

С. Хмелінський, Н. Басько,
О.Павлишина, Т. Руденко.

Інтервізія для психологів



простий та корисний посібник

Інтервізія для психологів

простий та корисний посібник

Київ 2019

Посібник надруковано в межах проекту «Вільний вибір - розширення доступу та підвищення якості психологічної та психотравматологічної допомоги в Україні», що фінансується програмою польського співробітництва з розвитку Міністерства закордонних справ Республіки Польща

“Інтерв'язія для психологів: простий та корисний посібник” доступний за ліцензією Creative Commons Attribution 3.0 Poland. Деякі права зарезервовані ГО “Психологічна підтримка та реабілітація “Вільний Вибір” та БФ “Калейдоскоп Культур” (Польща). Посібник створений у рамках Польської допомоги задля розвитку, реалізованої за посередництва Міністерства закордонних справ Республіки Польщі у 2019 році. Будь-яке використання твору дозволено за умови розміщення вищезгаданої інформації, включаючи інформацію про використану ліцензію, власників прав та програму Польської допомоги задля розвитку.

Публікація висловлює виключно думку авторів та не може сприйматися, як офіційна позиція Міністерства закордонних справ Республіки Польща.

Автори методики:

Себастьян Хмелінський – клінічний психолог, психотравматолог, сертифікований супервізор з кризової інтервенції.

Наталя Басько – психолог, психотравматолог, клінічний психолог по роботі з дітьми та молоддю.

Упорядники:

Павлишина Олена – психотерапевт, керівник психотерапевтичного напрямку ГО “Психологічна підтримка та реабілітація “Вільний Вибір”

Руденко Тетяна – психотерапевт, виконавчий директор ГО “Психологічна підтримка та реабілітація “Вільний Вибір”.

Інтерв'язія для психологів: простий та корисний посібник/

Упоряд. О.Павлишина, Т. Руденко - Київ , 2019. - 28 с.

З цього посібника ви дізнаєтесь, що таке інтерв'язія, та отримаєте покрокову інструкцію, як її організовувати та проводити. Представлена в цьому посібнику модель інтерв'язії – це рішення, розроблене польськими тренерами Себастьяном Хмелінським та Наталією Басько. Ця модель – перевірений ефективний інструмент для організації та проведення інтерв'язійної групи.



Зміст

Вступ	4
Що таке інтерв'язія?	6
Склад інтерв'язійної групи	8
Переваги інтерв'язійної роботи.	9
Щоб організувати інтерв'язійну групу, потрібно:	10
Структура проведення інтерв'язії.	13
Вступне слово модератора	14
1. Запит інтерв'язанта. Головна проблема, мета інтерв'язії.	15
2. Опис випадку (фактична частина)	16
3. Питання від групи. Відповіді інтерв'язанта.	17
4. Опис випадку (оцінка психічного і функціонального стану)	18
5. Питання від групи. Відповіді інтерв'язанта.	20
6. Перевірка запиту інтерв'язанта. Коло пропозицій та можливостей.	21
7. План подальших дій. Зворотній зв'язок від групи.	22
8. Зворотній зв'язок від інтерв'язанта.	23
І знову про контракт.	24
Як вирішувати складнощі в роботі інтерв'язійної групи?	26
Заклучне слово	27

Вступ

Робота психолога або психотерапевта, соціального працівника або лікаря – це постійний контакт із людськими історіями, болем, радощами. І часто фахівець зустрічається із усім цим одночасно. Робота з людьми та їхніми історіями – це відповідальність. Наша робота завжди креативна: в яких би психотерапевтичних напрямках ми не працювали, як би чітко не слідували протоколам, але кожний наш клієнт унікальний і підхід до роботи також унікальний. Ми певні, що кожен, хто працює в цій сфері, зіштовхувався з ситуацією, коли не знав як діяти, відчував розпач. Враховуючи, що ми працюємо з конфіденційною інформацією, ми не можемо згрузити власні емоції й отримати пораду від колеги з сусіднього кабінету. Такі дії точно не роблять нас хорошими фахівцями, до того ж етичний кодекс ніхто не скасовував. І так кожного дня, кожного дня....

Що ж робити, коли нам потрібна професійна підтримка? Самостійно творити її для себе! Важливі речі та процеси не обов'язково мають бути складними.



