

De NVO en supervisie



nvo
nederlandse vereniging
van pedagogen en
onderwijskundigen

Voorwoord

De NVO beoogt met deze folder in kort bestek informatie te bundelen over supervisie geven en supervisie ontvangen. Deze folder is bedoeld voor supervisors en supervisanten.

De NVO vindt het belangrijk om de NVO-supervisor te onderscheiden van andere supervisors. In deze folder wordt de toegevoegde waarde van de NVO-supervisor beschreven, evenals wat de NVO-supervisor doet en hoe deze blijft investeren in zijn of haar kennis en vaardigheden. De NVO staat in voor de kwaliteit van NVO-geregistreerde supervisors.

Per januari 2020 is de orthopedagoog-generalist (OG) als artikel 3-beroep in het BIG-register opgenomen. Daarmee is het een wettelijk beschermde beroepstitel en valt het beroep onder het tuchtrecht voor de gezondheidszorg. De opname van het beroep OG in het BIG-register heeft ook consequenties voor NVO-supervisors als het gaat om het geven van supervisie aan orthopedagogen* in opleiding tot OG. Waar zij eerder supervisie gaven volgens de eisen van de NVO, geven zij nu supervisie volgens de eisen van de erkende OG-opleidingen.

De NVO hanteert het uitgangspunt dat supervisie geboden moet worden door daartoe gekwalificeerde NVO-supervisors. NVO-supervisors blijven zich immers inspannen om hun deskundigheid binnen hun beroep en ook als supervisor OG op peil te houden. Dit kunnen ze aantonen met een registratie in het NVO-supervisorsregister, waarbij ze eens per 5 jaar aan de herregistratie-eisen als supervisor moeten voldoen.

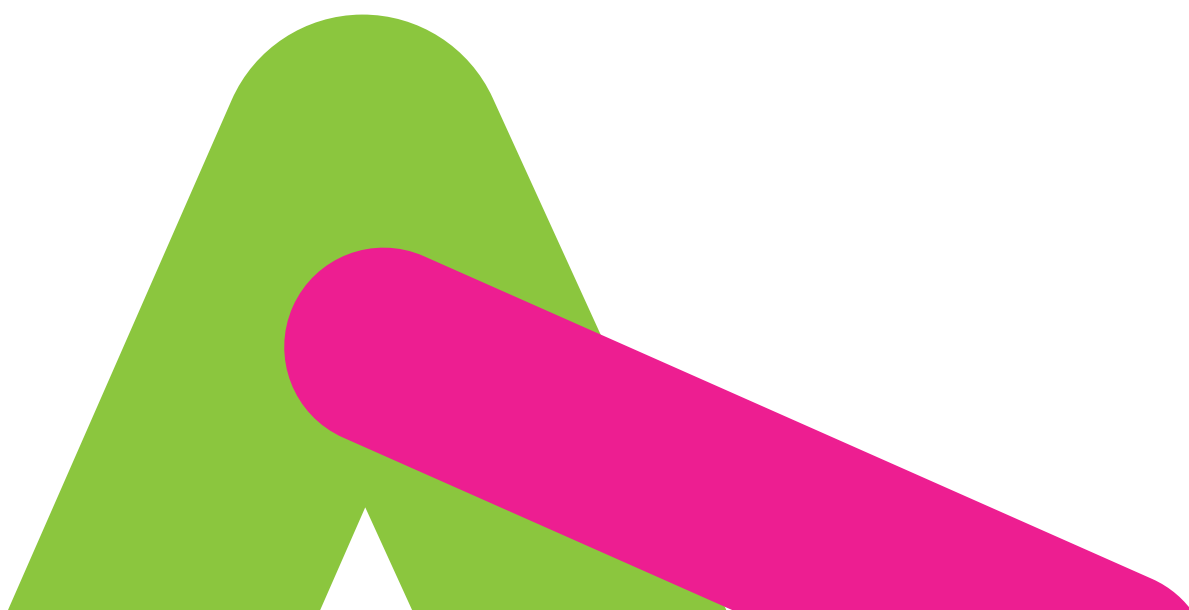
Een NVO-supervisor kan ook supervisie geven aan master-orthopedagogen in het kader van een SKJ-herregistratie en aan andere orthopedagogen in opleiding. Of aan orthopedagogen, die los van een opleiding, beter willen worden in of stil willen staan bij de uitoefening van hun vak. Het belang om op een kwalitatief hoogwaardige manier supervisie te geven, is niet afhankelijk van de (opleidings) achtergrond van de supervisant. Met de kwaliteitseisen die de NVO stelt aan haar supervisors, kunnen supervisanten er, met alle ontwikkelingen in het werkveld, van uitgaan dat ze kiezen voor een supervisor die zijn bekwaamheid up-to-date houdt.

