

## Opleiden van supervisors

### § 18.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komen enkele relevante thema's aan de orde voor het opleiden van supervisors. Het betreft een paar leidende grondregels en een stel methodische en didactische principes, die de effectiviteit van het onderwijs aan supervisors ten goede kunnen komen. Een voorbeeld hiervan is de grondregel dat de opleider supervisiekunde opleidt op een wijze die past bij datgene wat de supervisor-in-opleiding (afgekort met sio) in de supervisieopleiding dient te verwerven. Ook thema's als het sterk werken met ervaringsleren, het stimuleren van zelfsturing en het competentieprofiel van een supervisor als belangrijk uitgangspunt bij dat opleiden komen aan bod.

### § 18.2 Methodisch handelen

Belangrijk uitgangspunt bij het opleiden van supervisors is het competentieprofiel van de supervisor opgesteld door de beroepsvereniging van supervisors, de Landelijke Vereniging voor Supervisie en Coaching (LVSC). In dat competentieprofiel staan alle aspecten die met elkaar het bekwaam en methodisch handelen van een supervisor omschrijven en die sio's in hun supervisieopleiding moeten zien te verwerven (zie ook deel 1 van dit handboek).

Het supervisorschap wordt door de LVSC als één samenhangende competentie weergegeven: een bekwaam supervisor kan zelfstandig op een professionele wijze supervisie geven (LVSC, 2010). Vervolgens worden aan dat bekwaam functioneren van een supervisor een achttal deelaspecten onderscheiden. Een bekwaam supervisor kan en zal, waar nodig:

- samenwerking met supervisant(en) op een productieve wijze vormgeven;
- omgaan met de diversiteit van supervisanten;
- faseren;
- een krachtige leeromgeving scheppen;
- de inbreng van een supervisant tot een supervisie vraag ontwikkelen en houden en de begrensdheid van supervisie ook bewaken;
- werkcontext, supervisiecontext en andere relevante contexten hanteren;

- het eigen handelen als supervisor expliciteren en verantwoorden;
- zelfstandig de eigen professionele ontwikkeling als supervisor vormgeven.

Waar een supervisor in een concrete supervisiesituatie aandacht aan geeft, zal van de supervisant, zijn vraag en zijn context afhangen. Binnen het competentieren staat een opleider van supervisoren in wezen veel van dezelfde taken te doen als een sio zich voor zijn supervisanten moet zien te verwerven, zoals begeleiden van leren, op een ervaringsgerichte manier, gericht op zelfsturing, met oog voor context en processen. Steeds proberen 'te zien wat nodig is' en de 'bereidheid en de durf te hebben' — als vertaling van aspecten van het begrip competentie — om dat ook concreet en zorgvuldig vorm te geven in de opleidingscontext.

Ook de aard van de *interactie* met de sio's wordt door de methodiek van supervisie gekleurd, om ervoor te zorgen dat de opleider zelf doet wat de sio's geleerd wordt: *practice what you preach*.

Aan de basis van elke opleidingsvisie liggen wensen ten grondslag. Bijvoorbeeld om ieder in zijn of haar waarde te laten, begrip en respect te tonen voor elkaars denkbepelden en geaardheid. Het leren van het beroep is voor een supervisant een belangrijk leergebied in supervisie, wat zich onder andere kenmerkt door het leren over het beroepsmatig hanteren van de interactie. De interactie in supervisie is zo transparant mogelijk en niet vrijblijvend. Tijdens de opleiding kan deze vorm van interactie ook op vele momenten ervaren worden. Dit vraagt van opleiders een transparante houding in de wijze waarop ze met elkaar en met sio's omgaan. Een opleider zal van hieruit veel van zijn interventies 'verduidelijken' en vaak iets 'voorleggen' in plaats van beslissen, met andere woorden: 'communicatief handelen' voordoen, zodat 'de kunst kan worden afgekeken'. Dit nodigt sio's uit tot een open en (zelf)kritische houding, waardoor er een klimaat ontstaat waarin meningen kunnen worden uitgewisseld, onderzocht, eventueel bijgesteld en opnieuw bijgesteld. Zo is groei van inzicht en begrip mogelijk om succesvol individueel en aan groepen supervisie te geven.