Ми всі знаємо, що таке інтерв'ю. Але чому так рідко користуємось цим інструментом? Щоб почати з себе, ми задали це питання собі. Спочатку ми зробили так, щоб інтерв'ю стали регулярною нормою в нашій організації. В розмовах з колегами з інших організацій зрозуміли, що багато хто хотів би, але “не має часу”, “а як їх зібрати?”, “а як її провести правильно?”.

І тут ми замислились! Нібито просто, нібито всі знають про екологію, вигорання, але не збираються, не проводять інтерв'ю зустрічі, не піклуються про себе.

Зараз ми творимо професійну спільноту в сфері ветеранських справ. Ми віримо, що в Україні багато хороших фахівців, просто вони мало спілкуються один з одним. Із цієї теорії виникла ідея Проекту «Вільний вибір – розширення доступу та підвищення якості психологічної та психотравматологічної допомоги в Україні», що фінансується програмою польського співробітництва з розвитку Міністерства закордонних справ Республіки Польща, який реалізовували Громадська Організація “Психологічна підтримка та реабілітація “Вільний Вибір” та Фонд “Калейдоскоп Культур”.

Ми хочемо висловити свою щирю подяку за віру в нас та нашу справу Польському міністерству закордонних справ та вже друзям з “Калейдоскопу Культур”. Ми вкотре довели, що, об'єднуючись, робити зміни ефективніше, – так будуються професійні спільноти та створюються стандарти.

Шановний читач, цей посібник створений тобі в допомогу, з вірою та вдячністю за твою роботу.

Сподіваємось, що ти створиш навколо себе таку ж професійну підтримку, як тепер маємо ми!

Що таке інтервізія?

Незалежно від терапевтичного методу, в якому ми працюємо, кожен з нас хоч раз заходив під час терапевтичної роботи в глухий кут. Запитував себе: «Що робити далі?», відчував, що втратив контакт або порушив дистанцію з клієнтом – це важливі питання в терапевтичному процесі. Відповідальний терапевт в такій ситуації звертається до супервізора. Однак, враховуючи обмежену доступність цього інструменту (наявність супервізора, часу, фінансових ресурсів), терапевти розробили метод та інструмент підтримки з боку колег – інтервізії.

Взаємодія з колегами дозволяє спеціалісту конструктивно оцінити свою терапевтичну роботу і допомагає зрозуміти внутрішні дилеми, пов'язані з наданням допомоги або терапії. Інструмент заснований на механізмі групових зустрічей фахівців, де один з учасників структуровано обговорює свою роботу, під час чого у нього можуть виникати питання або сумніви.

Інтервізія дає можливість швидко і фахово аналізувати терапевтичний процес. Це особливо важливо при роботі з клієнтами, які пережили психотравмуючі події, коли процес терапії часто ускладнюється через травму і має додаткові клінічні прояви (серед таких клієнтів і люди, які мають досвід війни, тобто ветерани війни, їхні сім'ї й внутрішньо переміщені особи).

Таким чином, інтервізії – невід'ємний елемент сталого розвитку інтервізанта, підвищення його компетентності й підвищення ефективності його психологічної практики.

Інтервізія не тільки впливає на ефективність процесу допомоги, але також мінімізує ризик вигорання психолога, терапевта. Інтервізія – це груповий процес, який дозволяє створити відчуття безпеки і довіри в команді, в якій ми працюємо кожного дня, і

навчає фахівців необхідної відкритості, щоб ділитись власним досвідом і отримувати інформацію від інших колег. Це буде сприяти взаємній підтримці та взаєморозумінню між членами групи, які допоможуть конструктивніше проходити через складні етапи терапії. Звичайно, інтервізія підвищує ефективність команди і сприяє більш швидкому професійному розвитку її членів, що позитивно впливає на терапевтичну роботу з клієнтом. Інтервізії також підтримують фахівців, які працюють в області травми або глибокої кризи.

