



Katarina Kocbek, Katja Ponikvar in Anja Podlesek

EVALVACIJA SUPERVIZIRANE PRAKSE I: POROČILA MENTORJEV IN MENTORIRANCEV TER OCENE NJIHOVIH KOMPETENC

Supervizirano prakso smo evalvirali skozi zaključna poročila mentorjev in mentorirancev (psihologov začetnikov, ki so zaključili enoletno supervizirano prakso). Za mentorje smo sestavili strukturiran vprašalnik, ki je zajemal oceno uspešnosti različnih vidikov supervizirane prakse, vprašanja odprtega in zaprtega tipa o njeni organizacijski in logistični izvedbi, dilemah, ki so se pojavile med prakso, načinu evalvacije prakse in splošna vprašanja odprtega tipa o supervizirani praksi in mentoriranju. Posebno pozornost smo namenili tudi vprašanjem o vsebinski izvedbi supervizirane prakse (uporabljenih metodah in oblikah mentoriranja, ocenjevanju kompetenc mentoriranca, dokumentiranju prakse ipd.). Za evalvacijo s strani mentorirancev smo uporabili vprašanja odprtega tipa za refleksijo in evalvacijo supervizirane prakse, ki smo jih omenili že v poglavju *Razvoj sistema supervizirane prakse psihologov*. Vprašanja smo razdelili na sedem vsebinskih sklopov, mentoriranci so odgovarjali na vsa vprašanja v sklopu skupaj. Predstavljamo odgovore mentorjev in mentorirancev na evalvacijska vprašanja ter ugotovitve analize teh odgovorov.

Pregledali smo tudi, kako so mentorji po zaključku supervizirane prakse ocenili kompetence mentorirancev po kompetenčnem modelu *EuroPsy*, torej v *EuroPsyjevem* obrazcu C (glej tabelo 8) na 4-stopenjski lestvici (tabela 3), in kako so mentoriranci ocenili mentorske kompetence svojih mentorjev na obrazcu Kompetence mentorja (glej tabelo 8).

Pri mentorjih smo med projektom trikrat zbrali njihove samoocene kompetenc mentoriranja: (i) tik pred začetkom usposabljanja mentorjev, (ii) po zaključku modula 1, tj. ob oddaji poročila o študijski praksi (pri večini mentorjev, ne pa pri vseh, tri mesece po začetku usposabljanja), in (iii) po zaključku vodenja supervizirane prakse (pri večini mentorjev 15 mesecev po začetku usposabljanja). S primerjavo samoocen kompetenc mentoriranja smo preverjali, kako so se te kompetence spreminjale skozi čas. S tem smo želeli ovrednotiti učinkovitost usposabljanja mentorjev supervizirane prakse, tj. učinek usposabljanja na kakovost mentoriranja pri udeležencih v projektu.

Analiza evalvacijskih poročil mentorjev

Za izvedbo analize evalvacijskih poročil mentorjev smo uporabili 32 poročil, ki so bila oddana do julija 2016. Poročila je oddalo 21 mentorjev, približno polovica je oddala po dve poročili, eno za vsakega mentoriranca. Kljub temu da so oddali ločena poročila, pa se je vsebina poročil ponekod ponavljala (enaki odgovori za oba mentoriranca), zaradi česar zapisani numerusi niso povsod enaki.

Organizacijski vidiki izvajanja supervizirane prakse

Obseg mentoriranja. V povprečju so mentorji z mentoriranci izvedli 38,5 ure neposrednega mentoriranja na mentorskih srečanjih, vsi pa so za mentoriranje uporabljali še druge oblike mentoriranja, tako da so dosegli zastavljeni cilj 40 ur supervizirane prakse v enem letu.

Lokacija srečanj. Mentorski pari so se večinoma srečevali na delovnem mestu mentorja ali mentoriranca, kar so vsi ocenili kot primerno, v manjši meri pa so se pari srečevali še v javnih prostorih (ki jih je nekaj parov ocenilo kot primerne, več parov pa kot neprimerne), pri mentorirancu doma ali v prostorih projektnih partnerjev. Kot bistveno pri izboru lokacije srečanja so navajali to, da v okolju ni motečih dejavnikov.

Pogostost srečanj. Večina (23) mentorjev je menila, da so bila mentorska srečanja ravno prav pogosta, 5 mentorjev pa, da so bila preredka. V povprečju so mentorski pari izvedli 15 daljših srečanj (osebno ali v obliki videokonferenčnega klica). Nekateri so poročali še o pogostih telefonskih klicih, ki pa jih niso beležili kot srečanja.

Primerna dolžina mentoriranja. V dveh tretjinah (tj., 19) poročil so mentorji menili, da je bilo približno enoletno obdobje mentoriranja ravno prav dolgo, v eni tretjini poročil ($f = 9$) pa, da je bilo prekratko. Deset mentorjev je sicer menilo, da je eno leto ustrezna dolžina mentoriranja, 7 mentorjev, da bi bila ustrezna dolžina med letom in letom in pol oz. dvema letoma, ena mentorica pa, da bi bilo lahko obdobje tudi krajše (9 do 12 mesecev).

Dolžina srečanj. Večina mentorjev je izvajala srečanja, ki so trajala med 1,5 ure in 2 urama (90–120 minut). Nekateri so imeli srečanja do tri ure ali več, predvsem v

primerih, ko je šlo za obiske na delovnem mestu mentorja/mentoriranca. Skoraj vsi mentorji so kot optimalni čas trajanja srečanja predlagali razpon med 1,5 ure in 2 urama. Nekaj mentorjev je predlagalo daljša srečanja (do tri ure za redna srečanja in več za srečanja na delovnem mestu), dva mentorja pa srečanja v dolžini med uro in dvema urama.

