

Supervisorenopleiding NIFP (2020)

**Inleiding**

Uit effectonderzoek blijkt dat supervisie werkt. Supervisie vergroot de tevredenheid met het werk, leidt tot een groter zelfinzicht, een toename van persoonlijke effectiviteit van de professional en betrokkenheid met de organisatie. Bovendien gaat supervisie negatieve uitkomsten tegen, zoals stress, angst, en personeelsverloop binnen een organisatie. Als supervisor in spé heeft u dus een belangrijke rol in de opleiding van de Rapporteur Pro Justitia.

Als supervisor van de Rapporteur Pro Justitia in opleiding heeft u als taak de rapporteur i.o. te begeleiden bij het zelfstandig uitvoeren van rapportages. In de praktijk van het NIFP gaat het om een combinatie van de rol van supervisor en werkbegeleider waarbij u als supervisor vanuit de rol van:

* *werkbegeleider* de rapporteur i.o. leert hoe een goed rapport moet worden geschreven. De rapporteur i.o. moet over noodzakelijke kennis en vaardigheden gaan beschikken, door ervaring op te doen in de praktijk en met behulp van begeleiding die gericht is op het verbeteren van de praktijk. Bij de werkbegeleiding staat de ingebrachte casus centraal.
* *supervisor* de rapporteur i.o. leert kritisch na te denken en het eigen handelen waar nodig bij te sturen om uiteindelijk een zelfstandige rapporteur te kunnen worden. Het gaat om het vormgeven aan autonome leerprocessen. Bevorderen van zelfstandige reflectie en attitudevorming zijn doelen die vanuit de rol van supervisor worden nagestreefd. Niet de casus en het uit te brengen rapport staan centraal, maar de focus is gericht op de vorming van de professional, met aandacht voor diens persoonlijk leerproces. Supervisie vindt in het kader van beroepsregistratie plaats in een fase op weg naar registerniveau (verwerven vakbekwaamheid). De supervisant dient aan het einde van diens leertraject geregistreerd te kunnen worden bij het NRGD.

In de supervisorenopleiding wordt aandacht besteed aan zowel het geven van werkbegeleiding als het geven van supervisie. De opleiding bestaat uit zes lesdagen van zeven uur. Voor de lesdagen bestudeert u de literatuur en maakt u odprachten. Parallel aan het theoretische cursusgedeelte geeft u supervisie aan een rapporteur i.o. en uw ervaringen worden ingebracht in cursusdagen. In totaal superviseert u 3 rapporten.

**Docenten**

****

Mw. drs. C.M.A. van Laarhoven Mw. drs. Suzanne Vis

Forensisch psycholoog en supervisor Arbeids- en organisatiepsycholoog

c.m.a.vanlaarhoven@planet.nl

**Inhoudsopgave**

|  |  |
| --- | --- |
| Inleiding | 2 |
| Docenten | 2 |
| Supervisor en werkbegeleider nader uitgelegd  | 4 |
| Competenties | 6 |
| Literatuur | 8 |
| Aanwezigheid | 8 |
| Rooster en voorbereiding | 8 |
| Beschrijving programma | 12 |
| Geschatte studielast | 14 |
| Toetsing en beoordeling | 14 |
| Bijlage 1. Kader supervisie | 17 |
| Bijlage 2. Supervisie contract | 19 |
| Bijlage 3. Evaluatieformulier supervisor over supervisant | 21 |
| Bijlage 4. Evaluatieformulier supervisant over supervisor | 23 |
| Bijlage 5. Format intervisie / basismethodiek voor het intervisiegesprek | 25 |
| Bijlage 6. Rooster inbrenger en notulist | 26 |
| Bijlage 7. Persoonlijk leerplan supervisor in opleiding | 27 |
| Bijlage 8. Leerplan supervisant | 28 |
| Bijlage 9. Beoordelingsformulier eindopdracht | 29 |
| Bijlage 10. Eindtermen rapporteursopleiding  | 30 |

**Supervisor en werkbegeleider nader uitgelegd**

**Het onderzoek / rapport versus de onderzoeker / rapporteur centraal**

*Werkbegeleiding* is een instrument dat bijdraagt aan het doel dat een (beginnend) PJ-rapporteur

rapporten gaat produceren die voldoen aan de normen en richtlijnen zoals die zijn vastgelegd. In die

zin is het eerder een beleidsinstrument dan een didactisch instrument. De werkbegeleider is er

immers voor verantwoordelijk dat volgens het vastgestelde beleid gewerkt gaat worden door de

rapporteur in opleiding. De focus van werkbegeleiding is zowel (de methodiek van) het onderzoek als (de kwaliteit van) het daaruit resulterende rapport. Een onderdeel hiervan is het kunnen hanteren van de ‘materiële’ aspecten van de rapporteursituatie, zoals tijd, plaats, afspraken, procedures, verslaglegging, honorarium, etc.

Supervisie is een didactisch instrument en heeft tot doel het zelfstandig en professioneel handelen

van de rapporteur te optimaliseren.De focus van supervisie is (de persoon van) de rapporteur, waarbij beroepsopvattingen, houdingsaspecten en interactionele vaardigheden onderzocht en (verder) ontwikkeld worden. Aspecten hiervan zijn bijvoorbeeld het zich ‘gepast’ opstellen tegenover de cliënt, het hanteren van afstand en nabijheid, de manier van zich verantwoorden richting opdrachtgevers, het optreden tijdens zitting, etc. Een tweede doelgebied is het hanteren van het beperkte proces-karakter van het onderzoek en de roltransitie van behandelaar naar onderzoeker. Een derde categorie subdoelen omvat de bekwaamheid de relatie te hanteren tussen cliënt en rapporteur in dienst van het

onderzoek. Hieronder valt het omgaan met overdracht en tegenoverdracht en de projectieve identificatie. Supervisie kan de rapporteur gevoeliger maken voor het besef dat dit gebeurt en ondersteunen bij de ontwikkeling van professionaliteit in een forensische context. Bij deze onderling samenhangende doelen gaat het uiteindelijk om een persoonlijke integratie van zich voortdurend ontwikkelende kennis, vaardigheden en attitude.

**De rol van de werkbegeleider / supervisor**

De rol van de werkbegeleider ten opzichte van de rapporteur i.o. kenmerkt zich als een ‘meestergezel-

relatie’ of ‘leraar-leerling-relatie’. De werkbegeleider is een ervaren rapporteur die de beginnend rapporteur wegwijs maakt in het vak. Dat doet hij2 door het overdragen van kennis, het beantwoorden van vragen, het geven van feedback en het adviseren bij problemen, twijfels en

onzekerheden van de beginnend rapporteur. Ook heeft de werkbegeleider een toetsende/ beoordelende rol. De rapporteur i.o. moet immers (gaan) voldoen aan de afgesproken standaarden

en werkwijzen.

Een supervisor is een facilitator van (zelfsturend) leren en veranderen. Dat doet hij voornamelijk door

vragen te stellen. Door het stellen van vragen wordt immers het denken en voelen gestimuleerd en

start het leren, en daarmee de verandering (zie ook hoofdstuk 5). Een supervisor hoeft in theorie niet

persé een ervaren rapporteur te zijn, maar wanneer hij dat wel is moet hij een roltransitie maken,

namelijk die van ‘weten’ naar ‘niet-weten’, van ‘antwoorden geven’ naar ‘vragen stellen’, van

‘oplossen’ naar ‘onderzoeken’. In supervisie is het namelijk essentieel dat de supervisant zijn eigen

opvattingen ontdekt en zijn eigen antwoorden vindt. Hoogstens brengt de supervisor zijn kennis en

ervaring in als mogelijk perspectief dat onderzocht kan worden door de supervisant.

Voor de supervisor is het tevens de kunst om het ‘uit te houden’ bij de fouten, missers en problemen

waar de supervsant wellicht mee te kampen heeft, en ze te benutten als leermateriaal waardoor de

supervisant leert zelfstandig problemen op te lossen of fouten te herstellen.

Deze taak kan op gespannen voet staan met het gegeven dat de supervisor opdrachtnemer is van

het rapport en dus eindverantwoordelijkheid draagt. Dit vraagt van de supervisor om te balanceren tussen enerzijds (zo nodig) ‘overnemen’ van verantwoordelijkheid en anderszijds ‘laten’ van verantwoordelijkheid bij de opleideling. In het algemeen geldt dat de afnemende (voor de supervisor) en toenemende (voor de opleideling) verantwoordelijkheidsverdeling aandacht dient te krijgen in het begeleidingstraject én in de verantwoording van het rapport wordt opgenomen.

