



Programma APV

1 september

Waarom een Programma APV?

- Verbeteren op het macrobelang voor de zorg
- Adaptief zijn aan de veranderende zorgvraag (idem arbeidsmarkt)
- Hoofdlijnenakkoord
- Visie opleidingsraad

Programma APV

FGZPT

Opleidingsraad

Taskforce AMG

Visie & Infrastructuur

Didactische ontw & intstr

EVC

Kwaliteit & infra

**Didactische
methoden**

Selectie

Meetbaarheid

**Toekomst opleiden
& toetsen**

Korte termijn A

**Jeugd & andere
sectoren**

**Competentie
opleiders**

Lange termijn A

kennisinfrastructuur

Uitgangspunten

- Adaptief aan zorgvraag, wetenschap, maatschappelijk
- Leven lang leren
- Opleiden voor samenleving



Programma

Plenair presentaties voorstellen per deelproject:

- AMG Alexander Rinnooy Kan, voorzitter taskforce
- V&I Hanna Swaab, voorzitter projectgroep
- DO&I Valerie Hoogendoorn, voorzitter projectgroep

Breakout rooms

- Vragen bij de voorstellen?
- Welke aandachtspunten, knelpunten ziet u?

Plenaire afsluiting



Taskforce
Aansluiting master-Gz
psycholoog

-

Alexander Rinnooy
Kan



Opdracht taskforce

De taskforce levert een advies op waarmee een directe aansluiting tussen de masteropleiding en de GZ-opleiding duurzaam geregeld kan worden, met als doel te komen tot een betere afstemming tussen vraag vanuit zorgaanbieders en de uitstroom uit de opleidingen.



Belangrijkste knelpunten

(uit hoofdlijnakkoord en visie Opleidingsraad)

1. Groot tekort aan regie behandelaren.
2. Stuwmeer en aansluiting master-Gz-opleiding (gemiddeld 7 jaar)
3. Afstand universiteit en praktijk
4. Onvoldoende brede inzetbaarheid van GZ-psycholoog
5. Ondoelmatige opleidingsstructuur, te weinig adaptief