Oblika srečanj. Mentorji so v povprečju opravili 80 % mentorskih srečanj v živo (vsi mentorji so uporabili to metodo mentoriranja). Približno tretjina mentorskih parov ($f = 12$) je srečanja delno izvajala v obliki videokonferenčnega klica, in sicer v povprečnem obsegu 27 % mentorskih srečanj. Slaba polovica mentorskih parov je mentoriranje delno izvajala preko telefona (9 % njihovega celotnega mentoriranja). Skoraj vsi mentorji (79 %) so za mentoriranje uporabljali e-pošto, in sicer v povprečnem obsegu 7 % sodelovanja z mentorirancem. V projektu razvito spletno platformo je za komunikacijo z mentorirancem uporabljala približno polovica mentorjev (v 5 % obsega mentoriranja). Druge metode mentoriranja so uporabljali trije mentorji (v obsegu 3 % časa, namenjenega mentoriranju).

Izkušnje s sporazumom o mentoriranju

Mentorjem se je zdel sporazum o mentoriranju temeljni akt, ki je koristen in potreben za kakovosten mentorski proces. Menili so, da jim je sporazum dal možnost za vzpostavitev začetne delovne alianse, dodal je formalno podlago in resnost odnosu med mentorjem in mentorirancem. Dogovarjanje o vsebini specifičnega dela sporazuma je predstavljalo priložnost za jasno postavitve ciljev mentoriranja, oblik in metod dela, določili so odgovornosti in vloge obeh vključenih, uskladili pričakovanja obeh in meje v njunem odnosu. Sporazum je po mnenju mentorjev poudarjal tudi proaktivnost mentoriranca, dal jima je osnovo za kasnejšo evalvacijo in služil kot opora v primeru morebitnih težav.

Bistvenih odstopanj od sporazuma mentorski pari v glavnem niso zaznali, so se pa pri nekaterih pojavila odstopanja v pozitivni smeri (dodatni dogovori, dodatne oblike ali metode dela, nadgrajevanje ciljev mentoriranca). Pri manjšem številu mentorjev so se pojavila časovna odstopanja, spremembe oblike mentoriranja (npr. večkrat so izvedli videokonferenčni klic, čeprav to sprva ni bilo predvideno) ali sprememba ciljev zaradi menjave zaposlitve mentoriranca.

Težave, ki so jih mentorji zaznali v povezavi s sporazumom, so bile predvsem preobsežno zastavljeni prvotni načrti, hkrati pa se je nekaterim mentorjem zdel splošni del sporazuma predolg.

Izkušnje z različnimi oblikami in metodami dela

Osebna srečanja so bila zaznana kot najbolj ustrezna z vidika ustvarjanja varnega odnosa, spremljanja odzivov mentoriranca, omogočala so najbolj celostno

komunikacijo. Pojavljale so se težave z usklajevanjem terminov ali pa je bila krajevna oddaljenost mentorja in mentoriranca velika. V takih primerih so se mentorski pari odločali za druge oblike (telefon, videokonferenčni klic, tudi e-pošto).

Videokonferenčne klice so mentorji uporabljali zaradi enostavnejšega dogovarjanja o terminu srečanja ali ko je bila krajevna oddaljenost prevelika za stalno osebno srečevanje. Kot pomanjkljivost take oblike dela so navajali manj intimno vzdušje, morebitne težave s povezavo in posledično kakovost razgovora. Večinoma niso poročali o večjih negativnih posledicah uporabe te oblike srečevanja na kakovost srečanja.

E-pošto so mentorski pari zaznavali pozitivno zaradi možnosti hitrega odziva in reševanja dilem med srečanji. Uporabna se jim je zdela tudi za dogovarjanje in izmenjavo gradiv. Kot pomanjkljivost uporabe so mentorji izpostavljali bolj površinsko obdelavo težav.

Komunikacijo **prek telefona** so mentorski pari uporabljali tako za dogovarjanje, tj. organizacijske vidike izvedbe prakse, kot tudi za vsebinsko izvedbo mentoriranja (reševanje aktualnih dilem, vprašanj). Izvedba srečanja prek telefona se jim je zdela slabša rešitev za bolj zaupne pogovore.

Spletna platforma je služila predvsem za dokumentiranje procesa in sprotno evalvacijo. Nekateri so jo uporabljali tudi za dogovarjanje o srečanjih.

Pri nekaterih metodah (razen osebnih srečanj in videokonferenčnih klicev) so imeli nekateri mentorji občutek, da so preveč neosebne in jih niso veliko uporabljali (razen za organiziranje procesa). Mentorji so priporočali kombiniranje različnih metod in njihovo dopolnjevanje v smeri doseganja ciljev mentoriranja.

Metode dela na srečanjih. Mentorji in mentoriranci so uporabljali veliko različnih metod dela. Na srečanjih so uporabljali pregled avdio- in videoposnetkov dela, igre vlog, reflektivni tim (če so delali z več mentoriranci), simulacije dogodka, snemanje igre vlog mentorice in mentoriranke za kasnejšo možnost vaje, tehnike reševanja problemov, kontrolne liste za pomoč pri reševanju problemov, možgansko viharjenje, pregled primerov obravnave klientov, (kolegialni) kovčing, pregled in analizo refleksij dela mentoriranca, mentorirančevo pisanje psihološkega poročila, pregled in delo na materialih mentoriranca in mentorja.

Izven rednih srečanj pa so mentorski pari sodelovali še tako, da so skupaj pisali članek, se obiskali na delovnem mestu (obisk ali mentorja ali začetnika), uporabljali so tudi t. i. *job-shadowing* (večkratno ali daljše opazovanje mentorja pri delu), hospitacije mentorirancev pri mentorju, vključevanje mentoriranca v mentorjevo delo (npr. vodenje skupine mentorja) in skupno udeležbo na dogodku.

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. Najpogosteje so uporabljali naslednje: pripomoček

Osebna pot mentorja in mentoriranja, različne razvite kontrolne liste, vprašanja za načrtovanje supervizirane prakse, *EuroPsyjev* obrazec C za oceno kompetenc mentoriranja, lestvico za oceno mentorskega srečanja, evalvacijo posameznih srečanj (po metodi Samoevalvacije, avtorice M. Štirn; metodo so mentorji spoznali na usposabljanju v okviru Modula 3), vprašanja za refleksijo in evalvacijo supervizirane prakse, zapis refleksije srečanj in izmenjavo refleksij ter lastne pripomočke. Pripomočki so se jim zdeli dobri in so njihovo uporabo po potrebi priporočali vsem bodočim mentorjem supervizirane prakse.

