

BAPTISTENSEMINARIUM

VISIE en BELEID t.a.v. SUPERVISIE

Oktober 2008

INHOUDSOPGAVE

Ter introductie.....	2
1 Supervisie: visie en achtergronden.....	5
1.1 Definities.....	5
1.2 Nadere definiëring.....	6
1.3 Werken aan integratie.....	6
1.3.1 De leerweg.....	6
1.3.2 Integratie op 1 ^o en 2 ^o niveau.....	7
1.3.3 Motivatie en weerstand.....	8
1.3.4 Leren en veranderen.....	8
1.4 Pastorale supervisie.....	9
2 Supervisie: methodiek.....	10
2.1 Supervisierreeks.....	10
2.2 Werkwijze.....	10
2.2.1 Relatie supervisor – supervisant.....	11
2.3 Eigen klankkeur.....	12
2.4 Kijkraaster.....	14
2.5 Resumé.....	14
3 Supervisie: organisatorische inbedding.....	15
3.1 Plaats in onderwijsprogramma.....	15
3.2 Contractering.....	15
3.3. Beoordeling.....	16
3.3.1 Beoordelingscriteria.....	16
3.3.2 Bezwaar.....	17
4 Bijlagen	

TER INTRODUCTIE: Supervisie: leren van ervaringen

- ◇ *De agenda is al behoorlijk gevuld met afspraken. Kun je 'nee' zeggen als iemand vraagt om langs te komen?*
- ◇ *Tijdens een pastoraal gesprek merk je opeens dat je gedachten telkens afdwalen. Waarom eigenlijk?*
- ◇ *Het wil maar niet lukken met de voorbereiding van de preek. Veel gedachten, maar wát wil je nu doorgeven?*
- ◇ *Een conflict in de raad van de gemeente dreigt. Op welke manier zou je iets kunnen doen?*
- ◇ *Je stelt het telkens uit, dat bezoek aan een jonge vrouw die ongeneeslijk ziek is. Wat maakt het zo moeilijk om langs te gaan?*
- ◇ *Die telefoontjes van een zuster uit de gemeente irriteren je mateloos, maar wat kun je er aan doen?*
- ◇ *Er wordt een visie van je gevraagd, het liefst goed verwoord in een nota om te bespreken in de raad. Maar je komt er maar niet aan toe. Wat speelt hier?*
- ◇ *Je voelt je hoogst ongelukkig na de vergadering. Een andere keer wil je dit niet wéér. Wat was en is je rol als voorganger in deze setting?*

Wie als student stage loopt of voorganger is in een Baptisten gemeente herkent dergelijke vragen vast en zeker. In één of andere vorm heb je met dergelijke situaties te maken. Het vergt vaak heel wat denkwerk om – met vallen en opstaan – je eigen weg te vinden in dit verantwoordelijke werk.

Zou het niet belangrijk zijn van tijd tot tijd aandachtig stil te staan bij de ervaringen die je opdoet tijdens stage of gemeentewerk? Bijvoorbeeld om bewuster te leren omgaan met wat zich binnen de gemeente aandient? Of om scherp(er) in beeld te krijgen hoe je met je eigen mogelijkheden en beperkingen voorganger binnen deze gemeente wilt en kunt zijn? Of om zicht te krijgen op je eigen bronnen van inspiratie en hoe het komt dat het niet altijd lukt daaraan trouw te blijven. Of...

Stilstaan bij het dagelijkse werk is noodzakelijk om als voorganger goed en zelfstandig te kunnen functioneren én om het met plezier vol te kunnen houden.

Daarom maakt supervisie deel uit van het onderwijsaanbod vanuit het Baptistenseminarium. Supervisie is er voor studenten in de eindfase van hun studie aan het seminarium en voor (startende) voorgangers binnen de Unie van Baptisten Gemeenten in Nederland.

Kort gezegd is supervisie een vorm van begeleiding om te leren door reflectie op eigen werkervaringen. Daarbij is er aandacht voor de wijze van (methodisch) handelen, de belevingen, intenties, drijfveren, waarden, opvattingen en het eigen geloven in relatie tot het (pastorale) werk.

Wie in supervisie gaat, leert zelfstandig(er) de eigen functie uitoefenen.

Door de nadruk op het leren van ervaringen en het eigen handelen in het werk binnen een Baptisten gemeente, gaat het in supervisie om méér dan alleen kennisoverdracht. Je leert nadenken over wie jezelf bent en wilt zijn, als mens, gelovige én als voorganger.

Supervisie is een belangrijke vorm van begeleiding vanuit het seminarium. De werkdruk van een voorganger, de complexiteit van problemen van gemeenteleden, de eisen die aan een voorganger worden gesteld en de verantwoordelijkheden nemen toe. Reflectie op het eigen functioneren is onmisbaar. Doel van de supervisie is om op een methodische wijze iemands (potentiële) kwaliteiten naar boven te halen en de student/ voorganger vanuit inzicht in de eigen mogelijkheden en gaven zelfstandig te laten functioneren.

Werkwijze

Een supervisie traject bestaat uit 10 - 15 bijeenkomsten.

De student of voorganger geeft grotendeels zelf de richting en inhoud van de gesprekken aan door het formuleren van leerthema's aan het begin van dit leertraject. Ook het tempo van het ontwikkelingsproces is grotendeels afhankelijk van de inbreng en het leervermogen van de stagiair of voorganger. Dat hangt nauw samen met de werkwijze:

De supervisant(e) bepaalt zelf in de loop van de reeks gesprekken welke actuele ervaringen voor hem of haar op dat moment van belang zijn. Deze worden met de supervisor bewerkt.

Telkens is er bij deze bewerking oog voor de samenhang tussen het denken, voelen en handelen van de supervisant(e) en de vraag hoe de supervisant(e) als *persoon* zijn of haar *beroep* uitoefent binnen de concrete *context van de gemeente*.

Van elke bijeenkomst maakt de supervisant(e) een reflectieverslag, dat in de daaropvolgende bijeenkomst wordt besproken. Naast de reflectieverslagen brengt de supervisant(e) eigen werksituaties ter bespreking in, hetzij mondeling, hetzij schriftelijk vooraf.

Aan het einde van de derde supervisiebijeenkomst vindt een korte 'klikevaluatie' plaats: centraal staat daarin de vraag of de voorwaarden voor supervisie goed zijn of aanpassing behoeven en of de supervisant(e) en supervisor vertrouwen hebben in de voortgang van de supervisie, of het 'klikt'. Halverwege de supervisierreeks wordt een tussenevaluatie gehouden. In de afsluitende bijeenkomst staat de eindevaluatie centraal van supervisant(e) én supervisor.

Inhoudelijk bericht de supervisor niet aan derden over de supervisie. Wat tijdens de supervisie aan de orde komt is van strikt vertrouwelijke aard.

Voor supervisie gelden voor studenten van te voren vastgelegde eindtermen, waarop een beoordeling zal plaatsvinden door de supervisor.

Voor startende voorgangers zijn er terreinen die vanuit de opleiding (of gemeenten) als aandachtsgebieden vooraf kunnen worden aangeduid. Persoonlijke leerdoelen worden (daarnaast) geformuleerd die richting geven aan de inhoud van een supervisie traject.

Voor studenten is er de eis om aan het einde van een supervisie traject een verslag te schrijven t.b.v. de opleiding. Daarin worden de centrale leerthema's en de 'effecten' van de gevolgde supervisie beschreven. In een persoonlijk gesprek kan e.e.a. nader worden toegelicht.

Supervisie is mogelijk als:

- > individueel leertraject (1 uur),
- > binnen een triade (twee supervisanten, anderhalf uur)
- > of een groep (drie supervisanten, per sessie 2 uur).

Kort op een rij, betekent het volgen van supervisie:

- Stilstaan bij wat je meemaakt in het werk als voorganger/ stagiair
- Nadenken en reflecteren op concrete ervaringen
- Voelen hoe situaties jezelf raken
- Zicht krijgen op je eigen gedrag
- Bewust worden wat je wilt, motiveert en inspireert
- Ontdekken wie je bent en wilt zijn
- Verdiepen van je geloof (door stellen van vragen en doen van ontdekkingen tijdens je werk/ studie)
- Bekijken welke invloed de context waarbinnen je werkt (gemeente, maar ook samenleving) heeft op jezelf als persoon en op de werkzaamheden die je hebt te verrichten
- Zoeken naar manieren waarop je je eigen deskundigheid als voorganger/ stagiair kunt en wilt inzetten ten dienste van de mensen die je dient
- Leerervaringen opdoen om 'je eigen leermeester te worden'
- Door 'experimenteren' en daarop te reflecteren te komen tot een beter functioneren
- Tijd nemen voor jezelf als basis om tijd te kunnen hebben voor anderen en voor anderen iets te betekenen

1. SUPERVISIE: VISIE EN ACHTERGRONDEN

1.1 DEFINITIES

Er zijn verschillende definities van supervisie te geven.

De LVSB – de Landelijke Vereniging voor Supervisie en andere Begeleidingsvormen – hanteert de volgende definitie:

“Supervisie is een methode van opleiden en deskundigheidsbevordering voor mensgerichte beroepen en functies, waarbij methodisch handelen in interacties tussen personen een belangrijk aspect van de beroepsuitoefening is. In het kader van opleidingen is supervisie gericht op toerusting voor de praktijk; in het kader van deskundigheidsbevordering op een verdere ontwikkeling van beroepsbekwaamheid.”

In de verdere uitwerking van de definitie staat:

“Het zelfstandig en problematiserend leren reflecteren, zowel over zichzelf als beroepspersoon als op eigen praktijkervaringen en –handelen, staat daarin centraal.”

En:

“Supervisie richt zich speciaal op de ontwikkeling van het eigen vermogen tot integratie van het denken, voelen en handelen (de persoonlijke aspecten) in relatie tot de uitoefening van het beroep (de beroepsaspecten).”¹

Een andere definitie luidt :²

‘een ervaringsgerichte leermethodiek, die door middel van reflectie het denken, voelen en handelen (en willen) op één lijn probeert te brengen. Hierdoor komt een integratie tot stand, zowel binnen de persoon van de supervisant als met de eisen die het beroep en de beroepspraktijk aan de supervisant stellen.’

