

Vika Novak

INTERVIZIJA

»Znanje in izkušnje se s tem, ko jih delimo, ne obrabljajo, temveč bogatijo.« (P. Ribarič)

»Metoda intervizije se mi v današnjem času zdi aktualna, saj spodbuja vseživljenjsko učenje in krepi profesionalne kompetence. Spodbuja tudi neodvisnost posameznikov, ki skozi proces izvajanja metode pridobivajo širše znanje in zmožnosti, ki jim pomagajo pri spopadanju z aktualnimi problemi na delovnem mestu. Zaradi hitrih sprememb v tehnologiji in v potrebah trga se mi zdi spodbujanje vseživljenjskega profesionalnega razvoja ključnega pomena pri razvoju kadrov. Intervizija je sedaj že nepogrešljiva metoda med bolj zavzetimi edukacijskimi delavci, v tujini tudi med socialnimi delavci, prav tako se jo uporablja za podporo pri mednarodnem usposabljanju. Sama vidim največjo potencialno uporabnost intervizije v kariernem razvoju v poklicih, ki se ukvarjajo s človeškimi viri in pri vodstvenih položajih.«

Intervizija (angl. *intervision*) je »vrstniško« vodena skupinska reflektivna metoda, ki se uspešno uporablja v izobraževalnem procesu, pri vseživljenjskem kariernem oziroma profesionalnem razvoju zaposlenih in pri mednarodnem usposabljanju (Staempfli in Fairtlough, 2019). Je oblika supervizije, od katere pa se razlikuje v dveh glavnih značilnostih ali pogojih:

- v interviziji nihče od sodelujočih posameznikov ne prevzame vloge stalnega moderatorja, ampak mesto moderatorja izmenično prevzemajo vsi sodelujoči;
- gre za manjšo skupino posameznikov (stanovskih kolegov) s podobno stopnjo in področjem usposobljenosti in pridobljenih delovnih izkušenj.

Gre torej za metodo učenja v manjši skupini profesionalcev na podobnem delovnem področju in primerljivo stopnjo poklicnega znanja, ki se skupaj ukvarjajo s preučevanjem in refleksijo poklicnih izkušenj (Žorga, 1996). Ti izvajajo obliko supervizije drug z drugim na osnovi vprašanj, ki se porajajo v njihovem delovnem okolju, katerih namen je učenje iz lastnih izkušenj in iz izkušenj drugih. Sodelovanje v intervizijski skupini krepi poklicno avtonomnost in odgovornost, poleg tega uporabnikom metode omogoča reševanje poklicnih problemov in z njimi povezanih stisk brez višje kvalificiranih (pogosto tudi težko dostopnih) strokovnih avtoritet.

Za učinkovito izvajanje intervizije je treba upoštevati naslednjih pet kriterijev (Tietze 2010):

- v skupino so vključeni člani s podobno stopnjo in področjem usposobljenosti, t. i. »vrstniška skupina«;
- ni zunanjega moderatorja;
- jasno določene vloge med člani;
- vzajemnost vlog;
- osredotočenost na situacije iz profesionalne prakse.

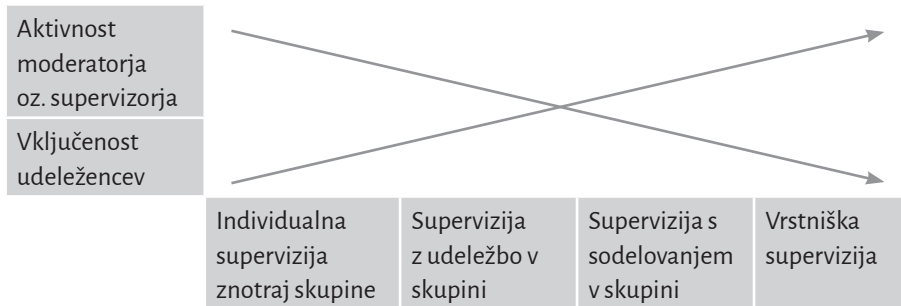
Posamezniki, ki sodelujejo v intervizijski skupini, morajo trenutno aktivno delovati v svojem poklicu, saj je intervizijo težko izvajati, če je kdo od članov nezaposlen ali dlje časa bolniško odsoten. V takem primeru posameznik ne more razglabljati o tematiki, povezani z delom, skupina pa lahko postane kraj za klepet, če se v njej ne razglablja o delovnih izkušnjah. Priporočljivo je, da so sestanki intervizijske skupine redni in da srečanja variirajo od enkrat na dva do enkrat na šest tednov (Hanekamp, 1994). Prav tako je intervizija bolj učinkovita, če sestanke redno obiskujejo vsi člani (Staempfli in Fairtlough, 2019). Intervizija je najbolj učinkovita, če vanjo niso vključeni hierarhično nadrejeni člani, saj ti predstavljajo oviro pri vključevanju delavcev v proces učenja. Po drugi strani pa je težko koristna, če člane skupine povezuje prijateljstvo, sorodstvo, partnerstvo ali svetovalni odnos (Hanekamp, 1994). Zato je priporočljivo, da v intervizijski skupini sodelujejo strokovnjaki iz različnih ustanov, ki se videvajo le na intervizijskih srečanjih (Žorga, 1996). Za ohranjanje cilja, kateremu sta skupna učenje o poklicu in opravljanje delovnih nalog, je ta način sestave skupin najbolj učinkovit.