Zadovoljstvo z izvajanjem supervizirane prakse

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 odpovedi srečanja ($M = 4,69$), vzpostavljanje varnega in zaupnega odnosa z mentorirancem ($M = 4,81$) in ustrezno opredeljen kontekst mentoriranja glede na potrebe mentoriranja ($M = 4,63$). 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 prinešeni 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 mentoriranja do mentoriranja ($M = 4,31$), pri-
našanjem dokumentacije s strani mentoriranja, načrtovanjem dela po končani praksi, spremljanjem razvoja usposobitvenih kompetenc mentoriranja 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 $M = 4,19$).

Dileme in ovire med supervizirano prakso

Organizacijske dileme in ovire, ki so se pojavljale med supervizirano prakso, so bile krajevna oddaljenost med mentorjem in začetnikom ter časovne ovire pri načrtovanju srečanj. Dileme, vezane na izvedbo in vsebino supervizirane prakse, so bile: snemanje dela mentoriranja in mentorskih srečanj, vzpostavljanje jasnega sporazuma, mentoriranje (začasno) brezposelnih začetnikov, prehajanje med različnimi vlogami (učitelja, svetovalca in terapevta), bližina delovnega mesta pri začetnikih, ki so bili zaposleni v isti organizaciji kot mentorji, ocenjevanje kompetenc mentoriranja, ki ni vsak dan z mentorjem, nepoznavanje delovnega mesta mentoriranja, različne terapevtske usmeritve in različni področji dela mentorja in mentoriranja. Pojavilo se je tudi nekaj dilem in ovir, vezanih na odnos med mentorjem in mentorirancem oziroma nanju, npr. medgeneracijske razlike oz. njihova odsotnost (enaka starost obeh), občutek stagnacije

mentorskega odnosa, zvođenlost odnosa zaradi prekinitev srečevanja, vzpostavljane dobrega delovnega odnosa, zadostno spodbujanje mentoriranca k refleksiji in razvoju kompetenc, osebnostne razlike in nemotiviranost začetnikov.

Etične dileme

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. Pri razreševanju etičnih dilem so mentorji uporabljali navezavo na *Kodeks poklicne etike psihologov Slovenije*, uporabljali so različne metode in tehnike za skupno reševanje dilem, pri mentoriranih so sproti preverjali, katera načela je treba v določeni situaciji upoštevati. Mentorji so predstavili konkretne primere iz svojega dela in jih z etičnega vidika predelali z mentoriranci.

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) nestrnižanje 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.

Analiza evalvacijskih poročil mentorirancev

Za namene analize evalvacijskih poročil mentorirancev je bilo pregledanih 32 poročil mentorirancev.

Kriteriji uspešne supervizirane prakse

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 pogosto izpostavljali strokovnost mentorja. Pomembno jim je bilo, da mentor zelo dobro pozna področje svojega dela in različne metode ter tehnike dela, da ima veliko izkušenj, da skrbi za svoj stalen strokovni razvoj, da ima visoko stopnjo samozavedanja in da ve, za katera področja je usposobljen ter zna mentoriranca usmeriti k drugemu strokovnjaku, v kolikor presodi, da mu sam ne more ustrezno svetovati. Védenje, da je na razpolago nekdo, ki lahko s svojim strokovnim znanjem in izkušnjami pomaga pri reševanju morebitnih problemov, ki so se pojavili

med opravljanjem psihološke dejavnosti, je mentorirancem dalo občutek varnosti, saj pri soočanju s strokovnimi dilemami niso bili prepuščeni sami sebi. V povezavi s slednjim so poročali tudi o zmanjšanju občutnega stresa na delovnem mestu.

Dober mentorski odnos so opredeljevali kot tak, ki temelji na zaupanju in vzajemni odgovornosti, ki omogoča pogovor o različnih vprašanjih, dilemah, strahovih, željah, slabostih in morebitnih ovirah, s katerimi se mentoriranec srečuje pri svojem delu. Večina je izpostavila, da odnos med mentorjem in mentorirancem predstavlja temelj za spremljanje in razvijanje kompetenc mentoriranca ter njegovo osebno rast. Pomembno se jim je zdelo tudi to, da sta mentor in mentoriranec med seboj osebno kompatibilna.

Kot kriterij napredka in razvoja mentoriranca so v večini navajali razlike med začetno in končno oceno kompetenc, mentorjevo mnenje in tudi subjektivni občutek večje kompetentnosti in sposobnosti samostojnega opravljanja nalog psihologa na specifičnem delovnem področju po koncu supervizirane prakse. Poročali so o večji suverenosti pri svojem delovanju, ki je bila pogosto posledica potrditve s strani mentorja, da mentoriranec korektno opravlja svoje naloge. Pomembno jim je bilo tudi to, da so naučeno lahko takoj uporabili v realnem delovnem okolju in da se je kot posledica prakse dvignila kakovost njihovega dela.

Mentorirancem se je zdelo zelo pomembno tudi zastavljanje ciljev, tako kratkoročnih kot tudi dolgoročnih, sprotno preverjanje doseganja teh ciljev, njihovo prilagajanje in končno ocenjevanje doseženih ciljev.

Kot zelo pomembno so izpostavili tudi pridobivanje konstruktivne povratne informacije ter spodbujanje k samorefleksiji, saj so se na ta način zelo veliko naučili o sebi ter ozavestili tudi vse tisto, na kar do sedaj niso bili pozorni.

Pogoji za supervizirano prakso

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. Nekateri delodajalci so izvajanje supervizirane prakse podprli na način, da so psihologu začetniku omogočili uporabo prostorov za namene srečanj ter uporabo računalniške opreme oziroma dovolili uporabo gradiv, dokumentov, poročil ter pregled praktičnih primerov za namene evalvacije in spremljanja dela mentorirancev.

Formalna ureditev supervizirane prakse v nobenem primeru ni bila težavna. Večina začetnikov se je s svojimi mentorji srečevala v popoldanskem času, tako da jim za potrebe srečanj ni bilo treba izostajati od dela, kar so označili kot zelo pozitivno. Zelo pozitivno so ovrednotili tudi to, da so bili potni stroški, ki so nastali zaradi prevozov na srečanja, v celoti kriti s projektnimi sredstvi.

