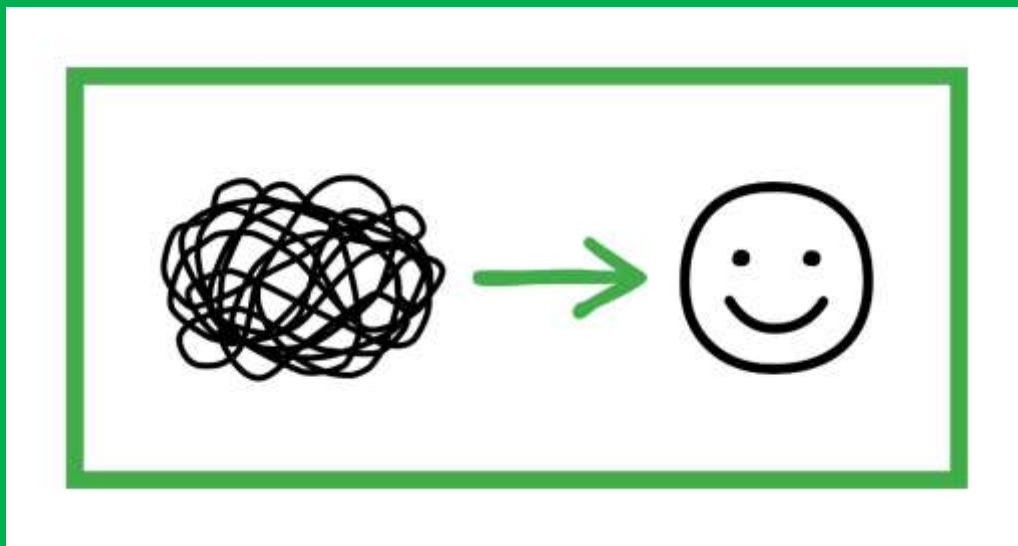


SVEIKATOS MOKYMO IR LIGŲ PREVENCIJOS CENTRAS

INFORMACINIS-METODINIS LEIDINYS

**INTERVIZIJOS METODO PANAUDOJIMAS
SVEIKATOS MOKYMUUI**



Vilnius

2021

TURINYS

- I. Įžanga
- II. Intervizija
- III. Intervizijos struktūra organizuojant sveikatos mokymus jaunimui
- IV. Atvejo analizės struktūra
- V. Intervizijos proceso svarba ir taikymas
- VI. Priedai
- VII. Literatūra

IŽANGA

Šis leidinys skirtas visuomenės sveikatos specialistams, dirbantiems su jaunimu, bei visiems, norintiems tobulėti žmonėms, dirbantiems ar pradedantiems dirbti su mokymais susijusiose srityse. Šiuo leidiniu gali naudotis visuomenės sveikatos specialistai, socialiniai darbuotojai ir pedagogai, neformaliojo švietimo specialistai, kultūros darbuotojai, edukologai, auklėtojai, muzikos ir meno edukologai ir kt.

Leidinyje skaitoma visuomenės sveikatos specialistams, organizuojantiems darbą su jaunimu grupėje arba pavieniui. Aprašyta intervizijos metodą galima naudoti įvairiose veiklose: kasdieniame darbe, vietiniuose ir tarptautiniuose seminaruose, mokymuose, jaunimo iniciatyvų, pertraukų, netgi pamokų metu, nes tai padeda jauniems žmonėms įgyti svarbaus patyrimo.

Intervizijos metodas leidžia efektyviau parinkti darbo metodus ir nuosekliau bei geriau organizuoti mokymosi procesą.

INTERVIZIJA

Intervizija – tai įrankis, skirtas asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui. Dirbantiems su jaunimu ji gali būti svarbi „psichohigienos“ priemonė. Intervizija yra konsultavimo(si) metodas, reiškiantis „matymą iš vidaus“. Tai – atvejo (sunkios, neaiškios, emociškai neišspręstos situacijos) analizė be išorinio supervizoriaus (konsultanto). Intervizija labai padeda, kai su jaunimo grupėmis dirbantys visuomenės sveikatos specialistai atsiduria ties profesinio „perdegimo“ riba arba kai susiduria su darbinėmis situacijomis, kurių patys vieni nebepajėgia išspręsti, abejoja dėl savo veiksmų ir laikysenos, yra „įklimpę“ santykiuose ir nebesugeba juos konstruktyviai išspręsti.