De Christelijke Hogeschool Ede hanteert als definitie³:

‘Supervisie is een methode van opleiden voor mensgerichte beroepen waarbij methodisch handelen in interacties tussen personen een belangrijk aspect is van de beroepsuitoefening. In het kader van een opleiding is supervisie gericht op beroepstoerusting.’

Het *Handboek Supervisiekunde* stelt:

- ◇ Supervisie is een vorm van leerbegeleiding
- ◇ Supervisie is gericht op een bepaald soort werk
- ◇ Leren doe je in de samenhang van leren en werken

Het betreft hier het zo genoemde ‘Nederlandse supervisieconcept’.⁴

¹ *Informatiefolder registratie*, LSVB 2002, alsook Nel Jagt, Noëlle Leufkens, Toos Rombout, *Supervisie praktisch gezien en kritisch bekeken*, Houten/Diegem 2003, bijlage met enkele gangbare definities van supervisie, p. 141.

² J. de Groot, *Visies op supervisie*. 139.

³ CHE, *Supervisienota Godsdienst Pastoraal Werk*, 2008 – 2009, pag. 2

⁴ Frans Siegers, *Handboek Supervisiekunde*, Houten 2002, hoofdstuk 1, par. 1 en hoofdstuk 5, par. 3.2.

1.2 Nadere definiëring

Met andere woorden, het gaat erom dat de supervisant zijn zelfsturend vermogen ontwikkelt, een ‘interne supervisor’ ontwikkelt en zelfsturend kan leren (‘leren leren’). De supervisant leert een eigen leersituatie te scheppen, om binnen die leersituatie aan zichzelf vragen te stellen en op eigen kracht (zelfgestuurd) en doelgericht te leren.

Nico van der Leer formuleert⁵ : de kern van supervisie als begeleiding voor professionals die met mensen werken is immers ‘leren zelfstandig de eigen leerontwikkeling te sturen door middel van zelfreflectie’.

De werkervaringen zijn het uitgangspunt voor de supervisie. Zonder concrete werkervaringen is geen supervisie mogelijk.

De supervisiesituatie zelf is een tweede aanvullende bron van leermateriaal. Wat er gebeurt tijdens de supervisiesessies tussen supervisant(en) en supervisor alsook tussen de supervisanten onderling is aanleiding tot verdere reflectie. De supervisor is dus nooit ‘buiten schot’ of ‘neutraal’, maar altijd betrokken in het leerproces. Door reflectie op de sessies kan zicht ontstaan op parallelprocessen in de werksituatie.

1.3. Werken aan integratie

Supervisie richt zich op integratie op verschillende niveau’s.

Integratie binnen de persoon van de supervisant houdt in dat de supervisant moet leren zijn denken, voelen, willen en handelen in zijn werk op elkaar afgestemd te houden. Dit wordt genoemd de ‘integratie op het eerste niveau’.

Vervolgens moet hij leren denken en handelen vanuit de samenhang van persoon, beroep en concrete werksituatie. Het werken aan ‘integratie op het tweede niveau’.

1.3.1 De leerweg

Deze integratie komt tot stand in het proces van (leren) reflecteren. Van Kessel heeft de leerweg van een supervisant geanalyseerd en komt tot een aantal stappen die bij het reflecteren worden gezet.

De start ligt bij het opdoen van een bepaalde ervaring. En vervolgens:

- a. *expliciteren*: de supervisant vertelt expliciet over de opgedane (werk)ervaringen; Dit onder woorden brengen is het begin van het leerproces. Hij doet daarin subjectieve keuzes.
- b. *concretiseren* is vervolgens aan de orde om die keuzes in het gesprek te kunnen bewerken. De supervisor helpt bij het concretiseren door vragen te stellen. De kijk van de supervisant wordt daardoor genuanceerd. Er blijken meer kanten aan te zitten dan hij dacht. Hij realiseert zich dat zijn kijk subjectief is. Hij plaatst de ervaring als het ware buiten zichzelf en kan er naar kijken.
- c. Daarmee is de *reflectie* op de ervaring aan de orde. Je observeert jezelf.
- d. Deze reflectie leidt tot *problematiseren*. Dat vraagt om vragen stellen waaruit ontdekkingen en herontdekkingen kunnen voortkomen, die door ze te benoemen kan leiden tot
- e. *Inzicht*. Vervolgens wordt het verworven inzicht
- f. *gegeneraliseerd* waarbij gekeken wordt of er vergelijkingen zijn te maken met andere (vergelijkbare) situaties of eigen reacties.

⁵ Nico van der Leer, *Begeleiding van beroepsgelovigen, hoe (aankomende) pastores leren hun persoonlijke spiritualiteit op een professionele wijze te hanteren*, eindwerkstuk Haagse Hogeschool, 2008, pag.4-5

Deze stappen vormen de ‘kenweg’ en richt zich vooral op het waarnemen, denken en voelen van de supervisant.

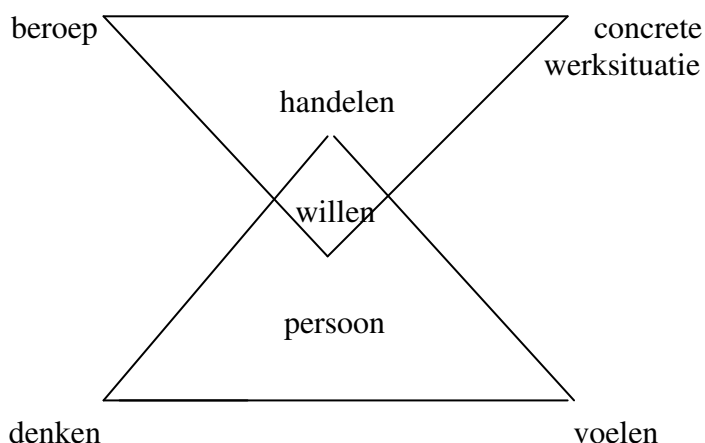
Daarna is de vraag aan de orde wat er te doen valt. Het maken van keuzes binnen het leerproces komt zo aan de orde.

De ‘keuzeweg’ kent drie momenten: actiewenselijkheden, actiemogelijkheden en actiekeuzen. Zo ontstaat een *actieplan*, waarna de actie kan worden *uitgevoerd* en daarmee een nieuwe ervaring wordt opgedaan. De cirkel gaat opnieuw draaien....

In schema: zie bijlage 1.

1.3.2 Integratie op 1^e en 2^e niveau

Om tot integratie te komen van de persoon, met wat hij aan inzichten in supervisie heeft opgedaan en de eisen die het beroep en zijn werk aan hem stellen, zal hij tot handelen over moeten gaan. Dit handelen levert weer nieuwe ervaringen op waarop gereflecteerd kan worden. Zo is leren een cyclisch proces. Siegers geeft de integratie in supervisie weer door een dubbele driehoek, scharnierend rond de persoon van de werker.⁶



Om tot *handelen* te komen is het nodig dat de supervisant keuzes maakt en gemotiveerd is. De wil zal er moeten zijn. Van Kessel omschrijft de wil als volgt⁷: ‘De wil is de intermediair tussen ‘ik zou graag’, ‘ik behoort’ en ‘ik moet’, waardoor weerstand verdwijnt... . De taal van de supervisant dient te veranderen in de taal van de regisseur: ‘Wat ik wil is.... Wat ik mij voorneem is.... Wat ik ga doen is...’ ”

Volgens Van Kessel slaat het leerproces hier om van ervaringsleren naar handelingsleren. Het kan nodig zijn voor supervisanten om de voorgenomen handeling in supervisie te ontwerpen en voor te bereiden alvorens tot handelen over te kunnen gaan.

*Integratie van gevoelens*⁸

Het herkennen van gevoelens is niet voor ieder eenvoudig.

Belangrijk is om binnen de supervisie aandacht te geven aan het herkennen van gevoelens. Een goede ingang hiervoor is de gevoelslijst, zoals die ontwikkeld is in de Zelf Konfrontatie Methode.⁹ Daarin komen positieve en negatieve gevoelens ter tafel als ook gevoelens die iets zeggen over ervaringen voor jezelf en/of in verbinding met anderen.

Het belang van de aandacht voor de gevoelens van een supervisant is groot. Wie zich eigen gevoelens niet bewust is of gevoelens niet accepteert, loopt de kans dat dit vooral impliciet doorwerkt in de uitvoering van zijn werk. De supervisant zal zich zijn gevoelens bewust

⁶ Naar F. Siegers, Handboek supervisiekunde. 11.1, 11.2.

⁷ L. van Kessel, De leerweg in supervisie, V.O.-Cahier no. 3, 1989.

⁸ Naar F. Siegers, Handboek supervisiekunde. 216/218.

⁹ Vgl. Hubert J.M. Hermans en Els Hermans-Jansen, *Het verdeelde gemoed, over de grondmotieven in ons dagelijks leven*, Soest, 2002 (7^e druk)

moeten worden, ze accepteren en ermee leren omgaan in zijn werk. Daarvoor is het onder andere nodig dat de supervisor zich in kan leven in de gevoelens van de supervisant. Dat hij acceptierend staat tegenover diens gevoelens en ten aanzien van het effect dat die gevoelens op hem hebben, en dat hij de gevoelens van de supervisant niet negeert of bestrijdt, maar als voor hem belangrijk erkent. Hij zal respectvol met deze gevoelens omgaan in zijn doelgericht handelen als supervisor, maar deze niet direct willen ‘bewerken’ als een therapeut..

Als een supervisant zegt dat hij iets voelt, wil dat nog niet zeggen dat het gevoel er ook is. Het kan zijn dat de supervisant zich dat gevoel nog eigen moet maken. Dan zal de supervisor hem als het ware moeten ‘vasthouden’ opdat hij niet bij zijn gevoelens weggaat. Anders wordt het ‘praten over’ in plaats van ervaren. Zo kan de supervisant zich bewust worden van zijn gevoelens, vervolgens ertoe komen deze gevoelens te accepteren en leren ze te hanteren als werker.

In een aantal gevallen, zegt Siegers¹⁰, ‘zal voor acceptatie en adequaat functioneren en vaak ook voor bewustwording een psychotherapeutisch proces nodig zijn.’

