



Anja Podlesek, Julija Pelc, Katarina Kocbek, Vlasta Zabukovec, Mateja Štirn, Vita Poštuvan, Tina Pirc, Per A. Straumsheim, Eva Danielsen, Mona Duckert, Bjarte Kyte, Sonja Bučar in Katja Ponikvar

## **SMERNICE ZA IZVAJANJE SUPERVIZIRANE PRAKSE PSIHOLOGOV**

### **Supervizirana praksa in vključevanje psihologa začetnika<sup>15</sup> v mentorski odnos**

Po zaključenem petletnem akademskem študiju magister psihologije še ni usposobljen za samostojno izvajanje psihološke dejavnosti, temveč mora delo opravljati najprej pod mentorstvom oz. supervizijo. Supervizirana praksa je strokovno usposabljanje v realnem delovnem okolju z namenom: (i) priprave za samostojno opravljanje psihološke dejavnosti, (ii) razvoja delovne vloge psihologa, strokovnega presojanja, samozavedanja, odzivnosti, osebne integritete in etičnega delovanja ter (iii) integracije teoretičnega in praktičnega znanja. Opravljena enoletna supervizirana praksa je torej pogoj za začetek kakovostnega in samostojnega opravljanja psihološke dejavnosti. V letu supervizirane prakse se psiholog srečuje z različnimi strokovnimi področji, izzivi in problemi, ki jih rešuje s podporo mentorja supervizirane prakse, tj. psihologa, ki mu stroka priznava ustrezno usposobljenost za mentoriranje na določenem področju psihologije.

Nad izvajanjem supervizirane prakse bdi skrbnik sistema supervizirane prakse (v nadaljevanju skrbnik sistema). Skrbnik sistema v Sloveniji je Društvo psihologov Slovenije, ki je članica Evropske zveze psiholoških združenj (EFPA).

---

15 Psiholog začetnik in mentoriranec se v besedilu uporabljata kot sinonima. V besedilu so izrazi, zapisani v slovnični obliki moškega spola, uporabljeni kot nevtralni in enakovredno za oba spola.

## Obseg mentorskih srečanj

Supervizirana praksa poteka najmanj eno leto. Toliko časa tudi potekajo mentorska srečanja.

Mentorska srečanja obsegajo najmanj 20 srečanj po 2 uri (120 minut), tj. 40 ur mentoriranja/supervizije med izvajanjem supervizirane prakse (najmanj 2400 minut). Priporoča se en daljši obisk mentorja v obsegu vsaj 5 ur na delovnem mestu mentoriranca, lahko tudi obratno (začetnik obiše mentorja). V kolikor mentorski par daljšega obiska ne izvede, je potrebno opraviti dodatnih 5 ur mentoriranja/supervizije. Skupno minimalno število ur mentoriranja/supervizije je 45.

Izvajanje supervizirane prakse se prekine (zamrzne) zaradi izjemnih okoliščin (bolniške odsotnosti, starševskega dopusta, menjave službe ipd.). Status prekinitve supervizirane prakse je dogovorjen med mentorjem, mentorirancem in skrbnikom sistema z dodatkom k sporazumu.

## Vzpostavljanje mentorskih parov

Psiholog začetnik v bazi usposobljenih mentorjev izbere primerne mentorja glede na področje dela, lokacijo ipd. Z mentorjem se dogovori za začetek supervizirane prakse. Skrbnika sistema obvesti o izbranem mentorju in datumu začetka supervizirane prakse ter plača pristopnino v sistem supervizirane prakse. Skrbnik sistema pripravi vse potrebno za spremljanje dela v mentorskem paru.

Pomembno se je izogibati t. i. dvojnimi vlogam, kolikor se le da. Če je mentor hkrati mentorirančev nadrejeni ali ima drugačno vlogo v delovni organizaciji mentoriranca (ali drugje), lahko ta vloga interferira z vlogo mentorja. Delovne organizacije pogosto poiščejo mentorja znotraj organizacije, saj je to zanje lahko bolj priročno in tudi ceneje, zato so situacije, v katerih se bo mentor znašel v dvojni vlogi, zelo verjetne. Če se jim nikakor ne moremo izogniti, se morata mentor in mentoriranec o tem odprto pogovoriti, tako na začetku njunega odnosa kot tudi kasneje.

## Struktura in vsebine mentorskih srečanj

V času supervizirane prakse se na mentorskih srečanjih obravnavajo vsebine, ki so navedene v nadaljevanju, vendar ne nujno v zapisanem vrstnem redu. Vsebine lahko redno vključujemo v mentorska srečanja ali pa jim namenimo posebno srečanje.

### 1. Spoznavanje in izmenjava pričakovanj

Prvo srečanje je spoznavno. Mentor in mentoriranec drug drugemu predstavita svoja pričakovanja, motivacijo za vključitev v sistem supervizirane prakse, osebne izkušnje z opravljanjem psihološke dejavnosti in vključevanjem v mentorski odnos itd. Pri tem si lahko pomagata s pripomočki, ki so dostopni na spletni strani sistema supervizirane prakse, spletni platformi in drugimi viri po lastni presoji.

Uvodni proces spoznavanja je zelo pomemben pri vzpostavljanju varnega in zaupnega odnosa med mentorjem in mentorirancem. Kakovost njunega prvega stika določa tudi kakovost nadaljnega mentorskega odnosa. Neposrednost, sočutnost in avtentičnost v odnosu omogočajo, da vstopata v dialog direktno in osebno z izmenjavo svojih izkušenj. Nekateri posamezniki so bolj zadržani in potrebujejo več časa, da zgradijo sodelovalni odnos. Mentor se odziva na individualne potrebe mentoriranca. V pogovoru skupaj raziskujeta pot, ki jima zagotavlja optimalno doseganje zastavljenih ciljev.

## 2. Mentorski sporazum

Skrbnik sistema pošlje mentorirancem obrazec z mentorskim sporazumom že ob vključitvi v sistem supervizirane prakse, tj. po plačilu pristojbine za vključitev v sistem supervizirane prakse, oz. jih z njim seznanja na usposabljanju ali na konferenci o supervizirani praksi. Mentorski sporazum si tako lahko mentoriranec ogleda že pred prvim srečanjem in razmisli o nekaterih zanj ključnih temah/vsebinah, hkrati pa se seznanja tudi s svojimi pravicami in dolžnostmi.

Splošni del mentorskega sporazuma vključuje predstavitev namena supervizirane prakse, ciljev in namena mentoriranja, dolžnosti mentorja in mentoriranca ter splošne določbe o izvajanju mentorstva. Specifični del mentorskega sporazuma vključuje predstavitev pričakovanj mentorja do mentoriranca, pričakovanj mentoriranca do mentorja, konteksta in vsebine mentoriranja, dokumentiranja supervizirane prakse in materialov za srečanja, formalne ureditve mentorstva, načine preprečevanja ovir, do katerih lahko pride med procesom mentoriranja, in evalvacije sporazuma.

Na prvem srečanju mentor in mentoriranec začneta pripravljati mentorski sporazum. Če mentorskega sporazuma še ne dorečeta povsem, se dogovorita, da do naslednjega srečanja vsak pripravi svoje predloge za specifični del mentorskega sporazuma, in mentorski sporazum dopolnita še na naslednjem mentorskem srečanju. *Nasvet: Pri oblikovanju sporazuma si mentorski par lahko pomaga z uporabo orodij za skupno pripravo dokumentov (npr. Google Drive, Dropbox).*

Najkasneje na drugem srečanju mentor in mentoriranec zaključita z obravnavanjem vsebin mentorskega sporazuma. Dorečeta vse točke sporazuma (tako splošni kot specifični del) in zapišeta določbe specifičnega dela. Jasno opredelita vloge mentorja in mentoriranca in pri tem spoštujeta strokovne in etične standarde. Natančno opredelita pričakovanja, načine dokumentiranja supervizirane prakse in mentorskih srečanj, načine reflektiranja, evalvacije itd.

Mentor in mentoriranec podpišeta splošni del sporazuma, ki ga v nadaljevanju mentoriranec pošlje na naslov skrbnika sistema najkasneje en teden po drugem srečanju. Specifični del mentoriranec in mentor ohranita zase.

O načrtu supervizirane prakse se mentor in mentoriranec dogovorita skupaj. Mentoriranec načrt supervizirane prakse zapiše. Tak zapis ciljev in pričakovanega poteka supervizirane prakse je nujen za uspešno delo. To, da ubesedita, zapišeta ter pojasnita svoje cilje in pričakovani potek supervizirane prakse, pripomore k ozaveščanju idej in razumevanju potreb ter pričakovanj glede supervizirane prakse. Načrt supervizirane prakse je priloga specifičnemu delu mentorskega sporazuma.

Mentor in mentoriranec redno preverjata, kako sledita mentorskemu sporazumu, ga po potrebi posodobita in prilagodita spremenjenim okoliščinam.

### 3. Komunikacija s klienti

Mentorski par z uporabo videoposnetkov ali na podlagi mentorjevega obiska na delovnem mestu mentoriranca analizira mentorirančevo komuniciranje s klienti, vzpostavljanje kontakta in delovne alianse s klienti, poročanje klientom o ugotovitvah obravnave. Mentoriranec reflektira situacijo, mentor deli povratno informacijo na videno. Pogovorita se o možnih prihodnjih izboljšavah. Pomembno je, da mentoriranec pri svojem delu ozavešča morebitna še nezaveščena doživljanja in ravnanja v odnosu s klienti in do sebe ter druge posebnosti, ki lahko izhajajo iz klientov in/ali konteksta izvajanja supervizirane prakse. Pomembno je, da mentoriranec poskuša s pomočjo mentorja najti ustreznejše načine razumevanja situacije in delovanja ter nove ideje in večšine dejavno preizkuša v okviru mentorskega procesa. Mentor pomaga mentorirancu celostno reflektirati izkušnjo, na situacijo zreti iz metapozicije in na ta način vzpostaviti kritično distanco.

### 4. Etične dileme<sup>16</sup>

Pri reševanju etičnih dilem v okviru psihološke dejavnosti ter obravnavi in reševanju etičnih vprašanj, vezanih na mentorski odnos, mentorski par sledi Kodeksu poklicne etike psihologov Slovenije in drugim relevantnim dokumentom na tem področju.

Mentor naj pri sebi in mentorirancu ves čas ozavešča morebitne etične dileme. Primeri etičnih dilem, do katerih lahko pride v odnosu med mentorjem in mentorirancem ter v odnosu med mentorirancem in klienti, so na primer:

- medgeneracijske razlike (ali odsotnost razlik zaradi majhne razlike v starosti mentorja in mentoriranca);
- prijateljski odnos in/ali druge oblike dvojnih vlog;
- medsebojna privlačnost/odbojnost;
- premalo jasna opredelitev in razmejitev vlog in pričakovanj, kadar sta oba zaposlena v isti delovni organizaciji ter prepletanje njunih vlog iz delovnega in supervizijskega odnosa povzročata motnje;
- uporaba različnih teoretičnih/praktičnih modelov in pristopov;

---

16 Bralca vabimo, da prebere tudi poglavje *Psihološka etika v superviziji* (Poštuvan, v tej knjigi).

- prikazovanje posnetkov srečanja med mentorjem in mentorirancem v mentorjevi supervizijski skupini;
- kršitev zaupnosti podatkov o klientu, mentorirancu, mentorju.

## 5. Delovno mesto psihologa, relevantna zakonodaja in zakonito delovanje psihologa začetnika

Supervizijska srečanja med drugim obravnavajo sistemizacijo in značilnosti delovnega mesta psihologa začetnika ter njegove delovne naloge. Prav tako mentor pri začetniku ozavešča pomembne vidike relevantne zakonodaje in poskrbi, da začetnik deluje v celoti zakonito. Ob obravnavi značilnosti delovnega mesta razpravljata tudi o pogostih etičnih vprašanjih, ki se pojavljajo na delovnem mestu, varovanju osebnih podatkov, preprečevanju nasilja ipd.

Na začetku mentorskega odnosa mentorski par naredi sistematičen pregled delovnega mesta in delovnih nalog mentoriranca ter zakonodaje, povezane s področjem dela (tudi z etičnim delovanjem). Te vidike lahko mentoriranec spozna tudi na začetnem usposabljanju za opravljanje supervizirane prakse oziroma na letni konferenci o supervizirani praksi.