NASTANEK IN RAZVOJ METODE

Sam semantični pomen dveh korenov besede, ki sestavljata ime metode (*lat: inter-* (med); *lat: videre-* (videti), *visio-* (vizija)), nas vodi do zaključka, da metoda služi pridobivanju spoznanj v sklopu interakcij med različnimi vključenimi akterji. Vprašanje, ki se mi zdi v tem primeru na mestu, je: Ali so se ljudje najprej učili od sebi enakih in njihovih napak ali je učenje potekalo vedno kot prenos znanja od bolj kompetentnih do manj kompetentnih?

Vsekakor je jasno, da intervizija, tako strukturirana metoda, kot jo poznamo danes, izhaja iz supervizije, saj jo še danes različni avtorji definirajo kot obliko skupinske supervizije, ki pa v nasprotju z drugimi oblikami skupinske supervizije nima vključenega zunanjega strokovnjaka (Lippmann, 2013). Skupinska supervizija je bila prvič uporabljena metoda v samih začetkih psihoanalize. Le malo referenc pa sega pred leto 1980 (v: Akhust in Kelly, 2006). Intervizija se je sprva razvila med humanističnimi psihoterapevti, ker so morali člani njihovega strokovnega združenja vsaka tri leta v sklopu osnovnega članstva opraviti tudi supervizijo (Hawkins in Shohet, 1992). Ker je strokovnjakov primanjkovalo, so začeli ponujati storitev supervizije drug drugemu.

Na tem mestu je pomembno, da razlikujemo med skupinsko supervizijo in vrstniško (angl. *peer group*) supervizijo. Različne oblike skupinske supervizije lahko opišemo na kontinuumu s pomočjo stopnje vključenosti supervizorja in udeležencev (slika 1). Vrstniška supervizija, ki se v svoji definiciji in delovanju najbolj približa metodi intervizije, vsebuje dogovarjanje oziroma pogajanje o strukturi in poteku supervizije med vsemi aktivno vključenimi člani (Akhust in Kelly, 2006).



Slika 1: Aktivnost moderatorja in udeležencev v različnih oblikah skupinske supervizije (prilagojeno po Akhust in Kelly, 2006, str. 4).

Tako Hanekamp (1994) kot Tietze (2010) supervizijo izpostavljata kot najprimernejši način priprave na intervizijo, saj se imajo udeleženci možnost naučiti nekaterih ključnih sestavin le-te. In sicer:

- postavljanje supervizabilnih vprašanj (vprašanj, ki drugim sporočajo, na kateri točki premišljanja se je zataknilo);
- podajanje in prejemanje povratnih informacij;
- razvijanje pogleda na lasten stil učenja;
- učenje reflektiranja;
- učenje za lastno razmišljanje o dogajanju pri opravljanju dela in
- razvijanje sposobnosti, da uporabimo pretekle delovne izkušnje kot učenje za prihodnost.

ZNANSTVENA SPOZNANJA O UPORABNOSTI METODE

Pregled mednarodnih raziskav o interviziji kaže na skoraj izključno pozitivne učinke metode na več področjih. Vključenost v intervizijsko skupino pripomore k izboljšanju komunikacijskih in socialnih veščin, ima pozitiven učinek na delovanje v praksi skozi naslavljanje poklicnih izzivov, prav tako povečuje poklicno sposobnost (Tietze, 2010). Intervizija spodbuja reflektiranje delovnih nalog in pogojev, v katerih se delo izvaja (Roy, Dufault in Châteauvert, 2014), ter prispeva k povečanju

socialne mreže in kolegialne izmenjave (Wagenaar, 2015). Uporabniki metode cenijo osredotočenost na poklicne izzive in oblikovanje različnih perspektiv. Uporaba metode jim omogoča preseči enodimenzionalno mišljenje in spodbuja medosebno razumevanje (Wagenaar, 2015).

