

Henk Hanekamp

INTERVIZIJA

Intervizija je metoda učenja, pri kateri mala skupina kolegov s podobno stopnjo profesionalne usposobljenosti in delovnih izkušenj opravlja supervizijo drug z drugim na osnovi vprašanj, ki se porajajo v njihovem delovnem okolju. Intervizija je torej vrsta supervizije, v kateri nobeden od sodelujočih ne prevzame stalne vloge supervizorja.

V interviziji (in superviziji) se lahko naučimo marsičesa na ustreznejši način, kakor bi se kje drugje.

Učimo se v mali skupini profesionalcev. To ima prednosti, saj lahko v intervizijski skupini razvijemo vzdušje zaupnosti in odprtosti. Lahko postavljamo učna vprašanja in načenjamo probleme, ki so povezani z delom in ne z osebimi izkušnjami. Še več. Kot učni pripomoček in ilustracijo lahko uporabimo tudi vzajemne interakcije, vedenje članov drug do drugega med sestanki.

Učimo se skupaj s kolegi. Začnemo lahko z delovno izkušnjo, ki je skupna vsem. Lahko uporabljamo žargon, ne da bi ga bilo treba razlagati. Lahko pričakujemo hitro razumevanje zapletenih vidikov dnevne prakse. Lahko uporabimo izkušnje drugega.

Zaradi tega je intervizija učinkovitejša od drugih metod dela, če se želimo naučiti česa o profesionalnem odnosu, o določenih izkušnjah in o svojem načinu opravljanja dela.

POGOJI IN PRAVILA IGRE ZA UČINKOVITO INTERVIZIJO

Pravila igre omogočajo optimalne pogoje. Odstopanja v praksi so pogosta, če jih zahtevajo specifične okoliščine.

Intervizija je metoda učenja, ki se je veliko uporabljala, in doslej se je nabralo že toliko

izkušenj, da lahko postavimo določena pravila, ki potrjujejo intervizijo kot način razvijanja strokovnosti in nadaljnega učenja.

- Intervizija je usmerjena na osebni način opravljanja dela udeležencev. Kdor sodeluje v intervizijski skupini, mora dejansko delati v poklicu. Intervizijo je zelo težko izvajati, če je kdo od članov nezaposlen, dolgo bolan ali na dopustu. Tak član ne bi imel o čem govoriti, in to se hitro izkaže za nekoristno. Kmalu bi taka skupina postala kraj za klepet, v kateri se ne bi več govorilo o delovnih izkušnjah. To je lahko prijetno, a nikakor nima značilnosti intervizije.

To ne pomeni, da je treba člana, ki trenutno ne dela, izključiti iz skupine, a pomembno je vedeti, da nezaposlenost pomeni oviro in da v primeru, ko traja, onemogoča sodelovanje v interviziji.

- Intervizija se ukvarja s procesom učenja. To pomeni, da morajo biti sestanki redni, vnaprej jasno določeni z datumi, prisotnostjo, trajanjem, vlogami posameznikov, vsebino in didaktičnimi metodami. Pogostost srečanj lahko variira med enkrat na štirinajst dni in enkrat na šest tednov. Srečanje traja najmanj uro in pol in največ tri ure, odvisno od števila udeležencev. Intervizijsko skupino sestavlja od tri do šest članov. Navzočnost je obvezna. Samo občasna udeležba, kadar ima kdo problem, nima nobenega smisla.

- Intervizija se v osnovi nanaša na vprašanja lastne odgovornosti pri opravljanju profesionalnih vlog. Vsak član je sam odgovoren za svoje delo. Hierarhično nadrejeni člani pomenijo oviro pri delu intervizijske skupine. Vodja in podrejeni ne sodita v isto intervizijsko skupino.

- Intervizija je tako kot katerikoli drug učni odnos odnos z eno funkcijo, kar pomeni:

največ pridobiš le, če se srečuješ z drugimi v intervizijski skupini.

Intervizija se težko povezuje s prijateljstvom, članstvom v istem timu, hierarhičnimi odnosi, sorodstvom, partnerstvom, svetovalnim odnosom in podobnim. Da lahko o svojih delovnih izkušnjah govoriš odkrito in brez predsodkov poslušáš kolege in da se ohrani cilj skupnega učenja o poklicu in opravljanju delovnih nalog, je najbolje, če se z drugimi srečuješ zlasti zaradi intervizije. Včasih je zaradi organizacije dela težko upoštevati to pravilo, pa tudi možnosti za intervizijo bodo včasih vsilile dvojne zveze. Kadar take dvojne zveze obstajajo, je pomembno, da o tem vnaprej razpravljamo in se dogovorimo o zaupnosti, odgovornosti, posledicah, če bi prišlo do napetosti, in o koristnosti srečanj članov izven intervizijske skupine.

