

INTERVIZIJA - MOŽNOST POSPEŠEVANJA PROFESIONALNEGA RAZVOJA

Sonja Žorga

KLJUČNE BESEDE: intervizija, vrstniška supervizija, profesionalni razvoj

KEYWORDS: intervision, peer supervision, professional development

POVZETEK

Metodo učenja, v kateri majhna skupina ali dvojica kolegov nudi supervizijo drug drugemu, imenujemo intervizija oziroma vrstniška supervizija. Za proces intervizije je značilno, da v njem sodelujejo strokovnjaki, ki izhajajo iz podobnega področja dela ter imajo primerljivo stopnjo poklicnega znanja in izkušenj. Skupaj se ukvarjajo s proučevanjem in refleksijo lastnih poklicnih izkušenj.

Pripravek obravnava nekatere prednosti in omejitve omenjene metode dela ter pogoje, ki jih je potrebno upoštevati, da se omogoči učinkovit intervizijski proces. Predstavi tudi možen model dela v intervizijski skupini in avtoričine izkušnje v zvezi z njim.

INTERVISION - A WAY OF PROMOTING PROFESSIONAL DEVELOPMENT

ABSTRACT

Another names for intervision are also peer supervision or collegial supervision. It is a learning method in which a small group or a pair of colleagues give supervision to each other. They engage together in a complex process of exploration and reflection of their professional experiences. They are coming from approximately same field of work and they have comparable level of professional knowledge and experiences but they are not interdependent.

The article presents some advantages and limitations of intervision method and some conditions and guidelines that should be followed to enable an effective intervision process. Some ideas for the way of working in the intervision groups and author's experiences about the work in and with intervision groups will be discussed too.

Dobro se še spominjam, kako sem se zlasti v prvih letih svoje poklicne kariere pogosto ukvarjala z vprašanji in dilemami, ki so se nanašale zlasti na probleme v zvezi z delom, ki sem ga opravljala kot šolska psihologinja, na urejanje lastnega poklicnega statusa in na medosebne odnose, ki sem jih pri svojem delu vzpostavljala. Na srečo sem imela tudi možnost pogovorov s starejšim in bolj izkušenim kolegom, v katerih sem lahko sproti predelala mnoge omenjene probleme. Ti pogovori so mi izjemno koristili in kmalu sem opazila, da mi kolega v razgovorih pravzaprav ne ponuja svojih odgovorov na zastavljena vprašanja, temveč me spretno vodi pri glasnem razmišljanju in iskanju svojih lastnih rešitev. Sedaj seveda vem, da je bil, ne da bi se takrat tega povsem zavedala, to pravzaprav moj prvi supervizor. Prav ta možnost razgovorov, ki so mi omogočali strokovno rast in razvoj ter postopno oblikovanje lastne strokovne identitete, je bila eden od pomembnih razlogov, zaradi katerih po letih dela v šoli še nisem podlegla rutini in se prenehala spraševati o tem, kaj in kako delam. Omogočala mi je ohranjati sposobnost samoizpraševanja in željo po stalnem učenju v zvezi s svojim delom.

Nekaj let kasneje sem še vedno čutila potrebo po razgovorih in razmišljanju pri strokovnih vprašanjih, ki so se mi pri delu odpirala, vendar pa sem že imela občutek, da si pri tem lahko poklicni kolegi, ki delamo na istem področju, vzajemno pomagamo. Zato sem v okviru Sekcije šolskih psihologov dala pobudo za organizacijo majhnih skupin, ki naj bi se redno (morda enkrat mesečno) sestajale, na njih pa bi kolegice in kolegi drug drugemu nudili supervizijo. Žal mi ideje ni uspelo realizirati, saj je od 80 udeležencev sestanka sekcije za tovrstno obliko sodelovanja pokazalo zanimanje samo sedem kolegov oz. kolegic, ki pa so bili iz različnih koncev Slovenije. Pred desetimi leti nisem vedela, da sem s tem pravzaprav skušala organizirati intervizijske skupine oz. vrstniško supervizijo, do katere sem kasneje vendarle prišla po drugih poteh in z drugimi kolegi. Tako torej danes pišem o stvareh, ki sem jih kot pomembne za lasten poklicni in osebni razvoj intuitivno in izkustveno začutila že davno in ki po skoraj dvajsetih letih službovanja zame niso zgubile pomena, temveč dobivajo drugačne, globlje in tudi bolj teoretično osmišljene dimenzije. Zato se vsekakor strinjam s trditvijo, da "se v stroki krepí spoznanje, da ima supervizija svoje stalno mesto v paleti različnih oblik usposabljanja, spremljanja in razvijanja strokovnih delavcev" (Dekleva in Rapuš Pavel, 1995, str. 32), pa tudi z ugotovitvijo, da je trg za supervizijo pri nas še majhen in nerazvit (prav tam). Prav zato je morda razvoj oblike, kakršna je intervizija, toliko bolj aktualen.