1.3.3. Motivatie en weerstand

Siegers¹¹ wijst erop dat naarmate het moment van handelen dichterbij komt, de weerstand groter wordt. Tegenstrijdige motieven kunnen elkaar in een onproductief evenwicht houden. Men wil wel, maar men durft niet. Hij gebruikt het voorbeeld van een wip waarop motivatie en weerstand elkaar in een onvruchtbaar evenwicht houden.

De relatie motivatie – weerstand is een belangrijk aandachtspunt in de supervisie.

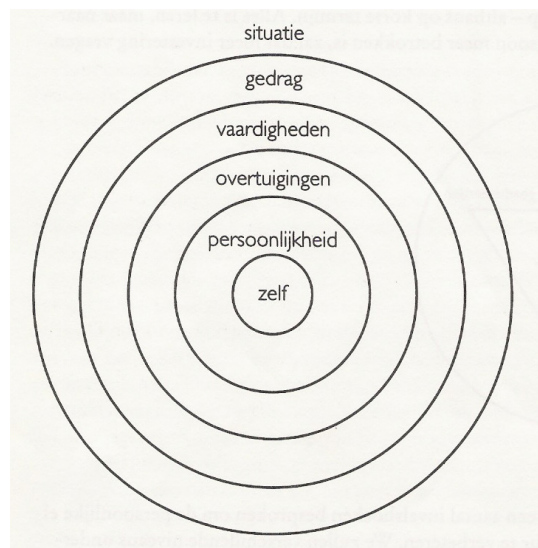
1.3.4. Leren en veranderen

Om tot integratie te komen zijn persoonlijke veranderingen nodig.

Nathans onderscheidt verschillende niveaus van persoonlijk functioneren.¹² Zij zegt dat veranderingen op een meer naar buiten gelegen niveau niet altijd veranderingen op een meer naar binnen gelegen niveau hoeven te betekenen. Maar dat veranderingen op een meer naar binnen gelegen niveau vrijwel altijd veranderingen op een meer naar buiten gelegen niveau impliceren én dat *deze* veranderingen blijvender zijn. Dit betekent bijvoorbeeld dat als een supervisant zijn gedrag in zijn werk wil veranderen, het van belang is dat er ook iets verandert in zijn vaardigheden en overtuigingen en eventueel in zijn persoonlijkheid, voorzover het aspecten betreft die met de uitoefening van zijn beroep te maken hebben.

Als het in supervisie om persoonlijke verandering gaat, betekent dat voor de supervisor om aandacht te hebben voor het eigene van de supervisant; dat betekent ook dat de supervisor binnen dit eigene moet oppikken wat de supervisant in beweging kan brengen en haar op weg zet: anders gezegd: ‘wat de supervisant zichzelf kan doen veranderen!’

Aansluiten bij de ‘eigen kracht’ van de supervisant en het ‘willen’ zal kunnen leiden tot een doorwerking in het ‘kunnen’ en ‘doen’. Als gedrag wordt veranderd vanwege de druk van



¹⁰ F. Siegers, *Handboek supervisie*, pag. 375

¹¹ F. Siegers, *Handboek supervisie*, pag. 226

¹² H. Nathans, *Advies als tweede beroep*, pag. 20.

buitenaf, zonder dat de supervisant zichzelf ermee verbindt, zal de verandering van korte duur zijn en betekent dit dat de supervisant aan zichzelf voorbij gaat. In een supervisiereeks dient dus tijd te worden genomen om zicht te krijgen op het ‘meerstemmige zelf’¹³ en van binnenuit geleerd moeten worden.

Aandacht voor het ‘zelf’ betekent enerzijds aandacht voor het ‘unieke zelf’ van een supervisant, het *eigene* waardoor iemand zich onderscheidt van anderen en anderzijds oog voor de *continuïteit*, hoe iemand ‘zichzelf blijft’ temidden van vele ontwikkelingen en veranderingen die iemand doormaakt gaandeweg zijn leven, werken en geloven.

1.4. Pastorale supervisie

De beknopte beschrijving van het generieke supervisieconcept zoals dit in Nederland gangbaar is, geldt evenzeer als het gaat om de supervisie aan studenten aan het Baptisten seminarium en (beginnende) dienstdoende voorgangers binnen de Unie van Baptisten Gemeenten. Maar het generieke wordt specifieker door de context waarbinnen het gegeven wordt, namelijk aan mensen die van beroep ‘pastor’ zijn.

De ontstaansgeschiedenis van de pastorale supervisie gaat terug op de twintiger jaren van de 20^e eeuw. Als de “godfather” wordt Anton Boisen gezien, vanwege zijn aandacht voor de persoon van de psychiatrische patiënt en de persoon van de pastor. Boisen ontwikkelde een vorm van luisteren naar de mens als ‘levend document’ waarmee hij theologie-studenten leerde hun eigen biografie te lezen. Na hem is in de V.S. een basistraining voor pastores ontwikkeld die vanaf de jaren zestig in Nederland bekend is geworden als Klinische Pastorale Vorming (KPV). Via deze training werd voor pastores het begrip supervisie geïntroduceerd, vooreerst in groepsverband. Binnen deze context heeft zich de pastorale supervisie ontwikkeld. Nadruk heeft er vanaf dit begin gelegen op de innerlijke ervaring van de supervisant (en supervisor), die met behulp van begrippen als existentie, spiritualiteit, levensverhaal, ritueel en symboliek nader in te vullen is.

Het woord pastorale supervisie kan op tweeërlei wijze worden uitgelegd. Enerzijds als zijnde het voorwerp van supervisie: supervisie betreffende het pastorale beroep. Anderzijds als zijnde de vorm waarin de supervisie plaatsvindt: supervisie op een pastorale wijze. Deze twee interpretaties sluiten elkaar niet uit, maar in. Pastorale supervisie wil zeggen dat het supervisie is voor werkers in het pastoraat, maar betekent tegelijkertijd dat de inzet van de supervisor pastorale dimensies bevat. Dit heeft alles te maken met de inhoud van de functie en het werk van de pastor: de hermeneutische en communicatieve functie met als werkterreinen: liturgie/verkondiging, catechese, gemeenteopbouw, zending en diaconaat, pastorale counseling en begeleiding.

Het specifieke zit mede daarin dat pastores in en door hun opleiding en ervaring getraind worden in het verwoorden van de praktijk van geloven, terwijl zij zelf ook gelovige zijn. In hun werk worden zij niet alleen aangesproken op wat ze doen of kunnen, maar ten diepste ook op wie zij zelf zijn. Hier komt het belang van supervisie in beeld. ‘Als pastor is het daarom essentieel dat je kunt reflecteren op je eigen geloofsovertuiging en ontwikkeling en op de wijze waarop je deze ‘inzet’ in je functioneren. Het behoort tot zijn professionaliteit om de eigen doorleefde spiritualiteit te kunnen hanteren in de pastorale werkrelatie. De dimensie van het geloof vormt immers geen aanhangsel maar is de kern van je ‘zijn’ als gelovig mens. Dat betekent voor een pastor als ‘beroepspersoon’ dat het gelovig mens-zijn centraal staat in wie hij is en wat hij doet.’¹⁴

¹³ Vgl. H. Hermans, *a.w.*

¹⁴ Nico van der Leer, *a.w.*, pag. 5

Kenmerkend voor pastorale supervisie is de aandacht voor het eigene van de persoonlijke spiritualiteit in relatie tot de professionele beroepshouding (ook wel 'ambt' genoemd). De pastorale supervisie kent daarom een sterke gerichtheid op de persoon, waarbij het geestelijke aspect (de persoonlijke geloofsontwikkeling en praxis) een belangrijke rol speelt. Als de supervisor deze achtergrond van binnenuit kent is dat een voordeel om van daaruit de supervisant op de geloofsdimensie te kunnen bevragen, de geloofstaal kan verstaan en kan ondersteunen bij het vinden van eigen interpretaties door de supervisant (zowel naar inhoud als op gevoelsniveau).

Niet altijd speelt geloof een expliciete rol in de bijeenkomsten. Het pastorale is vaak impliciet binnen de supervisie verweven.

Pastorale supervisie heeft ten doel om (aankomende) pastores te leren om zichzelf te versterken en inzicht te krijgen in de eigen drijfveren en motieven voor dit werk. Dit vraagt de bereidheid van de supervisant kritisch naar het eigen functioneren te kijken en zichzelf ter sprake te brengen.

Welke methodiek wordt gevolgd om dit doel te bereiken?

2. Supervisie: methodiek

2.1 Supervisierreeks

Uitgangspunt is een *supervisierreeks* van 15 bijeenkomsten, met een frequentie van idealiter eens in de twee- drie weken.

In de meeste Nederlandse supervisieliteratuur spreekt men bij minder dan tien zittingen nauwelijks nog van supervisie, omdat er in dat geval geen echt *supervisieproces* op gang kan komen. De praktijk is dat een *supervisieproces* kan oplopen tot vijftien zittingen of zelfs meer.¹⁵ De laatste ontwikkeling is dat de norm van de LVSB voor een erkende *supervisierreeks* is teruggebracht tot tien zittingen. Deze bijstelling van de norm zal zeker van invloed zijn op de lengte van *supervisierreeksen* in de komende jaren.

2.2 Werkwijze

Middels een *werkinbreng* brengt de supervisor iets in wat hem bezighoudt, iets waarvan hij het gevoel heeft dat hier iets te leren of te ontdekken valt: die ene kriebel bij die collega, die voortdurende irritatie bij een cliënt of gemeentelid, dat vaste patroon om bepaalde zaken uit de weg te gaan, die ene ontmoeting waarin zoveel gebeurde, misschien iets heel onbestemds of gewoon iets wat goed gaat in je werk Feitelijk kan elke werkervaring uitgangspunt worden voor supervisie. Startpunt is dus *de ervaring*, waarbij het niet zozeer gaat om wat je meemaakt, maar vooral wat je daarin raakt.

Deze ervaring wordt in supervisie bewerkt langs de eerder beschreven wegen van expliciteren, concretiseren, reflecteren, problematiseren, inzicht, generaliseren, keuzen maken en actieplan en acties uitvoeren.