Het *leren* in supervisie is een iteratief proces waarin een supervisor ook zichzelf goed dient te kennen om zichzelf in te kunnen zetten. Een integrale visie op leren en begeleiden van persoonlijke ontwikkelingsprocessen richt zich op hoofd, hart en handen. Op momenten van kennisoverdracht geeft de opleider inhoudelijke kennis en deskundigheid door aan de sio. Leren door ervaring is een belangrijk leerprincipe in supervisie, dus zal een opleider toch zoveel mogelijk aan proberen te sluiten bij de ervaring die de sio's zelf al hebben opgedaan met supervisie. Het scheppen van zo'n ervaringsbasis is onderdeel van het curriculum: sio's moeten niet voor niets tijdens hun supervisieopleiding ook zelf minimaal twee reeksen supervisie geven. Dit houdt in dat van de sio vooral gevraagd wordt te leren door vanuit ervaringen en reflectie daarop de

verbinding te maken met de in de opleiding aangeboden supervisieconcepten (Bolhuis, 2009; Siegers, 2002; Van Kessel in Rigter, 1989).

Verwerving van al de aspecten van het competentieprofiel maakt het mogelijk dat een sio, met zicht op de eigen beroepsidentiteit (bewust) en vanuit methodische principes van supervisie (systematisch), kan komen tot vermoedens over wat zijn of haar supervisanten te leren kunnen hebben (leerhypothesen in verband met beoogd doelgericht leren) in een iteratief proces (procesmatig).

Supervisie, als begeleidingsmethodiek, is erop gericht dat supervisanten hun professionele werkzaamheden (beter) leren uitvoeren en supervisie stimuleert het zelfsturend ervaringsleren van de supervisor. Zo'n supervisor is in staat te reflecteren op het eigen functioneren en verantwoordelijkheid te nemen voor dat wat hij/zij al reflecterend ontdekt. En, zoals een supervisor methodisch dient te interveniëren voor het leerproces van de supervisor, dient de opleider dit te doen voor het leerproces van de sio.

Tijdens het leren van het vak van supervisor maken veel sio's ook een enorme persoonlijke groei door. Supervisorisch repertoire blijkt voor sio's breder inzetbaar te zijn dan alleen binnen een specifieke supervisiecontext. Ook binnen de context van hun 'initiële beroep' (want supervisor worden is een 'tweede beroep'). En soms ook in hun eigen privécontext of in hun persoonlijke ontwikkeling. Dit is regelmatig een welkom bijeffect voor sio's die de supervisoropleiding doen.

### § 18.3 Visie op leren in een krachtige leeromgeving

De methodiek van supervisie kent haar eigen methodische stappen. Supervisie wordt doelgericht, systematisch en procesmatig uitgevoerd en geëvalueerd (Siegers, 2002; Van Kessel, 1989). Het begrip krachtige leeromgeving is een uitwerking van het sociaal-constructivistisch onderwijsconcept (Valcke, 2010). Het is vanuit dit onderwijsconcept van belang een leeromgeving te scheppen waarin sio's worden uitgedaagd om samen met elkaar actief toepassingsgericht te leren. Dan dient er een duidelijk zicht te zijn op de functionaliteit van het leren en het geleerde. Belangrijkste uitgangspunt is dat de sio zelf kennis construeert. Dit betekent dat iedereen op zijn eigen manier waarneemt en betekenis geeft aan wat hij waarneemt. Voor het aanleren van nieuwe vaardigheden is het daarom zaak om aandacht te hebben voor het kennismaken met de nieuwe leerstof over allerlei kanten van het supervisie geven, de verwerking van die leerstof en de verankering in de eigen persoon. Bij het komen tot beheersing van een vaardigheid zijn een accommodatiefase (kennismaking) en een assimilatiefase (zich eigen maken) te onderscheiden (Piaget zoals geciteerd in Valcke, 2010).



