



Mateja Štirn, Blanka Tacer, Andreja Rihter, Anita Kovačik, Julija Pelc,
Vita Poštuvan in Sabina Čepon

ĖVALVACIJA SUPERVIZIJE MENTORJEV SUPERVIZIRANE PRAKSE PSIHOLOGOV

Supervizija za mentorje in mentorice supervizirane prakse psihologov je potekala v šestih skupinah. Srečanja so potekala od maja 2015 do marca 2016. Skupno je bilo izvedenih 38 srečanj. V skupinah je bilo vključenih od tri do šest psihologinj in psihologov – mentoric in mentorjev. Pri izvedbi supervizije je sodelovalo šest supervizork, ki so bile dejavno vključene v proces izobraževanja mentoric in mentorjev.

Spremljanje in evalvacijo supervizije smo izvajali od začetka dela v supervizijskih skupinah do zaključka supervizijskega procesa. Potek supervizije smo spremljali in evalvirali v vseh šestih skupinah. Za spremljanje in evalvacijo supervizije smo pripravili vprašalnika *Kratka sprotne evalvacija za mentorje (KSE-M)* in *Kratka sprotne evalvacija za supervizorke (KSE-S)*. Vprašalnika so mentorice in mentorji ter supervizorke izpolnili ob zaključku vsakega supervizijskega srečanja.

Ob zaključku supervizijskega procesa smo v vseh skupinah izvedli zaključno refleksijo celotnega procesa. Za zaključno refleksijo smo pripravili vprašalnik *Končna evalvacija supervizijskega procesa za mentorje* in vprašalnik *Končna evalvacija supervizijskega procesa za supervizorke*. Vprašalnika so mentorji in mentorice ter supervizorke izpolnili pred zadnjim supervizijskim srečanjem. Njihove refleksije so bile podlaga za skupno zaključno refleksijo na zadnjem supervizijskem srečanju.

V nadaljevanju predstavljamo povzetek refleksije mentoric in mentorjev, ki so bili vključeni v skupinsko supervizijo, in povzetek refleksije supervizork, ki so izvajale supervizijo.

Povzetek refleksije mentoric in mentorjev

Mentorice in mentorji so bili v povprečju zelo zadovoljni z različnimi vidiki supervizijskih srečanj. Na 10-stopenjski lestvici zadovoljstva (1 - zelo nezadovoljen/na, 10 – zelo zadovoljen/na) so svoje zadovoljstvo z **vsebino, temo** supervizijskih srečanj v povprečju v povprečju ocenili z vrednostjo 9,35. Skupna povprečna ocena zadovoljstva z **načinom, metodo** srečanj je znašala 9,46, skupna povprečna ocena zadovoljstva s **svojo aktivnostjo, prispevki na srečanjih** pa je znašala 8,51.

V skupinah so se v večini primerov **počutili varno za aktivno sodelovanje**. Skupna povprečna ocena je znašala 9,38 (odgovarjali so na 10-stopenjski lestvici; 1 – sploh se nisem počutil/-a varno, 10 – počutil/-a sem se popolnoma varno).

V supervizijskem procesu **so** na splošno **dobili, kar so pričakovali**. Skupna povprečna ocena je znašala 9,20 (odgovarjali so na 10 stopenjski lestvici; 1 – sploh ne, 10 – popolnoma).

Kot **pozitivno v supervizijskem procesu** so izpostavili možnost in pripravljenost za aktivno sodelovanje v skupini. Kot dobro so ocenili izmenjavo mnenj, izkušenj in idej med mentorji in supervizorkami. Z osebno zavzetostjo, pristno participacijo in refleksijo so pripomogli k večji stopnji zavzetosti in medsebojnega zaupanja v skupini. Poročali so o pozitivnem odnosu s supervizorkami. Podporni odnos jim je omogočal refleksijo. Na splošno so bili motivirani za aktivno sodelovanje.