Priprava in načrtovanje supervizirane prakse

Ob primerjavi izkušenj s preteklimi mentorji so mentoriranci izpostavili eno izmed poglavitnih razlik, in sicer večjo strukturiranost in sistematičnost ter doslednost pri sledenju dogovorov. Pogajanja med mentoriranci in mentorji so po poročanjih potekala brez večjih posebnosti. Mentorski pari so cilje zastavljali postopoma, po korakih in s sprotnim preverjanjem strinjanja. Postavljali so kratkoročne cilje, katerih doseganje so preverjali na vsakem srečanju, ter dolgoročne cilje, ki so jih preverjali ob zaključku supervizirane prakse. Nekoliko več časa jim je vzelo določanje načina evalvacije doseganja ciljev. Za oblikovanje mentorskega dogovora so si vzeli dovolj časa. Najprej so oblikovali osnovo vsebine dogovora, nato pa vsebino poglobili ter oblikovali končno verzijo. Nekaterim parom se je za termine srečanj uspelo vnaprej fiksno dogovoriti, drugi pa so se zaradi pomanjkanja časa ter velike oddaljenosti drug od drugega za termine srečanj dogovarjali sproti, pri čemer so sledili priporočilu o pogostosti srečanj (torej dvakrat mesečno). Nekateri pari so supervizirano prakso načrtovali nekoliko širše in jo kasneje zožili na področja, ki so se odpirala in bila relevantna. Posvečali so se bodisi razvoju slabše razvitih kompetenc bodisi razvoju tistih, ki so se vezale na aktualne delovne naloge mentoriranca. Mentoriranci so izpostavili tudi to, da je za uspešno sledenje napredku razvoja kompetenc pomembno zelo dobro poznavanje kompetenčnega modela – nekateri so poročali, da bi ga pred pričetkom prakse morali bolje usvojiti.

Potek supervizirane prakse

Poleg srečanj v živo so nekateri mentorski pari komunicirali tudi prek programja za videokonferenčne klice, telefona, elektronske pošte in v manjši meri prek spletne platforme projekta. Komuniciranje prek več kanalov je nekaterim mentorskim parom omogočalo sprotno izmenjavo povratnih informacij, po drugi strani pa tudi analizo primerov, ki so potrebovali hitro razreševanje. Ostali so prek elektronske pošte oziroma telefona komunicirali le o organizacijskih stvareh (npr. so sproti usklajevali termine naslednjih srečanj).

Mentoriranci so večinoma poročali, da sta časovni potek in organizacija supervizije potekala v skladu z načrtom, v nekaterih primerih pa so bile zaradi takšnih in drugačnih razlogov (npr. menjave zaposlitve, bolezni) potrebne sprotne prilagoditve. Dokumentacijo so pari večinoma pripravljali sproti. Mentorska srečanja so evalvirali ob koncu vsakega srečanja ter v večini primerov tudi načrtovali delo za naprej. Poročali so o postopnem razvoju mentorskega odnosa, ki se je med letom vedno bolj poglobljal in postajal bolj sproščen in zaupen. Večina mentorirancev je menila, da so v enem letu dober odnos šele vzpostavili in bi si zato želeli, da bi le-ta trajal dlje oziroma tudi po preteku projekta. Mentorski odnos so večinoma opredeljevali kot ustrezen, strokoven ter hkrati dostopen, razumevajoč in varen za razkrivanje.

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 v času 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 tako, da je mentor mentoriranca spodbudil k čim podrobnejšemu opisu dileme, nato pa ga vodil v 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.

Iznos supervizirane prakse

Večina mentorirancev je poročala, da so svoje cilje ustrezno opredelili, vendar so hkrati ugotavljali, da je nekatere dolgoročne cilje (ki zahtevajo proces) težko doseči v enem letu trajanja supervizirane prakse. V tem smislu so si nekateri pari svoje cilje zastavili pretirano velikopotezno oziroma preveč kompleksno, da bi jih postopoma lahko dosegli znotraj tako omejenega časovnega obdobja. Sporazum o mentoriranju je po mnenju mentorirancev pripomogel k doseganju ciljev, saj je imel vlogo usmerjanja procesa in je bil v veliko pomoč pri sprotni in končni evalvaciji doseganja ciljev. Pomagal je tudi pri opredeljevanju jasnih pričakovanj, saj so mentorski pari vanj zapisali pričakovanja, ki so jih imeli drug do drugega ter do samega poteka supervizirane prakse, kar jim je omogočalo, da so točno vedeli, kaj lahko drug od drugega pričakujejo in kakšen naj bi bil njihov dogovorjeni način dela.

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 specifik 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.

Kot nepričakovane dosežke so nekateri navajali razvoj kompetenc nad pričakovano stopnjo, pogoste pozitivne povratne informacije s strani mentorjev, hitro usvojitve alternativnih načinov reševanja problemov in razmišljanja ter večje zavedanje potrebe po redni samorefleksiji. Ena izmed mentorirank je poročala tudi o tem, da je mentorstvo posredno vplivalo na boljše odnose v kolektivu (odnos mentoriranke do sodelavcev).

Nekaterim mentorirancem se je zdelo zelo pomembno to, da so imeli za pogovor o izzivih na delovnem mestu na voljo zunanjo, neobremenjeno osebo, ki jim je lahko ponudila drugačno mnenje oziroma alternativen pogled na situacijo. Po drugi strani pa je ena izmed mentorirank izpostavila dilemo svojega mentorja v delovni organizaciji, da bi zaradi različnih pristopov dveh sočasnih mentorjev lahko pri mentoriranki prišlo do zmede.

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.

