biti v skladu s poklicnimi standardi, etičnimi načeli ter vrednotami stroke (Rodolfa idr., 2005). Kompetence so gruče znanj, veščin, zmožnosti in drugih lastnosti, ki posamezniku omogočajo, da v strokovnih situacijah ravna učinkovito in skladno z opredeljenimi standardi (International Declaration on Core Competences in Professional Psychology, 2016).

Obstajajo različne konceptualizacije kompetenc psihologov. APA je sprejela model kocke (Fouad idr., 2009; Rodolfa, 2005). Mednarodna zveza uporabne psihologije (IAAP) in Mednarodna zveza psihološke znanosti (IUPsyS) sta v skupnem projektu (The International Project on Competence in Psychology – IPCP) razvili model kompetenc, ki je mednarodno prepoznan kot primeren, in sprejeli mednarodno deklaracijo o temeljnih kompetencah v psihološki stroki (International Declaration on Core Competences in Professional Psychology, 2016). V Evropi pa se je v okviru certifikata *EuroPsy* uveljavil model, ki mu bomo rekli kompetenčni model *EuroPsy*.

Kompetenčni model *EuroPsy*

Kompetenčni model *EuroPsy* kompetence psihologov deli na primarne in usposobitvene (Bartram in Roe, 2005; EFPA, 2015). Primarne kompetence so specifične za

delovno mesto psihologa in predstavljajo psihološko vsebino poteka strokovne dejavnosti. Usposobitvene kompetence pa so splošne kompetence, ki so potrebne za učinkovito izvajanje psihološke dejavnosti in so podpora primarnim kompetencam. Te kompetence bi lahko pričakovali tudi pri katerih drugih strokovnih profilih.

Konceptualizacija **primarnih kompetenc** v modelu *EuroPsy* sledi poteku psihološke obravnave. Kompetence se združujejo v šest kategorij primarnih kompetenc (EFPA, 2015), ki združujejo skupno 20 kompetenc (v nadaljevanju označenih s številkami v oklepaji): opredelitev ciljev, ocenjevanje, razvoj, intervencijo, evalvacijo in komunikacijo. Opredelitev ciljev psihološke obravnave vključuje analizo potreb (1), ki vključuje zbiranje podrobnih informacij o klientovih potrebah po psihološki obravnavi, in postavljanje ciljev (2), ko se s klientom dogovorimo o sprejemljivih in dosegljivih ciljih. Sledi ocenjevanje posameznikov (3), skupin (4), organizacij (5) ali razmer (6) z ustreznimi metodami. Včasih, ko ne moremo uporabiti standardnih postopkov intervencije, je treba intervencijo še razviti. Kompetenca razvoja vključuje opredelitev namena intervencije, storitve ali proizvoda (7) ter njihovo oblikovanje (8), preizkus (9) in evalvacijo (10). Intervencijo je treba ustrezno opredeliti in načrtovati (11) ter nato uporabiti. Psiholog mora imeti kompetence za izvajanje neposrednih intervencij, usmerjenih k posameznikom (12) kot tudi razmeram (13) in za izvajanje posrednih intervencij (14), zmožen mora biti na ustrezen način uporabljati psihološke proizvode in storitve (15) ter skrbeti za njihovo ustrezno uporabo pri drugih. Znati mora evalvirati ustreznost svojih intervencij in evalvacijo ustrezno načrtovati (16) ter izmeriti njene učinke (17) in jih analizirati (18). Znati mora na ustrezen način predati izsledke, bodisi v obliki povratnih informacij klientom (19) bodisi v obliki poročil o intervenciji (20).