Leren in supervisie is niet alleen een cognitief proces, het gaat juist om de totale persoon, dus ook

om de affectieve kant. Het denken, voelen, willen en handelen van de supervisant zijn onderwerp

van gesprek. De ontwikkeling van bepaalde houdingsaspecten die noodzakelijk zijn voor een PJ-rapporteur vraagt van de supervisor een congruente attitude, die zich kenmerkt door onafhankelijkheid en onpartijdigheid en door wat je zou kunnen omschrijven als ‘het inzetten van professionele onnozelheid’. Het uitgangspunt daarbij is dat het materiaal dat de supervisant

inbrengt altijd een subjectieve weergave is van de werkelijkheid. De supervisor gaat met de

werkelijkheidsconstructie van de supervisant aan het werk, hij gaat die nauwkeurig onderzoeken op

zowel rationele, emotionele als contextuele aspecten. Dit vraagt een attitude van ‘niet-weten’, het

vermijden van onmiddellijke conclusies en het durven laten bestaan van emoties, inclusief twijfels en

onzekerheden.

Een ander aspect is dat de (aard van de) interactie tussen supervisor en supervisant als werkmateriaal wordt ingezet door de supervisor. Het uitgangspunt daarbij is dat wat zich ‘hier en nu’ aandient exemplarisch is voor wat zich mogelijk ook ‘daar en dan’ afspeelt. In die zin gebruikt de supervisor zichzelf als instrument, hetgeen een grote verantwoordelijkheid inhoudt tot kritische en voortdurende zelfreflectie.

Een werkbegeleider heeft behalve inhoudelijke kennis en ervaring ook didactische vaardigheden nodig. Voor de rol van supervisor is inhoudelijke kennis en ervaring minder noodzakelijk, didactische

kennis en vaardigheden echter des te meer. Supervisie is een methode bij uitstek die het leren leren

- en daarmee het (zelf)reflecterend en (zelf)lerend vermogen- bevordert. Doordat de supervisant

de informatie - die door oefening , reflectie en conceptualisering verkregen wordt - gebruikt om zelf

het eigen leren en handelen (bij) te sturen, dus om beslissingen te nemen over welke activiteit of

werkstijl nu het beste aan de orde kan zijn, neemt hij meer verantwoordelijkheid voor het eigen

leren en functioneren.

Grofweg zou je kunnen zeggen: een werkbegeleider leert de opleideling ‘hoe het moet’, met als

resultaat een professional met de noodzakelijk kennis. Een supervisor leert de ander kritisch na te

denken en het eigen handelen waar nodig bij te sturen, met als resultaat een autonome professional.

Idealiter wordt de rol van werkbegeleider door een andere persoon uitgevoerd dan die van

supervisor. In de praktijk van het NIFP worden de rollen van werkbegeleider en supervisor echter in

één persoon verenigd. Dit betekent doorgaans dat bij de begeleiding van de eerste rapportages het

accent zal liggen op werkbegeleiding, die gaandeweg kan opschuiven naar supervisie.

**Competenties**

Supervisie wordt door het NRGD beschreven als het beoordelen van andermans werk, het gezamenlijk reflecteren op het werk en het begeleiden van een gesuperviseerde in het kader van een opleiding of bijscholingstraject. Supervisor en gesuperviseerde staan hierbij in een hiërarchische verhouding tot elkaar en de supervisor is de deskundige die in ieder geval wordt benoemd. De supervisor ziet het object van onderzoek (de onderzochte) zodanig dat deze het onderzoek van de gesuperviseerde kan controleren, de conclusies daarvan kan onderschrijven en voor zijn rekening kan nemen. De supervisor ondertekent het rapport in ieder geval.

De tweeledige taakstelling waarvoor de supervisor in opleiding wordt gesteld, te weten het geven van werkbegeleiding en supervisie, vraagt om een competentiegerichte opleiding tot supervisor Rapportage Pro Justia bij het NIFP. Voor de opleiding zijn onderstaande competenties geformuleerd.

Met betrekking tot het organiseren van werkzaamheden kan / is de supervisor:

* het eigen werk zodanig organiseren dat er voldoende tijd en ruimte is voor het superviseren van de rapporteur i.o.
* beschikbaar voor overleg met de rapporteur i.o., toegankelijk bij dringende vragen of problemen en kan schriftelijke berichtgeving binnen aanvaardbare tijd afwikkelen;
* zorgdragen voor een adequate verslaglegging en administratie van de supervisie;
* gesprekken met de rapporteur i.o. faseren, voorbereiden en adequaat voeren;
* zorgen voor een goede overdracht naar de tweede rapporteur.

Met betrekking tot de begeleiding van de rapporteur i.o. bij het forensisch onderzoek en rapportage, kan / heeft / kent de supervisor:

* kennis van de relevante juridische kaders / thema’s die van belang zijn voor de kwalite van de rapportage en kan handelen volgens de relevante wettelijke bepalingen en regelgeving met betrekking tot de forensisch onderzoek en rapportage;
* de rapporteur i.o. feedback geven over het bewaken van de grenzen van hun eigen beroepsuitoefening en een effectieve en ethische verantwoorde werkwijze;
* de rapporteur i.o. begeleiden bij de uitvoering van het forensisch onderzoek en de beargumenteerde keuze van onderzoeksmethoden en instrumenten;
* de rapporteur i.o. begeleiden bij het schrijven en bondig en adequaat onderbouwen van de rapportage en kritisch te reflecteren op het (behandel)advies.
* tekortkomingen in de samenwerking, (bijna) fouten in de praktijk en situaties waarin de professionaliteit van de rapporteur i.o. tekortschiet als leermomenten gebruiken;
* de morele/ethische aspecten van de forensische rapportage en heeft een open houding naar de mening van de rapporteur i.o. hierover.
* feedback geven over het hanteren van vigerende gedragscodes en juridische aspecten in de forensische setting;

Met betrekking tot de algemene begeleiding van de rapporteur i.o. kan / heeft de supervisor:

* op basis van methodische kennis het leerproces van de rapporteur i.o. sturen;
* in begeleidingsstijl aansluiten op de leerstijl, het competentieniveau en de behoefte van de rapporteur i.o.;
* de rapporteur i.o. ondersteunen en stimuleren bij het formuleren van leerdoelen en het opstellen, realiseren en evalueren van opleidingsplannen;
* een veilig leerklimaat creëren waarin de rapporteur i.o. zich kan ontwikkelen. Dit doet de supervisor door structureel ruimte te maken voor momenten van reflectie en uitwisseling van ideeën in een informele en open atmosfeer;
* effectief feedback geven aan de rapporteur i.o. en stimulerende vragen stellen die het leergedrag en reflectie bevorderen
* omgaan met de diversiteit van supervisanten;
* de rapporteur i.o. bewust maken van diens eigen verantwoordelijkheid voor de opleiding, stimuleren om zelfstandig te leren en daarmee hun autonomie in het nemen van beslissingen te bevorderen.

Met betrekking tot toetsen en beoordelen kan / heeft de supervisor:

* kennis van de aard en het niveau van de competenties van de opleiding tot rapporteur en de na te streven resultaten.
* duidelijk aangeven wat op basis van de eindtermen van de rapporteur i.o. wordt verwacht;
* diverse beoordelingsinstrumenten op de juiste wijze toepassen, waaronder de STER;
* het competentieniveau van de rapporteur i.o. evalueren, vaststellen en op basis hiervan samen nieuwe leerdoelen opstellen;
* bij rapporteur i.o. situaties van een onvoldoende ontwikkeling van de vereiste competenties herkennen en samen de noodzakelijk geachte stappen ter verbetering ondernemen;
* de eisen die gesteld worden aan de kwaliteit van beoordelen en toetsen toepassen.
* zorgen voor adequate verslaglegging van de voortgang van de rapporteur i.o.

Met betrekking tot de eigen ontwikkeling kan de supervisor:

* het eigen handelen expliciteren, verantwoorden en zichzelf toetsbaar opstellen op basis van verkregen feedback over zijn/haar functioneren;
* systematisch en doelgericht werken aan onderhoud en verbetering van het professioneel handelen als supervisor en hiervoor eigen bij- en nascholing organiseren;
* op methodische wijze intervisie opzetten met collega supervisoren zodat expertise uitgewisseld kan worden ten behoeve van de ontwikkeling van de leden van de intervisiegroep.

Met betrekking tot de eigen attitude toont / gaat de supervisor:

* een persoonlijke gedrevenheid om te onderwijzen en te leren;
* bewust en adequaat om met de eigen houding als supervisor en toont hierin reflectieve vaardigheden.

**Literatuur**

*Aan te schaffen boeken*

* Beunderman, Colijn, Geertjens & Van der Maas. (2016). *Theorie en praktijk van supervisie in de GGZ.* Utrecht: Uitgeverij DeTijdstroom.
* Bannink, F. (2015). *Positieve supervisie en intervisie*. Amsterdam: Uitgeverij Hogrefe.