Danes razumemo intervizijo kot metodo dela oz. učenja, v kateri majhna skupina ali dvojica kolegov nudi supervizijo drug drugemu. Imenujemo jo tudi vrstniška supervizija, s čimer poudarimo, da gre za metodo, pri kateri se strokovnjaki s podobno stopnjo poklicne usposobljenosti skupno ukvarjajo s proučevanjem in refleksijo lastnih poklicnih izkušenj. Drug drugemu pomagajo pri analizi, načrtovanju in hipotetičnem preizkušanju sprememb lastnega osebnega in poklicnega vedenja ter si nudijo podporo pri reorganizaciji in ponovnem ustvarjanju notranjega in zunanjega sveta in odnosov. Za proces intervizije je torej značilno, da v njem sodelujejo strokovnjaki, ki izhajajo iz podobnega področja dela ter imajo primerljivo stopnjo poklicnega znanja in izkušenj, vendar pa so med seboj neodvisni.

Širše bi lahko cilje intervizije opredelili kot vključevanje delavcev v proces učenja, iskanje lastnih rešitev ob težavah, na katere naletijo pri svojem delu, in učinkovitejše soočanje s stresom. Intervizija pomaga strokovnjakom integrirati tisto, kar delajo, mislijo in občutijo. Povezuje praktične izkušnje s teoretičnim znanjem, omogoča prenos znanstvenih ugotovitev v prakso in učenje samostojnega strokovnega delovanja.

Intervizija je torej metoda, ki omogoča posamezniku, da je vključen v neprekinjen učni proces med celotno poklicno kariero in ne le v času strokovnega usposabljanja. Hawkins in Shohet (1992, str. 104) navajata, da so razvoj intervizije aktivno spodbujali humanistični psihoterapevti. Člani njihovega strokovnega združenja so namreč morali vsaka tri leta, ko so obnavljali svoje članstvo v organizaciji, navesti tudi, v katero supervizijo so vključeni. Zato so začeli nuditi supervizijo drug drugemu.

Intervizija je učinkovitejša od ostalih metod učenja, kadar se želimo naučiti česa o profesionalnem odnosu, o določenih delovnih izkušnjah in o svojem načinu opravljanja dela (Hanekamp, 1994, str. 503). Pri razmišljanju, zakaj je ta metoda tako učinkovita, se lahko ustavimo ob naslednjih **prednostih**, ki jih ima učenje v intervizijski skupini:

- Intervizija je oblika supervizije, pri kateri noben udeleženec ne prevzema stalne vloge supervizorja. Za vsakogar se predpostavlja, da bo tako supervizor kot tudi supervizant in da bo torej razvijal sposobnosti, ki so potrebne za učinkovito prevzemanje katerekoli od navedenih vlog. Intervizija je pravzaprav odličen način vaje za tiste, ki se žele učiti supervizije. Ob razvijanju in preizkušanju lastnih supervizijskih spretnosti lahko v intervizijski skupini takoj dobijo neposredno povratno informacijo o tem, kako so bili učinkoviti.
- Ker se učimo skupaj s kolegi, lahko uporabljamo strokovni jezik; naše vsakdanje izkušnje naletijo na razumevanje in empatijo, ne da bi bile pri tem potrebne pretirano podrobne razlage. Ostali člani skupine so vzajemno vpleteni v primer, saj so pogosto že imeli podoben problem, ki so ga uspešno razrešili ali pa je še vedno prisoten.
- Skupaj se učimo ljudi, ki izhajamo iz poklicev, v katerih predstavlja interakcija eno od strokovnih delovnih metod. Zato vsi dobro vemo, da je način komuniciranja prav tako pomemben kot njegova vsebina in se lahko učimo tudi tako, da analiziramo interakcijo - da se torej pogovorimo o tem, kaj in kako je bilo nekaj povedano ter kakšna je bila reakcija. Tako sem v intervizijski skupini, katere članica sem bila, vsakič znova ugotavljala, kako zelo je pri komunikaciji pomembno, da sem pozorna tudi na to, kako nekaj rečem in ne le na vsebino tega, kar povem. Ob skrbni analizi lastnih interakcij sem npr. večkrat ugotavljala, da se s svojimi nadrejenimi pogovarjam prav na način, ki ga svojim študentom in klientom razlagam kot neučinkovitega. Verjetno se tega marsikdaj ne bi

ovedla, če ne bi na interviziji od mene zahtevali, da natančno ponovim, kaj in kako sem govorila, in me s tem prisilili, da se podam v refleksijo lastnih akcij.