Oplossen acute tekort GZ-psychologen

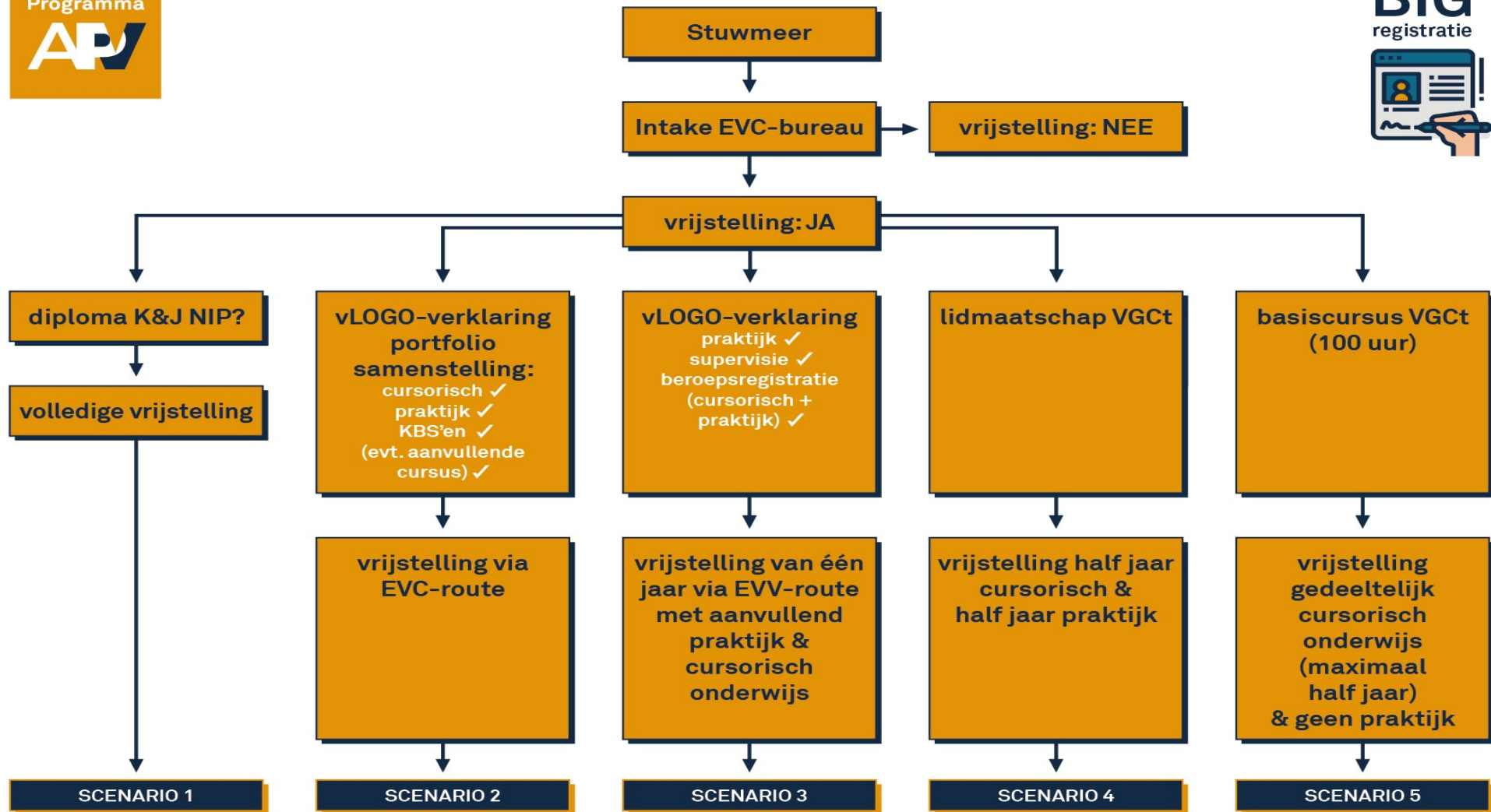
1. EVC procedure
2. Omvorming masteropleiding tot selectieve master
3. Selectieprocedure toelating master en GZ-opleiding



Kaders voor EVC

1. Instroom master psychologen beperken
2. De EVC procedure in principe van tijdelijke aard
3. Additionele financiering, geen beschikte opleidingsplaatsen gebruiken
4. EVC traject zo praktisch mogelijk inrichten (standaard pakketten)
5. Het toetsingskader voor de uitgewerkte EVC scenario's: de competenties van een startende GZ-psycholoog





Selectie: Gefaseerde en getrapte selectieprocedure voor master-GZ opleiding

- **Kwantiteit:** passend aantal studenten laten instromen om voldoende GZ-psychologen te hebben en een stuwmeer te voorkomen
- **Kwaliteit:** de beste personen kiezen die met grote kans de competenties van de GZ-psycholoog kunnen verwerven



Selectie: Wanneer?

- **Gefaseerd** = op meerdere momenten
 - **Getrapt** = op meerdere aspecten per selectie moment
1. **Bij aanvang**, voorafgaand aan de aaneengesloten opleiding
 2. **Bij afronding** van het Master deel, voorafgaand aan de doorstroom naar het GZ deel
 3. **Tijdens het GZ** deel na een jaar: Go/No Go (zoals nu gebruikelijk)



Selectie in de aaneengesloten master-gz-opleiding

Samenwerking POI en universiteiten!



