

Svetovalni delavec v sodobni šoli in vrtcu

EuroPsy in kompetence psihologov

ANJA PODLESEK, Oddelek za psihologijo, Filozofska fakulteta, Univerza v Ljubljani,
anja.podlessek@ff.uni-lj.si

● **Povzetek:** Prispevek predstavlja evropski certifikat iz psihologije (EuroPsy) in kompetenčni pristop, ki ga je vpeljal ta certifikat. EuroPsy uporabnikom in delodajalcem zagotavlja ustrežno raven izobrazbe, strokovne usposobljenosti in etičnega ravnanja psihologa. Prikazu kompetenčnega modela EuroPsy, ki opredeljuje dvajset primarnih in devet usposobitvenih kompetenc, pomembnih za delo psihologa, sledi predstavitev razvojne narave kompetenc, pomena ustrezno izvedene supervizirane prakse za razvoj kompetenc do ravni, ko posameznik lahko samostojno, brez nadzora izvaja psihološko dejavnost, in pomena mentorjevega ocenjevanja kompetenc kot mehanizma za nadzor vstopa v samostojno izvajanje dejavnosti. Pregled prednosti in pomanjkljivosti uporabe kompetenčnega modela EuroPsy se sklene v pozivu svetovalnim delavcem v vzgoji in izobraževanju, naj izkoristijo kompetenčni model kot podporo poklicni identiteti in kakovosti svetovalnega dela.

Ključne besede: certifikat, psihologi, kompetenčni model, supervizirana praksa, mentor

● **Abstract:** The paper presents the European Certificate in Psychology (EuroPsy) and the competence approach that this certificate has introduced. EuroPsy guarantees to clients and employers a proper level of education, professional competence, and ethical conduct of a psychologist. After the introduction of the EuroPsy competence model that conceptualizes 20 primary and 9 enabling competences relevant for psychological practice, the paper presents the developmental nature of the competences, the importance of a

proper implementation of the supervised practice for the development of the competences to the level of independent practice, and the importance of the mentor's assessment of competences serving as the gatekeeping mechanism. The overview of advantages and disadvantages of the use of the EuroPsy competence model ends in the appeal to the counsellors in education to use the competence model as a support related to their professional identity and quality of counselling.

Keywords: certificate, psychologists, competence model, supervised practice, mentor

Kdo je kompetenten za opravljanje psihološke dejavnosti

Kaj je pri svetovalnem delu primerjalna prednost psihologov pred drugimi strokovnimi profili? Kaj je tisto, kar je v pristojnosti psihologa, ne pa tudi drugih strokovnih profilov? Kaj je tisto, kar loči dobrega psihologa od slabega? Katere so ključne lastnosti, ki določajo, kako uspešen bo posameznik pri opravljanju svoje poklicne vloge? Na taka in podobna vprašanja nam lahko pomaga odgovoriti kompetenčni model, ki ga je vpeljal EuroPsy - evropski certifikat iz psihologije.

EuroPsy – evropski certifikat iz psihologije

Da bi bil odgovor na vprašanje, ali je nekdo usposobljen za opravljanje psihološke dejavnosti, takoj razviden, je Evropska zveza združenj psihologov (European Federation of Psychologists' Associations - EFPA) razvila in julija 2009 uvedla certifikat *EuroPsy*. To je certifikat, ki ga prejmejo psihologi, ki izpolnjujejo enotna izobraževalna in strokovna merila, ki zagotavljajo

Merila za pridobitev osnovnega certifikata EuroPsy so uspešno končanih pet let (zbranih 300 kreditnih točk) študija psihologije, eno leto supervizirane prakse, po zaključku katere mentor psihologa pozitivno oceni kot kompetentnega za samostojno opravljanje psihološke dejavnosti, in zaveza k etičnemu delovanju.

kakovostne storitve za uporabnike. Obstajata dve vrsti certifikata: osnovni in specialistični. Osnovni je namenjen izkazovanju osnovne usposobljenosti za opravljanje psihološke dejavnosti na nekem področju dela, specialistični pa je namenjen izkazovanju usposoblje-

nosti za opravljanje zahtevnejših, specialističnih nalog.

Merila za pridobitev osnovnega certifikata *EuroPsy* so (EFPA, 2013): 1) uspešno končanih pet let (zbranih 300 kreditnih točk) študija psihologije, 2) eno leto supervizirane prakse, po za-

ključku katere mentor psihologa pozitivno oceni kot kompetentnega za samostojno opravljanje psihološke dejavnosti, in 3) zaveza k etičnemu delovanju. Certifikat *EuroPsy* zagotavlja, da je psiholog prejel ustrezno izobrazbo, ki sledi enotnemu okviru, in je usposobljen za samostojno opravljanje psihološke dejavnosti na določenem področju. Ta področja so: 1) psihologija izobraževanja, 2) psihologija dela in organizacije ter 3) klinična in zdravstvena psihologija. Če bi bilo v kateri državi močno prisotno še kakšno drugo področje dela, bi lahko psihologi prejeli tudi certifikat za to dodatno, četrto področje (za kar pa se do zdaj ni odločila še nobena država). Trenutno certifikat *EuroPsy* podeljujejo nacionalni odbori v sedemnajstih evropskih državah. Marca 2011 je Evropski odbor za podeljevanje certifikata *EuroPsy* potrdil tudi sestavo slovenskega nacionalnega odbora za podeljevanje *EuroPsy* in marca 2012 je Slovenija dobila pravico za podeljevanje tega certifikata. Od takrat je osnovni certifikat *EuroPsy* pridobilo več deset slovenskih psihologov.

Specialistični certifikat lahko psiholog pridobi potem, ko že ima osnovni certifikat *EuroPsy* in je po končanem petletnem akademskem študiju opravil še dodatno večletno specializacijo na določenem področju. Merila za pridobitev specialističnega certifikata se razlikujejo od področja do področja, temeljna merila pa so (EFPA, 2013): 1) 400 ur podiplomskega izobraževanja, ki vključuje teorijo, metodologijo in tehnike, 2) vsaj tri leta izkušenj in dela po opravljenem magisteriju, 3) 500 ur supervizirane prakse z vsaj 150 kontaktnimi urami s kvalificiranim mentorjem, in 4) dokazane specialistične strokovne izkušnje. Za specialistični certifikat *EuroPsy* iz psihoterapije

je dodatno zahtevanih še sto ur osebne terapije. V tem trenutku specialistični certifikat iz psihoterapije že podeljujejo v šestih državah, v preverjanju je specialistični certifikat iz psihologije dela in organizacije, v pripravi pa specialistični certifikat za šolsko psihologijo.