Odgovornost mentoriranca je, da spozna ter se nauči delovati skladno z ustrezno zakonodajo. Z mentorjem redno diskutira o zakonodajnih vidikih in vidikih delovanja psihologa v profesionalnem okolju. Pomembno je, da imata mentor in mentoriranec navedene vidike v mislih skozi celotno supervizirano prakso oz. na vseh mentorskih srečanjih. Čeprav je načrtno začetno usposabljanje mentoriranca na področju poznavanja zakonodaje potrebno, pa kasneje skozi lastno delo in na praktičnih primerih uporabe zakonodaje lažje usvaja pomen različnih zakonodajnih vidikov, ob redni podpori in refleksiji mentorja.

## 6. Kompetenčni model

Začetnik se že pred vključitvijo v sistem supervizirane prakse informira o kompetenčnem modelu *EuroPsy* (v okviru svojega akademskega izobraževanja in/ali na druge načine). Razmislek o razvoju kompetenc je med supervizirano prakso stalno prisoten. Med srečanjem mentorski par sproti ugotavlja, katere kompetence je mentoriranec razvijal pri svojem delu v času od zadnjega srečanja (ko npr. mentoriranec pripoveduje o intervenciji, ki jo je izvedel, mentor in mentoriranec določita, katere kompetence je uporabljal in razvijal pri tem). Ob koncu vsakega srečanja še preverita, katere kompetence sta razvijala na srečanju. Na ta način mentoriranec uri občutljivost in ozaveščanje o rabi specifičnih kompetenc v določeni situaciji in njihovem vplivu na kakovost izvedene naloge, odnosa ipd.

## 7. Refleksija in podajanje povratne informacije

Skozi mentorjevo podajanje povratne informacije mentorirancu se tudi mentoriranec usposablja za podajanje povratne informacije bodisi klientu bodisi mentorju o

njegovem mentoriranju. Kakovostno podajanje povratne informacije poteka v mentorskem odnosu vzajemno. Pomembno je, da mentor in mentoriranec v procesu supervizirane prakse reflektiranju različnih ravni (vsebine, procesa, odnosa, prepoznavanja dogajanja v sebi in drugem) namenita dovolj časa.

## 8. Mentorski odnos

Mentor in mentoriranec oblikujeta profesionalni mentorski odnos, v katerem prihaja tudi do samorazkrivanja in izmenjave osebnih vsebin, saj je le-to ključnega pomena pri razvoju varnega in odprtega mentorskega odnosa. Mentor vstopa v ta odnos osebno, z željo po sodelovanju in z odgovornostjo. Zaveda se, da v mentorski odnos vnaša določena pričakovanja in vizijo razvoja mentoriranca, sebe in mentorskega odnosa, kar upošteva pri oblikovanju sodelovalnega odnosa z mentorirancem. Njegov odnos do mentoriranca odlikujejo spoštovanje, pristnost, prisotnost, empatija, soudeležnost in podpora mentorirancu pri odkrivanju lastnih moči in virov, ki mu bodo pomagali pri doseganju zastavljenih ciljev. Mentorski par vzdržuje profesionalni odnos, ki ga redno reflektira (npr. mentor in mentoriranec se pogovorita o tem, kako sta se počutila, ko sta se pogovarjala o določeni temi, problemu). Stalna refleksija je pomembna tudi zato, ker se mentorski odnos ves čas razvija, tudi spreminja. Metakomunikacija, pogovor o odnosu in vzajemno, dialoško sporazumevanje omogočajo razumeti, kaj se z odnosom dogaja skozi čas, ter skladno z razvojem odnosa prilagajati dogovore. Kakovost procesa supervizirane prakse je tesno povezana s kakovostjo mentorskega odnosa, ki ga lahko učinkovito uravnavata le s sprotno in vzajemno iskreno refleksijo.

## 9. Evalvacija

Mentor in mentoriranec izvedeta vmesno in zaključno evalvacijo.

Vmesna evalvacija je pomembna za oceno napredka v smeri dogovorjenih ciljev, tako ciljev mentorja kot tudi mentoriranca. Mentorski par evalvira razvoj mentorirančevih kompetenc in mentorski proces (kako poteka njuno sodelovanje, mentorsko delo, katere ovire so se pojavile in kaj ta proces podpira). Na osnovi skrbne analize izvajanja mentorskega dogovora, doseženih ciljev in prepoznavanja ovir, mentor in mentoriranec v skladu s potrebami in novimi porajajočimi se cilji posodobita razvojni načrt. Po potrebi ponovno opredelita cilje mentorskega odnosa in posodobita mentorski sporazum.

Odgovornost mentorja je, da primere, povezane z mentorirancem, sproti obravnava v svoji superviziji mentoriranja. V primeru prekomerno upočasnjenega razvoja mentoriranca supervizor in/ali supervizijska skupina pomagata mentorju poiskati primerne rešitve. Tako lahko pravočasno pride do reševanja morebitnih zapletov, omogočen je želeni napredek in časovno ustrezno zaključevanje supervizirane prakse.

Končna evalvacija se izvede ob zaključevanju supervizirane prakse. Mentor in mentoriranec vsaj na enem od zadnjih srečanj celostno pregledata mentorirančev

kontinuiran strokovni razvoj v času njunega sodelovanja in se pogovorita o mentorjevi oceni kompetenc mentoriranca.

Mentor mentoriranca oceni po enem letu izvajanja mentoriranja supervizirane prakse, v katerem je prišlo do najmanj 20 dvournih srečanj (izjemoma po daljšem obdobju, če je bila supervizirana praksa vmes zaradi izrednih okoliščin prekinjena/zamrznjena; obdobje supervizirane prakse se podaljša za čas prekinitve). Mentor odda evalvacijo supervizirane prakse skrbniku sistema. Mentor je dolžan skrbnika sistema obvestiti tudi, kakšen dogovor o nadaljevanju supervizirane prakse je sklenil z mentorirancem.

Če je po enem letu (in znotraj tega časa po najmanj 20 srečanjih) evalvacija kompetenc mentoriranca negativna, se mentor in mentoriranec dogovorita, ali bosta še naprej delala skupaj – mentoriranec lahko nadaljuje supervizirano prakso pri istem mentorju, lahko pa po dogovoru tudi pri drugem. V primeru da mentoriranec nadaljuje supervizijo pri istem mentorju, se sklene aneks k obstoječemu mentorskemu sporazumu oziroma se mentorski sporazum posodobi. Če mentoriranec nadaljuje supervizirano prakso pri drugem mentorju, o tem obvesti skrbnika sistema in v sodelovanju med vsemi tremi udeleženci (mentorjem, mentorirancem in zastopnikom skrbnika sistema) se sklene nov mentorski sporazum.

## 10. Zaključevanje mentorskega odnosa

Zaključevanje procesa mentor postopoma vpeljuje v mentorski odnos z rednim reflektiranjem dosežkov in ciljev, ki jih bo mentoriranec predvidoma dosegel ob zaključku tega procesa. Zadnje srečanje je sklepní dialog zaključne evalvacije. Priporočljivo je, da je mentorjeva ocena kompetenc in samoocena mentoriranca oblikovana in predstavljena mentorirancu že na srečanju pred tem. Na zadnjem srečanju je tako dovolj prostora za ovrednotenje dosežkov in mentorskega odnosa ter prepoznavanje odprtih vprašanj in dilem. Mentor in mentoriranec pregledata in proslavita uspehe ter se dogovorita, ali bosta odnos zaključila ali nadaljevala s sodelovanjem, in če slednje, v kakšni obliki.

### **Oblika mentorskih srečanj**

Mentorska srečanja potekajo v obliki osebne stika, v izjemnih primerih v utemeljenih okoliščinah prek storitev za konferenčne videoklice (npr. Skype). Posamezno mentorsko srečanje se šteje kot izvedeno, če traja vsaj 90 minut in poteka v vnaprej dogovorjenem in za to rezerviranem času ter na ustreznem mestu. Predvidena dolžina mentorskega srečanja je 120 minut.

Izmenjava informacij/konzultacija po telefonu, e-mailu ipd. se ne šteje za mentorsko srečanje.

V primeru akutnih zadev mentoriranec lahko kontaktira mentorja, dogovorita se za izredno mentorsko srečanje. V mentorskem sporazumu mentorski par opredeli,

kateri so nujni primeri ter kako bosta postopala, ter na ta način določita meje v njunem odnosu. Mentor opolnomoči mentoriranca v zvezi s tem, kako lahko postopa v nujnih primerih, kako in kdaj lahko ukrepa sam, kje še lahko poišče informacije ipd.

## Časovna in prostorska priporočila

Mentorski par se pri sklepanju mentorskega sporazuma vnaprej dogovori o obdobju, v katerem bo mentoriranje potekalo. Dogovori se tudi o tem, kdaj predvidoma bodo srečanja potekala – npr. vsako prvo in tretjo sredo v mesecu. Zaželeno je, da pripravi ta datumski načrt za tri mesece vnaprej in ta načrt redno dopolnjujeta. Do odstopanj od datumskega načrta naj prihaja le izjemoma, v primeru izrednih okoliščin.

Mentorjeva dolžnost je priskrbeti ustrezen in stalen prostor za izvajanje mentorskih srečanj. Prostor lahko poišče sam, v dogovoru z mentorirancem ali v dogovoru s skrbnikom sistema. Prostor mora biti primeren za profesionalno izvajanje mentoriranja: omogočati mora zasebnost, varnost in etičnost v odnosu do mentoriranca in oseb, ki jih obravnava, ter institucije, v kateri deluje, biti mora miren, brez motenj, ustrezno osvetljen in ogrevan.

## Priprava gradiv za mentorska srečanja

Odgovornost mentoriranca je, da na vsako mentorsko srečanje pride pripravljen. Pripravi gradivo, ki predstavlja vsebinsko osnovo za delo na srečanju. Mentoriranec lahko na srečanja prinaša zapise primerov, dobesedne zapise obravnave (t. i. *verbatim poročilo*, ki vključuje dobesedne zapise klientovih in psihologovih besed; priporočeno je, da navede čim bolj natančne zapise, transkripcijo zvočnega posnetka), zvočne posnetke, videoposnetke in druge oblike gradiva. Izbor oblike gradiva je odvisen tudi od fokusa in ciljev mentorskega srečanja. Priporočljivo je, da se mentoriranec o obliki in vsebini gradiva z mentorjem pogovori na predhodnem srečanju. Če se želimo prvenstveno osredotočiti na vsebino psihologovega dela, je lahko dovolj ustrezna uporaba zapisa primera. Kadar se želimo osredotočiti na komunikacijo psihologa s klientom, vzpostavljanje odnosa s klientom, čustvene odzive obeh ipd., pa so primernejši videoposnetki, ki nam omogočajo objektivni vpogled v besedne in nebesedne odzive psihologa in natančno analizo vseh delov obravnave. Zapis primerov namreč lahko selektivno pokrije dele obravnave, saj mentoriranec pri zapisu ne izpostavi nujno vseh pomembnih vidikov obravnave, včasih lahko česa ne opazi ali zapiše oziroma se česa v obravnavi niti ne zaveda. Videoposnetki pa omogočajo (večkrat) pregled in analizo posameznih delov posnetka. Z osredotočanjem na različne vidike obravnave lahko opazimo njene dobre plati in slabosti, mentoriranec lahko hitreje prepozna nezadovoljive postopke, jih hitreje ozavešča in se bolj učinkovito uči ter izboljšuje svoje delo. Pomembno je, da se mentor zaveda, da se gradivo kaže tudi neposredno na samem srečanju



v kakovosti njunega stika in načinu komunikacije ter v prepoznavanju obrambnih drž, prekinitiv stika in paralelnih procesov, ki so vselej izraz nezavednega ter zrcalo morebitnega dogajanja v predstavljenih službenih primerih.

## Dokumentiranje mentorskih srečanj

Mentoriranec zapiše osnovne informacije o mentorskem srečanju v skladu s pripravljanim protokolom (kraj, datum, trajanje srečanja, sodelujoči, obravnavane vsebine) na spletno platformo sistema supervizirane prakse najkasneje en teden po izvedbi mentorskega srečanja oz. zapiše, zakaj do srečanja ni prišlo.