Splošna ocena supervizirane prakse in predlogi za naprej

Ob primerjavi tovrstne izkušnje mentorstva s prejšnjimi so mentoriranci izpostavili pomembne razlike v strukturiranosti, količini pridobljenega znanja ter zahtevani doslednosti (npr. sledenje mentorskemu dogovoru, redna srečanja, sprotna evalvacija). Večina mentorirancev bi za optimalno izvedbo supervizirane prakse želela več časa, saj je nekatere dolgoročne cilje težko doseči v obdobju enega leta, prav tako razvoj nekaterih kompetenc zahteva daljši proces. Izpostavili so tudi to, da se pri svojem delu v določenih trenutkih srečujejo z večjim številom izzivov kot v drugih in je zato včasih na mentorskem srečanju zmanjkalo časa za obravnavo vseh aktualnih problemov. Nekaterim je preveč časa vzel začetni del mentoriranja, postavljanje ciljev, želeli pa bi se v večji meri posvečati analizam primerov in refleksijam. Nekateri mentoriranci so si želeli večje ponudbe izobraževanj, ki so potekala v modulu 3 usposabljanja mentorjev, namenjenih tudi njim, psihologom začetnikom. Prav tako so pogrešali še kakšno dodatno skupno druženje, kjer bi lahko izvedli skupne evalvacije vseh udeleženi v projektu, si izmenjali in reflektirali izkušnje iz prakse že med letom ter se na ta način še bolj strokovno povezovali med seboj. Nekateri so predlagali poenostavitev obrazcev in materialov, dodaten obrazec za sprotno ocenjevanje supervizirane prakse ter dodatna usposabljanja za psihologe začetnike in mentorje. Za v prihodnje so

predlagali, naj se sklne dogovore o kroženju z obema institucijama oz. organizacijama (s tisto, kjer je zaposlen mentor, kot tudi s tisto, kjer je zaposlen mentoriranec). Večina mentorirancev je poročala o želji po nadaljevanju mentorskega odnosa tudi po zaključku supervizirane prakse ter predlagala, naj se uvedejo še dodatna supervizijska srečanja po preteku določenega časa od zaključka supervizirane prakse, s čimer bi preverjali usposobljenost, dodaten razvoj in nadgradnjo kompetenc ter s tem zadostili morebitnim željam po nadaljevanju odnosov med mentorji in mentoriranci. Z zavedanjem pomena stalnega strokovnega razvoja in lastne potrebe po superviziji je večina psihologov začetnikov nameravala nadaljevati svoj strokovni razvoj v obliki dodatnih izobraževanj (npr. usposabljanje iz psihoterapije).

Ocena kompetenc mentorirancev

V tabeli 20 prikazujemo srednje ocene posameznih primarnih kompetenc vzorca mentorirancev na 4-stopenjski lestvici, ki jo uporablja kompetenčni model *EuroPsy*. Vidimo lahko, da so vse mediane presegle vrednost 3, ki je zahtevana za samostojno opravljanje psihološke dejavnosti. V vzorcu so bile v povprečju visoko razvite primarne kompetence v kategorijah *komunikacija* in *opredelitev ciljev*, najnižja stopnja razvitosti kompetenc (a še vedno dovolj visoka) pa se je pokazala pri kategorijah *intervencija* in *evalvacija*. Tudi usposobitvene kompetence so bile po mnenju mentorjev ustrezno razvite (tabela 21).

Tabela 20. Opisne statistike za ocene primarnih kompetenc mentorirancev ($N = 30$) ob zaključku supervizirane prakse

Kompetenca	$f(< 3)$	$f(\geq 3)$	Q_1	Mdn	Q_3
Opredelitev ciljev					
Analiza potreb	1	29	3,3	3,8	4,0
Postavljanje ciljev	0	30	3,0	3,5	4,0
Ocenjevanje					
Ocenjevanje posameznikov	1	29	3,0	3,5	4,0
Ocenjevanje skupin	2	28	2,9	3,5	4,0
Ocenjevanje organizacij	4	26	2,6	3,2	3,7
Ocenjevanje razmer	2	28	3,1	3,7	4,0
Razvoj					
Opredelitev storitev ali proizvodov in analiza zahtev	4	26	3,0	3,7	4,0
Oblikovanje storitve ali proizvoda	2	28	2,9	3,5	4,0
Preizkus storitve ali proizvoda	2	28	2,9	3,5	4,0
Evalvacija storitve ali proizvoda	3	27	2,9	3,5	4,0

Kompetenca	$f(< 3)$	$f(\geq 3)$	Q_1	Mdn	Q_3
Intervencija					
Načrtovanje intervencije	0	30	3,4	3,4	3,9
Intervencija, usmerjena neposredno k osebam	2	28	3,0	3,5	4,0
Intervencija, usmerjena neposredno k razmeram	3	27	2,9	3,3	3,9
Posredna intervencija	1	29	2,9	3,5	4,0
Uporaba storitev ali proizvodov	0	30	3,0	3,5	4,0
Evalvacija					
Načrtovanje evalvacije	3	27	2,9	3,5	4,0
Merjenje v evalvaciji	6	24	2,7	3,3	3,9
Evalvacijska analiza	5	25	2,7	3,4	4,0
Komunikacija					
Zagotavljanje povratnih informacij	0	30	3,2	3,7	4,0
Pisanje poročil	1	29	3,1	3,7	4,0

Opomba: V stolpcu $f(< 3)$ je predstavljeno število mentorirancev, pri katerih je bila ocena kompetence enaka 2 ali pa kompetence mentor ni mogel oceniti, saj je mentoriranec ni razvijal. V stolpcu $f(\geq 3)$ je predstavljeno število mentorirancev, ki so imeli kompetenco ustrezno razvito (ocenjeno z oceno 3 ali 4). V tabeli so predstavljene tudi vrednosti prvega (Q_1), drugega (Mdn) in tretjega (Q_3) kvartila, računane za grupirane podatke.

V tabeli 20 vidimo, da so mentoriranci dobili visoke srednje ocene na obeh kompetencah *opredeljevanja ciljev*. V kategoriji *ocenjevanje* so se za najbolj kompetentne izkazali pri *ocenjevanju razmer* in *ocenjevanju posameznikov*, nekoliko manj pri *ocenjevanju skupin* in najmanj pri *ocenjevanju organizacij*. Pri kompetencah kategorije *razvoja* so mentoriranci dobili podobne srednje ocene; najboljše so bili ocenjeni v zvezi z *opredelitvijo storitve ali proizvoda*. V skupini *intervencijskih kompetenc* so bile srednje ocene pri treh kompetencah (*intervencija, usmerjena neposredno k osebam; posredna intervencija; uporaba storitev ali proizvodov*) podobne, sledila je kompetenca *načrtovanje intervencije*, kot najslabše pa je bila ocenjena kompetenca *intervencija, usmerjena neposredno k razmeram*. Pri skupini *evalvacijskih kompetenc* so bili mentoriranci v povprečju najvišje ocenjeni pri kompetenci *načrtovanje evalvacije*, medtem ko je bila razvitost *merjenja v evalvaciji* in *evalvacijske analize* pri več mentorirancih še nezadostna; mentoriranci so se v kompetencah *evalviranja svoje dejavnosti med seboj* precej razlikovali. Visoke srednje ocene so mentoriranci dosegli tudi na obeh *komunikacijskih kompetencah*.