EFPA razmišlja tudi o razvoju drugih specialističnih certifikatov, npr. iz nevropsihologije, klinične psihologije, športne psihologije, psihološkega ocenjevanja.

Prejemniki certifikata *EuroPsy* so vključeni v register psihologov z *EuroPsy*. Uporabniki psiholoških storitev v registru, ki je dostopen na spletni strani EFPE (<http://www.EuroPsy-efpa.eu/search>), lahko preverijo, za katero področje psihološke dejavnosti je posamezni psiholog usposobljen in ali ima morda opravljeno tudi specializacijo na določenem področju psihologije.

Certifikat *EuroPsy* ne nadomešča nacionalne licence za opravljanje psihološke dejavnosti. V državah, kjer je psihološka dejavnost regulirana z zakonodajo, je ta nadredna pravilom za podeljevanje certifikata *EuroPsy*. So pa v večini držav zahteve za pridobitev nacionalne licence usklajene z zahtevami za pridobitev certifikata *EuroPsy* oziroma sta ti dve vrsti zahtev podobni.

Primerljivost usposobljenosti psihologov s certifikatom *EuroPsy*

EuroPsy omogoča primerljivost akademskega izobraževanja v različnih državah in na različnih univerzah po Evropi ter zagotavlja enake standarde usposobljenosti psihologov. Certifikat *EuroPsy* lahko prejmejo le tisti prosilci, ki so končali akademski študij, ki ustreza določenim zahtevam, zapisanim v Pravilniku o *EuroPsy* (glej EFPA, 2013). Nacionalni odbor za podeljevanje certifikata mora pregledati študijski program, ki ga je posameznik končal, in oceniti, ali vsebine programa in količina posameznih delov programa ustrezajo enotnemu izobraževalnemu okviru. Tega je razvila skupina *EuroPsyT*, ki je pregledala študijske programe na evropskih univerzah in iz njih izluščila ključne elemente, ki bi jih moral zajemati vsak program. Pravilnik o *EuroPsy* ne predvideva, da bi morali biti vsi študijski programi psihologije enaki, pač pa dopušča raznovrstnost vsebin in tudi raz-

noliko usmerjenost diplomantov in magistrstov psihologije (diplomant je, kdor konča študij prve stopnje, magister pa, kdor konča študij druge stopnje). Morajo pa programi pokriti orientacijo v psihologiji (pregled različnih smeri, metod in zgodovine psihologije), podati znanje o teorijah z različnih področij (obče psihologije, nevro- in biopsihologije, kognitivne, dife-

rencialne, socialne, razvojne psihologije, psihologije osebnosti, dela in organizacije, klinične in zdravstvene psihologije, psihologije izobraževanja in psihopatologije), znanje o delu s podatki, testi in vprašalniki, znanje o evalvaciji, večšine ocenjevanja in izvedbe intervjuja, razvoja testov in vprašalnikov, znanje in večšine eksperimentalnega dela, metodološke in statistične večšine, večšine dela s kvalitativnimi podatki, poznavanje etičnih načel, večšine strokovne in raziskovalne etike, obvladanje iskanja literature ter branja in pisanja člankov, ne nazadnje pa tudi znanje o nepsiholoških teorijah (npr. o epistemologiji, filozofiji, sociologiji, antropologiji). Vsebine, ki jih posredujejo študiji, morajo obravnavati tako vidik posameznika kot tudi vidik skupine in družbe. Na drugi stopnji naj bi se posamezne vsebine obravnavale poglobljeno, študent naj bi se vključil v študijsko prakso v obsegu vsaj 15 kreditnih točk (četrtino študijskega leta) in pripravil magistrsko raziskovalno delo. Certifikat *EuroPsy* torej zagotavlja, da je posameznik diplomiral in magistriral na področju psihologije ter pridobil navedena znanja in večšine.

Certifikat *EuroPsy* pa ne zagotavlja le ustreznega teoretičnega znanja in osnovnih veščin pri njegovih prejemnikih, temveč z zahtevanim letom supervizirane prakse, tj. prakse, ki poteka pod nadzorom usposobljenega mentorja, zagotavlja tudi, da so prejemniki certifikata teoretična in osnovna praktična znanja integrirali ter do tolikšne mere razvili kompetence za opravljanje psihološke dejavnosti, da lahko to delajo samostojno.

Vsi prejemniki certifikata se zavežejo k etičnemu ravnanju v svoji praksi in upoštevanju načel etičnega me-

Certifikat *EuroPsy* ne nadomešča nacionalne licence za opravljanje psihološke dejavnosti. V državah, kjer je psihološka dejavnost regulirana z zakonodajo, je ta nadredna pravilom za podeljevanje certifikata *EuroPsy*. So pa v večini držav zahteve za pridobitev nacionalne licence usklajene z zahtevami za pridobitev certifikata *EuroPsy* oziroma sta ti dve vrsti zahtev podobni.

takodeksa EFPE in nacionalnega kodeksa poklicne etike. Ta zaveza je korak k zagotovitvi varovanja pravic in dobrobiti uporabnikov ter zavedanju pristojnosti in odgovornosti psihologa.

Certifikat *EuroPsy* ni veljaven brez časovne omejitve. Na vsakih sedem let je treba obnoviti njegovo veljav-

nost. Za obnovitev certifikata morajo prejemniki vzdrževati svojo kompetentnost z rednim izvajanjem psihološke dejavnosti in z aktivnostmi stalnega strokovnega razvoja, kot so udeležba v akreditiranih programih stalnega strokovnega izpopolnjevanja, pridobivanje novih znanj skozi prakso na delovnem mestu, udeležba na supervizijskih in intervizijskih srečanjih, supervizija drugim kolegom, udeležba na strokovnih in znanstvenih konferencah, strokovne ali znanstvene objave, predstavitve strokovnemu občinstvu, uredniško delo, mentoriranje psihologa na supervizirani praksi, aktivno članstvo v strokovnih delovnih skupinah ipd.