Kot **pomanjkljivosti oziroma stvari, ki so jih motile**, so nekateri izpostavili zamujanje določenih članov/članic skupine na srečanja, kar je vplivalo na dinamiko in na delovni proces v skupini. Drugi so izpostavili nejasno strukturiranost procesa supervizije, občasno težavo osredotočanja na delo v skupini, ki je bila povezana z utrujenostjo oziroma obremenjenostjo z drugimi stvarmi izven supervizijskega procesa. Nekateri so izpostavili potrebo po večji pripravljenosti na supervizijska srečanja. Želeli bi si vzeti več časa za pripravo gradiva, podati konkretne in razdelane dileme ter pripraviti avdio- oziroma videoposnetke. Med izzivi v supervizijskem procesu so izpostavili še: samorazkrivanje in izziv izpostaviti se v skupini, logistiko supervizijskih srečanj, neuskkljenost s potekom dela z mentoriranci/mentorirankami (nekateri mentorji/mentorice v začetku delovanja supervizijske skupine še niso imeli mentoriranca/mentoriranke). Nekateri mentorji/mentorice so izpostavili nizko plačilo za svoje delo. Na začetku je bil za nekatere mentorje/mentorice izziv, kaj izpostaviti za obravnavo na supervizijskem srečanju (na začetku procesa je bilo primerov, vsebin malo, proti koncu jih je bilo veliko). Kot izziv so izpostavili tudi premalo časa za supervizorski in mentorski proces, dvojne vloge v supervizijski skupini (nekateri so bili sodelavci v delovnih organizacijah in hkrati člani iste supervizijske skupine), kako razviti zdrav kritičen pogled na svoje delo in delo drugih kolegov in zavedanje, da je od lastnega vložka odvisno, kaj in koliko posameznik pridobi v procesu.

S pomočjo supervizije so pridobili boljši vpogled v strukturo procesa mentoriranja, v dinamiko mentorskega odnosa. V supervizijskem procesu so imeli priložnost za refleksijo in samorefleksijo. Pridobili so nove ideje, izkušnje za še uspešnejše mentoriranje. V skupinah so razvili medsebojno zaupanje, povezanost in občutek varnosti. Supervizija jim je ponudila možnost za razbremenitev. Mnogi mentorji in mentorice so v supervizijskem procesu prepoznali potrebo po boljši skrbi zase. S sodelovanjem v supervizijskem procesu so pridobili še:

- znanje in izkušnje o novih načinih dela,
- priložnost za učenje preko obravnave/dela na konkretnih primerih,
- sodelovanje pri obravnavi problemov/primerov drugih,
- širitev socialne mreže in povezanost s kolegi/kolegicami,
- čustveno podporo,
- zavedanje, izkušnjo, da je pomembno dobro zastaviti strukturo za delo v skupini (dogovor, predstavitev pričakovanj na začetku),
- izkušnjo zaupnega, kakovostnega odnosa,
- strukturiran čas in varnost za delo na primerih,
- krepitev samozavesti,
- priložnost za samopotrditev in za krepitev strokovne identitete,
- izkušnjo, kako pomembna je pri obravnavi problema/primeru dobro moderirana komunikacija,
- priložnost/izkušnjo pogleda na problem/primer z druge perspektive,
- izkušnjo, kako pomembna je lahko v skupinskem procesu vloga humorja,
- priložnost za delo na sebi,
- priložnost za vodenje procesa v skupini,
- nove metode in tehnike dela,
- veščine komuniciranja,
- priložnost za strokovno izpopolnjevanje,
- izkušnjo, razumevanje, kako lahko dvojne vloge vplivajo na odnos in proces mentoriranja oziroma supervizije,
- ozaveščanje in strategije, kako skrbeti za lastno duševno zdravje.