Wanneer de sio actief is, leert hij of zij het beste. Dit komt tot uiting in het aansluiten bij (verschillen in) voorkennis en belangstelling. Dit betekent dat opleiders het construeren van betekenis en het leren in de context van een concrete werkelijkheid van het praktisch supervisie geven centraal zouden moeten stellen (Bolhuis, 2009; Simons, 2000). Door subjectieve en persoonlijke ervaringen van sio's ruim baan te geven kan de (leer)situatie het gedrag beïnvloeden. Daarvoor is bewustzijn, kennis en acceptatie van jezelf nodig, zodat je kunt werken met wat er zich in de relatie tussen de supervisor en supervisant afspeelt over het doel van supervisie. Hiermee leren sio's hun identiteit te verankeren in het beroepsmatig handelen als supervisor. Dit vereist zo veel mogelijk om in dialoog met mede-sio's en opleiders samen te werken aan betekenisconstructies. Dit houdt in dat sio's hun eigen perspectieven geleidelijk aan ontwikkelen, waardoor begrip stapsgewijs tot stand komt. Hiermee wordt een leeromgeving gecreëerd waarin ontwikkeling van beoogde competenties centraal staat (Simons, 2000a). Uitgangspunt vormt het tot ontwikkeling brengen van de competentie van een supervisor. Belangrijk daarbij is onder andere de ontwikkeling van zelfsturing: het zelfstandig sturen en controleren van het eigen leerproces door de sio's. Ook binnen het leren in supervisie neemt zelfsturing door supervisanten een belangrijke plaats in. Bij zelfsturend leren ligt de nadruk niet op traditionele overdracht van kennis en kunde, maar op leren vanuit ervaring in concrete werksituaties.

Naast sturen op zelfsturing is ook sturing bieden van belang: structuur aanbrenge in de leerstof en daarmee in het leerproces. Met gebruikmaking van methodieken wordt ingegaan op de persoonlijke leervragen die een sio heeft. Dit biedt mogelijkheden om via ervaringsleren en zelfsturing opgedane inzichten te gebruiken om het eigen persoonlijk professioneel handelen steeds verder te ontwikkelen en te verdiepen. Het gaat hierbij om *duurzaam* leren. Leren door ervaring staat het dichtst bij verdiepend leren: zelf de diepere betekenis van de dingen ontdekken. Het faciliteren van zelfsturend leren is een lastige en tegelijkertijd boeiende paradox. Net als de mate van externe sturing aanpassen aan de mate van zelfsturing van de sio's. De sio is immers zelf verantwoordelijk voor het eigen leerproces.

Tegelijkertijd is er de beroepsopgave om te komen tot het inhoud geven aan de competentieontwikkeling van een sio. Zelfsturende leerprocessen zijn nooit identiek en onderscheiden zich in tijd, tempo of thematiek altijd van elkaar. Ontwikkelingsvragen kunnen bijvoorbeeld sterk leeftijdsgebonden zijn. Een dertigjarige sio heeft nu eenmaal andere leervragen dan een sio die de pensioengerechtigde leeftijd nadert. En zover lopen de leeftijden van de groep supervisoren-in-opleiding vaak uiteen. Leervragen kunnen sterk afhankelijk zijn van hoe men zich verhoudt tot verleden, heden en toekomst. De ene sio neemt veel bagage uit het verleden mee, een andere beschouwt het verleden als af-

gedaan of richt zijn blik liever vooral op de toekomst. Sommige grondthema's spelen altijd meer of minder een rol in zelfsturend leren.

