



## Opleiding Ervaringsgericht Supervisor

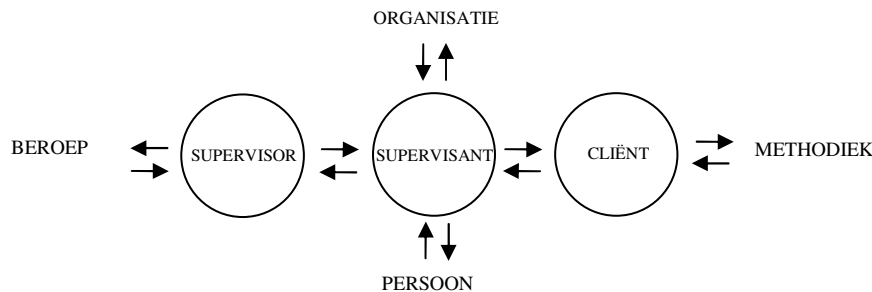


Stichting  
Post Hoger Beroeps Onderwijs  
Nederland

sinds 1980  
kwaliteit in  
professioneel  
begeleiden **LVSC**

### Supervisie

Supervisie richt zich speciaal op het bewust en doelgericht leren integreren van het denken, voelen, willen, handelen en waarnemen (de persoonlijke, ervaringsgerichte aspecten) in relatie tot de uitoefening van het beroep in de organisatorische context (de beroepsaspecten). Supervisie heeft dus niet alleen te maken met de relatie van de supervisor en zijn cliënt, hoe de *persoon* van de supervisor functioneert in deze relatie, maar ook met de *organisatie* waarin de supervisor werkt, het *beroep* dat hij uitoefent en de *methodiek* die hij toepast en de wereld waarbinnen de organisatie haar plaats heeft.



### Persoonlijk professionele positie en identiteit

We lijken in een samenleving te leven die overspoeld wordt door angst en onzekerheid en we zetten in reactie daarop meer en meer in op beheersing en controle. Dat professionals in hulpverlenende en dienstverlenende beroepen daardoor de laatste jaren steeds meer in de knel zijn gekomen is langzamerhand overduidelijk. Alom wordt geroepen dat er te weinig aandacht is voor de persoon van de professional en de inhoud van het vak en te veel voor richtlijnen, beheersing, controle en protocollisering. De persoonlijke kwaliteiten van professionals worden hierdoor onvoldoende aangemoedigd en ontwikkeld, de persoon wordt een functionaris en de middelmaat wordt de maat.

*"Wat wij werkelijk nodig hebben is niet een nog beter georganiseerde organisatie of nog eenduidiger protocollen, maar bezielde en geïnspireerde professionals met een doorleefde en op persoonlijke ervaring gestoelde visie op hun vak."*

Een goede methodiek voor professionals moet dus liefst een methodiek zijn die hen niet alleen inhoudelijk schoolt, maar die hen ook als persoon vormt. Die hen helpt zichzelf als persoon te leren kennen en zichzelf zo in te zetten dat dit bevorderlijk is voor hun cliënten.

Professionals kunnen niet effectief opereren zonder eigen mening, positie, gezag en autoriteit. Zij moeten iemand zijn en zich als zodanig kenbaar durven maken. Wanneer professionals zich niet durven uitspreken, zich niet durven positioneren, dan verliezen zij hun invloed op hun cliënten, op de kwaliteit van hun werk en op hun vak zelf. Dan worden zij onmondige kinderen.

Maar een volwassen hulpverlening heeft volwassen professionals nodig die zichzelf als gesprekspartner serieus nemen. Die durven zeggen: "U vraagt? Wij ook!"

Een volwassen hulpverlening is niet vraaggestuurd, maar dialooggestuurd. Mondige cliënten hebben recht op mondige professionals. Op professionals die als persoon duidelijk aanwezig zijn, die hun kop uit durven steken en hun mond open durven doen. Die ervoor zorgen dat hun cliënten niet in het duister rondtasten, maar iemand ontmoeten die hen daadwerkelijk verder helpt. Een professional die iemand is!

Het is onze diepe wens dat wij met deze supervisoropleiding een constructieve en inspirerende bijdrage leveren aan de opleiding en verdere ontwikkeling van *die* professional.

## De ervaringsgerichte supervisie

Ervaringsgerichte supervisie richt zich op het begeleiden van supervisanten bij hun ontwikkeling tot een beroepspersoonlijkheid, bij het vinden van hun beroepsidentiteit in de praktijk. Daarbij is de concrete beroepspraktijk uitgangspunt en toets voor die ontwikkeling.