Skrbnik sistema zapise sproti spremlja in v primeru zamude ustrezno ukrepa. Pri mentorju preveri, kako potekajo srečanja, zakaj je prišlo do zamude, kakšen je načrt za nadaljnje delo. V primeru neutemeljenih in nepopravljenih odstopanj od predvidenih načrtov skrbnik sistema odstopi od spremljanja supervizirane prakse. Skrbnik sistema se v takem primeru z mentorirancem in mentorjem dogovori o nadaljevanju supervizirane prakse (npr. kako bo mentoriranec nadoknadil manjkajoče, ali se supervizirana praksa prekine, v kolikor mentorski par v dogovorjenem času ne opravi potrebnih nalog ali v primeru zapletov v odnosu, ali bo mentoriranec supervizirano prakso opravljal pri drugem mentorju ipd.).

## Po zaključku supervizirane prakse

Po zaključku supervizirane prakse mentoriranec pošlje zahtevano dokumentacijo (*EuroPsyjeva* obrazca B in C) skrbniku sistema. Skrbnik sistema mu izda potrdilo o uspešno zaključeni supervizirani praksi. S tem potrdilom lahko posameznik zaprosi za certifikat *EuroPsy*.

Čeprav po uspešno zaključeni supervizirani praksi lahko psiholog samostojno opravlja psihološko dejavnost, je priporočljivo, da je tudi po tem še naprej vključen v supervizijo, saj ta prispeva k nadaljnji krepitvi kompetenc in kakovosti psiholoških storitev. Vključi se lahko v različne vrste supervizije (skupinsko supervizijo, individualno supervizijo, intervizijo itd.). Supervizijo lahko nadaljuje tudi pri isti osebi kot v času supervizirane prakse. Pomembno je, da se po zaključku supervizirane prakse psiholog redno vključuje tudi v druge aktivnosti stalnega strokovnega razvoja. Na ta način poskrbi za zagotavljanje kakovosti svojega dela, izkazovanje stalnega strokovnega razvoja pa je pogoj tudi za ohranjanje certifikata/licence za opravljanje psihološke dejavnosti.

## SUPERVIZIJA MENTORIRANJA

Supervizija mentoriranja je namenjena mentorjem supervizirane prakse.

## Obseg supervizije mentoriranja

Supervizija mentoriranja poteka najmanj eno leto, v obsegu najmanj 10 srečanj po vsaj 3 ure (skupno 30 ur ali 1800 min).

Supervizija se lahko prekine zaradi izjemnih okoliščin (bolniške odsotnosti, starševskega dopusta, menjave službe, prekinitve mentorskega odnosa, za katerega je mentor v superviziji itd.). Status prekinitve supervizije mentoriranja je dogovorjen med supervizorjem, mentorji v supervizijski skupini in skrbnikom sistema z dodatnim sporazumom, ki se ga sklene čim prej po nastanku teh okoliščin (najkasneje pa v enem mesecu).

## Vzpostavljanje supervizijskih skupin

Posameznik, ki se želi usposobiti za mentorja supervizirane prakse, s plačilom pristopnine v sistem supervizirane prakse dobi možnost vključitve v usposabljanje za mentorja supervizirane prakse, objavljanja svojih podatkov v bazi mentorjev, priložnost uporabe spletne platforme za spremljanje supervizirane prakse in stalnega strokovnega razvoja ter možnost vključevanja v supervizijo/intervizijo mentoriranja. Pristopnina je namenjena kritju administrativnih stroškov delovanja sistema supervizirane prakse.

V času usposabljanja za mentorja supervizirane prakse, ki traja eno leto, je posameznik redno vključen v supervizijo. Supervizija mentorja supervizirane prakse je praviloma skupinska, izjemoma po potrebi individualna. Za mentorja supervizirane prakse je izkušnja skupinske supervizije zelo pomembna, saj se v njej uči prepoznati dinamiko skupine, ravni skupinskih procesov, vloge, pogloblja razumevanje delovanja sistemov z namenom, da bi zmožel bolj občutljivo in z več zavedanja v mentorski proces vključevati tudi razumevanje delovanja mentoriranca znotraj določenega sistema in konteksta. Kasneje, po zaključku usposabljanja za pridobitev naziva *mentor supervizirane prakse*, se lahko mentor namesto v supervizijo vključuje tudi v intervizijo. Intervizijska skupina ni nujno ista skupina, ki je pod vodstvom supervizorja delovala že med usposabljanjem. Člani intervizijske skupine so lahko posamezniki, ki so bili v preteklosti že vključeni v celoletni (tj. dolgotrajni) proces supervizije mentorjev, saj delovanje v intervizijski skupini zahteva osnovno poznavanje razvoja supervizijskega procesa in določeno stopnjo strokovne avtonomnosti in zrelosti znotraj tega procesa.

Supervizijske skupine praviloma vključujejo 4 do 5 mentorjev supervizirane prakse, vodi jih supervizor. Ustrezno število mentorjev spodbudi večjo dinamiko in pestrost skupinskega procesa, ki supervizijo oplemeniti. Skupine se oblikuje ob vsakem začetku usposabljanja mentorjev supervizirane prakse. Pomembno je, da je mentor vsaj enkrat vključen v dolgotrajen skupinski proces supervizije, saj tudi na delovnem mestu in v mentorskem odnosu deluje s sistemi in skupinami.

Skupina ponudi več interaktivnosti in različnosti, kar predstavlja tudi intenzivnejše učenje različnih odnosnih in komunikacijskih kompetenc, spretnosti reševanja problemov ipd. Supervizijske skupine oblikuje skrbnik sistema glede na mentorjevo področje dela, lokacijo službovanja ipd. Skrbnik sistema obvesti bodoče mentorje o začetku in poteku dela v supervizijski skupini. Skrbnik sistema pripravi vse potrebno za spremljanje dela v supervizijski skupini (pripravi navodila, obrazce, mentorja v usposabljanju doda na listo za obveščanje ipd.)

## Struktura in vsebine supervizijskih srečanj

Struktura supervizijskega srečanja vključuje tri ravni: uvod, jedro (obravnavo primerov) in zaključevanje (analizo, refleksijo, povzetek, načrt in spoznanja, k čemu je doprineslo supervizijsko srečanje).

Supervizijska srečanja vključujejo naslednje vsebine:

### 1. Spoznavanje in izmenjava pričakovanj, supervizijski sporazum

Na prvem srečanju supervizor in mentorji supervizirane prakse predstavijo svoja pričakovanja in razpravljajo o supervizijskem sporazumu. Jasno opredelijo vloge ter odgovornosti supervizorja in članov supervizijske skupine, pričakovanja, načine dokumentiranja supervizijskih srečanj in načine postopanja v posebnih primerih, o katerih se dogovorijo na supervizijskih srečanjih. Poleg strokovnih vsebin in izpolnitve formalnih obvez začetnih srečanj je supervizor odgovoren, da spodbudi proces razvijanja občutka pripadnosti, varnosti, identitete, ciljne naravnosti in smiselnosti skupine. Pomembno je, da medsebojnemu spoznavanju članov skupine nameni dovolj časa, pri čemer večje vodi supervizijski proces in vzpostavlja pogoje za razvoj kakovostnih odnosov, odprtega dialoga ter razreševanje morebitnih konfliktov.

Supervizor in mentorji supervizirane prakse podpišejo sporazum o superviziji. Podpisani sporazum supervizor pošlje na naslov skrbnika sistema najkasneje en teden po drugem supervizijskem srečanju (če ima sporazum splošni in specifični del, supervizor pošlje skrbniku sistema le splošni del).

Supervizor in mentorji supervizirane prakse s sprotno refleksijo redno preverjajo, kako sledijo supervizijskemu sporazumu, in ga po potrebi posodobijo, prilagodijo spremenjenim okoliščinam.

### 2. Etične dileme<sup>17</sup>

Občutljivost do vprašanj in dilem s področja etike je pomembna in ji namenimo posebno pozornost. Etične dileme so pogosto povezane tudi z vrednotnim sistemom

---

17 Bralca vabimo, da se s področjem etike natančneje seznanj v poglavju *Psihološka etika v superviziji* (Poštuvan, v tej knjigi).

posameznika in njegovimi prepričanji, ohranjanje etične držbe v odnosih na vseh ravneh pa pogloblja tudi kakovost dela in izbiro naših ravnanj. Supervizor in mentorji supervizirane prakse pri obravnavanju etičnih vprašanj sledijo smernicam za obravnavo etičnih vprašanj.

Supervizor pri sebi in mentorjih, vključenih v supervizijsko skupino, ves čas ozavešča morebitne etične dileme. Etične dileme so na primer vezane na:

- medgeneracijske, medkulturne in medosebne razlike (med mentorji, med mentorji in supervizorjem);
- postavljanje mej, prijateljske odnose med člani supervizijske skupine in/ali druge oblike dvojnih vlog;
- medsebojno privlačnost/odbojnost;
- uporabo različnih teoretskih/praktičnih modelov in pristopov pri delu in tudi mentoriranju;
- prikazovanje posnetkov srečanja med mentorjem in mentorirancem v mentorjevi supervizijski skupini;
- kršitev zaupnosti podatkov o klientu, mentorirancu, mentorju, članih supervizijske skupine;
- ravnanje in ukrepanje v primeru nasilja in zaščite mladoletnih, ranljivih skupin ipd.

### 3. Zakonodaja

Supervizor skrbi, da mentorji supervizirane prakse pri svojem delu in mentoriranju ozaveščajo vidike relevantne zakonodaje in delujejo v celoti zakonito. V primeru kršitev je pomembno, da zavzame dejavno držo in tudi sam deluje odgovorno v skladu z zakonodajo.

### 4. Kompetenčni model

Supervizor spodbuja pri mentorjih supervizirane prakse stalno ozaveščanje kakovosti doseženih mentorskih kompetenc (stopnjo, vrsto njihove razvitosti, napredek, zastoje itd.).

### 5. Refleksija in podajanje povratne informacije

Mentorji supervizirane prakse v okviru supervizije mentoriranja reflektirajo svoje mentoriranje. Dolžnost vsakega mentorja je, da primer mentoriranca sproti obravnavo v svoji superviziji in pridobiva povratno informacijo. V primeru zastojev v razvoju kompetenc mentoriranca ali lastnih kompetenc, mentorju supervizor in/ali supervizijska skupina pomagata poiskati primerne rešitve. Tako lahko pravočasno pride do reševanja morebitnih zapletov v procesu mentoriranja ter časovno ustreznega zaključevanja supervizirane prakse.

Skozi supervizorjevo podajanje povratne informacije mentorjem supervizirane prakse se tudi mentorji usposablajo za podajanje celostne in kakovostne povratne informacije psihologu začetniku. Podajanje povratne informacije naj bo torej v supervizijskem odnosu vzajemno. Povratna informacija omogoča bolj kakovostno samorefleksijo. V središču raziskovanja in besedne izmenjave je tako profesionalno kot osebno področje delovanja v odnosu drug z drugim (supervizor – mentor, mentor – mentoriranec).

## 6. Supervizijski odnos

V supervizijski skupini med mentorji supervizirane prakse in supervizorjem obstaja profesionalni supervizijski odnos. V tem odnosu prihaja tudi do samorazkrivanja in izmenjave osebnih vsebin, prav tako se odkrito govori o vsebinah, vezanih na mentorirance. Mentorji vstopajo v supervizijsko skupino osebno, z željo po sodelovanju in z odgovornostjo za ustrezen razvoj mentoriranca in mentorskega odnosa. Zavedajo se, da vstopajo v skupino z določenimi pričakovanji glede mentoriranca, sebe, mentorskega odnosa, drugih mentorjev, supervizorja, odnosov v supervizijski skupini, skrbnika sistema supervizirane prakse. To upoštevajo pri oblikovanju sodelovalnega odnosa v skupini. Pomembno je, da si prizadevajo, da njihov odnos v skupini odlikujejo spoštovanje, pristnost, prisotnost, empatija, soudeležnost in podpora drugim članom skupine pri odkrivanju lastnih moči in virov, ki jim bodo pomagali pri uresničevanju ciljev. Profesionalnost odnosa člani skupine vzdržujejo in o njem redno razmišljajo v skladu s smernicami za reflektiranje lastnega dela in odnosa (npr. reflektirajo, kako so se počutili med pogovorom o določeni stvari, spremljajo, kaj se z njihovim odnosom dogaja skozi čas, kako so zadovoljni z uresničevanjem ciljev, kaj bi želeli spremeniti ipd.) ter po potrebi skladno z razvojem odnosa in kompetenc prilagajajo dogovore.

