

VEZETŐK AZ INTERVÍZIÓRÓL

I.

Illés Barbara igazgató

Csillagház Általános Iskola

Vezetőként az intervíziós facilitátor képzésről

Iskolaigazgatóként dolgozom 12 éve. Ez a hosszú idő tapasztaltatta meg velem, hogy a magas színvonalon működő szakmai testület kialakításában és megtartásában a legfontosabb komponensnek az együttműködni tudó, megtartó közösséget azonosítsam, ahol a tagok egymás fejlődését fontosnak tartják, és elősegítik. Alapvető élményünk vezetőként, hogy egyes helyzetek mennyire különböző reakciókat, megoldási-megküzdési módokat váltanak ki munkatársainkból, és milyen feszültségeket, meg nem értést generálhatnak. A szemléletmód megtanítja a kollégáinkat valóban figyelni egymásra, így önállóan lesznek képesek valódi változások megélésére és végrehajtására. Az intervíziós csoport az egyént vezeti rá önmaga megoldására, ezért tartós, hosszú távon ér el változást, két intervíziós alkalom között is tovább formálódnak a résztvevők. Erőteljes önismereti út: a nehézség és az azt kísérő érzelmek felismerése, azonosítása, az egyén megfelelő kérdésének megtalálása önmagában, majd a higgadt lépések a megoldás felé, melyet segítségünkkel önmaga ér el: a facilitátor számára gyönyörű ezt figyelni, megélni.

Az intervízió folyamata a szervezeti kultúrából szép lassan kikoptatja a direkt tanácsadás műfaját. Minden résztvevő előrehalad abban, hogy a vizsgált esetet több szemszögből legyen képes látni, elfogadóbbá válik aziránt, hogy egyéni utak jellemzik a kollégáikat, melyek mind a cél felé vezetnek. Kompetenciaélményt ad a munkatársi közösségnek. A teljes figyelmünk által megadjuk a „valóban fontos vagyok” élményét, ezáltal a közösségben stabilizáljuk a munkatárs helyzetét. Megvalósul a valódi delegálás: átadva a szemléletmódot, a munkatársi csoportok önállóvá válnak a folyamatban, a vezető hátraléphet. Ez sokkal erősebb hatású, mint egy tanácsadási folyamat, akár külső szakember által. A közösség önmaga válik képessé a belső szupervízióra.

Számomra az intervízió módszere a közös gondolkodás biztonságos keretek között zajló, teljesen erőszakmentes formája, melyben a cél az esethozó kolléga hatékony megsegítése, és a csoporttagok fejlődése interperszonális kapcsolataikban, hatékony kommunikációjukban, és a másoknak adott teljes figyelmükben.

A szülői konzultációk során segít abban, hogy ne külső elvárásokat erőltessünk rá a családokra, hanem valódi kérdésekkel segítsük közelebb a nehézségei megértéséhez, ezáltal a közös munkánk alapjait teremtjük meg. Ez kollégáink frusztrációját, tehetetlenségét, kiégésveszélyét is jelentősen csökkenti, valamint tudatosítja a felelősség határait.

Munkám során általában kevés volt az időm és lehetőségem annak megvizsgálására, hogy egy kolléga hogyan van jelen az adott problémában. Egy iskola életében gyakran operatív tűzoltás zajlik, gyors döntések sorozata, reagálás az adott helyzetekre. Vezetőként azonnali megoldásokat keresünk, egy-egy megbeszélés során nagyon nehéz a preconcepcióim nélkül feltenni a kérdéseimet, és a saját személyiségemet, gondolataimat „hátraléptetni”. Az intervízió a mindennapjaimban is megtanít a valódi figyelemre, és a megfelelő kérdések feltevésére. Így lassabban halad ugyan a kibontakozás, mert teret és időt adok arra, hogy a partner eljusson annak megfogalmazásáig, mit gondol, el tudjon jutni a valódi válaszaihoz – de az egyénre és a közösségünkre gyakorolt hatása egészen más minőséget hoz.

II.

Varga Zsuzsanna

főigazgató – óvoda, általános iskola, gimnázium

Az intervízió bevezetése az intézményünk szakmai kultúrájába egyértelműen pozitív elmozdulást eredményezett. A 30 órás alapozó tréning tapasztalatai – amelyeket a kollégák visszajelzései is megerősítettek – azt mutatják, hogy komoly igény és nyitottság van arra, hogy a mindennapi pedagógiai helyzetekre tudatosan, strukturált keretek között, közösen reflektáljunk.

Kiemelkedő jelentőségűnek bizonyult annak a lehetősége, hogy időt és teret kapjunk a megállásra: egy-egy konkrét történésre közösen rátekintsünk, és biztonságos közegben, őszintén megfogalmazzuk az ahhoz kapcsolódó érzéseinket, dilemmáinkat. Már az aktív hallgatás gyakorlata önmagában tehermentesítő hatású; segíti a feszültségek oldását, és hozzájárul a szakmai kiégés megelőzéséhez.

Fontos tapasztalatom az is, hogy a folyamat során megélt támogatás és figyelem erősíti a kollegiális bizalmat, valamint a szervezeti kohéziót. A közös gondolkodás és problémamegoldás nem csupán közösségépítő erővel bír, hanem az egyéni szakmai fejlődést is szolgálja: növeli az önreflexió mélységét, fejleszti a kommunikációs kompetenciákat, és tudatosabb pedagógiai döntéshozatalt tesz lehetővé.

III.

