Basisprincipes van supervisie

Basisprincipes van supervisie

Drs. Wim Jurg



© Drs. Wim Jurg
Eindredactie: Drs. G. Hoekstra
Coverontwerp: Fotografie Geert Hoekstra
1e druk 2014 - Uitgeverij Heijink Hardenberg
ISBN: 9 789462 548558
Prijs: € 24,95

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE **5**

VOORWOORD **9**

INLEIDING **11**

DEEL A - RANDVOORWAARDEN **15**

1. BASISPRINCIPES VAN SUPERVISIE 16
   1.1. Wat is supervisie? *16*
   1.2. Enige specifieke kenmerken van supervisie aan therapeuten en andere professionele werkers *21*
   1.3. Deskundigheidseisen voor supervisoren *22*
   1.4. Samenwerking met andere professionals *23*
   1.5. Paradigmatische ontwikkelingen *24*
2. WERKVORMEN VAN SUPERVISIE 26
3. CONTRACTERING 28
   3.1. Voorbeeld van een supervisiecontract *29*
   3.2. MODEL-STAGECONTRACT *31*
4. REFLECTIE EN FEEDBACK 33
   4.1. Reflectie *33*
   4.2. Feedback *38*
5. DIAGNOSTIEK EN INDICATIE 43
6. MATCHING 48
   6.1. Persoonlijk *48*
   6.2. Cognitief *50*
   6.3. Beschikbaarheid *51*
   6.4. Onderzoek *52*
7. LEERSTIJLEN VAN KOLB 33
   7.1. Ervaring *54*
   7.2. Reflectie *55*
   7.3. Systematisering *56*
   7.4. Toepassing *57*
8. STAGEVOORBEREIDING 59
   8.1. Algemene voorbereiding *59*

8.2. Theoretische voorbereiding *60*
8.3. Praktische voorbereiding *62*
9. LEERSUPERVISIE 64

DEEL B - METHODIEKEN 66

10. OMGANG MET WERKMATERIALEN 67
11. WERKVELDEN 77
11.1. Pastoraat *78*
11.2.Maatschappelijk werk *79*
11.3. Psychotherapie *80*
11.4. Management *81*
11.4. 1. Inleiding *81*
11.4.2. Management en macht *84*
11.4.3. Management en TGI *87*
11.4.4. Management methodieken *92*
11.4.5. Mission Statement *95*
11.5. Onderwijs *97*
11.5.1. Onderwijs en supervisie *97*
11.5.2. Pesten op school *102*
11.6. Artsen *105*
12.THERAPEUTISCHE SCHOLEN 108
12.1. Cliëntgerichte therapie *108*
12.2. Focussen *112*
12.3. Psychoanalyse *115*
12.4. Gedragstherapie *121*
12.5. Systeemtherapie *125*
12.5.1. Principes van de systeemleer *125*
12.5.2. Het Genogram *125*
12.6. Integratieve psychotherapie/supervisie *132*
12.7. Effecten van de psychotherapie *135*
13. SPECIFIEKE PSYCHOTHERAPIE 139
13.1. Inleiding *139*
13.2. Kinderpsychotherapie *139*
13.3. Psychotherapie aan senioren *145*
13.4. Groepspsychotherapie *150*
13.5. Integratieve psychotherapie *150*

13.6. Christelijke psychotherapie 151
14. THERAPEUTISCHE METHODIEKEN 154
14.1. Transactionele analyse 154
14.1.1. Inleiding.....154
14.1.2. Strokes 155
14.1.3. De Levensposities 156
14.1.4. De Scripts.....156
14.2. De non-verbale therapieën 159
14.3. Enneagram 161
14.4. Past reality integration 161
14.5. Gestalt 161
14.6. Neuro Linguistische Programmering (NLP).....164
14.6.1. Wat is NLP? 164
14.6.2. Principes van NLP 164
14.6.3. NLP en Supervisie 164
15. CREATIVITEIT 169
15.1. Inleiding 169
15.2. Materialen 170
15.3. Interpretatie 170
16. ROLLENSPEL.....176
17. SUPERVISORISCHE GROEPSPROCESSEN 179

DEEL C - AFRONDING 187

18. EVALUATIES 188
19. SANCTIONERING 191
19.1 Algemeen.....191
19.2. De aard van de sanctionering.....194
20. CERTIFICERING 197