Poleg primarnih kompetenc so pomembne tudi **usposobitvene kompetence**. Psiholog mora imeti ustrezno profesionalno strategijo (1), kar pomeni, da mora biti zmožen oceniti svoje kompetence in skladno z njimi izbrati ustrezen način reševanja problema. Redno se mora vključevati v stalni strokovni razvoj (2). Z drugimi strokovnjaki in relevantnimi organizacijami vzpostavlja ustrezne profesionalne odnose (3). Zmožen mora biti razvijati nove storitve in proizvode (4) ter ustrezno tržiti svojo psihološko dejavnost (5). Urejene mora imeti poslovne evidence (6) in ustrezno upravljati svojo dejavnost (7). Vzpostavljen mora imeti sistem za zagotavljanje kakovosti svoje dejavnosti (8) ter izvajati samorefleksijo svoje dejavnosti in kompetenc (9). Za podrobnejše opise posameznih usposobitvenih kompetenc glej na primer EFPA (2015) ali www.europsy.si.

Čeprav mora imeti vsak psiholog razvite vse navedene kompetence, pa stopnja razvitosti posameznih kompetenc ne more biti pri vseh psihologih enaka. Vsak psiholog ima specifičen profil razvitosti kompetenc, vezan na pretekle izkušnje z opravljanjem psihološke dejavnosti, torej vezan na področje psihologovega delovanja. Delovna okolja se razlikujejo po tipu klientov, sodelavcev, namenih delovanja, orodjih in metodah dela, skladno s tem pa se razlikujejo tudi kompetence

različnih psihologov. Posameznik, ki je kompetenten za eno od področij poklica oz. je kompetenten na nekem delovnem mestu ali za ukvarjanje z določeno skupino klientov, ni nujno kompetenten tudi za delovanje na drugem področju ali ukvarjanje z drugo skupino klientov. Pri spremembi področja dejavnosti je zato potrebno dodatno usposabljanje (Bartram in Roe, 2005) oz. po potrebi ponoven vstop v supervizirano prakso.

Kompetence lahko izboljšujemo z izobraževanjem in razvojem (Lucia in Lepsinger, 1999). Razvijajo in izpopolnjujejo se skozi vsa leta delovanja na nekem področju. Od posameznikov v različnih fazah izobraževanja ali usposabljanja ne moremo pričakovati enake ravni razvitosti določene kompetence. Pomembno je, da posamezniku delovne naloge, s katerimi pridobiva izkušnje, prilagodimo glede na trenutno raven njegove usposobljenosti. Programi izobraževanja in usposabljanja morajo biti zato postopni. Sprva morajo vključevati enostavnejše naloge, nato pa šele vse več kompleksnih in bolj sofisticiranih vsebin ter metod za razvijanje kompetenc (Kaslow, 2004). Osnovne kompetence za opravljanje psihološke dejavnosti razvije že študent med študijem, ko pridobi specifična teoretična in proceduralna znanja pri različnih predmetih ali ko na vajah vadi izvedbo določenih postopkov ter razvija veščine. Ta znanja in veščine integrira in nadgradi v času študijske in supervizirane prakse, ko pridobljeno znanje, izkušnje in razumevanje vnese v psihološko prakso v realnem delovnem okolju, ko v novih situacijah srečuje kliente z realnimi problemi, ko mora vzpostavljati prave profesionalne odnose z njimi in sodelavci. Med študijsko prakso študent pod nadzorom napravi prve korake v izvajanju psihološke dejavnosti, se nauči določenih praktičnih postopkov, reflektira svojo dejavnost, z drugimi razpravlja o njej in začneja vzpostavljati odnose s strokovnimi kolegi. Navadno je študijska praksa zaradi omejenega trajanja osredotočena na manjše število elementov psihološke dejavnosti in študent načrtno in poglobljeno razvija samo določene izbrane kompetence. V letu supervizirane prakse pa se od psihologa začetnika lahko zahteva izvajanje vseh elementov psihološke dejavnosti in razvijanje vse kompetenc, sprva pod nadzorom, kasneje pa vse bolj samostojno, dokler ne razvije vseh potrebnih kompetenc do te mere, da je sposoben delovne naloge izvajati brez nadzora.