- Na interviziji se lahko učimo iz izkušenj svojih kolegov, lahko pa celo uporabimo medsebojno interakcijo in vedenje med srečanji za učno pomoč in ilustracijo. Intervizija je namreč način dela, pri katerem neprestano doživljamo paralelne procese, ki potekajo med: delom in učenjem, vsebino in interakcijo, dnevno prakso in refleksijo delovne izkušnje, vlogo učitelja in učenca, življenjskim stilom in načinom dela, osebnimi izkušnjami in strokovnimi stališči itd. (Hanekamp, 1992).
- Sodelovanje v intervizijski skupini nam krepi zavest, da smo poklicno avtonomne in odgovorne osebe, ki zmoremo brez pomembnih strokovnih avtoritet reševati poklicne stiske in probleme.
- Čeprav intervizija ni ustrezna kot edina oblika supervizijskega dela pri začetnikih, pa je lahko zelo učinkovita na kasnejših stopnjah poklicnega razvoja. Ugovor nadrejenih, da ni denarja za plačevanje supervizorja, lahko torej pri izkušenih strokovnih delavcih pomeni, da si bodo pač sami organizirali vrstniško supervizijo.

Poleg naštetih prednosti pa je seveda tudi precej močnih **pomanjkljivosti**, ki se lahko pojavijo pri superviziji med kolegi:

- Ob odsotnosti skupinskega vodje je potrebna bolj jasna in močna struktura, ki jo morajo vzpostavljati člani intervizijske skupine sami. Zato naj skupino sestavljajo izkušeni in strokovno dobro usposobljeni delavci. Le v taki skupini lahko namreč vsak član računa, da bodo ostali s svojim znanjem in izkušnjami prispevali to, kar se običajno pričakuje od supervizorja.

- Pri delu s skupino moramo biti pozorni na dva nivoja, na katerih skupina deluje: nivo vzdušja in naloge. Obstaja namreč nevarnost, da bi v diskusiji prevladale skupinske potrebe na škodo resničnih ciljev intervizije ali obratno. Zato mora tisti, ki je v vlogi supervizorja, ves čas posvečati pozornost obema vidikoma in ju usklajevati. Pam Donnellan (1981, str. 84) navaja, da zajemajo:

- a) spretnosti orientirane na naloge skupine: doseganje skupinskih ciljev, dajanje in iskanje informacij in mnenj, vpeljevanje, povzemanje, preverjanje resničnosti itd.;
- b) spretnosti, ki so usmerjene na skupinsko vzdušje: ukvarjanje s čustvi in odnosi, vključevanje v skupino, evaluiranje čustvene klime, opazovanje procesov, razreševanje konfliktov, vzpostavljanje zaupanja ipd.

Za uspešno delo skupine sta oba vidika zelo pomembna in če se ju skupina ne zaveda, jo to lahko pripelje bodisi do skupine, ki se ne dvigne nad nivo "prijateljskega kramljanja", ali pa v skupino, ki trdo dela, vendar ji manjka "sočnosti". Spominjam se npr. izkušnje s skupino, v kateri je prevladovala usmerjenost k nalogam. Njeni člani so bili na srečanjih zelo učinkoviti, vendar pa so premalo skrbeli za vzdušje. V skupini se je krepila težnja "biti dober in ne delati napak" in skupina je sčasoma prenehala predstavljati mesto, kjer bi se člani lahko varno učili. Začetno navdušenje in ambicioznost so postopoma nadomestili občutki napetosti, tesnobe in malodušja. Srečanja so vse bolj izgubljala svoj smisel in člani so se jih udeleževali vedno bolj neredno.

Po drugi strani pa imamo verjetno mnogi izkušnje s skupinami, v katerih se vsi člani počutijo varno in udobno, vendar pa hkrati ugotavljajo, da niso kaj prida učinkoviti. V obeh primerih so člani skupine srečni, ko se na koncu lahko poslovijo, saj imajo občutek, da bi nadaljnje srečevanje pomenilo le še izgubo časa.

