

Svetovalni delavec v sodobni šoli in vrtcu

Izvajanje supervizirane prakse psihologov

ANDREJA KRIŽAN LIPNIK, Vrtec Rogaška Slatina
andreja.krizan-lipnik@guest.arnes.si

.....

V preteklem letu sem naletela na informacijo Društva psihologov Slovenije o možnosti pridobivanja evropskega certifikata Euro Psy za psihologe. Certifikat zagotavlja, da je psiholog ustrezno usposobljen in da lahko kompetentno in samostojno opravlja psihološko dejavnost. Vsi evropski psihologi s tem certifikatom naj bi namreč zadostili enotnim merilom, ki zagotavljajo kakovostne storitve za uporabnike.

Kot psihologinja opravljam svetovalno službo v vrtcu že petnajst let. V vrtec sem stopila takoj, ko sem končala študij. Tako sem se uvajala v svoj poklic, hkrati pa je tudi vrtec uvajal nov poklic, saj so z mano prvič sprejemali svetovalnega delavca. Ob dobri podpori vodstva in aktivnem zadovoljevanju potreb različnih udeležencev po svetovanju sem oblikovala jasno in prepoznavno svetovalno dejavnost, ki vstopa v številne vidike dela vrtca. Prepričana sem, da svoje delo opravljam strokovno in kompetentno.

S tem prepričanjem sem se odločila proučiti pogoje za pridobitev certifikata, nato pa pripraviti vso potrebno dokumentacijo in certifikat tudi pridobiti. Največ časa sem proučevala kompetenčni model Euro Psy, ki kompetence deli na primarne in na usposobitvene. Med primarne uvršča sklop kompetenc s področij opredeljevanja ciljev, ocenjevanja, razvoja, intervencije, evalvacije in komunikacije. Med usposobitvene kompetence pa uvršča profesionalno strategijo, stalni strokovni razvoj, poklicne odnose, raziskovanje in razvoj, trženje in prodajo, vodenje evidenc, vodenje prakse, zagotavljanje kakovosti ter samorefleksijo.

Ob posameznih kompetencah sem pripravljala nabor nalog, pristopov in načinov svojega dela, iz katerih je razvidna njihova razvitost. Kompleksno samooceno sem

opravila in vsa zahtevana gradiva, urejena v mapah, na začetku letošnjega leta poslala Društvu psihologov Slovenije.

Pridobila sem ga - certifikat Euro Psy. Z njim sem do-
dobra pregledala svoje delo, spoznala, kaj se na formal-
ni mednarodni ravni pri-
čakuje od psihologa, in
si potrdila, da izpolnju-
jem ta pričakovanja.

Ravno v času, ko sem
pridobila certifikat, je fi-
lozofska fakulteta v Ljub-
ljani razpisala program za usposabljanje mentorjev su-
pervizirane prakse mladih psihologov. Supervizirana
praksa naj bi potekala v skladu s kompetenčnim mo-
delom Euro Psy. Odločila sem se opraviti tudi to uspo-
sabljanje. V zadnjih letih se je v moji pisarni zvrstilo
že kar nekaj praktikantov, ki so spoznavali svetovalno
delo v vrtcu, vendar med njimi še ni bilo psihologa. To
priložnost sem želela izkoristiti.

Vključila sem se v sodelovanje v dinamični skupini
psihologov, ki smo se odločili opraviti usposabljanje.
Ekipa predavateljev nas
je postopoma uvajala v
pomen, smisel in po-
udarke supervizirane
prakse psihologov. Dru-
ženje s stanovskimi ko-
legi sem vedno doživljala
kot prijetno in zanimivo
izkušnjo. Tako je bilo
tudi tokrat. Na drugem srečanju smo se povezali s svo-
jimi bodočimi mentoriranci. K meni je prisledla absol-
ventka psihologije, ki je študij opravljala še po starem
programu (štiriletni program).

