

# Een competentieprofiel voor de supervisor groepstherapie

Door **Marc Daemen** (m.daemen@ggzwnb.nl) en **Maie El Boushy** (maie.el.boushy@arkin.nl). Beiden zijn werkzaam als klinisch psycholoog, P-opleider, docent en supervisor groepstherapie. In 2016-2017 gaven zij de cursus voor aspirant-supervisors NVGP.

Alweer vijf jaar geleden verscheen onder de kop 'Laat je uitdagen!' in dit blad een oproep om aspirant-groepstherapeuten meer competentiegericht te gaan opleiden (Reijen en Verhaeghe, 2012). Indien we geen aansluiting zouden vinden bij de beroepsprofielen van de individuele gezondheidszorg (wet BIG), prezen we onszelf op termijn uit de markt. Inmiddels is in alle BIG-opleidingen voor artsen en psychologen het competentiegericht opleiden een feit. En nog steeds is het woord 'competentie' niet terug te vinden in het opleidingsreglement van de Nederlandse vereniging voor groepsdynamica en groepspsychotherapie (NVGP).

Wat is er misgegaan? Aan brainstormsessies en discussies heeft het de afgelopen tien jaar geenszins ontbroken: de door de opleidingscommissie jaarlijks georganiseerde opleidersdag stond maar liefst zes keer in het teken van dit thema. Kennelijk voelden we niet de urgentie om onze goede voornemens in daden om te zetten.

Toen tijdens de opleidersdag van 2016 bleek dat onze collega's van de Vereniging voor Gedragstherapie en Cognitieve Therapie

(VGCT) niet alleen beschikten over een competentieprofiel van de gedragstherapeut, maar ook al werkten aan een profiel voor de supervisor VGCT, wisten we wat ons te doen stond. Als kersverse docenten van de NVGP-supervisoren cursus moesten we op zijn minst een poging wagen om een competentieprofiel van de supervisor groepstherapie op papier te krijgen. De vrucht van onze arbeid presenteren we bij dezen aan de leden van de NVGP, in goed overleg met de opleidingscommissie.

## **Competentiegericht opleiden: waarom ook alweer?**

Kort gezegd: omdat iedereen het doet en we de boot niet willen missen. Vanwege de toenemende noodzaak om in de Nederlandse gezondheidszorg over een BIG-registratie te beschikken, volgt een academisch gevormde hulpverlener in de ggz tegenwoordig in eerste instantie een postmasteropleiding tot gezondheidszorgpsycholoog, psychotherapeut, klinisch psycholoog of psychiater. Slechts een deel van hen streeft vervolgens

ook een lidmaatschap na van een specialistische psychotherapievereniging zoals de NVGP. Regelmatig zal een supervisie over groepstherapie dan ook binnen een opleidingstraject voor een BIG-beroep plaatsvinden met een focus op de professionele competenties die men daarvoor dient te verwerven (Daemen & van Reijen, 2016).

Bovenstaande – weliswaar belangrijke – pragmatische reden volstaat natuurlijk niet. Bij het competentiegericht opleiden gaat men ervan uit dat de kwaliteit van een opleiding verbetert naarmate

- zowel opleider als opleideling scherper voor ogen hebben *wát* er precies moet worden geleerd;
- de opleideling het geleerde meer *in de praktijk* kan toepassen;
- en hierover vaker *directe feedback* kan ontvangen van de opleider.

Men tracht dit te bereiken door

- de te verwerven competenties vooraf helder te formuleren;
- een praktijksituatie te creëren waarin geïnteresseerde lezer oefend mag worden;
- dit systematisch te evalueren en te beoordelen.

Binnen de BIG-opleidingen is hiervoor een indrukwekkend instrumentarium ontwikkeld met praktijktoetsen die de nodige houvast bieden. Dat is een goede zaak, maar kan ook leiden tot een bureaucratisch en zielloos ‘afvinken’ van competentielijsten. Het is dan ook aan de opleidingscommissie om hiervan voor de NVGP een slimme, bij voorkeur slanke variant uit te werken.

Tonnie Prinsen, voorzitter van de commis-

sie supervisors van de VGCT, bracht in een lezing tijdens de opleidersdag 2016 een genuanceerde boodschap: ‘Een competentieprofiel is een goed hulpmiddel, geen doel op zich. Of het werkt, hangt ervan af hoe je het toepast’ (Reijen, 2016).

Voor meer achtergrondinformatie over het in Nederlandse gezondheidszorg algemeen gehanteerde CanMeds-model, verwijzen we de geïnteresseerde lezer naar onze literatuurlijst.