*Artikelen en brochures, onder andere:*

* Esch (2012). Gedragsdeskundigen in strafzaken. Onderdeel van promotie.
* Leenders, F, Berends, I., Duits, N., & Rinne, T. (2016)*. Zicht op de kwaliteit van Ambulante PJ-*

*rapportages.* DJI.Onderzoeksrapport 2016.

* Toetsingskader en gedragscode NRGD

**Aanwezigheid**

Van de cursisten wordt actieve deelname en aanwezigheid verwacht. Er geldt een aanwezigheidsplicht van 90%. Alle supervisoren in opleiding dienen 90% van de contacturen actief aanwezig te zijn. Actieve deelname wordt beoordeeld door de docenten en de aanwezige intervisiebegeleiders in samenspraak met het hoofd opleidingen. Wanneer door ziekte of andere oorzaken lesdagen of lesonderdelen worden gemist, kunnen die waar mogelijk ingehaald worden in een volgende jaargang of kan een vervangende opdracht worden georganiseerd.

**Rooster en voorbereiding**

In september 2020 starten de lesdagen van de opleiding. De opleiding bestaat uit zes lesdagen van zeven uur. Tijdens de lesdagen komen de drie modules van de opleiding aan bod, namelijk: capita selecta, het supervisieproces en het intervisieproces.De lesdagen starten om 9.30 uur en eindigen om 17.00uur en vinden plaats bij het NIFP in Utrecht. Op de volgende pagina vindt u het rooster van de opleiding. In het rooster wordt ook per lesdag vermeld welke literatuur u moet lezen en welke opdrachten uit moet maken.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lesdag** | **Module 1 – Capita Selecta** (werkbegeleiding)9.30-11.00 | **Module 2 – Het supervisieproces**11.15-13.15 | **Module 3 – Het intervisieproces**14.15-17.00 | **Toewijzing supervisant** |
| Voorbereiding | Lezen:Handleiding supervisorenopleiding.Opleidingsprogramma rapporteursopleiding.  | Lezen:Deel II – H3, 4 en 5 uit Beunderman (2016). | Lezen:Deel I - H1 en 2 uit Bannink (2015). | **Looptijd Casus 1** |
| 25-09-2020 | **Introductie**Elly van Laarhoven | **Introductie**Elly van Laarhoven | **Opstarten intervisie** |
| Voorbereiding | Lezen:Esch (2012). Gedragsdeskundigen in strafzaken.Opdracht: Vraag over juiste formulering in diagnostische overwegingen en / of forensische beschouwing vooraf mailen naar Elly van Laarhoven.  | Lezen:Deel III – H6 en 8 uit Beunderman (2016). | Lezen:Deel II – H3 en 4 uit Bannink (2015).Opdracht:Werkplan supervisor i.o.Leerplan supervisant en contractVoorbereiden intervisie door cursist 1 en 2 |
| 20-11-2020 | **Taalgebruik in de rapportage pro justitia**Elly van LaarhovenClemens Salet | **Vaardigheidstraining opbouwen werkrelatie** Elly van LaarhovenMarco Schneiders (acteur) | Inbreng Cursist 1Inbreng Cursist 2Product: 2 VerslagenExtra thema bespreken |
| Voorbereiding | Lezen:Artikel aangeleverd door Mario Braakman.Opdracht:Vraag over transculturele dilemma’s bij diagnostische overwegingen en forensische beschouwing vooraf mailen naar Elly van Laarhoven. | Lezen:Deel III – H4, 8 en 12 uit Beunderman (2016).Opdracht: Verslag / overdenking over toepassing bij supervisant van kernkwadranten en de leerstijl. | Lezen:Deel II – H5 en 6 uit Bannink (2015).Opdracht: Lezen notulen intervisie cursist 1 en 2. Voorbereiden intervisie door cursist 3 en 4. |
| 22-01-2021 | **Transculturele aspecten rapportage Pro Justitia** Elly van LaarhovenMario Braakman | **Inzicht in supervisie**Elly van Laarhoven | Inbreng Cursist 3Inbreng Cursist 4Product: 2 VerslagenExtra thema bespreken |
| Voorbereiding | Lezen:Zicht op kwaliteit ambulante PJ (2016). Toetsingskader en gedragscode NRGD. Opdracht:Casuïstiek waarbij ingezoomd wordt op de proceshouding en opportunistische motieven verdachte en de delictanalyse en doorwerking van stoornis in delictgedrag. Vooraf mailen naar Elly van Laarhoven. | Lezen:Deel III – H9 en 10 uit Beunderman (2016).Opdracht: Casuïstiek over het ombuigen van een inadequate leerstijl en het reflecteren op attituden.  | Lezen:Deel II – H7 uit Bannink (2015).Opdracht: Lezen notulen intervisie cursist 3 en 4. Voorbereiden intervisie door cursist 5 en 6. | **Looptijd Casus 2** |
| 12-02-2021 | **Kwaliteitseisen rapportage Pro Justitia, NRGD**Elly van LaarhovenEls van NieuwkerkGedragsdeskundige van NRGD | **Vaardigheidstraining gespreksvaardigheden** Elly van Laarhoven Marco Schneiders (acteur) | Inbreng Cursist 5Inbreng Cursist 6Product: 2 VerslagenExtra thema bespreken |
| Voorbereiding | Lezen:Art. uit tijdschrift NIP over beroepscode. Gedragscode NRGD (versie 2.0)Opdracht:Selecteren knelpunten opdracht PJrapporteur in forensische context met Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Wet BIG), de Wet op de geneeskundige behandelings-overeenkomst uit het Burgerlijk Wetboek, Boek 7, Titel 7, afdeling 5 (WGBO). Vooraf mailen naar Elly van Laarhoven. | Lezen:Deel III – H11 uit Beunderman (2016).Opdracht:Reflecteren op sterke en zwakke punten in de rol van supervisor.  | Lezen:Deel II – H8 uit Bannink (2015).Opdracht: Lezen notulen intervisie cursist 5 en 6. Voorbereiden intervisie door cursist 7 en 8. |
| 19-03-2021 | **Ethische vraagstukken**Elly van Laarhoven Gerben Meynen | **Ervaren supervisoren aan het woord**Elly van LaarhovenErvaren supervisoren | Inbreng Cursist 7Inbreng Cursist 8Product: 2 VerslagenExtra thema bespreken | **Looptijd Casus 3** |
| Voorbereiding | Lezen:Juridische kaders voor advisering (NIFP). Opdracht:Lastige constructies en dilemma’s bij advisering vooraf mailen naar Elly van Laarhoven. | Lezen:Deel III – H7 en 13 uit Beunderman (2016).Opdracht:Invullen beoordelingsformulier. Midden-evaluatie | Lezen:Deel II – H9, 10 en 11 uit Bannink (2015).Opdracht: Lezen notulen intervisie cursist 5 en 6. Voorbereiden intervisie door cursist 7 en 8. |
|  |  |  | **3 x onder begeleiding intervisie nog nader te plannen!** |
| Datum volgt nog | **Eindopdracht inleveren**Uiterlijk 6 weken na inlevering volgt de uitslag. |  | Zelfstandig voortzetten intervisie | **Vervolg supervisie geven** |
|  |  |  | Zelfstandig voortzetten intervisie |
|   | **Herkansingsmogelijkheid eindopdracht** |  | Zelfstandig voortzetten intervisie  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

.

**Beschrijving programma**

Onderstaand wordt de inhoud per onderdeel van de module kort beschreven.

**Module 1. Capita Selecta** (werkbegeleiding)

In module 1 worden relevante thema’s behandeld die specifiek zijn voor inzicht, vaardigheden en attitudes van de aspirant rapporteur. Deze module is als volgt opgebouwd:

* *Introductie en kennismaking:*

De cursisten krijgen een overzicht van de onderwerpen die behandeld worden in de opleiding voor rapporteurs. Het begrip ‘kwaliteit ’wordt verder toegelicht. Er worden concrete afspraken gemaakt over de voorbereiding van de gastcolleges in de lintmodules

* *Taalgebruik in de rapportage Pro Justitia:*

Taalgebruik is een belangrijk aspect van de kwaliteit van de rapportage. Vooral voor opdrachtgevers, die niet-klinisch geschoold zijn, maar vanuit een juridisch referentiekader gebruik moeten maken van het rapport is een helder en compact geschreven rapport een aspect van kwaliteit. De betooglijn moet goed te volgen zijn en de fundamenten waarop uitspraken zijn gebaseerd moeten in het rapport worden teruggevonden. Ook moet rekening worden gehouden met negatieve bijeffecten van ongelukkige formuleringen. In dit gastcollege wordt op diverse aspecten ingegaan die kenmerkend zijn voor juist taalgebruik .

* *Transculturele aspecten rapportage Pro Justitia:*

Het toekennen van stoornissen en uitspraken over toerekeningsvatbaarheid vragen om kennis en inzicht in de culturele achtergrond van de verdachte, om daardoor diens betekenis-verlening beter te kunnen begrijpen. Daarom is het van belang dat de rapporteur kennis en inzicht heeft in mogelijke interculturele aspecten van het delictgedrag. In dit gastcollege wordt dit standpunt toegelicht en is attitudevorming op dit gebied een belangrijk thema.

