

Red para la Promoción de la Convivencia en los Gobiernos Locales



Tokiko Gobernuetan Bizikidetzaren Sustatzeko Udal Sarea

LA SUPERVISIÓN - IKUSKAPENA

Quizás trabajas en equipo, y quizás te hayas dado cuenta de lo difícil que es a veces encontrar un espacio para reflexionar y pensar sobre lo que estáis haciendo y sobre cómo lo estáis haciendo.

Este espacio es lo que se conoce como Supervisión, pero, ¿qué es la supervisión?

Según el ISPA (Instituto de Supervisores Profesionales Asociados):

- Supervisión es espacio y tiempo en el que los profesionales piensan en términos de innovación y mejora.
- Supervisión es proceso orientado a la cooperación para optimizar los sistemas de comunicación de los que forman parte los profesionales.
- En supervisión tenemos el reto de aportar y proponer mejoras que incidan en la calidad de los servicios y los

productos.

- El supervisor, con su capacitación y competencias, actúa como facilitador.

Hoy vamos a posicionarnos en la perspectiva de la persona que supervisa: ¿qué debe observar? ¿Hacia dónde debe mirar? ¿Qué cosas no puede pasar por alto cuando observa al grupo?

Estos son algunos criterios de observación útiles para la observación de grupos de trabajo:

No hay grupo sin dirección: aunque los/as miembros del grupo se nieguen a reconocer ningún tipo de dirección, la experiencia dice que en todo grupo hay dirección. Todos los grupos "van a algún sitio".

Todos los grupos de trabajo tienen algún tipo de ideología de grupo: el trabajo de cualquier grupo se basa en experiencias, valores, normas, relatos.

CONTENIDOS

- ARTÍCULO
LA SUPERVISIÓN
- GIZAGUNE 2.0
BLOGGEANDO
- LITERATURA AIPAMENA
LA SUPERVISIÓN. UN SISTEMA DE ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN PARA LA FORMACIÓN Y EL TRABAJO
- AGENDA



Lan taldean ari bazara, gure lanari buruz hausnartzeko eta egiteko eran pentsatzeko denbora edukitzea zaila dela ohartuko zinen.

Gune honen izena Ikuskapena da, baina zeri deritzogu Ikuskapen?

Gaur, Ikuskapena egiten duen pertsonaren beturrekoak ipiniko ditugu: zertaz jabetu behar da?, zein da norabidea?, ze gauzei eman behar die beharrezko garrantzia?



Todas estas diferenciaciones determinan la autoimagen y el ideal grupal, que con frecuencia busca la armonía. Aparte de la ideología oficial, muchas veces también existe una ideología "oculta", latente. Muy eficaz. Esta diferenciación normalmente no se hace, ni se ve.

En todos los grupos de trabajo existen tabúes: por un lado los tabúes pueden impedir la eficiencia del trabajo, pero por otro lado también dan protección y seguridad.

No hay grupo de trabajo sin historia, sin historias y sin mitos: junto a la dimensión histórica de la vida del grupo, los mitos, las historias que de él cuentan sus miembros sobre las diferencias en relación a otros grupos, a las instituciones, a los superiores, a la clientela, al sistema, etc., nos dan idea de la eficacia, del modelo de comunicación y de las reglas del sistema grupal, nos ofrecen las claves de

interpretación de los puntos de vista de los miembros que pertenecen al grupo y de aquellos que están fuera.

La identidad de cada grupo se desarrolla en su diferenciación y delimitación con otros.

Todo grupo de trabajo tiene como referencia la tarea, el trabajo. Aunque parezca evidente que se viene a trabajar", muchos grupos de trabajo gastan sus fuerzas y su tiempo en luchas de poder, en implicaciones afectivas humillantes, en disputas y luchas de competencias, en aversiones personales. A veces incluso los grupos de trabajo se ocupan más de su propio bienestar que de las necesidades de sus clientes.

En todo grupo de trabajo se dan complicaciones y existen conflictos. Los conflictos en los equipos, ya sean de carácter individual, colectivo o institucional, pueden transformarse rápidamente en miedos. Estos conflictos

generan en el grupo un desgaste de energías, una pérdida de creatividad y la desaparición de la motivación.

Los grupos son parte de un sistema superior (relación con el contexto). Los grupos de trabajo se pueden entender como subsistemas, como partes o subsistemas de un sistema mayor, más amplio. Cambio en los subsistemas influyen en el sistema entero y viceversa.

Si miramos a todos elementos, podremos ver mucho más allá de lo que normalmente el grupo es capaz de ver. Si hacemos hincapié y tratamos de entender al grupo y sus dinámicas, podremos ayudar a que un grupo de trabajo sea eficiente y que sus miembros trabajen desde el bienestar.

La supervisión es un espacio de mejora y desarrollo profesional, un lugar para el equipo y para las personas que trabajan en él.





