



Supervision og evaluering

– to sider af samme sag

Af freelance proceskonsulent, lærer Anne Mette Holstein Dirks
Kreativ tænkning og koordinering

“Mange snakker om det, ingen ved rigtigt, hvad det indebærer, nogle lader sig provokere, andre igen siger: Det skal bare opleves”.

Hvad er supervision?

Supervision er et *værktøj* til brug for bedre fagpersonlig forståelse af sig selv og andre. Det er et godt *værktøj* til at fremme sunde processer mellem leder og medarbejder på arbejdspladsen – samt i klasserummet mellem underviser og den, der undervises. Det er med til at give “flerstemmighed” på kontoret og i klasserummet.

Supervisor (*den der superviserer*) har en større fagpersonlig viden og erfaring end superviser (*den der superviseres*).

Formålet med supervision er:

- at tilsihte selvindsigt
- opnåelse af faglig udvikling
- at udvikle flere handlefærdigheder relateret til fagpersonen – baseret på aktuelle erhvervs erfaringer
- at fremme integration af person, teori og form.

Hvad er kollegial respons?

Kollegial respons forstås som en struktureret arbejdsituation blandt ligestillede (feks. to lærere).

Formålet med kollegial respons er på længere sigt:

- at udbygge kollegialiteten
- at hæve gruppens faglige niveau
- at lade sig inspirere af kollegerne til at

se nye veje i stedet for at opfatte de andre som trusler

- at gavne den faglige og personlige videreudvikling af den enkelte medarbejder
- at lære at skelne mellem det private og det personlige
- at opkvalificere sig professionelt

Evalueringens funktion

Evaluering er en synliggørelse, af det, der er sket, med henblik på at udnytte erfaringerne i fremtidige forløb. I evalueringen stilles spørgsmål som: Hvordan er det gået? Hvad gik godt? Hvad gik dårligt? Hvad kan være årsager dertil? Hvem har ansvaret for hvad? Hvad og hvordan gør vi fremover?

Evaluering koncentrerer sig om at synliggøre kvaliteten af det, der er foregået, altså et tilbageblik på det, der rent faktisk skete. Det skete er resultat af et samspil mellem de implicerede. Grunden til, at det er gået godt, dårligt eller både/og, er igen et resultat af det, der er foregået i det fælles rum. Såvel det verbale som det nonverbale.

Sammenhæng mellem supervision og evaluering

At være villig til at gå i reel dialog om det, der rent faktisk er sket kræver et *værktøj*, og det er her, jeg mener, at supervision kommer ind som *værktøj* for *redskabet* evaluering. Supervision bliver et middel til at nå kvalitetsmålene.

Evalueringensbegrebet i denne artikel tager sit afsæt i, om man har formået at implementere de bløde værdier såsom; etik, normer, holdninger, empati, omsorg, evne til forandring og samarbejde, som i dag er indbygget i såvel skolers som arbejdspladser målsætning.

Ideen med supervision, træning af kollegial respons og evnen til at give og modtage konstruktiv kritik i evalueringforløbet, er, at *værktøjet* (supervision) og *redskabet* (evaluering) sætter fokus på sprogets nuancer og niveauer og derved opnås et fælles sprog, som giver mulighed for gensidig læring. Eksempelvis at stille

spørgsmål og udsagn på en måde, så supervisor bliver guidet frem til selv at opdage løsningerne, f.eks. ændret adfærd, ændret samtalemåde eller assertiv tænkning. Endvidere kan supervisor, sætte et "spejl" op, så man derigennem får mulighed for at betragte sig selv på afstand, reflektere over egen pædagogisk og faglige praksis og kommentere den i dialog med supervisor.

Fagpersonlig selvindsigt som udgangspunkt for samarbejde

Gennem disse træninger lærer man sig selv bedre at kende i fagpersonlig henseende. Nogle gange er det en brat opvågning. Har man "løbet panden mod en mur" i fællesskabet og samarbejdet til uforståelig gene for både sig selv, sine kolleger og dem man underviser, så er supervision en kompetent mulighed for at lære at adskille tingene. Her arbejdes med sagen, faget og personen i nævnte rækkefølge.