- Možne so tudi težave v komunikaciji. Ker nimajo nikogar, ki bi "od zunaj" skrbel za proces in ga podpiral, lahko namreč člani intervizijske skupine zapadejo v razne igre, kot so: "Merjenje petelinov" (vsa stališča v skupini se zaključijo z "Moje je boljše kot tvoje"), "Ali ni grozno?" (skupina kolegov krepi drug drugega v prepričanju, kako so nemočni), "Vsi smo čudoviti" (člani skupine se izognejo strahu, da bi bili kritizirani tako, da hvalijo druge in pričakujejo v zameno isto tudi od njih), "Kdo je najboljši supervizor?" (prikrito ali odkrito tekmovanje, s katerim člani

zapolnijo praznino, ki je nastala, ker skupina nima supervizorja), "Lov na pacienta" (skupina identificira enega od članov kot pacienta, na katerega usmeri neustrezna ali težka čustva; to omogoči ostalim članom skupine, da se umaknejo v znano in varno vlogo terapevtov) itd. (Gaie Houston, 1985, cit. po Hawkins in Shohet, 1991, str. 104).

Da bi se lažje izognili nekaterim napakam, ki sem jih pravkar opisala, je občasno koristno v skupino povabiti zunanje supervizorja ali svetovalca, ki lažje opazi in opozori na igre in fiksirane vloge, ki so se morebiti v skupini vzpostavile ter nudi pomoč pri komunikacijskih težavah in razkrivanju skritih vzorcev in vsebin.

Kot vidimo, je torej intervizijska primerna predvsem za zrele in odgovorne strokovnjake z večletnimi delovnimi izkušnjami in bogatim strokovnim znanjem in znanjem iz komunikacije. Kadar delajo v skupini, pa je pomembno, da imajo tudi znanja, spretnosti in izkušnje s skupinsko dinamiko in vodenjem skupin.

Najboljša priprava za delo v intervizijski skupini pa je predhodno sodelovanje v supervizijskem procesu, meni nizozemski supervizor in psihoterapevt Hank Hanekamp (1994, str. 504). Omenjeni avtor poudarja, da se v supervizijskem procesu lahko naučimo vse tisto, kar je pravzaprav predpogoj za uspešno delo v interviziji. Naučimo se: poročanja o izkušnji in povezovanja izkušnje s supervizijskim vprašanjem, reflektiranja, sprejemanja in dajanja povratnih informacij, razvijanja lastnega stila učenja in jasnega razmišljanja o dogodkih, povezanih z opravljanjem svojega dela. V procesu supervizije začnemo doživljati učenje vse bolj kot zabavo, pretekle delovne izkušnje pa smo sposobni uporabiti za lasten učni proces (Hanekamp, 1994).

Če je le možno, naj v intervizijski skupini sodelujejo strokovnjaki iz različnih ustanov, ki se videvajo le na intervizijskih srečanjih. V tako sestavljeni skupini lahko govorijo o svojih strahovih, delovnih problemih in napakah dosti bolj odprto in svobodno. Težko je namreč usklajevati intervizijo s prijateljstvom, hierarhičnim ali terapevtskim odnosom, sorodstveno zvezo, članstvom v istem timu ipd., ugotavlja na osnovi svojih izkušenj Hanekamp (1994).

Intervizijska lahko poteka individualno recipročno ali pa v skupini, ki jo sestavljajo strokovnjaki s podobnimi potrebami, vrednotami, znanjem in področjem dela. Ker gre za kontinuiran učni proces, je pomembno, da

potekajo sestanki redno - vsakih 14 dni ali vsaj enkrat mesečno (pri že utečenih skupinah). Skupina je lahko zaprta ali polodprta, vendar je prav, da se člani skupine srečajo vsaj kakšnih desetkrat v enaki sestavi, tako da ima skupina dovolj časa za vzpostavitev varnega vzdušja, ki je potrebno za učenje.

Kadar gre za intervizijo v paru, poteka supervizija individualno recipročno. En udeleženec ima torej supervizijo z drugim, npr. 40 minut, nakar zamenjata vlogi. Ob zaključku si vzameta nekaj časa še za izmenjavo povratnih informacij.

Skupinska intervizija pa običajno poteka tako, da vloga vodje skupine oziroma supervizorja stalno rotira. Možno je:

- a) fiksirati vlogo supervizorja in tistih, ki bodo predstavili svoj material sprti za vsako naslednje srečanje,
- b) se o vlogah dogovarjati na srečanju samem ali pa
- c) sprejeti daljnoročni dogovor oz. splošno pravilo o vlogah (stalen vrstni red).

Verjetno lahko samo dobro utečena skupina, v kateri sodelujejo skupinsko-dinamično izkušeni člani, uspešno deluje tudi brez posebnih dogovorov o vodji.