BLOGGEANDO...



enero / 2014

“¿Qué es la mediación?”

“Hablar de mediación es hablar de gestión de conflictos.

A lo largo de nuestra vida, nos enfrentamos a multitud de situaciones críticas, en nuestro entorno laboral, nuestra comunidad de vecinos, con nuestra familia (procesos de separación, divorcios, herencias...); Y es que los conflictos son naturales, por lo que más tarde o más temprano, nos encontramos con ellos. ”..... ▶



octubre / 2014

“Tres estrategias para resolver los conflictos familiares”

“Los conflictos familiares, entendidos como procesos de desarmonía entre los miembros de una familia, ocurren en todas y cada una de las familias por muy buena relación que tengan sus miembros. Cualquier grupo o conjunto de dos o más personas puede tener, en determinados momentos, disparidad de opiniones. Esta disparidad puede dar lugar al conflicto. Si no se resuelve bien, puede debilitar las relaciones entre sus miembros.”... ▶



febrero / 2012

“El liderazgo introvertido”

“Callados, tímidos, asociales, en definitiva personas algo raras... Nuestra representación social de las personas introvertidas no parece casar bien con la del liderazgo, que tendemos a vincular a personalidades dominantes. Sin embargo en los últimos meses estamos viviendo todo un ecosistema de información alrededor de las virtudes del liderazgo introvertido coincidiendo con la publicación de varios libros e investigaciones.”... ▶

enlace de interés | link interesgarriak



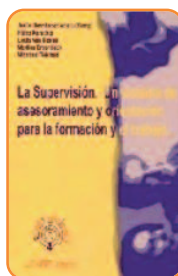
www.fundaciongizagune.net



LITERATURA AIPAMENA

La supervisión. Un sistema de asesoramiento y orientación para la formación y el trabajo.

Clásicamente la supervisión ha sido un instrumento de formación de profesionales de la intervención social, de la educación y de la salud. Posteriormente amplió su ámbito a la formación continua de los profesionales de esos espacios. Actualmente y en el desarrollo de las sociedades avanzadas la supervisión adquiere el carácter de un sistema de asesoramiento y de orientación para el aprendizaje autónomo durante la fase de formación, en la que el profesor adquiere un rol diferente al de simple instructor o mediador de conocimientos. ■



Fitxa Teknikoa:

Izenburua:

La supervisión. Un sistema de asesoramiento y orientación para la formación y el trabajo.

Idazlea:

Jesús Hernández Aristu

ISBN: 9788476426227

Editoriala: Nau Llibres (2000)



AGENDA

■ "SEMINARIOS 2014-2015 "

Imparte: Fundación Gizagune. La Fundación Gizagune nace en el año 2007 de la convergencia de las organizaciones Instituto para el Fomento de la Mediación FOMED y Grupo BIRA para la Gestión del Cambio, ambas entidades vinculadas al campo de la resolución de conflictos y la construcción de paz.

Surge de la inquietud y el deseo de ser una Entidad de referencia en el campo de la transformación de conflictos, tanto por la innovación en sus programas de actuación y su conocimiento del medio, así como por la red de relaciones a nivel estatal e internacional que posibilitan la invitación de figuras punteras en las materias citadas.

Información:

<http://www.fundaciongizagune.net/index.php/curso/show/nombreAmigable/SEMINARIOS+2014-2015>

**SEMINARIOS / MINTEGIAK
2014-2015**

1. Introducción a la mediación / Bitartekaritzaren hastapenak
2. Negociar de forma eficaz / Eranginkorki negoziatzea
3. La Conversación centro de intervención / Elkarriketa esku-hartzearen ardatza
4. Diálogos Apiciativos / Hautemate-elkarrizketak
5. Diálogos Interculturales / Kulturateko elkarrizketak
6. Resiliencia y metodologías apiciativas / Erresilientzia eta hautemate-metodologiak
7. El conflicto y la comunidad: Mediación Comunitaria / Gatazka eta komunitatea: bitartekaritza komunitarioa
8. Mediación escolar: convivencia en los centros educativos / Eskola-bitartekaritza: ikastetxeetako elkarbizitza
9. Mediación en organizaciones / Erakundeetako bitartekaritza
10. Metodologías de diálogo / Elkarrizketarako metodologiak
11. Mediación penal y justicia restaurativa / Bitartekaritza penala eta justizia berritzailea

10%
de **descuento**
al apuntarse
a **3 o más**
seminarios!

gizagune fundazioa

www.elkargunea.net

Si quieres recibir el Boletín Elkargunea por e-mail solicítalo en:

info@fundaciongizagune.net

Edición y Dirección:

Fundación Gizagune

Si no deseas que te enviemos el Boletín

Elkargunea Agerkaria háznoslo saber en:

info@fundaciongizagune.net



www.fundaciongizagune.net