Intervízió egy intézményvezető szemszögéből

Mit ad nekünk az intervízió?

Elakadunk valamiben, vagy valamelyikünk elakad. Nem találja a hangot munkatársával, vagy egy szülővel, vagy egy diákkal. Nem tud továbblépni, a helyzetben tehetetlennek, eszköztelennek érzi magát. Úgy érzi, eljutott lehetőségeinek határaihoz. Már csak az indulatai maradtak – a másikkal szemben vagy adott esetben magával szemben.

És akkor körbe ülünk. Társak, munkatársak. Időt szánunk arra, hogy ami nehéz, az megjelenhessen. Időt szánunk arra, hogy aki nehéz, szintén megjelenhessen. Úgy, ahogyan van. A maga megélt eszköztelenségével; de úgy, hogy ne kelljen magát kevésnek éreznie. Együtt nézünk rá arra, ami nehéz. Együtt próbáljuk másképpen, más nézőpontból látni. Együtt keressük azt, hogy ebben a helyzetben voltaképpen mi a kérdés? Hol van az a pont, ahol van kompetencia, esély és lehetőség hozzányúlni, megragadni, változtatni.

Az intervízió módszer és kultúra. Annak a módszere, hogy a méltóság kultúráját hogyan tudjuk együtt élni. Mert tapasztalat, hogyha megvan a leülés és a ránézés szándéka, akkor nincs az a nehézség, amely kompetenciánkat és voltaképpen méltóságunkat megkérdőjelezné.

Szabó László piarista szerzetes

Piarista Tanoda – Sátoraljaújhely, vezető

Piarista Kollégium – Sátoraljaújhely, ifjúságvédelmi felelős



Szent Imre Katolikus Általános Iskola
2300 Ráckeve, Szent István tér 22.

e-mail: titkarsag@szentimresuli.hu web: www.szentimresuli.hu

Tel: +36-24-422-803

Intervízió, mi is az valójában? Hogy segíti ez az iskola működését?

Minden iskola életében volt már olyan, hogy egy probléma/megoldandó feladat komoly kihívás elé állította a kollektívát és az iskola vezetését. Mit lehet ilyen esetekben tenni? Sokféle megoldás születhet a vezető attitűdjétől függően, viszont ez vagy megoldja a helyzetet, vagy nem. Abban az esetben, ha ráhagyjuk a kollégákra akkor a helyzet „nem megoldása” elmérgesedéshez, ellenségeskedéshez vezethet, az együtt gondolkodás és egymás megértése, segítése helyett. Abban az esetben, ha autoriter attitűdöt választunk szintén az előző helyzetet teremthetjük meg, talán annyi kiegészítéssel, hogy a kollégák a problémáikat nem fogják kitárni a nyilvánosság elé, amely frusztrációt és komoly stresszhelyzetekhez vezethet. Választhatunk szupervízort a helyzetek megoldására, de a realitás talaján maradva így talán hetente kellene szakembert segítségül hívni.

Hogyan lehetne, hogyan lehet kezelni ezeket a helyzeteket? Egy megoldás lehet rá az intervízió. Ezekon a beszélgetéseken egymás megértésén és segítésén van a hangsúly. A megbeszéléseket egy facilitátor vezeti, aki az iskolai kollektíva része. A valós életből, valós elakadásokat, megoldandó feladatokat hoz a „témagazda”. A facilitátor és a témagazda választanak a különböző „feldolgozó” módszertanok közül, majd a többiek minden esetben meghallgatják a problémát, kérdéseket tesznek fel és közös gondolkodáson keresztül megpróbálják a megoldás felé terelni a témagazdát.

Miért tartom jó megoldásnak egy tantestületen belül az ilyen jellegű problémamegoldásokat? A kollégák bizalma javul egymás irányába, mivel közösen gondolkodnak egy probléma megoldásán és a segítő szándék vezérli őket. Ez komoly személyes önfejlesztés is, nemcsak a témagazdának, de mindenkinek, aki az intervíziós folyamatban szerepet vállal. Mivel a csoport dinamikája a folyamat által pozitív irányba indul el, így a különböző váratlan helyzetek megoldása sokkal kiegyensúlyozottabban és könnyebben megoldható. A kollégák könnyebben fordulnak egymás irányába és ez egy pozitívabb szervezeti kultúrát eredményez. A beszélgetések során jobban megismerik egymás álláspontját, látásmódját, így nyitottabban és elfogadóbban tudnak egymás irányába lenni. A folyamat segíti a kollektíva tagjainak, hogy önmagukat is kritikusan tudják szemlélni és ezáltal fejlődést érjenek el az önreflexió kapcsán is.

Ennek eredményeként egy olyan módszertani megoldási lehetőség lesz az iskola kezében, amely kiszélesíti szakmai repertoárjukat!

Ami szintén fontos, alázatosságot ad, amely kiindulási kérdése, hogy hol hibázhattam és nem az, hogy hol hibázott a másik. Az önreflexión keresztül alázatosságra tanít, amely legyőzi az egót és ezzel egyidőben a közösség értékét helyezi előtérbe. Az alázatosság lehetővé teszi, hogy a kollektíva tagjai „sebezhetők” és hitelesek legyenek, amely építi az emberi kapcsolatokat és elmélyíti az emberi viszonyokat! Szívből kívánom, hogy ez az új megközelítés hasznára legyen minden közösségnek!

Ráckeve, 2026. 02. 18.

Kókai Dávid
igazgató
sk.