Po tretjem dnevu usposabljanja sva s študentko Simo-
no Vrešak že začeli sodelovati na mojem delovnem
mestu v vrtcu. Za učinkovitejše spoznavanje sva upo-
rabili nekatere tehnike, pridobljene na usposabljanju.
Pripravili sva program dela in ob vsaki predvideni na-
logi pripravili tudi nabor kompetenc, ki jih bo razvijala
mentoriranka. Ves čas prakse sva iskali naloge in prilož-
nosti za spoznavanje z delom psihologa v vrtcu, tako
da sva odkrivali kompetence, ki jih izkazuje psiholog
pri svojem delu. Ker sem se s kompetencami podrob-
no ukvarjala, ko sem pridobivala certifikat, mi je bil

kompetenčni pristop k programu jasen in razumljiv.
Morda je tudi zato praksa za obe udeleženci poteka-
la zares prijetno, delovno in z veliko mero navdušen-
ja nad delom psihologa v vrtcu. Ob koncu skupnega
dela po enem mesecu sva ponovno ob pomoči neka-
terih tehnik opravili evalvacijo in refleksijo najinega

Ob posameznih kompetencah sem pripravljala nabor nalog, pristopov in načinov svojega dela, iz katerih je razvidna njihova razvitost.

dela. Ob praktikantki in njenem delu sem se učila tudi
sama.

Ob usmeritvah v razvijanje kompetenc sem imela po-
gosto v mislih predstavo o odnosu med mentoriran-
cem in mentorjem. Kot je v okviru ene od svojih tem
poudarila naša predavateljica v usposabljanju Vlasta
Zabukovec, je ta odnos mogoče primerjati z odnosom,
ki ga imata plesalca na ledu. Opisala ga je z besedami:
»Dober par ima dobro koreografijo na ledu.« Ta misel
mi pomeni temeljno dejstvo, da je odnos med mentor-

Ves čas prakse sva iskali naloge in priložnosti za spoznavanje z delom psihologa v vrtcu, tako da sva odkrivali kompetence, ki jih izkazuje psiholog pri svojem delu.

jem in njegovim mentorirancem odnos, v katerem je
učenje obojestransko, prijetno in učinkovito.

S pridobitvijo certifikata Euro Psy sem se podrobneje
posvetila svojim kompetencam na profesionalnem po-
dročju. Z usposabljanjem za mentorja supervizirane
prakse sem se poglobila v pristop k usposabljanju mla-
dih, ki šele vstopajo v svoj poklic. Svoje profesionalne
kompetence morajo prepoznati ali jih šele razviti in ni
vseeno, kako uspešni so pri tem. Program usposabljan-
ja me je opremil z nekaterimi znanji in tehnikami, ki
mentorju lahko pomagajo pri tem.

Tako se v prihodnje veselim nove izkušnje, v kate-
ri bom predvsem skrbela za »dobro koreografijo na
ledu«.

Svetovalni delavec v sodobni šoli in vrtcu

Opravljanje supervizirane prakse v vrtcu Rogaška Slatina

SIMONA VREŠAK, absolventka psihologije, Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta
simona.vresak@gmail.com

.....

Kot absolventka sem se v preteklem študijskem letu odločila opraviti obvezno enomesečno študijsko prakso. Ravno v tistem obdobju se je na moje veselje pokazala priložnost opravljanja prakse v sklopu projekta v nastajanju in sicer supervizirane prakse za bodoče psihologe. Moje mnenje je bilo, da se posamezniki, mentorji, ki se na to prijavijo, zelo verjetno tudi resno lotijo stvari, torej naj bi bil doprinos študentu, če bi ta želel, velik. Ker sem sama po duši bolj praktik kot teoretik in sem med študijem najbolj pogrešala ravno aplikacijo vsega naučenega v dejanskih okoliščinah oz. v realnem delovnem okolju, sem priložnost izkoristila z veseljem.

Praksa je imela strukturo z dodelanim planom ter jasno opredeljenim ciljem razvoja kompetenc. Plan, ki ga je zastavila mentorica, je vseboval različne vsebine, skozi katere sem imela možnost aktivno in/ali pasivno razvijati kompetence, ki so pomembne pri moji nadaljnji strokovni poti (tabela 1). Ob vsem tem sem lahko izkusila uporabno vrednost različnih teoretičnih znanj, ki smo jih pridobili med študijem, saj je delo psihologa v svetovalni službi vrtca zelo široko in (lahko) obsega oz. s pridom uporablja znanja z vseh področij psihologije. Plan in izvedba prakse sta mi bila zelo blizu med drugim tudi zato, ker je bilo vse skupaj zastavljeno tako, da sem lahko sodelovala ne le pasivno, ampak tudi aktivno. Imela sem možnost hoditi na izobraževanja, samostojno sem delala z dečkom s posebnimi potrebami, sodelovala sem pri razvojni nalogi, tako da sem obdelala in prikazala že prej dobljene podatke, bila sem spremljevalka na izletu itd.