Het is daarom aan te bevelen dat processen binnen de opleiding soms parallel lopen aan het supervisieproces. Dat kan bijvoorbeeld inhouden dat er een vaste docent voor de groep staat, net zoals je een vaste supervisor hebt. Door in kleine groepjes gezamenlijk met de leerstof bezig te zijn — het zogeheten coöperatief leren gebaseerd op samenwerking — worden sio's gestimuleerd om actief deel te nemen. Om het aanleren van vaardigheden effectief te laten verlopen, is het eigenlijk nodig een strak instructieschema te hanteren. Het is belangrijk te beseffen dat het aanleren van vaardigheden verder moet gaan dan het 'weten hoe het zou moeten'. Het leren in supervisie is echter een iteratief proces dat bij het leren als supervisor om een iteratieve aanpak vraagt. Dit betekent dat tijdens de lessituaties een concrete context met een zo hoog mogelijke authenticiteit dient te worden nagebootst. Ook de onderwerpen in de supervisieopleiding zullen zoveel mogelijk parallel lopen met de opgaven die de sio's in hun leerpraktijk tegenkomen. Zo past in de beginfase het contracteren en aan het eind het afronden. Hiermee worden kansen geboden om verschillende ervaringen, kennis, interesses, doen en denken te verbaliseren. Sio's kunnen dan in een veilige laboratoriumsetting vooral vanuit intrinsieke motivatie leren. Hiermee komen ze stapje voor stapje verder en gebruiken ze eigen voortschrijdend inzicht in een volgende fase van hun leerproces. Door elkaars manieren van leren te doorgronden kunnen verschillen, fricties en vooroordelen onderzocht worden. Hierdoor kunnen interventies meer op maat gemaakt worden (Ruijters, Simons & Wallenaar, 2014).

Kortom, het benutten van de diversiteit van sio's maakt participatief en betekenisvol leren mogelijk. Dit is een krachtig instrument om de talenten en bekwaamheden van alle sio's te ontplooien. Dit betekent dat een krachtige leeromgeving leidt tot betekenisgericht leren, mits die in een levensechte context wordt vormgegeven. Hierin participeert de sio en wordt zelfsturing mogelijk gemaakt. Dit alles leidt tot een hoger leerrendement.

## § 18.4 **Methodisch-didactische aanpak**

Supervisie is een ervaringsgerichte begeleidingsmethodiek en vraagt derhalve om een ervaringsgerichte benadering van de opleider. Hiervoor leent zich het model van de ervaringscyclus van Kolb (1984). Elke lesdag begint dan bijvoorbeeld met een beginronde waarin iedereen kan ervaren hoe het is om transparant te zijn over wat je bezighoudt. Het doel hiervan is met elkaar leren delen en hierin niets achterhouden. Dit is belangrijk voor de sio, omdat hij of zij op deze manier actief kan experimenteren met zelfonthulling in een relatief vei-



lige leeromgeving, namelijk de lesgroep. Tevens kunnen sio's hier hun eigen mening toetsen aan die van anderen en voor nieuwe kennis aansluiting zoeken bij wat men al weet. Vanuit deze ervaring wordt de verbinding gelegd met literatuur die de sio heeft voorbereid. Dat betekent dat voor elke lesdag literatuur door de sio in eigen tempo kan worden verwerkt. Het idee hierachter is dat de sio zelf mogelijkheden kan benutten om te kiezen voor verrijkingliteratuur passend bij de eigen vooropleiding. Hierbij wordt ook vooral aanbevolen om vanuit het eigen initiële beroep en werkveld aanvullende bronnen te zoeken.

Het zal duidelijk zijn dat de opleider zowel bekend moet zijn met de doelstellingen van het onderwerp, als met de voorkennis, ervaring, motivatie en dergelijke van de sio's. Dat betekent dat voor elke opleiding doelstellingen zijn omschreven waarin vermeld staat welk gedrag van de sio wordt verwacht over een bepaald onderwerp. Uitgaande van het in die doelstellingen omschreven gedrag, wordt allereerst gezocht naar het leergedrag dat voor de sio's het meest effectief is. Daarna wordt bekeken welk onderwijsgedrag daar het best bij past (Aerts, 2002).

Een rollenspel of oefening om de theorie uit te gaan proberen is een belangrijk onderdeel van een krachtige leeromgeving. Door af te wisselen doen sio's ervaring op in de rol van supervisor, supervisant en observator. Hierbij dient met name de rol van observator gestuurd te worden naar aanleiding van de literatuur over een methodiekonderdeel. Primaire taak is veiligheid in de groep te waarborgen, waardoor elke sio zich durft te laten zien in zijn of haar rol als supervisor. Hiervoor is het bijvoorbeeld van belang de ruimte goed in te richten. Iedereen moet de gesprekspartners goed kunnen zien en tegelijkertijd is het nodig om afstand te creëren, waardoor de observanten zich niet in het gesprek gaan mengen. In de nabespreking dient de veiligheid om standpunten in te nemen en elkaar kritische vragen te stellen te worden gewaarborgd.

