

# Competentieprofiel Supervisor VGCT

opgesteld door de Commissie Supervisoren VGCT, in opdracht van het bestuur van de VGCT september 2016

## Introductie

De commissie Supervisoren is door het bestuur van de VGCT ingesteld met de opdracht het bestuur te adviseren over het voorgenomen beleid met betrekking tot supervisie en het supervisorschap. Doel hiervan is om de professionalisering van supervisoren bij de VGCT te bevorderen en daarmee de kwaliteit van superviseren.

Sinds een aantal jaren wordt zowel binnen als buiten de VGCT meer aandacht besteed aan didactische processen binnen supervisie en de training van supervisoren hierin. Het Competentieprofiel Supervisor VGCT sluit aan bij het Competentieprofiel Cognitief Gedragstherapeut VGCT en volgt eveneens de ordening van het CanMEDS-Model. De commissie heeft gebruik gemaakt van het conceptprofiel dat reeds ontwikkeld was door Loek Peute, voormalig opleidingsfunctionaris van de VGCT.

## Professionalisering van het supervisorschap

In het kader van de professionalisering van zowel de cognitief gedragstherapeut als van de supervisor VGCT sluit de VGCT aan bij het competentiegericht onderwijs. Een competentie is volgens Dochy (2005; p. 34):

*“een persoonlijke bekwaamheid, die zichtbaar wordt in het vertonen van succesvol gedrag in een bepaalde contextgebonden situatie. Een competentie is veranderlijk in tijd en tot bepaalde hoogte ontwikkelbaar. Een competentie bestaat uit een geïntegreerd geheel van kennis, vaardigheden en attitudes, waarbij persoonskarakteristieken en aspecten van het professioneel functioneren eveneens op een bepaalde manier invloed uitoefenen op de (ontwikkeling van) competenties.”*

Supervisie is bij veel opleidingen een verplicht onderdeel voor het verkrijgen van een registratie, zo ook bij de opleiding tot cognitief gedragstherapeut. De supervisor levert een belangrijke bijdrage aan de opleiding tot cognitief gedragstherapeut. Supervisie is een vorm van onderwijs en de supervisor dient over een aantal didactische bekwaamheden te beschikken, zodat de beschreven cognitief gedragstherapeutische competenties aangeleerd kunnen worden. Het competentieprofiel supervisor beoogt bij te dragen aan de professionalisering van de supervisor en daarmee aan de kwaliteit van de opleiding tot cognitief gedragstherapeut.

Het door ons ontwikkelde competentieprofiel sluit aan bij de beschrijving van competenties van de supervisor binnen de Competentiegerichte Benadering (Competency Based Approach to Supervision o.a. Falender & Shafranske, 2004, 2008; Roth & Pilling 2007; Milne, 2009; Beunderman & Van der Maas, 2011; Peute 2011; S. Corrie & M. Worrel, workshop 2013,2014 EABCT; S. Corrie & D. Lane, 2015.).

## Definitie supervisie

De commissie Supervisoren neemt de definitie van supervisie van Bernard & Goodyear (2014) als uitgangspunt: Supervisie is "een interventie, verricht door een senior-lid van een professie aan een minder ervaren collega of collega's die meestal (maar niet altijd) deel uitmaken van dezelfde professie. Deze relatie:

- is evaluatief/beoordelend en hiërarchisch;
- strekt zich uit over de tijd, en
- heeft gelijktijdig de volgende doelen:
  - verbeteren van het professionele functioneren van de supervisant;
  - toezicht houden op de kwaliteit van de cognitieve gedragstherapie geboden aan de cliënten die de supervisant ziet;
  - fungeren als poortwachter voor de professie waartoe de supervisant toegang zoekt."

### **Het CanMEDS model**

Het competentieprofiel van de Supervisor VGCT® geeft een beschrijving van alle activiteiten in termen van competenties. Voor de ordening van de competenties wordt hier gebruik gemaakt van het model van de Canadian Medical Education Directions for Specialists model, het zogenaamde CanMEDS model. Dit model is allereerst ontwikkeld voor de medische beroepen en is inmiddels internationaal ook in gebruik bij talloze andere hulpverlenende beroepen. Met onze keuze voor dit model sluiten wij tevens aan bij de competentieprofielen van de psychologische BIG-beroepen, die eveneens geordend zijn volgens dit model. Een concept-competentieprofiel voor de praktijkopleider werd ons ter inzage gegeven door de werkgroep modernisering Gz-opleiding.