## 7. Evalvacija

Supervizijska skupina izvaja sprotno evalvacijo supervizije po vsakem srečanju. Sprotne evalvacije so pomembne za preverjanje, ali mentorji supervizirane prakse ustrezno napredujejo in ali se supervizijski odnos ustrezno razvija. Daje tudi pomembno informacijo o doživljanju supervizorja s strani supervizantov in kako slednje učinkuje na delovanje skupine in posameznikovo aktivnost v skupini. S pomočjo sprotne evalvacije se pogloblja zavedanje o sebi in dinamiki odnosov. Na sredini supervizijskega procesa se nameni posebno pozornost vmesni evalvaciji, ob zaključku (po enem letu mentoriranja) pa končni evalvaciji, ki zajema različne ravni.

Vmesna evalvacija je namenjena ugotavljanju, ali mentorji ustrezno napredujejo, kaj jih podpira in kaj ovira v napredovanju. Supervizijska skupina evalvira razvoj mentorskih kompetenc mentorjev, kompetenc njihovih mentorirancev, proces v supervizijski skupini, izzive v odnosih med člani skupine. Pregleda, ali morda kateri izmed mentorjev ali mentorirancev v razvoju kompetenc ne napreduje v skladu s

pričakovanji in željami, ali so kje težave v mentorskem odnosu ipd., na drugi strani pa je vmesna evalvacija osredinjena na odnose v skupini med člani skupine in v odnosu do supervizorja, na proces učenja v skupini, vlogo posameznika v skupini ipd. Na osnovi rezultatov vmesne evalvacije in predvidenih posledic ugotovljenega poteka razvoja mentorjev in supervizijskega odnosa skupina po potrebi ponovno opredeli pogoje, ki zagotavljajo gradnjo bolj kakovostnega supervizijskega odnosa, in posodobiti supervizijski sporazum.

Supervizor in mentorji supervizirane prakse na zadnjem srečanju pregledajo razvoj mentorjev v času vključenosti v supervizijski proces in se pogovorijo o kompetencah mentorjev za mentoriranje. Supervizor presodi o usposobljenosti posameznega mentorja. V primeru, da oceni, da usposobljenost mentorja (še) ni ustrezna, o tem obvesti skrbnika sistema in vsi trije skupaj se na osebнем srečanju dogovorijo, kako ukrepati.

## 8. Zaključevanje

Zaključevanje procesa postopoma poteka že na zadnjih srečanjih, zadnje srečanje pa je v celoti namenjeno poglobljeni analizi, ki poteka v skladu s strokovnimi smernicami. Na srečanju supervizijska skupina v skladu s strukturo, o kateri se supervizor dogovori s člani skupine, pregleda dosežene uspehe in jih proslavi. Že pred zaključnim srečanjem se skupina dogovori, ali se bo delo v supervizijski skupini zaključilo ali nadaljevalo, v primeru nadaljevanja tudi, v kakšni obliki.

### **Oblika supervizijskih srečanj**

Supervizijska srečanja potekajo samo v obliki osebnega stika. Posamezno supervizijsko srečanje se šteje kot izvedeno, če traja vsaj 120 minut in poteka v vnaprej dogovorjenem in za to rezerviranem času ter na ustreznem mestu. Priporočljivo trajanje supervizijskega srečanja je najmanj 180 minut.

Izmenjava informacij/konzultacija po telefonu, e-mailu ipd. se ne šteje za supervizijsko srečanje.

### **Časovna in prostorska priporočila**

Supervizijska skupina se pri sklepanju supervizijskega sporazuma vnaprej dogovori, kdaj predvidoma bodo supervizijska srečanja potekala (npr. vsak prvi četrtek v mesecu). Zaželeno je, da člani skupine pripravijo datumski načrt za tri mesece vnaprej in ta načrt redno dopolnjujejo. Do odstopanj od datumskega načrta prihaja le izjemoma, v primeru izrednih okoliščin. Supervizant je odgovoren za redno prisotnost na supervizijskih srečanjih in za nadomeščanje odsotnosti v izrednih primerih.

Supervizorjeva dolžnost je priskrbeti ustrezen prostor za izvajanje supervizijskih srečanj. Prostor lahko poišče sam, v dogovoru z mentorji supervizirane prakse ali v

dogovoru s skrbnikom sistema. Prostor mora biti primeren za profesionalno izvajanje supervizije: omogočati mora zasebnost, biti mora miren, ustrezno osvetljen in ogrevan.

## **Delo na primerih s supervizijskimi metodami**

Odgovornost supervizorja in mentorjev supervizirane prakse je, da se na vsako supervizijsko srečanje ustrezno pripravijo. Mentorji supervizirane prakse na supervizijska srečanja redno prinašajo gradiva, ki predstavljajo vsebinsko osnovo za delo na srečanju in se na srečanju obravnavajo. Vnaprej sporočijo predlagane vsebine srečanja supervizorju in po dogovoru v skupini pišejo refleksije na srečanja. Priporočljivo je, da se mentorji s svojim supervizorjem vnaprej dogovorijo o formatu in vsebini gradiva, ki ga bodo prinesli na naslednje srečanje.

Praviloma mentorji na supervizijska srečanja prinesejo videoposnetke svojega mentoriranja (ali zvočne posnetke, če videoposnetkov ni možno pridobiti).

Na supervizijskih srečanjih se za obravnavo primerov in podporo mentoriranju uporabljajo raznolike in primerom prilagojene supervizijske metode, npr. igra vlog, reflektivni tim, evaluativna povratna informacija, analiza primerov in/ali druge kreativne tehnike.

## **Dokumentiranje supervizijskih srečanj**

Supervizijska srečanja dokumentira supervizor. Supervizor zapiše osnovne informacije o supervizijskem srečanju (kraj, datum, čas in trajanje, obravnavane teme itd.) na spletno platformo sistema supervizirane prakse najkasneje en teden po izvedbi supervizijskega srečanja oz. zapiše, zakaj do srečanja ni prišlo. Vpiše tudi prisotne na srečanju. V dogovoru s člani skupine le-ti lahko pišejo tudi refleksijo o supervizijskem srečanju in jo v dogovorjenem roku pošljejo drugim članom skupine in supervizorju. Pomembne poudarke iz refleksij se kratko obravnava v uvodnem delu naslednjega srečanja.

## **Po zaključku supervizije mentoriranja**

Priporočljivo je, da se mentor supervizirane prakse tudi po zaključenem enem letu supervizije oz. minimalno po 10 srečanjih še naprej vključuje v supervizijo mentoriranja, lahko v obliki individualnih supervizij ali nadaljuje v isti supervizijski skupini, drugi supervizijski skupini ali intervizijski skupini. Supervizijska/intervizijska srečanja so lahko v kasnejšem obdobju tudi redkejša, vendar je pomembno, da so kontinuirana. Refleksija mentoriranja se lahko prepleta z refleksijo posameznikove psihološke dejavnosti nasploh. Priporočena pogostost srečevanja supervizijskih/intervizijskih skupin je najmanj enkrat na dva meseca.

## Usposabljanja

### Usposabljanje študentov

Informiranje študentov psihologije o kompetencah se vplete tako v prvo (omenjanje modela, osnovnih kompetenc) kot tudi drugo bolonjsko stopnjo (zahtevnejše, uporabne kompetence, poglobljeno delovanje). O kompetenčnem modelu naj se na študiju redno govori v okviru vaj, saj si posamezniki udejanjanje posamezne kompetence lažje predstavljajo v konkretnih situacijah in tako tudi lažje razumejo, kaj posamezna kompetenca zajema. Pomembno je, da tudi študijska praksa poteka na način, da v ospredje daje spoznavanje in uporabo kompetenčnega modela ter razvoj kompetenc študenta. V te namene je pomembno, da se za uporabo in prenos znanj stalno usposablja tudi strokovni kader na fakultetah in v praksi. Za učne ustanove in mentorje študijske prakse, ki niso bili vključeni v usposabljanje iz kompetenčnega modela, skrbnik sistema npr. organizira posvet v povezavi z omejenimi cilji.

### Usposabljanje psihologov začetnikov

Začetniki se morajo v supervizirano prakso vključiti pripravljeni in poučeni o osnovnem namenu supervizirane prakse in osnovnih konceptih (npr. kompetenčnem modelu). Ustrezno predznanje lahko pridobijo na konferencah o supervizirani praksi ali na začetnem usposabljanju, ki ga organizira skrbnik sistema ali druge s strani skrbnika sistema potrjene institucije.

Posebne konference (t. i. »case conferences«) skrbnik sistema organizira enkrat do dvakrat letno. Na konferencah začetniki in mentorji predstavljajo primere dobrih praks. Udeležba na konferencah predstavlja prednost za mentorje, saj lahko tekoče spoznajo ali prikažejo drugim, s čim zagotavljajo in ohranjajo kakovost mentoriranja. Mentoriranci in mentorji pripravijo prispevke, ki jih objavijo na spletni strani o supervizirani praksi.

Da bi informacije dosegle ciljno skupino, so bodoči začetniki (študenti magistrskega študija psihologije) povabljeni na navedene konference. Zanje se na vsaki konferenci pripravi posebno sekcijo, kjer lahko pridobijo informacije o različnih vidikih supervizirane prakse.

Teme, ki naj jih vključuje začetno usposabljanje psihologov začetnikov (ali sekcija, namenjena bodočim začetnikom, v okviru konference o supervizirani praksi), so naslednje:

- pomen supervizirane prakse in licence za delo oziroma certifikata EuroPsy ali drugih potrdil o usposobljenosti za opravljanje psihološke dejavnosti,
- kompetenčni model,
- zakonodaja na posameznih področjih psihološke dejavnosti,



- potek pripravništva in strokovni izpiti na posameznih področjih psihološke dejavnosti,
- spoznavanje poteka supervizirane prakse in obrazcev za izvajanje supervizirane prakse,
- vloga in pomen supervizije in mentoriranja,
- primeri dobrih praks, ki kažejo, kako naj poteka supervizirana praksa, kako se pripraviti na posamezno mentorsko srečanje, kako pripraviti dokumentacijo o supervizirani praksi, kako naj poteka učenje o kakovostni rabi pripravljenih materialov za sledenje uresničevanja ciljev supervizirane prakse,
- predstavitev primerov (preko videoposnetkov, zvočnih posnetkov ali v živo) s kratko analizo.

V času supervizirane prakse se začetnik redno vključuje v dejavnosti stalnega strokovnega razvoja.

Pričakuje se, da se začetnik izobražuje na različnih področjih in se vsaj v obsegu 80 ur letno vključuje v naslednje dejavnosti, in sicer z namenom usposabljanja na področju supervizirane prakse in stalnega strokovnega razvoja:

1. začetno usposabljanje (ali udeležba na konferenci pred supervizirano prakso); to usposabljanje je tudi vstopni pogoj za začetek supervizirane prakse;
2. udeležba na konferenci o supervizirani praksi med ali na/po koncu supervizirane prakse;
3. usposabljanje na področju etike in varovanja osebnih podatkov;
4. usposabljanje na področju duševnega zdravja: delavnice po lastni izbiri iz ponudbe Društva psihologov Slovenije ali zunanjih organizacij, ki jih skrbnik sistema priznava kot ustrezne za stalni strokovni razvoj psihologa začetnika;
5. udeležba na drugih delavnicah, ki jih organizira Društvo psihologov Slovenije ali druge stanovske organizacije in jih Strokovni svet Društva psihologov Slovenije prizna kot ustrezne za stalni strokovni razvoj psihologa začetnika;
6. drugo delo v okviru vzdrževanja sistema supervizirane prakse, ki ga Strokovni svet Društva psihologov Slovenije prizna kot ustrezno za stalni strokovni razvoj psihologa začetnika, npr. organizacija dogodkov, kot je konferenca o supervizirani praksi, priprava e-novic o supervizirani praksi, sodelovanje pri začetnem usposabljanju psihologov začetnikov, promociji supervizirane prakse pri študentih ali delodajalcih, pisanje prijav na razpise ipd.