Vsebina dela	Potencialni razvoj kompetenc
1 SPOZNAVANJE ORGANIZACIJE 1.1 Spoznavanje vrtca, delovanja posameznih služb (vodstvenih, strokovnih, tehničnih) v vrtcu, med katerimi ima svoj položaj tudi svetovalni delavec 1.2 Podrobnejše spoznavanje del in nalog psihologa v vrtcu	- Analiza potreb (PK) - Postavljanje ciljev (PK) - Ocenjevanje posameznikov/organizacije (PK) - Upravljanje prakse (UK) - Poklicni odnosi (UK)
2 VPIS OTROK V VRTEC 2.1 Spoznavanje dela pri sprejemu (tajništvu), sprejem uporabnikov, informiranje, odzivanje na telefon 2.2 Sprejem vlog za vpis otrok, morebitna pomoč staršem pri izpolnjevanju vlog, svetovanje v zvezi z vpisom 2.3 Sodelovanje pri pripravi evidence vpisanih otrok in informiranju staršev o razrešitvi njihovih vlog 2.4 Svetovalni pogovor s starši ob sprejemu otroka v vrtec med letom (prvi stik, dogovor o uvajanju)	- Analiza potreb (PK) - Ocenjevanje posameznikov/razmer (PK) - Intervencija, usmerjena neposredno k osebam (PK) - Zagotavljanje povratnih informacij (PK) - Vodenje evidenc (UK)
3 SPREMLJANJE STALNEGA STROKOVNEGA IZPOPOLNJEVANJA DELAVCEV 3.1 Vnos podatkov izobraževanja delavcev v osebno evidenco posameznih delavcev vrtca 3.2 Priprava analize stalnega strokovnega izpopolnjevanja delavcev	- Analiza potreb (PK) - Postavljanje ciljev (PK) - Ocenjevanje skupin/organizacije (PK) - Pisanje poročil (PK) - Vodenje evidenc (UK)
4 SVETOVANJE STARŠEM 4.1 Spoznavanje svetovalnega dela s starši ob prisotnosti pri svetovanju 4.2 Izpeljava svetovanja staršem otroka (morebitna odložitve šolanja) ob podpori mentorice	- Analiza potreb (PK) - Postavljanje ciljev (PK) - Ocenjevanje posameznikov (PK) - Oblikovanje storitve ali proizvoda (PK) - Uporaba storitev ali proizvoda (PK) - Zagotavljanje povratnih informacij (PK) - Pisanje poročil (PK)
5 DELO Z OTROKI S POSEBNIMI POTREBAMI 5.1 Spoznavanje postopka dela z otrokom s posebnimi potrebami v vrtcu 5.2 Vpogled v dokumentacijo in v pripravo ter evalvacijo individualiziranega plana dela 5.3 Individualno delo z otrokom s posebnimi potrebami (otrok z avtizmom) v oddelku, ob tem priprava priloge k individualiziranemu planu dela in dogovor s starši 5.4 Aktivno sodelovanje na evalvacijskem sestanku tima za delo z otrokom z avtizmom	- Analiza potreb (PK) - Postavljanje ciljev (PK) - Oblikovanje storitve ali proizvoda (PK) - Preizkus storitve ali proizvoda (PK) - Evalvacija storitve ali proizvoda (PK) - Načrtovanje intervencije (PK) - Intervencija, usmerjena neposredno k osebam (PK) - Uporaba storitve ali proizvoda (PK) - Pisanje poročil (PK) - Raziskovanje in razvoj (UK)
6 SODELOVANJE Z VZGOJITLJICO IN S POMOČNICO VZGOJITELJICE 6.1 Spoznavanje značilnosti tandemskega in timskega dela pri delu z otroki 6.2 Spoznavanje in raziskovanje stila vodenja otrok v skupini 6.3 Pridobiti izkušnjo timskega sodelovanja pri delu v oddelku 6.4 Pomoč psihologinje pri delu v oddelku, v katerega je vključen otrok s posebnimi potrebami (posvetovanje, svetovanje in konkretna pomoč) 6.5 Spoznavanje tandemskega načrtovanja vzgojnega dela in vključitev v enega od načrtovanj	- Analiza potreb (PK) - Ocenjevanje skupin (PK) - Načrtovanje intervencije (PK) - Posredna intervencija (PK) - Merjenje v evalvaciji (PK) - Stalen strokovni razvoj (UK) - Poklicni odnosi (UK)
7 SODELOVANJE V RAZISKOVALNEM DELU 7.1 Sodelovanje pri delu s podatki raziskave Participacije strokovnih delavcev v vrtcu, izvedbi ravnateljice vrtca	- Ocenjevanje organizacij (PK) - Pisanje poročil (PK) - Raziskovanje in razvoj (UK) - Zagotavljanje kakovosti (UK)