Tabela 21. Opisne statistike za ocene usposobitvenih kompetenc mentorirancev ($N = 30$) ob zaključku supervizirane prakse

Kompetenca	$f(< 3)$	$f(\geq 3)$	Q_1	Mdn	Q_3
Profesionalna strategija	0	30	3,0	3,5	4,0
Stalni strokovni razvoj	0	30	3,3	3,8	4,0
Poklicni odnosi	0	30	3,2	3,7	4,0
Raziskovanje in razvoj	2	28	2,8	3,4	4,0
Trženje in prodaja	1	29	3,3	3,3	3,8
Vodenje evidenc	1	29	3,2	3,7	3,6
Vodenje prakse	2	28	3,1	3,6	4,0
Zagotavljanje kakovosti	0	30	3,2	3,7	4,0
Samorefleksija	0	30	3,2	3,7	4,0

Opombe: Glej opombe k tabeli 20.

Pri usposobitvenih kompetencah (glej tabelo 21) so mentoriranci najvišje ocene prejeli pri kompetenci *stalni strokovni razvoj*, sledile so kompetence *samorefleksija*, *poklicni odnosi*, *zagotavljanje kakovosti*, in *vodenje evidenc*. Nižje ocene so v povprečju prejeli pri kompetencah *vodenje prakse*, *profesionalna strategija*, *raziskovanje in razvoj*, ter *trženje in prodaja*.

Ustrezne srednje ocene kompetenc kažejo, da so mentoriranci v času supervizirane prakse kompetence v večini razvili do te mere, da lahko samostojno opravljajo psihološko dejavnost. Vendar pa je v tabelah 20 in 21 razvidno tudi, da nekateri mentoriranci posameznih kompetenc niso razvili do ustrezne ravni oz. mentorji niso mogli oceniti ravni njihove razvitosti. Deloma je to tudi posledica dejstva, da za določena delovna mesta psihologov nekatere kompetence niso potrebne.

V prihodnjih raziskavah bi bilo smiselno pridobiti ocene kompetenc mentorirancev na začetku supervizirane prakse (npr. njihove ocene po zaključeni študijski praksi, v katero se vključijo na koncu akademskega študija) in z njimi primerjati ocene kompetenc po zaključenem letu supervizirane prakse ter na ta način ovrednotiti napredek posameznika.

Samoocena kompetenc mentorja

Mentorji ($N = 18$) so svoje kompetence ocenili na samoocenjevalnem obrazcu (na 6-stopenjski lestvici, kjer je ocena 1 pomenila *zelo slabo razvito oz. ni značilno zame*, ocena 6 pa *zelo dobro razvito oz. je povsem značilno zame*) na treh časovnih točkah: pred začetkom izvajanja supervizirane prakse, med izvajanjem ter po koncu izvajanja. V tabelah 22–25 je prikazano, kako so se spreminjale samoocene mentorjev

pri različnih kompetencah od enega do drugega merjenja. V zadnjih stolpcih so primerjalno dodane opisne statistike ocen, ki so jih mentorjem pri istih kompetencah podelili mentoriranci.

Mentoriranci so kompetence mentorjev ob zaključku supervizirane prakse ocenjevali kot zelo visoke, večinoma z ocenama 5 ali 6. Ob primerjavi samoocen kompetenc mentorjev z ocenami mentorirancev (primerjaj stolpca *Merjenje 3* in *Oc. ment.* v tabelah 22–25) ugotavljamo, da so mentoriranci kompetence mentorjev ocenili bistveno višje, kot so svoje kompetence ocenili mentorji sami. To je lahko posledica samokritičnosti mentorjev (njihove zavedne nekompetentnosti) ali pa tega, da so mentoriranci precenjevali njihovo kompetentnost, ker so jim bili močno naklonjeni zaradi pozitivnega mentorskega odnosa.

Pri pregledu vrednosti v tabelah 22–25 vidimo, da je bila razpršenost samoocen mentorjev pri prvem in drugem merjenju večja kot pri tretjem. Na začetku projekta so se mentorji v samoocenah kompetenc bolj razlikovali, po zaključeni supervizirani praksi pa so svoje kompetence ocenjevali bolj enotno (pri zadnjem merjenju so bile ocene visoke in zato zaradi t. i. učinka stropa tudi bolj homogene). V skladu z našimi pričakovanji so bile samoocene vseh kompetenc pri drugem merjenju (med usposabljanjem) višje kot pri prvem merjenju (pred začetkom usposabljanja). Razlike v višini samoocen med drugim in tretjim merjenjem (po zaključku usposabljanja in vodenja supervizirane prakse) so bile manjše in pri nekaterih postavkah ni več prišlo do bistvenega zvišanja ocen.

Tabela 22. Spreminjanje samoocen splošnih kompetenc in primerjava ocen mentorjev z ocenami mentorirancev

Kompetenca	Merjenje 1		Merjenje 2		Merjenje 3		Oc. ment.	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Splošna kompetentnost na delovnem področju, na katerem je potekalo mentoriranje	4,7	0,8	5,2	0,8	5,5	0,5	5,8	0,4
Poznavanje zakonodaje na področju, na katerem je potekalo mentoriranje	4,4	1,1	5,1	0,9	4,8	1,0	5,6	0,6
Poznavanje evropskih standardov za psihološko dejavnost	2,7	1,1	3,9	1,1	4,2	1,4	/	/
Upravljanje s časom	4,4	0,9	4,8	0,8	5,1	0,6	/	/
Sprejemanje novosti	5,2	0,6	5,3	0,6	5,3	0,6	5,8	0,4
Znanje in razvite veščine poučevanja	4,7	0,7	4,9	0,9	5,3	0,7	5,8	0,4
Splošne kompetence – skupaj	4,3	0,6	4,9	0,6	5,0	0,6	5,8	0,4

Opombe: Oznaka *Oc. ment.* označuje ocene mentorirancev. Poševnica (/) označuje, da mentoriranci navedene kompetence niso ocenjevali.