* *Kwaliteitseisen rapportage Pro Justitia:*

Bevindingen van de beoordelingscommissie van de NRGD en het NIFP worden besproken aan de hand van het toetsingskader en het STER-rapport. Ingezoomd zal worden op twee specifieke thema’s: delict-analyse en het toerekenen.

* *Ethische vraagstukken:*

Aandacht voor de beroepscode, medisch tuchtrecht in het licht van rapportage pro justitia. De specifieke situatie dat de onderzochte niet de opdrachtgever is wordt ontrafeld. Welke ethische kwesties en dilemma’s komen aan de orde als gerapporteerd wordt in het forensisch veld? Mogelijke spanningsvelden en standpunten worden in dit gastcollege besproken.

**Module 2. Het supervisieproces**

In module 2 worden inzicht en praktische vaardigheden ten behoeve van het supervisieproces verworven. De module is als volgt opgebouwd:

* *Introductie:*

In deze ochtend wordt een begin gemaakt met het supervisieproces. Allereerst zal uitleg worden gegeven over het verschil tussen supervisie en werkbegeleiding. Vervolgens wordt stilgestaan bij de motivatie van cursisten om supervisor te worden. Daarna wisselen we van gedachten over het nut en de noodzaak van supervisie en wat een goede supervisie en supervisor zijn. Ook wordt aandacht besteed aan de opdrachten die de cursisten voor deze module maken, waaronder het supervisieplan en leerplan supervisant.

* *Vaardigheidstraining opbouwen werkrelatie:*

Een goed fundament is van groot belang voor een goed supervisietraject. Wat zijn kansen en waar liggen de valkuilen bij het opbouwen van een werkrelatie tussen de supervisor en diens supervisant? Hoe wordt een contract en leerplan opgesteld? Door rollenspellen en andere didactische werkvormen zal met een acteur aan deze vaardigheden worden gewerkt.

* *Inzicht in supervisie:*

Aandacht wordt besteed aan methoden en technieken die in het supervisieproces kunnen worden ingezet. Wat wordt bedoeld met ‘reflecteren’, wat is de waarde ervan en welke rol speelt dit bij de autonome ‘leerprocessen’ die binnen supervisie worden gestimuleerd? Andere onderwerpen zoals het kernkwadrant en onderzoek naar leerstijlen van Kolb worden eveneens toegelicht.

* *Vaardigheidstraining gespreksvaardigheden:*

Supervisie geven vraagt om specifieke gespreksvaardigheden. De supervisant moet gaan beschikken over specifieke gespreksvaardigheden die ingezet dienen te worden bij de contacten met de onderzocht. De supervisor heeft specifieke vaardigheden nodig om dit in de supervisie aan de orde te laten komen. De interactie tussen supervisor en supervisant tijdens de face-to-face sessies kunnen hiervoor als basis dienen. Daarom zal aandacht worden besteed aan de parallelprocessen.

* *Ervaren supervisoren aan het woord:*

Problemen die cursisten tegenkomen worden voorgelegd aan ervaren supervisoren. Zij delen de persoonlijke ervaring met het eigen opleidingstraject en het beginnend supervisorschap. Er zal vooral aandacht zijn voor de dialoog en het uitwisselen van ervaringen.

* *Feedback geven en beoordelen:*

Een belangrijk onderdeel van de supervisie is de beoordeling door de supervisor van de supervisant, nadat deze 3 rapporten heeft uitgebracht. De feedback moet helder zijn en de leerpunten voor de tweede supervisant dienen helder te zijn omschreven. Ook zijn vaardigheden van belang voor de communicatie met de supervisant over diens (tussentijdse) beoordeling. Tevens vindt een ‘beoordeling’ cq evaluatie plaats door de cursisten van de theoretische cursus.

**Module 3. Het intervisieproces**

In module 3 staat de intervisie centraal. De intervisie vindt plaats in twee subgroepen van maximaal tien cursisten. De module is als volgt opgebouwd:

* *Opstarten Intervisie:*

Er wordt uitleg gegeven over de verschillende methodieken die de komende sessies worden gebruikt in de intervisie. De voorwaarden en verschillende stappen die worden genomen worden toegelicht. Ook wordt verhelderd hoe de cursisten hun vraag in kan brengen en op welke wijze er door een groepslid verslag zal worden gelegd. Ook wordt in de eerste lesdag een rooster opgesteld en worden alle organisatorische aspecten besproken om de komende sessies in te vullen. Ook wordt samen besproken op welke wijze extra thema’s in de intervisie aandacht kunnen krijgen en welke vragen en behoeften leven bij de cursisten.

* Vervolg intervisie:

In de volgende bijeenkomsten brengen telkens twee cursisten een vraag in voor de intervisie. Daarnaast worden de notulen van de vorige intervisie in een korte pitch gepresenteerd en het verslag ingeleverd bij de docenten. Ook zullen extra thema’s worden besproken.

**Na de opleiding volgen nog 3 (onder begeleiding)intervisies!**

**Geschatte studielast van de supervisorenopleiding van het NIFP**

|  |  |
| --- | --- |
| Lezen literatuur | 15 uur |
| Opdrachten | 15 uur |
| Bijeenkomsten | 35 uur |
| Begeleiding supervisanten | >65 uur |
| Eindopdracht | 10 uur |
| **Totaal** | **>140 uur** |

**Toetsing en beoordeling**

De supervisorenopleiding wordt afgesloten met een eindopdracht waarin de drie modules en de supervisietrajecten worden geïntegreerd. De eindopdracht bestaat uit een verslag van het persoonlijke supervisietraject. Het gaat daarbij om het leertraject dat door u is doorlopen om u te ontwikkelen tot supervisor. Het verslag van het persoonlijk supervisietraject is opgebouwd uit 2 onderdelen: de productevaluatie en procesevaluatie.

**Productevaluatie:**

In dit onderdeel wordt verslag gedaan van de producten die onder uw supervisorschap kunnen worden aangewezen. Het benoemen wordt aangevuld met een reflectie (nabeschouwing in het licht van uw rol van supervisor). Achtereenvolgens wordt het volgende besproken:

* Het aantal en de aard van de casussen (jeugd/volwassen; psychologische/psychiatrische rapportage en eventueel andere relevante info.) die in het traject zijn besproken. (5pnt)
* Het aantal en de aard van de supervisiebijeenkomsten die je met je supervisant hebt gehad
* Welke daarvan waren face-to-face; hoe heb je vormgegeven aan de andere supervisiebijeenkomsten (Telefonisch/skype?) (5 pnt)
* De beschouwing van het leerplan van de supervisant; welke doelen zijn gekozen en welke argumenten hebben daarbij een rol gespeeld? Voeg als bijlage 1 het leerplan van de supervisant toe.(10 pnt)
* De nabespreking van de beoordeling. Wat is het leerrendement en welke doelen en adviezen worden meegegeven voor het tweede supervisietraject? Voeg als bijlage 2 de beoordeling van de supervisant toe. (10 pnt)

**Procesevaluatie:**

* Noem de competenties/ leerdoelen waar je zelf aan hebt gewerkt? Licht dit toe door te reflecteren op je supervisietraject. Voeg als bijlage 3 je supervisieplan toe.(20 pnt)
* Bespreek welke onderdelen van de capita selecta (module 1) je hebt verwerkt in de praktijk van de supervisie. Welke andere kennisgebieden/theoretische inzichten heb je nog meer aangedragen. Illustreer je toepassing van theoretische kennis aan de hand van een van de casussen. Maak een verwijzing naar literatuur. (10 pnt)
* Beschrijf op welke wijze je specifieke aspecten van het supervisieproces hebt toe kunnen passen. Verwijs naar methodische aanpak, technieken en/of het bewust hanteren van vaardigheden. Maak een verwijzing naar literatuur. (10 pnt)
* Leg uit op welke wijze je in de supervisie, de ervaringen uit de intervisiesessies hebt kunnen verwerken. Wat bracht je in tijdens de intervisiebijeenkomsten wat leverde dat voor inzichten op ? Heb je die ook in de praktijk van je supervisietraject in kunnen zetten? Welke inzichten van andere intervisierondes heb je toegepast in je eigen supervisietraject? Met welk resultaat? Ook bij dit onderdeel kunnen literatuurverwijzingen worden gemaakt. (10 pnt)
* Geef inzicht in de wijze waarop je jouw rol als supervisor hebt geëvalueerd met de supervisant? Wat heeft de supervisant jou kunnen leren over jouw rol als supervisor? Wat levert dat aan verder leermateriaal op? Voeg als bijlage 4 de evaluaties toe van de supervisant over jou als supervisor en van jou over de supervisant. (20 pnt)

In totaal kunnen voor het verslag 100 punten worden behaald. Het eindcijfer wordt bepaald door het aantal punten gedeeld door 10. Een 6 of hoger geldt als voldoende. Indien de kwaliteit van de eindopdracht onvoldoende is, kan de examencommissie besluiten om de cursist op te roepen voor een mondeling eindgesprek als herkansingsmogelijkheid.