Vsebina dela	Potencialni razvoj kompetenc
8 RAZNO	
8.1 Sodelovanje pri različnih sprotih nalogah psihologa v vrtcu	• Posredno razvijanje kompetenc
8.2 Vzgoja za humanost	
8.3 Vodenje likovne sobe	
8.4 Spremembo na ogledu likovne predstave	
8.5 Udeležba na študijski skupini	
8.6 Sodelovanje na aktivu svetovalnih delavk vrtcev	

Opombe: Črna barva označuje vsebine, pri katerih sem aktivno sodelovala, temno siva barva označuje vsebine, pri katerih sem bila v vlogi opazovalca, s svetlo sivo barvo pa so označene vsebine, ki zaradi pomanjkanja časa in/ali priložnosti niso bile izpeljane. PK = primarne kompetence, UK = usposobitvene kompetence.

Tabela 1: Vsebina dela ter potencialni razvoj kompetenc

Razvoj kompetenc naj bi potekal ves čas študija, a kot pravita Zabukovec in Podlesek (2010) je izrazit poudarek na procesu pridobivanja in razvijanja kompetenc v obdobju po opravljenem akademskem študiju, v t. i. letu supervizirane prakse (oz. trenutno pripravništva). Enomesečna praksa je tako le kaplja v morje ali možnost zametkov pri razvoju/razvijanju kompetenc. A tudi to nekaj šteje, daje neko podlago, izhodišče, možnost, da do nastopa pripravništva ali česa podobnega že usvojimo ali izpopolnimo tiste kompetence, ki to dopuščajo, in jih imamo vsaj ozaveščene ter smo seznanjeni, kje, kaj in mogoče celo kako pristopiti k odgovorni strokovni rasti.

Ocenjevanje kompetenc je koristno, če je informativno, izvedeno dovolj ekonomično in v pravem trenutku daje uporabne informacije (Zabukovec in Podlesek, 2010). Tako mentorica kot jaz sva po modelu EuroPsy kompetence ocenjevali na sumativno, saj je bilo tako glede dane pogoje najbolj koristno. Sama sem ob samoevaluaciji na podlagi zbranih podatkov (pri tem so mi bila v

V prvi vrsti menim, da je zelo pomembno, da (tudi) mentor prakso dojema kot osebni doprinos in ne (le) kot neko dodatno obremenitev, ter da zmore to skozi odnos tudi pokazati. Kot drugo se je izkazalo, kako pomembno je, da ima mentor sposobnosti in znanja oceniti, strukturirati in morebiti prilagajati plan oz. delo za študenta. Kot pravita Zabukovec in Podlesek (2010), naj bi mentor usmerjal praktikanta, mu pomagal pri reševanju problemov, na katere naleti, in mu bil vzor s svojim ravnanjem. Mentorica me je tako znala izpostaviti okoliščinam, ki so bile primerne moji usposobljenosti in obenem takšne, da so mi pomenile izziv in mi dajale možnost za rast ter uporabo že usvojenih znanj skupaj s tistimi, ki sem jih šele pridobivala. Zaradi vsega tega sem dobila občutek, kaj že znam in zmorem, ter obenem malo več delovne samozavesti. Pri tem je vsekakor treba poudariti, da ima bistveno vlogo odkrita, sproščena in jasna dvosmerna komunikacija ter dajanje povratnih informacij. Brez tega bi bilo vse skupaj precej nekoristno, saj ne bi vedela, kaj sem naredila dobro, kje bi bilo treba še