VOCABULARIUM.....199

LITERATUURLIJST 224

LIJST MET AFBEELDINGEN 235

BIJLAGE 1 VOORBEELDTOETS 235

BIJLAGE 2 MISSION STATEMENT VAN TABITHA 237

BIJLAGE 3: GEDRAGSCODE VOOR LVSC-LEDEN 239

BIOGRAFIE 245

Voorwoord

Dit handboek wil een overzicht geven van alle belangrijke psychotherapeutische werkvormen in supervisie en andere hulpverleningsvormen waarmee gewerkt wordt in het veld van de hulpverlening en de geestelijke gezondheidszorg. Bij ieder onderwerp wordt literatuurvermelding gegeven waardoor de supervisor in staat wordt gesteld zich aanvullende kennis eigen te maken voor zover noodzakelijk om op die wijze deskundig supervisie te kunnen geven.

Supervisie heeft meerdere draagvlakken. In dit boek worden vooral voor de twee belangrijkste – vakkennis en didactiek – de bouwstenen aangedragen. Het eerste deel van het boek geeft vooral aandacht aan de vaardigheden en structuren van het supervisorische werk. Het tweede deel gaat dieper in op de methodiek die overeenkomt met het werkveld. Het derde deel behandelt hoe therapeutische processen alsook supervisie op een verantwoorde manier tot afronding kunnen komen.

Qua gewicht van de bijdragen is het belangrijk te beseffen dat supervisiekunde meer is dan vakkennis op zich, maar dat het een speciale leerroute schept waardoor supervisanten leren om te leren. Heel belangrijk is het ook dat het supervisorische aspect geïntegreerd wordt in de persoon, zodat de therapeut de supervisor als interne ‘locus of control’ zelfstandig kan hanteren en ook daardoor zelfsturend professioneel bezig kan zijn.

De taak van de supervisor is dus ernaar te streven dat de supervisant professioneel op een hoog niveau werkt, maar dat hij zich ook zelfstandig verder kan ontwikkelen en zichzelf vragen kan stellen op metaniveau. Hierdoor kan een leerproces op gang gebracht worden dat steeds verder omhoog voert vanuit een innerlijke integratie tussen denken, voelen en handelen enerzijds, en anderzijds professie, ethiek en persoonlijke ontwikkeling.

Supervisie bevat vele activiteiten, zoals: expliciteren, concretiseren, reflecteren, problematiseren, generaliseren en evalueren. Al deze activiteiten staan in dienst van het verkrijgen van inzicht in de ervaringen van de hulpverlener en de cliënten, en evenzo supervisor en supervisanten. Hierdoor ontstaat er inzicht in wat er speelt in de eigen persoonlijkheid. Deze deskundigheid dient de supervisor reeds te verwerven in zijn initiële opleiding, en in zijn opleiding tot supervisor uit te bouwen.

Naast de deskundigheden die in deze wijze van werken zichtbaar worden, gaat het in wezen ook om interactie. De interactie is zowel leerhulp als leermateriaal. Zij komt tot uitdrukking in de opbouw van een relatie. En daarom is de vaardigheid van de supervisor nodig om goede relaties te leren opbouwen op verschillende niveaus. Het werken in en via de relatie is in iedere vorm van hulpverlening belangrijk, maar in de supervisie komt het er daarnaast op aan om het bewustzijn van deze processen te vergroten, te leren hanteren en tot ontplooiing te brengen.