Pristen interes in zavezanost sta glavna motivacijska dejavnika, ki omogočata uspešno intervizijo, zanesljivost in redna prisotnost pa sta ključni pri vzpostavitvi klime in medsebojnega zaupanja (Wagenaar, 2015). Jasna struktura intervizijske metode (Wagenaar, 2015) in učinkovitost intervizije pa je odvisna od mere, do katere se skupina drži časovnih okvirov, menja vloge moderatorja in predstavitelja ter od rednosti srečanj (Tietze, 2010).

Učinke uvedbe intervizije med dodiplomskimi in podiplomskimi študenti socialnega dela sta v svoji študiji prva raziskovala avtorja Staempfli in A. Fairtlough (2019). V sodelovanju z lokalnimi skupnostmi sta želela izboljšati kakovost socialnega dela in razvoj učne kulture skozi omenjeno partnerstvo. Želela sta ugotoviti, kdaj in kako uporabljati intervizijo, zato sta izkušnje študentov z omenjeno metodo preverjala s fokusnimi skupinami, v katere so bili vključeni študenti. Njune ugotovitve združujejo štiri ključne teme, na katerih študenti zaznavajo pozitiven vpliv intervizijskih skupin: čustveno vsebino, perspektivne spremembe, učenje reflektiranja in profesionalni razvoj, ki presega mejo univerze in prakse.

Pri tem sta izpostavila, da je bil konstrukt partnerstva z lokalnimi skupnostmi ključnega pomena za študente pri premostitvi ovir med univerzo in prakso. Skozi fokusne skupine pa je prišlo tudi do nekaterih razlik med skupinama dodiplomskih in podiplomskih študentov. Slednji so bili na splošno izjemno pozitivni glede svoje udeležbe v intervizijski skupini, medtem ko so bili študentje dodiplomskega študija bolj kritični do delovanja skupin. Avtorja sta ta razkorak pojasnila s tem, da so dodiplomski študentje manj redno obiskovali intervizijska zasedanja, saj je bila čustvena vsebina manj poudarjena med študenti z nižjo udeležbo in prizadevanjem.

Tako kot Staempfli in A. Fairtlough (2019), ki sta ugotovila, da intervizija ponuja močno in globoko izkušnjo čustvene podpore, pri kateri so poudarjata neobsojajoče in varno okolje, tudi Rütth (2007) izpostavlja, da imajo tovrstne reflektivne skupine potencial, da neobvladljive izkušnje predelajo in posledično zaznajo kot obvladljive, kar pripelje do

pozitivnih čustvenih vsebin. Več raziskav, tako starejših kot novejših, izpostavlja, da intervizijske skupine zmanjšujejo verjetnost izgorelosti na delovnem mestu, ki je bolj kot rezultat prevelike količine dela, rezultat neučinkovitega spoprijemanja z delovnimi nalogami in slabih odnosov na delovnem mestu. Izidi intervizije kažejo tudi na višje čustveno blagostanje in zmanjšanje ravni poklicnega stresa (Tietze, 2010).

Uspešna intervizijska srečanja omogočajo tudi izpodbijanje implicitnih predpostavk, odpiranje različnih razlag in perspektiv ter spremembo vedenja v praktičnih situacijah (Staempfli in Fairtlough, 2019). Tietze (2010) meni, da je prevzemanje različnih vlog v intervizijski skupni ključnega pomena, saj s tem intervizija ne ponuja le pogleda iz mnogih perspektiv, ampak udeležencem ponuja, da se preizkusijo v različnih vlogah (vloga moderatorja, predstavjalca, zapisnikarja itd.). Raziskava (Staempfli in Fairtlough, 2019) je podprla tudi dejstvo, da je jasna struktura oziroma delo po specifični metodi velika prednost pred nestrukturiranimi skupinami. Po poročanju udeležencev način dela v interviziji omogoča aktivno sodelovanje vseh, kar ima pozitiven učinek na zmožnost samorefleksije in profesionalni razvoj – ta pa je, še posebno v praksah, ki temeljijo na odnosih v organizacijah, ključnega pomena (Manuro, 2011). Uporaba metode se je izkazala kot uspešna tudi pri »prečkanju mostu« med akademskim svetom in zahtevami prakse (Staempfli in Fairtlough, 2019).

