

Naslov članka/Article:

INTERVIZIJA V ŠOLSKI PRAKSI

Intervision in School Practice

Avtor/Author:

Dr. Brigita Rupar

DOI:

CC licenca



Priznanje avtorstva-Nekomercialno-Brez predelav



Vzgoja in izobraževanje št. 1-2/2024, letnik 55

ISSN 0350 -5065

Izdal in založil: Zavod Republike Slovenije za šolstvo

Kraj in leto izdaje: Ljubljana, 2024

Spletna stran revije:

<https://www.zrss.si/strokovne-revije/vzgoja-in-izobrazevanje/>

Dr. Brigita Rupar

INTERVIZIJA V ŠOLSKI PRAKSI

Intervision in School Practice

IZVLEČEK

V prispevku je opisana intervizija kot eden izmed učinkovitih načinov poglobljenega učenja in sodelovanja strokovnih delavcev v šolski praksi. Na kratko je predstavljena struktura srečanja, bolj natančno je opisanih nekaj metod dela. Pri interviziji gre za obliko supervizije pri kateri nobeden od udeležencev ne prevzema stalne vloge supervizorja. Za delo v skupini je pomembno medsebojno zaupanje, saj le tako lahko člani govorijo o dilemah in stiskah ter razkrivajo svoje neuspehe, šibkosti in razočaranja.

Ključne besede: intervizija, intervizor, supervizija, refleksija, učenje iz izkušenj

ABSTRACT

This research highlights intervision as one of the most effective methods of comprehensive learning and practitioner collaboration in educational practice. While the meeting's structure is only briefly described, the working methods are outlined in greater detail. Intervision is a sort of supervision in which participants do not act as permanent supervisors. Mutual trust is vital in group work because it allows participants to address issues and difficulties and disclose their weaknesses, flaws, and frustrations.

Keywords: intervision, intervision participant, supervision, reflection, learning from experience

Intervizija je vrsta supervizije in hkrati oblika poklicnega učenja, v kateri mala skupina kolegov in kolegic s podobno stopnjo usposobljenosti in na podobnih delovnih mestih izvaja supervizijo drug z drugim na podlagi vprašanj, ki se jim porajajo pri njihovem delu. Gre za vrstniško supervizijo, pri kateri strokovnjaki s podobno stopnjo poklicne usposobljenosti preučujejo in reflektirajo lastne poklicne izkušnje. Intervizija tako omogoča posamezniku, da je vključen v stalen učni proces skozi vso poklicno dobo in ne v času izobraževanja in usposabljanja. Nizozemski supervizor Hank Hanekamp (1994, v Kobolt in Žorga, 1999) izpostavlja, da je intervizija učinkovitejša od drugih metod učenja, kadar se želimo učiti o profesionalnem odnosu, delovnih izkušnjah in svojem načinu opravljanja dela. Intervizija poteka v skupini od pet do sedem članov, srečanja so redna in vnaprej določena z datumi, prisotnostjo, vlogami in vsebino. Pogostost srečanj je odvisna od delovnih obveznosti članov, priporočeno je, da poteka na dva ali tri tedne najmanj uro in pol. V osnovi se razprava v interviziji nanaša na vprašanja lastne odgovornosti pri poklicnem delu.

Da lahko člani govorijo o svojih delovnih izkušnjah in predvsem o dilemah in morda tudi neuspehih, je treba ustvariti zaupno in varno klimo. Ta pogoj omogoča, da udeleženci spoznavajo načine ravnanja in reagiranja kolegov v različnih profesionalnih vlogah in odnosih z učenci in drugimi uporabniki. S tem širijo svoje znanje in krepijo veščine vodenja procesov, učenja iz izkušenj, postavljanja odprtih vprašanj, samorefleksivnega razmišljanja. Intervizija je priložnost za trening jasnega raz-

mišljanja in za analizo čustvenega doživljanja. Celostno gledano pa je intervizija odlična možnost za refleksijo poklicnega dela, prek katere pedagoški delavci osebno in profesionalno zorijo.