For mig er det ikke størrelsen af supervisorsbehovet, der er det afgørende skridt. Det afgørende er villigheden til at erkende egen begrænsning og derfra have et ønske om at komme videre, idet jeg tror på påstanden: "Jeg kommer ikke videre med andre, end jeg er med mig selv".

Den fagpersonlige stolthed kan være en svær barriere, som kan føre én ud i isolation og uforståeligt indre kaos, som i værste tilfælde kan ende med et sammenbrud. For nogle bliver dette sammenbrud starten til mødet med supervision i faglig/personlig opkvalificering og herfra en ny erkendelse med indbyggede, nye muligheder. En smertefuld men ikke nødvendigvis en dårlig vej.

Værktøjet supervision giver os mulighed for at være professionelle og kompetente og på den baggrund kan vi bruge *redskabet* – evaluering til at samtale om: Hvordan gik det? Hvordan gør vi fremover?

Jeg påstår altså, at vi herefter arbejder sundere psykisk og pædagogisk. Vi får reelt mere tid til at være kreative, til at adskille og forenkle. Tid til at arbejde med vore primære opgaver på en konstruktiv

måde, hvor vi bliver trænet til at lytte, justere, debattere og samtale – i stedet for at gå "i baglås" og "vise klør"!

Supervision er ikke terapi

Supervision er:

- *bevidstgørende*, hvilket medfører, at man bliver selvreflekterende
- *påpegende*, derfor bliver man nødt til at underbygge
- *undervisende*, derfor bliver man erfaringsrig
- *afprøvende*, derved bliver man gennem supervision visionær

Supervision knytter sig primært til bevidste, selvformulerede, arbejdsrelaterede problemstillinger.

Dermed menes, at supervisor tager supervisorantens for pålydende i det, vedkommende siger. Her ligger supervisors fornemste opgave: Konstant at have fokus på sin etik og tænke højt på det, der udspilles i samværet, adskille det personlige fra det private, således at supervisorant inddrages i forløbet og tankerækken. Supervisorant har altid en mulighed for at sige nej til at svare eller gå videre.

Supervisor kan tydeliggøre, at der evt.

ligger en blokering, som supervisor selv kan vælge at gå videre med i terapi. Men det arbejdes der ikke med i supervisionen.

På baggrund af ovenstående vil jeg som afrunding opfordre til at der afsættes tid til supervision samt mulighed for efteruddannelse i træning af kollegial respons, idet jeg mener at disse værktøjer er de bedste til at fremme et sundt samspil mellem arbejdsleder og arbejdstager, mellem underviser og den der undervises og mellem kolleger. Jeg mener det er et værktøj der kan skabe psykisk rum, plads og forståelse, og derved mulighed for udvikling af praksis.

Amtscentret har i marts måned 3 kurser hvor Anne Mette Holstein Dirks er instruktør. Det drejer sig om: 'Skole-hjem samarbejde', 'Skolens værste klasse' og 'Praktisk filosofi'. Kurserne er beskrevet i kursuskataloget, men nærmere oplysning kan også fås ved henvendelse til kursusafdelingen.

Hjælp til ACU's gymnasie og VUC-konsulenter

Det er dejligt, at vi som gymnasie og VUC-konsulenter helt frit kan vælge bogen som vores kolleger kan låne og læse med deres elever. Og det er dejligt at kunne tilrettelægge og udføre lige netop de kurser, vi synes er allermest vigtige.

Men måske er det ikke lige de bøger og kurser, I har lyst til at læse og gå på. Og måske vi udfølgelig spørger kluge kolleger, der har erfaring eller kompetence, når vi skal købe et bogværk til de fag, ville det være bedre at have et personale til at hjælpe og vejlede os.

Derfor har vi startet det, vi kalder vores kontaktgruppe, en gruppe af interesserede lærere, som har den kontaktfærd og opmærksomhed, vi mangler.

Vi håber at få en eller to fra hvert gymnasium, HF- og VUC-kurser i kontaktgruppen.

Hvis du har lyst til at deltage, så ring til Ole Knøgt eller Margene Blom.

Vi kan ikke tilbyde andet vederlag end løn, tillidsløst og ansvar til medlemmerne, – men det er da ikke så ringe omkostning!

2011, 2012, 2013