

Groepssupervisie

DIDACTISCHE INFORMATIE

FEEDBACK & BEGELEIDING

GEPOST: 11/05/2015

Bij groepssupervisie leert een kleine groep studenten onder begeleiding van een supervisor via systematisch reflectief leren, terug te kijken op de ervaringen van stage of praktijk. De bedoeling is om de beroepsbekwaamheid te verhogen.

Groepssupervisie is een vorm van praktijkbegeleiding waarbij zeer sterke nadruk ligt op het systematisch in kleine groep reflectief leren, of leren door ervaring onder leiding van een supervisor. De ervaringen uit hun concrete stagepraktijk én hun reflecties op deze ervaringen staan centraal. Deze reflectie op inzichten en ervaringen draagt dan bij tot een verhoging van de beroepsbekwaamheid.

Opmerking!

De term 'supervisie' heeft in wat volgt steeds de betekenis van groepssupervisie. Er bestaat ook individuele, ook wel 'dyadische' supervisie waarbij de begeleiding geschiedt binnen een één-op-één-relatie student - supervisor. Het verschil met deze nauw verwante vorm van intervisie (zie didactische fiche 'Intervisie') ligt hier vooral in de sturing en begeleiding van het leerproces door een externe supervisor.

Bouwstenen

Leergesprekken

Op geregelde tijdstippen organiseert de supervisor leergesprekken waarin een kleine groep studenten (supervisanten) de werkervaringen bespreekt.

Deze leergesprekken voeren, gebeurt bij voorkeur op voldoende mentale en tijd-ruimtelijke afstand van de concrete praktijkervaringen. De gesprekken gebeuren meestal op neutraal terrein. Men zorgt ervoor dat de supervisanten genoeg tijd hadden om zich op het leergesprek voor te bereiden. Daarbij keren de studenten in de loop van hun stage vanuit hun diverse werkcontexten speciaal naar het opleidingsinstituut terug om aan een groepssupervisiesessie deel te nemen.

Een verscheidenheid aan werkervaringen komt hierbij op tafel te liggen. De vaste supervisor (bijv. een lesgever) begeleidt het leerzaam 'terugblikken op volgens een aantal vooraf afgesproken regels. De supervisanten bereiden zich persoonlijk voor door een werkverslag uit te schrijven. De student verwerkt de supervisiezinging in een supervisieverslag. Daarin formuleert de supervisant persoonlijke reflecties op de praktijkervaring en tracht de student het geleerde ook in de praktijk te brengen.

De supervisiesessies vinden dus plaats met een vaste regelmaat en parallel met de uitvoering van de stage

Leermateriaal

Als leermateriaal kunnen in een supervisiezinging drie aspecten aan bod komen:

- Het functioneren van de student supervisant.

- Het werk.
- Het werkkader (= de concrete beroepscontext) waarbinnen de supervisant als lerende actief is.

Een belangrijk uitgangspunt bij een supervisiezing is het door elke student vooraf voorbereide werkverslag (of reflectieverslag) over de werkervaring van de voorbije stage. Het kan bijv. gaan om: een reeks gegeven lessen, hulpverleningsgesprekken, handelingen met patiënten, samenwerking met collega's, werkoverleg, gesprekken, etc.... Uit dit verslag selecteert de student een aantal ervaringen vanuit een eigen leerperspectief, werkzorgen of -vragen: "Wat houdt mij nu nog bezig als student", "Wat loopt er stroef", "Hoe zou ik het in het vervolg willen aanpakken"; etc... Ook van positieve elementen kan de supervisant uiteraard leren: "Wat liep goed", "Waar ben ik tevreden over", etc... Dit verslag bezorgt de student op voorhand aan de supervisor en aan de collega's van de supervisiegroep.

De rol van de supervisor bestaat erin om de actuele opvattingen en werkstijl van de studenten zodanig te expliciteren dat ze groeien in het bereiken van de basiscompetenties en in het verhelderen van de kijk op de leerdoelen. De supervisor structureert het hele groepsgebeuren door gepaste inhouds- en procesgerichte tussenkomsten. Hierbij houdt de begeleider steeds rekening met: het ingebrachte ervaringsmateriaal, de leerdoelen, de steeds groeiende mogelijkheden van de supervisanten en met de eigen supervisieopvattingen.

Verloop

1. Begin van de supervisieperiode

Tot de eerste activiteiten bij het opstarten van een supervisiegroep behoren: kennismaken, het afstemmen van wensen, het creëren van vertrouwen en veiligheid.

2. De eigenlijke supervisiezingen

De eigenlijke supervisiezingen zijn erop gericht de studenten te stimuleren en te ondersteunen bij hun verdere reflectie op hun werkervaringen. Iedereen vertelt werkervaringen.

