

Intervisie

Binnen de NVO verstaan we onder intervisie een leermethode waarbij professionals met een vergelijkbare achtergrond werkproblemen c.q. werksituaties bespreken. Het is een vorm van 'peer coaching', met andere woorden: coaching door gelijken. Je helpt elkaar bij intervisie om na te denken over een werkvraag. Systematische reflectie op het functioneren als professional staat daarbij centraal. Bij het inbrengen van een casus gaat het niet om het vinden van een oplossing maar het bespreken van het eigen handelen als pedagoog in de casus. Hierin onderscheidt intervisie zich van werkoverleg.

Voor het volgen van intervisie i.h.k.v. de herregistratie heeft de NVO richtlijnen vastgesteldⁱ. De richtlijnen zijn ontwikkeld door (commissie-)leden en vastgesteld door onze ledenraad. Naast de inhoudelijke zijn er ook richtlijnen voor de samenstelling van de intervisiegroep (zoals de groepsomvang, duur en samenstelling wat betreft opleidingsniveauⁱⁱ). De reden hiervoor is dat de inbreng en bijdrage van de deelnemers dan zo goed mogelijk is geborgd en de intervisiebijeenkomsten zoveel mogelijk meerwaarde hebben bij ieders verdere beroepsontwikkeling.

Wanneer een lid afwijkt van de richtlijnen betreft de samenstelling van de intervisiegroep moet er een gemotiveerd verzoek worden aangeleverd (per jaar bijvoorbeeld) waarin duidelijk wordt wat de inhoud van de intervisie was (reflectie op werksituaties) en hoe de kwaliteit van de intervisie werd geborgd.

Voor de eisen en een format voor de presentielijst verwijzen wij graag [naar de website](#).

ⁱ Zie voor deze intervisierichtlijnen: <https://www.nvo.nl/kwaliteit/registratie>

ⁱⁱ N.B. Zoals sinds begin 2025 al in de richtlijn en registratiereglement stond vermeld is de richtlijn intervisie voor de NVO orthopedagoog per 2026 gewijzigd.