Na elke zitting is er het *reflectieverslag*. Daarin reflecteert de supervisor op haar/zijn proces, op het eigen denken, voelen, willen en handelen in samenhang met haar/zijn beroepspersoon. Het gaat om reflectie op wat er vorige keer ter zitting is gebeurd, maar ook op hoe dat heeft doorgewerkt in de periode tussen de zittingen. Ook persoonlijke ervaringen, uit de privé-sfeer, kunnen hier een plaats krijgen, omdat deze het inzicht in het leerproces kunnen bevorderen.

Een derde bron van leermateriaal is het *supervisorische gesprek*, datgene wat er gebeurt tussen supervisor(en) en supervisor ter zitting.

2.2.1 Relatie supervisor-supervisor

De relatie tussen de supervisor en de supervisor speelt een belangrijke rol.¹⁶ In deze relatie is de taak, namelijk het leren van de supervisor, de verbindende factor. De supervisor zal in zijn *superviseren* primair gericht zijn op wat van belang is voor het leren van de supervisor.

De supervisor zal zich persoonlijk open moeten stellen voor wat de supervisor hem over zijn leren te vertellen heeft. Tegelijk zal de supervisor ook voor een eigen visie kunnen staan, zelfs als de supervisor zich daarin niet direct herkent. Daarvoor is het nodig dat de supervisor kan werken vanuit een dubbeloptiek. Hij zal de relatie met de supervisor en die met zichzelf in samenhang moeten kunnen hanteren.

Van een supervisor vraagt het in supervisie zijn dat hij bereid is zich open te stellen en zich te laten beïnvloeden op gebieden die nauw met zichzelf verbonden zijn en die persoonlijk erg belangrijk voor hem zijn.

¹⁵ Nel Jagt, Noëlle Leufkens, Toos Rombout, *a.w.*, p. 34, alsook Frans Siegers, *a.w.*, p. 105.

¹⁶ Naar F. Siegers, Handboek supervisiekunde. 11.1, 11.2.

‘De motivatie en de deskundigheid van de supervisor vormen centrale voorwaarden voor de supervisant om zich in vertrouwen te kunnen openstellen voor de supervisor.

Contractering en beginfase zijn van belang voor het bieden van duidelijkheid, veiligheid en het opbouwen van een werkrelatie. De beginfase wordt afgesloten met de klikevaluatie.

2.3. Eigen klankkleur

Supervisie in een pastorale context heeft een *eigen* klankkleur.

Pastorale supervisie kent enkele specifieke lagen die inherent zijn aan juist *déze* context:

- aandacht voor het eigen levensverhaal (*biografische reflectie*),
- betekenis en interpretatie van ervaringen vanuit ‘Gods verhaal met mensen (*hermeneutische reflectie*)
- en dat wat er is tussen God en deze unieke mens – de pastor -, hoe hij wordt geraakt, waardoor hij wordt aangesproken (*spirituele reflectie*). ‘

Mede daardoor kent de pastorale supervisie eigen accenten, afwijkend van de algemene supervisiemethodiek.

In de traditie van de Klinisch Pastorale Vorming schreef dr. Gerard Groener het lijvige boek *Ingewijd en toegewijd – Profiel en vorming van de parochiepastor*¹⁷, waarin deze bovengenoemde lagen van biografische, hermeneutische en spirituele reflectie zijn beschreven.

“Het eigene van pastorale supervisie ligt in de methodische reflectie op de pastorale ervaring en op het eigen functioneren, temeer omdat de persoon van de pastor zelf het belangrijkste instrument in de relatie met anderen is (zoals met gemeenteleden, collega’s, mensen van andere kerkgenootschappen of zonder kerkelijke binding). In het hier en nu van de supervisie wordt gereflecteerd op het daar en toen van het pastorale optreden, met het oog op een beter functioneren in het daar en straks..¹⁸

Later in de studie van Groener, in het kader van het ‘hermeneutisch communicatief handelen’ komt het begrip ‘*reflectief pastoraat*’ ter sprake. J.A. van der Ven maakt hierbij het bruikbare onderscheid tussen reflectie *in* het pastoraat en reflectie *op* het pastoraat. Groener verwoordt dit als volgt: “De reflectie *in* het pastoraat omvat het opdoen en verwerken van ervaringen, daar conclusies uit afleiden, prognoses maken en beslissingen nemen in het handelen.”¹⁹ Eenvoudiger gezegd: weten wat je doet en waarom je het doet. Reflectie en handelen zijn niet twee gescheiden werelden, maar zitten in elkaar verweven. Er is een onderscheid te maken tussen reflectie achteraf (op ervaring in het verleden), reflectie vooraf (anticiperend op de ervaring) en reflectie in actie (tijdens het handelen).²⁰ Daarnaast is er ook reflectie *op* het pastoraat. Dan gaat het om een meta-benadering, waarbij ervaring, experiment en theorievorming cyclisch met elkaar verbonden zijn.²¹

Over de pastor als instrument in de pastorale relatie schrijft Groener: “Er bestaat waarschijnlijk geen ander beroep waarin de eigen persoon zo sterk instrument is als in pastoraat. Pastoraat is een uitgesproken biografisch bepaald beroep. Dit betreft met name ook het gelovig zelfverstaan van de pastor. Eigen positieve en negatieve levenservaringen en de

¹⁷ Uitgegeven bij Meinema, Zoetermeer, 2003

¹⁸ Gerard Groener, *a.w.*, p. 97.

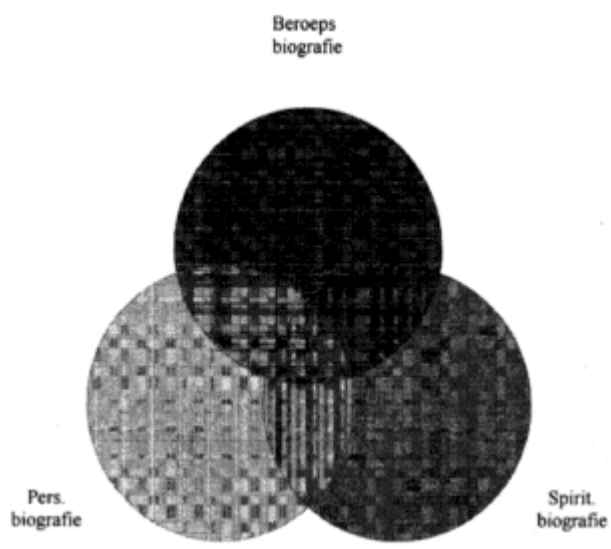
¹⁹ Gerard Groener, *a.w.*, p. 242.

²⁰ Frans Siegers, *Handboek Supervisiekunde*, Houten 2002, p. 159-166.

²¹ Vgl. C. Menken-Bekius en H.C. v.d. Meulen, *Reflecteren kun je leren, basisboek voor pastoraat en geestelijke verzorging*, Kampen 2007.

gelovige verwerking daarvan zijn van beslissende betekenis. De mogelijkheden en beperkingen hiervan leren zien en benutten in vrijheid vraagt tijd en veiligheid. De ruimte van de individuele supervisie kan deze bieden.”²²

Het toenemend besef van het belang om oog te hebben voor het levensverhaal van de pastorant én pastor binnen de pastorale begeleiding²³ werkt ook door in de benadering binnen de pastorale supervisie.²⁴ Met zijn boek *Living Human Document* (1984) heeft Charles Gerkin belangrijke aanzetten gegeven voor deze narratieve benadering waarin hij de mens als levensverhaal toont als inzet van het pastoraat. Hij verbond dit met de eigen biografie van de pastor. Om goed naar de verhalen van anderen te kunnen luisteren is het van belang dat je je eigen ontwikkeling als theoloog en pastor kunt verbinden met je persoonlijke levensverhaal. Als pastor is het van belang te kunnen beschikken over je eigen levensverhaal en te weten wat voor jezelf van betekenis is en hoe je in het leven staat en daaraan inhoud en vorm geeft. Inzicht in eigen persoonlijke biografie d.m.v. zelfreflectie en in staat zijn om te gaan met eigen emoties en die van anderen is daarom een belangrijk aandachtspunt. Het bijzondere hierbij is dat de eigen biografie gelezen mag worden vanuit het geloof. Binnen de supervisie komen lijnen uit de beroepsbiografie, persoonlijke biografie en spirituele biografie samen en worden met elkaar in verbinding gebracht. In schema:



De verhalen zijn onderling te onderscheiden, maar nauw met elkaar verbonden. Het is van belang te onderkennen hoezeer de persoonlijke en spirituele biografie van de supervisor de beroepsbiografie inkleuren. Doel van de supervisie is om de pastor als *mens, gelovige en pastor* tot een eenheid te brengen. Werken aan integratie is dé opgave voor supervisor en supervisorant.

²² Gerard Groener, *a.w.*, p. 98.

²³ Vgl. R. Ganzevoort en J. Visser, *Zorg voor het verhaal, achtergrond, methode en inhoud van pastorale begeleiding*, Kampen 2007

²⁴ W. Huizing, Levensverhaal in supervisie. *Supervisie in Opleiding en beroep* 18 (3), 122 - 135

2.4 Kijkraster

Corry van Straten²⁵ pleit voor een eigen ‘kijkraster’ in de supervisie van geestelijken. Verschillende aspecten vragen aandacht. In de beleving van de supervisant zullen die aspecten veelal in elkaar overlopen, maar door deze te onderscheiden is het mogelijk deze meer professioneel in te zetten. Vertaald naar de context van het seminarium:

1. hoe werkt de kennis van de bijbel, boeken, theorieën, filosofieën, traditie, cultuur en dogma's door in het beleven en uitoefenen van het voorgangerschap?
2. hoe heeft een spiritueel groeiproces doorgewerkt in deze supervisant naar aanleiding van de roeping?
3. Hoe worden de rituelen beleefd die de voorganger moet doen ten dienste van de gemeente? Doen die rituelen ook iets met de supervisant zelf? En wat betekent dat voor de verdere groei van de supervisant?
4. Voelt de supervisant zich vertegenwoordiger van God? En hoe ervaart de supervisant deze verantwoordelijkheid? Wat vertegenwoordig je?
5. Hoe ligt de binding aan de plaatselijke gemeente en het gegeven dat je in dienst bent van een gemeente? Hoe ervaar je het om die gemeente naar buiten toe te representeren/ vertegenwoordigen?

