

Intervizija v socialnem delu

Petra Videmšek

V okviru študijske prakse boste v manjši skupini izvedli tri intervizijska srečanja. Intervizijska srečanja začnite z intervizijskim dogovorom, ki ga skupina vedno sklene v pisni obliki. Dogovor zavezuje, da upoštevate načela poklicne skrivnosti in zagotavlja varno klimo za vsakega člana skupine posebej.

INTERVIZIJSKI DOGOVOR

Sklenjen dne, v med
..... ki, bomo v času od do
delovali kot intervizijska skupina. Pri tem bomo dosledno upoštevali vse, o čemer se bomo pred začetkom intervizijskega procesa dogovorili in s tem dogovorom tudi podpisali. Ta dogovor ureja medsebojne odnose in način medsebojnega sodelovanja članov skupine.

1. Organizacija intervizije

2. Vsebina intervizije

3. Pravila vedenja

3. Cilji intervizije

- a. Cilji skupine
- b) Osebni cilji

4. Kaj pričakujem od intervizijskega procesa na naslednjih področjih:

- a) Učenje
- b) Podpora
- c) Osebna rast
- d) Učenje spretnosti socialnega dela

Podpisi:

Intervizanti – člani skupine:

Dogovor podpišejo vsi, ki sodelujejo v skupini.

Podpisu dogovora sledi določitev terminov srečanja in določitev vlog. Vsak izmed članov intervizijske skupine naj bi se enkrat preizkusil v vlogi intervizorja. Intervizor na specifičen način pomaga članu skupine pri definiranju ali redefiniranju problema in posredovati v odnosih, ki so z njim povezani. Pri njegovem delu so mu v pomoč različne metode dela. Izbira metode je odvisna od predstavljene situacije (problema), izmere pa jo intervizor. Za lažjo izbiro metode je zaželeno, da intervizant pred dogovorjenim terminom intervizorju posreduje svoje intervizijsko vprašanje s kratko predstavitvijo situacije. Na ta način se intervizor lažje odloči, katero metodo bo izbral. V nadaljevanju so opisane metode, ki jih pri delu lahko uporabite.

Metoda reševanja primera ali incident metoda

Ta metoda se je razvila v delovni skupini za »reševanje« problema s ciljem, da se na strukturirani način pojasnijo in razrešijo problemi posameznikov, ki delajo v timih. Proces reševanja problemov poteka po fazah. Prve tri so potrebne pri vsakem sprejemanju odločitev. Četrta faza pa je namenjena sami skupini, analizi ravni in uspešnosti sodelovanja med člani (kooperativnost) in evalvaciji dela skupine.

Uvodna faza: Skupina se strukturira: izbere člana, ki bo delo usmerjal (intervizorja) in se dogovori, kdo bo tokrat predstavil problem (intervizanta).

I.faza: Informacija (10 minut)

- Član skupine na kratko predstavi problem in okoliščine, v katerih se je ta pojavil. To mora biti zares problem člana in takšen, ki je še aktualen.
- Drugi člani skupine napišejo vprašanja, ki bodo lahko prispevala k boljši informiranosti (vživijo se v položaj in problem kolege/ice).
- Člani postavljajo kratka informativna vprašanja, na katera intervizant čimbolj jedrnato odgovarja. Vsak član skupine lahko postavi le po eno vprašanje.
- Intervizor prekine oz. skrajša vsako vprašanje, ki ni dovolj konkretno in informativno.

II. faza: Oblikovanje mnenja (10 minut)

- Udeleženci napišejo kaj je, po njihovem mnenju bistvo predstavljenega problema.
- Vsak član skupine na glas prebere kar je napisal.
- V tej fazi ni razprave.

III. faza: Reševanje problema (10 minut)

- Člani skupine napišejo kako bi sami rešili predstavljeni problem.
- Glasno preberejo kaj so zapisali.
- SEDAJ: Intervizant pove kako je oz. bo sam rešil problem in kaj se je naučil iz tega, kar so povedali drugi člani skupine.

IV. faza: evalvacija

- Vsak izmed članov skupine pove kako lahko prepona predstavljeni problem tudi kot svoj (asociacije) in kot problem

- skupine.
- Kako je prepoznavanje problema in sodelovanje vplivalo na odnose v skupini.
 - Kaj so se naučili ostali člani skupine.