Realiseren directe aansluiting: twee varianten

1. Logistieke aansluiting
2. Geïntegreerde aansluiting

Advies taskforce:

- Nu nog geen keuze
- Werken aan directe logistieke aansluiting
- Tegelijkertijd vervolgpriject met nadere verkenning geïntegreerde variant



Logistieke aansluiting

1. Directe aansluiting: 6 maanden of korter
2. Selectieve master: capaciteit toeleidende masteropleidingen en GZ-opleiding
3. Selectie naar de GZ-opleiding: inhoudelijke voorbereiding en samenwerking tussen praktijk/uni in selectie
4. Aanpassingen binnen de GZ-opleiding (startpositie piogs in de praktijk: inwerkperiode, werkbegeleiding, etc.)
5. Komende jaren in project pilots doen, monitoren en evalueren gekoppeld aan vraagstukken geïntegreerde variant



Geïntegreerde aansluiting: 3+3 variant

- Opleiden tot huidige competentieprofiel GZ psycholoog (kwaliteit)
- Eind is masterdiploma dat recht geeft op BIG registratie
- Dit is tevens startkwalificatie voor opleiding tot specialisatie
- Levenslang leren, doorlopende leerlijnen
- Multidisciplinair werken
- Levensloopperspectief
- Duaal opleiden: theoretisch en praktijkdeel



Argumenten

- Integratie van theorie en praktijk
 - Samenhangend programma, doorlopende leerlijnen
 - Betere wetenschappelijke verankering
 - Breedte
- Rendement, effectiviteit en studeerbaarheid
- GZ-psycholoog als basisberoep gelijktrekken met vergelijkbare initiële opleidingen (farmacie, geneeskunde, tandheelkunde)

Vervolgverkenning geïntegreerde variant:

- Hoe samenwerking organiseren?
- Hoe stages vormgeven, welke consequenties voor praktijk- en werkbegeleiding?
- Hoe doorlopende leerlijnen uitwerken?
- Financiering?
- Betrekken OCW & VWS o.a. vanwege stelselwijziging





APV: Visie & Infrastructuur



Doelstellingen

- De infrastructuur moet de adaptiviteit faciliteren
- Achterliggend doel is arbeidsmarkttekorten verhelpen en alle sectoren te bedienen

Door:

- Spreiding over sectoren en regio's borgen
- Continuïteit en volume borgen (dus afstemming/planning over in- en uitstroom)
- Flexibiliteit van de inzetbaarheid (Gz-psy: breed en generalistisch opgeleid)
- Transfer tussen wetenschap en praktijk optimaliseren (en vice versa)
- en hier 'overheen' de governance

De essentie

- er zijn knelpunten geformuleerd
- we hebben enkele kaders voor oplossingen
- er is een eerste keus-oplossingsrichting: opleiden in Samenwerkingsverband opleiding en onderwijs in psychologische opleidingen SOOP
- maar de verdere uitwerking hiervan c.q. implementatie vereist de adressering van een aantal 'aandachtspunten': we stellen een conceptueel model voor:
 - Niet 'one size fits all'
 - 'niet per se alles overboord, het goede behouden en daarvan leren
 - Maar wel: samenwerkingsverbanden die enkele gemeenschappelijke kenmerken hebben, niet vrijblijvend zijn en
 - En gebruik maken van wat er al gebeurt, de goede voorbeelden



Knelpunten die opgelost moeten worden

Vooraf: knelpunten worden niet door iedereen zo beleefd, maar 'over all' zijn dit op te lossen problemen, dat er een aantal problemen zijn is gezamenlijk door partijen geconstateerd in het HLA. Verder onderbouwd door het Nivel.

Knelpunten zijn o.m.

- Net gediplomeerden zijn momenteel niet breed inzetbaar na afstuderen; onvoldoende belangstelling of mogelijkheden voor andere sectoren dan de GGZ..
- Onvervulde plaatsen (met name in de specialisatie) - doorstroom
- Doelmatigheid in administratieve zaken, werkgeverschap, org. Beschikbaarheidsbijdragen
- Vergelijkbaarheid van opleidingstrajecten: Verschillen in de organisatie en betrokkenheid vd opleiding en van wat de opleiding geboden kan worden
- Regionale verschillen en sectorale verschillen in mogelijkheden tot opleiding



Knelpunten die opgelost moeten worden (2)