### **Proeve van een competentieprofiel supervisor groepstherapie**

Geïnspireerd door het werk van onze specialistische zustervereniging gingen we aan de slag. Meteen diende zich een eerste struikelblok aan: de NVGP beschikt (nog) niet over een competentieprofiel van de groepstherapeut. We besloten ons hierdoor niet te laten weerhouden: als opleiders hoorden we te weten waar het in ons vakgebied om draait. De vertaalslag hiervan moest ons lukken, toch?

Het bleek een lastige, maar boeiende uitdaging om wat een groepstherapeut dient te kunnen zo scherp mogelijk in termen van competenties te formuleren. We hebben getracht dit op een rijtje te zetten in het eerste deel van ons profiel voor de supervisor, bij diens kerncompetentie ‘superviseren’.

Daarbij gaat het in eerste instantie over de groepstaak (bijvoorbeeld: de supervisor leren hoe je een therapiegroep dient op te zetten), om via meer procesmatige aspecten (bijvoorbeeld: de supervisor leren rolfixatie op te heffen), uit te komen bij het goed

afsluiten van een groepstherapie (bijvoorbeeld: door de supervisant te leren het afscheid vorm te geven). Het spreekt voor zich dat de supervisor deze competenties zelf voldoende beheerst om hiervan een voor de supervisant passende didactische vertaling te kunnen maken.

Daarnaast hechten we veel belang aan het kader van de supervisie: hoe zorgt de super-

visor ervoor dat de supervisant optimaal kan leren? Bijvoorbeeld: door te variëren in rollen, aansluitend bij de leerbehoeften van de supervisant. Die zal misschien aanvankelijk meer behoefte hebben aan duidelijke instructies hoe te handelen, en in een later stadium de supervisor veeleer als een klankbord willen gebruiken. Samen vormt dit voor ons de kern van het supervisievak (het



*Figuur 1: Het CanMeds-model*

hart van de bloem in onderstaande grafische weergave het CanMeds-model).

Daar omheen zijn andere competentiegebieden geordend (de bloemblaadjes in de figuur), zoals de rol als poortwachter voor de eigen professie bij ‘maatschappelijk handelen’.

Een tweede uitdaging vormde het uittesten van dit conceptcompetentieprofiel in onze supervisorencursus. Het profiel werd door de aspirant-supervisoren enthousiast onthaald (‘wat een mooi overzicht’), maar was voor een aantal onder hen ook intimiderend (‘moeten we echt nog zoveel leren?’).

In hun evaluatie van de cursus hebben de meesten het profiel als positief gewaardeerd omwille van de houvast die het biedt én omdat wij het als docenten niet als een strak keurslijf hebben gehanteerd.

Een derde test vormde de presentatie van ons competentieprofiel van de supervisor tijdens de opleidersdag in februari 2017. Bewust was er gekozen voor een ervaringsgerichte aanpak onder het motto ‘Competenties. Tijd voor actie!’ In wisselende tweetallen lieten we de opleiders (à la speeddating) korte rollenspellen uitvoeren waarbij ze telkens een van de competenties moeten inzetten. Zo was er bijvoorbeeld een rollenspel over een samenwerkingsprobleem tussen co-therapeuten. Hierin kon men oefenen met de volgende competenties uit het competentieprofiel:

- 1.2.3: De supervisor begeleidt de supervisant in het leren uitvoeren van groepstherapie. Dit betekent in ieder geval dat hij de supervisant leert samen te werken met een co-therapeut en belemmeringen bespreekbaar te maken.
- 3.1.2: De supervisor werkt effectief samen. Dit betekent dat hij in voorkomend geval voldoende aandacht besteedt aan de samenwerkingsrelatie met een co-therapeut en deze per supervisierooms minimaal drie keer uitnodigt.

Door deze keer niet te ‘praten over’ maar iedereen daadwerkelijk te laten oefenen met enkele competenties, werd dit voor de aanwezigen een stuk concreter. De conclusie was: ‘we doen al veel van wat er in het competentieprofiel staat, maar dit maakt het makkelijker om wat we doen te explicite-

ren’. Ook biedt het profiel aanknopingspunten om na te gaan aan welke aspecten er mogelijk nog te weinig aandacht is besteed in een supervisie. Op termijn zou men ook de periodieke heraccreditatie en eventuele nascholing van supervisoren hierop kunnen afstemmen.

### **Hoe nu verder?**

We hebben dit profiel aangeboden aan de NVGP als een mogelijke manier om het competentiegericht opleiden meer handen en voeten te geven. Het is aan de opleidingscommissie, het bestuur en in laatste instantie de ledenraad om te bepalen of dit – al dan niet in een gewijzigde vorm – een formele status binnen het opleidingsreglement kan krijgen.

Het verheugt ons dat de opleidingscommissie heeft aangekondigd om op korte termijn ook andere conceptprofielen te gaan ontwikkelen. We hopen van harte dat dit zal leiden tot de gewenste aansluiting bij de BIG-opleidingen, en tot een kwaliteitsverbetering van de opleiding tot groepstherapeut.