V vlogi mentorja oz. mentorice in s sodelovanjem v supervizijskem procesu so pridobili, okrepili več kompetenc. Med primarnimi kompetencami so posebej izpostavili opredelitev ciljev (analizo potreb, načrtovanje), uporabo intervencij (boljše poznavanje vloge mentorja in procesa mentoriranja, ustvarjanje varnosti in zaupanja v mentorskem odnosu itd.), evalvacijo (spremljanje in ocenjevanje) in komunikacijo (podajanje jasne in strukturirane povratne informacije, pisanje poročil). Med usposobitvenimi kompetencami so izpostavili profesionalno strategijo (odločanje v etičnih dilemah), stalen strokovni razvoj (skrb za mentalno zdravje, poznavanja zakonodaje in različnih postopkov, uspešno upravljanje s časom), razvoj poklicnih odnosov, samostojno opravljanje psihološke dejavnosti, zagotavljanje kakovosti in samorefleksijo.

Povzetek refleksije supervizork

Supervizorke so **splošno vzdušje/počutje v skupini** na 10-stopenjski lestvici (1 – zelo slabo, 10 – odlično) v povprečju ocenile kot zelo dobro. Skupna povprečna ocena je znašala 9,0. S svojo **vlogo vodenja supervizijske skupine** so bile v povprečju zelo zadovoljne. Na 10-stopenjski lestvici (1 – sploh nisem zadovoljna, 10 – popolnoma zadovoljna) je skupna povprečna ocena zadovoljstva znašala 8,4.

Razvoj supervizijskega procesa: Na začetku supervizijskega procesa je bil fokus strukturiranje, določanje okvira za sodelovanje, formiranje skupine in spoznavanje, določanje varnega okvira za delo, vzpostavljanje zaupanja. Proces je na začetku v več skupinah potekal bolj na kognitivni ravni. Zaznati je bilo določeno zadržanost. V nadaljevanju je postajal proces bolj spontan in pristen. Šele na zadnjih srečanjih je bila jasna osredotočenost na vsebine, vezane na proces mentoriranja. Na začetku supervizijskega procesa so mentorji in mentorice izpostavljali več »tehničnih« dilem, proti koncu pa so bile dileme bolj vezane na proces, odnos, na etični vidik. V začetku je bila v nekaterih skupinah izkušnja, da so mentorji/mentorice gradivo »prinašali na silo«, kasneje pa je to izhajalo iz njihovih potreb. Vsebin za delo/obravnavo v superviziji je bilo več. V nekaterih skupinah pa so imeli večji del procesa težavo, »kaj/s čim bomo delali«, »kako priti do materiala za obravnavo«. V supervizijskem procesu se je razvilo zaupanje in povezanost v skupinah. Na koncu procesa je veliko mentorjev/mentorice izrazilo hvaležnost za možnost sodelovanja v skupini in za izmenjavo v skupini. Veliko jih je izrazilo potrebo, da bi se učni proces v skupini nadaljeval.

Izzivi v supervizijskem procesu, ki so jih izpostavile supervizorke: Nekatere so imele dvome o lastni kompetentnosti, občutek negotovosti. Obravnavale so dileme zaradi dvojnih vlog. Za večino je bil izziv snemanje supervizijskih srečanj. Soočale so se z logističnimi izzivi koordiniranja srečanj (čas, prostor, odpovedi udeležbe mentorjev/mentorice itd.). Za nekatere je bil izziv, kako slediti, udeležati uvodni dogovor, ga po potrebi prilagajati. V nekaterih skupinah je bil izziv tudi, kako motivirati mentorje/mentorice za aktivno pripravo in sodelovanje v supervizijskem procesu.

Kot **dobro pri svojem delu** so supervizorke ocenile svojo zavzetost, spontanost in prilagodljivost. Redno so spremljale razvoj, potek supervizijskega procesa. Poročale so o odprtem, sproščenem odnosu v skupinah. Prizadevale so si zagotoviti občutek varnosti vsem članom v skupini. Mentorje in mentorice so motivirale in spodbujale za aktivno sodelovanje v supervizijskem procesu. V skupinah se je ustvaril odnos, ki je temeljil na visoki stopnji medsebojnega zaupanja. Komunikacija v skupinah je bila odprta, spodbudna in empatična. Zagotavljale so potrebno mero razumevanja za aktualne stiske ter nudile podporo pri soočanju z dilemami in izzivi, povezanimi z izvajanjem mentoriranja.