Ta metoda je najbolj učinkovita, če v skupini sodelujejo štirje člani. Na srečanju vsak lahko vsak predstavi po en problem. Podrobna obravnava enega problema traja približno 30 minut.

Ko je obravnavan nov problem prevzame vlogo intervizorja drugi član. Vloga vodje je predvsem v tem, da modelira razpravo in skrbi za upoštevanje pravil metode (poraba časa, vsebina).

Metoda »STOP«

I. faza: Predstavitve problema in formulacija vprašanja

Intervizor modelira delo skupine. Intervizant predstavi svojo zgodbo in postavi jasno intervizijsko vprašanje. Če vprašanje ni jasno zastavljeno, intervizor spodbudi intervizanta k jasnejši formulaciji in mu pri tem pomaga.

II. faza: Postavljanje intervizijskih vprašanj

Intervizor postavi nekaj vprašanj, na katera intervizant odgovarja. Ko se proces ustavi (morda intervizor nima več vprašanj ali pa je v interakciji prišlo do zastoja) reče: »STOP«.

III. faza: Izbira vprašanj in intervizorja

Proces se ustavi in člani skupine (razen samega intervizanta) napišejo na listke svoja vprašanja, ki jih oddajo intervizantu.

- a. Intervizant izmed vprašanj izbere tisto, ki mu je v tistem trenutku najbližje. Ko nanj odgovori, komunikacijo usmerja tisti član skupine, katerega vprašanje je intervizant izbral.
- b. Intervizor proces ustavi z besedo »STOP« v trenutku, ko začuti, da v dialogu ne prihaja več do novih spoznanj, oziroma, ko se je proces začel odvijati »na mestu«. To lahko stori večkrat, dokler intervizant ne pride do uvida. V vlogah intervizorja se lahko torej izmenjajo vsi udeleženci, lahko tudi eden po večkrat, odvisno od izbire vprašanj.

IV. faza: Evalvacija

Vsak član skupine pove kako je proces doživel, kako se je počutil in kaj se je ob tem novega naučil. To stori ta tudi intervizant in »uradni« intervizor.

Za učinkovito delo po tej metodi je primernejše, če je v skupini več članov, da je tako izbira vprašanj pestrejša.

Metoda »Kako bi ...«

Tudi pri tej metodi delo poteka po fazah. Metoda je kombinirana, saj se v njej uporabljajo

nekateri elementi, ki jih poznamo iz drugih metod dela v interviziji.

I. faza: Predstavitve problema

Intervizant predstavi svoj problem, ki ga želi reševati in pove kaj od skupine pričakuje. Intervizor mu pri tem pomaga s konkretnimi vprašanji, denimo »Kateri problem bi želel/a reševati?« oz. »Kaj želiš doseči, kakšen je tvoj cilj?«

Intervizor nato povabi intervizanta, da formulira svoj problem s pomočjo izjave »Kako bi...« Ta izjava mora biti kratka in jasna, intervizor jo glasno ponovi (lahko tudi zapiše na tablo), da jo vsi člani skupine razumejo.

II. faza: Formulacija vprašanj

Intervizor nato opravi z intervizantom intervju. Vprašanja morajo biti formulirana tako, da intervizantu odprejo nove smeri razmišljanja in nove možnosti rešitve. Odgovori pa morajo sodelujočim dopolniti informacijo o problemu, ki ga intervizant želi reševati in tudi o njegovem doživljanju. Člani skupine ne postavljajo vprašanj, si pa zapisujejo dogajanje, da lahko pozorno sledijo in kasneje dajo svojo »Kako naj...« izjavo.

Možna vprašanja so:

1. Kaj je ozadje tega problema?
2. Na kakšen način je to tvoj problem?
3. Kaj si doslej že naredil/a za rešitev tega problema in se je pokazalo kot uspešno?
4. Kaj si že poskušal/a, vendar to ni prispevalo k rešitvi?
5. O čem si že razmišljal/a, a še nisi naredila?
6. Kaj pričakuješ od tega srečanja?