**Bijlage 1. Kader supervisie**

**Eisen aan supervisant/rapporteur i.o. en aan de supervisor**

Rapporteurs in opleiding zijn psychiater, gz psycholoog /Kj-psycholoog NIP/NVO die daarnaast voldoen aan de volgende criteria:

* Gemotiveerd om deel te nemen aan de opleiding;
* Bij voorkeur forensische ervaring/affiniteit;
* Leerbare attitude;
* Voldoende tijd om de opleiding te volgen;
* Ambitie om ook na de opleiding een deel van de werkbare tijd aan rapporteren te besteden.

Supervisoren zijn rapporteurs die aan de volgende eisen voldoen:

* minimaal 5 jaar aantoonbare ervaring als rapporteur PJ;
* bij voorkeur de opleiding tot PJ-rapporteur gevolgd hebben;
* BIG-registratie en geregistreerd in het NRGD;
* Aantoonbare affiniteit met begeleiden en leren;
* Bereid tot intervisie en /of supervisie over supervisie (zelf leerbaar zijn);
* Akkoord met kaders en reglementen van de NIFP supervisorenopleiding;
* Bekend met kaders en formats zoals het NIFP die hanteert.

**Aansprakelijkheid**

Rapporteurs in opleiding zijn ofwel als gz-psycholoog/ KJ-psycholoog NIP/NVO ofwel als psychiater geregistreerd. Dat betekent dat zij door het NIFP ook als supervisant gezien worden als zelfstandige beroepsbeoefenaren die voor het medisch tuchtrecht aansprakelijk zijn. Dat betekent ook dat binnen het tuchtrechtelijk kader de supervisor de onderzochte/verdachte NIET mee hoeft te zien.

Echter, met de komst van het NRGD gaan verschillende RC’s ertoe over om rapporteurs die nog niet staan ingeschreven bij het NRGD (in principe dus alle rapporteurs i.o.) niet te benoemen als gerechtelijk deskundige. In die gevallen wordt dan de supervisor als zodanig benoemd en zal de supervisor, die dan verantwoordelijk is voor het rapport, vanuit dit kader de verdachte/onderzochte WEL mee moeten zien. We hebben dus te maken met twee gerechtelijke kaders en een praktische uitvoering die consequenties heeft voor de vormgeving van de supervisie:

**Supervisor is opdrachtnemer en ziet verdachte mee; supervisant maakt rapport maar onder eindverantwoordelijkheid van supervisor.**

1. Minimaal 3 uur werkbegeleiding (eventueel via mail en telefoon) per rapport. Daarnaast drie uur supervisie vis á vis. Deze verhouding verschuift zo mogelijk in de loop van een langer supervisietraject ten gunste van supervisie-uren.
2. De begeleiding vindt plaats over minimaal 3 rapporten supervisant 1 en minimaal 2 rapporten per supervisant 2.

c. Looptijd van de supervisie is maximaal twee jaar vanaf de start van het eerste contact.

d. Supervisor is verantwoordelijk voor het verwerven van de rapporten en stemt af met bemiddelaar over aard en complexiteit van de rapporten.

e. Supervisor ziet verdachte mee.

f. Supervisant maakt het rapport op. Supervisor is verantwoordelijk voor het eindresultaat en

 heeft dus vetorecht.

Het is aan de supervisor om de supervisant een zo groot mogelijke zelfstandigheid/vrijheid te gunnen om binnen de perken van discussie en argumenten zoveel mogelijk zijn eigen rapport te kunnen maken. Supervisor trekt alleen in noodgevallen aan de noodrem!

**Aantal te superviseren rapporten**

Werkbegeleiding/supervisie die plaatsvindt in het kader van de opleiding tot PJ-rapporteur gaat over het volgend aantal rapporten:

* Rapporteurs i.o. ontvangen supervisie over 5 Volwassenen rapportages, en/of 5 Jeugd straf rapportages en/of 3 Jeugd civiel rapportages over minimaal 5 te rapporteren personen per gedeelte. De rapporteur i.o. krijgt 2 supervisoren. Na 3 rapporten krijgt hij een andere supervisor voor de laatste 2 rapporten. De supervisor krijgt dus 2 supervisanten.

**Beoordeling**

In het kader van zijn opleiding tot rapporteur vraagt het NIFP van de werkbegeleider/ supervisor een evaluatieformulier in te vullen over de supervisant.

Ook evalueert de werkbegeleider/ supervisor de rapporten en laat aan de opleiding weten hoe hij deze beoordeelt. De rapporteur i.o. stuurt een geanonimiseerd rapport op naar de opleiding als inbreng voor het eindgesprek.

Beoordeling vindt plaats aan de hand van een beoordelingsformulier gebaseerd op de STER.

1. Eisen die gesteld worden aan het onderzoek
2. Eisen die gesteld worden aan het rapport
3. Eisen die gesteld worden aan het functioneren van de rapporteur

**Honorering**

Supervisoren zijn opdrachtnemer van de rapportage en declareren bij het OM. Zij dragen 30 % van de opbrengst van het rapport af aan de supervisant.

**Bijlage 2. Supervisie contract**

Deze overeenkomst legt de afspraken vast tussen de supervisor en de supervisant (rapporteur i.o.). De overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van de opleiding/de looptijd van de te maken rapporten (maximaal 2 jaar).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Naam Supervisor** | **Bereikbaarheid** | **Tijden** |
|  | Mailadres:Telefoon: |  |
| **Naam Supervisant** | **Bereikbaarheid** | **Tijden** |
|  | Mailadres:Telefoon: |  |
| **Leerdoelen supervisant** | **Omschrijving resultaat** | **Wanneer gehaald?** |
| **1.** |  |  |
| **2.** |  |  |
| **3.** |  |  |
| **4.** |  |  |
| **5.** |  |  |
| **Frequentie face-to-face supervisie:** **Duur per bijeenkomst:** | **Over de periode:** | **Tussentijdse contacten?****(via mail, telefoon?)** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Aantal rapporten:** |  | **Looptijd?** |
| VolwassenenJeugd StrafJeugd CivielFMO |  |  |
| **Werkwijze supervisie/werkbegeleiding** | **Ja** | **Nee** |
| 1e afspraak na lezing dossier? |  |  |
| Conceptrapport insturen voor supervisieafspraak? |  |  |
| Supervisor ziet de verdachte? |  |  |
| Inbreng probleempunten per afspraak? |  |  |
| -  |  |  |
| -  |  |  |
| **Evaluatiemomenten** |  |  |
| Na 1e rapport? |  |  |
| Halverwege supervisielooptijd |  |  |
| Na laatste rapport |  |  |
| - |  |  |
| - |  |  |
| Onvoldoende evaluatie?(neem contact op met hoofd opleidingen) |  |  |
|  |  |  |
| **Locatie en tijdstip** | **Locatie** | **tijden** |
| **Overige afspraken:**  |

**Ondertekening**

**Plaats :**

**Datum :**

**Paraaf supervisor: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Paraaf supervisant:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Bijlage 3. Evaluatieformulier supervisor over supervisant**

**Supervisor over supervisant**

We verzoeken u vriendelijk onderstaand formulier voor ons in te vullen. Ter beoordeling van de rapporteurs in opleiding vernemen we graag uw mening als supervisor. Deze informatie wordt vertrouwelijk behandeld en toegevoegd aan het dossier van de betreffende opleideling.

**Naam Supervisant:** ………………………………………………………………………………………………..

**Naam Supervisor:** …………………………………………………………………………………………………

1. **Wist de supervisant persoonlijke leerdoelen te formuleren aan het begin of in de loop van de supervisie en zo ja, welke waren dat?**

Ja 0

Nee 0

Zo ja, kunt u aangeven welke dat waren? (eventueel supervisiecontract bijsluiten)

………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. **Was de supervisant tijdens het supervisieproces in staat deze leerdoelen te halen?**

Ja 0

Nee 0

 Zo nee, kunt u aangeven wat volgens u hiervan de reden was?

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………......................................

