

LBRIS

We know
books

Caroline Schuck

&

Jane Wood

Supervizare creativă

Traducere

Mihaela Șerbulea

E I K O N

București, 2023

Cuprins

Despre autori.....	7
Cuvântul traducătorului.....	9
Introducere.....	13
I. Introducere în Supervizarea Creativă.....	17
I. Formarea unui contract clar sau înțelegere de lucru.....	25
II. Colectarea resurselor și aranjarea camerei.....	29
III. Așteptarea în liniște cât oamenii lucrează.....	31
IV. Oferind observațiile dumneavoastră.....	32
V. Discuția și planul de acțiune.....	35
VI. Scrierea în jurnal.....	36
VII. Asigurarea faptului că supervizații ies din rol.....	36
VIII. Devenirea unui supervizor creativ.....	39
IX. Deschiderea comunicării subconștiente.....	49
X. Utilizarea jucăriilor și cuburilor.....	67
XI. Descoperirea Vizualizării, Metaforei și Desenului.....	85
XII. Bucuria resurselor nelimitate.....	107
XIII. Crearea Narațiunilor.....	127

XIV. Persoanele ca Recuzită	149
XV. Dezvoltarea Supervisorului Interior	169
XVI. Începuturi, Sfârșituri, Ritualuri și Ceremonii.....	195
XVII. Lucrul la distanță	211
XVIII. Colecționarea și confecționarea recuzitei și resurselor.....	225

CAPITOLUL I.

Introducere în Supervizarea Creativă

Supervizarea este un proces colaborativ în care supervisorul lucrează cu supervizatul pentru a explora munca acestuia într-un mod reflectiv. Rolul supervisorului este privit deseori ca un amestec de educație, mentor, păstrarea poziției etice și asigurarea siguranței supervizatului sau a clientului supervizatului. Fundamental în relație este un bun raport și o alianță de lucru.

Metodele de supervizare au folosit în mod tradițional întrebările care să declanșeze gândirea reflectivă. Atât supervisorul cât și supervizatul sunt influențați de persoanele – model pe care le-au întâlnit, de sistemele cărora le aparțin și de literatura pe care au citit-o. Aceasta afectează modul în care lucrează împreună și pentru ambii cel mai ușor mod de a lucra este cel pe care îl cunosc. Totuși lucrul în cadrul unor limite sigure și familiare poate îngădi învățarea.

Explorarea unor noi metodologii și experimentarea unor moduri diferite de a lucra împreună poate fi perceput la început ca nesigur atât pentru supervisor cât și pentru supervizat, dar se câștigă atât de mult prin aceasta.

Vom începe prin a prezenta câteva informații legate de teoria învățării și predării și relația ei cu predarea facilitativă și supervizarea facilitativă. Aceasta va forma fundalul

exercițiilor pe care le veți găsi mai târziu în carte și face legătura cu raționamentul de a le folosi. Noi vedem o similitudine între predarea facilitativă și supervizarea facilitativă și de aceea tehnicile folosite în această carte pot fi folosite în ambele împrejurări.

Atât predarea cât și supervizarea încurajează studentul sau supervizatul să participe activ în propriul proces de învățare și astfel ambele sunt centrate asupra studentului. Pornind de la această discuție a facilitării învățării vă vom prezenta cele șapte stadii pentru lucrul eficient și sigur cu supervizarea creativă.

Stilurile de învățare

Cele două emisfere cerebrale sunt văzute ca fiind responsabile de funcții diferite. Majoritatea oamenilor au o parte dominantă a creierului care determină modul în care văd lumea. Emisfera stângă este considerată ca fiind responsabilă cu gândirea rațională, logică, lineară, analitică și secvențială, cu calculele și matematica. Oamenii cu o dominanță stângă au tendința de a privi detaliile și apoi să le compună pentru a forma un întreg. Emisfera dreaptă procesează emoțiile, sentimentele, intuiția, creativitatea și capacitatea de a fi emoțional într-un grup sau în societate. Oamenii care procesează mai degrabă în acest mod integrează informația privind întreaga imagine și apoi detaliile. Cultura occidentală așează uneori o prioritate mai înaltă asupra gândirii raționale, subestimând importanța intuiției și creativității emisferei drepte.

Aceasta poate fi adevărat și despre supervizare, care a fost aplicată în mod tradițional prin analiză și gândire cu emisfera stângă.

Pentru ca învățarea să fie cel mai eficientă vă sugerăm să lucrați cu ambele emisfere, deși probabil că nu în proporție egală. Procentajul unei părți față de cealaltă va fi influențat de stilurile de învățare preferate de persoana respectivă și stilul istoric. Stilul istoric de învățare este cum persoana a fost obișnuită să învețe la școală și poate (sau nu) să se potrivească cu stilul preferat de învățare sau poate să se suprapună lui.