PREDSTAVITEV METODE

KDAJ METODO UPORABIMO?

Namen intervizije je, da si vključeni člani med seboj pomagajo pri analizi, načrtovanju in hipotetičnemu preizkušanju sprememb lastnega osebnega in poklicnega vedenja in da si zagotavljajo podporo pri reorganizaciji in ponovnem ustvarjanju notranjega in zunanjega sveta odnosov (Žorga, 1996). S pomočjo intervizije se lahko naučijo reševati probleme, povezane z delom, na bolj učinkovit način kot marsikje drugje (Žorga, 2002). Učni pripomoček pri interviziji so vzajemne interakcije in vednje članov med sestajanjem.

Metoda je nepogrešljiva takrat, kadar gre za uvajanje inovacij, in v primerih, ko strokovnjak na področju, kjer opravlja neko delo, nima

vsakodnevne možnosti govoriti o svojih izkušnjah in preverjati svojega ravnanja z ravnanjem kolegov (Žorga, 2002). Z metodo se zaposleni vključujejo v proces učenja, iščejo rešitve ob težavah, na katere naletijo pri svojem delu in se učinkoviteje soočajo s stresom. Pri tem povezujejo praktične izkušnje s teoretičnim znanjem, kar jim omogoča prenos znanstvenih ugotovitev v prakso in učenje samostojnega strokovnega delovanja (Žorga, 2002). Posamezniku intervizija omogoča, da je vključen v neprekinjen učni proces za daljše obdobje in ne le v času strokovnega usposabljanja. Kadar se želimo nečesa naučiti o profesionalnem odnosu, določenih delovnih izkušnjah in o svojem načinu opravljanja dela, je intervizija učinkovitejša od ostalih metod.

V intervizijski skupini je članom omogočeno, da uporabljajo strokovno specifičen jezik, saj prihajajo z istega področja. To omogoča lažje komuniciranje brez dolgih in časovno potratnih razlag. Sodelovanje v interviziji pri udeležencih krepi zavest, da so poklicno avtonomne in odgovorne osebe, ter širi perspektivo, ki omogoča posamezniku pogled na problem v delovnem okolju še z drugih vidikov.

ZA KOGA JE METODA PRIMERNA?

Metoda je namenjena predvsem zaposlenim na delovnih mestih, kjer so ključnega pomena socialne dejavnosti – na primer delavci v izobraževalnem sistemu, kadroviki, socialni delavci itd. Novejše ugotovitve kažejo, da je metoda zelo učinkovita tudi na prehodu iz izobraževalnega sistema v delovno okolje. Do sedaj poročajo o uspešnosti metode predvsem v izobraževalnem sistemu, na delo vezanem vseživljenjskem profesionalnem razvoju in pri mednarodnih usposabljanjih.

KAKO METODO IZVEDEMO?

Delo po metodi intervizije, kot jo poznamo danes, je lahko zelo specifično glede na srečanje, saj poznamo več ustaljenih metod. Skozi proces intervizije pa lahko nastajajo tudi nove metode. Intervizija je namenska kombinacija razvojnih možnosti vsakega udeleženca, saj omogoča uporabo širokega spektra metod, katerih edino pravilo je, da jih intervizor, ki organizira oziroma vodi celotno srečanje, pozna in zna ustrezno uporabiti (Hanekamp, 1994).

Intervizijski proces se navadno začne s tem, da nekdo od udeležencev deli izziv ali problem, s katerim se sooča na delovnem mestu. Temu sledijo razjasnitvena vprašanja ostalih udeležencev oziroma t. i. reflektivne ekipe, ki s postavljanjem vprašanj skušajo osvetliti problem. Sledi naknadna identifikacija problema s strani predstavljalca. Reflektivna ekipa nato poda povratno informacijo v obliki hipoteze, na katero se nato predstavljaec odzove (Akhurst in Kelly, 2006). Vsi udeleženi tako do besede prihajajo izmenično, brez neposredne interakcije med njimi (Tietze, 2010) – le-to vodi moderator. Na koncu lahko sledi še diskusija vseh udeležencev o tem, kaj je vsak pridobil med srečanjem. Opisana oblika procesa je osnovna in se uporablja fleksibilno, nujno je le, da je upoštevano načelo brez neposredne komunikacije med udeleženci. Celotni proces srečanja traja eno ali dve uri, časovni okvir je odvisen tudi od števila udeležencev. Priporočljivo število udeležencev na intervizijsko skupino je med štiri in deset. Najbolj pomembno je, da imajo vsi na voljo čas, da lahko pridejo do besede (Adkhurst in Kely, 2006).