Intervizija ni enoznačni koncept in se v praksi pojavlja v različnih oblikah. Kot navaja Van Kessel (2002), se je najprej pojavila kot nadomestna oblika supervizije. **Uporabniki intervizije so jo kasneje želeli označevati kot kolegialni posvet, ker v skupini ni bil prisoten supervizor, ampak so si supervizorsko vlogo delili člani med seboj.** Večinoma niso bili posebej usposobljeni supervizorji (Van Kessel, 1986, v Žorga, 2002). Kasneje se je intervizija zelo razmahnila in je dobila najrazličnejše funkcije in uporabno vrednost. Danes se v vzgojno-izobraževalnih institucijah pojavlja predvsem kot oblika kolegialnega posvetovanja, kjer se vključujejo tudi strokovni delavci, ki še nimajo izkušenj sodelovanja v supervizijskih skupinah.

USPOSABLJANJE ZA VODENJE INTERVIZIJE

Na Zavodu RS za šolstvo je bil novembra 2023 izveden že 4. spletni seminar za vodenje intervizije, ki se ga je udeležilo 30 strokovnih delavcev iz vrtcev, šol in dijaških domov. Seminar je pripravila predmetna skupina za svetovalno delo, izvajalke smo bile članice te skupine, poleg avtorice članka še mag. Tamara Malešević in Matejka Lovše. Namen seminarja je bil, da pedagoški delavci pridobijo temeljna konceptualna znanja o vodenju procesov in o tem, kako se učijo odrasli. Vsebinsko seminarja

tvorijo tematike o pomenu reflektivnega razmišljanja, kako vzpostaviti in vzdrževati varno okolje za deljenje izkušenj, regulacija odnosnih vidikov in teme iz skupinske dinamike. Seminar je potekal v 4 delih na daljavo, v vmesnem času pa so udeleženci preizkušali pridobljeno znanje v svoji praksi. V prispevku navedene refleksije so napisali udeleženci seminarja.

Svetovalna delavka, ki se pripravlja na vzpostavitev intervizijske skupine na šoli in se je usposabljala na seminarju za izvajanje intervizije (ZRSS, november 2023), je zapisala:



»Sem članica delovne skupine 'samoevalvacija' (v šoli, kjer je kolegica zaposlena, op. avtorice), v kateri smo v lanskem šolskem letu izvedli anketo v učiteljskem zboru in med dobljenimi rezultati se je izpostavilo tudi področje odnosov, komunikacije in osebne rasti. V nadaljnjih pogovorih smo se odločili, da za dobro počutje v kolektivu ponudimo tudi intervizijska srečanja, ki bi bila prostovoljna in bi dala prostor za osebno rast, izmenjavo izkušenj, pogovor ipd. (arhivirano pri avtorici).«

ZNAČILNOSTI INTERVIZIJE

Intervizija je učinkovita metoda učenja, kadar se želimo naučiti česa o profesionalnem odnosu, delovnih izkušnjah in o svojem načinu opravljanja dela. Naj jih nekaj naštejemo:

- praviloma nihče od udeležencev ni supervizor oziroma posebej usposobljen za vodenje takšnih skupin,
- vlogo intervizorja lahko prevzemajo vsi člani skupine ali pa se odločijo, da samo eden od njih prevzame to nalogo,
- člani uporabljajo strokovni jezik,
- izkušnje, ki si jih delijo med seboj, naletijo na razumevanje in empatijo brez podrobnih razlag,
- skupaj se učijo sodelavci iz iste šole ali kolegi iz različnih šol, ki delajo na istem oziroma podobnem delovnem mestu,
- udeleženci spoznava načine ravnanja in reagiranja kolegov v različnih profesionalnih situacijah in s tem širijo poznavanje raznovrstnosti dela, nalog, postopkov, dilem in doživljanja,
- intervizija krepi zavest, da so sodelujoči poklicno avtonomne in odgovorne osebe, ki zmorejo brez strokovnih avtoritet reševati svoje stiske in dileme,
- člani razpravljajo o problemih, ki so vezani na poklicno delo, in ne o tistih, ki izhajajo iz osebnega življenja, in tako razvijajo občutek za primerno bližino oziroma distanco,
- komunikacija v interviziji poteka brez vrednotenja in ocenjevanja in tako se razvijajo odnosi medsebojnega upoštevanja, spoštovanja, povezanosti in zdrave kritičnosti (Milošević Arnold, 1999; Žorga, 1996, v Kobolt in Žorga, 1999).

Intervizija je pomembna za razvijanje in utrjevanje profesionalne identitete. Manj primerna je kot edina oblika dela z začetniki, zelo učinkovita pa je na kasnejših stopnjah poklicnega razvoja. Zato naj intervizijsko skupino

sestavljajo izkušeni in strokovno dobro usposobljeni pedagoški delavci. Le tako se lahko vzpostavi enakovredno sodelovanje in učenje iz izkušenj vseh sodelujočih. Seveda pa je priporočljivo, da se v skupino vključijo tudi manj izkušeni kolegi, ki pa naj bodo v manjšini (Van Kessel, 2002).

POTEK INTERVIZIJSKEGA SREČANJA

Intervizijska skupina potrebuje jasno strukturo ter ustrezne pogoje za delo (Milošević Arnold, 1999). Najprej se morajo potencialni udeleženci dogovoriti o prostoru in drugih pogojih z vzgojno-izobraževalnim zavodom, kjer bo skupina delovala. To nalogo praviloma prevzame tisti, ki je zaposlen na šoli, kjer bo potekala intervizija. Glede notranje strukture pa se dogovorijo udeleženci na prvem srečanju, in če je potrebno, tudi kasneje.

Van Kessel (1986, v Žorga, 2002) predlaga naslednje vloge:

- koordinator je tisti, ki ureja organizacijska vprašanja, kot so npr: rezervacija in priprava prostora, skrb za napitke, stik z vodstvom šole, obveščanje udeležencev v primeru nepredvidenih težav glede prostora. Ta vloga se lahko prenese tudi na druge člane skupine, lahko jo prevzame intervizor, če intervizija poteka na šoli, kjer je zaposlen;
- intervizor je član skupine, ki lahko stalno prevzema to vlogo, če je tako dogovorjeno, in če ima več znanja in veščin kot drugi člani. Vendar Van Kessel (prav tam) poudarja, da naj vlogo intervizorja prevzemajo tudi drugi člani skupine, saj je v tem bistvo intervizije;
- intervizant je član skupine, ki predstavi svoje intervizijsko vprašanje, dilemo ali problem, vezan na njegovo poklicno delo. Na posameznem srečanju naj bosta eden ali največ dva;
- opazovalci so vsi preostali člani, ki na posameznem srečanju nimajo določene posebne vloge. Njihova naloga je sodelovanje v razpravi, pozorno sledenje izpostavljenim dilemam, postavljanje vprašanj, dajanje povratnih informacij in deljenje svojih izkušenj.

Pri izvajanju intervizijskih srečanj je treba upoštevati zakonitosti posameznih faz, to so pripravljalna, začetna, osrednja in sklepna faza (Kobolt in Žorga, 1999). V pripravljalni fazi, ki je lahko del intervizije ali pa poteka pred uradnim začetkom, se potencialni kandidati pogovarjajo o svojih razlogih za vključitev v skupino, pričakovanjih, organizacijskih vprašanjih, razdelitvi vlog, načinih dela in drugih pomembnih zadevah. Sledi uvajalna ali začetna faza, ko se vzpostavlja varno vzdušje, člani se spoznava med seboj, oblikuje se delovni dogovor, ki zajema časovno obdobje in število srečanj, pravila in cilje intervizije. Pomembno je, da udeleženci spregovorijo o odgovornostih v procesu učenja, o tem, kako si bodo razdelili vloge, kako bodo delali evalvacije. Sledi delovna faza, ki je najdaljše obdobje v procesu intervizije, kjer se člani intenzivno učijo