Au fost identificate de către teoreticienii educației câteva stiluri de învățare preferate diferite, dar acestea variază în funcție de sursă. De exemplu sunt oameni foarte intelectuali cărora le place să găsească date și să gândească în tot timpul lucrului. Prelegerile și cercetarea pot să li se potrivească. Alții au nevoie de muncă experiențială și beneficiază mult din sesiuni practice și jocul pe roluri. Alții învață prin simțuri: unii sunt vizuali și vor dori să vadă imagini și diagrame sau notițe scrise pe tablă, alții sunt auditivi și le place să asculte prelegerile sau muzică în timp ce lucrează, alții sunt tactili și trebuie să atingă ceva, să ia notițe sau să deseneze în timp ce ascultă. Alții sunt verbali, trebuie să vorbească neconținut în timp ce lucrează pentru a înțelege și lucrează cel mai bine în echipă.

Ca profesor sau supervisor poate fi util să înțelegeți ce fel de stiluri de învățare au studenții sau supervizații dumneavoastră. Dacă lucrați într-un mod care le este accesibil, ei se vor simți bine lucrând cu dumneavoastră. Alteori este util să-i provocați în afara stilului lor preferat. Aceasta creează disconfort așa că trebuie să fie negociat, dar deseori deschide noi posibilități.

Stiluri de predare

Predarea și învățarea sunt două lucruri diferite. Sunt multe feluri diferite de predare dar putem simplifica spunând că predarea poate fi făcută prin oricare din emisferele cerebrale.

După cum sugerează Knowles (1973) în *Adultul care învață: O specie neglijată*, modul tradițional de predare (pedagogia) spune că profesorul trebuie să controleze total materialul și prezentarea:

Pedagogia înseamnă etimologic arta și știința învățării copiilor. Modelul pedagogic de educație este un set de credințe – într-adevăr, văzute de mulți profesori tradiționali ca o ideologie bazată pe presupuneri despre învățare și predare care s-au dezvoltat între secolele șapte și doisprezece în școlile monastice ale Europei din experiența de a preda cunoștințe de bază tinerilor băieți...

Modelul pedagogic așează asupra profesorului întreaga responsabilitate de a lua toate deciziile despre ce se va învăța, cum va fi învățat și dacă trebuie să fie învățat. Este o educație îndreptată asupra profesorului, lăsând celui care învață numai rolul supus de a urma instrucțiunile învățătorului. (p. 52)

Knowles (1973) continuă prin a propune că deși aceasta poate fi potrivită pentru copii mici, sau pentru cineva care începe un subiect cu totul nou, pe măsură ce copilul se maturizează prin adolescență spre maturitate, metoda devine din ce în ce mai nepotrivită:

Pe măsură ce indivizii se maturizează ei *necesită și au capacitatea* de a se auto-direcționa, de a-și folosi experiența din învățare pentru a-și identifica propria pregătire de a învăța și de a-și organiza învățarea în jurul problemelor. Această capacitate crește continuu din copilăria mică la pre-adolescență și apoi crește rapid în timpul adolescenței (p. 53).

Andragogia sau învățarea auto-direcționată permite studentului să fie un participant activ în propriul act al învățării. Profesorul are rolul de facilitator în acest proces și efectuează un minim de direcționare sau predare. Același lucru se întâmplă în superviziune când supervizorul alege să faciliteze mai degrabă decât să instruiască.

Adulții care învață sunt în general cel mai în largul lor când lucrează în cadrul modelului andragogic. Pe când copiii învață orice li se prezintă într-un context de predare, adulții necesită motivare personală. În general ei vor fi dezvoltat un sens de individualitate foarte puternic care trebuie să fie respectat. Ca adulți au o experiență de viață mult mai largă decât au avut când erau copii. Prin recunoașterea lipsurilor lor în cunoaștere, poate în relație cu situații din viața reală, ei vor dori să-și continue studiile pentru a-și lărgi cunoștințele și abilitățile de a rezolva probleme. Profesioniștii sunt în general motivați de o curiozitate de a învăța și o nevoie de a se dezvolta pentru a-și adânci înțelegerea și a-și ameliora cariera. Knowles (1973) spune în continuare:

Adulții au noțiunea de a fi responsabili pentru deciziile lor, pentru propria viață. Odată ce au ajuns la această noțiune ei dezvoltă o nevoie psihologică profundă de a fi văzuți și tratați de ceilalți ca fiind capabili de auto-direcție. Ei se opun situațiilor și le displac situațiile în care simt că alții își impun voința asupra lor. (p 57).