## Usposabljanje mentorjev supervizirane prakse

Cilji usposabljanja so seznaniti mentorje s teoretično podlago mentoriranja in supervizije psihologov na različnih ravneh strokovnega razvoja, razviti pri njih različne veščine mentoriranja in supervizije ter jih usposobiti za vodenje in ocenjevanje različnih vidikov supervizirane prakse.

Vstopni pogoji za udeležbo na usposabljanju za mentorje so naslednji:

- 5 let izkušenj s samostojnim opravljanjem psihološke dejavnosti,
- redno in dokumentirano vključevanje v aktivnosti stalnega strokovnega razvoja,
- izpolnjen *EuroPsyjev* obrazec C – mentorji morajo že pred vstopom na izobraževanje poznati kompetenčni model *EuroPsy*. S kompetencami in modelom se lahko spoznajo tako, da zase izpolnijo obrazec C (opredelijo svoje kompetence in se samoocenijo). Kdor ima certifikat *EuroPsy*, ta pogoj avtomatično izpolnjuje, saj je za pridobitev certifikata potrebno pripraviti evalvacijo svojih strokovnih kompetenc;
- lastne izkušnje z vključenostjo v mentoriranje/supervizijo (dokumentirana vključenost v obsegu vsaj 60 ur),
- zaželeno je tudi pisno priporočilo supervizorja ali mentorja supervizirane prakse.

Usposabljanja potekajo kot kombinacija interaktivnih delavnic in samostojnega e-učenja s pomočjo gradiv, objavljenih na spletišču SUPER PSIHOLOG, ter branjem druge relevantne literature.

Gradiva na spletišču vsebujejo:

- teoretične osnove supervizije,
- navodila za izvajanje supervizirane prakse,
- navodila za vodenje supervizirane prakse,
- priporočeno literaturo.

Učenje naj poteka čim bolj interaktivno v vseh okoljih (npr. v e-okolju, na srečanjih v živo). Podajanje vsebin prek spletnega vmesnika naj poteka po principih e-učenja. Udeleženci usposabljanj sproti dokazujejo, ali so usvojili predvidene vsebine, tako da sodelujejo v kvizih, izpolnjujejo delovne liste, izvajajo naloge, jih reflektirajo, v e-učilnico oddajajo zahtevane izdelke ipd. Izdelke udeležencev pregledajo izvajalci usposabljanja.

V interaktivnih delavnicah udeleženci z vajami razvijajo tiste veščine, ki jih skozi e-učenje ni mogoče razviti. Medsebojno delijo pridobljene izkušnje (v svoji mentorski praksi), predstavijo primere prakse, urijo veščine mentoriranja in supervizije, izkušnje povezujejo s teorijo. Pomembno je, da na delavnicah določen obseg dela poteka v supervizijskih skupinah, ki so lahko začasno tudi mešane (sestavljene iz mentorjev iz različnih rednih supervizijskih skupin), kar lahko bogati izmenjavo izkušenj med mentorji in/ali omogoča spoznavanje dela različnih supervizorjev mentorjev, na ta način pa se krepi tudi podporna, kolegialna mreža strokovnjakov, psihologov.

Usposabljanje mentorjev poteka modularno. Pred vstopom v določen modul, ki je sestavljen iz več delavnic, mora mentor sodelovati v (e-)predpripravi na modul. Udeleženci usposabljanj morajo izpolniti zahtevane predpriprave na modul, sicer se delavnic v okviru modula ne morejo udeležiti.

V usposabljanju se mora mentor udeležiti 10 delavnic, ki trajajo 5–8 pedagoških ur. Tipična delavnica poleg 5–8 ur srečanja v živo vključuje še okvirno 7–10 ur samostojnega dela, tj. predhodnih in naknadnih nalog, npr. posebnih vaj, (samo)refleksije.

Mentorji morajo izpolniti zahtevane predpriprave na posamezno delavnico, sicer se delavnice ne morejo udeležiti. Predpriprava lahko vključuje spoznavanje teoretičnih izhodišč (branje literature), reševanje nalog in izzivov, lekcije prek spleta (v e-učilnici), klepetalnice, analize videoposnetkov, interaktivne delavnice, spoznavanje primerov dobrih praks ipd.

Za celo leto vnaprej se objavi datume in okvirno vsebino posameznih delavnic. Delavnice se izvajajo enkrat mesečno, predvidoma desetkrat v letu (praviloma julija in avgusta ni izobraževanja). Delavnice lahko izvajajo tudi že usposobljeni mentorji, ki na bodoče mentorje tako prenašajo svoje izkušnje in primere dobrih praks. Nekatere delavnice so rezervirane za mentorje supervizirane prakse na usposabljanju, druge so odprte tudi za druge psihologe ali druge strokovnjake. Slednje spodbuja pri vključenih razvoj spretnosti učinkovitega prilagajanja na spremembe in daje posamezniku informacije, kako se znotraj sprememb znajde in kaj potrebuje za bolj dejavno udejstvovanje.

Izobraževanje mentorjev mora vključevati vsebine kompetenc za opravljanje psihološkega dela, mentoriranja, supervizije, etike psihološkega dela in skrbi za duševno zdravje mentoriranca in mentorja. V okviru delavnic se posebno pozornost pri izobraževanju nameni naslednjim temam:

1. Opredelitev mentorstva in supervizije, cilji mentoriranja/supervizije, različne vloge mentorja/supervizorja, področja fokusa v superviziji, modeli mentoriranja/supervizije.
2. Vzpostavitev in razvoj mentorskega/supervizorskega odnosa, sestavine mentorskega sporazuma.
3. Kompetenčni model – prepoznavanje posameznih kompetenc, načrtovanje njihovega razvoja in ocenjevanje kompetenc.
4. Etika in varovanje osebnih podatkov – Mentorji naj te vsebine resnično ponotranjijo in naj jih imajo pri vodenju mentorskega procesa stalno v mislih. Eden od pomembnih ciljev usposabljanja mora pripeljati mentorja do ozaveščenosti, da se etične dileme pojavljajo ves čas, da se je potrebno pripraviti na potencialno porajajoče se dileme ter vprašanja, do katerih dejansko prihaja, pomembno jih je znati prepoznati in se nanje ustrezno in pravočasno odzvati. Mentorje je potrebno seznaniti z načini etičnega presojanja. Pri mentoriranju in v svoji superviziji naj redno obravnavajo pojavljajoče se etične dileme, četudi se zdijo še tako minorne ali manj pomembne. Mentorji morajo pri sebi in mentorirancih poskrbeti za ozaveščanje etičnih vprašanj, ki se lahko pojavijo tako pri opravljanju psihološke dejavnosti kot tudi v mentorskem odnosu.
5. Veščine mentoriranja in supervizije, metode supervizije in razvijanje veščin njihove uporabe.
6. Komunikacija v mentorskem odnosu, prepoznavanje ovir in obrambnih mehanizmov, prepoznavanje potreb mentoriranca, vodenje mentorskega/supervizijskega pogovora, refleksija in tehnike za spodbujanje refleksije, podajanje povratnih informacij, evalvacija.

7. Vrste gradiv na mentorskem srečanju, različne tehnike analize gradiv; uporaba videoposnetkov v superviziji (kako pripraviti videoposnetke, izbrati ustrezne dele za obravnavo v superviziji).
8. Reševanje težavnih primerov.
9. Skrb za duševno zdravje strokovnjaka: delavnica, ki je izkustvene narave in je osredotočena na duševno zdravje strokovnjakov (izčrpanost in izgorelost, dejavniki izgorelosti pri pomagalnih poklicih, kako se spopadati s stresom; odvisnost, depresija, samomorilno vedenje, svetovanje v kriznih dogodkih itd.).
10. Vrste supervizije (metasupervizija, intervizija, individualna, skupinska), vključevanje v skupinsko supervizijo, znanje o vodenju skupinske supervizije in skupinski dinamiki, procesih v skupinski superviziji, vlogah, ki jih zavzemajo člani skupine, ovirah ipd.

Pri mentorjih se naredi poizvedba glede njihovih potreb po poglobljanju tem o duševnem zdravju in se skladno z ugotovljenim stanjem pripravi ponudba delavnic. Možne teme so: izgorelost, odvisnost, depresija, samomorilnost, motivacijski intervju, svetovanje ob kriznih dogodkih, čuječnost, odgovorna skrb zase itd. Delavnice o duševnem zdravju iz ponudbe Društva psihologov Slovenije ali drugih stanovskih združenj, ki jih kot ustrezno za usposabljanje mentorjev prepozna Strokovni svet Društva psihologov Slovenije, mentorji izbirajo samostojno v okviru stalnega strokovnega razvoja.

### Primer usposabljanja:

Delavnice trajajo 8 ur. Prvih 5 ur je namenjenih teoretičnemu uvodu, panelnim razpravam, splošnemu razvijanju veščin. Po odmoru za kosilo so zadnje tri ure lahko namenjene bodisi delavnici (treningu praktičnih veščin) bodisi delu v supervizijskih skupinah.

Prvi in drugi dan usposabljanja (praviloma petek in sobota) se izvedeta skupaj. Predstavijo se osnovna znanja in veščine, brez katerih mentor ne more vstopiti v mentorski odnos (opredelitev mentorstva in supervizije, sklepanje dogovora o supervizirani praksi in veščine postavljanja ciljev, metode mentoriranja/supervizije, etika v mentorskem/supervizijskem odnosu, spoznavanje mentoriranja).

**Prvi dan** vključuje 5 ur delavnic in 3 ure za vzpostavitev supervizijskih skupin.

Dopoldne (5 ur):

- definiranje in razumevanje supervizije ter različnih vlog mentorja/supervizorja (podpora, evalvacija),
- vzpostavljanje supervizijskega odnosa (kako z začetnikom izpeljemo pogajanja in sestavimo mentorski sporazum).

**Popoldne (3 ure):**

- spoznavanje supervizijske skupine mentorjev;
- pogajanja in sklepanje supervizijskega sporazuma v okviru supervizijske skupine, izdelava sporazuma o superviziji:
  - Člani skupine se dogovorijo o dokumentiranju svojega mentorskega dela z uporabo video- ali avdioposnetkov.
  - Nato skupina snema srečanje, recimo ob treningu igre vlog za sklepanje mentorskega sporazuma. Člani skupine skupaj pogledajo posnetek. Supervizor lahko članom skupine razdeli tudi smernice opazovanja ali prepusti posamezniku, da izlušči zanj pomembna opažanja. Skupina posameznemu mentorju da povratno informacijo, ki ga okrepi in opolnomoči, s tem se člani urijo v dajanju povratne informacije.
  - Pomembno je skupini pokazati posnetek, da razume doprinos snemanja videoposnetkov, kaj lahko pridobimo, če vidimo svoje odzive in odzive drugih na posnetkih, ki jih lahko večkrat opazujemo in analiziramo ter ponudimo v objektivno obravnavo drugim kolegom.
  - Z izvedbo snemanja se člani skupine naučijo priprave in uporabe videoposnetkov ter zmanjšajo odpor pred uporabo snemanja;
- metasupervizijski vidiki (refleksija o tem, kaj je bilo v skupini izvedeno, s kakšnim namenom in rezultati, kako so se mentorji v skupini počutili in kaj so se ob navedenem naučili, spoznali);
- izkušnje iz sklepanja supervizijskega sporazuma mentorji kasneje lahko prenesejo v sklepanje mentorskega sporazuma in naučeno preizkusijo na prvih mentorskih srečanjih.

**Drugi dan** vključuje 5 ur delavnic in 3 ure praktičnega dela v skupini.

- Dopoldne: splošno o kompetenčnem modelu.
- Popoldne:
  - model kompetenc se prenese na specifično področje psihološkega dela;
  - kako se pripraviti na mentorsko srečanje.

Med drugim in tretjim dnevom usposabljanja se izvede srečanje supervizijske skupine.

**Tretji dan** (isti ali naslednji mesec):

- kompetenčni model – podrobnejša obravnava ene od skupin kompetenc:
  - s kakšnimi težavami se lahko srečamo pri razvoju teh kompetenc,
  - kaj mentoriranci potrebujejo za razvoj teh kompetenc,
  - metode dela z mentoriranci za spodbujanje razvoja teh kompetenc (kako jim lahko mentorji pomagajo/jih učijo/spodbujajo spremembe), npr. kako podajati podporno ali korektivno povratno informacijo,
  - udeleženci usposabljanja o temah razpravljajo razdeljeni v skupine glede na posamezna področja psihološkega dela (kontekst psihološke dejavnosti).

