



Комунальний вищий навчальний заклад
«ВІННИЦЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ»
21050 м.Вінниця, вул.Грушевського,13, тел./факс 67-08-85,
E-mail: bil@mail.vinnica.ua

На допомогу практичному психологу

Лабораторія практичної психології

тел. 67-08-90

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ТЕХНОЛОГІЯ ПРОВЕДЕННЯ ІНТЕРВІЗІЙНИХ ГРУП

Марія Яцюк,

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології КВНЗ «Вінницька
академія неперервної освіти»*

Неперервність освіти практичного психолога – необхідна умова його фахової компетентності. Ефективною формою самоосвіти та підвищення власної кваліфікації є інтервізії та супервізії. В інтервізійній групі представляються й обговорюються випадки з консультативної та корекційно-розвивальної практики у колі колег, що допомагає спеціалісту ефективно подолати труднощі власної професійної діяльності. Це метод колегіальної взаємодії, результатом якої є набуття нових знань, рефлексія власного досвіду роботи. Водночас, це і можливість познайомитися з методами і техніками роботи, поглядами і підходами колег, екологічно опрацювати негативні почуття, які неодмінно виникають в процесі роботи, а також можливість отримати колегіальну підтримку, відкрити новий погляд на роботу з клієнтом, збагатитися досвідом колег, розширити свої професійні можливості. Це особливо цінно, враховуючи те, що психологічна служба в закладах освіти малочисельна, тому обмін фаховим досвідом такий важливий. Крім того, інтервізійна група допомагає зберігати професійну позицію, адже передбачає уточнення професійних меж.

А. Журавель дає таке визначення інтервізії (лат. *inter* – між, *visio* – бачення) – метод кооперативного навчання, у ході якого надається професійна підтримка колегам у їхніх робочих, актуальних на даний момент труднощах, створюються психологічно комфортні, сприятливі умови для пошуку та побудови власних стратегій консультативної діяльності кожним із членів інтервізійної групи і здійснюється профілактика професійного застою (деформації) та емоційного вигорання практикуючих спеціалістів» [2].

Завданнями інтервізійної групи науковець називає: - створення професійного поля, сприятливої атмосфери для обміну досвідом, для підтримки та підвищення професійного рівня членів групи;

- обмін думками про те, як в конкретному, пред'явленому на інтервізію випадку підтримати ресурси колеги, прояснити процес його взаємодії зі своїм клієнтом і окреслити пріоритетні напрямки подальшої роботи з клієнтом;

- у ході розгляду пред'явленого конкретним учасником питання чи винесеного ним на обговорення консультативного випадку, висловлення учасниками групи своїх поглядів, гіпотез, можливих стратегій надання психологічної допомоги у ситуації, що склалася [2].

Водночас, пред'явник ситуації може взяти до уваги або відмовитися від думок, гіпотез, зворотного зв'язку.

Зупинимося на особливостях організації інтервізійних зустрічей.

Група збирається в певний час, у постійному складі. За життєздатність групи відповідальні самі учасники. На стабільність і єдність групи впливають зміни складу групи, відвідуваність і запізнення. Важливою є наявність постійного місця для роботи групи, яке є нейтральним для всіх і всі учасники несуть рівне фінансове навантаження.

Кожної зустрічі обирається модератор, на якого покладаються функції ведучого. Він стежить за дотриманням правил і регламенту. Для того, щоб уникнути формування стійкого перенесення на ведучого як на супервізора, модератор змінюється кожену зустріч.

Час роботи групи розподіляється на представлення випадку з практики, рефлексію почуттів, що виникли в учасників під час представлення, задоволення запиту на інтерв'язі, зворотний зв'язок того, хто висунув випадок. Тут слід зазначити, що важлива не стільки схема, скільки дотримання загальноприйнятого регламенту, який контролюється модератором. Дотримання рамок дає почуття безпеки всім учасникам.

Учасник має право розпорядитися відведеним йому часом на свій розсуд. Це може бути клієнтський випадок, досвід групової роботи, обговорення актуальних для нього професійних питань, клінічна дискусія і т.ін.