2.5. Resumé

We vatten puntsgewijs samen met welke focus supervisie binnen en vanuit het seminarium wordt gegeven:

1. streven naar integratie op het niveau van denken, voelen, doen
2. streven naar integratie van beroep (voorganger) – persoon – context (gemeente)
3. streven naar integratie van mens – gelovige – pastor
4. leren leren door stil te staan bij het ‘meerstemmige zelf’
5. leermateriaal: werkinbreng – reflectieverslag – (10 – 15) supervisiebijeenkomsten
6. aandacht voor de relatie supervisant(en) – supervisor
7. aandacht voor biografische, hermeneutische en spirituele reflectie
8. ‘kijkraster’ met oog voor roepingsbesef, beleving van beroepsuitoefening (o.a. rituelen) en ‘ambts’opvatting

²⁵ Supervisie en Coaching, 3 2007, jaargang 24. 150 - 170

3. Supervisie: organisatorische inbedding

3.1. Plaats in onderwijsprogramma

Iedere student die aan het Baptistenseminarium wil afstuderen – in verschillende leerlijnen (volledige DeelTijdOpleiding aan het seminarium, HBO-theologie in combinatie met seminarium, masteropleiding theologie in combinatie met seminarium) - dient een supervisierreeks te hebben doorlopen.

Studenten aan de DeelTijdOpleiding (DTO) volgen in het 4^e en 5^e jaar groepssupervisie, in combinatie met hun stage. Deze supervisie wordt gegeven door de hiervoor aangestelde en gekwalificeerde docent/supervisor van het seminarium. Bij uitzondering is een individuele supervisie mogelijk bij een externe (geregistreerde) supervisor.

Bij studenten die via een HBO-opleiding of academische opleiding bij het seminarium ‘binnenstromen’ wordt gekeken welke (vormen van) supervisie reeds is gevolgd. Op basis hiervan wordt gekeken of vrijstelling kan worden gegeven of dat een supervisierreeks deel van het afstudeerprogramma dient te zijn.

In onderling overleg wordt gekeken wat wenselijk en haalbaar is voor het volgen van een supervisierreeks: ófwel bij de seminariumdocent/supervisor ófwel bij een extern (geregistreerd) supervisor.

Wanneer binnen de HBO-opleiding een eigen supervisietraject onderdeel is van het studiepakket, wordt deze door het seminarium erkend, met dien verstande dat de supervisor geregistreerd dient te zijn bij de LVSB.

Supervisie vindt altijd plaats in combinatie met stage of een anderszins relevante werkervaring.

Startende voorgangers binnen de Unie van Baptisten Gemeenten zijn volgens het Reglement Inzake Voorgangers (artikel.....) verplicht supervisie te volgen. Voorzover zij niet eerder supervisie van de supervisor van het seminarium hebben ontvangen (tijdens de studie aan het seminarium), volgen zij een reeks die vanuit het seminarium wordt aangeboden. Deze supervisie kan zowel individueel, in triade-vorm of als groepssupervisie plaatsvinden. De voorkeur gaat uit naar groepssupervisie, zodat startende voorgangers elkaar beter kunnen leren kennen en elkaar kunnen inspireren en bemoedigen.

Voorgangers die reeds aan het seminarium hebben deelgenomen aan een supervisierreeks, kunnen een beroep doen op een externe (geregistreerde) supervisor. Dit in overleg met het seminarium.

3.2. Contractering

Aan het einde van de derde supervisiesessie wordt een ‘klikevaluatie’ gehouden om te beslissen of supervisor en supervisant(en) met elkaar in zee willen gaan. Als er gegronde redenen zijn om hiervan af te zien, wordt in onderling overleg gezocht naar alternatieven.

Supervisor en supervisant tekenen een contract, waarin afspraken staan t.a.v. het aantal bijeenkomsten, duur van de bijeenkomsten, werkwijze en de vertrouwelijke aard van de supervisie als ook de condities op betrekkingniveau.

Wat tijdens de supervisie aan de orde komt, wordt niet met derden buiten de supervisiegroep besproken. Deze vertrouwelijkheid is een belangrijke voorwaarde om een ‘open’ en ‘veilige’

ruimte te zijn waarbinnen supervisie kan plaatsvinden. Een appèl wordt gedaan op supervisor en supervisant(en) om problemen samen op te lossen, ook in conflictsituaties. Als dat niet lukt, is een beroep op het College van Docenten mogelijk.

Voor een voorbeeldcontract: zie bijlage 5

3.3 Beoordeling

Studenten worden beoordeeld aan de hand van een aantal criteria. Deze beoordeling moet minimaal ‘voldoende’ zijn om te kunnen slagen voor het seminarium examen.

3.3.1 Beoordelingscriteria

Er zijn een aantal formele criteria die gelden als richtlijn voor de beoordeling:

- de aanwezigheid bij de supervisiesessies. Uitgangspunt is 100% aanwezigheid.
- het maken van reflectieverslagen. Uitgangspunt: van elke bijeenkomst een reflectieverslag.
- werkinbreng: de kwantiteit van de werkinbreng vooraf en tijdens de supervisiebijeenkomsten
- gedurende de supervisieperiode doet de supervisant relevante werkervaring op (stage/voorgangerschap)
- de mate waarin de supervisant zich gehouden heeft aan de afspraken in het contract

In kwalitatieve zin vindt beoordeling plaats ten aanzien van:

- de motivatie en kwalitatieve inbreng die binnen de supervisie merkbaar is
- de wijze van reflecteren op de door de supervisant vastgestelde leerthema's
- de wijze waarop de supervisant feedback kan geven én ontvangen
- de ontwikkeling t.a.v. integratie op het 1^e niveau
- het vermogen persoon- beroep - context met elkaar te verbinden
- de verworven inzichten t.a.v. jezelf als mens, gelovige en pastor: is er tijdens de supervisie ‘beweging’ zichtbaar geworden?
- verworven competenties in relatie tot persoonlijke leerthema's
- het leerproces

Tijdens de supervisierreeks vindt een *tussenevaluatie* plaats. Op dat moment geeft de supervisor een – met redenen omklede - indicatie van zijn waarneming ten aanzien van bovenstaande criteria.

Aan het einde wordt de beoordeling gegeven en besproken met de supervisant/ binnen de supervisiegroep.

De supervisor kan als beoordeling geven:

- onvoldoende
- voldoende
- ruim voldoende
- goed

Voor een beoordelingsformulier: zie bijlage 6

3.3.2 Bezwaar

Een student kan een bezwaar tegen de eindbeoordeling indienen bij de examencommissie.

Voor de dan te volgen procedure: zie Onderwijs Examen Reglement (examenregeling, artikel 22,4 t/m 22,7)

BIJLAGEN:

De volgende bijlagen geven nog nadere informatie:

1. De leerweg van Van Kessel
2. Drie vormen van reflectie: biografisch, hermeneutisch, spiritueel
3. Het eigene van pastorale supervisie nader beschouwd
4. Voorbeeldlijst Godsbeelden, pastorrollen, pastorale krachtlijnen als reflectie op eigen geloven en concept(en) van pastoraat
5. ZKM gevoelslijst
6. Voorbeeld contract
7. Beoordelingsformulier

BIJLAGE 2: drie vormen van reflectie

1. Biografische reflectie

Waarom wil iemand pastor worden? Hoe komt iemand ertoe om theologie te gaan studeren? Welke momenten, welke gebeurtenissen, welke maatschappelijke of kerkelijke stromingen, welke personen misschien, zijn wellicht bepalend geweest in de keuzes op weg naar de theologiestudie? En wat verandert er in iemands leven en manier van geloven juist door theologie te gaan studeren en vervolgens in de pastorale praktijk te gaan werken? Dergelijke vragen zijn van belang voor een biografische reflectie. Wat maakt dat ik geworden ben tot wie ik nu ben en wat ik nu geloof?

In de biografische reflectie kan het evenzeer gaan om het pastorale handelen in het hier en nu: wat maakt dat iemand in het bijzonder aangetrokken wordt tot mensen in nood, tot getraumatiseerde mensen, tot slachtoffers van incest en seksueel geweld, tot vluchtelingen, tot? Wat maakt dat iemand in groepen maar al te vaak de eerste viool wil spelen, of juist omgekeerd in besluitvormingsprocessen snel bakzeil haalt? Wat maakt dat ik

In een biografische reflectie wordt de pastorale attitude bezien vanuit iemands levensgeschiedenis. Hiertoe kunnen vanuit methodisch gezichtspunt allerlei werkvormen worden ingezet: het schrijven van het eigen levensverhaal van je leven tot nog toe, een tekening van jezelf maken in je gezin thuis in de periode vóór je tiende jaar, of

Een ander hulpmiddel is het tekenen van een levenslijn, je leven van je geboorte tot nu toe: wat zijn de hoogte- en dieptepunten, perioden van crisis en verwarring, vlakke perioden, etc.? Welke personen zijn bepalend geweest of nog steeds bepalend? Welke gebeurtenissen hebben een stempel op je leven gedrukt? Welke eigen beslissingen en keuzes hebben de koers van je leven bepaald? Vervolgens: hoe zou je nu je levenslijn willen doortrekken voor de komende vijf jaar? Hoe denk je dat je levenslijn zal lopen in de komende tijd? Welke personen zullen daarin een belangrijke plaats hebben? Over welke punten zul je voor jezelf een beslissing moeten nemen? Wat hoop je, wat vrees je?²⁶

Samenvattend zegt Gerard Groener: “De persoonlijke gelovige, levensbeschouwelijke en pastorale biografie speelt een beslissende rol bij de inhoud en de vorm van iemands pastoraal functioneren. Bij de biografie als pastor kunnen we ook denken aan de ervaringen die de student/pastor in de loop van het eigen leven had met anderen als pastor. Ook die hebben de verstaanshorizon van de pastor in opleiding soms sterk bepaald, zowel in positieve als in

²⁶ Het voorbeeld van de tekening en van de levenslijn is ontleend aan Gerard Groener, *a.w.*, p. 86-88, in het kader van een werkweek ‘levensloop en theologie’ aan de KTU. Zelf schreef ik in het kader van de KPV-training in 1996-1997 een levensverhaal / autobiografie. Het aantal mogelijke werkvormen op dit gebied is legio.

negatieve zin.”²⁷ Maar met dit laatste citaat betreden we eigenlijk al het terrein van de hermeneutische reflectie.