Stili in metode dela v posameznih skupinah se običajno med seboj močno razlikujejo, prav tako pa se razlikujejo tudi posamezna srečanja v okviru iste intervizijske skupine. Pri delu v intervizijskih skupinah in z njimi sem opazila, da postopoma vsaka skupina izoblikuje svoj lasten stil dela, ki je nekakšna kombinacija znanja, izkušenj in spretnosti, ki jih je vsak posamezen član prinesel s seboj v skupino. Pri interviziji se namreč lahko uporablja širok spekter različnih metod, edino pravilo pri tem je, da jih "dežurni supervizor" pozna in ustrezno uporablja. Član skupine, ki je na določenem srečanju v vlogi supervizorja, zato organizira in vodi celotno srečanje tako, kot sam to zmore in zna, pri čemer obilno uporablja vse svoje dotedanje znanje in spretnosti.

Tudi struktura intervizijskega srečanja lahko variira. Posebno se mi zdi primerna takšna struktura, v kateri se na začetku dogovorimo za natančen potek in vsebino celotnega srečanja in posvetimo kar nekaj uvodnega časa tudi refleksijam na preteklo srečanje. Takšno ogrevanje skupine omogoči vsakemu posamezniku, da se sprosti in odpre za nadaljnje delo. Osrednji del

supervizijskega srečanja predstavlja delo na enem ali morda dveh supervizijskih materialih. Pogosto udeleženci ne žele delati v okviru enega srečanja več kot z enim materialom; raje se posvetijo tistemu bolj poglobljeno in na način, pri katerem ima vsak udeleženec tudi nekaj prostora zase. Ob zaključevanju je dobro nekaj časa posvetiti kratki analizi celotnega dogajanja. To je tudi čas, ko si lahko člani skupine dajo povratne informacije, vsak pa ima tudi možnost povedati tisto, česar ni uspel reči med srečanjem samim. Atherton (1986, str. 186) imenuje takšno strukturo dela "nadev v sendviču", pri čemer predstavlja prvo rezino odpiranje in drugo rezino zaključevanje skupine, kot nadev pa je mišljen osrednji del srečanja z delom na supervizijskem materialu.

Izkušnje kažejo, da je pomembno tudi to, da sprejmejo člani skupine v začetku svojega dela vsaj okvirni dogovor o ciljih skupine, o načinu dela ter grobi strukturi supervizijskih srečanj in da sprejeti dogovor tudi spoštujejo. Sicer obstaja nevarnost, da se srečanja izrodijo v prijateljsko kramljanje, v neskončne razprave o dinamiki v skupini ipd. Seveda pa je vsakih nekaj mesecev potrebno opraviti evalvacijo, v kateri se ponovno potrdijo stari ali postavijo novi dogovori.

LITERATURA

1. Atherton, J. S. (1986). PROFESSIONAL SUPERVISION IN GROUP CARE. Tavistock publications, London in New York.
2. Dekleva, B. & Rapuš Pavel J. (1995). ANALIZA IZVAJANJA SUPERVIJIZIJE V OKVIRU RAZVOJNIH IN PREVENTIVNIH PROGRAMOV V LETIH 1993 IN 1994. V: Dekleva B. (ur.): Supervizija za razvojne in preventivne programe. Društvo za razvijanje preventivnega in prostovoljnega dela, Ljubljana.
3. Hanekamp, H. J. W. (1992). INTERVISION. Interno gradivo za tečaj na Hogeschool Nijmegen.
4. Hanekamp, H. (1994). INTERVIJIZIJA. Socialno delo, 33/6, s. 503-505.
5. Hawkins, P. & Shohet, R. (1992). SUPERVISION IN THE HELPING PROFESSION. Open University Press, Philadelphia.
6. Inskipp, F. & Proctor, B. (brez letnice). SKILLS FOR SUPERVISING AND BEING SUPERVISED. Tape 1, Being Supervised (priročnik), Alexia Publications, Hastings.

7. Donnellan, P. (1981). SUPERVISION IN GROUPWORK. In: Martel, S. (ed.): Supervision and Team Support, Bedforde Square Press NCVO, London.
8. Petters, D. E. (1979), STAFF AND STUDENT SUPERVISION. George Allen & Unwin, London.
9. Žorga, S. (1995) SUPERVIZIJA V RAZVOJNIH PROJEKTIH. V: Dekleva, B. (ur.): Supervizija za razvojne in preventivne programe, Društvo za razvijanje preventivnega in prostovoljnega dela, Ljubljana, str. 5 - 31.

LITERATURA