Na voljo imamo širok nabor ustaljenih in preizkušenih oblik omejenih metode, ki zaradi strukture pospešujejo proces skupnega učenja (Hanekamp, 1994):

- *Metoda incidenta.* Član v svoji zgodbi preusmeri pozornost z delovne izkušnje na trenutek, ki ga je presenetil. Udeleženci so pozorni na ta trenutek – potem, ko slišijo kolegov problem, povedo, kako bi ga sami razrešili.
- *Metoda identifikacije.* Po predstavitvi zgodbe o stranki in kolegu se člani identificirajo z obema vpletenima. 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.
- *Sosvetovanje.* Člani reflektirajo zgodbo, ki jo je predstavil kolega in poskušajo v njej odkriti nekaj, kar jim je osebno blizu.
- *Reševanje problema.* Ko se člani pogovarjajo 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.

S. Žorga (2002) v svoji knjigi predstavi še nekatere druge modele in načine, ki se lahko koristno uporabijo pri delu v intervizijski skupini:

- *Lowov model vrstniške supervizije* (predstavljen leta 1995 na 1. kongresu psihologov v obliki delavnice). Člani skupine pomagajo predstavljalcu izkušnje k boljšemu razumevanju predstavljenega problema in k ustreznemu preoblikovanju problema v skladu z novim razumevanjem situacije. Metoda je uporabna, kadar ima predstavljalec težavo pri opredeljevanju problema in oblikovanju supervizijskega vprašanja, zato to metodo uporabljamo kot uvodni del oziroma izhodišče v kombinaciji z drugimi metodami dela.
- *Metoda reševanja problema* – poteka v štirih korakih: (1) Predstavljalec predstavi problem in okoliščine, v katerih se je pojavil. Ostali člani si zapišejo po eno informativno vprašanje v povezavi s problemom in ga zastavijo predstavljalcu primera, ki na njih sproti odgovarja. (2) Člani oz. reflektivna skupina vsak zase razmislijo, kaj je po njihovem mnenju bistvo problema in svojo formulacijo tudi glasno predstavijo, vendar o njej ne diskutirajo. (3) Člani si zapišejo in glasno preberejo, kako bi oni sami rešili primer. Predstavljalec si njihove ideje zapisuje, nato razmisli in pove, kako bo rešil situacijo in kaj se je od prispevkov ostalih članov naučil. (4) Ostali člani povedo, v kolikšni meri prepoznajo obravnavani problem v svojih delovnih situacijah, in razmislijo, kaj so pri obravnavi problema pridobili zase.
- *Metoda analize problema* – zajema pet korakov: (1) predstavitev primera, (2) formulacija problema, (3) razgovor skupine o primeru, (4) refleksija na razgovor, (5) osmišljanje in integracija novih vidikov. Metoda se je izkazala za učinkovito takrat, kadar si predstavljalec želi boljšega razumevanja dogajanj, doživljanj in odnosov ter ne teži k iskanju novih idej.

PRIMER UPORABE METODE

Metoda je v nadaljevanju predstavljena na primeru obravnave samomora v intervizijski skupini svetovalnih delavcev na srednji šoli *po metodi analize problema*.