Glavna prednost certifikata *EuroPsy* je torej, da so posamezniki s tem certifikatom usposobljeni za opravljanje poklica psihologa ali psihologa specialista ter so zavezani k etičnemu delovanju in stalnemu strokovnemu razvoju. Stranke, delodajalci in kolegi lahko pri prejemniku certifikata pričakujejo psihološko storitev, ki ustreza določenim standardom. *EuroPsy* jim omogoča, da na preprost način prepoznajo, ali je neki psiholog primerno usposobljen ali ne, ne glede na to, v kateri državi se je izobraževal in usposabljal. Cilj EFPE je, da bi certifikat tudi pristojnim oblastem v posamezni državi pomagal prepoznavati usposobljenost psihologa. S tem naj bi olajšal mobilnost psihologov in omogočil izvajanje psihološke dejavnosti v različnih državah Evropske unije. Certifikat tudi varuje javnost pred nekvalificiranimi ponudniki storitev.

Kompetenčni model *EuroPsy*

EuroPsy zagotavlja usposobljenost (kompetentnost) za kakovostno izvajanje psihološke dejavnosti. Zagotavlja, da ima prejemnik certifikata razvite vse kompetence, potrebne za to. Presojanje o razvitosti kompetenc posameznika gre torej korak naprej od podelitve aka-

demskega naziva. Če akademski naziv *univ. dipl. psih.* prinaša poklic psihologa, pa ta naziv še ne zagotavlja, da zmore posameznik kompetentno opravljati svoje profesionalne vloge.

Kompetentnost je zmožnost izvrševanja določenih nalog v zadovoljivi meri (Corsini, 2002), tj. na primeren in učinkovit način. Primerno, za stranke varno in učinkovito delovanje zahteva ustrezna stališča, presojo, kritično mišljenje in odločanje, izvedeno mora biti v skladu s poklicnimi standardi, etičnimi načeli ter vrednotami stroke (Rodolfa idr., 2005). Kompetenten psiholog ima ustrezno znanje, veščine, pa tudi primeren odnos do stroke in strank.

Obstajajo različne konceptualizacije kompetenc psihologov. V Evropi se je v okviru certifikata *EuroPsy* uveljavil model, ki kompetence deli na primarne in usposobitvene (Bartram in Roe, 2005; EFPA, 2013). Primarne kompetence so specifične za delovno mesto psihologa in predstavljajo psihološko vsebino poteka strokovne dejavnosti. Usposobitvene kompetence pa so splošne kompetence, ki so potrebne za učinkovito izvajanje psihološke dejavnosti in so podpora primarnim kompetencam. Te kompetence bi lahko pričakovali tudi pri katerih drugih strokovnih profilih.

Konceptualizacija primarnih kompetenc v modelu *EuroPsy* sledi poteku psihološke obravnave. Kompetence se združujejo v šest kategorij: A) opredelitev ciljev, B) ocenjevanje, C) razvoj, Č) intervencija, D) evalvacija in E) komunikacija. V tabeli 1 je navedenih dvajset primarnih kompetenc s kratkimi opisi (EFPA, 2013) in primeri, ki so v delovni skupini psihologinj, ki delajo na področju vzgoje in izobraževanja, nastali v okviru projekta Vzpostavitev mentorske mreže in usposabljanje za supervizirano prakso psihologov (glej Zabukovec in Podlesek, 2010).

Primarne kompetence	Opis	Primer dejavnosti psihologinje v primeru, ko učiteljica prosi za pomoč zaradi nemirnega učenca, pri katerem obstaja sum na ADHD (primanjkljaj pozornosti in motnjo hiperaktivnosti)
A) Opredelitev ciljev	Interakcija z uporabnikom, da opredelimo cilje storitve, ki bo opravljena	
Analiza potreb	Zbiranje informacij o potrebah uporabnika z ustreznimi metodami, pojasnjevanje in analiza potreb, dokler ni mogoče smiselno nadaljnje ukrepanje	Pogovor z učiteljico, starši, učencem o problemu
Postavljanje ciljev	Predlog in usklajevanje ciljev z uporabnikom, postavljanje sprejemljivih in uresničljivih ciljev ter opredeljevanje meril za kasnejše ocenjevanje izpolnjevanja ciljev	Cilj je diagnosticiranje motnje, ali gre za razvjenega otroka ali otroka s sindromom ADHD, in pomoč učiteljici ter otroku
B) Ocenjevanje	Opredeljevanje pomembnih značilnosti posameznikov, skupin, organizacij in razmer z ustreznimi metodami	