### **Literatuur**

Concilium Psychiatricum van de Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie (2009). *Herziening Opleiding en Onderwijs Psychiatrie (HOOP)*. Utrecht: De Tijdstroom.

Daemen, M.H.L. & Reijen, J.R. van (2016). Supervisie en groepspsychotherapie. In: R. Beunderman, S. Colijn, L. Geertjens, &

F. van der Maas (Red.). *Theorie en praktijk van supervisie in de ggz* (pp. 201-218). Utrecht: De Tijdstroom.

Frank, J.R. (Ed.), (2005). *The CanMEDS 2005 physician competency framework. Better standards. Better physicians. Better care.* Ottawa: The Royal College of Physicians and Surgeons of Canada.

NVGP (2016). *Opleidingsreglement Nederlandse Vereniging voor Groepsdynamica en Groepspsychotherapie.* Verkregen op 31-3-17 van <https://www.groepspsychotherapie.nl/vereniging/opleidingsreglement.html>.

Pols, J. (2006). *De psychiater als coach.* Utrecht: de Tijdstroom.

Reijen, J.R. van & Verhagen, P. (2012). Laat je uitdagen. Over competentiegericht opleiden in de groepspsychotherapie. *Groepen, tijdschrift voor groepsdynamica & groepspsychotherapie*, 7(2), 19-31.

Reijen, J.R. van (2016). Een competentieprofiel voor opleiders? *Groepen, tijdschrift voor groepsdynamica & groepspsychotherapie*, 11(2), 32-37.

Werkgroep Modernisering opleiding GZ-psycholoog (2014). *Opleidingsplan GZ-psycholoog.* Verkregen op 31-3-17 van [https://www.fgzpt.nl/e2/site/fgzpt/custom/site/upload/file/pdf/besluiten\\_csgp/opleidingsplan\\_gz\\_psycholoog\\_27\\_mei\\_2014.pdf](https://www.fgzpt.nl/e2/site/fgzpt/custom/site/upload/file/pdf/besluiten_csgp/opleidingsplan_gz_psycholoog_27_mei_2014.pdf)

Werkgroep Modernisering opleiding klinisch psycholoog (2014). *Opleidingsplan klinisch psycholoog.* Verkregen op 31-3-17 van [https://www.fgzpt.nl/e2/site/fgzpt/custom/site/upload/file/pdf/besluiten\\_csgp/besluiten\\_specialisme\\_kp/opleidingsplan\\_kp\\_versie\\_2\\_0.pdf](https://www.fgzpt.nl/e2/site/fgzpt/custom/site/upload/file/pdf/besluiten_csgp/besluiten_specialisme_kp/opleidingsplan_kp_versie_2_0.pdf)

Werkgroep Modernisering opleiding psychotherapeut (2013). *Opleidingsplan Psychotherapeut.* Verkregen op 31-3-17 van [https://www.fgzpt.nl/e2/site/fgzpt/custom/site/upload/file/pdf/besluiten\\_csgp/opleidingsplan\\_pt\\_augustus\\_2013.pdf](https://www.fgzpt.nl/e2/site/fgzpt/custom/site/upload/file/pdf/besluiten_csgp/opleidingsplan_pt_augustus_2013.pdf)

# Competentieprofiel Supervisor NVGP

## Competentiegebied 1: Superviseren

De supervisor combineert bij het geven van supervisie zijn groepsdynamische 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 groepstherapeut. Dit betekent dat hij:
  - 1.1.1 voldoet aan de vereiste competenties van het profiel groepstherapeut.
  
- 1.2 De supervisor begeleidt de supervisant in het leren uitvoeren van groepstherapie. Dit betekent in ieder geval dat hij:
  - 1.2.1 de supervisant leert doelgroep, doel, werkwijze en *groepstaak* vast te stellen.
  - 1.2.2 de supervisant leert een groep te organiseren, in te bedden binnen een organisatie en in stand te houden.
  - 1.2.3 de supervisant leert samen te werken met een co-therapeut en belemmeringen bespreekbaar te maken.
  - 1.2.4 de supervisant helpt en stimuleert adequaat gebruik te maken van relevante protocollen, richtlijnen en wetenschappelijke literatuur en de sterke kanten en beperkingen hiervan bespreekt.
  - 1.2.5 de supervisant leert voor een individuele setting ontwikkelde methodieken en protocollen te vertalen naar een groepssetting.
  - 1.2.6 de supervisant leert adequate probleemanalyses op te stellen en op basis hiervan een indicatie of contra-indicatie voor groepstherapie te formuleren.
  - 1.2.7 de supervisant leert cliënten te selecteren en hen op deelname aan een groep voor te bereiden.
  - 1.2.8 de supervisant leert het *groepsproces* en de verschillende fases hiervan te herkennen.
  - 1.2.9 de supervisant leert het groepsproces af te stemmen op de groepstaak door de interactie, cohesie en normen passend bij het groepsdoel te bevorderen.
  - 1.2.10 de supervisant de therapeutische mogelijkheden van een groep leert kennen en hoe deze te benutten.
  - 1.2.11 de supervisant leert zowel individuele- als groepsinterventies uit te voeren en in te schatten wanneer deze ingezet moeten worden.