kaj nadgraditi in kako. Primerna komunikacija nam omogoča usklajeno interpretacijo tako verbalnih kot neverbalnih sporočil (Kristančič in Osman, 1999). Med mentorico in mano je tekla učinkovita komunikacija, saj sva vsako-

Sama sem ob samoevaluaciji na podlagi zbranih podatkov (pri tem so mi bila v pomoč vprašanja za strukturirano prakso) ocenila svojo učinkovitost oz. doseženo stopnjo razvoja za posamezno kompetenco.

pomoč vprašanja za strukturirano prakso) ocenila svojo učinkovitost oz. doseženo stopnjo razvoja za posamezno kompetenco. Jasno, da so bile ocenjene kompetence, ki so se lahko izkazale glede na okoliščine, katerim sem bila izpostavljena. Ob zadnjem srečanju mi je svojo oceno razvoja mojih kompetenc, narejeno na podlagi njenih zapisov/refleksij, podala in predstavila tudi mentorica, pri čemer je utemeljila vsako oceno ter dodala tudi kar nekaj spodbudnih besed, ki jih je bilo ob potrebnih formalnostih vsekakor lepo slišati.

dnevno količinsko različno v odvisnosti od razmer sproti razreševali nejasnosti ali dileme; na moja vprašanja sem vedno dobila uporaben odgovor; če sem imela kakšen predlog, je bil ta sprejet z ustreznim argumentom, prav tako pa sva sproti izvajali refleksijo za posamezne primere (npr. po opazovanju svetovalnega pogovora me je mentorica povprašala po mnenju o primeru, nato sva skupaj še razpravljali o vsem; pri samostojnem delu z avtističnim otrokom sem ji po vsakem srečanju na kratko povedala, kako je bilo, če je bilo kaj posebnega, jo povprašala za nasvet, omenila kakšno posebnost ipd.). Skozi redno komunikacijo in obojestransko dajanje povratnih informacij je lahko

Dejavnikov, ki sem jih med prakso dojemala kot pomembne, potrebne in učinkovite, je vsekakor veliko.

mentorica (med drugim) sproti dobivala informacije o tem, kako zaznavam svoje meje sposobnosti, in me s izpostavitvi določenim okoliščinam potisnila naprej, če sem bila zaradi mojega značaja pretirano zadržana. Pomembno se mi zdi, da se praktikant kljub svojim omejenim zmožnostim čuti koristnega in ni kot nekakšen privesek, ter, kot že omenjeno, da ga zna mentor uporabiti, oceniti, za kaj bi bil sposoben, in da to ni le fotokopiranje in kuhanje kave, ampak delo znotraj njegovega strokovnega področja. Sama sem imela tako na praksi občutek, da sem kljub vsemu na neki način koristna.

Prav tako menim, da je pomembno, da se znaš kot študent tudi umakniti, če je to v trenutnem položaju potrebno, in se sam »zamotiti« oz. da imata mentor in študent vnaprej jasno dogovorjeno, kako odreagirati v občutljivih položajih, saj je narava dela takšna, da pridejo okoliščine, v katerih navzočnost neznane osebe ni primerna oz. je lahko moteča.

Ob vsem naštetem mi je veliko pomenilo tudi to, da najin odnos z mentorico ni bil le profesionalen, temveč je bilo vse skupaj doživeto zelo odprto, sproščeno in pristno. Ob vseh strokovnih temah sva se tudi pošalili, mentorica mi je povedala, kakšni so bili njeni začetki na karierni poti ipd. To je zelo pomembno, saj sem tako dobila občutek in ozavestila, da pa le nisem tako izgubljena v oblaku vsega neznanega in da se z leti, izkušnjami in vztrajnim delom stvari razjasnijo in konkretizirajo.