Primarne kompetence	Opis	Primer dejavnosti psihologinje v primeru, ko učiteljica prosi za pomoč zaradi nemirnega učenca, pri katerem obstaja sum na ADHD (primanjkljaj pozornosti in motnjo hiperaktivnosti)
Ocenjevanje posameznikov	Ocenjevanje s pomočjo pogovorov, testiranja in opazovanja posameznikov v okolju, ki ustreza zahtevani storitvi	Vedenjsko-kognitivni intervju z začetno oceno delovanja otroka z ADHD
Ocenjevanje skupin	Ocenjevanje s pomočjo pogovorov, testiranja in opazovanja skupin v okolju, ki ustreza zahtevani storitvi	Izvedba sociograma v oddelku (položaj otroka med vrstniki)
Ocenjevanje organizacij	Ocenjevanje s pomočjo pogovorov, raziskav ter drugih metod in tehnik, primernih za preučevanje organizacij, v okolju, ki ustreza zahtevani storitvi	Preverjanje, kakšna so znanja učiteljev o metodah dela z učenci s sindromom ADHD
Ocenjevanje razmer	Ocenjevanje s pomočjo pogovorov, raziskav ter drugih metod in tehnik, primernih za preučevanje razmer, v okolju, ki ustreza zahtevani storitvi	Sistematični pogovori s starši, učiteljico, zunanji ustanovami
C) Razvoj	Razvijanje storitev ali proizvodov na podlagi psihološke teorije in metod, ki jih lahko uporabljajo uporabniki ali psihologi	
Opredelelitev storitev ali proizvodov in analiza zahtev	Opredelejanje namena storitve ali proizvoda, opredeljevanje ustreznih uporabnikov, analiza zahtev in omejitev ter priprava specifikacije proizvoda ali storitve, pri čemer upoštevamo okolje, v katerem naj bi uporabljali storitev ali proizvod	Odločitev, da je treba razviti posebne didaktične pripomočke in metode za delo z otrokom in pripraviti delavnice za učitelje
Oblikovanje storitve ali proizvoda	Oblikovanje ali prilagajanje storitev ali proizvoda v skladu z zahtevami in omejitvami, pri čemer upoštevamo okolje, v katerem naj bi uporabljali storitev ali proizvod	Oblikovanje shem za žetoniranje za zmanjšanje neželenega vedenja (modifikacija neželenega vedenja)
Preizkus storitve ali proizvoda	Preizkušanje storitve ali proizvoda in ocenjevanje izvedljivosti, zanesljivosti, veljavnosti ter drugih značilnosti, pri čemer upoštevamo okolje, v katerem naj bi uporabljali storitev ali proizvod	Izvajanje posebnih aktivnosti po programu dela z otrokom z ADHD
Evalvacija storitve ali proizvoda	Evalvacija storitve ali proizvoda glede na uporabnost, zadovoljstvo uporabnika, prijaznosti za uporabnike, stroške in druge vidike, ki so pomembni v okolju, v katerem naj bi uporabljali storitev ali proizvod	Analiza vedenja – primerjava stanja po izvedenih aktivnostih z začetnim stanjem (kvalitativna analiza)
Č) Intervencija	Opredelejanje, priprava in izvedba intervencij, ustreznih za doseganje postavljenih ciljev, z uporabo rezultatov ocenjevanja in razvojnih dejavnosti	
Načrtovanje intervencije	Priprava načrta intervencije, ustreznega za doseganje postavljenih ciljev v okolju, ki ustreza zahtevani storitvi	Priprava individualiziranega programa – treninga samokontrole pri otroku s simptomatiko motnje ADHD
Intervencija, usmerjena neposredno k osebam	Uporaba intervencijskih metod, ki v okolju, ustreznem zahtevani storitvi, neposredno vplivajo na enega ali več posameznikov v skladu z načrtom posredovanja	Trening pozornosti, uporaba tehnik sproščanja, uporaba tehnike žetoniranja
Intervencija, usmerjena neposredno k razmeram	Uporaba intervencijskih metod, ki v okolju, ustreznem zahtevani storitvi, neposredno vplivajo na določene vidike razmer v skladu z načrtom intervencije	Dogovori v oddelku o ravnanju drugih učencev ob motečem vedenju učenca (opozorilo, umik, preusmerjanje vedenja, dodatna zaposlitev)

Primarne kompetence	Opis	Primer dejavnosti psihologinje v primeru, ko učiteljica prosi za pomoč zaradi nemirnega učenca, pri katerem obstaja sum na ADHD (primanjkljaj pozornosti in motnjo hiperaktivnosti)
Posredna intervencija	Uporaba intervencijskih metod, ki v okolju, ustreznem zahtevani storitvi, omogočijo posameznikom, skupinam ali organizacijam, da se učijo in odločajo v lastnem interesu	Izobraževanje učiteljev o oblikah pogojevanja želenega vedenja
Uporaba storitev ali proizvodov	Uporaba storitev ali proizvodov in skrb za to, da jih uporabniki ali drugi psihologi uporabljajo pravilno	Uporaba opomnika za otroka, ki nenehno priteguje pozornost z neumestnimi vprašanji
D) Evalvacija	Ugotavljanje ustreznosti intervencij glede na skladnost z načrtom intervencije in doseganje postavljenih ciljev	
Načrtovanje evalvacije	Priprava načrta za evalvacijo intervencije, vključno z merili, ki izhajajo iz načrta intervencije in postavljenih ciljev, v okolju, ki ustreza zahtevani storitvi	Določanje ciljev, spremembe vedenja v želeni smeri, natančno definiranje, kaj želimo doseči: katera vedenja želimo spreminjati, kolikšna je stopnja še sprejemljivih vedenj (število motečih vedenj v učni uri, dnevu, tednu); priprava evalvacijskega vprašalnika, ček-liste, testov
Merjenje pri evalvaciji	Izbor in uporaba tehnik merjenja, ustreznih za izvedbo načrta za evalvacijo, v okolju, ki ustreza zahtevani storitvi	Uporaba tehnik merjenja – evalvacijskega vprašalnika, ček-liste, testov
Evalvacijska analiza	Izvedba analize v skladu z načrtom za evalvacijo in pridobivanje ugotovitev glede učinkovitosti intervencij v okolju, ki ustreza zahtevani storitvi	Obdelava podatkov, zbranih z različnimi tehnikami merjenja, in sklepanje o učinkovitosti aktivnosti; analiza ustreznosti uporabljenih vprašalnikov, ček-liste, testov
E) Komunikacija	Zagotavljanje informacij uporabnikom na način, ki jim ustreza in izpolnjuje njihove potrebe ter pričakovanja	
Zagotavljanje povratnih informacij	Zagotavljanje povratnih informacij uporabnikom na ustrezen ustni in/ali avdiovizualni način v okolju, ki ustreza zahtevani storitvi	Ustna povratna informacija o delu z otrokom razredniku, staršem na govorilnih urah, roditeljskem sestanku
Pisanje poročil	Priprava poročil za obveščanje uporabnikov o rezultatih ocenjevanja, razvoju storitev ali proizvodov, intervencijah in/ali evalvaciji, v okolju, ki ustreza zahtevani storitvi	Zapis poročila, izvida, mnenja za zunanje ustanove, zapisniki timov, strokovnih skupin, pogovorov s starši, z učiteljem

Tabela 1: Primarne kompetence v kompetenčnem modelu EuroPsy, njihovi opisi in primeri dejavnosti, v katerih te kompetence pridejo do izraza

Poleg primarnih kompetenc so pomembne tudi usposobitvene kompetence, ki so predstavljene in opisane v tabeli 2.