- 1.2.12 de supervisant leert diverse rollen te herkennen en eventuele rolfixatie op te heffen.
  - 1.2.13 de supervisant helpt groepsdynamische diepteprocessen (zoals afweer, regressie, overdracht, parallelprocessen, projectieve identificatie) te zien, te begrijpen en daar interventies op te richten.
  - 1.2.14 de supervisant leert alert te zijn op mogelijk destructieve groepsdynamiek, de continuïteit van de groep te bewaken en incidenten te hanteren.
  - 1.2.15 de supervisant leert het belang van de groep zorgvuldig af te wegen tegen het belang van het individu.
  - 1.2.16 de supervisant leert stagnaties in de werkrelatie met één of meerder groepsleden te hanteren door problematische gevoelens, gedachten of gedragingen van de cliënt(en) te exploreren en deze zo mogelijk in verband te brengen met het groepsproces.
  - 1.2.17 de supervisant helpt de eigen tegenoverdracht te herkennen en met optimale transparantie te hanteren.
  - 1.2.18 de supervisant leert de behandeling te evalueren en groepsleden afscheid te laten nemen.
- 1.3 De supervisor stelt met de supervisant leerdoelen vast. Dit betekent dat hij:
- 1.3.1 samen met de supervisant bij aanvang van de supervisie de aanwezige competenties vaststelt.
  - 1.3.2 met de supervisant realistische en concreet geformuleerde leerdoelen opstelt, hierbij rekening houdend met de vereisten vanuit het competentieprofiel groepstherapeut.
- 1.4 De supervisor organiseert de supervisie adequaat. Dit betekent dat hij:
- 1.4.1 met de supervisant per sessie afspreekt hoe deze ingedeeld wordt.
  - 1.4.2 afwisselende werkvormen gebruikt (instructie, exploratie, rollenspel, modeling). Hij maakt indien mogelijk gebruik van live-observatie, beeld- of geluidsopnames.
  - 1.4.3 de supervisant vraagt zijn voorkeursleerstijl te onderzoeken en te benoemen, en vervolgens 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 leerbehoeften 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, aansluitend bij het ervaringsniveau van de supervisant.
  - 1.5.2 de regels voor constructieve feedback hanteert, en balans houdt tussen bekrachtigende en corrigerende feedback.
  - 1.5.3 de supervisant in het leerproces ondersteunt, stimuleert tot actief leren en zelfreflectie bevordert.
  
- 1.6 De supervisor geeft een heldere evaluatie en beoordeling tegen de achtergrond van het competentieprofiel van de groepstherapeut. 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 eventuele problemen in de ontwikkeling van de supervisant vaststelt, deze tijdig bespreekt met de supervisant en met de supervisant een verbetertraject opstelt.

## **Competentiegebied 2: Communicatie**

De supervisor communiceert op heldere en constructieve wijze.

### **Competenties en indicatoren**

- 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 leerbehoeften 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.
  
- 2.2 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 bewaakt.
  - 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 het 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 hij de supervisant op de hoogte van een eventuele klachtenprocedure en beroepsmogelijkheden.
- 2.4 De supervisor draagt het belang van opleiden tot groepstherapeut uit, zowel in de eigen organisatie als binnen andere professionele netwerken en in de media.

### **Competentiegebied 3: Samenwerking**

De supervisor participeert in samenwerkingsrelaties voor zover van toepassing voor de adequate uitvoering van supervisie.

#### **Competenties en indicatoren**

- 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 de start van de supervisie afspraken gemaakt.
  - 3.1.2 in voorkomend geval voldoende aandacht besteedt aan de samenwerkingsrelatie met een co-therapeut en deze per supervisierEEKS minimaal drie keer uitnodigt.
  - 3.1.3 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.

### Competenties en indicatoren

- 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 groeps-therapeut 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.

### Competenties en indicatoren

- 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 groep en/of groepsleden 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 NVGP.
  - 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 vordering 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 NVGP en de gezondheidszorg.

### **Competenties en indicatoren**

- 6.1 De supervisor kent de vanuit de NVGP 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 komt gemaakte afspraken na.

## **Competentiegebied 7: Professionaliteit**

De supervisor toont zich een professionele supervisor.

### **Competenties en indicatoren**

- 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 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 gebruikmaakt 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 verantwoording neemt over het eigen professionele handelen.