Čeprav je bila praksa relativno kratkotrajna, menim, da sem dobila dober vpogled v področje dela svetovalnega delavca. Ker je delovno mesto svetovalnega delavca po različnih šolah in vrtcih zelo različno sprejeto in izvajano, je vpogled v delo svetovalnega delavca, kakršnega sem izkusila na praksi, zelo spodbudno in vsekakor pozitivno vpliva na moj nadaljnji strokovni razvoj, saj se (precej) sklada z mojimi (relativno idealističnimi) pričakovanji. Zabukovec in Podlesek (2010) navajata, da je v psihologiji izobraževanja pomembno, da je študent, kadar je prisoten, prisoten ves dan, da doživi celodnevni ritem šole ali vrtca. To glede na mojo izkušnjo vsekakor drži. Dinamiko odnosov med vodstvenimi delavci sem najbolj pristno doživela npr. ob kavici pri malici, povezanost psihologa z drugimi strokovnimi delavkami sem najbolj nedvoumno dojela ob spontanah, nenačrtovanih srečanjih ipd. Ne nazadnje

pa mora študent začutiti energijo zavoda, da se lahko vključi vanj, in menim, da je to težje ob samo občasni navzočnosti.

Značilno za mlade je pomanjkanje delovnih izkušenj in delovne usposobljenosti. So brez daljše delovne zgodovine, iz katere bi bilo mogoče sklepati o določenih delovnih karakteristikah, in tudi zato pomenijo za delodajalce večje tveganje (Slivnik in Vilič - Klenovšek, 1993, v: Lučič, 2006). Ravno zaradi tega je izkušnja na praksi zelo pomembna, saj so to prve dejanske izkušnje z delovnim okoljem. Sama sem na primer izkusila in opazila, katere so tiste delovne karakteristike, na katere je smiselno biti pozoren in jih poudariti pri svojem razvoju. Ne nazadnje je (verjetno) cilj vsakega posameznika ugotoviti, kaj je pomembno »imeti«, da lahko uspešneje dobiš želeno zaposlitev.

Pri iskanju zaposlitve, ki si jo želimo, je zelo pomemben dejavnik socialna mreža, ki si jo oblikujemo. Posameznik, ki išče svojo priložnost za delo, se lahko pridruži relevantnim društvom, nevladnim organizacijam, forumom ipd., saj s tem spozna ljudi, ki že delajo na tem področju (Frincke & Pate, 2004, v: Lučič, 2006). Praksa in ljudje, ki jih med prakso spozna študent, vsekakor lahko zelo pozitivno vplivajo na pridobitev zaposlitve ter strokovni razvoj. Med prakso sem na primer spoznala kar nekaj psihologov ter drugih poklicnih profilov, ki so mi s svojimi izkušnjami pomagali, tako da sem spoznala kakšno novo metodo, zanimivo literaturo, zaposlitveno možnost ipd.

Če povzamem, je bila izkušnja na praksi zelo dobrodošla in nadvse koristna, med prakso sem uživala in veliko pridobila. Izpostavila bi le to, da je premalo časa; ravno ko se izoblikuje odnos, tako z mentorjem kot z drugimi zaposlenimi, in bi imel praktikant možnost bolj tvojega udejstvovanja ter celovitejšega razvoja svojih kompetenc, je prakse konec. Če bi želela dejansko izoblikovati kompetence, pri katerih so se videli zametki rasti/razvoja, bi bilo treba prakso podaljšati. Vsekakor je škoda, da se dobro zastavljeno delo konča, preden se lahko razcveti.

Časovnemu primanjkljaju navkljub je praksa je potekala nad pričakovanji, za kar se imam zahvaliti nadvse odlični mentorici, psihologinji Andreji Križan Lipnik. Iz srca sem ji hvaležna za tako polno in prijetno izkušnjo.

Literatura

1. Kristančič, A. in Ostman, A. (1999). *Individualna in skupinska komunikacija*. Ljubljana: Inserco, svetovalna služba.
2. Lučič, A. (2006). *Poklicna pot po diplomi iz psihologije*. Diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Filozofska fakulteta.
3. Zabukovec, V. in Podlesek, A. (2010). *Model supervizirane prakse psihologov*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.