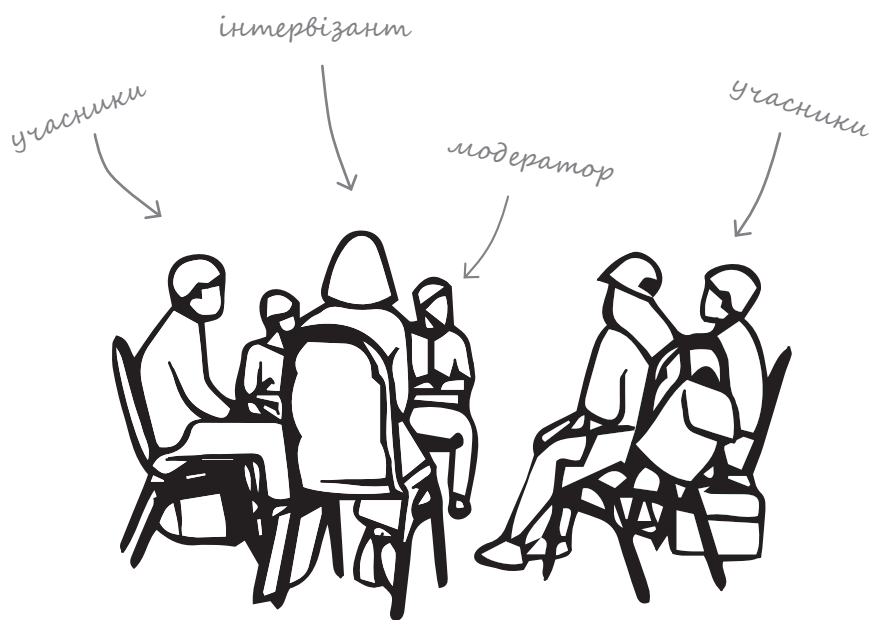
Інтервізія (від латинського Inter - “між” та visio - “бачення”) – це групова робота психотерапевтів, приблизно рівних за досвідом та статусом.

Метою інтервізійної роботи може бути підтримка професійного рівня, розвиток психотерапевтів, попередження вигорання, створення професійного поля, отримання професійних навичок, обмін досвідом тощо.

Склад інтервізійної групи

Орієнтовна кількість людей в інтервізійній групі – від 6 до 12 осіб. Найкраще 8-10.

В групі є модератор, який слідкує за дотриманням контракту під час групової роботи. Модератор може змінюватися кожну зустріч або іншим чином за умовами контракту чи за домовленостями в групі.



Переваги інтервізійної роботи

Серед плюсів інтервізійної роботи слід назвати:

- Розвиток рефлексії та особистісної усвідомленості
- Набуття нового професійного та особистісного досвіду
- Підвищення ефективності психотерапевтичної роботи
- Зниження ризиків професійного вигорання
- Можливість побачити власні "сліпі плями"
- Можливість отримати підтримку від колег

Окрім того, інтервізійна група – це екологічний безпечний простір для усвідомлення власної професійної ролі та ідентичності.

Щоб організувати інтервізійну групу, потрібно:

Поставте тут позначку, коли крок зроблено

Прийняти рішення про необхідність такої роботи

КРОК 1



Інколи за роботою важко помітити, що настав час, коли підтримка потрібна тому, хто підтримує. Але, якщо ви читаєте цей посібник, то, напевно, ви вже усвідомлюєте важливість інтервізійної групи для збереження та підвищення якості своєї роботи.

КРОК 2

Знайти людей



Ця задача буде простою, якщо організація достатньо велика. Але що робити, якщо "нас тут двоє"? У вашому місті можуть бути інші психологічні організації або фахівці, які мають приватну практику. І вони також можуть бути зацікавлені у відвідуванні інтервізійних зустрічей. У такому випадку, можна розмістити оголошення про набір у соціальних мережах. Окрім того, ніхто не скасовував можливості спілкуватися та проводити інтервізійні зустрічі за допомогою відеоконференцій через різні месенджери.

КРОК 3

Знайти місце



Оберіть місце, де всі почуватимуться комфортно та затишно. Це не може бути столик у кав'ярні, якщо це не ваша кав'ярня, яку ви можете зачинити на час інтервізії. Вдома у когось із учасників – теж не найкращий варіант.

Хороші варіанти:

- Орендована зала для невеликих тренінгів
- Кабінет для переговорів
- Невелика лекційна зала, де можна поставити стільці в коло та зачинити двері на певний час.

В цілому приміщення має задовольняти потреби у:

- Конфіденційності
- Безпеці
- Рівності учасників
- Звичайних стандартах комфорту, чистоти та доступу свіжого повітря.

КРОК 4



Укласти контракт

Інтервізійна робота – це групова форма роботи, тому правила групи (або контракт) обговорюються до початку процесу. Приклад типового контракту:

- Зустрічі відбуваються на постійній основі в один і той самий час
- Тривалість зустрічі – 1,5 - 2 години
- Напівзакритий режим: входження нового члена обговорюється всіма учасниками і рішення приймається за згодою всіх членів групи
- Учасники представляють свої випадки за бажанням
- Обговорення матеріалу інтервізії поза групою забороняється
- Модератор слідкує за дотриманням правил в групі
- Модератор змінюється кожную зустріч.