Het trainen van methodische vaardigheden en reflectie op de eigen persoonlijke ontwikkeling zijn steeds terugkerende elementen. Door vanuit de eigen ervaring gedrag onder de loep te nemen wordt bewustwording gecreëerd. Dit moet voorkomen dat de sio's zichzelf iets foutief aanleren, waardoor zij in hun eigen praktijk niet kunnen handelen. De sio kan vervolgens zelf de keuze maken om hier iets mee te doen. Iedereen heeft persoonlijkheidskenmerken, stuurt zijn eigen leren op een voor hem of haar bekende manier. Daarom is het van belang nieuwe kennis te koppelen aan reeds aanwezige kennis. Hiermee wordt voorkomen dat de nieuwe kennis in het geheugen op een geïsoleerde plaats wordt ondergebracht en zo weinig effect heeft op iemands gedrag. Voor opleiders betekent dit niet dat zij nog eens de theorie uit de boeken langslopen, want daarmee wordt slechts de accommodatiefase opnieuw gedaan. Door aansluitend bij eerdere ervaringen vragen te stellen of voorbeelden te geven, kan nagegaan worden of de inhoud begrepen is. Hiermee kan discussie uitgelokt worden, of meningen worden samengevat en dergelijke en krijgt de assi-

milatiefase vorm, oftewel de verwerking van de leerstof. Dit vereist natuurlijk wel dat sio's van tevoren de leerstof kunnen bestuderen.

Door de structuur van de lesdagen hetzelfde op te bouwen en door met de ervaring te beginnen, wordt zo veel mogelijk aangesloten bij het ervaringsleren in supervisie. Hierdoor kan de methodiek beter 'inslijpen' en leren de sio's door hun ervaringen haar ook te hanteren. Als opleider is het daarom nodig een transparante houding, in een open en (zelf)kritisch klimaat voor te leven. Uiteraard is het voor de individuele professionaliteit van de supervisor belangrijk hoe de beroepssocialisatie plaatsvindt met daarin de opleiding als voorwaarde voor vakbekwaamheid. Over het belang van professionaliseren van het beroep wordt elders in dit handboek geschreven. Het is belangrijk vast te houden aan de specifieke supervisiemethodiek om daarmee deze begeleidingsvorm te onderscheiden van andere. Volgens Coenen (2013) vraagt ontwikkeling van een onderscheiden vakgebied binnen de begeleidingskunde om het aanpakken van de ideologische fundamenten. In tegenstelling tot wat Coenen beweert, maakt supervisie van oudsher gebruik van de contextuele dimensie waarbinnen de begeleiding plaatsvindt. Met name het leren bevorderen van de integratie op het tweede niveau (Siegers, 2002) verlangt van de supervisor juist nadrukkelijk gebruikmaking hiervan.

## § 18.5 De meerwaarde van een leersupervisietraject in de opleidingsroute

Kenmerkend voor de opleidingsonderdelen is de wisselwerking tussen theorie en praktijk. De sio dient tijdens de opleiding daarom ook uitvoerend werkzaam te zijn als supervisor in opleiding. Leersupervisie is een vorm van begeleiding — door een leersupervisor — over deze leerpraktijk. Het geeft vorm aan een actieve relatie tussen opleiding en beroepspraktijk. Dit sluit aan bij de opvatting dat leren in supervisie een iteratief en cyclisch proces is met een voortdurende pendel tussen reflectie en praktijk. De sio moet regelmatig ervaringen en daarmee samenhangende (complexe) handelingsvraagstukken inbrengen. Aldus worden eigen cases en die van mede-sio's geanalyseerd en besproken en benut voor de eigen ontwikkeling als supervisor. Tevens kan van de leersupervisor zelf enigermate de kunst van het superviseren worden afgekeken. Zo ontwikkelen sio's enthousiasme, omdat ze inzien hoe het geleerde kan worden toegepast in de praktijk. In dit verband is de volgende uitspraak toepasselijk: 'Hoe je kijkt, maakt wat je ziet' (Stapert, zoals geciteerd in Hoornhout, 2008).