2. Hermeneutische reflectie

Van een pastor mag worden verwacht dat hij of zij ‘hermeneutisch competent’ is. Hij is in staat tot ‘hermeneutisch communicatief handelen’. Daarbij zijn verstaan, zin geven en ervaren van zin belangrijke begrippen.

Bij een *synchrone hermeneutiek* gaat het om wat er gebeurt binnen de persoon zelf (de stemmen in het zelf, de interne dialoog) en tussen personen onderling (de stemmen van anderen, de externe dialoog). Wat in de ontmoeting met de ander iemand van anderen en van zichzelf ter beschikking krijgt zijn ‘teksten’, als vormen van communicatief handelen. Daarbij geldt dat ook non-verbale communicatie ‘tekst’ is, en dan vooral: hoe wendt zich iemand naar je toe of juist van je af?

In het verlengde van deze synchrone hermeneutiek heeft Charles V. Gerkin de ontmoeting tussen mensen uitgewerkt als de ontmoeting van mensen met een verschillende ‘verstaanshorizon’. Juist de pastor is het die een specifieke verstaanshorizon in het spel brengt. Deze verstaanshorizon is niet alleen bepaald door zijn eigen levensverhaal, maar ook door de studie van theologie en pastoraat en door de ervaringen in het pastoraat. Ook brengt deze een specifiek taalveld voort.

Gerard Groener zegt in dit verband:

“In het hier en nu van de pastorale ontmoeting gaan mensen voor elkaar open en gaan mensen voor zichzelf open. Het is een proces van wederkerige ontsluiting van betekenissen, van verstaan. Als pastor en pastoraat in verschillende werelden leven, betreft de ontmoeting niet alleen de ontmoeting van personen, maar ook de ontmoeting van verschillende werelden.”²⁸

Of deze ontmoeting van verschillende werelden slaagt, hangt vooral af van het vermogen van de pastor om zich open te stellen voor de wereld van de ander.

Een extra dimensie in de pastorale communicatie – op te vatten in brede zin: gesprek, overleg, eredienst, catechese, werkgroep – is het gegeven dat er een ontmoeting plaatsvindt met levend geloof van mensen en daarmee in afgeleide zin ook met God. Deze ontmoeting en uitwisseling is mede mogelijk op basis van een gemeenschappelijke verstaanshorizon, omdat het een *ontmoeting met geloofsgenoten* is. Daarover schrijft Groener treffend:

“Dat is een avontuur van geven en ontvangen tegelijk. Niet zelden ontvangen pastores meer van de gelovige met wie ze spreken dan ze aan de ander geven. Dat je zoveel van anderen mag ontvangen maakt pastoraat tot een rijk beroep. Zonder dankbaarheid voor wat je ontvangt kunnen pastores verzuren en uitgeblust raken. Wat geldt voor de relatie pastor-pastoraat gaat minstens zo sterk op voor het onderlinge geloofsgesprek: daarin wordt geloof gedeeld en zo gewekt, gesterkt, gecorrigeerd en vooral verrijkt.”²⁹

In de pastorale ontmoeting neemt *het vertellen van het levensverhaal* een belangrijke plaats in. Ieder mens (re)construeert zijn of haar levensverhaal. Door het eigen levensverhaal te herschrijven verandert de betekenis ervan, de betekenis van eigen heden, verleden en toekomst. Het (re)construeren van het eigen levensverhaal werkt verbindend en integrerend. Leven ‘wordt verzameld’ in het verhaal, zoals het meest duidelijk zichtbaar wordt als we afscheid van iemand moeten nemen op het eind van zijn of haar leven. In deze zin mag van pastores ook een ‘narratieve competentie’ worden verwacht. Niet in die zin dat ze

²⁷ Gerard Groener, *a.w.*, p. 363.

²⁸ Gerard Groener, *a.w.*, p. 363.

²⁹ Gerard Groener, *a.w.*, p. 364.

verhalenvertellers zijn, maar wel zo dat ze verhalen uitlokken, mensen op verhaal laten komen, een stagnerend verhaal weer in beweging kunnen helpen.³⁰

Een laatste dimensie is dat het levensverhaal in het licht staat van *het verhaal van God en mensen*. Ikzelf ben niet de enige auteur van mijn leven, ik schrijf mijn levensverhaal in samenwerking met een andere Auteur, met de “Heer die mij ziet zoals ik ben”(vgl. Psalm 139)

3. Spirituele reflectie

Voorgangers kunnen zelf een bron van religieuze ervaring en geloof voor anderen zijn en in zekere zin zelf ‘initiatie’ (inwijding in het geloofsgeheim) arrangeren: zij scheppen mede een zodanige situatie – o.a. door liturgie en viering – dat daardoor religieuze ervaring, inwijding in het geloofsgeheim, een ontmoeting met God als het ware wordt uitgelokt. Het volgende is daarbij van belang: welke God wordt door de pastor gesymboliseerd en in woorden uitgetekend? Als onvoorwaardelijke liefde? Of kan de God die gepresenteerd wordt ook kwaadaardige trekken hebben? Het beeld van God – hoe dan ook ingevuld – geeft richting aan het verdere gebeuren. Verder: wat gebeurt er niet alleen met woorden, maar ook met gebaren, met houding, met handelen? Wat is hetgeen je als pastor uitstraalt? En tot slot: hoe arrangeert de pastor de situatie, wat doet hij of zij met muziek, bewegingen, beelden, sfeer?³¹

De spirituele reflectie heeft o.a. bovenstaande tot onderwerp van bezinning.

Vragen komen aan de orde als: hoe verhoudt de pastor zich tot God, geloof, kerk en maatschappij? Hoe staat hij daar in? Vervolgens: waarvoor en voor wie ben ik pastor? Naar wie of wat gaat mijn hart in het bijzonder uit, waarvoor of voor wie lijk ik vooral oog te hebben, waarvoor heb ik een speciale antenne, welke situaties of mensen appelleren op mij? Voor sommigen zijn dat mensen in nood of in crisissituaties, zoals zieken, dementerenden, vluchtelingen

En: waartoe ben ik pastor? Waar ben ik kennelijk op uit? Welk ideaal streef ik na? Wil ik misschien opwekking in de gemeente? Droom ik vooral van een missionaire gemeente, die getuigend in de wereld staat?

Tot slot: hoe ben ik pastor? Hoe stel ik me op? Hoe verhoud ik me tot anderen? Hoe ga ik te werk? Welke pastorale spiritualiteit wordt er zichtbaar, in mijn attitude, in mijn geloofsweg?³²

³⁰ Gerard Groener, *a.w.*, p. 364-365. Vgl. ook R. Ganzevoort en J. Visser, *a.w.*

³¹ Gerard Groener, *a.w.*, p. 352-360.

³² Gerard Groener, *a.w.*, p. 94-95.

BIJLAGE 3: het eigene van pastorale supervisie nader beschouwd

Het doel van de pastorale supervisie is te leren zelfstandig het beroep van pastor uit te oefenen. Dat betekent dat het wezenlijke element van het pastorale beroep, de pastorale identiteit, zeker aan de orde zal moeten komen. Binnen de supervisie zal het eigene van het pastorale beroep verkend moeten worden.

Zijlstra (1969) legt de nadruk op de wordende identiteit van de pastor. In het groeien naar een pastorale houding kan de pastor leren om achter de woorden de existentiële diepte te horen. Dan zal hij kunnen communiceren vanuit een luisterhouding. Het niet kunnen luisteren noemt hij een existentiële vervreemding. 'Hoor Israël' is het gebod dat aan alle geboden vooraf gaat. Pastoraat betekent vooral eerst om oor te hebben en oor te zijn. In dit gehele proces van zelfontdekking en wording hervindt de pastor zijn pastorale identiteit.

Andriessen (1975) gaat verder in de lijn van Zijlstra en zegt dat de nadruk op de grondhouding van luisteren door hem wordt gedeeld. Pastorale supervisie is gericht op verandering van de identiteit en op de groei van de luisterende grondhouding. "Het is deze houding die de pastor in staat stelt zijn methodieken zo te gebruiken dat hij het doel van het pastoraat waar kan maken."

Firet (1982) wijst op het beroepsbeeld van de pastor die zelfstandig, zakelijk en geestelijk kan functioneren. Hij staat ergens voor. De pastor-in-opleiding leert om op te treden als intermediair in het komen van God in zijn woord tot de mens. Daartoe moet de toekomstige pastor leren om zich te verhouden tot de anderen. De ander roept altijd iets op in de mens. De juiste grondhouding van de pastor tot de ander kan zijn: zuiver receptiviteit, zuiver discretie en creativiteit. Dat zijn cruciale punten in het groeiproces.

Heitink (1984) noemt verschillende fasen in het pastoraal supervisorisch leerproces. Deze fasen laat hij plaats vinden vanuit een grondhouding, vanuit de ervaring, gericht op integratie, op weg naar een pastorale identiteit. De fasen waarin grondhouding en integratie iedere keer pastoraal supervisorisch worden aangesproken zijn:

- de rol van de pastor (welke rol kiest de supervisorant en hoe gaat hij daar mee om?)
- het empatisch vermogen (zich kunnen verdiepen in de leefwereld van anderen vraagt open kunnen luisteren; verbatims zijn belangrijk leermiddel). Ook het kunnen luisteren naar de gevoelens achter de woorden. Weerstand om zo open te kunnen luisteren, kunnen worden verkend.
- de congruentie: in het luisteren naar de ander, zal de pastor ook moeten leren om te luisteren naar zichzelf, om trouw te kunnen blijven aan zichzelf en om te weten dat hijzelf een factor is in het communicatieproces. Dus niet: jezelf volledig opzij zetten, maar óók trouw zijn aan jezelf. Ook oog hebben voor de spanning tussen het vasthouden aan eigen standpunten en voldoende recht doen aan anderen. Beide polen worden in de supervisie verkend.
- de introspectie: bespreken van datgene wat persoonlijk raakt. Persoonlijke spiritualiteit en geloof komt ter sprake. Verkennen van motieven tot handelen.
- en het theologische: hoe de ervaringen van het leven te verbinden met het evangelie? Hoe daaraan gestalte geven binnen het werk? Als theologie en werk/ pastoraat niet op elkaar betrokken zijn, is dat een slechte zaak.