Naloga mentorja je, da na osnovi dokazil, ki mu jih skozi leto prinaša psiholog začetnik v supervizijo, ob koncu supervizirane prakse oceni, ali ima psiholog začetnik zadovoljivo razvite vse primarne in usposobitvene kompetence. Mentor oceni kompetence psihologa na 4-stopenjski lestvici (glej tabelo 3). Ocena 1 pomeni, da so prisotni osnovno znanje in veščine, vendar kompetenca ni zadovoljivo razvita. Tako stopnjo razvitosti kompetence pričakujemo, na primer, po zaključenem predmetu na prvi stopnji študija psihologije. Ocena 2 pomeni, da je kompetenca za opravljanje nalog razvita, vendar sta potrebna vodenje in supervizija. Tako stopnjo razvitosti kompetence pričakujemo, na primer, ko študent vstopi na supervizirano prakso, se pravi po koncu akademskega študija. Ocena 3 pomeni, da je razvita

kompetenca za opravljanje osnovnih nalog brez vodenja in supervizije. Ocena 4 pa pomeni, da je razvita kompetenca za opravljanje zahtevnih nalog brez vodenja in supervizije. Za samostojno opravljanje psihološke dejavnosti mora posameznik prejeti vsaj oceno 3. Da lahko psiholog začetnik pridobi certifikat *EuroPsy*, mora mentor na določenem obrazcu povzeti, ali so kompetence ustrezno razvite v vseh sedmih kategorijah (šestih kategorijah primarnih kompetenc in v kategoriji usposobitvenih kompetenc) in s podpisom potrditi svojo oceno. Mentor torej presodi, ali je psiholog »usposobljen« ali »še ni usposobljen« za samostojno opravljanje psihološke dejavnosti.

Tabela 3. Ocenjevalna lestvica kompetenc na *EuroPsy*jevem obrazcu C

1	2	3	4
Osnovno znanje in veščine prisotno, vendar kompetenca ni zadovoljivo razvita.	Kompetenca za opravljanje nalog, vendar sta potrebna vodenje in supervizija.	Kompetenca za opravljanje osnovnih nalog brez vodenja in supervizije.	Kompetenca za opravljanje zahtevnih nalog brez vodenja in supervizije.

Uporabnost kompetenčnega modela pri mentoriranju

Mentorjevo opravljanje funkcije vratarja sistema je pri nas, pa tudi v več drugih evropskih državah, nekaj novega, predvsem na področjih, pri katerih do sedaj za opravljanje psihološke dejavnosti ni bilo treba opravljati strokovnega izpita. V primerjavi s strokovnim izpitom je prednost vstopanja v prakso z oceno mentorja supervizirane prakse v tem, da je pri slednji izrazit poudarek na sistematičnem pregledu vseh kompetenc in poglobljenem vpogledu v posameznikovo usposobljenost. Kompetenčni model mentorju omogoča, da oceni usposobljenost kandidata v različnih elementih dela in da nobenega elementa pri presoji ne izpusti.

Na osnovi dosedanjih izkušenj z usposabljanjem mentorjev supervizirane prakse za uporabo kompetenčnega modela pri mentoriranju in njihovih poročanj lahko rečemo, da se v večini zdi mentorjem kompetenčni model *EuroPsy* precej abstrakten, ko se prvič soočijo z njim. Opisi posameznih kompetenc v modelu so tako splošni, da si težko predstavljajo specifična vedenja, ki jih izkazuje psiholog z razvito kompetenco. Kompetence jim je zato sprva težko razumeti, težko jih definirajo skozi konkretne delovne naloge ali situacije. Zato smo pri predstavljanju kompetenčnega modela *EuroPsy* mentorjem supervizirane prakse v dosedanjih usposabljanjih navadno postopali tako, da smo spoznavanju kompetenčnega modela namenili veliko časa, vsaj 8 ur. Mentorji so v skupinah po področjih dela skupaj razmišljali o tem, kako se kompetence izražajo skozi izpolnjevanje različnih delovnih nalog na njihovem področju. Za vsako od kompetenc so poskušali eksplicitno