Door deze werkwijze ontbreekt de hiërarchie in het ordenen van leren (Clark, 2008), omdat de benodigde competenties worden ontwikkeld aan de hand van die beroepspraktijk. Sio's selecteren zelf hun leerinstrumenten, afhankelijk van hun individuele leerbehoefte. De kracht van het zelf laten bedenken van interventies zit in het feit dat sio's op deze wijze als het ware verplicht wor-



den om hun eigen reflecties te toetsen aan elkaar. Op deze manier krijgen ze zicht op meerdere interventies en de effecten daarvan. In leersupervisie helpt beeldmateriaal om interventies letterlijk weer te geven. Het is een uitdaging voor de sio om zichzelf ook in de hier-en-nu-situatie van de leersupervisie te ervaren in een supervisorrol, waardoor reflectie in actie op gang kan komen. Voor de leersupervisor is dit een mogelijkheid om te beoordelen in hoeverre de aspecten van de competentie van een supervisor zijn verworven. Want ook in leersupervisie wordt namelijk voor een deel de reflectie op en verantwoording van de kwaliteit van het eigen supervisorisch handelen zichtbaar.

## § 18.6 Beroepsvereniging LVSC

De LVSC is dé beroepsvereniging voor professionals in het domein van de begeleidingskunde ([www.lvsc.eu](http://www.lvsc.eu)). Op dit brede terrein van professioneel begeleiden van werk- en leerprocessen speelt zij proactief in op de maatschappelijke ontwikkelingen. Hierin staan de volgende drie elementen centraal.

- *Belangenbehartiging* van de leden. Bijvoorbeeld door het aanbieden van korting op vakliteratuur, beroepsverzekeringen en diverse e-coachapplicaties. In de diverse LVSC-regiobijeenkomsten vinden wisselende deskundigheidsbevorderende activiteiten voor supervisoren plaats en worden workshops aangeboden. Momenteel betekent dit toegang tot een netwerk van ruim 2300 professionals.
- Speciaal voor sio's bestaat het student-lidmaatschap en aansluitend het aspirant-lidmaatschap. Op deze manier wordt vanuit de LVSC verbinding gezocht met de begeleiders van de toekomst. De LVSC wordt ondersteund door een professionele organisatie. Deze biedt dienstverlening aan leden in het kader van registratie en andere verwante zaken.
- *Kennisontwikkeling en onderzoek*. Door praktijkwetenschappelijke kennis over supervisie, coaching en begeleiding nationaal en internationaal te verspreiden wordt bijgedragen aan de ontwikkeling hiervan. Het kenniscentrum heeft vorm gekregen door het instellen van een Commissie Kennis en Onderzoek en door het *Tijdschrift voor Begeleidingskunde* met bijbehorende digitale kennisbank en website ([www.tsvb.nl](http://www.tsvb.nl) of [www.lvsc.eu](http://www.lvsc.eu)). Tweejaarlijks wordt een LVSC-congres georganiseerd. Dit alles draagt in belangrijke mate bij aan het bevorderen en bewaken van de ontwikkeling en kwaliteit van het vakgebied en de professioneel begeleiders zelf.
- Het *beroepsregister*. Voor de uitoefening van professioneel begeleiden wordt beroepsregistratie steeds belangrijker, omdat opdrachtgevers dit steeds vaker als voorwaarde stellen. Hiermee wordt aangetoond dat je jezelf ontwikkelt op zowel professioneel als persoonlijk gebied en dat je voldoende actief bent in het vakgebied. Bijvoorbeeld door blijvende bij- en nascholing en door een minimaal aantal begeleidingstrajecten per jaar te hebben. In het beroepsregister zijn ook die opleidingen opgenomen die voldoen aan de kwaliteitseisen van de LVSC.