Usposobitvene kompetence	Opis
Profesionalna strategija	Izbor ustrezne strategije za reševanje problema (problemov) na podlagi razmisleka o stanju problema in ocene svojih primarnih kompetenc
Stalni strokovni razvoj	Posodabljanje in razvijanje svojih primarnih in usposobitvenih kompetenc, znanja in veščin glede na spremembe na tem področju, standarde in zahteve psihološkega poklica ter glede na nacionalne in evropske predpise
Profesionalni odnosi	Vzpostavitev in vzdrževanje odnosov z drugimi strokovnjaki in ustreznimi organizacijami

Usposobitvene kompetence	Opis
Raziskovanje in razvoj	Razvoj novih proizvodov in storitev, ki lahko izpolnjujejo trenutne ali prihodnje potrebe uporabnikov ter ustvarijo nove poslovne priložnosti
Trženje in prodaja	Trženje in prodaja z opozarjanjem dejanskih ali mogočih uporabnikov na obstoječe in nove proizvode in storitve, vzpostavljanje stikov z uporabniki, ustvarjanje poslovnih ponudb, prodaja storitev in zagotavljanje storitev po prodaji
Vodenje evidenc	Vzpostavljanje in vzdrževanje odnosov z (mogočimi) uporabniki, spremljanje potreb in zadovoljstva uporabnikov, prepoznavanje priložnosti za širitev poslovanja
Upravljanje dejavnosti	Oblikovanje in upravljanje dejavnosti, ki zagotavlja storitve, ne glede na to, ali gre za malo podjetje ali za del večje zasebne ali javne organizacije, vključno s finančnimi, kadrovskimi in operativnimi vidiki; zagotavljanje vodstva zaposlenim
Zagotavljanje kakovosti	Vzpostavitev in vzdrževanje sistema zagotavljanja kakovosti za celotno dejavnost
Razmišljanje o sebi	Razmišljanje o sebi v smislu kritičnega razmišljanja o svoji dejavnosti in usposobljenosti

Tabela 2: Usposobitvene kompetence v kompetenčnem modelu EuroPsy (povzeto po: EFPA, 2013)

Vsak psiholog z *EuroPsy* ima specifičen profil kompetenc, vezan na področje, na katerem je deloval v preteklosti. Profil kompetenc se na različnih področjih dela razlikuje. Posameznik, ki je kompetenten za eno od področij poklica oz. je kompetenten na nekem delovnem mestu ali za ukvarjanje z določeno skupino uporabnikov, ni nujno kompetenten tudi za delovanje na drugem področju oz. delovnem mestu ali ukvarjanje z drugo skupino uporabnikov. Npr. posameznik, ki se lahko odlično znajde v šolskih razmerah, bo morda popolnoma izgubljen v kliničnopsihološkem okolju. Ker se delovna okolja razlikujejo po tipu uporabnikov, sodelavcev, namenih delovanja, s tem pa tudi po uporabljenih orodjih in metodah, je nemogoče pričakovati, da bi bil posameznik lahko enako kompetenten na vseh področjih psihološke dejavnosti. Zato je kompetentnost po modelu *EuroPsy* vezana na posamezna področja psihološke dejavnosti, kar pomeni tudi, da je pri spremembi področja dejavnosti potrebno dodatno usposabljanje (Bartram in Roe, 2005).

Ključna tri področja kompetentnosti so področja: 1) klinične psihologije in zdravstvene psihologije, 2) psihologije izobraževanja in 3) psihologije dela in organizacije. Ta področja je treba pojmovati zelo široko. Tako npr. področje klinične in zdravstvene psihologije zajema vse od dela kliničnega psihologa v zdravstvenem domu, dela psihologa v medicini dela, prometa in športa, dela psihoterapevta v zasebni praksi do dela

psihologa na centru za socialno delo in dela strokovnjaka na inštitutu za varovanje zdravja.

Razvoj kompetenc

Kompetence so merljive s sprejetimi standardi in jih lahko izboljšujemo z izobraževanjem ter z razvojem (Lucia in Lepsinger, 1999). Razvijajo in izpopolnjujejo se skozi vsa leta delovanja na nekem področju. Vsaka nova izkušnja doda k usposobljenosti nov vidik. Od posameznikov v različnih fazah izobraževanja ali usposab-

Vsak psiholog z EuroPsy ima specifičen profil kompetenc, vezan na področje, na katerem je deloval v preteklosti. Profil kompetenc se na različnih področjih dela razlikuje.

ljanja ne moremo pričakovati enake ravni razvitosti določene kompetence. Pomembno je, da posamezniku delovne naloge, s katerimi pridobiva izkušnje, prilagodimo glede na trenutno raven njegove usposobljenosti. Programi izobraževanja in usposabljanja morajo biti zato postopni. Sprva morajo vključevati preprostejše naloge, šele nato pa vse več kompleksnih in bolj sofisticiranih vsebin ter metod za razvijanje kompetenc (Kaslow, 2004).

Glavne kompetence za opravljanje psihološke dejavnosti razvije študent že med študijem, ko pridobi specifična teoretična in proceduralna znanja pri različnih predmetih ali ko na vajah vadi izvedbo določenih postop-

kov ter razvija veščine. Ta znanja in veščine integrira in nadgradi v času študijske in supervizirane prakse, ko pridobljeno znanje, izkušnje in razumevanje vnese v psihološko prakso v realnem delovnem okolju, ko v novih okoliščinah srečuje stranke z realnimi problemi, ko mora vzpostavljati prave profesionalne odnose z njimi in s sodelavci. Med študijsko prakso, ki bi jo lahko označili kot uvod v praktično usposabljanje, študent pod nadzorom napravi prve korake v izvajanju psihološke dejavnosti, se nauči določenih praktičnih postopkov, reflektira svojo dejavnost in z drugimi razpravlja o njej ter začenja vzpostavljati odnose s strokovnimi kolegi. Študijska praksa naj bi bila sestavljena pretežno iz opazovanja dejanskih okoliščin, uporabe osnovnih tehnik pod nadzorom, sodelovanja v projektih z določeno vlogo in razprave o določenih primerih. V letu supervizirane prakse pa od praktikanta lahko zahtevamo izvajanje psihološke dejavnosti v celoti, sprva pod nadzorom, kasneje pa vse bolj samostojno, dokler ne razvije vseh potrebnih kompetenc do te mere, da je sposoben delovne naloge izvajati brez nadzora. V tem letu psiholog razvija presojanje, odzivnost, samorefleksijo in osebno integriteto. Sreča se tudi z vrsto etičnih dilem.