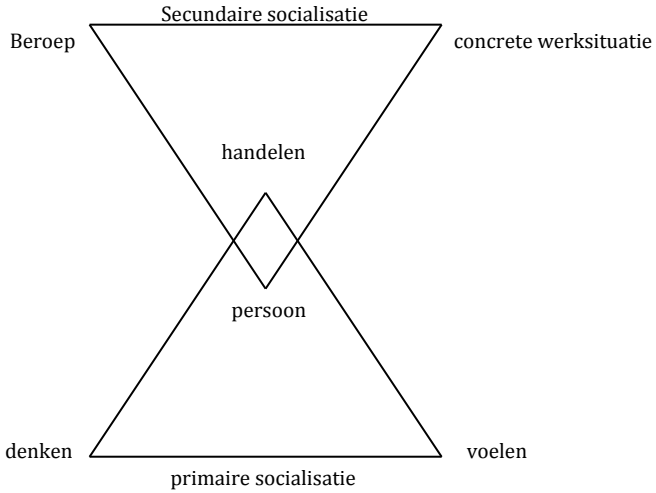
Graag horen we van u of u belangrijke informatie in dit boek hebt gemist. Ook als u andere tekortkomingen ziet, horen wij dit graag van u, zodat wij deze uitgave kunnen corrigeren. Wat betreft de Engelse uitgave, ben ik dankbaar voor de hulp van Drs. Geert Hoekstra, die deze vertaling heeft verzorgd. Deze vertaler was voorheen werkzaam in West-Afrika, en zijn verworven kennis heeft hij nu ingezet om deze editie tot stand te brengen. Zonder hem zou ik daartoe de energie niet hebben kunnen opbrengen. Moge dit boek een stimulans zijn om wereldwijd het vak van supervisor bekend te maken en daarmee een professionele hulpverlening te bevorderen.

Drs. W. Jurg, 2014

Inleiding

Supervisie bevat vele activiteiten, zoals: expliciteren, concretiseren, reflecteren, problematiseren, generaliseren en evalueren. Al deze activiteiten staan in dienst van het verkrijgen van inzicht in de ervaringen van de hulpverlener en de cliënten, en evenzo supervisor en supervisanten. Hierdoor ontstaat er inzicht in wat er speelt in de eigen persoonlijkheid. Deze deskundigheid dient de supervisor reeds te verwerven in zijn initiële opleiding en in zijn opleiding tot supervisor uit te bouwen.

Behalve de deskundigheden die in deze wijze van werken zichtbaar worden, gaat het in wezen ook om interactie. De interactie is zowel leerhulp als leermateriaal. De communicatie over en weer kan zich vervolgens uitwerken in de opbouw van een relatie. En daarom is de vaardigheid van de supervisor nodig om goede relaties op te bouwen op verschillende niveaus. Het werken in en via de relatie is in iedere vorm van hulpverlening belangrijk, maar in de supervisie komt het er daarnaast op aan om het bewustzijn van deze processen te vergroten, te kunnen hanteren en te brengen tot ontplooiing.



Figuur 1 - met wijzigingen ontleend aan Antje van Lakerveld e.a., *Visies op supervisie*

Omdat de taak van de supervisor zo breed is, en talloze rollen omvat, is het belangrijk dat de supervisor leert op metaniveau te functioneren, maar tegelijkertijd heel simpel zichzelf te blijven. Want eenvoud is het kenmerk van het ware.

Anders geformuleerd: De supervisor kan heel abstract denken, maar tegelijk concreet zijn in zijn communicatie. Afwisselend denkt hij in systemen van kleinere of grotere omvang, en daarnaast en misschien wel tegelijkertijd, is hij present bij de ander. Dit vraagt een enorme groei op persoonlijk en professioneel niveau.

Om een goede supervisor te worden, dient de supervisor zicht te hebben op het leerproces in zijn initiële beroep, en dit te

vergelijken met wat er geleerd moet worden voor het vak van supervisor.

Juist omdat de taken van de supervisor zo veelzijdig zijn, heeft de supervisor een aantal hulpconstructies nodig, zoals steun in zijn werkzaamheden. In het boek zullen we proberen een aantal handvaten overzichtelijk weer te geven die vervolgens creatief benut kunnen worden. Een doorgaand leerproces is noodzakelijk om het vak van supervisor te blijven ontwikkelen. Het is goed om supervisie te krijgen om de kerncompetenties van het supervisorschap te ontwikkelen. Daarna is het goed om ook supervisies te krijgen om dieperliggende processen waar te nemen, te analyseren en voortdurend verder te ontwikkelen (‘éducation permanente’).

In het veld van de supervisie zien we ook een ontwikkeling naar een voortgaande professionalisering. In het laatste decennium zien wij steeds meer dat er bezinning komt op de betekenis van reflectie, op leerprocessen. Zo wordt dit besproken in het boek van Frans Siegers over supervisiekunde. Inspirerend is hoe hij zijn visie op zelfsturend leren uitwerkt. Hier zal ook in dit boek aandacht aan worden gegeven.