INTERVIZIJOS STRUKTŪRA ORGANIZUOJANT SVEIKATOS MOKYMUS JAUNIMUI

1. „Prisiregistravimas“. Dalyviai ratu pasidalina, kas „su kuo“ atėjo, „ką atsinešė“ į užsiėmimą (t. y., su kokiais jausmais, nuotaikomis, mintimis ir t. t.). Pasitikrinama emocinė dalyvių būklė.

2. Pasirenkamas atvejis. Jei atvejų yra „atsinešta“ daugiau, reikia išsigryninti prioritetus. Paprastai pirmiausia pasirenkamas „degantis“ atvejis. Vieno atvejo analizė intervizijos grupėje užtrunka 1–1,5 valandos.

3. Atvejo analizė (toliau rasite platesnį aprašymą).

4. Organizaciniai klausimai. Susitariama dėl kito užsiėmimo datos, vietos ir laiko. Galima tartis ir dėl temos, kad būtų galima jai tinkamai pasiruošti. Bet svarbiausia – susitariama, kas moderuos kitą susitikimą.

5. „Išsiregistravimas“. Grupės narių jausmai ir mintys apie užsiėmimą („su kuo“ išiname, „ką išsinešame“).

ATVEJO ANALIZĖS STRUKTŪRA

1. Asmuo pristato atvejį (sunkią, neišspręstą situaciją ar klausimą, dėl kurio nori pasitarti). Svarbu iškomunikuoti grupei – ką noriu, kad grupė padėtų išspręsti ar aptarti.

2. Klausimai pasitikslinimui. Kiti dalyviai klausinėja, kad aiškiau suprastų pateiktą situaciją. Čia svarbu, kad klausime neskambėtų užkoduotas atsakymas ar nuomonė. Neskubėkite su išvadomis! Kuo daugiau šiame etape išsiaiškiname, tuo naudingesni bus 3-iasis ir 4-asis žingsniai.

3. Grupės nariai kalbasi apie tai, ką išgirdo. Pateikiamos visos reakcijos ir interpretacijos. Interpretacijos gali būti labai įvairios. Kartais labai padeda metaforos, pavyzdžiui, galima komentuoti, kokį filmą, spektaklį ar pasaką visa tai primena. Labai padeda ir kitų grupės narių emocinės reakcijos – kokius jausmus jie patyrė klausydami ir ką tie jausmai reiškia. Kartais tinka sakinio „jei aš būčiau tavo vietoje, tai...“ užbaigimas.

4. Asmuo reaguoja į tai, ką išgirdo iš kolegų. Ypač į tai, kas labiausiai „rezonavo“, „užkabino“, buvo svarbu, naudinga ir t. t.

5. Kiekvienas pasisako, ką sau pasiima iš šio atvejo aptarimo. Svarbu suprasti, kad vieno žmogaus atvejis gali pasitarnauti visiems. Jį analizuojant, galima daug išmokti ir taip save ar savo darbą nuolat tobulinti. Pastaba: atvejo analizės metodas nebūtinai užtikrina, kad rasite aiškius ir tikslius atsakymus. Jis suteikia platesnį ir gilesnį situacijos pamatymą bei išryškina

asmens vaidmenį joje. Aiškesnis situacijos suvokimas leidžia pasirinkti galimus sprendimus ir laikyseną. Visi intervizijos etapai yra vienodai svarbūs. Jų negalima praleisti, keisti vietomis arba ignoruoti. Ypač svarbu atkreipti dėmesį į pradžią ir pabaigą („prisiregistravimą“ ir „išsiregistravimą“). Vidutiniškai šios dalys užima penktadalį viso užsiėmimo laiko. Kartais gali užimti ir trečdalį. Rekomenduojamas užsiėmimo laikas 2–3,5 valandos, tačiau reikia atsižvelgti į grupės kolegų poreikį, bet per vieną susitikimą išnagrinėti daugiau nei 2 atvejus praktiškai yra neįmanoma. Jei analizuojami 2 atvejai, tarp jų būtina pertrauka.

INTERVIZIJOS PROCESO SVARBA IR TAIKYMAS

- Intervizijos grupelės narių tarpusavio bendravimas ir bendradarbiavimas pats savaime gali būti atvejis, ypač, kai sukyla emocijos. Tai ženklas, rodantis poreikį sustabdyti procesą, atkreipti dėmesį į tai, kas tarp mūsų vyko ar vyksta, ir spręsti šį atvejį.