Укладання контракту – одна з найважливіших частин в організації інтервізії. Саме тому ми детально розглянемо його пізніше в окремому розділі.

КРОК 5



Знайти час

Це один із найскладніших організаційних аспектів. Всі учасники групи – працюючі люди, тож знайти час, який задовольнить усіх, може бути непросто. Тим паче, що одноразова зустріч може не бути проблемою, але важливо організуватися саме для регулярних зустрічей. Можна укласти домовленість про те, що, наприклад, кожного другого понеділка місяця проводиться інтервізійна зустріч. Це допоможе всім учасникам групи планувати свій час. Або разом з групою вигадати свій спільний спосіб домовлятися та організовувати зустрічі.



Структура проведення інтервізії

Інтервізія – це структурована робота. Вона базується на запропонованій моделі (структура, схема, якої повинні дотримуватися всі учасники інтервізійної групи).

Структура організовує інтервізійні сесії та дозволяє учасникам дотримуватися певних меж: тематичних та часових.

Отже, план проведення інтервізійної сесії:

1. Запит інтервізанта.
Головна проблема, мета інтервізії.
2. Опис випадку (фактична частина).
3. Питання від групи. Відповіді інтервізанта.
4. Опис випадку
(оцінка психічного і функціонального стану).
5. Питання від групи. Відповіді інтервізанта.
6. Перевірка запиту інтервізанта.
Коло пропозицій та можливостей.
7. План подальших дій. Зворотній зв'язок від групи.
8. Зворотній зв'язок від інтервізанта.

Вступне слово модератора.

На початку зустрічі модератор:

- Вітає групу
- Нагадує про контракт, обговоренню якого було присвячено попередню організаційну зустріч
- Представляє інтервізанта і передає йому/їй слово.

Звісно, в цю частину можна вносити певні додатки. Можна додати вступний шеринг: з чим ви прийшли на цю зустріч, з яким настроєм входите в роботу, чого очікуєте від цієї зустрічі, створити певні ритуали початку роботи в групі тощо.

ПРИКЛАД

Модератор: Доброго дня, колеги. Вітаю вас на черговій зустрічі інтервізійної групи. Нагадую, що робота в групі ведеться за правилами, які були всіма нами узгоджені. Зокрема, вони містять: заборону обговорення матеріалів зустрічей поза межами групи та вимкнення мобільних під час групової роботи. Сьогодні випадок представляє Олександра. Тож, прошу вас, Олександро, озвучити запит.

1. Запит інтервізанта.**Головна проблема, мета інтервізії.**

Наступний етап – інтервізанта представляє свій запит.

Запит інтервізанта – як назва книги. Він визначає, про що буде розмова, в якому ракурсі дивитись на випадок, на що звертати увагу, про що задавати питання тощо.

Звісно, запит інтервізанта має стосуватись саме психотерапевтичної роботи чи організації психотерапевтичної роботи. Але, в окремих випадках, коло питань може бути значно ширшим. Зокрема, питаннями для обговорення можуть бути:

- Елементи стосунків з клієнтами
- Питання диференційного діагнозу
- Зв'язок між психотерапевтом і клієнтом
- Техніки та протоколи психотерапії або складнощі пов'язані з їхнім використанням
- Процедури перенаправлення клієнтів до інших установ
- Етика та етичні дилеми в психотерапевтичній роботі.

ПРИКЛАД

Олександра: Запит. Запит, мабуть, буде: "Які ще можливості існують для підвищення якості психотерапевтичної роботи в цьому випадку?" Так, саме так.

Модератор: Дякую, Олександро. Прошу надати групі фактичну частину випадку.

2. Опис випадку (фактична частина).

В цій частині інтервізант надає **тільки** фактичну частину випадку:

- Контекст звернення:
 - коли звернувся,
 - добровільно чи ні,
 - ким був направлений,
 - травмуюча подія, яка спричинила психологічні проблеми,
 - скільки часу пройшло після травмуючої події.
- Дані про клієнта (НЕ вказуючи ім'я та дату народження):
 - стать,
 - приблизний вік,
 - професійна приналежність / освіта,
 - сімейний стан,
 - умови проживання,
 - етнічна приналежність.
- Скарги та запит клієнта.