1. **Heeft de supervisant gebruik gemaakt van de door u aangereikte kennis met andere woorden, stelde de supervisant zich leerbaar op?**

 Goed voldoende onvoldoende slecht

 0 0 0 0

 Toelichting:

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. **Heeft de supervisant gebruik gemaakt van de door u aangereikte feedback?**

Goed voldoende onvoldoende slecht

 0 0 0 0

Toelichting:

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. **Was de supervisant in staat zich te houden aan de met hem of haar gemaakte afspraken?**

Goed voldoende onvoldoende slecht

 0 0 0 0

 Toelichting:

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

1. **Overige opmerkingen:**

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Graag versturen naar: opleidingen.nifp@dji.minjus.nl

**Bijlage 4. Evaluatieformulier supervisant over supervisor**

**Supervisant over supervisor**

Ter evaluatie en beoordeling van de supervisoren die deelnemen aan de supervisorenopleiding vragen we feedback van de supervisanten. Deze feedback wordt vertrouwelijk behandeld en alleen ter beschikking gesteld aan de supervisor in kwestie in geanonimiseerde vorm.

**Naam Supervisant:** ………………………………………………………………………………………………..

**Naam Supervisor:** …………………………………………………………………………………………………

1. **Heeft de supervisor aan het begin van het traject duidelijk gemaakt wat u van hem/haar kunt verwachten?**

Ja 0 Nee 0

Toelichting:

………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

1. **Heeft de supervisor leerdoelen met u verhelderd en behandeld?**

Ja 0 Nee 0

Toelichting:

………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

1. **Hoe oordeelt u over de communicatiestijl van de supervisor? Was de supervisor in staat:**

**Goed Voldoende Onvoldoende Slecht**

* duidelijke afspraken 0 0 0 0

te maken?

* duidelijke opdrachten 0 0 0 0

te geven?

* een veilig leerklimaat 0 0 0 0

te creëren?

* aan te sluiten bij uw vragen 0 0 0 0

en tempo

Toelichting:

………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

1. **Hoe oordeelt u over de kennisoverdracht van de supervisor. Was de supervisor is staat:**

**Goed Voldoende Onvoldoende Slecht**

* U te wijzen op

beschikbare kennisbronnen? 0 0 0 0

* Relevante kennis helder

aan u over te dragen? 0 0 0 0

Toelichting:

………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

1. **Hoe oordeelt u over de wijze van feedback geven van de supervisor? Was de supervisor:**

**Goed Voldoende Onvoldoende Slecht**

* Positief stimulerend? 0 0 0 0
* Helder in zijn/haar kritiek? 0 0 0 0
* In staat te wijzen op verbeterpunten? 0 0 0 0

Toelichting:

………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

………………………………………………………………………………………………………………………………………………..

1. **Wat u verder nog kwijt wil:**

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Graag versturen naar: opleidingen.nifp@dji.minjus.

**Bijlage 5. Format intervisie / basismethodiek voor het intervisiegesprek**

**Stap 1 *Opstarten***

* Terugblik vorige keer: wat is er gebeurd met de adviezen voor het toen ingebrachte werkprobleem?
* Wie is deze keer notulist voor het groepsverslag?

**Stap 2 *Inbreng***

* Inbrenger licht zijn/haar casus toe, eventueel aan de hand van filmfragment: zoveel mogelijk feitelijke informatie (wie, wat, waar, wanneer, wat ging er aan vooraf, verloop, etc.)
* Inbrenger formuleert zijn/ haar onderzoeksvraag: op welke vraag wil je graag antwoord?

**Stap 3 *Onderzoek/ vragen stellen***

* De groep stelt twee soorten vragen:
1. Feitelijke vragen, om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van wat er feitelijk is gebeurd: welke informatie heb je nog meer nodig om als het ware de ‘film’ compleet te krijgen?
2. Doorvragen: *onderzoekende* vragen die de inbrenger en de groep helpen om zicht te krijgen op onderliggende opvattingen, belevingen, gevoelens, eventuele dilemma’s, etc. van de inbrenger, die meegespeeld hebben.

**Stap 4 Evt. *Herformuleren onderzoeksvraag***

* Door de vragen die gesteld worden bij de 3e stap ontstaan vaak nieuwe inzichten bij de inbrenger. Daarmee kan ook de oorspronkelijke onderzoeksvraag veranderen (is niet noodzakelijk). Geef de inbrenger de gelegenheid zijn/ haar onderzoeksvraag eventueel te herformuleren.

**Stap 5 *Verplaatsen***

* De groep heeft nu een helder beeld van de situatie (ook van wat ‘onder de waterlijn’ meespeelde) en verplaatst zich in de inbrenger. Vanuit die positie geven alle groepsgenoten een antwoord op de onderzoeksvraag. In termen van: “Als ik in jouw schoenen zou staan, dan zou ik…..”

**Stap 6 *Conclusies***

* De inbrenger reageert en kiest de voor hem/ haar meest bruikbare tips of adviezen uit en geeft aan wat hij/ zij er concreet mee gaat doen (voornemens)
* De overige deelnemers benoemen daarna wat ze herkennen van het ingebrachte werkprobleem: welke persoonlijke betrokkenheid heeft ieder op het ingebrachte probleem.
* De groep formuleert op grond hiervan het centrale thema dat hier aan de orde is; wat is de essentie?

**Stap 7 *Afsluiten***

* Hoe heeft ieder de bijeenkomst ervaren?

**Bijlage 6. Rooster inbrenger en notulist**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Datum | Inbrenger | Notulist |
| 10-02-2017 | **1** |  |
|  | **2** |  |
| 10-03-2017 | **3** |  |
|  | **4** |  |
| 07-04-2017 | **5** |  |
|  | **6** |  |
| 12-05-2017 | **7** |  |
|  | **8** |  |
| 09-06-2017 (reserve) | **9** |  |
|  | **10** |  |

**Bijlage 7. Persoonlijk leerplan supervisor in opleiding**

|  |  |
| --- | --- |
| Producten | Reflecties op plan van aanpak en bijsturing |
| Aantal casussen, aard van de casussen |  |
| Organisatie van de supervisie (hoeveelheid en aard van de contacten) |  |
| Leerplan van de supervisant, doelen en argumenten. |  |
| Items voor beoordeling supervisant  |  |
| Proces |  |
| Overzicht algemene persoonlijke leerdoelen spervisor i.o.* Kennis/Inzicht
* Vaardigheden
* Professionele attitude
* Persoonlijke ontwikkeling
 |  |
| Leerdoelen op het gebied van werkbegeleiding, het overbrengen van kennis, inzicht, gespreks- en schrijfvaardigheden |  |
| Leerdoelen op het gebied van supervisie, methodische aanpak, inzet technieken en supervisievaardigheden. |  |
| Leerdoelen op het gebied van Intervisie, thema’s en leervragen |  |

**Bijlage 8. Leerplan supervisant**

|  |  |
| --- | --- |
| Overzicht algemene persoonlijke leerdoelen supervisant* Kennis/Inzicht
* Vaardigheden
* Professionele attitude
* Persoonlijke ontwikkeling
 | Omschrijving resultaat |
| *Kennis en inzicht* |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| *Vaardigheden* |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| *Professionele attitude* |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| *Persoonlijke Ontwikkeling* |  |
|  |  |

**Bijlage 9. Beoordelingsformulier eindopdracht**

|  |  |
| --- | --- |
| Producten |  |
| Aantal casussen, aard van de casussen (max. 5 pnt) | Voldoet wel/niet aan de norm.ToelichtingHeldere weergave  |
| Organisatie van de supervisie (hoeveelheid en aard van de contacten) (max. 5 pnt) | Heldere weergave.Toelichting.Kwaliteit van de organisatie  |
| Leerplan van de supervisant, doelen en argumenten (10 pnt) | Transparantie en volledigheid van de doelen.Argumentatie.  |
| Items voor beoordeling supervisant (max 10 pnt) | Objectieve weergave van de beoordeling.Onderbouwing van de beoordeling.Formulering leerrendementTransparantie vervolgtraject (doelen en adviezen voor supervisant)  |
| Proces |  |
| Overzicht algemene persoonlijke leerdoelen spervisor i.o.* Kennis/Inzicht
* Vaardigheden
* Professionele attitude
* Persoonlijke ontwikkeling

(20 pnt) | Volledigheid, omschrijving.Kwaliteit van de reflecties. |
| Leerdoelen op het gebied van werkbegeleiding, het overbrengen van kennis, inzicht, gespreks- en schrijfvaardigheden (Max. 20 pnt.) | Kwaliteit van de verwerking van kennis-gebieden module 1 in besprekingen met supervisant.Integratie in casusvoorbeeld.Verwijzing naar literatuur. |
| Leerdoelen op het gebied van supervisie, methodische aanpak, inzet technieken en supervisievaardigheden. (max 10 pnt.) | Kwaliteit van de vaardigheden en inzichten uit module 2.Kwaliteit van de reflecties.Verwijzingen naar literatuur. |
| Leerdoelen op het gebied van Intervisie, thema’s en leervragen (max. 10 pnt). | Verwerking van de ervaringen uit intervisiesessies.Kwalieit van de reflecties  |
|  | Helderheid van de weergave van de evaluatie door de supervisant.Nabeschouwing en reflecties op continue leren. |