- Geen onderscheid in kwaliteit boven het erkenningsniveau zichtbaar, dus geen alternatief voor het hov en geen keuzemogelijkheden voor opleidingen bijv. bij gewenste profilering, regio e.d.
- Onvoldoende inzicht in behoefte en de realisatie vd opleiding in jeugd domein; voorts subsidieproblematiek
- Opleidingscontext: geen financiële ruimte om te variëren, experimenteren, in de opleiding
- Verbinding wetenschap – praktijk verschillend en schiet i.h.a. tekort



* Hoe kan de infrastructuur faciliteren

Eenvoud creëren; versnippering verkleinen, coördinatie verbeteren, admin. Lasten verminderen, afspraken en duidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheden (governance) verbeteren

- Samenwerking: universiteiten, praktijkinstellingen en onderwijsinstututen; opleiden in een netwerk
- Dit zowel op inhoud als op organisatie
- Samenwerken t.b.v. 'het land', dus niet 'vrijblijvend'
- Dus: opleiden alleen nog in samenwerkingsverband
- Inhoud: ntb t.a.v. wat kan regionaal, wat moet landelijk
- Altijd zowel in K&J als in V&O opgeleid; ntb: differentiatie handhaven?
- Opleiden in samenwerkingsverband: Ook een oplossing voor de alternatieve regeling voor de subsidie van de jeugd-GGZ-opleidingsplaatsen
- En met adressering van een aantal 'aandachtspunten, knelpunten' in de praktijk



* Hoe kan de infrastructuur faciliteren (2)

- Instrumenten bijv.:
 - Toewijzing beschikte opl.plaatsen aan het samenwerkingsverband; het samenwerkingsverband verdeelt hierbinnen, bijv. op basis van behoefte vanuit sectoren.
 - Bvk meerjarig, Verschuivingen van opl.plaatsen mogelijk maken, zodat geen plaatsen verloren gaan
 - Afspraken over gegevensuitwisseling, registraties e.d.
 - Afspraken over communicatie, belangenbehartiging vanuit het samenwerkingsverband
 - Ondersteuning in werkgeverschapsrollen: centraler werkgeverschap
 - Diverse mogelijkheden hierin qua uitvoering: op niveau van samenwerkingsverband, of een grote poi die het verzorgt, tot landelijk
 - Bekostiging volgt de opleiding



* Hoe kan de infrastructuur faciliteren (3)

- Vereist wellicht aanpassing verdeelsystematiek TOP
- Vereist inzicht in zorgvraagontwikkelingen op regio/domeinniveau
- Een samenwerkingsverband kan zich profileren in bepaalde expertise en kwaliteiten (z.o. 'meetbaarheid')
- Biedt ruimte aan specifieke intensivering van opleidingscapaciteit, maar een samenwerkingsverband moet die ruimte dan ook krijgen (maatwerk)



Projectgroep
Didactische
ontwikkelingen &
instrumenten

-

Valerie
Hoogendoorn



Opdracht DO&I

- Ontwikkel een didactisch concept: *state of the art* van psychologische (vervolg-)opleidingen



Uitgangspunten DO&I

- Onderzoek alles, behoud het goede
- Toekomstbestendigheid opleidingen
- Academische niveau
- Didactische inzichten toepassen is mooie en noodzakelijke volgende stap
- Opleiden is een vak
- Betrek alle betrokken opleiders; docenten, maar ook praktijkopleiders, werkbegeleiders en supervisors
- Beschikbaarheid kennis en informatie



Specialistische vervolgoeding
KP/PT/KNP 4 jaar

Opleiding tot GZ-psycholoog 2 jaar

Master Gezondheidspsychologie 1 jaar

Academisch werken en wetenschappelijk onderzoek

Leiderschap en innovatie

Professionele ontwikkeling

Behandeling

Diagnostiek

Visie op opleiden

- Competentiegericht opleiden
- Aantoonbare professionele bekwaamheden
- Generieke vaardigheden
- Brede inzetbaarheid
- Academisch georiënteerde professionals (EBMH)
- Opgeleid door didactisch goed onderlegde opleiders