De aceea, dacă lucreți cu adulți, ca studenți, clienți sau supervizați, veți fi nevoit să negociați cu ei pentru a-i motiva. Dacă doriți să includeți supervizarea creativă în munca dumneavoastră, atunci spuneți-o clar și explicați cu atenție când începeți cu noi studenți sau supervizați. Dacă cineva are un mod de gândire foarte dominat de emisfera stângă, intelectual, va fi în mod natural rezistent la lucrul creativ și poate chiar nu i se potrivește. Totuși, dacă sunt de acord, munca creativă

poate deschide noi posibilități pentru ei, poate să le ofere noi perspective.

Ca profesori, supervizori și facilitatori de ateliere timp de peste 20 ani, noi încurajăm mult învățarea auto-direcționată și lucrul creativ pe cât e posibil. Experiența ne arată că acest mod este dinamic și puternic, producând schimbări majore în înțelegere. Munca creativă sau experiențială nu poate fi exclusivă și poate este necesar să fie intercalată câteodată cu intervenții mai directive sau informative.

Sunt ocazii în care informațiile trebuie împărtășite și profesorul, facilitatorul sau supervizorul trebuie să fie prescriptiv, dar acestea sunt stiluri pedagogice și noi sugerăm să fie păstrate la minimum.

Când relațiile de supervizare se destramă este deseori pentru că nu s-a efectuat o înțelegere de lucru clară. Este util să investiți timp pentru a negocia cu atenție la începutul unei relații și să discutați așteptările din ambele părți. Aceasta oferă o ocazie de a clarifica stilurile de lucru și formează o alianță.

Stiluri de intervenție

Lucrările lui Heron (1990) sunt larg folosite pentru a înțelege relația practician – client și pot fi de asemenea folosite pentru a înțelege relația supervizor – supervizat sau tutor – student. După cum spune în *Ajutând Clientul: Un ghid practic creativ*:

În relația dintre practician și client este un contract reciproc convenit, voluntar: clientul alege practicianul și serviciul și practicianul alege să accepte clientul. Este o diferențiere formală a rolurilor între ei. Și de obicei va fi o înțelegere destul de clară între ei referitor la care este rolul practicianului. (p. 2).

Intervențiile de șase categorii ale lui Heron pot fi văzute ca o legătură între multele stiluri de învățare și cele două stiluri de predare. Primele trei intervenții sunt autoritare, unde supervizorul sau facilitatorul asumă un rol mai dominant sau asertiv. Acestea pot fi comparate cu pedagogia.

Prima este intervenția *prescriptivă* în care supervizorul este director, ghidând munca supervizatului în mod explicit, în maniera unui expert; a doua este *informativă* în care se dau instrucțiuni sau sunt împărtășite cunoștințe și informații; ultima este intervenția confrontațională în care sunt aduse provocări pentru a ridica conștiința supervizatului.

Următoarele trei sunt intervenții facilitative în care supervizorii încurajează supervizații să gândească singuri și să devină autonomi. Acestea pot fi comparate cu andragogia. Intervenția *catartică* țintește să difuzeze tensiunea; cea *catalitică* încurajează auto-reflecția și soluționarea de probleme auto-direcționat iar cea *sprizinitoare* aprobă, confirmă și validează.

Când un profesor, facilitator sau supervizor este nou în muncă, tendința poate fi de a merge spre cele trei stiluri autoritare de intervenție pentru că acestea se potrivesc cel mai probabil cu stilul istoric propriu al supervizorului de pedagogie. Vă sugerăm să observați ce stil de predare și supervizare folosiți și să vă provocați să folosiți o gamă mai largă de stiluri de intervenție. Dacă puteți fi flexibil în felul în care facilitați, studenții sau supervizații vor oglindi aceasta și își vor lărgi stilurile de învățare.

Noi am observat că intervențiile facilitative sunt mult îmbunătățite de folosirea tehnicilor de supervizare creative. Când noi ne referim la creativitate ne referim la capacitatea de joacă și de explorare liberă, ca atunci când erați copil. Aceasta este o calitate universală, nelegată de vârstă sau de talentul

artistic. În experiența noastră folosirea jocului și creativității adâncește înțelegerea supervizatului.