Persoonlijk geloof ik dat de supervisor ook helder zicht moet ontwikkelen op eigen normen en waarden en op die van de supervisant, en vervolgens ook op die van de cliënt. Deze normen en waarden zijn voor een deel vastgelegd in de codes zoals ze ontworpen zijn voor de verschillende beroepsgroepen, alsook voor het supervisorschap. Daarnaast is het goed om ook de eigen beleving hiervan een plek te geven. Om de eigen visie van de supervisor en de supervisant te bevorderen heb ik getracht alle hoofdstukken te voorzien van discussievragen.

De supervisor heeft ook steeds te maken met normen en waarden die soms kunnen conflicteren met de belangen. Belangen van de instelling waar iemand werkt, maar ook met eigen belangen. Wat betreft onze normen en waarden, die zijn

gerelateerd aan onze socialisatie, aan onze beroepsethiek en onze religieuze achtergrond.

Onze religieuze instelling is mede bepalend voor de beleving van genoemde normen en waarden en het kan goed zijn om dit ook expliciet te maken. Nog belangrijker is het dat normen en waarden niet een rigide toepassing vragen, maar binnen een existentieel en professioneel werken een richtinggevende functie hebben. Het voordeel van deze ethische benadering is dat vertroebeling vanuit bureaucratische en marketingdimensie ingedamd kan worden. We denken hierbij aan de noodzaak dat bepaalde groepen van mensen hulp nodig hebben en dat dit ook zorgvuldig gegeven kan worden zonder dat commerciële dimensies dit tegenhouden.

Deel A

Randvoorwaarden

1. Basisprincipes van Supervisie

1.1. Wat is supervisie?

De meest gebruikte, korte begripsomschrijving is die van Frans Siegers uit het "*Handboek Supervisie*":

> *"Supervisie is een methode op het gebied van opleiding en deskundigheidsbevordering, gericht op het leren zelfstandig en integratief te functioneren in de uitoefening van een dienstverlenend beroep, waarin het doelgericht hanteren van de relatie tussen werker en anderen een belangrijke rol speelt".*

Karakteristieken van supervisie

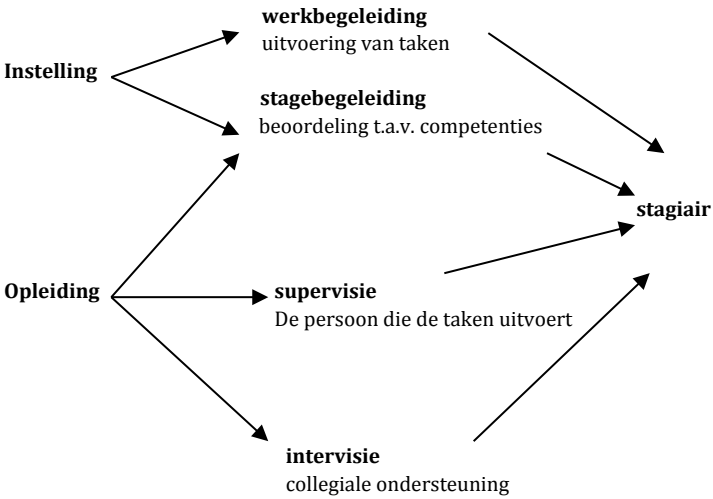
- Supervisie is een methode, gericht op deskundigheidsbevordering. Dat betekent dat supervisie systematisch, doelgericht en procesmatig van opzet is.
- Supervisie richt zich op integratie op een tweetal niveaus. Het eerste niveau is integratie van denken, voelen en handelen van de supervisant. Het tweede integratieniveau betreft de aspecten persoon, beroep en werksituatie. Concreet betekent dit dat de supervisant situaties uit zijn dagelijkse werksituatie aandraagt in de supervisie. In het supervisieproces wordt dan systematisch, doelgericht en procesmatig, integratie nagestreefd m.b.t. het denken, voelen, handelen van de supervisant, gerelateerd aan de persoonlijkheid van de supervisant, zijn concrete werksituatie en de kenmerken en eisen van zijn professie.
- Doel van deze integratie kan als volgt omschreven worden: "*Supervisie richt zich op de groei van genegenheid,*

begrip, kunde en durf van de supervisant in zijn contacten met de dienstafnemers" (Henri Zier: "*Voor het eerst supervisie*").