drug od drugega, njihov napredek postaja viden, skupina postane sproščena in se poveže med seboj. V skupini se lahko pojavijo tudi določene napetosti in omejitve, ki jih prinaša kombinacija vseh članov. O tem člani spregovorijo, saj je to priložnost za učenje. V zaključni fazi je zelo pomembna zaključna evalvacija. Pri tem obravnava, kakšne rezultate je prinesla intervizija za udeležence, kaj so se naučili o sebi in drugih, kako so doživljali vlogo intervizorja, kako bodo nadaljevali svoj proces učenja, če ne bodo več sodelovali v interviziji, in kako se bodo poslovili drug od drugega (Kobolt in Žorga, 1999).

Refleksija udeleženke intervizijske skupine:



»V tem tednu smo izpeljali našo prvo intervizijo na šoli, vodja je bil sodelavec. Pozorna sem bila na korake intervizije in opazila nekaj napak, ki pa samega procesa sicer niso motile. Želim si, da bi sama skupino vodila po neki strukturi, ki je bodo ostali vajeni in jim bo nudila varnost. Želim si tudi, da se v skupini vsi dobro počutimo in da je to naša priložnost za osebno in strokovno rast (arhivirano pri avtorici).«

NAČINI DELA

Intervizija ima svoj specifičen način dela. Dostikrat vsaka intervizijska skupina, posebej če se sestaja dalj časa, izoblikuje svoj način dela, ki je kombinacija znanja, izkušenj,

spretnosti članov. Uporabljamo lahko skoraj vse metode iz supervizije, kot so *incident ali metoda reševanja problema*, *analize dobre prakse*, *metoda »kot«*, *k temi usmerjena interakcija* (Žorga, 2002) in še številne druge. V nadaljevanju jih bom nekaj povzela po avtoricah Žorga (2002) in Milošević Arnold (1999).

Ključna veščina vsakega intervizorja pa je postavljanje močnih vprašanj, ki odpirajo prostor za nove poglede na strokovne dileme in omogočajo učenje iz izkušenj in strokovno rast. Gre za vprašanja Sokratovega tipa ali »K«-vprašanja, ki jih Žorga (2002) predstavi v protokolu za postopek refleksije.

Metoda reševanja problemov ali incident poteka v štirih korakih (Žorga, 2002, in Milošević Arnold, 1999):

1. Najprej član skupine predstavi problem in okoliščine, v katerih se je pojavil. Ostali si zapišejo po eno informativno vprašanje v zvezi s problemom in ga zastavijo intervizantu, ki na vprašanja sproti odgovarja.
2. Člani vsak zase razmislijo in si zapišejo, kaj je po njihovem mnenju bistvo problema, ter svojo formulacijo tudi predstavijo. Diskusije v tem koraku ni.
3. Člani si zapišejo, kako bi vsak sam rešil predstavljeni problem. Glasno preberejo svoje rešitve, intervizant si jih sproti zapisuje. Nato pove, katero rešitev je izbral in kaj se je novega naučil s pomočjo prispevkov ostalih.
4. Ostali člani povejo, v kolikšni meri prepoznajo problem pri sebi in v situacijah, v katerih so bili sami udeleženi. Razmislijo, kaj so pridobili zase in za svoje poklicno delo.

