

Verslag vergadering projectgroep DO&I 5 juli 2021

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering; de laatste voor de zomervakantie en voordat het conceptadviesrapport naar de Opleidingsraad gaat. De voorzitter en projectleider maken van alle input uit de werkgroepen een gezamenlijk rapport van dit project (dat weer onderdeel wordt van het APV-rapport). In deze vergadering moet blijken of er consensus is binnen de projectgroep over de huidige stukken. Daartoe worden per werkgroep de laatste wijzigingen en het te verwachten commentaar besproken.

2. Verslag en actiepunten vergadering 31 mei 2021

Pag. 3, actiepunt formuleringen supervisie: dit is besproken, maar in afwachting van informatie van de werkgroep Didactische Methoden er zijn nog geen essentiële aanpassingen gedaan. Dit gebeurt binnenkort.

Pag. 3: Er wordt aangegeven dat het gaat om het model van Bennett-Levy, J. & Finlay-Jones, A. (2018).

Met bovenstaande aanpassing wordt het verslag goedgekeurd en vastgesteld.

Naar aanleiding van het verslag:

- Het aantal aanmeldingen voor de bijeenkomst met de Adviesraad was overweldigend. Er staat een kort verslag op de APV-website. De voorzitter heeft het project DO&I gepresenteerd. De reacties waren overwegend positief. Er is veel aandacht voor de andere twee APV-projecten; hopelijk leest men ook voldoende kritisch mee met wat deze projectgroep ontwikkelt.
- De NIVEL-enquête is vorige week afgerond. Een voorlopig rapport is bij de stukken gevoegd; dit is nog niet geschikt voor verspreiding. Het definitieve rapport wordt volgende week verwacht. Interessante bevindingen:
 - In de enquête hebben de PIOGs duidelijk aangegeven waarvoor voldoende aandacht is in de opleiding en waarvoor meer aandacht zou mogen zijn. Dit sluit goed aan bij de uitgangspunten van de werkgroep die het nieuwe opleidingsplan ontwikkelt.
 - Over het algemeen blijkt uit de enquête dat men zeer positief is over de opleiding, terwijl de opleidingen in klankbordgroepen vaak kritischer zijn, o.a. over het niveau van docenten en niveaoverschillen binnen de groep.

De voorzitter en projectleider checken volgende week het eindrapport op evt. (nieuwe) relevante zaken die nog aandacht behoeven.

3. Toelichting concept-/definitieve notities per werkgroep

Met name over de specifieke onderwerpen waar nog vragen over zijn

Werkgroep Didactische Methoden (DM)

De voorzitter complimenteert de voorzitter van de werkgroep met het geleverde werk.

De voorzitter van de werkgroep DM excuseert zich voor het late toesturen van de stukken. De definitieve concepten van de verschillende parallel aan elkaar werkende groepjes konden pas in de vergadering van 30 juni jl. worden besproken. De uitdaging is nu om alle stukken te integreren in één adviesrapport.

In plaats van een gids voor docenten wordt het een gids voor opleiders, met een didactisch basishoofdstuk voor alle opleiders. De losse notities blijven zoals ze zijn; er komt een notitie bij over ervaringsdeskundigheid.

Het advies van de werkgroep gaat enerzijds over visie: ontwikkel naast een inhoudelijke visie ook een didactische visie; op landelijk niveau met ruimte voor eigen accenten.

Het tweede deel van het advies bevat concrete handvatten voor opleiders. Hiervoor heeft de subwerkgroep een goede opzet gemaakt.

Er is overlap met andere werkgroepen: zo wordt voor het toegankelijk maken van de opleidersgids gedacht aan een website. Samenwerking met de werkgroep Kennisinfrastructuur (KIS) ligt dus voor de hand.

Op de website zou een algemeen stuk moeten komen voor alle opleiders, met basiscompetenties. Daarna kan men doorklikken naar pagina's voor de verschillende soorten opleiders: enerzijds docenten, anderzijds praktijkopleiders met voor iedere soort (praktijkbegeleiders, werkbegeleiders, supervisors, leertherapeuten) verschillende accenten. De vraag is of de onderwerpen die bij de leertherapie aan de orde komen niet net zo goed of beter bij supervisie aan de orde kunnen komen.

Er zijn ook raakvlakken met de werkgroep TO&T: in het competentieprofiel is niet duidelijk wat precies de leerdoelen zijn voor persoonlijke ontwikkeling (ook thema binnen leertherapie). Voorstel aan de werkgroep TO&T is om die toe te voegen aan het competentieprofiel, zowel voor de KP/PT als voor de PIOGs. Zo zet je de doorlopende leerlijn van professionaliteit duidelijker neer en borg je ook voor de gz-opleiding de aandacht voor zelfzorg, een leven lang leren, etc.