Періодично влаштовується обговорення самого процесу інтерв'язі, де надається можливість рефлексії почуттів, що виникають в процесі роботи групи, коли кожен має досвід ведення групи та представлення випадку. Подібні інтерв'язі допомагають ясніше усвідомлювати процеси групової динаміки і коригувати роботу групи.

Руйнівним може виявитися порушення регламенту, обговорення роботи поза групою і не повним складом. Небезпечно для працездатності групи поява фіксованих ролей учасників, що часто спостерігається в «нерівномірних» групах. Наприклад, виділяється «найбільш рівний» серед рівних, який претендує на роль супервізора [4].

Зупинимося на характеристиці процесу інтерв'язі. Перед початком інтерв'язі слід інформувати учасників щодо регламенту роботи групи (місця, часу, складу учасників, тривалості, теми). До складу учасників інтерв'язійної групи входять фахівці, об'єднані спільною практикою, або ж члени реального колективу, які разом здійснюють психолого-педагогічний супровід дітей (учнів, студентів тощо). Як правило, один з учасників виносить на обговорення один проблемний випадок, емоційно-насичену ситуацію з практики і окреслює ті питання, відповідь на які, він бажає отримати.

Модератор інтерв'язійної зустрічі уточнює її часовий регламент. Учасник, який висуває випадок для обговорення презентує його. Важливим зауваженням є те, що група задає виключно запитання – уточнення, які не містять

прихованих гіпотез і припущень. Уточнення стосуються здебільшого того, що і як відбувалося в проблемній ситуації, а не чому вона виникла. Після відповідей на запитання і уточнення запиту, модератор зустрічі резюмує проблему чи випадок, виділяючи центральні моменти: особистісні фактори психолога, пов'язані зі знаннями, навичками і ставленням (емоціями, переконаннями, цінностями), психофізичним станом; особистісні фактори клієнта, пов'язані зі знаннями, навичками і ставленням (емоціями, переконаннями, цінностями), психофізичним станом; взаємодія між психологом і клієнтом; ситуація / умови; інтерпретація психологом ситуації, досвіду (ймовірних загроз, небезпек, прогнозів тощо) [5].

Наступний етап інтервізії передбачає обговорення проблеми чи випадку. Стратегія обговорення цілком залежить від концепції психологічного консультування, якої дотримується група чи модератор (наприклад, глибинна аналітична, балінтовська група, когнітивно-поведінкова тощо).

Наприклад, інтервізія, що проводиться за методом балінтовської групи на цьому етапі передбачає вільну дискусію [3]. Всі учасники по колу відповідають на поставлені перед ними запитання. Відповіді можуть відображати почуття учасників групи: «В цьому випадку я відчуваю себе ...». Цінними є висловлювання: «У мене теж була подібна ситуація, і я знайшов вихід ...». Проте, модератор зупиняє прямі інтерпретації, поради та оцінки ситуації, а також доєднання до оголошених висловлювань: «Я теж так думаю, як і ...» або «Я не знаю, що говорити, все вже було сказано».

Заохочуються на цьому етапі і вільні асоціації на тему: «Аналогічна проблема». Висловлювання учасників, які проектують ідентифікацію з «замовником» та його клієнтом мають особливу цінність для інтервізії. Окремі репліки провокують продовження обговорення у вигляді подальших його кіл або вільної, але коректно керованої дискусії. Це призводить до більш глибокого розуміння проблеми, творчого колективного «проживання ситуації», несподіваних ракурсів бачення обговорюваної ситуації.

Після обговорення ведучий узагальнює відповіді групи, висловлює власне бачення ситуації, але не інтерпретує ситуацію. В кінці роботи він дякує «замовнику» за наданий випадок і за сміливість при його розборі, а учасників групи - за підтримку і співробітництво [3].

Завершальним етапом роботи інтервізії є рефлексивне обговорення роботи тим колегою, який висував випадок для аналізу. Він може також представити зворотний зв'язок конкретним учасникам, про ефективність їх діяльності, подякувати за підтримку або висловитися про свій стан.

На завершення модератор, з метою інтеграції виконаної роботи, спрямовує учасників висловлюватися щодо ходу та змістовності зустрічі.