*Daar waar orthopedagoog staat, kan ook pedagoog worden gelezen.

De mogelijkheid om een individuele opleidingstraject tot OG te volgen is vervallen per januari 2020. Lopende trajecten moeten voor 31-12-2022 afgerond zijn. Orthopedagogen, die de opleiding tot OG via een individueel traject doorlopen, ronden dit af volgens de eisen van de NVO (inclusief casusbeschrijving). Orthopedagogen, die in opleiding tot OG via een reguliere erkende opleiding zijn, volgen de eisen van de betreffende opleidingsinstelling.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Supervisie volgens de NVO	4
2. Supervisie, stap voor stap	7
3. Supervisieproces	9
Literatuur	10
Bijlage: Richtlijn integraal reflectieverslag	11



1. Supervisie volgens de NVO

Wat is supervisie?

- Supervisie is een begeleidingsvorm in het voortgaande persoonlijke, praktische en theoretische leerproces van de orthopedagoog en richt zich met name op de integratie van deze verschillende aspecten.
- Supervisie is bij uitstek de begeleidingsmethodiek voor het leren reflecteren op de eigen beroepsuitoefening (waarbij het accent ligt op de persoonlijke aspecten van de beroepsuitoefening en het persoonlijke leerproces van de supervisant).

Het belang van supervisie

De NVO bevordert de ontwikkeling van het beroep orthopedagoog en de kwaliteit van de beroepsuitoefening. Naast werkervaring, bij- en nascholing en/of intervisie ziet de NVO een intensief en langer durend traject van supervisie door een onafhankelijke gekwalificeerde supervisor als essentieel voor de beroepsvorming van de op universitair masterniveau opgeleide orthopedagoog en de postmaster-opgeleide orthopedagoog-generalist.

De visie en de missie van de NVO in het kort:

De NVO wil dat kinderen en jongeren veilig en gezond opgroeien en zich zo goed mogelijk ontwikkelen. Verder vindt de NVO het van belang dat volwassenen in een afhankelijkheidsrelatie goed worden begeleid. Een veilige en gezonde opvoedings- en ontwikkelingsrelatie en een goede kwaliteit van leven kunnen problemen voorkomen en helpen als zich toch problemen voordoen in het leven van kinderen, jongeren en volwassenen in een afhankelijkheidsrelatie. Het is de missie van de NVO om universitair opgeleide orthopedagogen in staat te stellen hun beroep vakbekwaam en met passie uit te oefenen. Zij zijn immers experts in de behandeling van mensen met (complexe) problemen op het gebied van opvoeding, ontwikkeling en kwaliteit van leven.

De NVO heeft drie kerntaken: belangenbehartiging, dienstverlening en kwaliteitsborging.

Supervisie levert een belangrijke bijdrage aan het verbeteren van de pedagogische beroepskwaliteit doordat het de professionele en persoonlijke vorming van de orthopedagoog centraal stelt. Orthopedagogen werken in situaties waarin de cliënt in een afhankelijkheidsrelatie verkeert en betrekken altijd de context (leefomgeving, school, vrije tijd) bij de begeleiding/behandeling. Relatiehantering is daarom een belangrijke competentie in het vak van de orthopedagoog. Belangrijk is dat de orthopedagoog zichzelf kent in de manier waarop het beroep wordt uitgeoefend en zich bewust is van zijn/haar handelen en de effecten daarvan.