zapisati, kako se izraža. Nekaj primerov opredelitev specifičnih načinov izražanja kompetenc najdete v monografiji *Model supervizirane prakse* psihologov V. Zabuvec in A. Podlessek (2010). Z izmenjavo mnenj in iskanjem primerov izražanja kompetenc iz delovnih okolij različnih psihologov se počasi sodelujočim razjasni predstava o posamezni kompetenci in začenejo kompetence ter model bolje razumevati. Dosledno pa poročajo, da šele s poskusnim vodenjem študijske ali supervizirane prakse in preizkušanjem opredelitev, načrtovanja in razvijanja kompetenc mentoriranca ter refleksije o njihovem razvoju model v popolnosti ozavestijo in ga razumejo. Ko na prakso sprejmejo mentoriranca, z njim načrtujejo, kako bodo razvijali posamezne kompetence, in nazadnje kompetence mentoriranca tudi ocenijo, prepoznajo model kot zelo uporaben in učinkovit za načrtovanje in vodenje študijske in supervizirane prakse. Vključevanje praktičnega preizkušanja mentoriranja v program usposabljanja je zato izrednega pomena. Poleg tega pa se je kot zelo koristno izkazalo tudi strukturiranje programa usposabljanja na način, da poskusnemu mentoriranju po kompetenčnem modelu *EuroPsy* sledi še eno organizirano srečanje udeležencev usposabljanja. Takrat v skupinski razpravi mentorji ponovno premislijo o svojem pojmovanju kompetenčnega modela in ga še dodelajo.

Kompetenčni model *EuroPsy* sledi vrstnemu redu aktivnosti v psihološki obravnavi. Tako si psihologi, ko model enkrat osvojijo, kompetence lažje predstavljajo in zapomnijo. Model psihologom koristi pri spremljanju svoje usposobljenosti in pri načrtovanju lastnega razvoja, mentorjem pa pri spremljanju razvoja kompetenc mentoriranca. Potem ko ga uporabijo v realnosti pri svojem delu in mentoriranju, ga ocenjujejo kot zelo uporabnega. Ne le da jim pomaga strukturirati študijsko ali supervizirano prakso, pomaga jim tudi opredeliti njihovo poklicno identiteto in kompetence psihologa razmejiti od kompetenc drugih strokovnjakov. Z uporabo kompetenčnega modela *EuroPsy* lahko psihologi ubesedimo, kaj vemo in kaj znamo narediti. Model nam pomaga sporočiti naravo naših kompetenc širši javnosti, tvorcem politike, pa tudi (bodočim) delodajalcem. Zaradi vsega navedenega njegovo koristnost prepoznavajo tudi mentoriranci.

Da je lahko praktično usposabljanje študenta psihologije na študijski praksi ali psihologa začetnika na supervizirani praksi kar se da učinkovito, je pomembno, da mentor pozna in razume kompetenčni model. Pomembno je, da razume, katere kompetence ima posameznik že razvite in katerim mora posvečati več pozornosti, da se bo razvil v kompetentnega strokovnjaka. Znati mora usmerjati supervizirano prakso na način, da bodo situacije, v katerih se bo mentoriranec znašel, primerne zahtevnosti, da jih bo zmožel in se bo iz njih kaj novega naučil. Mentor mora razumeti, kako lahko mentorirancu pomaga načrtovati delovne naloge in reflektirati ter evalvirati prakso. Pomembno je tudi, da zna ob zaključku obdobja supervizirane prakse oceniti, kako usposobljen je mentoriranec za samostojno izvajanje delovnih nalog. Enako koristno pa je za učinkovito supervizirano prakso, da tudi psiholog

začetnik pozna kompetenčni model, da se lahko z mentorjem bolje razumeta, ko načrtujeta in spremljata razvoj kompetenc ter evalvirata njihovo razvitost.