Процес роботи над проблемою чинить психокорекційний вплив на учасників інтервізійної групи, який можна проаналізувати за п'ятисходинковою моделлю навчання дорослих Г. Бейтсона [1]. Науковець пропонує розглядати наuczіння у когнітивно-поведінковій парадигмі. Він звертає увагу на фіксовані стимули, що сформувалися в особи за допомогою попереднього досвіду проб і помилок. Так, як стверджує Г. Бейтсон, людина, навчившись один раз, виявляється запрограмованою на подальше відтворення знайомого сценарію. Те, що зафіксувалося як позитивний досвід, зазвичай, не переглядається нею в майбутньому.

Початково досвід набувається реактивно, але до стимулів додається контекст, тло, що характеризує ситуацію. До того наuczіння відбувається так само несвідомо, але тепер на один і той самий стимул є різна реакція в залежності від ситуації, в якій відбуваються події. Це з боку може виглядати, як виникнення можливості вибору. Хоча реакція обумовлена програмами неусвідомленого навчання, при зіткненні з дійсністю людина наполегливо намагається самовідтворити контекст (звести нову ситуацію до таких, з якими вона стикалася раніше). На цій стадії може відбуватися модифікація наявних реакцій і підходів. Можна сказати, що на цьому етапі відбуваються кількісні зміни.

У процесі інтервізії «замовник» рефлексує, переоцінює власний досвід. Відбувається перехід в інші рамки, категорії поведінки, змінюються цінності. Цей процес важкий.

На наступному етапі відбувається переосмислення себе, власної ролі, ідентичності. Вищий рівень, що характеризується революційними змінами, передбачає здатність суб'єкта абстрагуватися по відношенню до власної поведінки. На цьому етапі людина розкриває незвіданий внутрішній потенціал, в неї виникають нові ідеї, з'являється ясність щодо подальшої стратегії діяльності.

Осмислення психологом професійних взаємин спонукає до розуміння власної професійної ролі, механізмів психологічної допомоги, методології певного напрямку психокорекції. Реалізація зазначених завдань можлива завдяки зверненню до самоспостереження, посилення рефлексії та формування фігури «внутрішнього супервізора». У інтервізійному процесі досягається об'ємне сприймання багатомірної реальності професійних взаємин, що забезпечує можливість творчої підтримки професійного діалогу психолога.

У висновках хочеться процитувати В. Андрееву, яка зазначає, що «створення та робота інтервізійної групи – це унікальний і творчий процес, простір розвитку фахівця через обмін і пошук ідей. Несвідоме збирає нас за своєю логікою, створює простір, де ми проживаємо і знаходимо частини себе. Ми доповнюємо, віддзеркалюємося один в одному і маємо можливість збирати відгуки на матеріал «замовника» в цікавий і різноплановий матеріал» (Цит. за І.Ю. Маргошиною [4]).

Література:

1. Бейтсон Г. Экология разума / Грегори Бейтсон: Избранные статьи по антропологии, психиатрии и эпистемологии. – М: Смысл, 2000. – 256 с.
2. Журавель А.В. Інтервізія як метод навчання і професійної підтримки психологів системи освіти / А.В. Журавель, 2013. – Доступ: [http://irbis-nbuv.gov.ua/Nchnpu_012_2013_41_24%20\(1\).pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/Nchnpu_012_2013_41_24%20(1).pdf)

3. Кулаков С.А. Супервизия в психотерапии./ С.А. Кулаков. – СПб.: Вита, 2004. – 128 с.
4. Маргошина И.Ю. Супервизия и интервизия в практической деятельности клинического психолога // И.Ю. Маргошина, 2015. - [Электронный ресурс], URL: http://www.medpsy.ru/climp/2015_3_9/article22.php (дата звернення: 30.08.2017).
5. Траутманн Г. Руководство по проведению интервизии / Ганс Траутманн // 2010. - 16 с. [Электронный ресурс], URL: http://www.unodc.org/documents/balticstates/Library/PharmacologicalTreatment/IntervisionGuidelines/IntervisionGuidelines_RU.pdf (дата звернення: 30.08.2017).