

SUPERVISIÓN

COMUNIDAD DE APRENDIZAJE COLABORATIVO (Modelos narrativos - conversacionales)

El espacio de supervisión sería un sistema generador de significados o un sistema de lenguaje en el que formador y formando crean significados a través de sus diversas conversaciones.

Se propone que el supervisor se acerque a la conversación desde una postura de “no conocer” o “no saber” y que sea el supervisado quién es el experto en su problemática

Se requiere un clima de respeto, apertura, curiosidad, diversidad y confianza y además es responsable de cuidar que todas las voces y las necesidades de los participantes del grupo sean representadas, escuchadas y consideradas. Es conducido el proceso.

ASESORÍA (Modelo de Milán)

La discusión opera de manera horizontal para relacionarse como pares, pero se promueve también la auto-observación respecto de los propios procesos de aprendizaje.

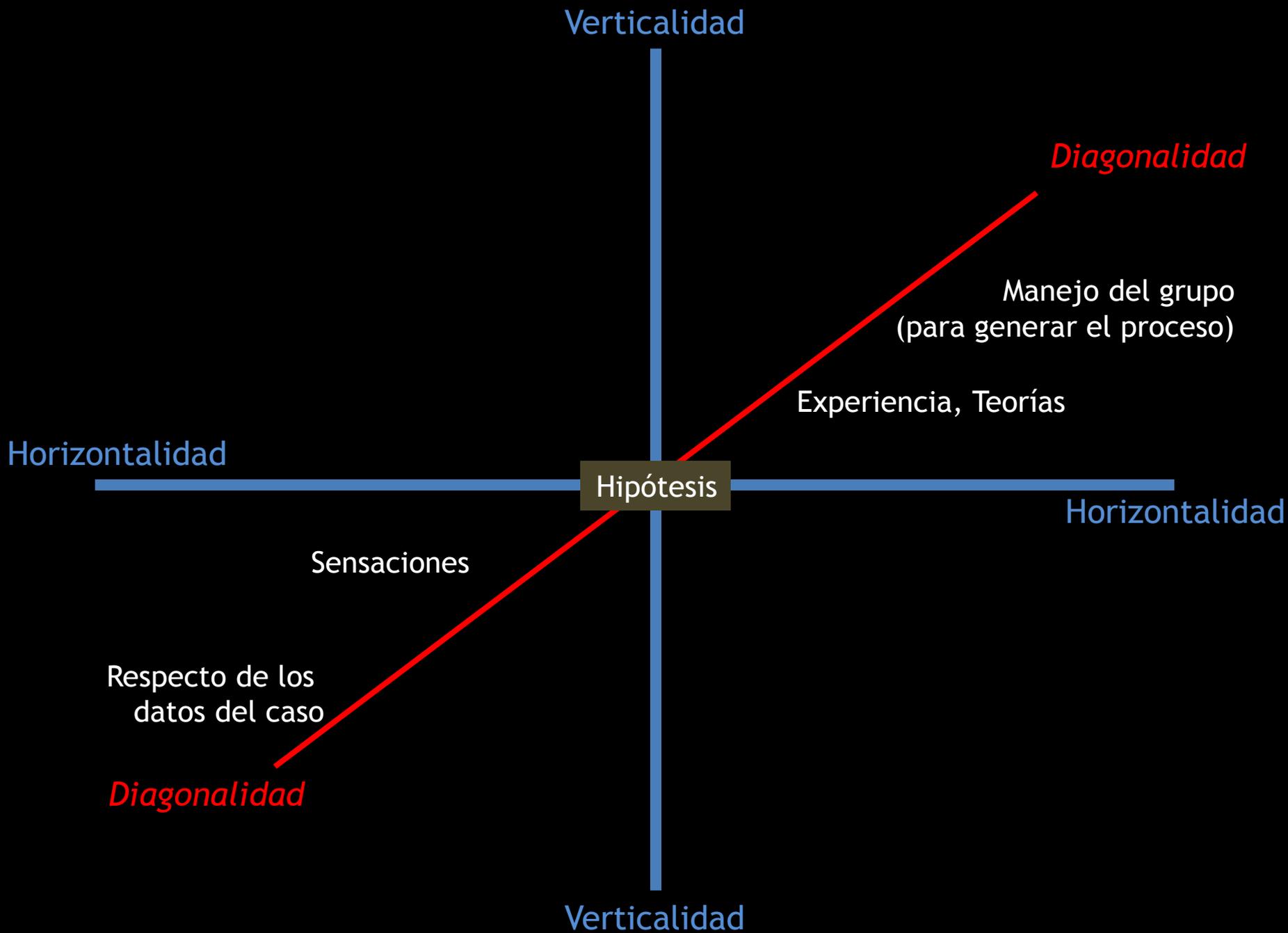
Se caracteriza por no presentar distinciones jerárquicas entre los participantes, además de no considerar a algún miembro como responsable del aprendizaje de otros.