Puterea în relația terapeutică

Vă recomandăm, ca supervizor sau profesor lucrând cu adulți care învață, să fiți atenți la dinamica de putere implicată în relație. Ca facilitator aveți poate mai multe cunoștințe și experiență în anumite domenii decât studenții sau supervizații. Subconștient poate sunteți văzut de aceștia ca o figură autoritară sau un expert care are toate răspunsurile. Sau puteți să vă asumați aceste roluri dumneavoastră înșivă. Abordarea acestei atitudini poate proveni de la copierea modelurilor dumneavoastră sau poate fi evoluat din propriile dumneavoastră nevoi. Asumarea puterii și expertizei, sau preluarea ei cu forța, sunt nefolositoare pentru relație. Profesorii sau supervizorii care sunt așezați pe un pedestal poate se simt copleșiți de responsabilitate sau vinovați că nu pot oferi ce (și)au asumat. Ei pot deveni persecutanți dacă încep să creadă că sunt superiori. Supervizații sau studenții se pot simți lipsiți de putere, slabi și neajutorați și acest lucru îi împiedică să gândească singuri.

Noi sugerăm că este benefic pentru amândouă părțile dacă relația este păstrată pe o bază de egalitate de la adult la adult cu supervizorul sau profesorul acționând ca facilitator.

Supervizarea creativă este spontană, jucăușă și experiențială. Succesul în folosirea ei provine de la asigurarea faptului că sunt oferite linii directoare clare despre cum să fie făcută. Supervizații trebuie să înțeleagă ce se cere de la ei și limitele trebuie să fie stabilite pentru a crea siguranță. De-a lungul anilor în care am lucrat în acest fel, noi am identificat șapte pași ale acestui proces (vezi Tabelul 1.1). În restul acestui capitol

vom scrie despre supervisor și supervizat dar aceeași pași pot fi aplicați de asemenea lucrând ca profesor, antrenor, mentor sau în orice altă relație terapeutică.

**Tabelul 1.1 Cele șapte stadii
ale supervizării creative**

1. Formularea unui contract clar cu supervizatul sau grupul.
2. Oferirea resurselor și aranjarea încăperii.
3. Așteptarea în liniște în timp ce se lucrează.
4. Răspuns cinstit, personal și echilibrat asupra a ceea ce se observă
5. Angajarea supervizatului în dialog, discuție, gândire critică și plan de acțiune.
6. Încurajarea să noteze în jurnal.
7. Convingerea că și-au ieșit din rol.

**I. FORMAREA UNUI CONTRACT CLAR
SAU ÎNȚELEGERE DE LUCRU**

Orice relație unu-la-unu sau grup care se întâlnește regulat cu scopul de a învăța sau pentru supervizare necesită un contract pe termen lung care stabilește regulile de bază hotărâte reciproc. Ideal acestea vor include lucruri practice precum timpul, plata, frecvența și durata întâlnirilor. Este de asemenea util ca grupul să fie încurajat să considere valorile lor individuale și de grup pentru a fi adăugate în contract. Acestea pot include

confidențialitatea, respectul și capacitatea de a asculta activ. Este util de a avea o discuție despre diferite feluri de lucru și să fie inclusă utilizarea tehnicilor creative. Când Caroline acceptă supervizați noi, ea îi întreabă întotdeauna ce se așteaptă de la relația cu supervisorul. Ea îi întreabă de asemenea despre istoria relațiilor lor de supervizare. Ea le spune clar ce poate și ce nu poate oferi ca supervisor și le dă câteva detalii despre cum lucrează. Ea are un contract scris pe care îl adaptează fiecărui client în parte. Sunt câteva aspecte care nu sunt negociabile, cum ar fi plata și necesitatea de a anunța încheierea relației, dar felul în care lucrează împreună este creat împreună cu fiecare supervizat individual.

Experiența noastră ne spune că dacă studenții adulți sau supervizații sunt lansați într-o muncă nouă fără să înțeleagă în totalitate ce se așteaptă de la ei, ei pot reacționa într-un număr de feluri precum a se supăra, a fi iritați, rezistenți sau absenți. Adulții care învață răspund cel mai bine când simt că sunt în control asupra învățării lor și, pentru ca aceasta să se întâmple, ei trebuie să plănuiască și să negocieze împreună cu tutorul sau supervisorul. Aceasta le întărește sentimentul de ego și integritate personală ca adult. Fără el se pot simți lipsiți de putere, ceea ce îi face emoționali sau rezistenți și le alterează abilitatea de a învăța și explora. Knowles (1973) susține că:

un principiu cardinal al andragogiei (și de fapt al teoriei educației umaniste și a adultului) este că mecanismul trebuie oferit de a implica în planificare toate părțile interesate în întreprinderea educațională. Una din descoperirile de bază ale cercetării în știința comportamentului aplicat este că oamenii au tendința să se simtă atașați unei decizii sau activități în proporție directă cu participarea lor la sau influența pe care au avut-o asupra planificării și a procesului de luare a deciziei. (p 123).