ПРИКЛАД

Олександра: Дівчина, років 19, незаміжня, проживає з мамою у маминому будинку в сільській місцевості. Звернулася добровільно та самостійно через сайт організації 3 місяці тому.

Років 11 тому сталася травматична подія: зі слів клієнтки, вона несла бабусі пиріжки через ліс. По дорозі їй зустрівся вовк, який з'ясував, де живе її бабуся, а потім проковтнув її та бабусю. Повз ішли лісоруби, які зарубали вовка. Клієнтка та бабуся лишилися живі.

Клієнтка скаржиться на нічні жахи, проблеми з контролем гніву та небажання наблизитись до лісу. Хочє позбутися цього та жити повноцінним життям.

3. Питання від групи. Відповіді інтервізанта.

Модератор запрошує групу задавати питання: одне коло питань, одне питання від одного учасника інтервізії. Таке обмеження стимулює концентрацію уваги та підвищує ефективність використання часу. Якщо кількість учасників менша восьми осіб, то кіл питань може бути більше.

Відповіді інтервізант надає не одразу, почувши запитання. Використовується паркінг питань. Спочатку інтервізант записує всі питання на окремий листок – “паркує” їх. Коли всі запитання озвучено, модератор пропонує перейти до відповідей. Використання паркінгу в цій частині створює більш безпечну та екологічну атмосферу професійного спілкування, запобігає актуалізації автоматичних захисних механізмів інтервізанта та дозволяє спільно досліджувати випадок.

ПРИКЛАД

Модератор: Дякую, Олександро. Прошу групу задавати питання до фактичної частини.

Колега 1: Чи зверталася клієнтка за психологічною допомогою раніше?

Олександра: (записує питання у паркінг)

Колега 2: Яка етнічна приналежність клієнтки?

Олександра: Француженка.

Модератор: Терепрошую, колеги. Нагадую вам про узгоджений формат зустрічей та використання паркінгу.

Олександра: Ой, точно (записує питання у паркінг).

Колега 3: Щодо зайнятості клієнтки: вона наразі навчається чи працює?

Олександра: (записує питання у паркінг)

...

4. Опис випадку (оцінка психічного і функціонального стану).

Далі модератор пропонує інтервізантові продовжити представлення випадку в психотерапевтичній частині. Ця частина може включати:

- Попередній діагноз
- Оцінку психічного стану клієнта в динаміці
- Використані методи, техніки, короткий опис роботи з клієнтом
- Нюанси встановлення рапорту
- Перескерування до інших фахівців або співробітництво з юристами, якщо було
- Складнощі, з якими зіштовхнулися, питання про роботу з клієнтом.

ПРИКЛАД

Модератор: Отже, фактичну частину розглянуто. Прошу вас, Олександро, перейти до частини, яка стосується процесу.

Олександра: Добре. Попередній діагноз – посттравматичний стресовий розлад. Для додаткової діагностики було використано шкалу PCL-C. Результат 45 балів, що вказує на можливість встановлення такого діагнозу. Відбулося 12 сесій, дві з яких були діагностичними. Дівчина охайна, легка в спілкуванні – рапорт встановити було дуже легко, налаштована на співпрацю. Було проведено психоедукацію на тему психотравмуючих подій та травматичних спогадів, надано літературу для самостійного опрацювання. Потім було проведено дослідження ресурсів за BASICPh і соціалізацію в КППТ, розглянуто підтримуючі цикли. Потім ми застосовували поведінкову активацію ресурсу, працювали із автоматичними думками. Ресурсу напружували вже багато. Але коли домовляємось, що на наступній сесії перейдемо до безпосередньо опрацювання травми, вона або погано почувається, або запізнюється на половину сесії, або трапляється щось невідкладне: конфлікт із мамою, гостра реакція на поточні події в країні, напад самозвинувачення. І тоді я знову змушена “гасити пожежу”, відкладаючи опрацювання травми. Мені здається, що це дуже неефективне використання часу клієнта. І що моїх компетенцій недостатньо.

5. Питання від групи. Відповіді інтервізанта.

Модератор запрошує групу до наступної частини. Учасники інтервізії знову задають питання інтервізанту, але тепер вже стосовно психотерапевтичної частини. Питання задаються за тими ж правилами, що і в пункті 3:

- 1 коло питань (кількість питань може бути більше, якщо в групі менше 8 учасників)
- 1 учасник – 1 питання
- Використання паркінгу питань (всі питання інтервізант спочатку записує в список, лише коли всі питання озвучено і записано, починає відповідати).

