



## SUPERVISIE

---

### **Inleiding**

Supervisie is, als je nog nooit supervisie hebt gehad, een nieuwe methode die regelmatig om uitleg vraagt. Deze uitleg is bedoeld als hulpmiddel om op terug te kunnen vallen als je er behoefte aan hebt.

### **Supervisie**

Supervisie is een vorm van leerbegeleiding. In de supervisie bespreek je, voor jou belangrijke werk ervaringen waarvan je wilt leren of waar je bijvoorbeeld in vast loopt. Voorkeur gaat uit naar ervaringen, opgedaan sinds de vorige bijeenkomst. Welke ervaringen je inbrengt kom ik nog op. In de supervisie leer je over de manier waarop jij met problemen én de dingen die goed gaan in je werk omgaat, hoe je ze aanpakt, wat je daarin doet, waarom en hoe je ze oplost. Jouw ervaringen, persoon, vragen, handelingen en belevenissen staan centraal in de supervisie met de bedoeling om daarvan te leren.

### **De methode**

Supervisie is: leren ervaren, het expliciteren van de ervaring, het concretiseren, reflecteren en problematiseren. Wat dit allemaal inhoudt, leg ik hieronder uit.

Belangrijk hierbij is dat je, jezelf de ruimte geeft om te accepteren wat je voelt en wat je denkt. Verzet je er niet tegen en veroordeel jezelf niet om je gedachten en gevoelens. Dit is belangrijk omdat je pas dán kan komen tot het 'bewerken' zoals in dit stuk wordt beschreven.

#### • **Ervaren**

Ervaren veronderstelt een bepaalde situatie of gebeurtenis, die je persoonlijk raakt, die je kan verwoorden (= expliciteren), en waarin je concreet maakt in woorden waar je geraakt wordt en door wat precies (= concretiseren)

Vragen die je bijvoorbeeld jezelf kan stellen:

- wat raakt je
- waar wordt je geraakt
- wat doet het je?
- hoe wordt je geraakt?

In ervaringen ben je als persoon het uitgangspunt. Ervaringen zijn persoonlijk want in ervaringen laat je iets van jezelf zien. In de ervaring geef je aan dat je door wat er gebeurde, geraakt bent. Je kan dan ook alleen iets ervaren als het je als persoon wat doet. Je moet je ervoor openstellen.

Meemaken: als je iets meemaakt kan je registreren wat iedereen (incl. jezelf) deed en wat er gebeurde. Je kan het analyseren en verklaren maar je betreft het niet op jezelf. Je houdt jezelf als persoon als het ware buiten de situatie. Dit onderscheidt 'meemaken' van 'ervaren'.

Ervaren is wat je meemaakt op jezelf betrekken



- **Expliciteren**

Expliciet maken van je ervaring. Woorden vinden die je ervaring omschrijven (wat raakte je, waar ben je geraakt etc.) Een ervaring is waardevol als je kan beschrijven wat het voor jou als persoon betekent.

Als je iets inbrengt in je supervisie leer je door explicitering aan die ervaring betekenis te geven. Je plaatst bewust de ervaring buiten jezelf om er van een afstand naar te kijken. Dit is geen willekeurig proces maar een zoektocht naar de gevoelens die het oproept over wat je meemaakte en of die overeenkomen met de woorden die je hebt gekozen om te beschrijven wat het met je doet.

- **Concretiseren**

Dit is een omschreven ervaring of gebeurtenis in al haar facetten weergeven.

Het concretiseren betreft zowel jou als supervisor (waar ben je geraakt?) als ook de situatie of gebeurtenis waardoor je geraakt werd (wat concreet heeft je geraakt?).

voorbeeld: 'toen de cliënt mij opnieuw verweet dat ik niks voor hem gedaan had, voelde ik me ontzettend kwaad worden en daar schrok ik van'. In dit geval heeft de supervisor goed geconcretiseerd, want hij heeft de situatie (een bepaald moment in het gesprek, waarin de cliënt iets zei en de supervisor kwaad werd), de context (de cliënt had dit verwijt al eens eerder gemaakt) zowel als zijn geraakt zijn (de supervisor schrok van zijn eigen kwaadheid) concreet benoemd.

- **Reflecteren**

Reflecteren houdt in dat je leert terug te kijken op je verhaal (of inbreng). Hiermee geef je aan je ervaringen een completere betekenis te kunnen geven..

Ervaringen, dus ook werkervaringen kunnen op vele wijzen betekenis krijgen en dit hangt af van welke invalshoek je kiest (de invalshoek van jou als persoon, als werker, als stagiaire, als jongste kind uit het gezin, als vrouw, als man etc..) Het is van belang te herkennen vanuit welk invalshoek je reflecteert.

voorbeeld: Als leraar heb je last van één kind dat regelmatig de sfeer in de groep negatief beïnvloed door zijn storende houding naar jou én naar de groep toe. Als persoon zou je hem het liefst hard willen aanpakken. Een ander deel van je ziet de onzekerheid in dit kind en wil daarop reageren. Als leerkracht probeer je professioneel te reageren vanuit een pedagogisch kader.

Je leert in de supervisie onderscheid te maken tussen wat een ervaring voor je betekent in je functie (bijvoorbeeld coach), en wat een ervaring voor je betekent als mens. Dit heet kunnen reflecteren vanuit een dubbeloptiek.

voorbeeld: In een vergadering die je voorziet is er één persoon die nors kijkt en niks zegt. Als voorzitter merkt dat je je ongemakkelijk en geïrriteerd gaat voelen door deze persoon. Het is dan belangrijk dat je je realiseert dat je bijvoorbeeld niet goed tegen zwijgers kan omdat die je onzeker maken. In plaats van deze irritatie te uiten leer je ruimte te maken om jezelf de vraag te kunnen stellen wat het gedrag van deze persoon zoal kan betekenen.