V vlogi vodenja supervizijske skupine so pridobile veščine boljše skrbi zase, okrepile

so svojo samozavest, zaupanje vase, pripadnost stroki, občutek soodgovornosti pri oblikovanju identitete psihologa, pridobile so nova znanja, veščine.

Razvile in okrepile so različne kompetence. Med primarnimi kompetencami so izpostavile razvoj opredelitve ciljev (analize potreb, postavljanja ciljev, strukture pri delu), uporabe intervencij (zagotavljanja podpore), evalvacije (spremljanja in ocenjevanja) in komunikacije (podajanja jasne in strukturirane povratne informacije). Med usposobitvenimi kompetencami so izpostavile razvoj profesionalne strategije, stalni strokovni razvoj, razvoja kompetence zagotavljanja kakovosti, poklicnih odnosov, samorefleksije.

Med kompetencami, ki so jih po njihovih ocenah razvili in okrepili mentorji in mentorice, so – podobno kot mentorji sami – izpostavile naslednje primarne kompetence: opredelitev ciljev (analizo potreb, načrtovanje), uporabo intervencij, evalvacijo (spremljanje in ocenjevanje) in komunikacijo (podajanje povratne informacije, pisanje poročil). Med usposobitvenimi kompetencami so navedle razvoj na področju profesionalne strategije (zaznavanja in obravnave etičnih vprašanj, dilem), stalnega strokovnega razvoja (odprtost za in preizkušanje novosti), zagotavljanja kakovosti, samorefleksije.

Zaključek

Mentorji in mentorice so z vključenostjo v program usposabljanja za mentorje in supervizijo mentoriranja pomembno pridobili glede informiranosti in uporabe kompetenčnega modela. Razvili so bolj celosten pogled na mentorski proces. K procesu sedaj pristopajo bolj sistematično in procesno, z vidika kompetenčnega modela, prej pa so k mentoriranju pristopali bolj »po občutku«. Okrepili so osredotočenost na vire moči, pridobili veščine mentoriranja, motiviranja mentorirancev/mentorirank za učenje, pripravo gradiv, veščine zaključevanja mentorskega procesa.

Glede na povratne informacije mentorjev, mentoric in supervizork je bilo z vidika razvoja kompetenc zaznati, da so v supervizijskem procesu sledili skupnim ciljem in je delo v supervizijskih skupinah doprineslo k razvoju in krepitvi kompetenc mentorjev/mentoric.

Izkušnja supervizijskega procesa je bila za večino mentorjev in mentoric ter za supervizorko zelo pozitivna in koristna. Na splošno so poročali o pozitivnem vzdušju v skupinah, občutku varnosti in zaupanju v skupini, motiviranosti za sodelovanje. Kljub omejitvam, ki so izhajale iz pogojev izvajanja projekta (krajše časovno obdobje, načrtovani kvantitativni cilji), so psihologinje in psihologi, ki so imeli priložnost dela v supervizijskih skupinah, pridobili nova znanja, izkušnje, razvili in okrepili različne kompetence. Okrepili so svojo poklicno identiteto in se povezali v mreži kolegic in kolegov. Večina je izpostavila željo oz. je predlagala, da se oblika dela, ki je bila vzpostavljena v okviru projekta, nadaljuje, saj so zaznali napredek v svojem profesionalnem

razvoju in pri svojem strokovnem delu. Sistemsko ureditev mentoriranja in izvajanja supervizije so ocenili kot nujno potrebno.

Pri evalvaciji supervizije mentorjev smo bili kritično reflektivni in nismo spregledali pomanjkljivosti, ki z ozaveščeno držo predstavljajo izhodišče za gradnjo izboljšav.