De ervaringsgerichte supervisie richt zich op het (leren) reflecteren op opgedane ervaringen en het integreren van die inzichten in praktische vaardigheden, zodat een persoonlijke manier van leidinggeven aan interacties ontstaat. Doel daarbij is dat de supervisant leert hoe hij kan leren van zijn beroepsopgaven en zichzelf daarin kan bijsturen en verder ontwikkelen.

*“ Het gaat er in de supervisie niet om de supervisant te vertellen wat hij fout doet. Maar hem te leren of te laten ervaren wat hij wel kan doen om zijn problemen met zijn cliënt aan te pakken.”*

De werkwijze is gericht op het creëren, het doen ontstaan van een omgeving waarin nieuwe ervaringen opgedaan worden waardoor supervisanten al doende en ervarende een nieuwe beroepshouding en daarmee samenhangende competenties en vaardigheden leren. Dit kunnen al naar gelang het probleem praktische of meer persoonlijke vaardigheden zijn.

In onze ogen moet supervisie naast praktisch ook gewoon en persoonlijk zijn om een dieper persoonlijk niveau te bereiken. Zij werkt op haar best wanneer zij gericht is op het gewone dagelijkse werk van de supervisant, geconcentreerd rond een (on)opgelost werkprobleem en geïntensiveerd door een meer open en persoonlijk reageren op elkaar.

De supervisor richt zich op de problemen die de supervisant in zijn dagelijkse praktijk tegenkomt. In dialoog concretiseert en analyseert hij deze. Daarbij focust hij op de daar en dan interactie tussen de supervisant en het cliëntstelsel en op de hier en nu interactie tussen hem en de supervisant. Hij signaleert en gebruikt parallelprocessen als tweede en aanvullende bron van leermateriaal, door de supervisant stil te laten staan bij zijn omgaan met hetgeen in de supervisiesituatie zelf plaatsvindt en dit in verband (laten) brengen met het functioneren van de supervisant in de werksituatie.

In aanvulling op andere supervisie methodieken, die zich concentreren op inzicht en reflectie, is de ervaringsgerichte supervisor tevens gericht op concrete veranderingen in het veld en ervaringen ter plekke als verdieping van de reflectie. Hij hanteert daarbij ervaringsgerichte methodieken zoals live-supervisie, tweestoelementechniek en rollenspellen. Als basis van zijn werk praktiseert de supervisor een betrokken rechtstreekse manier van communiceren waarin gewaar zijn van zichzelf en de ander en empathie en persoonlijk confronteren samengaan.

## Ervaringsgerichte supervisor

Door de dubbele, tweevoudige gerichtheid geeft de supervisor zowel aandacht aan wat in hem als wat er buiten hem gebeurt, wat zijn persoonlijke bekwaamheid vergroot. Door de stijl van hoe supervisanten met elkaar en met hun cliënten omgaan te bestuderen, als ook aandacht te schenken aan zijn eigen innerlijke proces, bepaalt de supervisor zijn eigen positie wat hij vindt van wat er om hem heen gebeurt en wat hij er mee wil.

Deze houding is er op gericht de supervisant in een leerproces te brengen waarbij deze leert te reflecteren op zijn eigen handelen en zijn eigen leerproces. Reflecteren op eigen leerprocessen staat centraal in supervisie. Doordat de supervisor zelf ook laat zien te reflecteren op wat er in hem en tussen hem en de supervisor gebeurt, is hij een voorbeeld voor de supervisant. Door deze positieve actieve houding zorgt de supervisor ervoor dat hij plezier houdt in zijn werken met de supervisant en voorkomt hij dat hij afbrandt op zijn werk. en is hij een goed voorbeeld voor zijn supervisanten.



n.

In de supervisor spelen zich vijf processen af:

1. *Navigatie*  
Wat de supervisor wil, wat zijn (professionele) behoefte of wat zijn doel is.
2. *Interventie*  
Op grond van wat de supervisor wil en wat zijn behoefte is ten aanzien van de supervisant, bepaalt de supervisor zijn positie ten aanzien van de supervisant, maakt hij een keuze wat hij op welke manier tegen wie wil zeggen en welke acties hij onderneemt.
3. *Observatie*  
Het onmiddellijke van wat er om hem heen gebeurt (observatie) wat supervisanten zeggen, hoe zij het zeggen, wat er gebeurt als het gezegd is, wat ze met elkaar doen en hoe ze dat doen, in hoeverre dat overeenstemt met wat ze zeggen en proberen te bereiken.
4. *Registratie*  
De onmiddellijke ervaring van hemzelf ten aanzien van al dat gebeuren om hem heen (registratie) wat hij ervaart ten aanzien van wat hij hoort en ziet.
5. *Evaluatie*  
De reflexieve waardering van zijn onmiddellijke reactie en observatie: is zijn reactie en observatie een adequate respons op het gedrag van de supervisant (adequate persoonlijke reactie) of hangt zijn reactie en observatie samen met onaffe overblijfselen uit zijn eigen persoonlijke verleden (tegenoverdrachtsreactie). In deze reflectie brengt hij ook de verbinding met het grotere veld buiten de supervisiecontext. (Evaluatie: wat vindt hij van zijn eigen reactie.)

## Competenties van de supervisor

Een bekwaam supervisor kan en zal waar nodig:

1. samenwerking met supervisant(en) op een productieve wijze vormgeven;
2. omgaan met diversiteit en die in de supervisiecontext aan de orde zijn;
3. faseren van het leerproces;
4. een krachtige leeromgeving scheppen;
5. de inbreng van een supervisant tot een supervisie vraag ontwikkelen en houden en de begrensdheid daarvan ook bewaken;
6. werkcontext, supervisiecontext en andere relevante contexten hanteren;
7. het eigen handelen als supervisor expliciteren en verantwoorden;
8. zelfstandig de eigen professionele ontwikkeling als supervisor vormgeven.

## Opzet van de opleiding

De opleiding Ervaringsgericht Supervisor duurt 2 jaar en bestaat uit 20 opleidingsdagen verdeeld over 2 tweedaagse en 16 eendaagse bijeenkomsten.

Het aantal onderwijscontacturen is 150 (20 x 7,5 uur).

De totale studiebelasting bedraagt 550 uren (150 contacturen en 400 uur zelfstudie).

De opleiding bestaat uit twee modules, die ieder een jaar bestrijken.

De opleiding streeft naar een integratie van theoretische reflectie en praktische en belevingsgerichte oefening.

Daarom zijn de opleidingsdagen zo opgezet dat theoriebespreking, praktische vaardigheidstraining, belevingsgerichte werkvormen en procesreflectie elkaar afwisselen en beïnvloeden.

Centraal staat hoe de cursist zich als persoon in zijn professionele taak als supervisor ontwikkelt.

De cursisten worden in een vaste opleidingsgroep (10-16 cursisten) opgeleid tot Ervaringsgericht Supervisor middels:

Module I Ervaringsgerichte Supervisie Methodiek  
(5 onderwijscontacturen en 200 uur zelfstudie)

Module II Specifieke elementen methodiek Ervaringsgerichte Supervisie  
(75 onderwijscontacturen en 200 uur zelfstudie)

### Module I Methodiek ervaringsgerichte supervisie

1. Introductie supervisie
2. Installeren en contracteren
3. Typen en vormen van supervisie
4. Beginfase in supervisie
5. Supervisie methodiek (tweedaagse)
6. Supervisie materiaal
7. Leerprocessen en tussenevaluatie
8. Middenfase in supervisie

## 9. Eindfase in supervisie

### Module II Specifieke elementen methodiek ervaringsgerichte supervisie

1. Groepssupervisie en triadische supervisie
2. Relatie supervisor – supervisant (tweedaagse)
3. Leertheorieën en leerstijlen
4. Sociaal psychologische theorieën
5. Organisatorische context van supervisie
6. Belevingsgerichte werkvormen
7. Gestalt en andere benaderingen in supervisie
8. Live supervisie, intervisie en andere begeleidingsvormen
9. Supervisie, ethiek en samenleving

### Didactische werkvormen

Naast het reflecteren en adviseren zullen in de opleiding de volgende werkvormen van supervisiemethodieken geïmplementeerd worden. Deze zijn gericht op het hier en nu oefenen, ervaren en hanteren van leerpunten.

#### *Supervisie over beroepsvragen*

Kern van de praktische vaardigheidsoefening is dat de ene SIO de andere SIO superviseert over zijn vragen en problemen als supervisor en dat dit proces op zijn beurt weer gesuperviseerd wordt door de opleider.

#### *Live supervisie over supervisie*

Zoals impasses in therapie vaak het resultaat zijn van de ineffectieve en/of onpersoonlijke manier waarop cliënten en therapeut met elkaar omgaan, zo geldt dat ook voor impasses in supervisie. Zoals in onze opleidingen het gehele systeem dat in impasse verkeerd meekomt voor supervisie, zo vragen wij dat ook van het supervisiesysteem.