Ko se mladi psiholog sooča s strokovnimi dilemami, razmerami v realnem delovnem okolju in lastnimi omejitvami, je zelo pomembno, da ima ustrezno strokovno podporo, pa tudi nadzor, saj ima njegovo delo-

Znanja in veščine integrira in nadgradi v času študijske in supervizirane prakse, ko pridobljeno znanje, izkušnje in razumevanje vnese v psihološko prakso v realnem delovnem okolju, ko v novih okoliščinah srečuje stranke z realnimi problemi, ko mora vzpostavljati prave profesionalne odnose z njimi in s sodelavci.

vanje lahko neposredne posledice za uporabnike. Supervizirana praksa je zato več kot samo pripravništvo in zahteva, da za pripravnika ves čas skrbi mentor, ki je nujno psiholog, ima vsaj tri leta delovnih izkušenj na določenem strokovnem področju in mu stroka priznava ustrezno usposobljenost za mentoriranje na tem področju. Praktično usposabljanje naj bi potekalo v ustanovah, ki so sposobne zagotoviti nadzor usposobljenega mentorja študijske oz. supervizirane prakse. Ta naj bi pripravniku pomagal strukturirati delovno okolje tako, da bo proces učenja ciljno naravnano k razvoju potrebnih kompetenc, da bo mogoče pridobivati bogate in raznovrstne izkušnje in bo razvoj profesionalnih veščin, stališč in vrednot lahko optimalen.

Da je lahko praktično usposabljanje kar se da učinkovito, je pomembno, da mentor pozna in razume kompe-

tenčni model. Pomembno je, da razume, katere kompetence ima posameznik že razvite in katerim mora posvečati več pozornosti, da se bo razvil v kompetentnega strokovnjaka. Znati mora voditi supervizirano prakso na način, da bodo okoliščine, v katerih se bo znašel mentoriranec, primerne zahtevnosti, da jih bo zmogel in se bo iz njih naučil kaj novega. Mentor mora razumeti, kako lahko mentorirancu pomaga načrtovati delovne naloge in reflektirati ter evalvirati prakso. Znati mu mora na primeren način podati povratne informacije. Razumeti mora, v kakšni fazi je mentorski odnos in kako ga lahko krepí in razvija. Nazadnje je pomembno tudi, da zna ob koncu obdobja supervizirane prakse oceniti, kako usposobljen je mentoriranec za samostojno izvajanje delovnih nalog.

Ocenjevanje kompetenc

Za pridobitev certifikata *EuroPsy* je predvideno, da po koncu supervizirane prakse mentor oceni kompetence psihologa, in sicer na štiristopenjski lestvici. Ocena 1 pomeni, da so prisotni osnovno znanje in veščine, vendar kompetenca ni zadovoljivo razvita. Tako stopnjo razvitosti kompetence pričakujemo na primer po zaključenem predmetu na prvi stopnji študija psihologije. Ocena 2 pomeni, da je kompetenca za opravljanje nalog razvita, vendar sta potrebna vodenje in supervizija. Tako stopnjo razvitosti kompetence pričakujemo, na primer ko študent vstopi na supervizirano prakso, se pravi po koncu akademskega študija. Ocena 3 pomeni, da je razvita kompetenca za opravljanje osnovnih nalog brez vodenja in supervizije. Ocena 4 pa pomeni, da je razvita kompetenca za opravljanje zahtevnih nalog brez vodenja in supervizije. Za samostojno opravljanje psihološke dejavnosti mora posameznik prejeti vsaj oceno 3.

Psiholog na supervizirani praksi mora mentorju za vse primarne in usposobitvene kompetence predložiti dokazila, ki mentorja prepričajo o njegovi usposobljenosti. Mentor v končni oceni supervizirane prakse povzame informacije, ki so na voljo, in navede, ali psiholog izkazuje kompetence iz sedmih širokih kategorij (opredelitev ciljev, ocenjevanje, razvoj, intervencijo, evalvacijo, komunikacijo in usposobitvene kompetence). Mentor torej presodi, ali je psiholog »usposobljen« ali »še ni usposobljen« za samostojno opravljanje psihološke dejavnosti.

Mentorjeva ocena po končani supervizirani praksi omogoči ali (v tistem hipu še) prepove vstop v samo-

stojno izvajanje psihološke dejavnosti. Pomeni podlago za zagotavljanje primerne usposobljenosti psihologa in s tem primerne kakovosti psiholoških storitev. Tak način vstopa v prakso je pri nas nekaj novega, predvsem na področjih, pri katerih do sedaj za opravljanje psihološke dejavnosti ni bilo treba opravljati strokovnega izpita. V primerjavi s strokovnim izpitom je prednost vstopanja v prakso z oceno mentorja supervizirane prakse v tem, da je pri tej izrazit poudarek na sistematičnem pregledu vseh kompetenc. Konceptualizacija kompetenc mentorju omogoča, da oceni usposobljenost kandidata na različnih področjih dela in da pri presoji ne izpuusti nobenega področja.

Problem mentorja kot edinega »gatekeeperja« pa je v tem, da se mentor pri podajanju ocene lahko znajde v dilemi, saj ocena po končani supervizirani praksi ne izraža le usposobljenosti mentoriranca, temveč priča tudi o uspešnosti supervizirane prakse, za katero pa je mentor tudi sam odgovoren.

Načrti za supervizirano prakso psihologov v Sloveniji

Čeprav pri nas na nekaterih področjih psihološkega dela že poteka mentoriranje pripravništva, pa mentoriranje povečini ne poteka na tako sistematičen način, kot je predvideno za supervizirano prakso. Da bi zadostili merilom *EuroPsy*, bo treba vpeljati supervizirano prakso za vse psihologe na vseh področjih psihološke dejavnosti.

Prvi korak uvedbe supervizirane prakse je usposobiti mentorje supervizirane prakse. Obvladanje mentoriranja supervizirane prakse ni nekaj, kar pride samo po sebi, pač pa se mentorji na začetku svoje mentorske poti pogosto počutijo negotove, ravno tako kot se mentoriranci počutijo negotove pri vstopu v prakso. Za ustrezno izvajanje mentorskih nalog mora mentor razviti kompetence mentoriranja. Okvir *EuroPsy* predvideva, da lahko supervizirano prakso vodijo mentorji, ki so se vsaj dve leti usposabljali za mentorsko delo. Kompetenten mentor mora imeti spretnosti, kot so aktivno poslušanje, odprtost in pozitiven pristop, refleksijo prakse, posredovanje povratnih informacij, reševanje težjih zadev in neprijetnih čustev, postavljanje mej v odnosu, pogovor o etičnih dilemah, mentoriranje, evalviranje kompetenc in ocenjevanje dosežkov (EFPA, 2013).