- didaktika supervizije:
  - kako snemati posnetke, kako izbrati primeren posnetek za obravnavo na mentorskem/supervizijskem srečanju (pogovor o tem, kaj je pomembno deliti v supervizijski skupini, kaj vse je lahko supervizijsko gradivo);
  - kaj opazovati in kako ob videoposnetku podati varno in vzpodbudno povratno informacijo;
  - etika v mentorskem/supervizijskem odnosu (ob pogovoru o težavah v odnosu se premisli, ali gre morda tudi za etični problem).

#### Srečanje supervizijske skupine:

- sledimo optimalni strukturi srečanja: sinhronizacija skupine, uvodna razbremenitev in povezovanje, delo na primerih in zaključevanje z uporabo refleksije v odnosu na posameznika in skupino kot celoto (kako je potekalo učenje, kakšna so bila spoznanja in izkušnje, kakšni so bili odnosi v skupini, kaj je delovalo spodbudno, kaj zaviralno, zadovoljstvo z lastno aktivnostjo in prispevkom ipd.);
- na vsakem srečanju se nekaj časa nameni obravnavi etičnih dilem v mentorskih odnosih.

#### Četrty dan:

- kompetenčni model – podrobnejša obravnava ene od skupin kompetenc;
- metode supervizije, kot so na primer: reflektivni tim, druge oblike individualnega mentoriranja, trening podajanja povratne informacije ob posnetkih;
- ocenjevanje mentorskega srečanja in mentorskega odnosa: definiranje kakovostnega srečanja in odnosa, trening uporabe ocenjevalnih lestvic, razvijanje sposobnosti (samo)refleksije;
- etika v mentorskem/supervizijskem odnosu.

#### Peti, šesti, sedmi dan usposabljanja in srečanje supervizijskih skupin:

- spoznavanje različnih pogledov na supervizijo: spoznavanje značilnosti supervizije v okviru specifičnih terapevtskih smeri, različnih modelov supervizije, razprava, kaj je skupnega različnim modelom supervizije, konfrontiranje in evalvacija različnih modelov;
- različni pogledi na vodenje skupin (vodenje, delo v skupini z vidika različnih modelov supervizije);
- raziskovanje psihološke dejavnosti in supervizije ter njune učinkovitosti;
- metode supervizije:
  - različni vidiki analize videoposnetkov (npr. konceptualizacija/fokus na mentorju – kaj je občutil, razmišljal v določenem trenutku – in konceptualizacija na mentorirancu)
  - analiza posnetkov lastnega dela v vlogi psihologa in prikaz posnetkov drugi skupini s ciljem širjenja zaupanja;

- težavne teme in kako ob njih podajati (korektivne) povratne informacije, tj. informacije, ki bodo kritične, vendar bodo hkrati težile k opolnomočenju posameznika in spodbudi k nadaljnjemu učenju, dvigu zaupanja vase in želji po izboljšanju;
- premislek o mentorjevem tipičnem mentorskem stilu (tipičnih odzivih v vlogi mentorja mentorirancu in v vlogi člana supervizijske skupine; prepoznavanje, v čem je posameznik poseben, kaj so njegove kakovosti, kako na individualen in kreativen način razvijati njegove vire moči za avtonomno, vendar ne samozadostno izvajanje mentoriranja supervizirane prakse, ipd.).

#### **Osmi dan** usposabljanja:

- evalvacija usposabljanja,
- proslavitev prizadevanj in doseženega,
- podelitev potrdil o usposobljenosti za mentorja supervizirane prakse,
- že pred tem srečanjem se skupina dogovori, ali bo s srečanja nadaljevala in v kakšni obliki.

Uspešnost in doseganje ciljev usposabljanja se ugotavlja s pomočjo:

- zadovoljstva z usposabljanjem in refleksije o usposabljanju takoj po zaključku posamezne delavnice (skrbnik sistema pripravi standarden vprašalnik, udeleženci odgovarjajo na vprašanja);
- sprotnih evalvacij na koncu vsakega supervizijskega srečanja;
- ovrednotenja uporabnosti vsebin izobraževanja za učni proces, kaj bi v prihodnje pri usposabljanju spremenili, na kaj je potrebno usmeriti več pozornosti, kaj je bilo dobro obravnavati v supervizijski skupini in kaj ne ipd. O navedenem se udeleženci pogovorijo na zadnjem srečanju v okviru usposabljanja ali na zadnjem srečanju supervizijske skupine;
- ocen doseganja učnih ciljev programa usposabljanja (pri tem sodelujejo izvajalci programa usposabljanja in supervizor supervizijske skupine);
- ocen kompetenc mentorjev (primerjavo mentorskih kompetenc pred in po usposabljanju, npr. s primerjavo videoposnetkov mentorja z začetka in konca procesa usposabljanja, ocen s strani supervizorjev, samoocen);
- portfolijev (mesečnih refleksij in evalvacije dela z mentoriranci med usposabljanjem);
- vprašalnika, ki ga udeleženci izpolnijo po obdobju dveh mesecev in ki vključuje vprašanje, kako so naučeno prenesli v prakso; udeleženci lahko izvedejo tudi samooceno kompetenc;
- drugih vnaprej dogovorjenih načinov.

Program usposabljanja vključuje načine vrednotenja učnih izidov in minimalne standarde njihovega doseganja. Posameznik, ki se ni udeležil več kot 20 % usposabljanja

ali je brez ustreznega in s supervizorjem dogovorjenega nadomeščanja izpustil kate-rokoli srečanje v supervizijski skupini ali ne dosega minimalnih standardov usposobljenosti za mentoriranje supervizirane prakse, ne prejme potrdila o usposobljenosti za mentorja supervizirane prakse. Manjkajoče usposabljanje lahko bodoči mentor po dogovoru s skrbnikom sistema nadomesti v naslednjem krogu izobraževanj, manjkajoče srečanje supervizijske skupine pa lahko nadomesti samo z vključitvijo v nov supervizijski proces (torej celoletno supervizijo z novo skupino) oziroma na način, skladen z dogovorom v supervizijskem sporazumu.

### Vodenje supervizirane prakse v okviru usposabljanja

Mentor med usposabljanjem pridobiva neposredne izkušnje z mentoriranjem psihologa začetnika. Vodi supervizirano prakso psihologa začetnika. Slednje vključuje 45 ur supervizije (navadno 40 ur rednih supervizijskih srečanj in eno podaljšano srečanje) in dejavnosti izven supervizije, npr. pripravo na srečanje, reflektiranje srečanj, ocenjevanje kompetenc začetnika itd.

Medtem ko se posameznik usposablja za mentorja supervizirane prakse, lahko za izvajanje mentoriranja/supervizije psihologu začetniku računa največ polovico priporočene cene.

### Vključenost mentorjev v supervizijsko skupino

Vsak mentor se med usposabljanjem vključi v supervizijsko skupino. Vključitev je obvezna. Supervizijske skupine so lahko sestavljene iz psihologov, ki delujejo na istem področju dela, lahko pa so tudi mešane, tj. sestavljene iz psihologov z različnih področij. Pričakuje se, da je posameznik ves čas usposabljanja vključen v isto supervizijsko skupino. Menjave so praviloma posledica izjemnih okoliščin. Stalnost članov skupine omogoča večjo varnost in zaupanje, podpira razvoj skupine in kakovost dela v njej. Priporočljivo je, da v posamezno skupino niso vključeni mentorji, ki so sicer sodelavci v isti organizaciji.

Med usposabljanjem za mentorje supervizirane prakse supervizijska srečanja potekajo enkrat mesečno.

V določenih primerih se mentor v soglasju s skrbnikom sistema med usposabljanjem za mentorja supervizirane prakse lahko vključi tudi v individualno supervizijo mentoriranja, npr. ko so za mentoriranje posebej pomembna znanja o individualni superviziji in zaradi individualnih potreb želi pridobiti osebne izkušnje individualne supervizije ali ko je mentor preokupiran s svojim mentoriranjem in ocenjuje, da potrebuje še bolj intenzivno podporo in pripravo v procesu mentoriranja.



## Usposabljanje za supervizorje (supervizorje mentorjev)

Vstopni pogoji:

- Posameznik je usposobljeni mentor supervizirane prakse.
- Redno in dokumentirano se vključuje v stalni strokovni razvoj, vezan na teme, ki so pomembne za izvajanje supervizije.
- Vsaj dve leti je bil sam deležen supervizije svojega mentoriranja oziroma je bil vključen v drug supervizijski proces. Če posameznik nima zaključenega usposabljanja za mentorja supervizirane prakse, ampak drugo vrsto usposabljanja za izvajanje supervizije, mora opraviti diferencialne obveznosti, s katerimi pridobi kompetence za vodenje supervizirane prakse. Potrebne diferencialne obveznosti individualno določi skrbnik sistema po pregledu programov njegovih zaključenih usposabljanj, tako da posameznik po opravljenih obveznostih izkazuje vse kompetence za mentoriranje supervizirane prakse.
- Ima lastne izkušnje z vključenostjo v mentoriranje/supervizijo (izkaže lahko dokumentirano vključenost v obsegu vsaj 100 ur). Priporočljivo je, da je bil vključen v supervizijo pri dveh različnih supervizorjih, pri čemer je vsak supervizijski odnos trajal vsaj dve leti.
- Ima lastne izkušnje z izvajanjem mentoriranja in supervizije.
- Zaželeno je pisno priporočilo supervizorja.

Vsebine, ki jih mora vsebovati usposabljanje za supervizorja:

1. Poglobljeno znanje o delu v skupini, skupinski dinamiki, vodenju skupin, vlogah v skupini, procesu v skupini.
2. Poznavanje in razumevanje odgovornosti supervizorja/supervizanta.
3. Modeli supervizije, temelječi na različnih vrstah terapij (posamezne specifične supervizije, npr. supervizija analitične psihoterapije, razvojno-edukativni model supervizije, procesni modeli supervizije).
4. Proces supervizije (kako poteka proces supervizije v času 10 supervizijskih srečanj mentorjev).
5. Supervizijski odnos: razvoj odnosa, vzpostavitev supervizijske alianse, komunikacija v supervizijskem odnosu, obvladovanje čustev, kako se spopadati z mošnjami v aliansi, samorazkrivanje, (ne)razkrivanje v superviziji in tipične teme prikrievanja, paralelni in nezavedni procesi v superviziji, transfer, kontratransfer, odpori, sram in druga čustva, povezana tudi z odnosi, bližina, distanca, meje, ravnanje z molkom ipd.
6. Metode in tehnike v superviziji.
7. Kreiranje učinkovitega okolja za učenje.
8. Kritični dogodki v superviziji.
9. Konkretna vprašanja, ki jih postavlja supervizor (učenje postavljanja, ubeseditve vprašanj).
10. Etični vidiki v supervizijskem odnosu in superviziji.
11. Evalvacija v superviziji.

12. Zaključevanje supervizijskega odnosa.
13. Metasupervizija, lastna udeležba v superviziji (in eventuelno osebni terapiji) in razvoj osebnega supervizijskega sloga.

Obseg usposabljanja:

Kurikulum za usposabljanje supervizorjev je stopenjski, tako da supervizor svoja znanja o superviziji lahko postopno dograjuje. Prvo stopnjo lahko predstavlja usposabljanje za mentorja supervizirane prakse. Naslednjo stopnjo predstavlja usposabljanje iz supervizije. Po zaključku usposabljanja posameznik dobi naziv psiholog supervizor.

Supervizor mora skrbeti za redno supervizijo svojega supervizijskega dela (skozi intervizijo, metasupervizijo). Prav tako skrbi za stalen strokovni razvoj. Tudi na področju supervizije znanja ter veščine redno posodablja. Skrbi za evalvacijo svojega supervizorskega dela. Pridobljena znanja in izkušnje o superviziji posreduje drugim, tudi s predavanji, izvajanjem predstavitvenih delavnic, pisanjem strokovnih prispevkov ipd.