#### *Reflectieverslagen*

Alle cursisten maken over iedere bijeenkomst een reflectieverslag over hun leerproces en sturen dat voor de volgende bijeenkomst naar de betreffende opleider op.

#### *Werken met zelf ingebracht materiaal*

Ten behoeve van de les zal de student regelmatig gevraagd worden supervisiemateriaal in te leveren om te oefenen

#### *Evaluatiemethode*

Om ervaring op te doen in het constructief en persoonlijk evalueren van supervisanten zullen de cursisten elkaar tussentijds en aan het eind van de opleiding evalueren.

Het evalueren zelf en het effect daarvan op de geëvalueerde kunnen aldus ervaringsgericht besproken worden.

#### *Groepsopdrachten*

Samenhangend met het thema van de bijeenkomst worden er specifieke opdrachten verstrekt aan de groepsleden. Dit zijn gestructureerde oefeningen rond het specifieke thema, bijvoorbeeld in de vorm van een rollenspel.

#### *Andere werkvormen*

Naast deze werkvormen zullen in de loop van de opleiding ervaringen opgedaan worden met:

- literatuurpresentatie en theoriebespreking in een groep
- opzetten van een kortdurend rollenspel
- bekijken en analyseren van supervisie-zittingen op video
- twee stoelen methodiek van de gestaltbenadering

## Groepsfunctioneren

De opleidingsgroep is een oefenterrein, een veilige plek waar al doende en uitproberend wordt geleerd. Dit gebeurt door te werken met supervisanten onder supervisie van de opleiders, door te oefenen als supervisor voor de werkproblemen van andere groepsleden, door middel van rollenspelen en door voortdurend persoonlijk en open te zijn over jezelf en te reageren op het functioneren van mede-groepsleden.

De sfeer van de opleiding is dezelfde als de sfeer die wij in onze supervisies voorstaan, nl. een sfeer van openheid, eerlijkheid en menselijke betrokkenheid.

In de door ons geproclameerde grondhouding respecteren wij de ander in zijn eigen zijn, maar ook onszelf. Vanuit wederzijds respect en gelijkwaardigheid zijn wij open en duidelijk over wat onze reactie is op het gedrag van de ander en zoeken wij naar wegen deze boodschap zo te brengen dat de ander deze ook horen kan, naar een evenwicht tussen empathie en confrontatie. Wij stimuleren niet alleen de cursisten om op een open en constructieve wijze persoonlijk met elkaar om te gaan, maar gaan er ook vanuit dat wij hierbij zelf het goede voorbeeld moeten geven.

Iedere opleidingsbijeenkomst begint met een 'persoonlijk rondje', waarin de deelnemers in toerbeurt aan elkaar uitwisselen:

1. Wat hen de laatste tijd persoonlijk en/of professioneel heeft beziggehouden.
2. Reflectie op het leerproces: welke ervaringen heb je ten aanzien van je leerpunten opgedaan?
3. Wat wil je inbrengen in deze opleidingsbijeenkomst?

## Toelatingscriteria

### Vooropleiding

1. Voltooide H.B.O., V.O. of universitaire opleiding voor een mensgericht beroep.
2. Tenminste 4 jaar (minimaal 2 dagen per week) uitoefening van het beroep waarvoor de initiële opleiding opleidde.
3. Afgerond supervisietraject (bij een LVSC geregistreerd supervisor of geregistreerd aspirant supervisor) van tenminste 10 zittingen dat hooguit 6 jaar voor het begin van de opleiding tot supervisor plaatsvond.



## LVSC

Voor informatie over LVSC geregistreerde (aspirant) supervisoren die ervaring hebben met ervaringsgerichte supervisie kan men contact opnemen met het secretariaat van het KIN.

## Toelatingsprocedure

De toelating is definitief

- na screening m.b.t. toelatingseisen
- na ontvangst van het cursusgeld

Voor toelating zal een intakegesprek met één van de mentoren plaatsvinden.