V Sloveniji smo v zadnjih letih razvili prvo stopnjo programa za usposabljanje mentorjev supervizirane prakse psihologov (Podlesek in Zabukovec, 2012, 2013), v katerem lahko mentorji pridobijo temeljna znanja o kompetenčnem modelu ter načrtovanju, vodenju in evalviranju supervizirane prakse. V prvem delu programa se udeleženci seznanijo s teoretično podlago mentoriranja supervizirane prakse. Spoznajo različne kompetenčne modele in njihovo implementacijo

Za pridobitev certifikata *EuroPsy* je predvideno, da po koncu supervizirane prakse mentor oceni kompetence psihologa, in sicer na štiristopenjski lestvici.

v študijskih programih psihologije in v praksi, značilnosti mentoriranja, metode evalvacije in samoevalvacije. Naučijo se prepoznavati kompetence in njihovo razvitost pri sebi in drugih, razmišljati o etičnih problemih v psihološki praksi, naučijo se ustrezno načrtovati mentoriranje in uporabljati metode evalvacije in samoevalvacije. V drugem delu programa udeleženci v svojem delovnem okolju opravijo enomesečno vodenje študijske oz. supervizirane prakse enega ali dveh praktikantov. Razvijajo kompetence praktikanta in spremljajo ta razvoj ter s praktikantom sproti reflektirajo proces supervizirane prakse. V superviziji ali v intervizijskih skupinah razpravljajo o poteku supervizirane prakse. V zadnjem delu programa evalvirajo supervizirano prakso ter izdelajo dokumentacijo o supervizirani praksi in vodijo praktikanta pri izdelavi dokumentacije. Naučijo se ocenjevati kompetence in njihovo razvitost pri sebi in drugih ter pridobijo kritičen odnos do ocenjevanja kompetenc in metod evalvacije in samoevalvacije. Pripravijo smernice za nadaljnji razvoj svojih kompetenc mentoriranja.

V načrtu je tudi razvoj druge stopnje programa usposabljanja mentorjev supervizirane prakse, ki bo osredinjena na zahtevnejše vsebine in bo razvijala naprednejše veščine mentoriranja, npr. kako aktivno poslušati, dajati povratne informacije mentorirancu, poučevati o etičnem ravnanju, reševati zapletene mentorske okoliščine in postavljati meje v mentorskem odnosu.

Okvir *EuroPsy* predvideva, da lahko supervizirano prakso vodijo mentorji, ki so se vsaj dve leti usposabljali za mentorsko delo.

Po vzpostavitvi programov usposabljanja mentorjev supervizirane prakse bo treba vpeljati študijsko in supervizirano prakso, skladno z okvirom *EuroPsy*, v sistem izobraževanja in usposabljanja psihologov. V Zabukovec in A. Podlesek (2010) predstavljata mo-

del supervizirane prakse, v katerem je predvideno, da mentoriranec študijsko ali supervizirano prakso opravlja v ustanovi, v kateri je zaposlen mentor. Tako je lahko mentorski par ves čas v stiku, sproti reflektira prakso, učenje je intenzivno, načrt prakse se lahko hitro prilagaja okoliščinam in tako je lahko razvoj kompetenc optimalen.

Medtem ko je nekajmesečno prisotnost študenta na študijski praksi v mentorski ustanovi verjetno še mogoče realizirati, pa je le malo verjetno, da bo za enoletno supervizirano prakso v prihodnosti na voljo toliko usposobljenih mentorjev, kot bo povpraševanja pri mladih psihologih. Bolj verjetno je, da bodo morali mentorji supervizirano prakso izvajati »na daljavo«, lahko tudi z več mentoriranci hkrati. Mentoriranci bodo pripravništvo opravljali v določeni ustanovi, ki ne bo nujno ustanova, v kateri je zaposlen mentor. Zato bo zelo pomembno, da bodo skrbno zapisovali vse svoje dejavnosti. Z mentorjem se bodo redno srečevali (denimo za dve uri vsaka dva tedna), mu oddajali dokumentacijo o svojih dejavnostih, se z njim posvetovali, izvajali refleksijo o praksi, evalvacijo in načrtovali morebitne spremembe. Ob dobri dokumentaciji dejavnosti bo mentor lahko spremljal razvoj kompetenc in na koncu podal oceno usposobljenosti mentoriranca. Razvoj mentoriranca pa bo predvidoma treba podkrepiti še z drugimi dejavnostmi, na primer z intervizijskimi skupinami, po končani supervizirani praksi pa z nadaljnjim občasnim vključevanjem v supervizijo.

Prednosti in pomanjkljivosti uporabe kompetenčnega modela *EuroPsy*

Kompetenčni model *EuroPsy* ni edini obstoječi način konceptualizacije kompetenc. V Združenih državah Amerike in Kanadi so razvili t. i. model kocke (Fouad idr., 2009; Rodolfa idr., 2005). V. Zabukovec in A. Podlessek (2010) sta naredili primerjavo modela kocke in kompetenčnega modela *EuroPsy* in ugotovili, da je drugi model preglednejši in uporabnejši, ker sledi vrstnemu redu dejavnosti v psihološki obravnavi. Tako si psihologi v praksi kompetence lažje predstavljajo in zapomnijo, tako da jim lahko model koristi pri različnih dejavnostih: pri spremljanju svoje usposobljenosti in pri načrtovanju lastnega razvoja, pa tudi pri mentoriranju drugih psihologov. Izkušnje z usposabljanji mentorjev supervizirane prakse v Sloveniji kažejo, da je kompetenčni model *EuroPsy* mentorjem, ki se usposabljujejo, sprva dokaj težko razumeti in jim je težko definirati posamezne kompetence skozi konkretne delovne naloge ali okoliščine. Ko pa na prakso sprejmejo mentoriranca, z njim načrtujejo, kako bodo razvijali posamezne kompetence, in nazadnje kompetence mentoriranca tudi ocenijo, prepoznajo model kot zelo

uporaben in učinkovit za načrtovanje in vodenje študijske in supervizirane prakse.