Werkgroep 1:
Toekomstbestendig opleiden en
toetsen (TO&T)
OPDRACHT

- Competentieprofielen (herziening)
- Visie op toetsen
- Opleidingsplannen & toetsboeken (herziening)



TO&T: Competentieprofielen aandachtspunten

- Minder top-down benadering
- Onderscheid generalistisch of specialistisch, wenselijk is een aansluitend profiel
- Gebruik van technische innovaties in de zorg
- Tijdloosheid of toekomstbestendig competentieprofiel
- Meer aandacht voor:
 - communicatie in crisissituaties
 - omgaan met complexe casuïstiek
 - samenwerking andere professionals
 - preventie



TO&T: Competentieprofielen aandachtspunten

Preventie: De GZ psycholoog is in staat te indiceren voor selectieve preventie van psychische aandoeningen en het toepassen van preventieve psychologische interventies.

Competentiegebieden	toevoegen in competentiegebied
1.Psychologisch handelen	Perspectief van patiënt en naasten Levensloopperspectief
2.Communicatie	Gedeelde besluitvorming explicieter
3.Samenwerken	Samenwerken met mantelzorgers/ ervaringsdeskundigen De "coachende" rol van expertise overdragen op andere zorgprofessionals en mantelzorgers
4.Kennis en wetenschap	Meer evidence based denken en handelen Academisch bewustzijn
5.Organisatie	Regie behandelarschap Opzetten van behandelplan en aansturen van andere zorgprofessionals
6.Maatschappelijk handelen	Preventie Belang van ervaringsdeskundigen
7. Professionaliteit	Innovatieve attitude Levenslang leren (persoonlijke groei en reflectie)

Dit betekent dat de GZ-psycholoog: de cliënt en/of zijn systeem met betrekking tot behandelmogelijkheden informeert, adviseert en motiveert, en het keuzeproses begeleidt, waarbij hij rekening houdt met de uitvoerbaarheid;

De GZ-psycholoog is in staat om bij afwezigheid van richtlijnen te handelen op basis van kritische beschouwing van de wetenschappelijk literatuur.

Dit betekent dat de GZ-psycholoog: respectvol omgaat met intermenselijke verschillen in professionele relaties met betrekking tot normen en waarden, rekening houdend met de ethische gedragsregels.

TO&T

Toekomstbestendig toetsen aandachtspunten

- Voorspellende waarde t.a.v. het adaptief vermogen van de opleiding om in de toekomst, ook voor die situaties die op dit moment nog onbekend zijn, adequaat te kunnen handelen
- Meer aandacht voor toetsing van e-health, preventie, suïcidaliteit
- Versimpelen KBS structuur, ontwikkelingsgericht toetsen blijft leidend
- Borging academische psychologische kennis: centrale toets?
- Betrekken van leerlijnen en (KBS)toetsen in bepalen go/ no go momenten in de opleiding



TO&T

Toekomstbestendig toetsen

Fase 2 adviezen

- Leerlijnen
- Input Nivel:
 - inhoudelijk:
 - preventie, regiebehandelaarschap, beleid en organisatie, crisissituaties, complexe casuïstiek, diversiteit en inclusiviteit, levensloopperspectief, specifieke doelgroepen
 - organisatorisch:
 - consequenties van toetsen, KBS-en generalistischer formuleren, optimalere benutting IOP en portfolio, versimpelen van de toetsstructuur, programmatisch toetsen, eigen regie van de opleiding, meer-ogen-principe
- Landelijke kennistoets
- Toetsplan: simpeler, minder toetsmomenten, meer inhoudelijke feedback
- Longitudinaal toetsen



Werkgroep 2: Competentieontwikkeling opleiders (COO) OPDRACHT

- Actuele profielen voor opleiders
- Herijken eisen opleiders en wettelijke kaders
- Formuleren van kwaliteitskader opleiders
- Voorstel scholing/ professionalisering