Tabela 23. Spreminjanje samoocen kompetenc vodenja supervizirane prakse in primerjava ocen mentorjev z ocenami mentorirancev

Kompetenca	Merjenje 1		Merjenje 2		Merjenje 3		Oc. ment.	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Jasno izoblikovana pričakovanja o supervizirani praksi in njenem poteku	3,8	1,3	5,2	0,6	5,4	0,5	/	/
Jasno izoblikovana pričakovanja o vlogi mentorja supervizirane prakse	4,1	0,9	5,2	0,7	5,2	0,8	/	/
Poznavanje postopkov, metod mentoriranja in njihova fleksibilna uporaba pri mentoriranju	3,6	0,8	4,7	0,9	4,8	0,7	5,7	0,6
Splošno načrtovanje supervizirane prakse (organizacija časa, prostora itd.)	4,6	0,8	4,9	0,8	5,5	0,7	5,5	0,6
Uporaba informacijsko-komunikacijske tehnologije za namene izvajanja supervizirane prakse	4,2	1,3	4,4	1,2	4,9	1,0	5,5	0,8
Zagotavljanje strukture posameznih mentorskih srečanj	4,1	1,0	4,8	0,7	5,0	0,7	5,5	0,8
Poznavanje kompetenc, potrebnih za samostojno opravljanje psihološke dejavnosti	4,1	0,9	5,1	0,6	5,6	0,5	5,9	0,3
Načrtovanje konkretnih delovnih nalog za mentoriranca	4,4	0,8	5,2	0,9	5,1	0,6	/	/
Pomoč mentorirancu pri reševanju dilem, do katerih prihaja med prakso	4,6	0,7	5,3	0,6	5,3	0,5	6,0	0,2
Refleksija prakse mentoriranja	4,1	1,0	4,9	0,8	4,9	0,6	/	/
Opozarjanje mentoriranca na etične dileme in usmerjanje njegovega etičnega odločanja ter ravnanja	4,6	1,0	5,1	0,5	5,3	0,6	5,6	0,6
Dokumentiranje supervizirane prakse	3,7	1,1	4,5	0,6	4,6	0,9	5,3	0,8
Ovrednotenje ravni mentorirančevih kompetenc	3,2	1,0	4,5	0,7	4,9	0,7	5,7	0,5
Vodenje supervizirane prakse – skupaj	4,1	0,6	4,9	0,5	5,1	0,4	5,6	0,6

Opombe: Glej opombe k tabeli 22.

Tabela 24. Spreminjanje samoocen kompetenc mentoriranja in primerjava ocen mentorjev z ocenami mentorirancev

Kompetenca	Merjenje 1		Merjenje 2		Merjenje 3		Oc. ment.	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Zavedanje pomena mentoriranja	5,0	0,7	5,7	0,5	5,9	0,3	/	/
Zavedanje dejavnikov, ki vplivajo na kakovost mentoriranja	4,2	0,9	5,2	0,7	5,4	0,5	/	/
Poznavanje procesa mentoriranja oz. razvoja mentorskega odnosa	3,7	0,9	5,1	0,6	5,3	0,5	/	/
Izvedba pogajanj v mentorskem odnosu	3,6	1,2	4,9	0,8	5,3	0,8	5,8	0,4
Vzpostavljanje in vzdrževanje mentorske alianse	4,1	0,8	4,9	0,8	5,3	0,8	5,8	0,4
Sposobnost vzpostavitve zaupnega odnosa z mentorirancem	4,9	0,8	5,6	0,7	5,7	0,6	5,9	0,3
Sposobnost vzpostavitve transparentnega odnosa z mentorirancem	4,5	0,9	5,3	0,8	5,1	0,6	5,9	0,3
Prevzemanje odgovornosti za mentoriranca	4,7	1,0	5,2	1,0	5,4	0,5	5,8	0,6
Skrb za mentalno zdravje mentoriranca (preprečevanje izgoreslosti, kriz itd.)	4,4	0,9	5,1	0,8	5,3	0,7	5,8	0,5
Posredovanje povratne informacije mentorirancu	4,3	1,1	4,9	0,8	4,8	1,4	5,8	0,6
Preprečevanje in reševanje konfliktov z mentorirancem ali neprijetnih čustev v odnosu do njega	4,2	0,9	4,4	1,0	5,0	0,6	5,8	0,4
Postavljanje mej v odnosu z mentorirancem	3,9	0,8	4,6	0,8	5,0	0,9	5,7	0,5
Upravljanje s spremembami v mentorskem odnosu	3,7	1,0	4,8	0,8	5,0	0,8	5,8	0,5
Refleksija in evalvacija mentorskega odnosa	3,9	0,8	4,9	0,8	4,9	0,9	5,8	0,6
Refleksija in evalvacija lastnih veščin mentoriranja	3,4	1,2	4,9	0,8	5,0	0,6	/	/
Zavedanje pomena supervizije mentoriranja	4,5	0,9	5,6	0,6	5,8	0,4	/	/
Mentoriranje – skupaj	4,2	0,5	5,1	0,5	5,3	0,4	5,8	0,5