Andriessen en Miethner benadrukken dat de supervisie niet in een neutraal perspectief staat. Het gesprek staat in het geloofsperspectief van de pastor. In het bespreken van het ingebrachte werk wordt dit geloofsperspectief betrokken. Daarbij gaat het erom dat de pastor leer om zijn/haar geloof ter beschikking te hebben. Daarom is aandacht te geven aan drie aspecten:

1. oog voor de spiritualiteit zoals die zich al dan niet laat zien in het werk (supervisie is geen geestelijke begeleiding; het gaat om de eigen spiritualiteit in relatie tot het pastorale werk)
2. de geloofscommunicatie met anderen: in hoeverre wordt in het (pastorale) handelen van de pastor de spiritualiteit/ het geloof van pastoranten belemmerd of gewekt? (preken, bijbellezing, gebed, hulp bij levensproblemen, catechese etc.)
3. op welke manier licht de spiritualiteit op in eigen werk en leven? Hoe ontwikkelt deze zich of wordt deze gefrustreerd?

Andere wezenlijke vragen die Andriessen en Miethner aanreiken:

- is het pastorale werk voor de pastor verrijkend of verarmend?
- verzwakken of versterken de ervaringen het eigen geloof?
- hoe werken die ervaringen door in zijn/haar eigen leven?
- heeft de eigen spiritualiteit een defensief of een open karakter?
- waarom worden juist deze dogmatische of morele problemen aan de orde gesteld?
- welke centrale ideeën uit het geloofsgoed spelen voor de pastor een rol en welke niet?

Het leerproces

Binnen de supervisiekunde is een algemeen erkend uitgangspunt het onderscheid in leerstijlen van Kolb. Een mens leert cyclisch. Vier invalshoeken worden beurtelings aangedaan:

- de concrete ervaring (voelen)
- de observaties (reflecteren)
- het theoretiseren (denken)
- het actief experimenteren (handelen)

Er zijn mensen die leren door eerst iets te ervaren. Zij zullen in tweede instantie daarover gaan nadenken en reflecteren, om vervolgens te kunnen constateren dat er een leerproces heeft plaatsgevonden. Anderen gaan pas iets doen nadat zij uitgebreid kennis hebben genomen van een theorie en deze van alle kanten hebben bereflecteerd. Maar pas als alle vier velden zijn doorlopen, kan gesproken worden van een voltooid leerproces.

Voor de supervisor en supervisant is het zaak helder te krijgen hoe de supervisant leert en waar hij/zij start.

De supervisor zal bij het interveniëren ervoor zorgdragen dat de verschillende invalshoeken aan bod komen.

Andriessen en Miethner geven als belangrijk onderscheid aan: het werkgebied, leergebied en levensgebied.

De supervisant brengt werk in. Verkennend en concretiserend wordt hieraan aandacht gegeven. Vervolgens worden leervragen geformuleerd. Zich bewust worden van wat men wil leren is een onderdeel van het leerproces. De leervragen raken en zijn soms wezenlijk verbonden met het levensgebied, waar verkennend en concretiserend bij kan worden stil gestaan.

Ieder gebied vraagt aandacht. Juist door de drie lagen met elkaar in verbinding te brengen ontstaat integratie en vindt het leren plaats. Zo worden werk en leven in het leren verbonden.

BIJLAGE 4

GODSBEELDEN

ver van de wereld	aanwezig in de wereld	aanwezig in het dagelijks leven
transcendent	aanwezig in de geschiedenis	aanwezig in de samenleving
buiten ons	schepper	solidair
rust in zichzelf	deelt zich mee	helper in nood
verborgen	grijpt in op crisismomenten	aanwezig bij momenten van geluk
onbeschikbaar		handelt actief
niet tot lijden in staat	zegt nabijheid toe	aanroepbaar
gans andere	zoekt contact	aan te klagen
bevrijder van zonden	creëert verbondenheid	aanklager
verlosser	in relaties ervaarbaar	toornig
openbaart zich	zintuiglijk waarneembaar	neemt in bescherming
vader	lichamelijk waarneembaar	bondgenoot
zoon		medestrijder
heilige geest	kent de ziel	verdediger
drie ene god	doorgrondt de ziel	creëert gerechtigheid
vijand van satan	zielzorger	eist gerechtigheid
verricht wonderen	redt de ziel	bevrijder
alwetend	therapeut	straft
almachtig	helend	mchtig
bewaker van zeden	heiland	verzoenend
uit op wraak		
staat in voor normen	neemt aan	godin
bewaakt orde	verontschuldigt	wijsheid
ziet toe op gedachten	vergeeft schuld	zuster
straft	leeft zich in	vriendin
aanklager	heeft lief	raadvrouw
rechter	voelt mee	moeder
genadige	lijdt mee	creatieve kracht
vergeeft zonden	mee slachtoffer	
	aanvaardend	verdediger van de schepping
persoon	tolerant	in de natuur ervaarbaar
mchtig	zingever	in alle volkeren aanwezig
energie	laatste zinhorizon	grenzenloze
absolute waarheid	ethische oriëntatie	grens overschrijdende
mysterie		grond van alle bestaan
heilige		
zegenend		het dynamische
groter dan ons hart		het niet voltooide
		het veelvormige
mensen nabij		het veelkleurige
onmachtig		de tegenpool
begeleider		het niet totalitaire
gastheer		het meervoudige
vriend		staat in voor pluraliteit
trooster		staat in voor veelheid van perspectieven
herder		afwezig
woord van liefde		verborgen
heer		
raadgever		
leermeester		

Cfr. Nauer D. (2001). *Seelsorgekonzepte im Widerstreit: ein Kompendium*. Kohlhammer, Stuttgart, p. 407

PASTORROLLEN

plaatsvervanger van God	therapeut, psycholoog	pastorale werk(st)er
instrument van God	adviseur	vertegenwoordiger van naastenliefde
getuige van God	zielexpert	spontaan handelende mens
ontvanger van openbaring	levensvakman	helper van mensen in nood
vertegenwoordiger van Gods liefde	crisismanager	verdediger van rechtelozen
bruid van Christus	probleemexpert	voorspreker voor de armen
heilbrenger	zingever	belangenverdediger van de armen
waarheid sprekend	rustgever	stem van de stemlozen
sta in voor orde	communicatie expert	verdediger van mensen zonder rechten
waak over het geloof	reconstrueer ervaringen	lobbyist voor mensen aan de rand
expert in geloof	helper	profeet
professioneel in geloof	werkend rond het onbewuste	aanklager van misverstanden
verdediger van God	gesprekspartner	onruststoker
missionaris	deelnemer aan discussie	medestrijder
ambtsdrager	verdediger van thema's	kerkcriticus
vertegenwoordiger van de kerk	voorzitter	ontmasker afgoden
theoloog	maak mogelijk	ecologisch geëngageerde
exegeet	vertegenwoordiger van zin	maatschappijcriticus
bijbelexpert	bevorderaar van groei	politieke functionaris
verkondiger	symboolspecialist	publieke figuur
aansporend	klaagmuur	manager
zielenleider	vuilbak	geldinzamelaar
bemiddelaar van heil	vertaler	organisator
geestelijke	gever van impulsen	strategisch manager
biechtvader	rustverstoorder	personeelsmanager
sacramentenbedienaar	medespeler	manusje van alles
geroepene	coalitiepartner	rusteloos actief
asceet	bevorderaar van creativiteit	buitenstaander
spirituele mens	liefhebbend	institutionele grensganger
in God rustende mens	helend	religieuze symboolfiguur
Godzoeker	mee slachtoffer	weerwerk biedend
spirituele grensganger	behoeder van zielen	vroedvrouw
charismatisch	aanwezig	behoeder van ruimten
door de geest geleid	volgend	clown
vervuld van de geest	ontvangend	stichter van leven
helend	aanvaardend	bemiddelaar
exorcist		flexibel systeem
bevrijdingstherapeut		black box
voorbeeld		animator
beter wetend		belevissen aanbrenghend
gedragstherapeut		consumptie aanmoedigend
defecten wegnemend		rituelen specialist
christelijke psycholoog		dichter
herder		verhalenverteller
onmachtige		kunstenaar
zondaar		creatieve mens
voorspreker		esthetische mens
trooster		biograaf
begeleider		interpretator
partner		verdediger van pluraliteit
broeder		denker in perspectieven
vriend		voorbijganger
medemens		
biddend		
wijze		
leerling		
mee lijdende		
niet ingrijpend		
er bij blijvend		

Cfr. Nauer D. (2001). *Seelsorgekoncepte im Widerstreit: ein Kompendium*. Kohlhammer, Stuttgart, p. 421.