- Supervisie beoogt de eigen leerstijl van de supervisant bewust te maken, daarbij aan te sluiten en te verdiepen. De leerstijltest van Kolb wordt daarbij veel gebruikt.
- Aansluiten bij leerstijlen en de hierboven genoemde integratieniveaus vooronderstellen dat het in supervisie vooral om reflectie gaat op het eigen persoonlijke beroepsmatige functioneren in de beroepspraktijk. Daarbij zal er aandacht zijn voor de persoon van de supervisant, zijn achtergrond, karakter, motieven en gedragspatronen. De reikwijdte en de diepte daarvan wordt aangegeven en begrensd door het ingebrachte werkmateriaal uit de dagelijkse praktijk.
- Reflecterend werken is het instrument bij uitstek dat leidt tot ervarend leren in het hier en nu. In supervisie worden geen beschouwingen opgezet omtrent het functioneren van de supervisant in zijn werk, maar hij wordt op methodische wijze gestimuleerd tot zelfreflectie in het hier en nu. De relatie met de supervisor is daarbij een cruciaal instrument voor de kwaliteit van die zelfreflectie.

Samenvattend is de begripsomschrijving van Henri Zier uit zijn "*Voor het eerst supervisie*" veelzeggend:

> "*Supervisie onderscheidt zich van de andere scholingsmiddelen in opleidingen en van andere vormen van werkbegeleiding in de praktijk door continue aandacht voor mogelijke leerbelemmerende persoonlijke ervaringen van de supervisant én door volledig ruimte te geven voor de leerbevorderende persoonlijke manier van leren van de supervisant*".



Figuur 2 - De begeleiding, ontleend aan L. de Vries-Geervliet, *Voorbereiden op supervisie, p. 11*

Zoals u ziet heeft de stagiair tijdens de stage te maken met meerdere vormen van begeleiding. Ook de afgestudeerde professional heeft de keuze uit diverse vormen van voortgaande begeleiding, deels dezelfde als tijdens de opleiding, maar ook andere vormen, zoals coaching en training. Daarom is het zinvol en belangrijk om in ieder stadium van de persoonlijke en professionele ontwikkeling de juiste vorm van begeleiding te kiezen. Een goede definitie van deze begeleidingsvormen kan hierbij hulp bieden.

Hieronder plaats ik het schema, zoals het in het vakblad FORUM (vakblad v.d. LVSC), is weergegeven[1]. Binnenkort zal de LVSC de criteria voor registratie van erkende coaches vaststellen. Het voordeel van deze nieuwe regeling is dat het onderscheid tussen coach en supervisor duidelijker wordt. Het betekent dat een

[1] Overgenomen uit FORUM, blad van de landelijke vereniging voor supervisie & andere begeleidingsvormen, 9e jrg, nr.3, oktober 2003

supervisor aanvullende competenties moet verwerven om tevens als coach te kunnen functioneren. De omgekeerde route is eveneens een mogelijkheid.

Supervisie	**Coaching**
Persoonsgericht Ontwikkelings- /procesgericht Lange termijn resultaten Heldere methodiek Via reflectie leerproces in gang zetten Doel is zelfsturing via reflectie op 2 niveaus Strikt vertrouwelijk karakter Traject duurt langer (2 niveaus + verinnerlijking) Inspanningsverplichting supervisant *Nog genoemd maar niet* *door ieder erkend:* Er bestaan veel meer beroepsgerichte supervisoren Gericht op kerncompetenties	Werkgericht Toepassingsgericht/prestatiegericht Korte(re) termijn effecten Onduidelijke methodiek(en) Feedback en mogelijke reflectie Doel is effectiever werken binnen huidige situatie Terugkoppeling aan de organisatie Traject van 6 tot 8 keer Inspanningsverplichting *Nog genoemd maar niet door ieder* *erkend:* Kennis van het werk lijkt belangrijker dan bij supervisie Coachen wordt meer getoetst Coachrelatie is een meester-gezel relatie Coachen richt zich eenzijdig op vaardigheden

Aanbevolen literatuur:

Liet de Vries-Geervliet, *Voorbereiden op supervisie* (H. Nelissen: Baarn, 2001).

Willemine Regouin, *Supervisie, Gids voor supervisanten* (Dekker & van de Vegt: Assen/ Van Gorcum: Assen, 1993).