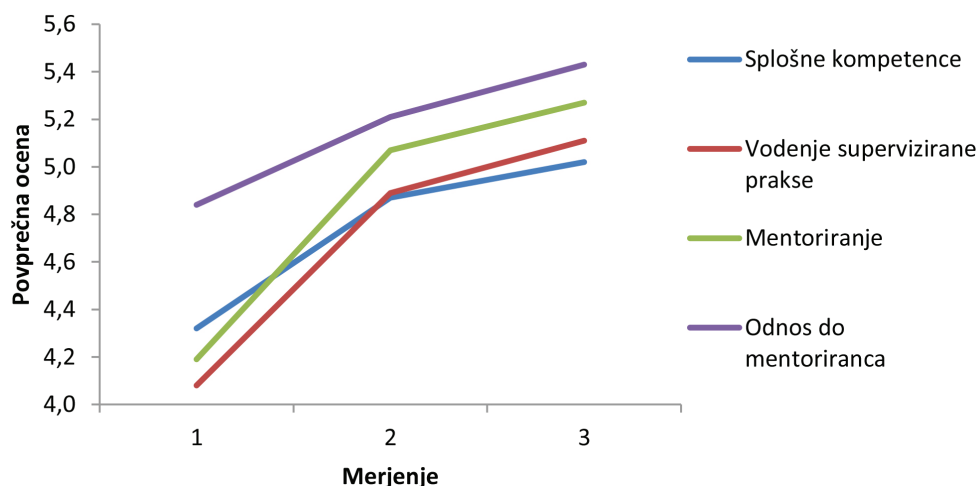
Opombe: Glej opombe k tabeli 22.

Tabela 25. Spreminjanje samoocen odnosa so mentoriranca in primerjava ocen mentorjev z ocenami mentorancev

Kompetenca	Merjenje 1		Merjenje 2		Merjenje 3		Oc. ment.	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Zavedanje posebnosti mentoriranca	4,3	0,8	5,1	0,8	5,1	0,7	5,8	0,4
Odprtost, sprejemanje mentoriranca	5,0	0,8	5,4	0,8	5,4	0,6	6,0	0,0
Empatija do mentoriranca	4,8	0,9	5,3	0,7	5,6	0,6	5,9	0,3
Prijaznost do mentoriranca	5,1	0,9	5,6	0,6	5,8	0,5	6,0	0,0
Spretnost pogovora z mentorirancem (usmerjanja pogovora, razlaganja, sposobnost prepričevanja)	4,7	0,9	5,0	0,8	5,3	0,8	5,9	0,3
Spretnost poslušanja mentoriranca	4,9	0,7	5,1	0,8	5,4	0,5	6,0	0,2
Spretnost spodbujanja mentoriranca	4,9	0,5	5,0	1,0	5,5	0,6	5,9	0,3
Odnos do mentoriranca – skupaj	4,8	0,6	5,2	0,6	5,4	0,3	5,9	0,3

Opombe: Glej opombe k tabeli 22.

Za lažji vpogled v spreminjanje samoocen mentorjev skozi čas slika 6 prikazuje povprečja samoocen pri vseh štirih skupinah ocenjevanih kompetenc mentorjev. Razvidno je, da je vrednost samoocen kompetenc od prvega do zadnjega merjenja narasla, in sicer pri vseh skupinah kompetenc, pri čemer je do največje razlike v višini samoocen prišlo med prvim in drugim ocenjevanjem. V tem času so bili mentorji izpostavljeni intenzivnemu usposabljanju za mentoriranje, vodili so študijsko prakso in prvi del supervizirane prakse (sklepanje mentorskega sporazuma, prva preizkušanja supervizijskih metod, vključevanje v supervizijsko skupino). Njihov občutek usposobljenosti za mentoriranje se je strmo vzpenjal. Kasneje, med drugim in tretjim merjenjem, je njihovo usposabljanje potekalo manj intenzivno, v vlogi mentorja/supervizorja in člana supervizijske skupine so se konsolidirali, zato je bil njihov občutek napredovanja v razvitosti mentorskih kompetenc manjši, vendar so nekaj napredka še vedno zaznavali. Najmanj so se med usposabljanjem zvišale samoocene odnosa do mentoriranca, ki so bile že pri prvem merjenju precej visoke, kar nakazuje, da so se v projekt vključili posamezniki, ki so bili že v osnovi zavzeti za mentoriranje. V času projekta so se najbolj zvišale samoocene kompetenc vodenja supervizirane prakse in mentoriranja, kar podpira zaključek, da je bilo usposabljanje učinkovito v spodbujanju samoučinkovitosti na področju mentoriranja. Zanimivo pa je, da so se zvišale tudi samoocene splošnih kompetenc mentorjev, kar bi lahko pomenilo, da je sodelovanje v usposabljanju koristilo mentorjem ne le pri mentoriranju, temveč tudi pri opravljanju njihovega dela. O tem so nekateri mentorji poročali tudi v evalvacijskem vprašalniku.



Slika 6. Spreminjanje samoocen kompetenc mentorjev v času usposabljanja za mentoriranje.

Na osnovi spreminjanja samoocen kompetenc mentorjev bi torej lahko zaključili, da je bil program usposabljanja mentorjev, ki je poleg treh vsebinskih modulov vključeval tudi vodenje študijske in supervizirane prakse, učinkovit. Mentorji so se po zaključku programa zaznavali kot bolj kompetentne pri mentoriranju mladih psihologov.

Vendar pa moramo biti pri sklepanju o pozitivnem učinku usposabljanja na mentorsko samoučinkovitost previdni. Brez nadziranja drugih sočasnih dejavnikov, ki bi lahko prav tako vplivali na porast samoocen kompetentnosti (npr. zavedanja udeležencev, da izvajalci projekta pričakujejo pozitivne rezultate), lahko preuranjeno sklepamo o pozitivnem učinku programa usposabljanja. Bolje bi bilo, če bi v raziskavi spremljali tudi kontrolno skupino primerljivih psihologov. Vendar je v raziskavah, ki določenim posameznikom omogočijo koristi, npr. ponudijo brezplačna usposabljanja, kontrolno skupino, ki takih koristi ni deležna, mora pa za večkratno zbiranje podatkov nameniti veliko časa, težko pridobiti. Pri sklepanju o učinkovitosti programa usposabljanja smo se zato naslonili na druge vzporedne kazalce iznosov usposabljanja, med drugim na evalvacijska poročila mentorjev in mentorirancev, ki smo jih predstavili na začetku poglavja in prav tako govorijo v prid uspešnosti programa usposabljanja in vzpostavljenega sistema supervizirane prakse. Naslonili pa smo se tudi na rezultate dodatne raziskave, ki jo predstavljamo v naslednjem poglavju.