De volgende zeven competentiegebieden worden onderscheiden:

1. Cognitief gedragstherapeutisch superviseren: is het kerngebied van het vak, waarmee de overige competentiegebieden nauw samenhangen.
2. Communicatie: omvat alle communicatie en samenwerking met de supervisor.
3. Samenwerking: verwijst naar het samenwerken met de zorgverleners die met de supervisor en de cognitief gedragstherapeut i.o. betrokken zijn bij diens opleiding.
4. Kennis en wetenschap: richt zich op het proces van het verwerven en uitdragen van kennis.
5. Maatschappelijk handelen: betreft de maatschappelijke context van het handelen van de Supervisor VGCT®.
6. Organisatie: betreft zowel de organisatie van de supervisie als zodanig als de supervisie in de context van een organisatie.
7. Professionaliteit: heeft betrekking op onder meer persoonlijke, ethische en juridische kwaliteitseisen, die gesteld worden aan de beroepsuitoefening van de Supervisor VGCT®.

### **Werkterrein Supervisoren**

Wij volgen het uitgangspunt van Watkins en Milne (2014) dat supervisie voor verschillende professies meer overeenkomsten heeft dan verschillen wat betreft het hanteren van het supervisieproces. De inhoud van dat proces kan uiteraard verschillen.

Supervisoren VGCT geven supervisie aan cognitief gedragstherapeuten en cognitief gedragstherapeutisch werkers in opleiding binnen de VGCT. Supervisoren VGCT geven ook cognitief gedragstherapeutische supervisie in het kader van de Gz-, PT- en KP-opleiding en zij superviseren psychiaters in opleiding.

### **Richtlijn voor gebruik**

Competenties kunnen op twee manieren worden beschreven: op een abstracte, beknopte wijze of zeer concreet en gedetailleerd. Beide vormen hebben voor- en nadelen. Een abstracte beschrijving heeft als nadeel dat hij vanwege de abstractie weinig richtinggevend is; een gedetailleerd profiel kan door zijn volledigheid minder bruikbaar zijn omdat een compleetheid gesuggereerd wordt die niet realistisch is. Onze keuze beoogt een middenweg te vinden tussen deze twee uitersten, een competentieprofiel dat voldoende handvatten biedt maar ook niet overgedetailleerd is dat het niet meer werkbaar is voor de complexe praktijk die supervisie nu eenmaal is. Zowel generieke als voor cognitieve gedragstherapie specifieke competenties worden beschreven. Wij veronderstellen dat iedere supervisor VGCT beschikt over de competenties zoals beschreven in het profiel voor de cognitief gedragstherapeut, deze worden daarom niet herhaald.

Het competentieprofiel supervisor is ontwikkeld om de kwaliteit van supervisie en supervisoren te bevorderen en beoogt een inhoudelijke impuls hieraan te geven. Het competentieprofiel supervisor kan gebruikt worden om:

- scholing aan supervisoren vorm te geven en om meetinstrumenten voor competenties te ontwikkelen.
- eisen te formuleren voor (her-) registratie van supervisoren.
- evaluatie-instrumenten te ontwikkelen.
- de eigen ontwikkeling als supervisor vorm te geven.
- supervisanten, die op zoek zijn naar een supervisor, te ondersteunen bij hun keuze.

Het profiel dient niet door partijen buiten de beroepsgroep gebruikt te worden om kwaliteitseisen of regelgeving aan te verbinden. Kennis op het gebied van de effectiviteit van supervisie is hiervoor nog te ontoereikend.

Dit profiel is niet bedoeld om formele regels rond bijvoorbeeld registratie op te stellen. Regelgeving inzake supervisie en het supervisorschap kan worden gevonden in de registratiereglementen van de VGCT. Reglementen in deze vallen buiten het terrein van het competentieprofiel. Het huidige profiel richt zich op de supervisor in strikte zin; competenties voor de leertherapeut en de docent in de VGCT-opleidingen worden hier niet beschreven. Dit laat onverlet dat iedere supervisor conform de reglementen tevens bevoegd is om op te treden als docent en/of leertherapeut.

### **Literatuur**

Bernard, J.M. & R.K. Goodyear (2014). *Fundamentals of Clinical Supervision*. Boston, MA: Allyn & Bacon.

Beunderman, R. & F. van der Maas (2011). *Supervisie in de GGZ, een oriëntatie op de praktijk*. Van Gorcum, Assen.