► PREGLEDNICA 1: Refleksija s pomočjo vprašanj Sokratovega tipa po Žorga (2002)

Navodila intervizantu	Vprašanja Sokratovega tipa, ki jih zastavi intervizor
Opiši izkušnjo. Jasno opredeli problem.	Kaj se je zgodilo? Kaj si storil?
Bistveni dejavniki, ki so prispevali k tej izkušnji. Zberi podatke, ki so pomembni za problem, pri sebi in pri drugih.	Kakšne so bile tvoje reakcije? Kaj si razmišljal in doživljal v tem trenutku? Kaj je bilo zate pomembno? Kaj so razmišljali drugi?
Ovrednoti, kaj je bilo dobrega in kaj slabega pri tej izkušnji.	Kaj to pomeni? Je ta situacija zate lahka ali težka?
Naredi zaključke v splošnem in specifičnem smislu.	Kakšen pomen lahko pripišeš tej situaciji? Kaj se je v resnici zgodilo? Kaj lahko zaključiš?
Razmisli, katere rešitve so še mogoče.	Kaj bi lahko storil drugače? Kaj boš storil prihodnjič v tej situaciji?
Izberi tisto rešitev, ki je zate najboljša.	Kakšne bi bile posledice teh rešitev? Katero si želiš uporabiti?
Ko si izbral svojo rešitev, oblikuj načrt dejavnosti, s katerimi jo boš dosegel.	Opiši, kaj nameravaš storiti.

Metoda »KOT« (Žorga, 2002):

1. Predstavitve primera. Intervizant predstavi svojo zgodbo. Člani skupine so pri poslušanju usmerjeni na način predstavitve, kaj manjka v zgodbi, kako so bili predstavljeni odnosi itd.
2. Oblikovanje supervizijskega vprašanja. Intervizant oblikuje vprašanje, pri tem mu lahko intervizor pomaga s podvprašanji in usmerjanjem. Člani skupine ne iščejo novih informacij, vprašajo le, če česa niso razumeli.
3. Pogovor skupine o primeru. Člani skupine se pogovarjajo o primeru. Intervizant pogovor tiho spremlja, lahko se umakne iz skupine ali ugasne kamero in mikrofon, če skupina dela na spletu. Ostali govorijo o intervizantu v 3. osebi ednine (kot da ni prisoten). Pogovarjajo se o svojih občutkih, asociacijah, fantazijah, ki so se jim porajale ob poslušanju zgodbe, in o tem, kaj so opazili ob predstavitvi (način govora, kaj manjka, kako so predstavljeni odnosi itd.).
4. Refleksija na pogovor. Člani skupine osvetlijo, kaj se je v skupini dogajalo. Analizirajo pogovor, ki je pravkar potekal, ter ambivalence, ki so jih ob tem zaznali. Oza-veščajo občutke ob pogovoru.
5. Dajanje pomena in integracija novih vidikov. Intervizant osmisli in integrira dogajanje na intervizijskem srečanju, tako da razmisli o tem, kaj je slišal, kako je doživljal pogovor, kaj je bilo novega zanj in kako bo to uporabil.

Analiza dobre prakse (prir. po Metoda analize problema (Žorga, 2002) in **Analiza zgodbe** (Hanekamp, 1994, v Žorga, 2002)

- a. Analiza zgodbe: vsak član napiše kratek opis naloge, aktivnosti, ki je bila uspešno izpeljana. Opiše čim bolj podrobno in specifično. (5–10 minut). Lahko izbere katero koli nalogo, tudi relativno nepomembno, malo ali kaj večjega. Vsak na kratko predstavi svojo zgodbo in skupina se odloči, na katerem primeru bodo delali.
- b. Izbrani član predstavi svojo zgodbo, ostali zapišejo bistvene podatke in postavijo nekaj vprašanj za razjasnjevanje.
- c. Člani diskutirajo o tem, kaj je pripeljalo do uspeha, intervizant tiho posluša in zapisuje njihovo diskusijo.
- d. Intervizant reflektira na to, kar so povedali drugi. Vsi razmišljajo, kaj od predlogov, spoznanj bi lahko vpeljali v svoje delo.