Elk gesprek begint met een opvolging van de vorige supervisiezing. Elke supervisant kan daarna zijn werkverslag mondeling verder toelichten, waarna supervisor en medesupervisanten kunnen vragen naar verduidelijking. Iedereen kan zijn globale reacties geven: "wat is mij opgevallen bij het lezen van het verslag of de mondelinge toelichting"?, "Welke gevoelens worden opgeroepen?", gelijkaardige en/of tegengestelde individuele ervaringen en/of aanpak, opvattingen.

Vervolgens wordt naar voren gebracht wat de supervisant verder nog bezighoudt. Dit is het verhelderen van de werkzorgen. De student gaat hierbij terug naar het eigenlijke praktijkmoment uit het werkverslag en a.d.h.v. de werkzorgen analyseert de supervisant het praktijkmoment kritisch. Dergelijke analyse levert geen pasklare antwoorden op maar wel een aantal verduidelijkingen waarmee de studenten verder kunnen. In essentie helpen de aanwezigen elkaar bij het proces van zelfreflectie.

De bijeenkomst wordt afgesloten met een korte terugblik op de sessie en het maken van afspraken voor een volgende bijeenkomst.

3. Na afloop van de supervisiezing

Na afloop van de supervisiezing zorgt elke supervisant voor een persoonlijk supervisieverslag waarin de student verder reflecteert op de voorbije supervisiezing en waarin helder verwoord wordt wat er is

geleerd: "Wat heeft de student kunnen doen met wat hij heeft gehoord, gezien, gedaan, beleefd, etc...". Dit verslag is belangrijk voor de continuïteit van het leren over de verschillende sessies heen. Net zoals bij het werkverslag is het wenselijk de supervisor ook in het supervisieverslag voldoende ruimte te laten voor een persoonlijke invulling naar vorm en inhoud. Het belangrijkste is dat hij bij het schrijven ervan reflecteert.

4. Einde van de supervisieperiode

Aan het einde van een supervisieperiode is de tijd gekomen voor afronding en afscheid. In de eerste plaats blik men terug op de gehele supervisieperiode. Vervolgens wordt het resultaat van de supervisie beoordeeld. Tot slot volgt een blik op de toekomst: hoe verder te gaan op de ingeslagen weg.

Waarom inzetten

Deze vorm van leerbegeleiding is vooral bruikbaar binnen opleidingen die voorbereiden op dienstverlenende en educatieve beroepen. In deze beroepen spelen interactie en het doelgericht hanteren van een relatie tussen de 'werker' en zijn 'cliënten' een belangrijke rol. Groepssupervisie is vooral nuttig voor beroepen met een hoofdzakelijk mens- en relatie- of communicatiegerichte focus.

Het gaat bij supervisie om de systematische uitwisseling van werkervaringen/werkpraktijk van de student in kwestie met als bedoeling het beroepsmatig handelen van die student te optimaliseren. Door deze reflectie op hun praktijkfunctioneren leren studenten niet alleen hun toekomstig werkteerterrein beter kennen en een aantal technische en methodische beroepsvaardigheden meer inzichtelijk uitvoeren. Ze kunnen ook: hun grondhouding, opvattingen, intenties en belevingen zodanig toetsen, dat deze tot een grotere integratie komen.

Tips & valkuilen

Basisvoorwaarde 'veiligheid'

Basisvoorwaarde voor geslaagde groepssupervisie is veiligheid. Voor het welslagen van een supervisietraject is in het leergesprek een specifiek leerklimaat vereist. De student moet eigen lukken en mislukken veilig kunnen uitspreken en alle betrokkenen moeten willen investeren in dit gespreksklimaat. De veiligheid wordt nog meer gerealiseerd indien de supervisor of procesbegeleider geen bekende (of beoordelende) docent is. De begeleiding kan dan als het ware vanaf een blanco lei starten. Het is m.a.w. best als de supervisor alleen het proces van de supervisie beoordeelt en geen mentor of stagebegeleider is.

De supervisor dient over enkele kenmerken te beschikken:

- een grondhouding van onvoorwaardelijke acceptatie, echtheid en empathie;
- over kennis van de supervisiemethodiek beschikken;

- kennis hebben over groepsdynamische aspecten;
- gespreksvaardig zijn;
- vertrouwd zijn met het specifieke beroepenveld.

Vereiste basisvaardigheden

Voor het welslagen van de supervisie, moeten de participanten enkele basisvaardigheden beheersen: het handhaven van een minimale gespreksstructuur, kunnen luisteren naar elkaar, empathisch vermogen hebben, etc...

Focussen op bepaalde facetten van een beroepstaak

Niemand kan alles ineens leren, daarom zal men bij groepssupervisie focussen op bepaalde facetten van de beroepstaak. Hierbij wordt rekening gehouden met zowel de (objectieve) eisen/doelen van een bepaalde opleiding en de eisen van de beroepsuitoefening (cf. basiscompetenties), als met wat de student (niet) wil en (nog niet) kan.

