

# Een waarderende aanpak

## DE OPLEIDER

Wiepke **DE HEIJ**

Afgelopen jaar kwam mijn droom uit: het ontwikkelen van een vernieuwende supervisoropleiding. Toen ik zelf de opleiding tot supervisor volgde, had ik dit nooit voor mogelijk gehouden. Het is een eer en geweldige uitdaging, waar ik graag mijn tanden in zet. Voor het ontwikkelen van opleidingen gebruik ik de 7V's; mijn eigen didactisch model dat is gebaseerd op 'appreciative inquiry' ofwel waarderend onderzoek. De 7V's staan voor verkennen, verrassen/verbeelden, verdiepen, verbreden, verankeren, vieren en verrijken (De Heij, 2022). Het waarderend gedachtegoed heeft mij enorm geïnspireerd. Deze benadering gaat over versterken van wat werkt en aansluiten op de intrinsieke waarden en drijfveren van mensen. Ook voor supervisie is dit waardevol en actueel. Te vaak gaat het naar mijn smaak over wat er niet goed gaat en ligt de focus bij supervisie op een 'probleem' of 'last', in plaats van op ontwikkeling en mogelijkheden. Ik geloof dat het zelf ervaren van een waarderende aanpak voor supervisors essentieel is om door te kunnen geven aan hun supervisanten.

Hoe begin je een opleiding 'waardierend'? We starten met de eerste V: verkennen. We verkennen elkaars kwaliteiten en leerpunten, het vak en de nieuwe rol, maar ook de groep en elkaar. Ik blijf daarbij als opleider zelf niet buiten beeld. Ik vind namelijk dat het leren van en met elkaar en het creëren van lerende relaties in de groep van grote waarde zijn. We investeren in elkaar door een verdiepende kennismaking, aan de hand van de *Diversiteit kaarten* van Marten Bos (2013).

Ik ben er trots op dat er gedurende de gehele opleiding aandacht is voor diversiteit en inclusie. En dat is ook hard nodig; om toekomstbestendig te blijven (of worden), is het voor supervisors van belang om zich in te zetten voor meer diversiteit in supervisorland. Ik voel een diepe missie om bij te dragen aan meer kleur en verscheidenheid in ons vakgebied.

We hebben supervisors nodig met ervaringskennis, bijvoorbeeld op het gebied van discriminatie en uitsluiting. We hebben supervisors nodig die niet alleen uit zorg en onderwijs komen, maar ook afkomstig zijn uit de zakelijke dienstverlening. Ons vak heeft zo'n waardevolle basis en geschiedenis, die verdient het om breed uitgedragen te worden. Tegelijkertijd is er vernieuwing nodig; een nieuwe taal en aanpak om het vak vooruit te helpen. Als opleider houd ik me daar op allerlei niveaus mee bezig. Ik kijk er enorm naar uit om samen met leer-supervisors en (gast)docenten toekomstbestendige supervisors op te leiden. ■

*W. de Heij is zelfstandig opleider en (leer)supervisor bij De Witte en de Zwarte Zwaan te Amsterdam. Zij is hoofddocent bij de supervisoropleiding van PAO Psychologie te Amsterdam.  
E-mail: wiepke@dewitteendezwartzwaan.nl.*

## BRONNEN

- Bos, M. (2013). *Diversiteit kaarten*. Bos.
- Heij, W. de (2022). *Persoonsgericht en waarderend trainen: 7V's voor inspiratie en houvast*. Boom.