De NVO vindt supervisie een belangrijk onderdeel van (post)academische beroepsvorming voor alle orthopedagogen. Supervisie biedt na de universitaire opleiding of gedurende de loopbaan de mogelijkheid tot reflectie waardoor de orthopedagoog als persoon en als beroepsbeoefenaar verder kan groeien. Supervisie is een vast onderdeel van een postmaster opleidingstraject tot OG waarmee een erkend diploma en opname in het BIG-register verkregen wordt. Hiermee kan een NVO-lid zich inschrijven in het Kwaliteitsregister orthopedagoog-generalist van de NVO.

De NVO behartigt en borgt namens de beroepsgroep de kwaliteit van de supervisie door kwaliteitseisen te stellen aan de supervisoren. De NVO beschikt over een eigen kwaliteitsregister voor supervisoren en een bijbehorend systeem met eisen voor (her)registratie. Bovendien verzorgt de NVO scholing voor supervisoren en een helpdesk waar supervisoren terecht kunnen met vragen en opmerkingen. De NVO accrediteert opleidingen die kunnen leiden tot opname in het Kwaliteitsregister NVO-supervisoren.

De NVO ziet supervisie van oudsher als een methode van professioneel begeleiden van orthopedagogen in opleiding, gericht op deskundigheidsbevordering in beroepen waar relatiehantering cruciaal is voor de kwaliteit van het werk en waar reflectie op het professioneel handelen centraal staat. Het gaat om leren door te reflecteren op eigen werkervaringen en de persoonlijke effectiviteit. Werkervaring is dan ook veelvuldig onderwerp van gesprek, waarbij het zowel gaat om beleving van, als om verduidelijking en verdieping van deze ervaring.

Een NVO-supervisor

- is geregistreerd als orthopedagoog-generalist;
- beschikt over minimaal 3000 uur relevante werkervaring in de laatste vijf jaar;
- heeft een door de NVO geaccrediteerde opleiding tot supervisor gevolgd;
- is geregistreerd als supervisor bij de NVO;
- houdt ontwikkelingen t.a.v. beroepseisen, beroepscompetenties en beroepscode bij;
- herregistreert zich elke vijf jaar;
- volgt daartoe nascholing en intervisie.

Supervisie is dus een persoonlijk leerproces, gericht op de integratie van persoonlijke en beroepsvaardigheden. Bij supervisie reflecteert een orthopedagoog-supervisor op eigen normen en waarden, en of gewerkt wordt volgens wetenschappelijke en beroepsnormen. De supervisor leert ook kritisch kijken naar de impact van het eigen oordelen en handelen. Dat alles afgezet tegen eigentijdse wetenschappelijke inzichten. Hiermee onderscheidt supervisie zich van werkbegeleiding, intervisie, casusbegeleiding, instructie of therapie (voor een uitgebreider onderscheid, zie *Van Dijk & De Muynck, 2014, paragraaf 1.3.*).

Beroepscompetentieprofiel orthopedagoog

Het beroepscompetentieprofiel speelt een belangrijke rol tijdens de supervisie. Het beschrijft de kennis, vaardigheden en attitude van een basis-orthopedagoog of orthopedagoog-generalist.

De verschillende competenties zijn (volgens het CanMEDS model):

- **Vakinhoudelijk handelen:** verrichten van orthopedagogisch onderzoek, behandeling en begeleiding bij opvoeding, ontwikkeling, opgroeien of ouder worden. De kern van het beroep!
- **Communicatie:** aansluiten en afstemmen bij perspectief van de ander en verbinden met het eigen perspectief.
- **Organisatie:** beïnvloeden van beleid en organisatie vanuit inhoudelijke orthopedagogische expertise.
- **Samenwerking:** regievoeren op proces en verbinding.
- **Kennis en wetenschap:** verantwoorde en onderbouwde methoden inzetten en het ontwikkelen van wetenschappelijke kennis en methodieken.
- **Professionaliteit:** continue ontwikkelen van het bewustzijn van de eigen grenzen van vakbekwaamheid. En het verbinden en integreren van de kerntaak (het orthopedagogisch handelen) met omliggende competenties.
- **Maatschappelijk handelen:** bevorderen van maatschappelijke participatie en integratie.