## Spletna platforma

Spletna platforma, ki jo razvija in vzdržuje skrbnik sistema, vsebuje naslednje informacije in gradiva:

- informacije o skrbniku sistema supervizirane prakse (kontaktne informacije, predstavitev sistema, njegovega razvoja, predstavitev supervizirane prakse in njenih ciljev, osnovna predstavitev certifikata *EuroPsy*, pogosta vprašanja – FAQ),
- številko za klic v sili (kontakt za administrativno podporo, kontakti v primeru potrebne pomoči v zvezi z duševnim zdravjem ali podporo v krizni situaciji),
- vsa gradiva, potrebna za izvajanje supervizirane prakse, mentoriranja in supervizije mentoriranja,
  - navodila o poteku supervizirane prakse,
  - smernice za izvajanje mentorskih/supervizijskih srečanj,
  - pripomočke za izvedbo posameznega srečanja (lestvice, vprašalnike, obrazce za mentorjevo in mentorirančevo oceno posameznega mentorskega srečanja idr.),
  - obrazec za spremljanje supervizirane prakse,
- obrazec za evalvacijo usposabljanj,
- bazo začetnikov, mentorjev in supervizorjev mentorjev,
- knjižnico literature,
- (povezavo v) e-učilnico z videolekcijami, predpripravami na delavnice v okviru usposabljanja, diskusijami o temah delavnic,
- forum oz. podporo mreženju,
- (povezavo v) spletno komuniciranje (aplikacijo za videokonferenčne klice),
- druge relevantne informacije za izvajanje supervizirane prakse.

### Obrazec o srečanju

Mentoriranec na spletni platformi po vsakem mentorskem srečanju ustvari nov obrazec o srečanju. V ta obrazec zapiše podatke o srečanju in obrazec shrani. Na ta način lahko mentorski par in skrbnik sistema spremljata, kako poteka supervizirana praksa in supervizijska srečanja.

Obrazec je kratek, enostaven, s tabelami, spustnimi seznama ipd. Vsebuje opis posameznega mentorskega/supervizijskega srečanja:

- datum srečanja,
- lokacijo srečanja,
- vsebino srečanja (kratek opis glavne vsebine, npr. v obliki naslova),
- strukturirano refleksijo o srečanju,
- kompetence, ki so bile obravnavane na srečanju,
- evalvacijo srečanja.

### Obrazci za evalvacijo usposabljanj

Uporabnik preko spletne platforme podaja ocene o zadovoljstvu z usposabljanji, ocene kakovosti in ocene uporabnosti vsebin usposabljanj. Pri tem je pomembno, da se ne beleži le zadovoljstva udeleženca z usposabljanjem, njegovih ocen kakovosti in uporabnosti usposabljanja ipd. samo takoj po izvedbi usposabljanja, ampak da se oceno pridobi tudi dva meseca po usposabljanju.

### Baza začetnikov

Baza začetnikov predstavlja seznam psihologov začetnikov, ki so pristopili k sistemu supervizirane prakse. O začetniku so praviloma v bazi na voljo naslednji podatki:

- kontaktni podatki,
- delovna organizacija, kjer posameznik opravlja supervizirano prakso,
- opis področja dela,
- delovne izkušnje (reference),
- pri katerem mentorju je posameznik vključen v mentoriranje,
- v bazi so lahko zapisani tudi vsi drugi podatki o začetniku, ki jih ta želi hraniti v bazi.

### Baza mentorjev

Baza mentorjev predstavlja seznam psihologov, ki lahko mentorirajo supervizirano prakso in so pristopili k sistemu supervizirane prakse. O mentorju so praviloma na voljo naslednji podatki:

- kontaktni podatki, da ga lahko kontaktirajo psihologi začetniki, razen v primeru, da mentor izrecno želi, da prvi kontakt poteka preko skrbnika sistema;
- delovna organizacija;

- opis področja dela;
- delovne izkušnje (reference);
- razpoložljiva mesta za mentoriranje (da/ne) oz. število mest pri mentorju, število zasedenih mest in od kdaj do kdaj je posamezno mesto zasedeno;
- izpolnjevanje različnih pogojev za opravljanje mentorstva:
  - a = vsaj 5 let delovnih izkušenj s samostojnim opravljanjem psihološke dejavnosti,
  - b = vsaj 4 leta delovnih izkušenj na določenem področju psihološke dejavnosti,
  - c = zaključena specializacija na področju dela (npr. specializacija iz klinične psihologije),
  - d = dve leti supervizije na področju dela, kjer tudi sam mentorira,
  - e = druga raven usposobljenosti za mentorja supervizirane prakse, tj. zaključeno eno leto usposabljanja za mentorja (ima zaključene tri module usposabljanja za mentorje, vključeval se je v supervizijo mentoriranja, spremlja/bere strokovno gradivo o superviziji/mentoriranju, sodeluje na konferencah o supervizirani praksi),
  - f = prva raven usposobljenosti za mentorja supervizirane prakse, tj. zaključen modul 1 usposabljanja za mentorja (usposabljanje o kompetenčnem pristopu k mentoriranju, osnove mentoriranja),
  - g = certifikat *EuroPsy*;
- v bazi so lahko zapisani tudi vsi drugi podatki o mentorju, ki jih mentor želi hraniti v bazi.

### Baza supervizorjev

Baza supervizorjev predstavlja seznam psihologov, ki lahko izvajajo supervizijo in so pristopili k sistemu supervizirane prakse. O supervizorju so praviloma na voljo naslednji podatki:

- kontaktni podatki;
- delovna organizacija;
- opis področja dela;
- delovne izkušnje (reference);
- razpoložljiva mesta za supervizijo (da/ne) oz. število mest za supervizijo, število zasedenih mest in od kdaj do kdaj je posamezno mesto zasedeno;
- izpolnjevanje različnih pogojev za opravljanje supervizije:
  - c = zaključena specializacija na področju dela (npr. specializacija iz klinične psihologije),
  - d = dve leti supervizije na področju dela, kjer tudi sam izvaja supervizijo,
  - e = druga raven usposobljenosti za mentorja supervizirane prakse, tj. zaključeno eno leto usposabljanja za mentorja (ima zaključene tri module usposabljanja za mentorje, vključeval se je v supervizijo mentoriranja, bere o superviziji/mentoriranju, sodeluje na konferencah o supervizirani praksi),

- f = prva raven usposobljenosti za mentorja supervizirane prakse, tj. zaključen modul 1 usposabljanja za mentorja (usposabljanje o kompetenčnem pristopu k mentoriranju, osnove mentoriranja),
- g = certifikat *EuroPsy*,
- h = vsaj 10 let delovnih izkušenj s samostojnim opravljanjem psihološke dejavnosti na področju, kjer izvaja supervizijo,
- i = opravljeno usposabljanje iz supervizije,
- j = izpolnjevanje drugih kriterijev za izvajanje supervizije;
- v bazi so lahko zapisani tudi vsi drugi podatki o supervizorju, ki jih supervizor želi hraniti v bazi.

### Varovanje osebnih podatkov v bazah

Podatki, zapisani v vseh bazah, se vodijo zasebno in so dostopni samo uporabniku in skrbniku spletne platforme (skrbniku sistema oz. osebi pri skrbniku sistema, odgovorni za delovanje spletne platforme in spremljanje izvajanja supervizirane prakse). Javno so dostopni tisti podatki iz baze, za katere uporabnik izrecno dovoli, da se javno objavijo.

Pred vpisom podatkov v bazo uporabnik podpiše soglasje, da se strinja s tem, da se o njem v bazi zbirajo podatki. Pristopnina v sistem supervizirane prakse predvideva hranjenje podatkov o posamezniku, vključenem v sistem, v ustrezni bazi in v dogovorjenem obdobju.

Pred prvo javno objavo podatka uporabnika mora uporabnik podpisati soglasje, da dovoli javno objavo tistih podatkov, za katere bo sam označil, da zanje želi javno objavo, v preostale podatke pa dovoli vpogled osebi, odgovorni za spremljanje supervizirane prakse, in administratorju spletne platforme.

## **Financiranje sistema supervizirane prakse**

Sredstva, ki so predvidena v sistemu supervizirane prakse:

- pristopnina v sistem supervizirane prakse,
- plačila psihologov začetnikov za mentorska srečanja,
- plačila mentorjev supervizirane prakse za supervizijska srečanja,
- plačila za usposabljanja psihologov začetnikov, mentorjev, supervizorjev, drugih psihologov (v zvezi s temami, ki predstavljajo del usposabljanj za začetnike, mentorje in supervizorjev),
- druga sredstva: prispevki delodajalcev, državnih institucij, donacije, projektna in razpisna sredstva.

Višina pristopnine, cene srečanj in cene usposabljanj so navedene na spletni strani sistema supervizirane prakse.

### Pristopnina v sistem

Vsak, ki se želi vključiti v sistem supervizirane prakse, plača skrbniku sistema pristopnino v sistem. Posameznik s plačilom pristopnine dobi možnost vključevanja v sistem supervizirane prakse, objavljanja svojih podatkov v bazi začetnikov, mentorjev in supervizorjev ter možnost uporabe spletne platforme za spremljanje supervizirane prakse in stalnega strokovnega razvoja.

Pristopnina je namenjena kritju stroškov administriranja. S pristopnino se krijejo stroški skrbnika sistema za razvoj in vzdrževanje sistema supervizirane prakse, baze usposobljenih mentorjev in supervizorjev, spletišča supervizirane prakse, spletne platforme, usposabljanje psihologov začetnikov, mentorjev in supervizorjev, certificiranje vseh teh treh skupin udeležencev in druge aktivnosti v zvezi s supervizirano prakso.

### Plačila mentorskih srečanj

Psihologi začetniki plačajo vsako posamezno mentorsko srečanje. Vnaprej lahko plačajo tudi več srečanj. Plačilo srečanj lahko za začetnike krije tudi organizacija, v kateri so zaposleni ali s katero sodelujejo.

### Plačila supervizijskih srečanj

Mentorji supervizirane prakse plačajo vsako posamezno supervizijsko srečanje ali več srečanj vnaprej. Tudi za mentorja lahko supervizijska srečanja krije organizacija, v kateri je zaposlen ali s katero sodeluje.

### Načini plačevanja

Psihologom začetnikom (ali njihovim delovnim organizacijam) se ponudi različne oblike plačevanja srečanj (npr. posamezno ali zakup več srečanj).

Članom Društva psihologov Slovenije se lahko ponudi možnost znižanega plačila udeležbe na usposabljanjih (z razliko med prispevki članov in nečlanov se pokrije stroške, povezane s supervizirano prakso).

Skrbnik sistema z mentorji in supervizorji sklene avtorske pogodbe (oziroma lahko druge oblike pogodb v primeru, da imajo upravičenci do izplačil s. p. ali lastno podjetje). Mentorska/supervizijska srečanja jim plačuje po obdobjih (oz. po dogovoru), npr. vsake tri mesece za vsa izvedena srečanja.

### Sredstva, namenjena usposabljanju

Kotizacije supervizorjev, mentorjev, psihologov začetnikov in drugih psihologov za usposabljanja se porabijo za namene izvedbe teh usposabljanj. Morebitni presežek se porabi izključno za namene izvajanja supervizirane prakse (npr. plačilo davkov in prispevkov). Prav tako se izključno za namene izvajanja supervizirane prakse porabi kotizacije »zunanjih udeležencev« za udeležbo na delavnicah o duševnem zdravju.

### Skrb za iskanje drugih virov financiranja

Skrbnik sistema se stalno trudi finančno razbremeniti člane sistema supervizirane prakse. Za pridobivanje sredstev za delovanje sistema supervizirane prakse redno pregleduje javne razpise, o pomenu supervizirane prakse osvešča pristojna ministrstva in druge institucije ter delodajalce psihologov. Če skrbnik sistema uspe pridobiti finančna sredstva, se za ustrezen delež lahko razbremeni plačnike, vključene v sistem supervizirane prakse.

### Sredstva za razvoj in vzdrževanje sistema supervizirane prakse

Za vzdrževanje sistema supervizirane prakse in administrativne postopke (hranjenje sporazumov, preverjanje vnosov na spletno platformo, izpolnjevanje obveznosti vključenih v sistem ipd.) pri skrbniku sistema skrbi izbrana odgovorna oseba. Ta oseba je zavezana k zakonitemu delovanju, varovanju osebnih podatkov in spoštovanju načel Kodeksa poklicne etike psihologov Slovenije ter s skrbnikom sistema sklene o tem poseben dogovor.

Za finančne zadeve v sistemu supervizirane prakse (računi, stroški organiziranja usposabljanj supervisorjev, mentorjev in psihologov začetnikov, organizacija konferenc o supervizirani praksi ipd.) skrbi računovodja skrbnika sistema, ki s sredstvi upravlja zakonito in s skrbnikom sistema o tem sklene poseben dogovor.