Corrie, S & D. Lane (2015). *CBT Supervision*. Sage Publications Ltd., UK.

Dochy, F. & Nickmans, G. (2005). *Competentiegericht opleiden en toetsen*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.

Falender, C.A. & Edward P. Shafranske, (APA, 2004). *Clinical Supervision: A Competency-Based Approach*.

Falender, C.A. & Edward P. Shafranske (Eds.) (APA, 2008). *Casebook for Clinical Supervision: A Competency-Based Approach*.

Milne, D. L. (2009). *Evidence Based Clinical Supervision: Principles & Practice*. Malden, MA: BPS/Blackwell

Roth, A.D. & S. Pilling (2007). *The competences required to deliver effective cognitive and behavioural therapy for people with depression and anxiety disorders*. London, UK, Department of Health.

Roth, A.D. & S. Pilling (2014). The competent clinical Supervisor.in: *The Wiley International Handbook of Supervision*, 2014, Wiley Blackwell.

Werkgroep Modernisering Gz-opleiding (2015). *Competentieprofiel praktijkopleiders*.

Watkins, C.E. & D.L. Milne (2014). *The Wiley International Handbook of Clinical Supervision*. Wiley, Blackwell.

### **Samenstelling commissie Supervisoren**

Voorzitter: Tonnie Prinsen

Leden: Tom Deenen, Tamar Drescher, Patricia van den Dungen, Yvette van der Pas, Angeline Smeltink.

Ondersteuning: Hanneke van der Lende, Rianne Groen.

## Competentieprofiel Supervisor VGCT®

### Competentiegebied 1: Superviseren

De supervisor combineert bij het geven van supervisie zijn cognitief gedragstherapeutische kennis en vaardigheden met zijn didactische vaardigheden. De supervisor past de didactische principes van (competentiegericht) opleiden toe en baseert zich hierbij op resultaten van wetenschappelijk onderzoek en 'best practices'.	
Competenties en indicatoren	
1.1	De supervisor is een bekwaam Cognitief Gedragstherapeut. Dit betekent dat hij:
	1.1.1 voldoet aan de vereiste competenties van het profiel Cognitief Gedragstherapeut
1.2	De supervisor draagt het belang van opleiden tot cognitief gedragstherapeut uit en begeleidt de supervisant in het leren uitvoeren van cognitieve gedragstherapie. Dit betekent in ieder geval dat hij:
	1.2.1 de supervisant leert het cognitief gedragstherapeutisch proces en de verschillende fases hierin vorm te geven.
	1.2.2 de supervisant leert relevante klachtenlijsten en registraties te hanteren.
	1.2.3 de supervisant leert adequate probleemanalyses op te stellen en op basis hiervan een behandelplan te formuleren.
	1.2.4 de supervisant leert cognitief gedragstherapeutische interventies correct uit te voeren.
	1.2.5 de supervisant helpt en stimuleert adequaat gebruik te maken van relevante protocollen, richtlijnen en wetenschappelijke literatuur en de sterke kanten en beperkingen hiervan bespreekt.
	1.2.6 de supervisant leert problemen in de werkrelatie met de cliënt te hanteren door vragen te stellen over problematische gevoelens, gedachten en gedrag van de cliënt en van de supervisant die het cognitief gedragstherapeutisch proces beïnvloeden en het actief veranderen hiervan.
	1.2.7 in staat en bereid is tot het begeleiden van een N=1-studie.
1.3	De supervisor stelt met de supervisant leerdoelen vast. Dit betekent dat hij:
	1.3.1 samen met de supervisant bij aanvang van supervisie de aanwezige competenties vaststelt.
	1.3.2 met de supervisant realistische en concreet geformuleerde leerdoelen opstelt, hierbij rekening houdt met de vereisten vanuit het competentieprofiel cognitief gedragstherapeut.
1.4	De supervisor organiseert de supervisie adequaat. Dit betekent dat hij:
	1.4.1 met de supervisant per sessie een agenda opstelt.
	1.4.2 afwisselende werkvormen gebruikt (instructie, exploratie, rollenspel, modeling, shaping). Hij maakt in ieder geval gebruik van live-observatie of beeldopnames.
	1.4.3 de supervisant vraagt zijn voorkeursleerstijl te onderzoeken en te benoemen en dat hij het gebruik van verschillende leerstijlen stimuleert.
	1.4.4 de supervisant stimuleert tot actief leren en met de supervisant zoekt naar leeractiviteiten om de gestelde doelen te bereiken.
	1.4.5 de nieuwsgierigheid van de supervisant enthousiasmeert en prikkelt.
	1.4.6 varieert in rollen (docent, consultant, counselor), in aansluiting op de