1. Predstavitev primera

- Predstavljalca predstavi primer: *»V 1. letniku splošnega gimnazijskega programa si je dijakinja pred enim tednom vzela življenje, s pomočjo pištole iz očetove zbirke, medtem ko je bila sama doma. Dijakinja je bila zelo tiha, imela je enega prijatelja, katerega je pred dejanjem tudi poklicala, da bi se poslovila. Vsi v razredu so pretreseni, nekateri jezo stresajo na učitelje, sabotirajo pouk, čeprav smo jim po dogovoru v zbornici dali dva dni po dogodku prosta, za kar nisem več prepričana, da je bila dobra odločitev. Problem imam tudi z ostalimi učitelji, saj v razredu uporabljajo preveč asertivne pristope in navajajo, da dijaki izkoriščajo situacijo, da se lahko upirajo delu, do preveč pasivnih pristopov, ko zaradi nemoči, ki jo čutijo v nasprotju z dijaki, ne delajo nič.«*
- Člani reflektivne skupine postavijo razjasnjevala vprašanja: *»Kakšna je klima v razredu?«, »Ali dijaki držijo skupaj ali so razdvojeni?«, »Kaj želijo dijaki z uporom doseči?«, »Katero stisko izražajo z uporom?«, »Kako se učitelji spoprijemajo s situacijo?«*
- Predstavljalca postavi supervizijsko vprašanje: *»Kako naj postopam pri reševanju problema, naj najprej delam z učitelji, ki so vsak dan v stiku z dijaki, ali je pomembnejše delo z dijaki?«*

2. Formulacija problema

- Člani reflektivne skupine zapišejo problem in oblikujejo vprašanje ter ga zapišejo na listek, ga glasno preberejo in listek dajo predstavljalci: npr. *»Imate občutek, da bi vas učitelji v zbornici poslušali? Da bi si vzeli čas, da bi poslušali vaše predloge?«, »Kje se počutite bolj nemočni, pred dijaki ali profesorji?«*
- Predstavljalca izbere tri zanjo relevantna vprašanja: *»Na podlagi teh vprašanj sem spoznala, kako bi se lotila reševanja problema, vendar*

se počutim nemočno, saj na šoli vlada zmeda in imam občutek, da me učitelji, ki prav tako doživljajo stisko in krivdo ob dogodku, niso zmožni poslušati.»

3. Razgovor in refleksija na razgovor

- Člani reflektivne skupine se v 3. osebi pogovarjajo o primeru (o občutkih, asociacijah, opažanjih): *»Zdi se mi, da je spopadanje s samomorom težak dogodek in da vsak, ki je v stiku s tem, doživlja stisko.«*, *»Psiholog v tem primeru najverjetneje doživlja nemoč, saj je njegova odgovornost rešiti situacijo, vendar bolečine, ki spremlja dogodek, se ne da preskočiti.«*
- Nato člani skupine izrazijo svoje občutke na razgovor (reflektirajo).

4. Osmišljanje in integracija novih vidikov

- Predstavljalca odgovori na vprašanja: *»Kaj je slišala? Kaj je razgovor pomenil zanjo? Kako je doživljala diskusijo? Kaj je bilo zanjo novega, ji je dalo nova izhodišča? Kaj je zanjo sprejemljivo? Kako bo to uporabila?«*
- Člani reflektivne skupine osmislijo in integrirajo (razmislijo pri sebi).

VLOGA PSIHologa

Vlogo psihologa vidim pri odpravljanju pomanjkljivosti, pravilnem izvajanju metode in vpeljevanju metode v delovne time ali izobraževalne sisteme. Zgoraj navedenim pastem se lahko izognemo z upoštevanjem predpogojev za pravilno izvedbo intervizijskih srečanj. Za to lahko poskrbi psiholog s pripravo ustreznih izobraževalnih delavnic ter tudi s sestavo intervizijskih skupin. Pri tem si lahko pomaga z različnimi vprašalniki ter v skupine vključi osebnostno različne posameznike in tako prepreči preveliko podobnost med njimi. Člani skupine lahko pišejo intervizijska poročila, ki jih psiholog pregleda, da preveri, če proces intervizije poteka ustrezno.

Psiholog lahko deluje tudi kot občasni opazovalec, ki pri srečanjih ne sodeluje aktivno – njegova naloga je le opazovanje, če proces pravilno

poteka (med opazovanjem bi lahko npr. opazil morebitne fiksirane vloge, ki bi se izpostavile v skupini).

V Sloveniji primanjkuje tudi raziskav o učinkih uporabljene metode ter o učinkovitosti specifičnih načinov izvedbe, zato je vloga psihologa lahko tudi raziskovalno delo na tem področju. Ugotovitve raziskav bi bile v pomoč predvsem kadrovskim psihologom pri implementaciji metode v različne organizacije in javne ustanove v Sloveniji.