## Promocija supervizirane prakse

Supervizirane prakso je potrebno promovirati:

- pri delodajalcih – pri njih je treba dvigniti razumevanje pomena in ciljev supervizirane prakse ter njihovo naklonjenost podpora supervizirani praksi;
- v širši javnosti, s čimer se povečuje prepoznavnost psihologije v družbi; poudari se, da supervizirana praksa opolnomoči psihologe začetnike, zaradi česar pridejo uporabniki psiholoških storitev do bolj kakovostne obravnave že v začetnem obdobju njihovega delovanja, s čimer pridobi družba v celoti;
- na akademskih institucijah – zaposlenim in študentom je treba predstaviti primere dobre prakse in koristnost supervizirane prakse za posameznika, stroko, delodajalce itd.

### **Promocija supervizirane prakse v okviru akademskega študija**

Že od vsega začetka študija je potrebno študente obveščati o pomenu supervizirane prakse za njihov strokovni razvoj in o tem, da je supervizirana praksa del njihovega bodočega dela. Informirati jih je treba o kompetenčnem modelu *EuroPsy* in poskrbeti, da skozi stalno srečevanje z njim model čim bolje razumejo in ga ponotranjijo. Pri promociji supervizirane prakse je potrebno poudarjati pomen razvoja vseh strokovnih kompetenc in tudi pomen certifikata *EuroPsy* oziroma licenc za opravljanje

psihološke dejavnosti. Študente je treba pripraviti na to, da se bodo po zaključenem študiju za višjo kakovost svojega dela vključevali v supervizijo. Pri njih je treba ves čas razvijati zavedanje, kako pomembno je kakovostno delo s klienti in vključevanje v supervizijo, ne samo na začetku kariere, temveč tudi kasneje. Pomembno je, da študentje z osmišljenim vključevanjem v praktično delo že med študijem razvijajo občutek kompetentnosti, identifikacijo s poklicem psihologa, ustrezno naravnost do stroke in spoštovanje etične drže v poklicu. Na ta način se psihologom približa tudi prednost prepoznavnosti kakovostnih storitev, ki jih lahko ponudi posameznik, ki je zaključil omenjeno usposabljanje.

Na letnih sestankih s predstavniki različnih oddelkov za psihologijo odgovorni za supervizirano prakso predstavijo *EuroPsy*, informirajo o dogodkih v zvezi s supervizirano prakso, novostih na področju supervizirane prakse, predstavijo primere dobre prakse, ponazarjajo pomen vključevanja oddelkov v projekt supervizirane prakse. Predstavniki oddelkov za psihologijo informirajo, kako v študijskem procesu študenti razvijajo kompetence za opravljanje psihološke dejavnosti na različnih področjih dela, kako se pripravijo na delo v praksi, kako se študij povezuje s prakso. Informirajo o konkretnih načinih vključevanja študentov na študijsko prakso in uporabljeni mreži mentorjev in mentorskih institucij. Udeleženci sestankov razpravljajo o pomenu supervizirane prakse in povezovanja študija s prakso. Oblikujejo strategijo vpeljevanja supervizijske kulture in priprave na standarde certifikata *EuroPsy* v akademski študij. Razpravljajo o tem, kako bi se kakovost študijskih programov lahko še zvišala (tudi v smislu sledenja *EuroPsyjevim* standardom). Dogovorijo se, kako se bo promocija supervizirane prakse vnašala v študijski program. Razpravljajo o različnih možnostih vključevanja študentov v študijsko prakso, o možnostih vključevanja študijske prakse v celoten program študija, oblikovanja učnih baz, kroženja študentov na študijski praksi po različnih področjih dela ipd.

Pomen supervizirane prakse in *EuroPsyjevih* standardov se predstavi zaposlenim na oddelkih za psihologijo (Univerze v Ljubljani, Mariboru in na Primorskem). Cilj je, da se zaposleni na oddelkih poistovetijo z vizijo kakovostnega razvoja kompetenc mladih psihologov in z namenom uveljavitve *EuroPsyjevih* standardov ter začnejo supervizirano prakso med študijem redno promovirati med študenti, da bi s tem pripomogli k razvoju kulture vključevanja psihologov v supervizijo in k dvigu kakovosti psiholoških storitev.

## **Promocija supervizirane prakse pri delodajalcih**

Delodajalce skrbnik sistema redno obvešča o nalogah in strokovnih vlogah psihologa in pomenu supervizirane prakse. Predstavi jim supervizirano prakso, jih povabi na konferenco o supervizirani praksi (zanje lahko rezervira čas v programu konference ali izven njega za sestanek z odgovornimi za supervizirano prakso), z njimi se redno srečuje na letnih sestankih.



Skrbnik sistema na letnih sestankih z delodajalci:

- delodajalcem predstavi določeno aktualno temo in pojasni, kako lahko psihologi prispevajo k njenemu reševanju in zakaj je dobro podpirati psihologe pri nadaljnjem strokovnem usposabljanju ter vključevanju v supervizijo – ključno je, da delodajalci začutijo korist vključevanja psihologa v supervizijo in še posebej pri mladih psihologih korist supervizirane prakse;
- pojasni, da delodajalci z vključevanjem psihologa v supervizijo podpirajo kakovostno delo psihologa, kar organizaciji prinaša pomembno prednost v zagotavljanju kakovosti storitev in razvijanju človeškega potenciala.

Če je na letnih sestankih prisotnih več delodajalcev, med njimi taki, ki zaposlujejo psihologe z izkušnjami s supervizijo in/ali supervizirano prakso, delodajalci spoznava primere dobrih praks in prednosti podpore psihologov v superviziji.

### **Promocija supervizirane prakse v širši javnosti**

Širšo javnost obveščamo o usposobljenih psihologih, mentorjih supervizirane prakse in supervizorjih mentorjev z javno dostopno bazo. O supervizirani praksi se v medijih objavlja članke, promocija se izvaja tudi z javnimi nastopi. Na družabnih omrežjih se vsebina dodaja na obstoječe kanale skrbnika sistema in drugih relevantnih organizacij.

Zelo pomembno je tudi informiranje pristojnih oblasti o supervizirani praksi. Če pristojne oblasti prepoznajo pomembnost supervizirane prakse in dejstvo, da si psihološka stroka odgovorno prizadeva za dvig kakovosti psiholoških storitev, lahko pride do tega, da podprejo sistem supervizirane prakse ali se pri sprejemanju zakonodaje zavzamejo za psihološko stroko in njene standarde dela.

### **Promocija supervizirane prakse v strokovni javnosti**

Strokovno javnost se o sistemu supervizirane prakse obvešča na strokovnih srečanjih. Redno se organizira konferenco o supervizirani praksi. Članom sistema supervizirane prakse in članom zainteresiranih strokovnih združenj se pošilja e-novice o poteku izvajanja supervizirane prakse, usposabljanjih, novostih na področju supervizirane prakse. Pripravi se predstavitvene videoposnetke o supervizirani praksi. Tudi s podeljevanjem potrdil in priznanj skrbnik sistema skrbi za promocijo sistema supervizirane prakse.

#### Konference o supervizirani praksi

Skrbnik sistema vsako leto organizira vsaj eno konferenco o supervizirani praksi. Tako ima vsak psiholog začetnik možnost udeležbe na konferencah pred, med in po izva-  
janju supervizirane prakse.

Na vsaki konferenci tečejo vzporedno trije fokusi (npr. v obliki vzporednih sekcij, vsak posameznik se vključi v sekcijo, ki je zanj najbolj relevantna):

- Prvi fokus: študenti psihologije oz. psihologi pred vstopom v psihološko dejavnost. Udeleženci spoznajo zahteve supervizirane prakse, potek supervizirane prakse, kompetenčni model (v delavnicah) ipd. Predstavijo se jim potencialni mentorji, vodje sistema supervizirane prakse, administrativna podpora, delodajalci lahko predstavijo svoje potrebe. Ta del konference je zelo pomemben za prvi stik posameznikov (predvsem psihologov začetnikov) s supervizirano prakso in sistemom supervizirane prakse ter igra ključno vlogo v njihovi predprilavi na vključitev v sistem supervizirane prakse.
- Drugi fokus: psihologi začetniki na supervizirani praksi. V tem delu konference se predstavlja primere, obravnavane med mentoriranjem, in primere dobre prakse (primere poteka supervizirane prakse, mentorskega odnosa ipd.). Obravnavajo se teme, ki jih mora nujno pokriti vsaka supervizirana praksa. Na okroglih mizah se razpravlja o stvareh, ki jih je treba razvijati pri mentoriranjih, o potrebah mentorjev ipd.
- Tretji fokus: zaključevanje supervizirane prakse. V tem delu konference se predstavijo posebni dosežki in primeri dobrih praks. Razpravlja se o določenih temah, ki jih posameznik potrebuje pri svojem samostojnem delu, predstavlja se vzorčne primere psihološke dejavnosti in ukrepanja v različnih situacijah, primere supervizije ipd. Udeležence se usmerja k odločanju za sodelovanje v redni superviziji in za mentoriranje bodočih psihologov začetnikov.

Na vsaki konferenci se izda zbornik s prispevki, tj. s primeri dobrih praks, razpravami, mnenjem uveljavljenih psihologov itd., ali se poročanje o konferenci vključi v elektronske novice o supervizirani praksi, zapise na spletni platformi, zapise na Facebookovi strani idr.

### Elektronske novice o supervizirani praksi

Enkrat mesečno izidejo elektronske novice, ki imajo preprosto, jasno in stabilno strukturo ter izgled. V elektronskih novicah posameznik lahko hitro najde, kar potrebuje. Novice lahko vsebujejo primere dobre prakse, seznam razpoložljivih mentorjev, povpraševanje po mentorjih, predstavitev psihologov začetnikov, informacije o različnih usposabljanjih v okviru stalnega strokovnega razvoja, konferencah ipd., navodila za izvajanje dejavnosti na supervizirani praksi v posameznem mesecu supervizirane prakse, opomnike za mentorje in mentorirance v zvezi z nalogami in obveznostmi v določenem obdobju supervizirane prakse in osredotočenje na posebna strokovna vprašanja, teme. V novicah lahko mentorji in supervizorji urijo večšine reflektiranja in analiziranja lastnega dela, predstavijo določene koncepte in teme ter etična vprašanja, dileme, ki so v fokusu njihovega aktualnega ravnanja oziroma strokovnega razvoja.

### Podeljevanje potrdil in priznanj

Skrbnik sistema podeljuje naslednja potrdila:

- psihologu začetniku po zaključeni supervizirani praksi podeli potrdilo o vključenosti v sistem supervizirane prakse in enoletnem udejstvovanju v okviru sistema,
- delodajalcu po zaključeni supervizirani praksi podeli potrdilo o enoletni vključenosti psihologa začetnika v sistem supervizirane prakse in podpori delodajalca v tem obdobju (potrdilo se pripravi individualno, glede na obliko vključevanja delodajalca v izvajanje supervizirane prakse),
- po uspešno zaključenem usposabljanju za mentorja supervizirane prakse psihologu podeli potrdilo o usposobljenosti za mentorja supervizirane prakse,
- mentorju supervizirane prakse po zaključenem mentoriranju supervizirane prakse podeli potrdilo o mentoriranju supervizirane prakse psihologa začetnika,
- po uspešno zaključenem usposabljanju za supervizorja, ki poteka pod okriljem skrbnika sistema, psihologu podeli potrdilo o usposobljenosti za supervizorja,
- supervizorju po zaključenem supervizijskem ciklu podeli potrdilo o izvedbi supervizije psihologa/supervizijske skupine.

Skrbnik sistema podeljuje priznanja:

- uspešnim in izstopajočim psihologom začetnikom na predlog njihovih mentorjev supervizirane prakse,
- uspešnim in izstopajočim mentorjem supervizirane prakse na predlog njihovih mentorirancev in supervizorja,
- uspešnim supervizorjem na predlog njihovih supervizantov in/ali drugih psihologov,
- delodajalcem, ki posebej spodbujajo in podpirajo supervizirano prakso psihologov,
- drugim relevantnim osebam oziroma organizacijam, ki pomembno prispevajo k razvoju in vzdrževanju sistema supervizirane prakse.