Predmet intervizije je osebno učenje. Gre zlasti za suport drug drugemu v procesu učenja ob opravljanju poklicnih nalog. Ko intervizija nekaj časa poteka v isti instituciji ali profesionalni skupini, pogosto pride do dragocenih spoznanj o lastni organizaciji in o opravljanju poklica. Te vpogledje je koristno posredovati organizaciji. Če pa intervizijska skupina začne obravnavati učinkovitost politike, jo to odvrača od temeljnega cilja intervizije in je bolje o tem razpravljati na posebnem sestanku, ki bo pripravljen s pisnim gradivom.

OBLIKOVANJE INTERVIZIJSKE SKUPINE

Najprimernejši način priprave na intervizijo je supervizija. Tako imate priložnost, da se naučite stvari, ki so bolj ali manj bistvene za intervizijo, na primer:

- Poročanje o delovni izkušnji in njeno povezovanje z učnimi vprašanji na ta način, da vnaprej poveš, kaj ti je jasno, in da zastaviš vprašanje tako, da je očitno, da si na točki, ko samo s premišljanjem ne moreš naprej. To imenujemo postavljanje supervizabilnih vprašanj. Lahko se naučiš tako posredovati informacije, da navedeš le glavna dejstva ali probleme in da člani supervizijske skupine sprejmejo tvoje vprašanje tako, kot si ga v svojem učnem procesu zastavil. To pomaga, da se na intervizijskih sestankih ne porabi preveč časa za zgodbo, ki je že znana. Tako se boš v

supervizijskem procesu največ naučil.

- Učenje reflektiranja: to pomeni sposobnost, uporabljati lastne izkušnje na poučen način. Po delovni izkušnji boš sedel in si oddahnil. Treba se je natančno spomniti, kaj se je zgodilo. Kaj se je dogajalo v stranki/pacientu/osebi, s katero si bil v poklicnem odnosu? Kaj natančno je ta oseba rekla? Kako je to rekla? Kaj se je dogajalo v tebi, kaj si spoznal? Katere življenjske ali delovne izkušnje so takrat odzvanjale v tebi? Kaj natančno si rekel? Kakšna je bila tvoja reakcija? Kaj si naredil in kaj te je oviralo, da česa nisi naredil? Kaj bi želel narediti, ko gledaš nazaj na to? Kaj je bilo tisto, kar je vplivalo na tvoja dejanja? Kaj ima to opraviti s tvojo lastno preteklostjo, s tvojo izobrazbo in s tvojim poklicnim razvojem? Katere stare pasti so se ponovno pokazale in kaj si se novega naučil o samem sebi?

Reflektiranje pomeni postavljanje teh vprašanj samemu sebi brez strahu in ne da bi se izgubil v samoobtoževanju. Nauči se odkrito in prizanesljivo opazovati samega sebe, svoje vedenje in posebnosti, s kančkom humorja in pripravljenostjo za spreminjanje, a hkrati z odprtimi očmi in resničnim zanimanjem za tistega, s komer si delal.

- Učenje dajati in sprejemati povratno informacijo (*feedback*): sposobnost poslušanja drugih, ko pripovedujejo zgodbe o svojem delu, ne da bi ocenjevali. Da občutimo, kaj je za pripovedovalca težko in kaj lahko. Da ugotovimo, kaj mu je jasno in kaj ne. Sposobni moramo biti tudi reagirati. Da lahko, ne da bi sogovornika ogrožali, povemo, kaj nas moti v načinu postavljanja problema, v njegovem vedenju, v rešitvah, ki jih išče, in podobno. Naučiti se moramo tako oblikovati vprašanja in pripombe, da lahko drugi pridejo do novih spoznanj (uvidov), da se lahko prilagodijo, tvegajo uporabo novih prijemov in prepoznajo tvoje občutke do stranke. Kdor sodeluje v interviziji, se bo naučil vse to dati in sprejeti. Gre za preskušanje in razvijanje odnosa medsebojnega upoštevanja in povezanosti, odkritosti in kritičnosti.

- Razvijanje vpogleda v lasten stil učenja. Kako se učim? Kaj mi je lahko? Pri čem imam težave? Kaj me ovira pri napredovanju? Kako je to povezano z mojo socializacijo učenja?