De groep is slechts een middel

Bij supervisie dient men zich steeds te realiseren dat in een supervisiegroep de groep slechts het middel en niet het doel op zich is. Het is nooit de bedoeling van de groep een vriendengroep te maken of groepssupervisie te gebruiken om een conflict in een groep op te lossen.

Het gaat niet om het oplossen van problemen

Bij supervisie gaat het ook niet om het oplossen van problemen. Men laat zich zeker niet verleiden om de werkproblemen op te lossen of iemand rijkelijk van goede raad te voorzien. Het is ook geen bespreking van aparte situaties. Wel is het de bedoeling dat iedereen leert door de werkervaring.

Geen vervanging van taakgerichte stagebegeleiding

Supervisie kan als vorm van stage- of praktijkbegeleiding een belangrijke aanvulling inhouden voor de meer concrete en taakgerichte stagebegeleiding, bijvoorbeeld de pedagogisch-didactische begeleiding door mentoren en stagebegeleiders in de lerarenopleiding. Het is er echter geen vervanging van. Samen staan ze in voor een volwaardige en meer evenwichtige stagebegeleiding.

Valkuilen vanuit het standpunt van de supervisor

De supervisor dient rekening te houden met enkele valkuilen die het proces van de uitwisseling van werkervaringen en de reflectie erop bemoeilijken. Ze worden hier verwoord onder de vorm van een aantal niet-adequate houdingen en gedrag:

- Probleemarmoede: de supervisor brengt geen of te weinig rijke of bijzondere problemen aan.

- Ontkenning: de supervisant ziet geen problemen, negeert ze, praat eroverheen.
- Volgzaamheid: de supervisant wil alles van de supervisor aannemen; hij neemt zelf weinig eigen initiatief.
- Zelfverwilt: de supervisant kruipt in de rol van het slachtoffer.
- Herkenning: alle supervisanten blijven steken in het herkennen van een geformuleerd probleem, waardoor weinig nieuwe leerperspectieven ontstaan.
- Sceptis: de supervisant heeft grote twijfels over het nut, de zin en de leermogelijkheden van supervisie; hij uit deze twijfel eventueel ook openlijk.
- Vleien: de supervisant probeert te voorkomen dat supervisor te confronterend wordt en doordringt tot de kern van de zaak
- Systeemdwang: de supervisant ziet zich in zijn praktijksituatie als volkomen gestuurd door het systeem, de organisatie, het algemene beleid; hij ziet geen eigen keuzemogelijkheden.

Valkuilen vanuit het standpunt van de supervisor

Belangrijke valkuilen vanuit het oogpunt van de supervisor zijn o.m. volgende houdingen of gedrag:

- Je eigen waarden aan de supervisant opleggen.
- "Psycholoogje" spelen: vanuit allerlei psychologische inzichten het gedrag van de supervisant snel gaan verklaren en interpreteren; vervallen in therapie.
- Zelf geen of onvoldoende mentale rust hebben: tijd kunnen/mogen nemen voor het voorbereiden en begeleiden van een supervisiegesprek; met een helder hoofd het gesprek aangaan.
- Beschikken over onvoldoende theoretische denkkaders: er niet in slagen de ervaringen en reflecties van de supervisanten in een samenhangend en gefundeerd geheel te plaatsen dat tot leren en nieuwe inzichten voor de supervisanten leidt.
- Probleemoplossing: snel een oplossing/antwoord willen bieden op elke probleemstelling of vraag; vervallen in het geven van praktische tips.
- Aardig gevonden willen worden: vermijden van onderwerpen of uitspraken die te confronterend kunnen zijn voor de supervisanten.
- Zichzelf identificeren met de supervisant: herkenning of projectie van eigen problemen in die van de supervisant.
- Eigen belangen uiten bij het verloop van de supervisie: verstrengeling van de rol van supervisor en die van beoordelende docent/stagebegeleider waardoor neutraliteit, objectiviteit en afstandelijkheid in het gedrag komen.

Relevante literatuur

De Groot, A. (1996). *Supervisie en werkbegeleiding in het onderwijs*. Groningen: Wolters-Noordhoff.

Regouin, W. (1999). *Supervisie. Gids voor supervisanten*. Assen: Van Gorcum.

Stevens, J., Coenjaerts, D. , & Van Horebeek, G. (1998). *Praktijkbegeleiding van docenten in het perspectief van onderwijskwaliteit en professionalisering*. Leuven: Garant.

Van Looy, L, Hoegebuer, W., & Vrijsen, M (red.). (2000). *Zelfstandige, reflecterende leraren van opleiding naar beroep*. Brussel: VUBpress.