**Bijlage 10. Eindtermen rapporteursopleiding**

1. Deelnemers kennen de taken en de rol van het NIFP in de advisering, bemidding en kwaliteitstoetsing van de rapportage en de forenische indicatiestelling.
2. De vraagstelling heeft betrekking op diagnostisch onderzoek van persoonskenmerken

van de verdachte en richt zich op de volgende aspecten:

* 1. de persoonlijkheid(skenmerken);
	2. het bestaan van een ziekelijke stoornis of gebrekkige ontwikkeling van de geestvermogens;
	3. de doorwerking van een eventuele stoornis op het vermogen van de verdachte de strekking van een tegen hem ingestelde vervolging te begrijpen dan wel diens belangen in het kader van een strafvervolging behoorlijk te behartigen;
	4. de doorwerking van een eventuele stoornis in het gedrag ten tijde van het delict waarvan de verdachte wordt verdacht;
	5. de doorwerking van externe invloeden op het psychisch functioneren en het gedrag ten tijde van het delict waarvan de verdachte wordt verdacht;
	6. de (mate van) toerekeningsvatbaarheid;
	7. overwegingen voor het toepassen van het volwassenen- of jeugdstrafrecht;
	8. de kans op herhaling;
	9. de beïnvloedingsmogelijkheden van de kans op herhaling;
	10. de mogelijke combinaties van het niveau van zorg en het niveau van beveiliging waarbinnen die zorg kan plaatsvinden;
	11. de noodzaak van een strafrechtelijke maatregel;
	12. de noodzaak van het voortduren van een strafrechtelijke maatregel;
	13. de (verdere) vormgeving aan een strafrechtelijke maatregel.
1. Een deskundige wordt op zijn aanvraag slechts als deskundige in strafzaken in het register ingeschreven wanneer hij naar het oordeel van het College:
	1. beschikt over voldoende kennis van en ervaring binnen het eigen deskundigheidsgebied waarop de aanvraag betrekking heeft;
	2. beschikt over voldoende kennis van en ervaring in het desbetreffende rechtsgebied en voldoende bekend is met de positie en de rol van de deskundige daarin;
	3. in staat is de opdrachtgever inzicht te bieden in de vraag of en zo ja, in hoeverre de vraagstelling van de opdrachtgever voldoende helder en onderzoekbaar is om deze vanuit zijn specifieke deskundigheid te kunnen beantwoorden;
	4. in staat is op basis van de vraagstelling volgens de daarvoor geldende maatstaven een onderzoeksplan op te stellen en uit te voeren;
	5. in staat is onderzoeksmaterialen en –gegevens in een forensische context volgens de daarvoor geldende maatstaven te verzamelen, vast te leggen, te interpreteren en te beoordelen;
	6. in staat is om de geldende onderzoeksmethoden in een forensische context volgens de daarvoor geldende maatstaven toe te passen;
	7. in staat is zowel schriftelijk als mondeling over de opdracht en elk ander relevant aspect van zijn deskundigheid gemotiveerd, controleerbaar en in voor de opdrachtgever begrijpelijke bewoordingen te rapporteren;
	8. in staat is een opdracht te voltooien binnen de daarvoor gestelde of afgesproken termijn;
	9. in staat is zijn werkzaamheden als deskundige onafhankelijk, onpartijdig, zorgvuldig, vakbekwaam en integer te verrichten.
2. De deelnemer beschikt over voldoende kennis van en ervaring in het desbetreffende rechtsgebied en voldoende bekend is met de positie en de rol van de deskundige daarin.

In het algemeen dient een aanvrager voldoende kennis te hebben van het Nederlandse strafrecht:

* 1. context van het strafrecht:
		1. Trias Politica, onderscheid privaat-, bestuurs- en strafrecht;
	2. Strafprocesrecht:
		1. onderzoek door de rechter-commissaris;
		2. dwangmiddelen;
		3. procesfasen;
		4. actoren in de strafrechtsketen (taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden);
		5. regelgeving deskundige in het Wetboek van Strafvordering (positie en bevoegdheden opdrachtgever, rechtspositie deskundige, positie en bevoegdheden van advocaat, vormen van tegenonderzoek, deskundigenregister in de strafrechtelijke context);
		6. wettelijke besluitvormingskader van de rechter in de strafzaak (beslissingsschema art. 350 Sv), ook met het oog op de relevantie van de opdracht aan de deskundige en op de vraagstelling;
		7. verloop van de strafzaak ter zitting;
		8. de positie van de deskundige in de rechtsgang;
	3. materiële strafrecht:
		1. sancties en strafuitsluitingsgronden (zeer globaal);
	4. kennis van de juridische context van de kwaliteitswaarborging van de deskundige en het onderzoek:
		1. positie en rol van ketenpartners bij de kwaliteitsborging van de rapportage;
		2. beroepscodes en verwante regelgeving in relatie tot de Gedragscode gerechtelijk deskundigen.

In aanvulling op bovenstaande eisen dient een aanvrager voor het deskundigheidsgebied Forensische Psychiatrie, Forensische Psychologie en Forensische Orthopedagogiek:

* 1. voldoende kennis van zowel het volwassenen- als het jeugdstrafrecht te bezitten om een opdrachtgever te informeren over de reikwijdte van het eigen deskundigheidsgebied en de opdrachtgever door te verwijzen indien de eigen deskundigheid in een specifieke zaak niet geëigend is;
	2. specifieke kennis van het strafrecht te bezitten waarin de rapporteur rapporteert:
		1. specifieke bepalingen voor het volwassenenstrafrecht:
			1. toepassing volwassenstrafrecht (criteria en praktijk);
			2. sancties (straffen en vrijheidsbenemende maatregelen);
			3. vanuit gedragsdeskundig perspectief relevante strafuitsluitingsgronden (mate

van toerekeningsvatbaarheid ten aanzien van een strafbaar feit; psychische overmacht; noodweer en noodweerexces);

* + - 1. juridische (strafrechtelijke) kaders voor behandeling van justitiabelen en de

rol van de ketenpartners (reclassering, openbaar ministerie en NIFP) in de

toeleiding naar zorg;

* + 1. specifieke bepalingen voor het jeugdstrafrecht:
			1. toepassing jeugdstrafrecht (criteria en praktijk);
			2. jeugdsanctiestelsel;
			3. ketenpartners jeugdveld (Kinderrechter, jeugdofficier van Justitie, Raad voor de Kinderbescherming, Jeugdreclassering, gecertificeerde instellingen die jeugdreclassering/ jeugdbescherming uitvoeren);
			4. jeugdbeschermingsrecht (ondertoezichtstelling);
			5. landelijk kader forensische diagnostiek in de jeugdzorg;
			6. positie van de ouders van de jeugdige in het strafproces;
		2. specifieke bepalingen voor het jeugd civielrecht:
			1. kennen relevante regelgeving op civielrechtelijk terrein en de consequenties

van deze regelgeving voor de eigen rol en positie als rapporteur;

* + - 1. kennen de rol en positie van de verschillende actoren in het civiele werkveld

en weten met wie te overleggen;

* + - 1. weten hoe de aanvraag van een civiele rapportage tot stand komt;
			2. kennen het verschil tussen zorg- en beslissingsdiagnostiek;
			3. kunnen een forensische onderzoeksopzet indiceren;
			4. weten hoe ouders kunnen worden onderzocht in het kader van een

civielrechtelijke rapportage en kunnen daarbij rekening houden en onderzoek doen naar eventuele psychopathologie bij ouders / verzorgers;

* + - 1. weten hoe ze kinderen onderzoeken in het kader van een civielrechtelijke

rapportage en kunnen daarbij rekening houden met en onderzoek doen naar mogelijk seksueel misbruik;

* + - 1. kunnen het concept van hechting en hechtingsstijlen hanteren binnen het

onderzoek en de rapportage.