### Opdracht voor de LVSC en opleiders voor de toekomst

Een beginnend supervisor kwalificeert zich door het halen van een diploma van een beroepsopleiding. Hier krijgt de deelnemer een brede kijk op het vakgebied en worden hem de beginselen van het supervisorschap aangeleerd. Na het behalen van het diploma kan de beginnend beroepsbeoefenaar nog allerlei keuzes maken voor deskundigheidsbevordering die leiden naar bijvoorbeeld specialisaties. Het uiteindelijke vakmanschap wordt bepaald door eigen referenties te vinden. Belangrijke ervaringskennis die ertoe bijdraagt om de begeleiding af te stemmen op vraag en context.

Registratie bij de LVSC is een belangrijke certificering en bekrachtiging van dit vakmanschap. Het is daarom van groot belang dat supervisoren elkaar blijvend informeren over zaken die voor de vereniging en opleiders van belang zijn. Een door de LVSC in overleg met opleiders uitgegeven nieuwsbrief is een mooie aanvulling op het tweejaarlijkse opleidingenoverleg dat al plaatsvindt tussen bestuur en supervisoropleidingen.

Internationalisering staat bij de meeste opleidingen, maar ook bij de LVSC, hoog op de agenda. Dit betekent dat de LVSC is aangesloten bij de Association of National Organisations for Supervision (ANSE) in Europa. ANSE werkt toe naar een integraal concept in Europa over wat supervisie is. Hun ECVision-project heeft inmiddels een eerste product opgeleverd. Het is een lijst van begrippen die het Europese landschap met betrekking tot supervisie en coaching beschrijft. De lijst is gebaseerd op de 'mainstream' literatuur over coaching en supervisie in Europa en vormt een basis voor een competentiematrix. Deze matrix zal in de toekomst de vergelijking van opleidingen op het gebied van supervisie en coaching in Europa vergroten (de volgende stap in het project). Voorstel is om alle supervisoropleidingen (aangesloten bij ANSE) in Europa te erkennen, zodat ook alle supervisoren in Europa elkaar erkennen. Momenteel ligt er een ANSE-initiatief om registratieposities van elkaars leden door nationale organisaties over te laten nemen. Hierdoor kan er makkelijker een uitwisseling ontstaan van kennis en wordt het ook makkelijker om binnen Europa in een ander land je vak als professioneel begeleider uit te oefenen. Ten slotte zijn er de niet onbelangrijke evenementen voor opleiders, sio's en professionals: de ANSE-Summerschools. Zo houden supervisoren en opleiders de banden tussen LVSC en opleiders binnen Nederland en Europa levend en levendig.

Hockney, een Engelse kunstenaar, is bekend geworden omdat hij in zijn schilderijen geprobeerd heeft geen enkelvoudige afbeelding te maken, maar ruimtelijkheid weer te geven. Eigenlijk door de achtergrond even scherp weer te geven als de voorgrond. Dat is ook wat de LVSC te doen staat. Niet vanuit een enkelzijdig perspectief naar de begeleidingswereld kijken, maar proberen de rijke schakering van de verschillende begeleidingsvormen zo veel mogelijk tot hun recht te laten komen. Dit vraagt om een open en gezonde kritische opstelling naar partners en ontwikkelingen.



Professionele begeleiding sluit aan op de begeleidingsvraag die verschilt per situatie. Supervisie heeft haar eigen specifieke eigenschappen. Binnen de LVSC is hierover een schat aan kennis en ervaring aanwezig. Dit biedt mogelijkheden tot een levenslange persoonlijke en professionele ontwikkeling.

## § 18.7 Samenvatting

In dit hoofdstuk heb ik enige duidelijkheid willen verschaffen omtrent de methodische en didactische principes van supervisorenopleidingen. Dit is in de volgende betekenisvolle thema's in opleiden weergegeven: methodisch handelen, visie op leren in een krachtige leeromgeving, methodisch-didactische aanpak en de meerwaarde van een leersupervisietraject (gekoppeld aan praktijk) in de opleidingsroute. Belangrijk inhoudelijk uitgangspunt bij het opleiden van supervisoren is het competentieprofiel van een supervisor en de registratie-eisen van de beroepsvereniging LVSC. Vandaar dat ook aandacht is besteed aan het belang van een goede relatie van opleiders met de LVSC.