Kijk voor de beroepscompetentieprofielen voor orthopedagoog-generalist en basis-orthopedagoog op de website van de NVO: www.nvo.nl.

Hoe werkt supervisie?

- *Methodisch:* er zijn duidelijke leerdoelen van de supervisor en vaste momenten van schriftelijke en mondelinge reflectie.
- *Procesgericht:* centraal staat de ontwikkeling van de zelfsturing van de supervisor, door oriëntatie, verwerking, doorwerking en integratie.
- *Leren door ervaring:* het leerproces gaat uit van de eigen ervaringen op de werkvloer, die door de supervisor tijdens de supervisie worden ingebracht.
- *In relatie:* de relatie tussen supervisor en supervisor bepaalt mede het resultaat.

Supervisie aan orthopedagogen kan plaatsvinden vanuit een individuele wens van de supervisor, in het kader van een opleiding, voor (her)registratie of op initiatief van een werkgever. Bij bepaalde opleidingen en registraties is het volgen van supervisie verplicht.

Supervisie kan individueel plaatsvinden of in een groep van hooguit drie personen. Groepssupervisie kan een meerwaarde hebben, het leren van en met elkaar kan inspirerend zijn. Bij groepssupervisie moeten er meer uren worden gemaakt en groepssupervisie vraagt om kennis van groepsdynamiek van de supervisor.

2. Supervisie, stap voor stap

Vorbereiding en uitleg van verwachtingen

In het eerste gesprek gaat de supervisor na of de supervisant een duidelijk beeld heeft van supervisie en is er een uitwisseling van verwachtingen. De supervisor benadrukt dat het om het leerproces van de supervisant gaat, waar de supervisant zelf verantwoordelijk voor is en legt uit wat er voor en tijdens elke bijeenkomst van de supervisant verwacht wordt, zoals het aanleveren van een werkinbreng en reflectieverlag. Bij voorkeur is er ter afronding een verslag over het hele traject. Uiteraard stelt ook de supervisor zich voor en vertelt zijn werkwijze en wat de supervisant wel en niet van hem/haar kan verwachten.

Contract en werkafspraken

Als supervisor en supervisant met elkaar in zee willen gaan, is een contract optioneel. Echter, het opstellen van een contract kan eventuele problemen voorkomen. In een contract staat een duidelijke omschrijving van de omvang, frequentie, werkwijze, en eventueel kosten en facturering van de supervisie. Naast het eventuele contract worden werkafspraken gemaakt over wanneer werkinbreng en de reflectieverlagen worden aangeleverd. In de praktijk en ook in opleidingsverband gebeurt dit ook veelvuldig middels mondelinge afspraken. Inbreng kan op verschillende manieren vorm krijgen, zoals via een reconstructie, een woordelijk verslag of audiovisuele fragmenten.

De relatie tussen supervisor en supervisant is onafhankelijk; er is geen (directe) werkrelatie, geen sprake van hiërarchie en geen familieband.

Supervisiedoelen

De eerste verkennende gesprekken van het supervisietraject gaan over de supervisiedoelen waaraan de supervisant wil werken. Deze worden zo concreet mogelijk geformuleerd en vastgelegd. De supervisiedoelen - die tussentijds kunnen worden aangevuld en bijgesteld - gaan over verschillende aspecten van het beroep orthopedagoog. Al deze aspecten zijn terug te vinden in het Beroepscompetentieprofiel van de NVO (zie kader op bladzijde 6).

De supervisiedoelen zijn een richtlijn voor het supervisietraject en de evaluatie daarvan.