COO: profielen opleiders aandachtspunten

- Profielen concreet en overzichtelijk
- Basiscompetenties gelden voor iedereen
- Rollen werkbegeleider, supervisor, praktijkopleider en docent
- Per rol aanvullende competenties
- Daarnaast indicatoren als hulpmiddel voor scholing





Competentieprofiel
Werkbegeleider

Competentieprofiel
Supervisor

Competentieprofiel
Praktijk-opleider

Competentieprofiel
Docent

Competentieprofiel
Hoofddocent

Basiscompetenties
(Gelden voor iedereen)



Werkbegeleider &
Supervisor

Competentieprofiel
Werkbegeleider

Competentieprofiel
Supervisor

Competentieprofiel
Praktijk-opleider

Competentieprofiel
Docent

Competentieprofiel
Hoofddocent

Basiscompetenties
(Gelden voor iedereen)

Basisprofiel opleiders

- Is zich bewust van het eigen optreden als rolmodel en zet dit in om op te leiden
- Begeleidt en ondersteunt bij het realiseren van leerdoelen van het opleidingsplan
- Communiceert helder over wederzijdse verwachtingen en rollen
- Bouwt een constructieve begeleidingsrelatie op
- Past de principes van constructief feedback geven toe
- Herkent en erkent een toenemende verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van de opleiding en stemt de begeleiding hierop af
- Past didactische principes van leren van volwassenen toe in werkplekleren en formeel onderwijs
- Draagt het belang van opleiden uit en bewaakt daarbij de kaders vanuit wet- en regelgeving
- Levert zorgvuldige mondelinge en schriftelijke onderbouwing van evaluaties
- Reflecteert systematisch en analyseert eigen manier van begeleiden en opleiden
- Levert een bijdrage aan en werkt samen ten behoeve van een veilig opleidingsklimaat



Profiel werkbegeleider

- Leert vaardigheden en methoden systematisch aan
- Organiseert en ondersteunt bij praktisch realiseren leermomenten
- Behartigt in het team en op de afdeling de opleidingsbelangen en is in het team een rolmodel
- Draagt zorg voor voldoende beschikbaarheid als werkbegeleider
- Draagt op verantwoorde en transparante wijze de verantwoordelijkheid over de patiëntenzorg van de opleiding.



Profiel supervisor

- Onderzoekt met de supervisant de centrale thema's die de supervisant bezighouden in diens professionele ontwikkeling en stimuleert reflectie
 - Is in staat een supervisie relatie vorm te geven en te onderhouden waarin een veilige ruimte (vrijplaats) is om over alle aspecten, ook de meer persoonlijke, van het vak te reflecteren.
 - Leert de opleiding systematisch specifieke methoden en technieken aan, waarbij diens persoonlijke, professionele leerproces centraal staat.
 - Leert de opleiding procesmatige aspecten in het therapieproces te herkennen en te hanteren *
 - Leert de supervisant de patiënt te begrijpen in zijn handelen, denken en voelen, en leert tevens zijn eigen reacties daarop begrijpen.*
- * specifiek voor supervisors van behandeling en diagnostiek



Profiel praktijkopleider

- Organiseert een effectief leertraject voor de individuele opleiding
- Creëert, monitort en bevordert een stimulerend en veilig opleidingsklimaat
- Draagt zorg voor een zorgvuldige toetsing, stimuleert groei en ontwikkeling van de opleiding
- Geeft een heldere, onderbouwde beoordeling
- Herkent achterblijvende voortgang in de ontwikkeling van de opleiding, informeert en intervenueert tijdig
- Is in staat werkbegeleiders en supervisors aan te sturen in het opleidingsproces



COO:professionalisering opleiders adviezen fase 2

- voorstel voor wijziging opleidingsbesluiten t.a.v. scholing opleiders
- kwaliteitskader en -cyclus uitwerken voor de praktijkopleidingsinstellingen en opleidingsinstituten, systematische evaluatie
- (landelijk) scholingsaanbod voor opleiders, met name e-learning ontwikkelen
- uitvoeren pilots uit scholingen voor opleiders