ПРИКЛАД

Модератор: Прошу групу задавати питання стосовно частини опису випадку, яка стосується безпосередньо процесу.

Колега 1: Чи було укладено терапевтичний контракт з клієнткою до початку роботи, якщо так, то в якій формі?

Модератор: Це два запитання.

Колега 1: Дійсно. Тож тоді: в якій формі було укладено терапевтичний контракт з клієнткою до початку роботи?

Олександра: (записує питання у паркінг)

...

6. Перевірка запиту інтервізанта. Коло пропозицій та можливостей.

Тепер, після представлення фактичної та терапевтичної частини випадку та двох кіл запитань та відповідей, ситуацію прояснено для учасників. У той самий час, завдяки запитанням, інтервізант міг побачити ситуацію під іншим кутом. Тому модератор запитує інтервізанта, чи залишився його запит без змін.

Після підтвердження старого запиту чи заявлення нового модератор запрошує групу до кола пропозицій та можливостей.

ПРИКЛАД

Модератор: Випадок представлено. Зазначте, будь ласка, Олександр, чи залишився ваш запит без змін?

Олександра: Так. Я думаю, так.

Модератор: Добре. Тоді прошу групу переходити до кола пропозицій та можливостей.

Колега 1: Мені здається, що тут проведено великий обсяг роботи і досягнуто певних стабільних результатів. І те, як складаються обставини, на мій погляд, схоже на уникання з боку клієнтки. Я би, напевне, це проговорив з клієнткою та намагався би поновити контракт.

Колега 2: Я згодна з колегою і щодо відчуття, що проведено велику роботу, і щодо того, що обговорення механізмів уникання та конкретних їх "гарячих" проявів було би, певно, доречним. Але я би спочатку сконцентрувалась на власних автоматичних думках. Як я бачу межі власної відповідальності? Які мої схеми тут вмикаються і чи вмикаються взагалі? Власне, я роблю таку рефлексію особисто для себе кожні 8 сесій – це допомагає зберегти розуміння себе в процесі.

7. План подальших дій. Зворотній зв'язок від групи.

В цій частині інтервізанти підбиває підсумки, представляє план подальших дій, який у нього сформувався в ході інтервізійної роботи. Група надає зворотній зв'язок щодо плану подальших дій та загалом щодо перебігу інтервізії.

ПРИКЛАД

Модератор: Отже, коло пропозицій та можливостей завершено. Чи сформувався у вас, Олександро, план подальших дій по цьому випадку?

Олександра: Так. Мабуть, що так. Я планую провести певний самоаналіз, як пропонували колеги. В мене вже є відчуття того, що я, певно, занадто включена в процес терапії та маю забагато напруги. І ця напруга мені заважає працювати з униканням. Ну, і після цього, мені здається, буде набагато легше працювати із клієнткою.

Модератор: Дякую, Олександро. Переходимо до кола зворотного зв'язку від групи.

Колега 1: Дякую вам, Олександро, а також групі та модератору особисто. Мені було цілком комфортно і робота здається плідною.

Колега 2: Я також вдячна всім за можливість відчувати себе у професійному колі. Хоча, мені і було дещо некомфортно із цією темою на початку роботи, але потім це перейшло у відчуття безпеки та підтримки.

8. Зворотній зв'язок від інтервізанта.

Завершує шерінг інтервізанти, даючи зворотній зв'язок учасникам інтервізії та, за бажанням, модератору.

ПРИКЛАД

Олександра: Дякую групі за підтримку та екологічність. Та модератору за відчуття безпеки.



I знову про контракт

Ми детально розглянули структуру інтервізійної сесії. Але для того, щоб дотримуватись її легко та невимушено, ще на етапі формування групи потрібен ретельно складений контракт. Раніше ми вже розглядали типовий контракт. Ось він:

- Зустрічі відбуваються на постійній основі в один і той самий час
- Тривалість зустрічі – 1,5 - 2 години
- Напівзакритий режим: входження нового члена обговорюється всіма учасниками і рішення приймається за згодою всіх членів групи
- Учасники представляють свої випадки за бажанням
- Обговорення матеріалу інтервізії поза групою забороняється
- Модератор спостерігає за дотриманням правил в групі
- Модератор змінюється кожному зустріч.