Bewaken focus en grenzen

Supervisor en supervisant bewaken samen de leerdoelen. Zij letten erop - ieder vanuit het eigen gezichtspunt - dat de doelen voldoende breedte en diepte hebben in het licht van de beroepsuitoefening. De supervisor waakt ervoor dat de supervisie niet verwordt tot werkbegeleiding, maar gericht blijft op reflectie door de supervisant op de eigen werkervaringen.

Evaluatie

Er zijn enkele specifieke momenten tijdens het supervisietraject waar evaluatie zinvol kan zijn: na een paar gesprekken (de 'klik'- of contract-evaluatie), halverwege het supervisietraject en aan het eind van het traject. Tijdens de evaluaties gaat het niet alleen over de vraag hoe de supervisie en de

supervisorrelatie gewaardeerd worden, maar ook over concrete veranderingen in het handelen van de orthopedagoog in de beroepspraktijk. De leerdoelen worden geëvalueerd. Verder evalueren de supervisor en de supervisant het leerproces gedurende het hele supervisietraject. Sluit het supervisietraject voldoende aan bij de doelen van de supervisant? Wat mist er nog? Zo nodig kunnen de supervisiedoelen tussentijds worden bijgesteld. Beiden houden ook in de gaten of de thema's van reflectie goed aansluiten bij de verschillende taken in de beroepspraktijk. Aan het eind evalueren ze samen het gehele supervisietraject, inclusief de rol van de supervisor daarin.

Het supervisietraject sluit bij voorkeur af met een integraal reflectieverslag. Dit verslag gaat over de hele periode van supervisie en het doorgemaakte leerproces van de supervisant. De orthopedagogiek is een normatieve wetenschap en het stilstaan bij de keuzes die gemaakt worden is hierbij van belang. Het schrijven van een reflectieverslag is hierin ondersteunend van aard.

De richtlijn in de bijlage kan hierbij gebruikt worden.

3. Supervisieleerproces

Supervisie gaat uit van ervaringsleren. Het is een leerproces met verschillende fasen: het concrete handelen in de beroepspraktijk, de ervaringen hiermee, het reflecteren hierop, het formuleren van essentiële aspecten, het overdenken van alternatieven en deze in de praktijk uitproberen (zie ook *Cyclus van leren en reflecteren*, Van Dijk & De Muynck, 2014, p. 18). Supervisanten reflecteren op verschillende niveaus: op hun gedrag en methodisch handelen, op hun competenties, normen en waarden, overtuigingen en zichzelf als persoon.

Rollen supervisor

Afhankelijk van het thema dat een supervisant inbrengt, kan de rol van de supervisor verschillen:

- *de supervisor* verwijst naar theoretische kennis, kijkt in hoeverre de supervisant deze gebruikt en geeft adviezen voor verbetering.
- *de supervisor* stimuleert en adviseert de supervisant in pedagogische vaardigheden op het gebied van diagnostiek, interventies en advisering. En leert de supervisant een professionele rol aan.
- *de supervisor* richt zich op persoonlijke ervaringen van de supervisant en de betekenis hiervan. En hij let op attitude, zelfkennis en bewustwording van de supervisant.

Soms kan de supervisor een extra rol hebben, namelijk die van beoordelaar van het supervisietraject. Deze rol moet voor de supervisant vanaf het begin van het supervisietraject duidelijk zijn. Dit geldt ook voor de beoordelingscriteria voor het supervisietraject, die worden opgesteld door de opleiding.

Kenmerken supervisierelatie

De supervisierelatie is een unieke relatie die supervisor en supervisant gezamenlijk vormgeven. De kwaliteit van deze relatie bepaalt voor een deel het resultaat en is dus van groot belang. De supervisor bewaakt de onderlinge relatie – inclusief een kritische blik op het eigen aandeel – en nodigt ook de supervisant hiertoe uit.