V tabeli 4 predstavljamo primer uporabe kompetenčnega modela pri pripravi na mentorski odnos. Mentorica je z mentoriranko pred začetkom študijske prakse pregledala, katere kompetence je mentoriranka do zdaj že razvijala (v okviru študijske prakse v drugi delovni organizaciji). Iz razpredelnice, ki jo je pred tem pripravila mentorica kot pregled kompetenc (izsek razpredelnice je predstavljen v tabeli 4), ki jih mora imeti psiholog na njenem delovnem mestu, sta izbrali kompetence, ki jih je mentoriranka želela razvijati v času študijske prakse pri izbrani mentorici, znotraj kompetenc pa še posebej tiste specifične veščine in znanja, ki jim je bilo treba posvetiti več pozornosti. Narava dela pa je potem pri izvajanju študijske prakse prinesla še razvoj nekaterih drugih kompetenc, ki jih mentorski par sprva ni izbral kot osrednjih za študijsko prakso.

Tabela 4. *Primer uporabe kompetenčnega modela EuroPsy – mentorčin opis kompetenc psihologa v vrtcu*⁸

Primarna kompetenca	Primer delovne naloge	Kompetenca vključuje naslednja specifična znanja in veščine
a. Opredelitev ciljev		
Analiza potreb	<ul style="list-style-type: none"> • Pogovor: po telefonu, elektronski, osebno • Voden intervju • Vprašalniki <p>Uporabniki: starši, vzgojitelji, vodstvo, zunanje inštitucije, lastna opažanja</p>	<p>Veščine: vzpostavljanje stika in zaupanja, poslušanje, postavljanje vprašanj, sposobnost razumevanja drugih, sposobnost aktivnega poslušanja</p> <p>Znanje: o uporabi določenega vprašalnika, o tehnični izvedbi intervjuja, o vsebini anamnestičnih podatkov, znanja s področja komunikacije, znanja s področja razvojne psihologije, znanja, ki se nanašajo na poznavanje odklonskosti vedenja in razvoja pri otrocih</p>
Postavljanje ciljev	<ul style="list-style-type: none"> • Pridobivanje dodatnih veščin in znanja strokovnih delavcev • Sprememba vedenja: pri otroku, vzgojitelju, starših • Razvojno-raziskovalno analitično delo, npr. izboljšanje klime • Nudenje pomoči in podpora 	<p>Veščine: poslušanje, postavljanje vprašanj, sposobnost aktivnega poslušanja, podpora</p> <p>Znanje: o postavljanju ciljev, znanja s področja razvojne, pedagoške, kognitivne psihologije, s področja osebnosti, motivacije in emocij, medosebnih odnosov in komunikacije, znanja, ki se nanašajo na poznavanje odklonskosti vedenja in razvoja pri otrocih</p>

8 Opis načina izražanja kompetenc psihologa v vrtcu je pripravila mentorica Andreja Koler Križe.

Primarna kompetenca	Primer delovne naloge	Kompetenca vključuje naslednja specifična znanja in veščine
b. Ocenjevanje Ocenjevanje posameznikov	<ul style="list-style-type: none"> • Opazovanje vedenja: otroka, strokovnih delavcev (metode in tehnike) • Uporaba standardiziranih psihodiagnostičnih sredstev (SV-O) • Nestandardizirani pripomočki za prepoznavanje vedenja: razvojne lestvice, kurikulum za vrtce po področjih otrokovega razvoja, voden intervju, vedenjsko-kognitivni intervju, merjenje pogostosti motečega vedenja itd. 	<p>Veščine: poslušanje, postavljanje vprašanj, sposobnost aktivnega poslušanja, podpora, izbor znanj za konkretno situacijo, osredotočenje na konkretno situacijo, subtilnost, nevtralnost</p> <p>Znanje: o poznavanju in uporabi diagnostičnih pripomočkov, o tehnični izvedbi intervjuja, znanja s področja razvojne, pedagoške in kognitivne psihologije, s področja osebnosti, motivacije in emocij, medosebnih odnosov in komunikacije, vodenja skupin, socialne psihologije, znanja, ki se nanašajo na poznavanje odklonskosti vedenja in razvoja pri otrocih</p>