Додатково до контракту може бути включений стандартний блок на тему екологічності спілкування. Наприклад:

- Мобільні телефони мають бути вимкнені під час роботи
- Узгоджене звернення для всіх учасників групи “Ти” або “Ви”
- “Один в ефірі” – в один момент часу говорить лише один учасник
- “Піднята рука” – щоб отримати позачергове право голосу, потрібно підняти руку
- “Вільна нога” – щоб не заважати роботі групи, якщо є потреба, з простору можна вільно виходити
- Використовуються лише “Я-повідомлення” та безоціночні судження
- Будь-хто може сказати “Стоп!”, якщо відчуває перехід обговорення з професійного поля в особисте.

Окрім того, можуть бути інші фактори, які впливатимуть на подальшу роботу групи, і які можна включити до контракту. Наприклад:

- Учасники зобов’язуються бути активними та орієнтуватися на співпрацю
- Учасники зобов’язуються бути чесними та подавати інформацію достовірно і в **повному** обсязі
- Конфіденційність – обов’язкова умова роботи. За порушення конфіденційності учасник позбавляється права відвідувати інтервізійні зустрічі
- Модератор може вносити зміни в структуру інтервізійної сесії на користь балансу: структура/динаміка.

Допишіть тут додаткові пункти контракту, якщо щось спаде на думку:

Як вирішувати складнощі в роботі інтервізійної групи?

Більшість складнощів у роботі інтервізійної групи або попереджаються на етапі укладання контракту, або врегульовуються модератором. Розглянемо типові складнощі:

Шляхи вирішення Складнощі	Регулюється з ролі модератора	Регулюється апеляцією до контракту або структури	Інше
“Перетягування ковдри” окремими учасниками групи	+	+	Обговорення того, що відбувається “тут і зараз”
Недотримання контракту з об’єктивних причин		+	Виключення з групи – як крайній захід
Оціночна підтримка	+	+	
Низький рівень компетенції інтервізанта /відсутність фахової освіти		+	На етапі формування групи може бути проговорено, що членами групи можуть бути, наприклад, лише фахівці, які мають практику
Окремі учасники мають досвід інтервізій за іншою структурою	+	+	Порівняльний аналіз відмінностей та вибір групою оптимальної структури
Пасивність групи	+	+	
Конкуренція між більш досвідченими учасниками групи та модератором	+	+	Функції модератора можуть бути детально прописані в контракті та прийняті групою

Заключне слово

Іноді все, що потрібно людині – це місце, де вона може бути почута. І говорячи про це, ми маємо на увазі не тільки наших клієнтів. Це також і про нас – фахівців. Важливо бути почутими в безпечному колі колег, де буде можливість зустрітися з різними точками зору стосовно нашої роботи: без засудження, але з підтримкою.

Саме тому в цьому посібнику ми намагались просто показати ефективну структуру ведення інтервізійних зустрічей. Запропонована структура – це модель, що розроблена та перевірена польськими тренерами. Її можна використовувати у наведеній вище моделі, зберігаючи схему та компоновання.

Можливі також зміни за потреби інтервізійної групи. В такому разі кожна зміна обговорюється та приймається всіма членами групи і вводиться як нова обов’язкова частина структури. Для усунення випадкових змін або змін, що вказують на порушення роботи та функціонування процесу інтервізійної групи, рекомендується пройти супервізійну оцінку модифікації. Важливо пам’ятати, що зміни є добрими, коли вони дійсно потрібні.

Інтервізія – один з інструментів для саморозвитку, профілактики вигорання, підтримки фахівця. Вона не замінить супервізії, особистої терапії та здорового ставлення до відпочинку. Але це точно ефективний метод для тих задач, які перед нею стоять.

Ми щиро бажаємо вам натхнення і віримо, що цей посібник стане у пригоді,

Павлишина Олена

Руденко Тетяна

Вяткіна Аліна

ГО “Психологічна підтримка та реабілітація “Вільний вибір”

БФ “Калейдоскоп Культур”

ПРАКТИЧНО-ПОПУЛЯРНЕ ВИДАННЯ

Басько Наталя, Хмелінський Себастьян,
Павлишина Олена Петрівна, Руденко Тетяна Володимирівна

Інтервізія для психологів

простий та корисний посібник

Дизайн та верстання Надія Баніт
Літературний редактор, коректор Аліна Вяткіна
Наклад 1000 прим.