SKLEP

Članica intervizijske skupine je v refleksiji po srečanju zapisala:



»V skupini sem predstavila svoj primer. Sama izkušnja predstaviti zgodbo me je postavila v drugačno perspektivo in mi je bila zelo zanimiva. Gotovo je bolje, če se vnaprej določi, kdo bo imel primer, da ta oseba primer dobro premisli, ga po možnosti zapiše in postavi tudi vprašanje. Med govorjenjem sem doživljala, da so moje misli malo bolj konfuzne in da se morda tudi izgubljam v primeru. Obenem sem se ob predstavljanju teme srečevala s pomisleki, ali je problem sploh dovolj velik, pomemben, da se ga splača predstaviti. Največ težav tekom procesa sem imela pri postavljanju končnega vprašanja. Danes, po tem, ko sem o stvari razmišljala zelo intenzivno in kar veliko časa, jasneje vidim tudi moje vprašanje. Z idejami, ki so se mi porajale tekom procesa, sem se nekako pomirila, hkrati pa sem zase našla za zdaj sprejemljivo in primerno rešitev (arhivirano pri avtorici).«

Sodelovanje v intervizijski skupini omogoča poglobljeno učenje tako o lastnem načinu razmišljanja in delovanja kot tudi spoznavanje sodelavcev, njihovih stisk in dilem, pa tudi dobrih strani. Najboljša priprava za delo v intervizijski skupini je predhodno sodelovanje v superviziji, kjer udeleženci dobijo lastne izkušnje in spoznajo zakonitosti tega procesa učenja. Pri svojem delu s šolskimi svetovalci opažam, da se med njimi vedno bolj krepi zavest o pomembnosti in potrebnosti tovrstnega povezovanja, ki je namenjeno razbremenjevanju čustvenih vsebin. Poleg tega so nekateri ravnatelji spoznali prednosti tovrstnega učenja in spodbujajo zaposlene k udeležbi v interviziji. Priporočam, da se strokovni delavci, ki želijo prevzeti organizacijo in vodenje teh skupin, udeležijo vsaj enega supervizijskega procesa ali pa se udeležijo usposabljanja za izvajanje intervizije. Če se v intervizijski skupini pojavijo težave v komunikaciji, pa je smiselno, da se v skupino povabi zunanega supervizorja, ki hitreje opazi morebitne igre (kot so npr. igre moči) in opozori na skrite vzorce in vsebine.

VIRI IN LITERATURA

Kessel, L. Van (2002). Začasna pomoč pri interviziji v organizacijah: model v praksi, ali kako se lahko učimo intervizije. V S. Žorga (ur.), *Modeli in oblike supervizije*, (str. 131–151). Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Kobolt, A., in Žorga, S. (1999). Delovne oblike supervizijskega procesa. V A. Kobolt in S. Žorga (ur.), *Supervizija. Proces razvoja in učenja v poklicu* (str. 159–185). Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Milošević Arnold V. (1999). Predstavitve supervizijske metode. V *Supervizija – znanje za ravnanje. Priročnik za supervizijo kot proces učenja za strokovno ravnanje in osebni razvoj* (str. 38–47). Socialna zbornica Slovenije.

Milošević Arnold, V. (1999). Iz domače supervizijske in intervizijske prakse. V *Supervizija – znanje za ravnanje. Priročnik za supervizijo kot proces učenja za strokovno ravnanje in osebni razvoj* (str. 120–122). Socialna zbornica Slovenije.

Žorga, S. (1999). Intervizija oziroma vrstniška supervizija. V S. Žorga in A. Kobolt (ur.), *Supervizija, proces razvoja in učenja v poklicu* (str. 178–182). Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

Žorga, S. (2002). Intervizija oziroma vrstniška supervizija. V *Modeli in oblike supervizije* (str. 115–129). Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.