- **Problematiseren**

Bij het problematiseren gaat het erom dat je jezelf afvraagt wat je kan leren van je werkervaringen. Het gaat in supervisie niet alleen om het inbrengen van werkmateriaal en het leren reflecteren hierop. Het gaat er ook om dat je aangeeft wat je ervan wil leren.

voorbeeld: zo kan een supervisant uitvoerig vertellen over een situatie die hem erg bezighoudt om daarna verwachtingsvol naar de supervisor te kijken voor een verdere bewerking van het materiaal dat hij net heeft ingebracht. De supervisant heeft dan bijvoorbeeld wel aangegeven wat de ervaring voor hem betekent (heeft gereflecteerd) maar heeft nog niet aangegeven wat hij ermee wil in de supervisie. De supervisor helpt vervolgens de supervisant om te onderzoeken wat hij leert of wil leren van deze ervaring.

Problematiseren van een werkervaring is gericht op het maken van leermateriaal. Je vraagt je dan af: 'wat heb (of wil) ik van deze ervaring (te) leren? Bij problematiseren wil je iets in jezelf veranderen, verbeteren of ontwikkelen en is niet gericht op het verbeteren van het uitvoeren van je werk.

- **Generaliseren**

Wanneer 'problematiseren' goed is doorlopen, is het 'spreiden' aan de beurt. Het geleerde wordt uitgebreid naar andere situaties. Integratie vindt plaats.

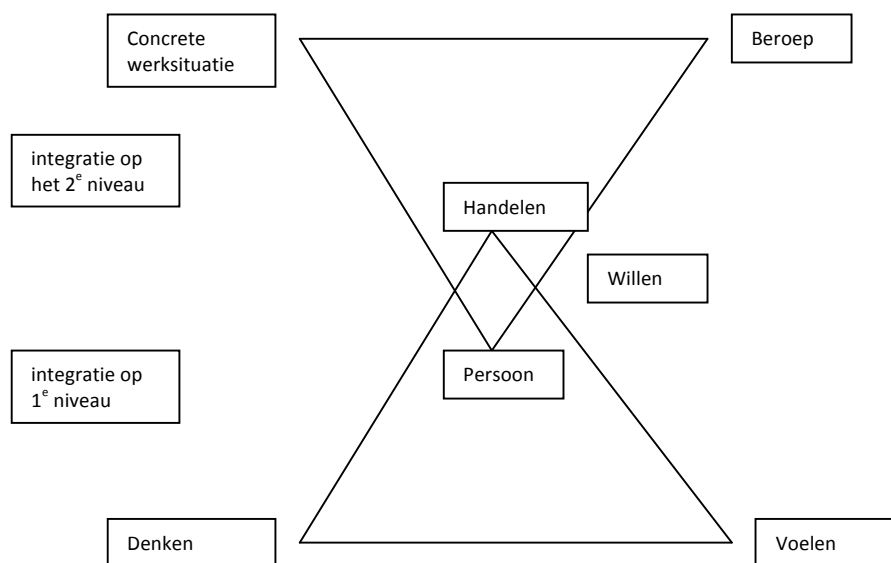
### **Integratief functioneren**

Op integratieve wijze werk uitvoeren veronderstelt een functioneren vanuit de samenhang tussen denken, voelen, (willen) en handelen (integratie op het eerste niveau) en vanuit de samenhang tussen de persoon, het beroep en de concrete werksituatie (integratie op het tweede niveau). Hieronder schematisch weergegeven.

1<sup>e</sup> niveau: het is leerzaam om te onderzoeken waarom je in situaties reageert zoals je dat doet en dus te onderzoeken welke gevoelens en gedachten jouw professionele handelen beïnvloeden.

2<sup>e</sup> niveau: Hoe kijk je tegen je eigen werk aan, hoe wil je jezelf als persoon verhouden tot het beroep dat je uitoefent en tot de concrete werksituatie

Bij deze dubbele integratie gaat het om de kwaliteit van het functioneren als persoon (integratie op het eerste niveau). De kwaliteit van zijn handelen als persoon kan de supervisant met name duidelijk worden als hij al reflecterend over zijn gedrag nagaat in hoeverre hij gehandeld heeft vanuit de samenhang van denken, voelen, willen en handelen.



### Integratie

1<sup>e</sup> niveau: denken - voelen - handelen

2<sup>e</sup> niveau: persoon – beroep – concrete werksituatie

### Leren veronderstelt:

1. Het ontwerpen van een leersituatie (dit betreft o.a. je motivatie om 'het' te leren, de doelen die je gesteld hebt, beschrijven wat je leermateriaal is en wat je leeractiviteiten zijn)
2. Het uitvoeren van leeractiviteiten
3. Het controleren van leerproces en resultaat (waaronder bijsturen en evalueren)

### Het ontwerpen van een leersituatie vraagt om:

- Omschrijving van het concrete leerdoel
- Zicht op de motivatie om bovenstaande leerdoel te willen bereiken: waarom wil je dit leren.
- Vaststellen wat het leermateriaal is waaraan je wilt leren: wat wil je bewerken om bovenstaand leerdoel te bereiken.
- Vaststellen wat de leeractiviteiten zijn: wat wil je doen met het leermateriaal om bovenstaand leerdoel te bereiken. Of anders gezegd: hoe wil je het leermateriaal gaan bewerken om ervan te leren.
- Zicht op de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan opdat jij in bovenstaande leersituatie kunt : wat zijn jouw leercondities.