PREVIDNOST IN OMEJITVE PRI UPORABI METODE

Pri uporabi metode je priporočljivo, da so udeleženi predhodno seznanjeni s potekom ali vključeni v supervizijski proces. Pri izvedbi intervizije se lahko zgodi, da učenje postane premalo učinkovito, saj si zaradi prijetne in spodbudne klime ter medosebnega zaupanja člani skupine dajejo predvsem veliko podpore in se tolažijo. Posledično jim primanjkuje vztrajanja pri iskanju konstruktivnih rešitev. Izenačenost članov intervizijske skupine je lahko tudi šibkost metode, saj lahko pri iskanju rešitev pride do sindroma »več istega« (Milošević, 2007). Člani se tako vrtijo v začaranem krogu in vidijo le tiste rešitve, ki dejansko ne pomenijo rešitve situacije.

Prav tako se lahko zgodi, da se lotevajo aktualnih, organizacijskih, pravnih in drugih problemov, ki so povezani z delom, oziroma začnejo podajati nekonstruktivne kritike sodelavcev ali nadrejenih, kar pa ni namen intervizije (Milošević, 2007). Obstaja tudi nevarnost, da bi v diskusiji prevladale skupinske potrebe, na škodo resničnih ciljev intervizije in obratno. Tisti, ki je v vlogi intervizorja, mora torej ves čas posvečati pozornost dvema nivojema – nivoju vzdušja in naloge. Oba vidika sta zelo pomembna za delovanje skupine – če se ju člani ne zavedajo, skupina lahko ostane na nivoju prijateljskega kramljanja, ali pa skupina trdo dela, vendar ji manjka čustvene vzajemnosti. Slabost intervizije je lahko tudi pojav težav v komunikaciji, saj skupine nimajo nikogar, ki bi »od zunaj« skrbel za ta proces in ga podpiral (Žorga, 2002).

LITERATURA

- Akhurst, J. in Kelly, K. (2006). Peer group supervision as an adjunct to individual supervision: Optimising learning processes during psychologists' training. *Psychology Teaching Review*, 12(1), 3–15.
- Hawkins, P. in Shohet, R. (1992). *Supervision in the helping profession*. Philadelphia: Open University Press.
- Hanenkamp, H. (1994). Intervizija. *Socialno delo*, 33(6), 503–505.
- Lippmann, E. (2013). *Intervision: kollegiales Coaching Professionell Gestalten*. Berlin: Heidelberg, Springer-Verlag.
- Milošević, A. V. (2007). *Priročnik za intervizijo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Ruch, G. (2007). Thoughtful practice: Child care social work and the role of case discussion. *Child & Family Social Work*, 12(4), 370–379.
- Roy, V., Dufault, S. in Châteauvert, J. (2014). Professional co-development groups: Addressing the teacher training needs of social work teachers. *Journal of Teaching in Social Work*, 34(1), 29–45.
- Staempfli, A. in Fairtlough, A. (2019). Intervision and professional development: An exploration of a peer-group reflection method in social work education. *The British Journal of Social Work*, 49(5), 1254–1273.
- Tietze, K. O. (2010). *Wirkprozesse und personenbezogene Wirkungen von kollegialer Beratung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wagenaar, S. (2015). Eine explorative Studie über Intervisionsgruppen niedergelassener Psychotherapeut/innen. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 22(4), 409–423.
- Žorga, S. (1996). Intervizija – možnost pospeševanja profesionalnega razvoja. *Psihološka obzorja*, 5(2), 87–96.
- Žorga, S. (2002). *Supervizije – modeli in oblike*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta v Ljubljani.

INTERVISION

Intervision is a peer-led group reflection method and a useful approach to embed peer-led reflective practice, successfully used in the education process, lifelong learning, and career/professional development, mainly in professions concerning human relations. It is a form of group supervision but one differentiated by emphasizing a peer-led process with no external expert acting as facilitator. Its usage has a long history, that has resulted in a wide range of structured methods that can be successfully used under main five criteria. The focus of the method is on situations related to professional practice, which are carried out in a process

of specified roles and the reciprocity and reversibility of these. A literature review shows almost entirely positive outcomes, such as improvements in communication and social skills, reflection skills, as well as positive effects on practice by addressing professional challenges and professional capabilities. The reported outcomes are also related to improved emotional well-being, a reduction in the development of burnout and positive effects after experiencing a burnout. Its clear structure has many benefits in contrast to unstructured methods, and thus its effectiveness depends on time management, taking turns in different roles at facilitation and presentation and regular meetings. With usage of intervision the participants may learn to solve work-related problems in a more appropriate manner, and – most importantly – they can learn from their own and others' experiences and reflections.