Jasna in od stroke sprejeta konceptualizacija kompetenc je potrebna tudi za izboljšanje poklicne identitete psihologov. Z uporabo kompetenčnega modela *EuroPsy* lahko psihologi ubesedimo, kaj vemo in kaj znamo narediti. Model nam pomaga sporočiti naravo naših kompetenc javnosti in tvorcem politike. Kompetenčni model bi znal psihologom v svetovalnih službah v vzgojno-izobraževalnih ustanovah pomagati izpostaviti tiste vidike svetovalne dejavnosti, ki je specifična za psihologe. Prav gotovo je ključna kategorija primarnih kompetenc, ki loči psihologe od drugih profilov svetovalnih delavcev, kompetenca ocenjevanja. Izpostavili bi lahko tudi zmožnost intervencije, ki temelji na celostnem razumevanju znanstveno utemeljenih spoznanj o bioloških, kognitivnih in afektivnih temeljih vedenja ter vseživljenjskega razvoja.

Pri uporabi kompetenčnega modela se je treba zavedati tudi nekaterih omejitev. Najprej je treba omeniti, da se kompetence pri izvajanju psiholoških nalog povezujejo in vzajemno vplivajo druga na drugo, zato jih je včasih težko spremljati ali ocenjevati ločeno. Četudi popis kompetenc pokaže, da ima psiholog dobro razvite posamezne kompetence, še vedno ne moremo biti povsem gotovi, kako dobro bi se odrezal v realnem položaju, v katerem bi moral za rešitev problema povezati različne kompetence (Belar, 2009).

Prav tako se moramo zavedati, da se včasih, v določenih delovnih kontekstih, pri presojanju o kompetentnosti strokovnjaka ne bo moglo upoštevati čisto vseh kompetenc. Posamezna delovna mesta namreč ne zahtevajo, da bi bile vse kompetence močno razvite (tj. do stopnje 3 oziroma samostojnega izvajanja osnovnih nalog). Posebno pri nekaterih usposobitvenih kompetencah lahko pride to tega, da zadostuje, če je določena kompetenca razvita le minimalno. Npr. pri upravljanju prakse ni potrebno, da psiholog obvlada računovodske posle, saj za to lahko najame ustreznega strokovnjaka. Torej, pozorni moramo biti na možnost, da se kompetenčni model *EuroPsy* ne bo enako dobro obnesel pri različnih vrstah psihološke dejavnosti. Vprašanje je, ali je nujno, da vsi mentoriranci v enaki meri obvladajo vsa področja dela, preden lahko začnejo samostojno izvajati psihološko dejavnost v nekem delovnem okolju (McCutcheon, 2009; Rodolfa idr., 2005).

Kljub nekaterim pomanjkljivostim se zdi, da prednosti kompetenčnega modela *EuroPsy* prevladajo. Do sedaj se je izkazal kot zelo uporaben in psihologi v Sloveniji ga vse bolj sprejemajo ter razmišljajo o svojem delu z uporabo strukture, ki jim jo ponuja. V prihodnosti bi lahko svetovalni delavci v vzgoji in izobraževanju - psihologi (skupaj ali za različna delovna okolja ločeno) pripravili seznam vedenjskih kazalnikov, s kateri-

mi se izražajo posamezne kompetence psihologa, in razdelali, katere kompetence so potrebne za izvajanje posameznih delovnih nalog. S tem bi utemeljili, katere kompetence so specifične za opravljanje psihološke dejavnosti, kakšen je doprinos psihologa v svetovalni službi ter kdaj in zakaj je potrebno zaposlovanje takega profila strokovnjaka v vzgojno-izobraževalni ustanovi. Poleg tega bi tudi ugotovili, čemu je treba pri razvoju

mladih kadrov in kasneje v stalnem strokovnem razvoju posvetiti posebno pozornost, s čimer bi pripomogli k še višji kakovosti svetovalnega dela. Drugi strokovni profili, vključeni v svetovalno delo, pa bi lahko preverili, do kolikšne mere je kompetenčni model *EuroPsy* prenosljiv tudi na njihove stroke, tj. v katerih točkah bi ga lahko prevzeli in v katerih bi ga bilo treba spremeniti.

Viri in literatura

1. Bartram, D. in Roe, R. A. (2005). Definition and assessment of competencies in the context of the European diploma in psychology. *European Psychologist*, letnik 10, št. 2, str. 93-102.
2. Belar, C. D. (2009). Advancing the culture of competence. *Training and Education in Professional Psychology*, letnik 3, št. 4 (dod.), str. 63-65. doi: 10.1037/a0017541.
3. Corsini, R. J. (2002). *The dictionary of psychology*. London: Brunner-Routledge.
4. EFPA. (2013). *EuroPsy - European certificate in psychology. EFPA regulations on EuroPsy and Appendices*. Bruselj: Avtor.
5. Fouad, N. A., Grus, C. L., Hatcher, R. L., Kaslow, N. J., Hutchings, P. S., Madson, M. B. in Crossman, R. E. (2009). Competency benchmarks: A model for understanding and measuring competence in professional psychology across training levels. *Training and Education in Professional Psychology*, letnik 4 (dod.), str. S5-S26.
6. Kaslow, N. J., Borden, K. A., Collins, F. L., Forrest, L., Illfelder-Kaye, J., Nelson, P. D. in Willmuth, M. E. (2004). Competences conference: Future directions in education and credentialing in professional psychology. *Journal of Clinical Psychology*, letnik 60, št. 7, str. 699-712. doi: 10.1002/jclp.20016.
7. Lucia, A. D. in Lepsinger, R. (1999). *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
8. McCutcheon, S. R. (2009). Competency benchmarks: Implications for internship training. *Training and Education in Professional Psychology*, letnik 3, št. 4 (dod.), str. S50-S53. doi: 10.1037/a0016966.
9. Podlesek, A. in Zabukovec, V. (2012). EuroPsy in Slovenia: The education program for mentoring supervised practice. *European Psychologist*, letnik 17, št. 4, str. 337-340.
10. Podlesek, A. in Zabukovec, V. (2013). Development of supervised practice of psychologists in Slovenia. Referat na 13. evropskem kongresu psihologije, 9.-12. julij 2013, Stockholm, Švedska. https://abstracts.congex.com/scripts/jmevent/abstract_p2.asp?Client_Id='CXST'&Project_Id='13078006'&Person_Id=2803249&Form_Id=3 (1. 10. 2013).
11. Rodolfa, E. R., Bent, R. J., Eisman, E., Nelson, P. D., Rehm, L. in Ritchie, P. (2005). A Cube model for competency development: Implications for psychology educators and regulators. *Professional Psychology: Research and Practice*, letnik 36, str. 347-354.
12. Zabukovec, V. in Podlesek, A. (2010). *Model supervizirane prakse psihologov*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.