Igualmente los grupos si se constituyen por miembros con distintos grados de experiencia y conocimiento, incluso algunos ejerciendo roles de docencia. El diálogo horizontal emerge por las condiciones del modelo de trabajo y no por las condiciones del grupo

Se requiere igualmente una posición que adopta el supervisor, generando condiciones, asumiendo la responsabilidad formativa, es casi ineludible su posición de experticia, al menos en estos ámbitos (generar espacios de conversación y reflexión , que no están garantizados a priori)

Martic, D., Espinosa R.(2013) - eQtasis Universidad de Chile

*En este camino encontramos una forma creativa de resolver el desconcierto de incluir la distinción jerárquica entre los miembros y el desarrollo de la horizontalidad en la conversación. Intentando crear un espacio conversacional que facilitara el reconocimiento de distintas experticias en cada supervisado, propiciando la emergencia de capacidades reflexivas y de reconocimiento emocional. A esta didáctica la llamamos **Diagonalidad**, neologismo que hace referencia a la ineludible posición de experto y a la necesidad del ejercicio de la horizontalidad, buscando que los terapeutas en formación se acostumbren al cuestionamiento sobre su devenir emocional, para luego identificar cómo puede contribuir en las relaciones terapéuticas que establezcan, posibilitando un proceso reflexivo sobre su historia y la construcción de su personaje terapéutico.*



Quien supervisa:

- Se responsabiliza del proceso reflexivo (modelo - institución)
- Se hace entrega de un conocimiento junto con el diálogo clínico.
- Se comparten las experiencias vividas en los procesos terapéuticos como material para la reflexión,
- Se estimula a los supervisados a que estén dispuestos a reconocer aspectos de sí mismos
- Se trabaja con el grupo para que constituyan el proceso (tiempos, tareas, otros)