## Registratie eisen LVSC

Naast de door de LVSC erkende methodische didactische scholing tot Supervisor (inclusief werkstuk of artikel) moet de S.I.O. leersupervisie (supervisie over supervisie) volgen om als supervisor erkend en geregistreerd te worden door de LVSC. Aan de leersupervisie worden door de LVSC de volgende eisen gesteld:

Twee met goed gevolg afgesloten reeksen leersupervisie, elk van minimaal 15 zittingen die in een frequentie van (in principe) eenmaal per twee weken plaatsvinden. Per bijeenkomst geldt als minimale tijdsduur: één uur voor individuele supervisie, anderhalf uur voor een triade en twee uur voor een groepssupervisie van drie leersupervisanten. De reeksen moeten gegeven zijn door twee verschillende LVSC-geregistreerde leersupervisoren.

De twee aanvullende leersupervisies zijn nodig voor registratie als LVSC (aspirant) supervisor, maar voor geregistreerde NVAGT leden niet nodig om

NVAGT geregistreerd Gestaltsupervisor te worden.

ING te Arnhem 55.25.207 of ABN-AMRO te Arnhem 52.38.44.298  
Onder vermelding van: inschrijving Ervaringsgericht Supervisor

## Kosten

De opleiding kost € 2.200,- per jaar, inclusief verblijfskosten (m.u.v. de verblijfskosten van de tweedaagse), studiegids en literatuurmap, exclusief reiskosten en boeken. De opleidingskosten dient men voor de aanvang van het studiejaar te betalen. Inschrijfgeld bedraagt € 35,-.

De kosten voor studiematerialen bedraagt gemiddeld €75,- per studiejaar.

## Aanmelding

Aanmelden kan bij het secretariaat door middel van het bijgevoegde aanmeldingsformulier. Of door het invullen van Aanmelden kan via het aanmeldformulier op [www.kempler-instituut.nl](http://www.kempler-instituut.nl). De aanmelding wordt in behandeling genomen wanneer € 35,- inschrijfgeld over gemaakt is. De inschrijving is pas definitief na overmaking van € 1.000,- aanbetaling. Wanneer de student zich voor 15 augustus terugtrekt wordt de aanbetaling gerestitueerd. Tussen 15 augustus en 15 september wordt de helft van de aanbetaling gerestitueerd. Na 15 september vinden geen restituties meer plaats. Aanmelden kan bij het secretariaat door middel van het bijgevoegde aanmeldingsformulier.

## Informatie

Secretariaat Kempler Instituut Nederland  
Hoornestraat 16  
6824 AL Arnhem  
026 – 8400771  
[info@kempler-instituut.nl](mailto:info@kempler-instituut.nl)  
[www.kempler-instituut.nl](http://www.kempler-instituut.nl)



## Opleiders

### Marten Bos

Opgeleid tot hulpverlener en gewerkt met zeer uiteenlopende cliëntengroepen (verslaafden, gedetineerde jongens, Marokkaanse jongens, mensen met een lichamelijke of geestelijke beperking)

Geregistreerd LVSC supervisor, leersupervisor en docent supervisiekunde.

Lid Nederlands Vlaamse Associatie voor Gestalttherapie (NVAGT) en de European Association for Gestalttherapy (EAGT).

Erkend NVAGT Gestaltsupervisor. Geregistreerd coach bij "Stichting Coach".

Trainer en supervisor bij de Nederlandse Stichting Gestalt.

Sinds 2004 docent supervisiekunde aan de Haagse Hogeschool

Vanaf 1999 werkzaam als zelfstandig trainer, coach, adviseur "Marten Bos". Voor profit en non-profit organisaties, teams en individuen. Specialisaties: werken met diversiteit en ontwikkelen persoonlijk leiderschap. [www.martenbos.nl](http://www.martenbos.nl)

### Feike van Gorkum

Sociaal psycholoog, organisatieadviseur, sinds 1986 supervisor en sinds 1995 leersupervisor. Sinds 1996 LVSB erkend docent supervisiekunde.

Geregistreerd LVSC supervisor, leersupervisor en docent supervisiekunde.

Lid Nederlands Vlaamse Associatie voor Gestalttherapie (NVAGT) en de European Association for Gestalttherapy (EAGT).

Erkend NVAGT Gestaltsupervisor.

Sinds 1991-2008 docent supervisiekunde aan de Hogeschool Windesheim te Zwolle.

Vanaf 1986 docent aan de VO van Windesheim (VO Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, VO opleiding en training, VO management, VO supervisorsopleiding). Volgde van 1986-1991 opleiding tot gestalttherapeut bij de school voor Gestalt en Psychosynthese. Vanaf 1990 een eigen praktijk voor individuele en relatietherapie. Geeft workshops en trainingen in conflicthantering, onderhandelen, groepsdynamiek en supervisiekunde.