- *Veilige relatie*. De supervisor creëert een veilige setting waarin over alles gesproken kan worden en brengt hiervan geen informatie naar buiten.
- *Professionele relatie*. De supervisierelatie is professioneel. Er is een mate van afstand tussen supervisor en supervisant. De supervisor handelt als geïnteresseerde meedenker en behandelt de supervisant met respect. De relatie vraagt enige afstand omdat het óók een taak is van de supervisor om het leerproces te begeleiden en soms uiteindelijk te beoordelen. Deze rol van de supervisor moet duidelijk zijn voor de supervisant.
- *Dialogische relatie*. Supervisie is geen debat of discussie, waarbij een ander overtuigd moet worden van de waarheid. Supervisie is een dialoog. Het is een oefening in goed luisteren, vragen stellen en zorgvuldig spreken. In deze dialoog licht de supervisant zijn overwegingen en handelen toe en plaatst deze vervolgens, samen met de supervisor, in het licht van de beroepseisen. Verder is de supervisor een kritische tegenspeler die vermeende vanzelfsprekendheden zal bevragen.

- *Parallele relatie.* Bij supervisie gaat het niet alleen om 'daar en toen', maar ook om 'hier en nu'. Wat zich in de praktijk voordoet, weerspiegelt zich in de supervisie relatie. Zo kan een supervisant geneigd zijn zich op het werk volzaam te gedragen tegenover collega's en cliënten en dit ook tijdens de supervisie doen. Het is de taak van de supervisor dit parallelle gedrag te benoemen en met de supervisant te onderzoeken.

Literatuur

Van Dijk, I., & De Muynck, B. (2014). *Supervisie geven en supervisie krijgen* (2de druk). Utrecht: NVO.

Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen (z.d.).

Beroepscompetentieprofielen van orthopedagogen.

Geraadpleegd op 6 juli 2021, van <https://www.nvo.nl/kwaliteit/beroepscompetentieprofielen>



Bijlage: Richtlijn integraal reflectieverslag

In het integraal reflectieverslag geeft de supervisant een overzicht van het leerproces tijdens het supervisietraject. Het is raadzaam om onderstaande aspecten concreet te beschrijven en zo nodig te illustreren met specifieke praktijkervaringen.

Resultaat leerproces

Aan de hand van de supervisie-doelen kan de supervisant beschrijven hoe hieraan is gewerkt en wat daarvan het resultaat is geweest. Daarnaast evalueert de supervisant of er leerpunten zijn blijven liggen en welke aspecten verdere of blijvende aandacht verdienen.

Integratie persoonlijke en professionele aspecten

De supervisant reflecteert op de persoonlijke groei en ontwikkeling in de beroepsuitoefening. De supervisant beschrijft hoe de integratie van zelfkennis en beroepskennis tot stand is gekomen en welke kwaliteiten en valkuilen hierbij zijn tegengekomen.

Normatieve professionaliteit en beroepsethiek

De supervisant staat stil bij of, en zo ja hoe, beroepsethisch handelen richtinggevend is geweest. Welke dilemma's en grenzen hebben zich aangediend en hoe is daarmee omgegaan? Welke keuzes zijn gemaakt op grond van welke argumenten?

Evaluatie supervisietraject

De supervisant reflecteert op de werkwijze in de supervisie. Hoe is het supervisieproces verlopen, hoe is materiaal ingebracht en hoe zijn reflectieverslagen gebruikt? De supervisant kijkt naar elementen/interventies die werkzaam zijn gebleken. Tot slot evalueert de supervisant de samenwerking tussen supervisor en supervisant.



Januari 2022

*Copyright © 2021 NVO Nederlandse
Vereniging van Pedagogen en
Onderwijskundigen*

*Niets uit deze brochure mag worden
verveelvoudigd, opgeslagen of in een
geautomatiseerd gegevensbestand, of
openbaar gemaakt, in enige vorm of op
enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch
door fotokopieën, zonder voorafgaande
toestemming van de NVO.*

*Churchillaan 11
3527 GV Utrecht*

(030) 232 24 07

*info@nvo.nl
www.nvo.nl*