**LA SUPERVISIÓN EN LA HADRAJÁ**

**Supervisión**: es un proceso de reflexión en sí. Debe entenderse como una asesoría, un seguimiento, un apoyo que se construye con los supervisados en la práctica. Es un proceso de enseñanza y aprendizaje. Demanda una continuidad. Se trata de un acompañamiento, y podemos decir que *acompañar* es estar junto a alguien, compartir con él algo.

Como proceso de encuentro entre supervisor y supervisado capacita para la lectura de los significados (aquellas inferencias o interpretaciones sobre lo concreto que vemos, como vimos lo latente y lo implícito), para la reflexión en y sobre la acción.

El supervisor no considera a los supervisados como depositarios de sus conocimientos. No se debe ubicar en una posición ni de poder, ni de verdad, ni de superioridad. Parte de una concepción de la enseñanza-aprendizaje como proceso de construcción de una realidad concreta para conocerla-transformarla. El proceso, más que informar, busca problematizar.

En la situación de supervisión todos somos iguales, ya que se establece una mejor

relación cuando hay una participación democrática. El supervisor debe mantener una relación horizontal con los supervisados, pero lo hace desde un rol diferente y prescripto.

**Supervisor**: es aquella persona que, en base a su capacitación, está en condiciones de guiar un proceso de reflexión sobre la práctica. Ser agente de un proceso que pretende deconstruir, construir y reconstruir situaciones, modalidades, actitudes de aprendizaje. Se incluye en un proceso de formación permanente. Tiene que tener la capacidad de ver con mayor amplitud y profundidad lo que está en juego en el grupo. Señala y devuelve lo que sucede.

El supervisor no debe enseñar, debe instalarse en el “no saber” para que surja la

creatividad.

Del “no saber” se transita hacia el saber con otros, pasando de preguntas a

explicaciones y de éstas a nuevas preguntas.

Cuando hablamos de colocarnos en el “no saber” estamos hablando de poner entre paréntesis o suspender momentáneamente nuestros conocimientos y experiencias, ya que no son iguales a los suyos, para dar lugar al discurso del supervisado.

Un recurso que utilizará el supervisor es *preguntar*, porque implica *abrir*. Es como

abrir una puerta para aprender con el otro. Se debe enseñar a preguntar.

Lo nuevo genera ansiedades que el supervisor debe contener.

Hay que tener cuidado de no intimidar, es importante crear un clima democrático

de respeto, de distensión, de libertad, de cordialidad, que permita intercambiar ideas y afectos entre personas. El supervisor debe escuchar a los madrijim sin censuras.

**Encuadre**: son todas aquellas condiciones para hacer una tarea (en este caso la

supervisión) determinada sobre acuerdos mutuos entre los actores que la realizan

(aquí supervisor y madrijim). Es un conjunto de constantes. Es el contrato desde el cual y con el cual se trabaja. Implica acordar entre las dos partes y respetar: un

espacio de supervisión en la semana, un día y horario preestablecido, una duración determinada, un lugar de encuentro para la tarea, etc.

Establecer un encuadre claro es fundamental, ya que facilitará y potenciará la tarea. No podemos pensar en la supervisión como un espacio al pasar, de quince minutos que nos quedan libres en la semana, donde haya otros javerim dando vueltas o presentes. Debe ser un espacio de tranquilidad, intimidad y trabajo.

Un recurso rico para usar es la supervisión en grupo, ya que facilita que cada uno ayude al otro.

*No se pierdan esta rica experiencia, exijan siempre en sus tnuot el espacio de supervisión. ¡Aprendan a disfrutarlo y aprovecharlo! Es también un espacio de distensión semanal, ¡un espacio para ustedes que tienen una gran y difícil tarea semana a semana!*

**Los Seis sombreros del Pensamiento**

Los seis sombreros representan seis maneras de pensar y se deben considerar como direcciones de pensamiento más que etiquetas para el pensamiento. Esto quiere decir que los sombreros se utilizan proactivamente y no reactivamente.

El sistema de los seis sombreros fomenta el desempeño más bien que la defensa del ego. Las personas pueden contribuir bajo cualquier sombrero aunque inicialmente hayan sustentado un punto de vista opuesto. La clave es que cada sombrero es una dirección de pensamiento en vez de ser una etiqueta de pensamiento.

Los sombreros nunca deben ser utilizados para categorizar a los individuos, aunque su comportamiento parezca inducirnos a hacerlo. Cuando se realiza en grupo, todos los participantes deben utilizar el mismo sombrero al mismo tiempo.

**Pensamiento con el Sombrero Blanco**

Este tiene que ver con hechos, cifras, necesidades y ausencias de información. "Pienso que necesito un poco de pensamiento de sombrero blanco en este punto..." significa: Dejemos los argumentos y propuestas y miremos los datos y las cifras.

**Pensamiento con el Sombrero Rojo**

Este tiene que ver con intuición, sentimientos y emociones. El sombrero rojo le permite al participante exponer una intuición sin tener que justificarla. "Poniéndome mi sombrero rojo, pienso que es una propuesta terrible". Usualmente, los sentimientos e intuiciones solamente pueden ser introducidos en una consideración si son sustentadas por la lógica. Por lo general el sentimiento es genuino pero la lógica no es auténtica. El sombrero rojo autoriza plenamente al participante para que exponga sus sentimientos sobre el asunto sin tener que justificarlo o explicarlo.

**Pensamiento con el Sombrero Negro**

Este es el sombrero del juicio y la cautela. Es el sombrero más valioso. En ningún sentido es un sombrero negativo o inferior a los demás. El sombrero negro se utiliza para señalar por qué una sugerencia no encaja en los hechos, la experiencia disponible, el sistema utilizado, o la política que se está siguiendo. El sombrero negro debe ser siempre lógico.

**Pensamiento con el Sombrero Amarillo**

Tiene que ver con la lógica positiva. Por qué algo va a funcionar y por qué ofrecerá beneficios. Debe ser utilizado para mirar adelante hacia los resultados de una acción propuesta, pero también puede utilizarse para encontrar algo de valor en lo que ya ha ocurrido.

**Pensamiento con el Sombrero Verde**

Este es el sombrero de la creatividad, alternativas, propuestas, lo que es interesante, estímulos y cambios.

**Pensamiento con el Sombrero Azul**

Este es le sombrero de la vista global y del control del proceso. No se enfoca en el asunto propiamente dicho sino en el 'pensamiento' acerca del asunto. "Poniéndole el sombrero azul, siento que deberíamos trabajar más en el pensamiento con el sombrero verde en este punto".

CARPETA

DE PLANIFICACIONES



DOR HEMSHEJ

MADRIJIM 2012