- Učenje za jasno razmišljanje o dogajanju

pri opravljanju dela. Naučimo se pri vsakem problemu razjasniti odnos med vzrokom in posledico. Naučimo se jasno razmejiti posledice svojega vedenja od načina komunikacijskih procesov.

- Sprejemanje „učenja“ kot veselje in ne kot breme. Razviti prijetne strani učenja s širšim pogledom na nove možnosti v sebi.

- Razviti navado, da uporabimo pretekle delovne izkušnje kot učenje za prihodnost.

NAČIN DELA

Intervizija ima svoj specifičen način dela. To je namenska kombinacija razvojnih možnosti vsakega udeleženca. Tako z metodo intervizije v samem procesu začnemo vedno na novo. V intervizijski skupini se bo razvila posebna metoda, h kateri bo vsak član kaj prispeval.

Vendar pa so v interviziji nekatere metode že ustaljene in lahko pospešijo proces skupnega učenja. Nekatere od njih bomo omenili, ne da bi jih podrobneje razlagali:

- *Metoda incidenta.* Član v svoji zgodbi preusmeri pozornost z delovne izkušnje na trenutek, ki ga je presenetil. Udeleženci so pozorni na ta trenutek, in potem ko slišijo kolegova problem, povedo, kako bi ga sami razrešili.

- *Metoda identifikacije.* Po predstavitvi zgodbe o stranki in kolegu se člani identificirajo z obema, ki sta bila vpletena. Z obeh vidikov reagirajo na situacijo, ki jim je bila predstavljena.

- *K temi usmerjena interakcija.* Udeleženci poslušajo zgodbo in verbalizirajo tisto, kar jih v predstavljeni zgodbi najbolj preseneča. Od tod poskušajo vsi člani formulirati vidike, ki bi lahko bili tudi zanje možnost za učenje. Tako se vsebina obravnava z vidika skupnih tem. Interakcija med obravnavo teme se uporabi kot ilustracija same teme.

- *Sosvetovanje.* Člani reflektirajo zgodbo, ki jo je predstavil kolega, in poskušajo v njej odkriti kaj, kar jim je osebno blizu.

- *Reševanje problema.* Ko člani diskutirajo o predstavljeni zgodbi, delujejo po shemi „korak za korakom do rešitve problema“.

- *Analiza zgodbe.* Po uvodni predstavitvi zgodbe jo člani analizirajo po fazah. Natančno razčlenijo, kaj se je zgodilo, in si poskušajo predstavljati, kaj bi se še lahko zgodilo.

POUDARKI

- Pustijo člani drug drugemu dovolj prostora, da predstavijo tisto, kar jih moti?

- Imajo udeleženci možnost povedati svojo zgodbo?

- Ali člani analizirajo predstavljeno zgodbo ali jo zakrijejo s svojo?

- Ali ima član, ki predstavi problem, možnost razviti lastne rešitve, ali pa mu kolegi prehitro ponujajo svoje predloge?

- Je dovolj varnosti in prostora za refleksijo?

- Je dovolj možnosti za različne načine učenja posameznikov?

Ko je delovanje skupin starih v praksi dobro stopilo in vzporedno s tem dobivalo sociologsko in gerontološko teoretično podlago, se je tem trem problematiki dejstvom kot konstitutivni namenski element pridružil še četrti: premoščanje prepada med tremi generacijami. Razvojenost mlade, srednje in stare generacije je eno od večjih kriznih žarišč za socialno solidarnost med ljudmi v sodanem obdobju naše civilizacije.

Za stare ljudi v zahodni civilizaciji — pri nas svede tudi — velja, da so danes materialno boljše prekrbljeni kot kdajkoli prej. Pri bližno vsak dvajseti ima dobro hramo, kipe stanovanje, čistočo, zdravstveno in drugo telesno oskrbo v kakšnem domu ali zavodu za

stare ljudi. Vendar pa je to le ena stran medalje. Čeprav stare generacije nimajo, na prebudo v postindustrijsko družbo, to niti srednje, kaj šele stare generacije nimajo izkušenj in znanja, kako ravnati. Glavni vir treh generacij (starih) s prvo (otroško) je, da so pomožni servis za vzgojajo otrok. To pa je premalo za organsko povezavo generacij, ki gleda na svoje potrebe in zmogljivosti, naj bi spadale skupaj: otroci potrebujejo in vselej, kar stari ljudje nujno potrebujejo, stari ljudje pa imajo na pretek časa in energije, kar nujno potrebujejo otroci.

Stara generacija mora materialno preživeti poleg sebe tudi prvo in drugo. V napredni družbi, v kateri živi, pa nima več pravega časa, da bi se vključila v življenje.