* 1. kennis van de juridische context van de kwaliteitswaarborging van de deskundige en het deskundigenonderzoek:
		1. wettelijk tuchtrecht, relevante onderliggende regelgeving (Wet BIG, WGBO, beroepscodes en gedragscodes), relevante jurisprudentie (rechtspositie justitiabelen, geheimhoudingplicht, zorg en rapportage, medewerking weigerende justitiabelen, ontkennende verdachten) en de doorwerking daarvan op de positie van de rapporteur;
		2. de rapporteur dient het volledige conceptrapport ter inzage en correctie aan te bieden aan de onderzochte en/of diens wettelijke vertegenwoordiger. Als dat niet gebeurt, moet dit worden verantwoord in de rapportage. De reactie en de eventuele aanpassingen van feitelijke onjuistheden naar aanleiding van de inzage moeten in het rapport worden weergegeven;
		3. voldoende forensisch competent en ervaren te zijn, waaronder minimaal:
			1. inzicht in de rechtspositionele verschillen tussen hulpverlener-patiënt relatie en de relatie rapporteur-justitiabele en het vermogen naar dat inzicht te handelen.
1. (…) in staat is de opdrachtgever inzicht te bieden in de vraag of en zo ja, in hoeverre de vraagstelling van de opdrachtgever voldoende helder en onderzoekbaar is om deze vanuit zijn specifieke deskundigheid te kunnen beantwoorden.
2. (…) in staat is op basis van de vraagstelling volgens de daarvoor geldende maatstaven een onderzoeksplan op te stellen en uit te voeren. e. in staat is onderzoeksmaterialen en –gegevens in een forensische context volgens de daarvoor geldende maatstaven te verzamelen, vast te leggen, te interpreteren en te beoordelen. f. in staat is om de geldende onderzoeksmethoden in een forensische context volgens de daarvoor geldende maatstaven toe te passen. Een aanvrager dient:
	1. bekend te zijn met de kaders van het onderzoek, waarbij minimaal het volgende wordt vereist:
		1. bekendheid met richtlijnen voor het verrichten van forensisch onderzoek vanuit het eigen deskundigheidsgebied (zie toelichting hieronder);
		2. bekendheid met de bestaande formats en de achtergronden daarvan, en in staat deze toe te passen in de eigen onderzoek- en rapportagepraktijk;
		3. gecertificeerd te zijn daar waar certificering bestaat voor de toepassing van bepaalde methoden en technieken;
	2. algemene kennis en vaardigheden van onderzoek op bovenvermeld gebied te bezitten, waarbij minimaal het volgende wordt vereist:
		1. kennis hebben van en ervaring hebben met het effect van het verblijf in een gesloten justitiële setting op de psychische gesteldheid van de verdachte;
		2. inzicht hebben in de beperkingen die de strafrechtelijke vervolging en het verblijf in een justitiële inrichting met zich brengt voor de uitvoering van het gedragsdeskundig onderzoek;
		3. het in staat zijn tot exploratieve en directieve/confronterende gespreksvoering;
		4. het vermogen om binnen de forensische context, in opdracht van een derde en gegeven een relatief beperkte contactduur met de onderzochte, een werkrelatie op te bouwen en op professionele wijze af te ronden;
		5. het kunnen omgaan met emotioneel belastende situaties (angst, dreiging, afkeer, (tegen-)overdracht);
		6. het in staat zijn het advies te bespreken, in het bijzonder een voor de onderzochte onwelgevallig advies;
		7. het bewustzijn van de eigen veiligheid;
		8. het in staat zijn tot multidisciplinaire samenwerking, dat wil zeggen met onder meer andere gedragsdeskundigen, juristen en reclassering;
	3. te beschikken over specifieke kennis en vaardigheden gerelateerd aan de vraagstelling, waarbij minimaal het volgende wordt vereist:
		1. algemeen:
			1. inzicht en vermogen om vanuit de psychologische/psychiatrische diagnostiek de vertaalslag te maken naar de forensisch relevante vragen (toerekening, risicoprognose en risicomanagement, forensische zorgprognose en responsiviteit);
			2. in staat te zijn de eventuele forensisch relevante invloed van de culturele achtergrond op de beleving, het gedrag en de psychopathologie van de onderzochte te onderkennen en daarnaar te handelen;
			3. zijn zich bewust van aannames in de algemene psychiatrie, die direct van invloed zijn op de wijze waarop personen met een andere culturele achtergrond worden benaderd en bejegend. Kennen het concept ‘etnocentrische reflex’ en kunnen dit in de praktijk herkennen bij zichzelf en anderen en weet dat deze reflex de meest voorkomende valkuil is in het contact en de behandeling van personen met een andere culturele achtergrond;
			4. Zijn in staat aannames te herkennen en vertalen naar principes die de dialoog kunnen blokkeren;
			5. Kennen stand van zaken met betrekking tot onderzoek en theorievorming in de culturele (forensische) psychiatrie en psychologie;
			6. testtheoretische kennis en kennis van de mogelijkheden en beperkingen van testmaterialen;
		2. diagnostiek:
			1. kennis van en ervaring met het diagnostisch proces in een forensische context (attributie, (dis)simulatie, interactie);
			2. specifieke kennis van en ervaring met het beloop van in de forensische psychiatrie voorkomende ziektebeelden;
			3. kennis van verslavingsproblematiek en de mogelijke forensische gevolgen daarvan;
			4. kennis van de specifieke onderwijsniveaus (uitsluitend van toepassing op de deelgebieden strafrecht jeugdigen);
			5. uitkomsten van testen kunnen interpreteren in een forensische context;
			6. kennis van betrouwbaarheid en validiteit van het testmateriaal;
			7. kennis van zogenaamde ‘red flaggs’ voor de indicatiestelling neuropsychologisch onderzoek en onderkennen de meerwaarde van aanvullend neuropsychologisch onderzoek in het PJ onderzoek;
			8. begrijpen het belang van basale neurobiologische en somatische kennis in de rapportage praktijk en hebben notie van de relatieve draagwijdte van neurobiologische bevindingen in de rechtszaal;
		3. classificatie:
			1. kennis van de mogelijkheden en beperkingen van een classificatiesysteem in de forensische context; Toelichting: De formulering van deze registratie-eis omvat dat de aanvrager bij gebruik van de DSM op de hoogte is van de cautionary statement bij het forensisch gebruik van de DSM, dat hij weet dat de DSM classificatie niet hetzelfde is als een beschrijvende diagnose en dat de DSM onvoldoende informatie geeft over de beperkingen van de betrokkene.
		4. oordeelsvorming:
			1. kennis van redeneer- en beslisprocessen, van determinanten van het oordeel, van processen van beïnvloeding in de oordeelsvorming en van de feilbaarheid van het menselijk oordeel;
		5. relatie stoornis-delict:
			1. het in staat zijn tot uitvragen van het delict en tot het verwoorden van een delictanalyse;
		6. risicoprognose:
			1. kennis van de betrouwbaarheid en predictieve validiteit van risicotaxatieinstrumenten, alsmede van de mogelijkheden en beperkingen van die instrumenten voor het voorspellen van recidive op individueel niveau;
			2. kennis en beheersing van het state-of-the-art opstellen van een risicoprognose waarbij de prognose is gebaseerd op de optimale integratie van klinische en gestructureerde risicotaxatie;
			3. gemaakte keuzen voor het al dan niet gebruik van (specifieke) risicotaxatieinstrumenten dienen expliciet in de rapportage te worden opgenomen en beargumenteerd;
			4. de verschillende vastgestelde relevante risico- en beschermende factoren dienen te zijn benoemd, waarbij de weging van deze factoren, afzonderlijken in onderlinge samenhang, dient te zijn geëxpliciteerd, alsook tot welk oordeel die weging leidt en op welke gronden. Eventuele aspecten die een beperkende invloed hebben op de geldigheid van een risicoprognose dienen te worden geëxpliciteerd;
		7. gedragsinterventies:
			1. kennis van de mogelijke zorgarrangementen voor de forensische populatie en het in staat zijn een advies te geven over het type behandeling en de mate van beveiliging;
			2. inzicht in de effectiviteit (of het ontbreken daarvan) van behandelingen van psychologische en psychiatrische problematiek in de forensische setting;
			3. vermogen tot inschatting van de behandelresponsiviteit van betrokkene;
			4. kennis van de praktijk van tenuitvoerlegging van straffen en maatregelen;
			5. kennis van de organisatie van de psychomedische zorg binnen een gesloten justitiële setting;
			6. kennis van het proces van indicatiestelling voor de forensische zorg.
3. (…) in staat is zowel schriftelijk als mondeling over de opdracht en elk ander relevant aspect van zijn deskundigheid gemotiveerd, controleerbaar en in voor de opdrachtgever begrijpelijke bewoordingen te rapporteren. Een aanvrager dient:
	1. in staat te zijn een taalkundig correct, ook voor niet vakgenoten, begrijpelijk en leesbaar rapport te schrijven en daarbij neutrale, niet onnodig diskwalificerende formuleringen te gebruiken;
	2. in staat te zijn bij de opzet en de indeling van het rapport de principes van de vigerende formats toe te passen;
	3. zich bij het rapporteren steeds bewust te zijn van de reikwijdte van het rapport, zoals de beeldvorming die de rapportage van de onderzochte kan oproepen en de consequenties daarvan voor de besluitvorming van de rechter (bijvoorbeeld in de sfeer van de bewijsvoering);
	4. in staat te zijn op heldere wijze voorlichting over het deskundigheidsgebied en de onderzoeksbevindingen te geven aan de gerechtelijke instantie die daarom verzoekt.
4. (…) in staat is een opdracht te voltooien binnen de daarvoor gestelde of afgesproken termijn.
5. (…) in staat is zijn werkzaamheden als deskundige onafhankelijk, onpartijdig, zorgvuldig, vakbekwaam en integer te verrichten.