- Intervizija – ilgas procesas, kurį sudaro nuolatiniai susitikimai. Rekomenduojama iškart numatyti maždaug 10–12 susitikimų.

Pirmasis susitikimas bus skirtas tikslų, lūkesčių, temų, darbo formų išgryninimui, susitarimams dėl bendro darbo. Paskutinį būtinai reikia skirti aptarimui to, kaip sekėsi bendradarbiauti ir kokių rezultatų pavyko pasiekti. Taigi, tarp pirmojo ir paskutiniojo susitikimo turėsite 8–10 susitikimų, kurių metu kiekvienas grupės narys turės progą aptarti bent po vieną savo atvejį. Kuo didesnė grupė, tuo atitinkamai daugiau prireiks susitikimų.

- Rekomenduojama kas 5 ar kas 10 užsiėmimų būtinai susitikrinti intervizijos poreikį, lūkesčius, asmeninį įsitraukimą ir tik tuomet vėl atnaujinti kontraktą (susitarimą dėl tolesnio dalyvavimo).

- Labai svarbu, kad intervizijos užsiėmimus lankytų ta pati grupė. Intervizijos grupė – tai „psichohigienos“ įrankis ir profesinių įgūdžių lavinimo treniruotė. Todėl praleisti užsiėmimų nevalia. Atėjus į grupę naujam nariui, procesas pradedamas iš pradžių. Tik dėl nuolatinio ir nepertraukiamo grupės proceso atsiranda pasitikėjimas, geresnis susišnekėjimas ir vienas kito supratimas, sukuriama tam tikra grupės bendravimo kultūra, ugdomi dalyvavimo grupėje ir grupės vedimo įgūdžiai. Tik toks procesas užtikrina grupės, kaip darinio, ir kiekvieno jos nario augimą.

MODERATORIAUS FUNKCIJOS

- Sutartu laiku (pavyzdžiui, prieš 5 ar 3 dienas) priminti grupės nariams apie artėjantį intervizijos grupės susitikimą.
- Pasirūpinti grupės susitikimo erdve (pakankamai vietos susėsti ratu, vanduo, arbata, kava).
- Surengti susitikimą pagal anksčiau pateiktą struktūrą. Svarbiausia moderatoriaus funkcija – struktūruoti grupės darbą. Tai reiškia – užtikrinti, kad užsiėmimas vyktų pagal suplanuotus punktus ir pagal atvejo analizės žingsnius. Jei moderatorius pats turi „degantį“ atvejį, geriau susikeisti su kolegomis, paprašyti, kad kas nors kitas pamoderuotų.
- Stebėti procesą ir esant reikalui sugrąžinti grupės narius, jeigu jie nuklysta „į lankas“. Tai pasiekti galima pastebint ir įvardijant tai, kas vyksta čia ir dabar.
- Struktūruoti užsiėmimo laiką.
- Užtikrinti, kad kitam susitikimui būtų paskirtas kitas moderatorius, nes labai naudinga, kai kiekvienas intervizijos grupės narys pabūna moderatoriumi. Kaip toje liaudies dainoje – „nepabuvęs kareivėliu, nebus geras artojėlis“, taip ir intervizijos kontekste – nepabuvęs moderatoriumi, nebūsi geras dalyvis. Moderavimo patirtis leidžia jautriau pastebėti procesus, kurie vyksta grupėje, ir sąmoningiau dalyvauti. Patys pamatysite, kaip grupė auga, darbas joje tampa konstruktyvesnis ir produktyvesnis.

LITERATŪRA

Greenburg Sh. L., Lewis G. J., Johnson M. Peer consultation groups for private practitioners // Professional Psychology: Research and Practice, 1985, vol. 16 (3).

Švedaitė-Salakauskė B. Kas yra supervizija ir kuo ji gali pasitarnauti psichosocialinėje srityje? Vilnius, 2009.

Thomas J., Spreadbury K. Promoting best practice through supervision, support and communities of practice // Best practice in Social work / edited by Jones K., Cooper B., Ferguson H. – Basingstoke, New York: Palgrave Macmillan, 2008. – 304 p. – ISBN 978-1- 4039-8501-9;

http://www.3sektorius.lt/docs/Darbosujaunimogrupemisvadovas2013_2013-08-20_12_00_47.pdf.