Ta intervju traja okoli pet minut, lahko tudi več, vendar ne sme trajati več kot deset minut.

III. faza: Izjave »kako bi«

Intervizor povabi člane skupine, da vsakdo poda svojo »Kako bi« izjavo. Vsak predlaga rešitev, za katero misli, da je za konkretno situacijo najboljša in še ni bila uporabljena. (Denimo: »Metka bi se lahko z uporabnico še enkrat pogovorila o njenem odnosu do partnerja...«).

Intervizant si te izjave natančno zapisuje in eno izmed njih izbere kot najustreznejšo za rešitev svojega problema.

IV. faza: Analiza možnih rešitev

Intervizant najprej prebere izjavo, ki jo je izbral/a.

Nato navede tri prednosti izbrane izjave – v čem so prednosti predlagane rešitve in kako bi jo lahko uporabil/a.

Intervizant izrazi še pomisleke glede izbrane rešitve problema.

Intervizant glasno razmišlja o reševanju problema, pri čemer naredi nekaj korakov naprej od predlagane »Kako bi...« rešitve. Pri tem poskuša najti predvsem tisto, kar je novo, dosegljivo, uporabno ipd.

V. faza: Evalvacija

Člani skupine, intervizant in intervizor ocenijo potek in uspešnost dela ob reševanju problema in svoje vloge pri tem. Prav tako pa poročajo tudi o svojem počutju in klimi, ki je vladala pri delu.

Metoda »asociacije«

I. faza: Opredelitev vlog

Intervizijska skupina začne delo z razdelitvijo vlog. Proces usmerja izbrani intervizor.

II. faza: Zgodba

Intervizant predstavi svojo zgodbo (s pomočjo intervizorja).

III. faza: Asociacije na zgodbo

Intervizor povabi vse sodelujoče, da povedo svoje izkušnje, na katere jih zgodba asociira. Pri tem sodeluje tudi intervizor. Medtem intervizant pozorno posluša in si lahko tudi zapisuje.

IV. faza: Evalvacija

- a) Intervizant pove kaj je v zgodbah sodelujočih uporabnega za rešitev njegovega problema.
- b) Tudi vsi člani skupine povedo, kaj so se ob tej interviziji naučili in kako so se pri tem počutili.
- c) Evalvacija se opravi tudi za celo skupino.

Ob zaključku srečanja vsak član zase zapiše intervizijsko poročilo, ki mora vsebovati:

1. Okoliščine intervizije

- kdaj in kje je bilo intervizijsko srečanje, trajanje
- kako so bile razdeljene vloge sodelujočih (kdo ej prevzel vlogo intervizorja)
- metoda po kateri je intervizija potekala

2. Predstavitev problema

- kratek opis problemske situacije intervizanta
- jasno formulirano intervizijsko vprašanje

3. Analiza problema

- potek obravnave intervizijskega vprašanja
- opis interakcij med sodelujočimi

4. Refleksija

- klima na intervizijskem srečanju
- opis doživljanja udeleženca/ke oz. poročevalca/ke (s poudarkom na emocionalni ravni).

5. Evalvacija

- konkretna in uporabna spoznanja, kaj sem se naučil/a: o možnih alternativnih rešitvah konkretnega problema, o stroko, o interviziji ipd.
- kako bom ta spoznanja uporabil/a v prihodnje.

Na ponovnem srečanju, se tako najprej obravnava zapis prejšnjega srečanja, šele nato preidemo na predstavitev in obravnavanje nove situacije (problema).

Pri izvajanju intervizijskih srečanj se oprite na znanje iz supervizije. Pri delu si lahko pomagate z literaturo, v pomoč pa vam je tudi mentorica na FSD.

Literatura

Milošević, Arnold, V., Erzar Metelko, D., Vodeb Bonač M., Možina, M.(1999). Supervizija – znanje za ravnanje. Ljubljana: Socialna zbornica Slovenije.

Kobolt, A. (ur.) (2004), Metode in tehnike supervizije. Ljubljana. Univerza v Ljubljani. Pedagoška fakulteta.

Kobolt, A., Žorga, S. (2006), Supervizija: proces razvoja in učenja v poklicu. Ljubljana. Univerza v Ljubljani. Pedagoška fakulteta.