Werkgroep 3: Didactische methoden(DM) OPDRACHT

- Advies visie op (blended) onderwijs binnen
duale karakter opleiding
- Advies effectieve didactische methoden:
praktische en concrete handvaten voor
opleiders
- Advies toegankelijk maken en
implementeren van deze didactische
methoden
- Niet alleen cursorisch onderwijs maar ook
praktijkonderdelen (werk- en
praktijkbegeleiding, supervisie, leertherapie)



Didactische methoden: producten







- Een overzicht van onderwijskundige inzichten
- Informatie uit het werkveld over momenteel gebruikte didactische methoden
- Een hoofdstuk over de opzet van de P-opleidingen (doorlopende leerlijnen, IOP en een model voor professionele en persoonlijke ontwikkeling)
- Een voorstel voor een gids voor docenten, met uitgangspunten voor docenten en diverse voorbeelden voor uitwerking in fase 2
- Een hoofdstuk over supervisie
- Een hoofdstuk over leertherapie



Didactische methoden: belangrijke inzichten, wat werkt?

- Kwaliteit van de docent
- Onderwijs ontwerp (constructive alignment)
- Heldere doelen
- Taxonomie van Bloom
- Voorkennis activeren
- Activerend leren
- Feedback
- Just-in-time principe
- Werkplekleren
- Geen bewijs voor leerstijlen



Creëren		<ul style="list-style-type: none"> Herkennen Opsommen Beschrijven Identificeren 	<ul style="list-style-type: none"> Herinneren Benoemen Aanwijzen Vinden
Evaluëren		<ul style="list-style-type: none"> Checken Coördineren Bekritisieren Beoordelen 	<ul style="list-style-type: none"> Testen Vaststellen Monitoren
Analyseren		<ul style="list-style-type: none"> Onderscheiden Organiseren Ontleden Integreren 	<ul style="list-style-type: none"> Structureren Deconstrueren
Toepassen		<ul style="list-style-type: none"> Uitvoeren Gebruiken Hanteren 	
Begrijpen		<ul style="list-style-type: none"> Interpreteren Toelichten Classificeren Samenvatten 	<ul style="list-style-type: none"> Afleiden Vergelijken Uitleggen
Onthouden		<ul style="list-style-type: none"> Herkennen Opsommen Beschrijven Identificeren 	<ul style="list-style-type: none"> Herinneren Benoemen Aanwijzen Vinden

Didactische Methoden: adviezen fase 2

- Beschrijf de opleidingsdoelen (met advies voor de geschikte opleidings- en onderwijsmethoden)
- Uitwerking landelijke gids voor docenten en opleiders
- Pilots, o.a. op het gebied van leertherapie en 'evidence informed' herziening van het onderwijs
- Ontwikkel een training in optimaal effectief onderwijs



Werkgroep 4: Kennisinfrastructuur
(KIS)
OPDRACHT

- Kennisuitwisselingsinfrastructuur
- Borging uitkomsten DO&I
- Centrale opleidings- en kennisbank
- Visie op leven lang leren



KIS :kennisinfrastructuur

Faciliteer toegang tot:

- Beleidsmatige kennis
- Onderwijskundige kennis
- Beroepsinhoudelijke kennis



Werkgroep 4: Kennisinfrastructuur (KIS)adviezen fase 2

- Plan voor inrichting van het 'Onderzoeks- en documentatiecentrum voor psychologische vervolgoopleidingen',
- Invulling visie wetenschappelijke leerlijn



Vervolg

- September:
 - Uitkomsten onderzoeken, webinar, raadplegingen verwerken
 - Voorstellen voorleggen aan opdrachtgever
- September/okt:
 - 1 oktober: Invitational Conference
 - Consultatieronde adviezen
 - Oplossingsrichtingen en voorstel vervolg overige onderwerpen

Vragen? Stuur ze aan Merel Visser, programmasecretariaat@progapv.nl