		leerbehoefden van de supervisant.
	1.4.7	in groepssupervisie zowel zorg draagt voor bevordering van het functioneren van de individuele supervisanten als voor de groep als geheel.
1.5		De supervisor geeft op constructieve wijze feedback op het functioneren en het leerproces van de supervisant. Dit betekent dat hij:
	1.5.1	zowel formatieve (vormende) als summatieve (beoordelende) feedback geeft, hierbij aansluitend bij het ervaringsniveau van de supervisant.
	1.5.2	de regels voor constructieve feedback hanteert, en balans houdt tussen bekrachtigende en correctieve feedback.
	1.5.3	de supervisant in het leerproces ondersteunt, stimuleert tot actief leren en zelfreflectie bevordert. Hierbij kunnen meetinstrumenten gebruikt worden, zoals bij ROM.
1.6		De supervisor geeft een heldere evaluatie en beoordeling tegen de achtergrond van het competentieprofiel Cognitief Gedragstherapeut. Dit betekent dat hij:
	1.6.1	met de supervisant de vorderingen van de supervisant evalueert op vooraf bepaalde momenten en zorgt voor schriftelijke vastlegging hiervan.
	1.6.2	zijn beoordeling beargumenteert op basis van concrete informatie en voorbeelden.
	1.6.3	ontwikkelingsgerichte instrumenten hanteert (o.a. evaluatie en toetsing).
	1.6.4	eventuele problemen in de ontwikkeling van de supervisant vaststelt, deze bespreekt met de supervisant en met de supervisant een verbetertraject opstelt.

## Competentiegebied 2: Communicatie

De supervisor communiceert op heldere en constructieve wijze.		
<b>Competenties en indicatoren</b>		
2.1		De supervisor stemt goed af op de behoeften van de supervisant en maakt constructieve afspraken met de supervisant. Dit betekent dat hij:
	2.1.1	met de supervisant onderzoekt of zijn expertise aansluit bij de leerbehoefden van de supervisant en hierbij rekening houdt met de werksetting en ervaring van de supervisant.
	2.1.2	heldere afspraken maakt rond inhoud, vorm, zakelijke aspecten van de supervisie en wederzijdse verwachtingen en deze vastlegt in een supervisiecontract.
	2.1.3	verslag legt van het supervisietraject conform de opleidingseisen.
2.2		De supervisor bouwt een constructieve werkrelatie op met de supervisant. Dit betekent dat hij:
	2.2.1	een veilige, vertrouwelijke omgeving creëert, waarin de supervisant gestimuleerd wordt leersituaties te bespreken.
	2.2.2	op een veilige manier emotionele onderwerpen bespreekt met de supervisant voor zover van belang voor het professioneel functioneren van de supervisant en hierbij de grenzen tussen leertherapie en supervisie hanteert.
	2.2.3	lastige interactiepatronen en parallelprocessen in supervisie herkent en deze en andere problemen in de werkrelatie ter sprake brengt en helpt oplossen.
	2.2.4	dubbelrollen, die conflicteren met de rol van supervisor, vermijdt.
	2.2.5	aansluit bij de interactiestijl en ervaringsniveau van de supervisant en zich bewust is van en rekening houdt met persoonlijke kenmerken en relevante diversiteitsaspecten zoals sekse, culturele herkomst, religie, geaardheid.
	2.2.6	zich onthoudt van gedrag dat de werkrelatie negatief beïnvloedt (overmatig kritisch, rigide, ongepaste onthullingen, afstandelijkheid, te weinig feedback),

	conform de beroepscode. De supervisor is respectvol, actief, voldoende flexibel en nodigt uit tot discussie.
2.3	In geval van meningsverschil of conflict met de supervisant zoekt de supervisor naar een passende oplossing en stelt de supervisant op de hoogte van een eventuele klachtenprocedure en beroepsmogelijkheden.
2.4	De supervisor is bereid en in staat tot toepassing van sociale media (Facetime, Skype) indien wenselijk.