John Sijnke, *Wat heb ik daar nou aan?*, *Handleiding voor een eerste kennismaking met supervisie en intervisie* (Elsevier/De Tijdstroom: Maarssen, 1999).

H.M. van Praag van Asperen en Ph. H. van Praag (red), *Handboek supervisie en intervisie in de psychotherapie* (Academische uitgeverij: Amersfoort, 1993).

Antje van Lakerveld & Ineke Tijmes, *Visies op supervisie* (Nelissen: Soest, 2002)

Discussievragen:

1. Wat leerde je op de werkplek over de problematiek van de cliënten?

2. Heb je hierdoor je methodiek kunnen verbeteren?

3. Wat heb je tijdens de stage geleerd over de instelling en over maatschappelijke invloeden?

1.2. Enige specifieke kenmerken van supervisie aan therapeuten en andere professionele werkers

De dagelijkse beroepspraktijk van therapeuten heeft te maken met de vaak problematische levensverhalen van hun cliënten. Naast algemene vaardigheden en het kunnen hanteren van goede therapeutische interventies doet dat een sterk appèl op de persoonlijkheid van de werker. Daarbij kunnen we denken aan aspecten als:

- de kwaliteit van zijn inlevingsvermogen
- zijn omgaan met afstand en nabijheid
- eigen persoonlijke grenzen, voorkeuren en allergieën (tegenoverdracht)
- omgaan met eigen emoties
- kunnen omgaan met trauma's en intimiteit
- etc.

Dit houdt in dat supervisie aan therapeuten naar verhouding meer aandacht zal vragen voor:

- het **eigen levensverhaal** van de supervisant.
- de relatie tussen supervisant en supervisor een nog belangrijker rol zal spelen, omdat ook in die relatie de hierboven genoemde aspecten van overdracht en tegenoverdracht, omgaan met emoties, afstand en nabijheid, intimiteit en omgaan met trauma's voelbaar en werkbaar aanwezig zullen zijn. In supervisie aan therapeuten zal de relatiehantering het werkinstrument bij uitstek zijn.
- Daarbij is het wel goed om te blijven opmerken dat het hier gaat om supervisie en niet om leertherapie. Dat betekent dat de aandacht voor het levensverhaal van de supervisant en zijn persoon aangegeven wordt door de

ingebrachte werksituaties. De vraagstellingen van de dagelijkse werkpraktijk vormen ook in supervisie aan therapeuten de diepgang en de begrenzing van de supervisie. Hier liggen dan ook de grenzen naar vormen van (leer)therapie.

Degene die supervisie geeft aan therapeuten moet een overzicht hebben van alle soorten van therapie. Zie hiervoor o.a.: A.J. de Jong, *Intake voor psychotherapie, Inleiding tot behandelen* (Boom: Amsterdam, 1994).

Voor ieder beroep is het m.i. noodzakelijk dat de supervisor voldoende expertise verwerft in het te superviseren terrein. Zeker in de opleidingsfase tot professional, de zg. **initiële opleiding**, zal de basale supervisie voldoende affiniteit moeten hebben met het vakgebied.

In de hierna komende fase van de beroepsuitoefening is dit minder essentieel, maar dan komt de noodzaak van een bredere generieke deskundigheid meer in beeld. Daarbij zullen geavanceerde inzichten nodig zijn om de professional de mogelijkheid te bieden zich verder te ontwikkelen. Deze ontwikkeling gaat in de richting van een authentieke, inspirerende en zelfsturende professional. In het hoofdstuk over de paradigmatische verschuivingen worden de contouren hiervan zichtbaar.

1.3. Deskundigheidseisen voor supervisoren

- Voldoende vooropleiding. Momenteel voldoende gewaarborgd door registratie als supervisor bij de LVSC in Nederland of de ANSE binnen Europa.
- Voor supervisie aan therapeuten is het gewenst dat de supervisor over voldoende affiniteit beschikt over therapeutisch werken. Voorkeur verdient die supervisor die

naast supervisor ook als therapeut werkzaam is. Belangrijk is dat de supervisor het onderscheid kent tussen supervisie en therapie en dit onderscheid ook goed kan hanteren in de supervisiepraktijk.