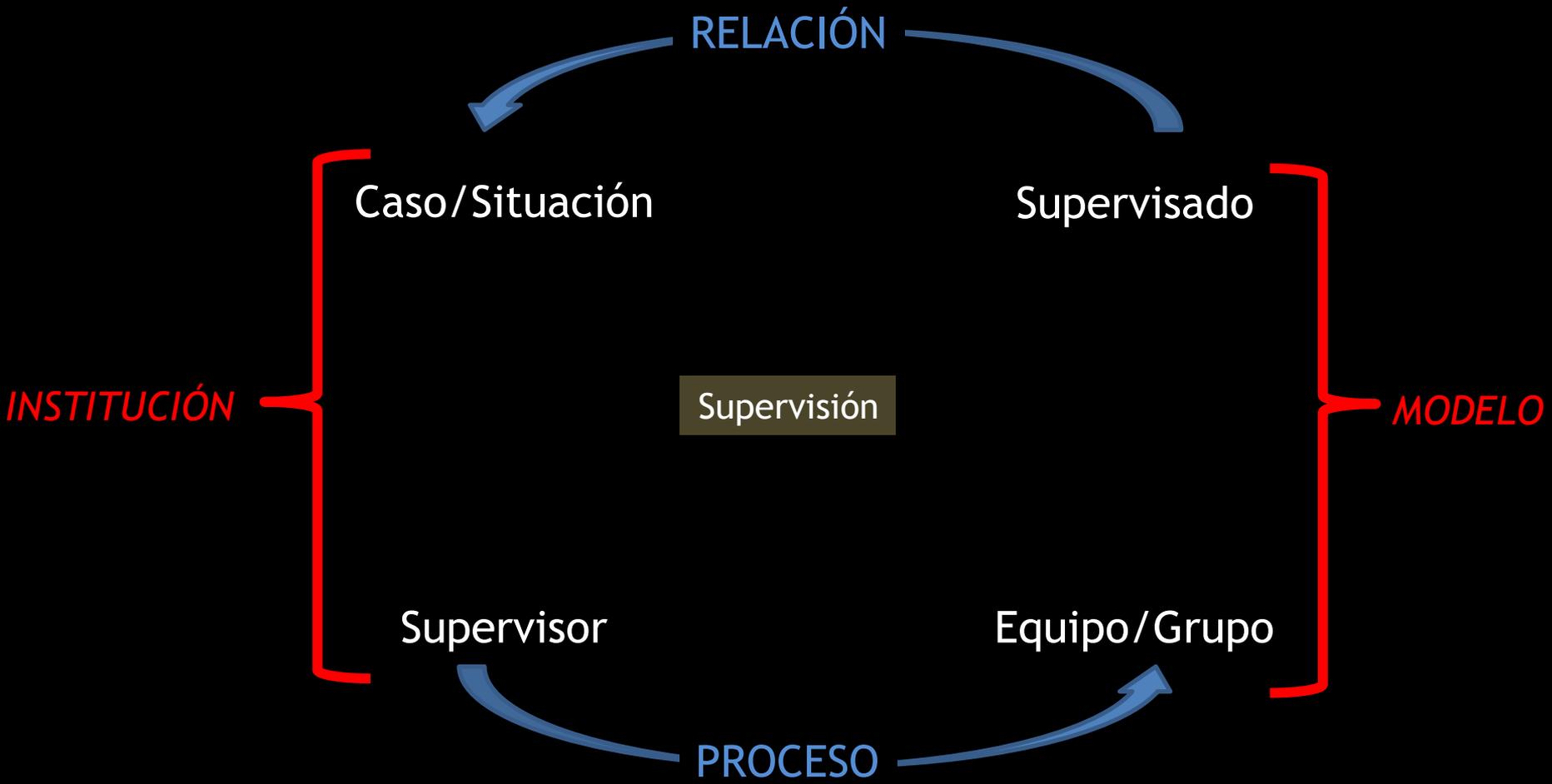
El diálogo

- Está centrado en relaciones o características de las relaciones
- Se propone como un espacio imaginativo abierto (que no siempre accede de manera directa al fenómeno con el que se trabaja)
- Busca que se muestren posibilidades del ser (no es descubrimiento, sino que generación)
- Se escapa del contenido literal de un caso o sesión

Al enfrentar el riesgo de transformarse en referente que obnuble al grupo y a los procesos de formación individual de cada terapeuta, se ejerce la estrategia de incluir en la supervisión las propuestas sobre la actitud de **irreverencia** en terapia, actitud que estimula a los supervisados a plantear una pausa en las creencias que tienen sobre el proceso, para posibilitar un espacio donde se ponga en cuestionamiento aquellas premisas individuales o compartidas, o el mandato de la institución, o incluso el mismo rol de supervisor, haciendo frente a ciertas prácticas terapéuticas que tienden a estancarse e ignorar otras formas de ver el mundo

El desarrollo y la discusión de la teoría y técnica para intervenciones en terapia; el reconocimiento de los tipos de relaciones que el terapeuta establece con sus consultantes; la ejercitación de la **historización** personal como forma de conocimiento de aspectos puestos en juego en la relación terapéutica; también tiende al desarrollo de una disposición de escucha activa y de pensamiento reflexivo en torno a la relación. Finalmente se busca que con el desarrollo del pensamiento reflexivo desde el enfoque sistémico, los supervisados puedan poner en juego, y en discusión, los principios teóricos que basan su actuar como terapeuta, de forma que se estimule al desarrollo de un estilo particular de ser en terapia que tienda al establecimiento de un diálogo que ofrezca un espacio de significación tan amplio como sea posible y revisable cuantas veces sea necesario.

Cómo se hace para aprender a ponerse en la posición de supervisor, además de mantener una posición profesional; mantener una disposición a la escucha y con una inclinada tendencia hacia la **creatividad**; aprender a elegir la información para presentar, conjugar lo profesional con la inexperiencia en sesión; Distinguir lo relevante y relevar el contacto personal como algo trascendente en el proceso. Todo al mismo tiempo ja!.



Caso/Situación

Debe disponer de una historia, de que se haya estructurado mínimamente un proceso. Se necesita además contar con una demanda, que está explicitada en la pregunta, de la cual quien la presenta se hace responsable.

Supervisado

Está definido por quien representa la posición de estar presentando una situación para contar con la ayuda del grupo y del supervisor. Requiere competencias de escucha, de conocimiento de la situación y de disponibilidad a trabajar también aspectos personales.

Supervisión

Supervisor

Requiere habilidades de manejo de grupo (métodos, tiempo, monitoreo, control, entre otras). Además debe conocer los contextos y disponer de herramientas para el trabajo de supervisar en tanto actividad formativa (competencias o intereses docentes)

Grupo/equipo

Requiere una definición como grupo (orientado a la tarea) o como equipo (orientado al proceso) y estar en disposición al trabajo, la involucramiento, a la posibilidad y capacidad de perturbar positivamente al otro con sus intervenciones.

Las posibilidades de lectura de las situaciones y las maneras de enfrentarlas se van reduciendo, al mismo tiempo que el propio modo de operar se comienza a constituir en un modo de reproducir un modelo.

Los supervisores tienden a abandonar la investigación sobre *el dato real* del caso, distinguiéndolo de aquella información que es posible poner en relación, posibilitando el desarrollo de distinciones que permiten la inclusión de perspectivas novedosas.

la demanda de quien solicita el espacio es central, es decir, *¿Qué es lo que te lleva a supervisar este caso?* El supervisor no ha de perder de vista la necesidad de su inclusión en la discusión, puesto que en la medida de que la supervisión responda a esto, también podrá ser útil para el proceso formativo del supervisado (de otra forma a nuestro juicio, tendría más relación con los intereses del supervisor).

Comprender la supervisión como un proceso de diálogo horizontal, en el que el supervisor facilita cierto tipo de conversaciones siendo parte de un proceso deformativo en el que él también aprende del otro y se transforma en este aprender.