### Competentiegebied 3: Samenwerking

De supervisor participeert in samenwerkingsrelaties voor zover van toepassing voor de adequate uitvoering van supervisie.	
<b>Competenties en indicatoren</b>	
3.1	De supervisor werkt effectief samen. Dit betekent dat hij:
3.1.1	overlegt met en rapporteert aan andere partijen voor zover noodzakelijk voor de opleiding van de supervisant. Hierover worden met de supervisant bij start van de supervisie afspraken gemaakt.
3.1.2	in geval van problemen afstemt met andere partijen, voor zover noodzakelijk.

### Competentiegebied 4: Kennis en wetenschap

De supervisor is op de hoogte van didactische principes van competentiegericht opleiden.	
<b>Competenties en indicatoren</b>	
4.1	De supervisor is op de hoogte van de didactische principes van competentiegericht opleiden. Dit betekent dat hij:
4.1.1	zich op de hoogte stelt van ontwikkelingen binnen de opleiding tot CGt en van vakliteratuur op het gebied van supervisie.

### Competentiegebied 5: Maatschappelijk handelen

Het handelen binnen dit taakgebied omvat het afwegen van de belangen van de supervisant in relatie tot de belangen van anderen zoals cliënten, de beroepsgroep en maatschappelijke belangen. Kern is het maatschappelijk verantwoord uitoefenen van het beroep. Kennis van (beroeps-)ethiek, wetgeving en juridische aspecten zijn tevens van belang.		
<b>Competenties en indicatoren</b>		
5.1	De supervisor handelt op grond van wettelijke regelgeving en opleidingsbeleid. Dit betekent dat hij:	
	5.1.1	zijn taken en verantwoordelijkheden als supervisor kent en neemt.
	5.1.2	maatschappelijke ontwikkelingen, die van invloed zijn op onderwijs en opleiden, herkent en erop inspeelt.
	5.1.3	ingrijpt als het welzijn van de cliënt door handelen van de supervisant in het geding is, door het met de supervisant te bespreken en de supervisant duidelijke aanwijzingen te geven.
	5.1.4	op de hoogte is van en handelt naar de geldende gezondheidswet- en regelgeving, relevante beroepscode en reglementen van de VGCT.
	5.1.5	op de hoogte is van regelgeving in het omgaan met onvoldoende vordering bij de supervisant.
5.2	De supervisor functioneert als poortwachter van zijn professie. Dit betekent dat hij:	
	5.2.1	alleen een positieve beoordeling afgeeft als de supervisant voldoende vorderingen heeft gemaakt passend bij de fase van de opleiding.

## Competentiegebied 6: Organisatie

De supervisor zorgt voor een adequate organisatie van de supervisie en houdt rekening met de plaats van supervisie binnen de organisatie van de VGCT en de gezondheidszorg.	
<b>Competenties en indicatoren</b>	
6.1	De supervisor kent de vanuit de VGCT geformuleerde taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de supervisor en de supervisant.
6.2	De supervisor organiseert het eigen werk zodanig dat er voldoende tijd en ruimte is voor superviseren en zorgt voor voldoende continuïteit van de supervisie.

## Competentiegebied 7: Professionaliteit

De supervisor toont zich een professionele supervisor.	
<b>Competenties en indicatoren</b>	
7.1	De supervisor vertoont adequaat persoonlijk en interpersoonlijk gedrag. Dit betekent dat hij:
	7.1.1 een juiste balans handhaaft tussen professionele betrokkenheid en persoonlijke distantie
	7.1.2 problematische en succesvol verlopende situaties in de werksituatie van de supervisant herkent en met de supervisant bespreekt.
	7.1.3 ethische dilemma's herkent, bespreekt en hierbij de relevante beroepscode hanteert.
	7.1.4 zich bewust toont van zijn optreden als rolmodel.
	7.1.5 zich bewust is van verschil in positie en macht tussen supervisor en supervisant en dit indien nodig expliciet bespreekt.
7.2	De supervisor reflecteert systematisch op de eigen manier van opleiden. Dit houdt in dat hij:
	7.2.1 de supervisant vraagt om feedback op zijn functioneren en gebruik maakt van evaluaties door de supervisant om het eigen functioneren te verbeteren.
	7.2.2 middels scholing, intervisie en supervisie zijn vaardigheden als supervisor op peil houdt en verbetert.
	7.2.3 de grenzen van eigen competenties kent en daarbinnen handelt.
	7.2.4 verantwoordelijkheid neemt over het eigen professionele handelen.