- De supervisor moet het beroepsveld kennen waarover hij supervisie geeft, bijv. onderwijs, fysiotherapie, artsen, management, etc.
- Supervisoren voor therapeuten dienen dus over een meer dan gemiddeld zelfinzicht te beschikken en dienen bij uitstek competent te zijn in het hanteren van de relatie tussen supervisant en supervisor. Zij kennen uit ervaring de grenzen tussen supervisie en therapie, maar schuwen therapeutische elementen in de supervisie niet.

Aanbevolen literatuur:

LVSC-Registratie Supervisoren, Regelgeving betreffende registratie van supervisoren en opleiders en betreffende erkenning van opleidingsonderdelen (LVSC: Den Haag, 1996).

1.4. Samenwerking met andere professionals

De supervisor wordt in zijn werk bijgestaan en aangevuld door andere functionarissen. We denken hierbij aan coaches en praktijkbegeleiders.

De praktijkbegeleider heeft in een instelling of organisatie de taak om nieuwelingen in te leiden in hun werkzaamheden en daarbij een stuk begeleiding te geven op de werkvloer. Na afloop van deze training kan hij ook belast zijn met het structureren en begeleiden van de voortgaande werkzaamheden, o.a. via stafvergaderingen en individuele gesprekken. Wat betreft de opleiding in het concrete vak, zal hij werken volgens het drieslag model van observatie, participatie en autonome inzet.

Ook de supervisor maakt van dit model gebruik, maar begeleidt dit vanaf grotere afstand, middels reflectie. De praktijkbegeleider begeleidt vooral door middel van concrete feedback en brengt hierbij ook een reflectie-stimuleren tot stand waar de supervisor later op voortbouwt. De praktijkbegeleider is meestal iemand die het vak van binnenuit grondig kent en is dan ook een soort senior-werker. Dit betekent in de verschillende beroepsvelden dat deze functionarissen een beperkt aantal aspirant-werkers kunnen begeleiden, dit in opdracht van de instelling of de organisatie waar ze aan verbonden zijn. Zij rapporteren hun bevindingen aan het bestuur of een andere bevoegde instantie. Dat zal dan ook een bouwsteentje zijn voor de plek die men krijgt in de organisatie en beslissen over al of niet mogen blijven in de organisatie. In een later stadium wordt dit soms voortgezet middels functieanalyse die periodiek, meestal jaarlijks gehouden wordt, en dient ter controle van de kwaliteit van inzet en deskundigheid. De supervisor echter staat vanwege zijn afstand meer vrij en minder hiërarchisch tegenover de supervisant. Hierdoor kan ook het leren in vrijheid bij de supervisor meer ruimte krijgen.

Aanbevolen literatuur:

Hans Siegers & Dinie Haan, *Handboek Supervisie* (Samson: Alphen aan den Rijn/Brussel, 1988).

1.5. Paradigmatische ontwikkelingen

De ontwikkeling van de supervisiekunde heeft vele stadia doorlopen. In het begin was het belangrijk dat er een brug gebouwd werd van de theorie naar de praktijk en van de praktijk naar de theorie. Uiteraard is dit belangrijk gebleven. Hieraan gekoppeld kwam de behoefte op tot kwaliteitsverbetering bij de aankomende professionals. Zo ontstond in het sociale werk het social case work. Hieraan

gekoppeld was een vorm van supervisie om de studenten te leren in het maatschappelijk werk vakkundig om te gaan met cliënten. De achtergrond hiervan was analytisch, maar ook pragmatisch/contextueel.

In het pastoraat ontstond de KPV (Klinisch Pastorale Vorming) in de VS, en daarna in West-Europa. Deze kenmerkte zich door een intense vorm van supervisie. Het pastoraat werd beoefend bij mensen met zeer grote problemen - in de psychiatrie, het ziekenhuis of binnen de gemeente. Binnen al deze genoemde werksoorten is er steeds weer een verschuiving van het paradigma te zien in de wijze van de beroepsuitoefening en de daarmee corresponderende supervisie. Momenteel zien we een groeiend accent op de leerprincipes. Ook zien we in samenhang hiermee een toespitsing op autonome beroepsuitoefening in de richting van zelfgestuurde professionalisering. Frans Siegers heeft in zijn laatste Handboek Supervisiekunde 2002 dit nieuwe supervisorische paradigma breed uitgebouwd.