## Reflectievragen

- 1 Wat wordt bedoeld met kunde en durf binnen methodisch handelen?
- 2 Welke elementen van dit hoofdstuk spreken je aan in relatie tot je eigen visie op leren?
- 3 Wat kun je doen om binnen je eigen supervisie een krachtige leeromgeving te scheppen?
- 4 Wat zijn de eisen aan een methodisch-didactische aanpak in supervisie?
- 5 Wat is de meerwaarde van een leersupervisietraject — gekoppeld aan de praktijk — in de opleidingsroute?
- 6 Belangrijk inhoudelijk uitgangspunt bij het opleiden van supervisoren is het competentieprofiel van een supervisor. In hoeverre houd je rekening met het beroepsprofiel van jouw supervisanten in jouw eigen supervisiepraktijk?
- 7 Wat maakt het voor jou belangrijk dat de beroepsvereniging LVSC registratie-eisen heeft geformuleerd voor supervisoren en hun opleiders?
- 8 Wat is het belang van een goede relatie van opleiders met de LVSC?

## Literatuur

- Aerts, G.E. (2002). *Onderwijskundige principes*. Reader, onderdeel van module didactisch handelen. Groningen: ACADE.
- Bolhuis, S. (2009). *Leren en veranderen bij volwassenen* (3e herziene druk). Bussum: Coutinho.
- Coenen, B. (2013). *Coaching de oorlog verklaard*. Rotterdam: 2010 Uitgevers.
- Clark, L. (2008). *Where thinking and learning meet*. Heatherton VIC 3202: Hawker Brownlow Publishing.
- Hoonhout, M. (2008). *De Amsterdamse Zwerm*. Geraadpleegd 18 december 2012, van <http://www.amsterdamsezwerm.nl>.
- Kessel, L. van (1989). De leerweg in supervisie. Een model voor het geven van leerhulp. In W. Rigter (red.), *Supervisor worden, supervisor blijven*. VO-cahier nr. 3. Amsterdam: Voortgezette Opleidingen.
- Kolb, D. (1984). *Experiential learning*. New Jersey: Prentice Hall.
- LVSC (2005). *Registratie*. Geraadpleegd op 1 augustus 2012, van <http://lvsc.eu/Content/Files/file/Reglement%202005%20complete%20versie.pdf>.
- LVSC (2010). *Competentieprofiel*. Geraadpleegd op 1 juni 2014, van <https://www.lvsc.eu/sites/lvsc/files/content/Competentieprofiel%20supervisors%202010.pdf>.
- Ratering, D. (2001). Leermethoden. *Opleiding en Ontwikkeling*, nummer 1/2. Geraadpleegd 19 oktober 2012, van <http://www.zelfsturendleren.nl/pdf/leermethodenzelf.pdf>.
- Ruijters, M.C.P., Simons, P.R.J., & Wallenaar, M. (2014). Het leren ontwikkeld-t. *Tijdschrift voor Begeleidingskunde*, 3(1), p. 2-11.
- Siegers, F. (1995). *Instellings supervisie* (2e druk). Houten/Mechelen: Bohn Stafleu van Loghum.
- Siegers, F. (2002). *Handboek Supervisiekunde*. Houten/Mechelen: Bohn Stafleu van Loghum.
- Simons, P.R.J. (2000). Competentieontwikkeling: van behaviorisme en cognitivisme naar sociaal-constructivisme. *Opleiding en Ontwikkeling*, vol. 12, p. 41-46. Geraadpleegd op 22 januari 2013, van <http://igitur-archive.library.uu.nl/ivlos/2005-0622-184843/5722.pdf>.
- Simons, P.R.J. (2000a). *Towards a constructivistic theory of self-directed learning*. Geraadpleegd op 19 januari 2013, van [http://scholar.google.nl/citations?user=h6\\_rKasAAAAJ&hl=nl&oi=sra](http://scholar.google.nl/citations?user=h6_rKasAAAAJ&hl=nl&oi=sra).
- Valcke, M. (2010). *Onderwijskunde als ontwerpwetenschap*. Gent: Academia Press.

I

II

III

IV

V