KRACHTLIJNEN VOOR PASTORALE ZORG

doorgeven van blijde boodschap	probleemoplossende interventie	laten thuiskomen
doorgeven van geloofsinhouden	preventief handelen	contrast creëren met consumptie
raad geven in geloof	advies voor het leven	reconstructie van sociale biografie
getuigen van absolute waarheid	therapie	kwetsbaarheid ontwikkelen
verkondiging van Gods woord	ontmoeting	meerstemmige identiteit
doorgeven van Gods wet	communicatief gebeuren	leren om te gaan met pluraliteit
gelovig toespreken	empathie/ acceptatie/ congruentie	individuele levensstijl
directief onderwijzen	zelfaanvaarding	deconstructie van geslachtsrollen
confrontatie met het geloof	mee voelen, mee lijden	ontdekking van het kind in jezelf
gehoorzaamheid eisen	liefde	kunnen beleven, genieten
	stamboom reconstructie	levensvreugde, vinden van zin
vinden van persoonlijk geloof	reconstructie van ervaringen	aanvaarden van eindigheid en fragment
ervaren van de blijde boodschap	verwerken van verleden	zelfbegrenzing stimuleren
het woord van liefde leren kennen	verwerken van hier en nu	authenticiteit, zichzelf zijn
sporen van God aanwijzen	nadenken over toekomst	
laten delen in goddelijke energie	werken met het onbewuste	acceptatie van het andere
verdiepen van spiritualiteit	werken met verstand	analyse van probleem en context
	werken met wil, gevoel	dienst aan noodlijdenden
bekering	werken met lichaam, verbeelding	solidaire ondersteuning
opnemen in kerkgemeenschap		belangenverdediging
kerkelijk lidmaatschap	stimuleren van innerlijke kracht	in het openbaar protesteren
verwisselen van kerkgemeenschap	hulp tot zelfhulp	steun in conflictsituatie
	zelfverwerkelijking	concreet helpen
geestelijke wapenrusting	zelfwording, ik sterking	stimuleren van klacht en aanklacht
strijd met God	autonomie	ontwikkelen van weerstand
de toorn van God doen afnemengroei naar volwassenheid		politiek bewustzijn ontwikkelen
bevrijding van occulte machten	individualiteit	ecologisch bewustzijn stimuleren
aanroepen van geesten	relatiebekwaamheid	empowerment, emancipatie
	conflictbekwaamheid	bevrijding uit concrete nood
bewust maken van zonden	levensbekwaamheid	helpen te leren omgaan met onoplosbare
		verandering van structuren
zonden vergeving	zin geven	realiseren van gerechtigheid
heling	ethische levensoriëntatie	maatschappelijke verzuring tegengaan
de persoonskern veranderen	aannemen van schuld	creëren van sociale netwerken
gedragsverandering	verantwoordelijkheid aannemen	deconstructie van samenlevings-
richten naar bijbelse normen	individueel netwerk uitbreiden	normen
initiatie in christendom	stimuleren van eigen bronnen	reïntegratie in de maatschappij
gedragsnormen aanreiken	lichamelijk en psychisch genezen	aanpassen aan maatschappelijke normen
straffen, toespreken	sociaal genezen	helende nabijheid van God voelen
troosten	individuele geloofsontwikkeling	spiritualiteit als bron oor protest
begeleiden, bijstaan	geïntegreerd geloven	thuiskomen in een sociaal netwerk
toewenden	verkennen gelovige socialisatie	intercultureel geloven
er zijn, er bij blijven	bevrijden van godsbeelden	afzien van ideologische strategieën
onmacht uithouden	niet behandelen niets willen doen als medemens in relatie treden	menswording stimuleren

fr. Nauer D. (2001). Seelsorgeconcepten im Widerstreit: ein Kompendium. Kohlhammer, Stuttgart, p. 401

BIJLAGE 5 : GEVOELSLIJST ZELF KONFRONTATIE METHODE:

GEVOELEN RONDONOM....

Noteer in één zin wat je heeft geraakt / bezighoudt of wat voor jou van waarde is in een bepaalde situatie :

.....

Houdt dit in gedachten en geef aan welke gevoelens je ervaart in verband met dat wat je heeft geraakt/ bezighoudt:

Wanneer je het gevoel *helemaal niet* ervaart, geef je een 0.

Wanneer je het gevoel *weinig* ervaart, geef je een 1.

Wanneer je het gevoel *nogal* ervaart, geef je een 2.

Wanneer je het gevoel *tamelijk veel* ervaart, geef je een 3.

Wanneer je het gevoel *veel* ervaart, geef je een 4.

Wanneer je het gevoel *heel veel* ervaart, geef je een 5.

1. vreugde
2. machteloosheid
3. eigenwaarde
4. angst
5. geluk
6. krachtigheid
7. schaamte
8. genieten
9. zorgzaamheid
10. liefde
11. mezelf niet zijn
12. tederheid
13. schuld
14. zelfverzekerdheid
15. eenzaamheid
16. vertrouwen
17. minderwaardigheid
18. intimiteit
19. veiligheid
20. kwaadheid
21. trots
22. energie
23. innerlijke rust
24. vrijheid

Tel de scores bij elkaar op van gevoelens: 3, 6, 14 en 21 (Zelfbevestigend)

Tel de scores bij elkaar op van gevoelens: 9, 10, 12 en 18 (gericht op verbondenheid met de Ander)

Tel de scores bij elkaar op van gevoelens: 1, 5, 8, 16, 19, 22, 23, 24 (Positief)

Tel de scores bij elkaar op van gevoelens: 2, 4, 7, 11, 13, 15, 17, 20 (Negatief)

BIJLAGE 6: Leercontract Supervisie

1. Naam Supervisant:
2. Naam Supervisor :
3. Registratienummer supervisor:
4. Duur van de supervisie:bijeenkomsten
5. Start van de supervisie: (datum)
6. Tijd per sessie:
7. Frequentie: 1x per
8. Doel supervisie: zicht krijgen op de samenhang tussen beroep – context – eigen persoon in relatie met eigen denken – voelen – handelen ten einde zelfstandig en beter het beroep als voorganger uit te kunnen oefenen.
9. Middelen supervisie: inbrengen van eigen leerthema's en leervragen, voortkomend uit eigen werkervaring/ stage
10. Leermateriaal:
 - de supervisant zelf: wie ben ik, wat wil ik, wat doe ik, hoe werk ik, waar liggen mijn sterke en mijn minder sterke kanten?
 - de eigen werkervaringen: wat kom ik daar tegen, wat betekent dat voor mij, hoe kan en wil ik mij ertoe verhouden?
 - de supervisie-bijeenkomsten: de interpersoonlijke relaties tussen supervisant – medesupervisanten (eventueel) en supervisor: wat kan ik uit de bijeenkomsten leren?
11. Werkmateriaal:
 - reflectieverslagen over de supervisie-bijeenkomsten,
 - de werkinbreng (ontleend aan de werkervaring)
 - eventueel audio-visuele middelen
 - communicatie oefeningen, non-verbale technieken, rollenspel, tekeningen, literatuur
12. Werkwijze:
 - inventarisatie van het ingebrachte materiaal bij de start van de zitting
 - eventueel urgente / actuele zaken, storingen uit vorige bijeenkomsten (storingen die de voortgang van iemands leerproces belemmeren) gaan voor en worden zonodig eerst besproken;
 - bespreking van reflectieverslag: commentaar, vragen;
 - reacties
 - bespreking werkinbreng
 - afronding
13. Verslaglegging:

Er zijn twee soorten verslagen, enkele dagen voor de supervisiesessie in te dienen:

- reflectieverslag
- werkinbreng (bij groepssupervisie niet elke sessie voor alle supervisanten)

Reflectieverslag:

Terugblik op de supervisiebijeenkomst: wat is er besproken; hoe is het gegaan; wat betekent het voor jou; zou je het ook anders kunnen bekijken en hoe dan? Wat heeft jou gevoelsmatig het meest aangesproken en hoe ga je er mee om? Wat heb je met de ervaringen, opgedaan tijdens de bijeenkomst verder gedaan? Hoe zou je het nu willen aanpakken? Tot welke conclusie en/of leervragen geeft dit aanleiding? Formuleren van eventuele leervragen voor de eerstvolgende supervisiebijeenkomst.

Werkinbreng:

Stel een ervaring uit het werk aan de orde: geef een beschrijving en voeg er een eigen commentaar of vraagstelling aan toe voor de supervisiebijeenkomst. Als alternatief voor een verslag, kan ook gebruik gemaakt worden van audio-visuele opnames of andere vormen van materiaal (illustraties, verbatim, preek, verhalen, muziek e.d.)

14. De inhoud van de supervisie gesprekken en reflectieverslagen zijn vertrouwelijk en niet bestemd ter rapportage aan derden, zonder uitdrukkelijke toestemming en medeweten van supervisant, eventuele medesupervisanten en supervisor.
15. Tijdens de supervisie vindt er een klikevaluatie, een tussentijdse evaluatie en een eindevaluatie plaats. De eindevaluatie is in sommige gevallen een eindbeoordeling aan de hand van een beoordelingsformulier.
16. Conditie op betrekkningsniveau tussen supervisant- supervisor en supervisanten onderling:
 - met elkaar in zee willen gaan
 - vertrouwen durven stellen in elkaar
 - actieve inzet van een ieder teneinde een goed leefklimaat te scheppen en te benutten
 - respecteren van elkaars eigenheid en ieders persoonlijke integriteit en geloven; ieder heeft het recht om 'stop' te zeggen als de aandacht voor de persoon een te zwaar accent krijgt; maar het is evenmin goed als de aandacht voor het werk zoveel nadruk krijgt dat het persoonlijke van de supervisant uit het zicht verdwijnt.
 - loyaliteit t.o.v. elkaar
 - bereidheid elkaar te helpen bij het leren in de supervisie en bereidheid problemen samen op te lossen, ook in conflictsituaties
 - omgaan met elkaar op basis van gelijkwaardigheid en wederkerigheid.

Accoord bevonden

supervisant

supervisor

BIJLAGE 7: BEOORDELINGSFORMULIER SUPERVISIE

(in te vullen door supervisor, ter bespreking met supervisant(e) tijdens laatste sessie)

Naam student:

Naam supervisor:

LVSB-registratienummer:

Supervisieperiode:

Opleidingsjaar:

Algehele indruk t.a.v. het leerproces:

Algehele beoordeling:	0	onvoldoende
	0	voldoende
	0	ruim voldoende
	0	goed

Beoordeling formele criteria:

beoordelingscriteria	omschrijving
aanwezigheid	%
reflectieverslagen	%
werkinbreng	vooraf: tijdens:
werkervaring	
gevolgde afspraken	

Beoordeling inhoudelijke criteria

Beoordelingscriteria	Omschrijving
motivatie en inbreng	
reflectie op en ontwikkeling van leerthema's	
feedback geven en ontvangen	
zelfreflectie t.a.v. denken – doen – voelen	
reflectie t.a.v. persoon – beroep – context en integratie in de werksituatie	
verworven inzichten t.a.v. eigen leven, geloven en werken	
verworven competenties	

Voor akkoord: supervisant(e)

supervisor

Plaats

Datum