Tenslotte zijn er raakvlakken met de werkgroep COO, omdat er tevens aanpassingen nodig zijn in de competentieprofielen van opleiders.

De werkgroep geeft dus adviezen binnen het eigen domein, op het grensvlak van domeinen en voor domeinen van andere werkgroepen. Uiteindelijk moet worden afgesproken wie wat gaat doen.

Voor leertherapie heeft nog aandacht; dit is een gevoelig onderwerp waarover goed moet worden nagedacht. Het voorstel is om volgend jaar pilots te doen.

Opmerkingen:

- Het is vaak niet duidelijk wat nu onder supervisie wordt verstaan: gaat het vooral om toezicht of om reflectief leren?

Het onderscheid dat in Nederland bestaat tussen werkbegeleiding en supervisie (leertherapie) is in de internationale literatuur niet bekend. Ook binnen Nederland zijn er veel (historisch ontstane) verschillende definities van supervisie (meer methodisch of juist reflectief), en is in de praktijk vaak

niet duidelijk wie nu wat doet. Daarom is het advies van de werkgroep om in ieder geval voor de opleidingen – met een structuur van praktijkbegeleider, werkbegeleider en supervisor – een duidelijke definitie te formuleren: wat hoort bij wie.

- Werkbegeleiding is ooit (mede) in het leven geroepen om tuchtrechtelijke verantwoordelijkheid (BIG) af te dekken: de werkbegeleider ziet er vooral op toe dat er verantwoorde patiëntenzorg wordt geleverd, de supervisor bekommert zich meer om de persoonlijke ontwikkeling van de opleiding.
- Goed idee om de term 'persoonlijke ontwikkeling' beter te definiëren en er daarmee leertherapeutische aspecten in terug laten komen. Graag een voorzet doen (**actie**).
- Leertherapie is een middel waarvan niet altijd duidelijk is welke doelen ermee bereikt moeten worden; die doelen vallen onder de leerlijn persoonlijke/professionele ontwikkeling.
- In het veld is verschil van mening over leertherapie. Als mensen zich erin verdiepen en er competentiegericht naar kijken (pilot), zullen de meningen genuanceerder worden.
- Goed om pilots te doen: veilig.
- Een pilotstudie is veel werk dat je wellicht kunt uitbesteden.
- In het licht van de discussie over leertherapie is het belangrijk om onderzoek/pilots leertherapie zorgvuldig wetenschappelijk uit te voeren.

Er wordt gewezen op het belang van één gemakkelijk toegankelijke plek voor e-portfolio's. Nu hebben veel instellingen een eigen leeromgeving/registratiesysteem en als je samenwerkt is dat onhandig. Wil de werkgroep KIS ook werken aan één systeem voor e-portfolio's?

Het advies van KIS is wel om zaken meer centraal op te slaan en te regelen. Daartoe is het belangrijk dat de werkgroepen snel overleggen.

De voorzitter stelt voor gezamenlijk te bekijken of er een advies moet komen voor zo'n centraal e-portfoliosysteem, analoog aan dat van medisch specialisten.

Voor de mobiliteit in de opleiding is het een belangrijke voorwaarde.

De projectgroep stemt ermee in dat bovenstaande wordt verwerkt in het totaalrapport.

Aandachtspunten:

- Het meest gevoelige onderwerp is leertherapie. Dit moet zorgvuldig worden uitgewerkt.
- De werkgroepen stemmen onderling af wie wat doet en werken samen.
- Het samenvoegen van alle stukken tot één gezamenlijk rapport vanuit de projectgroep is een uitdaging; er moet worden afgestemd of de stukken naar elkaar moeten verwijzen of dat het één geïntegreerde handleiding wordt met bijv. in het deel over docenten ook meteen bijbehorend competentieprofiel en alles wat er verder is over docenten.

De voorzitter voegt toe dat in het laatste kernteamoverleg naar voren kwam dat er stelling mag worden genomen. Dit geldt zowel voor het advies over leertherapie als voor andere onderwerpen: het gaat om gedegen, breed gedragen adviezen, gebaseerd op de deskundigheid en de meningen van veel mensen in de werkgroepen en in het veld. Wees niet te voorzichtig, als je verandering wilt bewerkstelligen moet je duidelijk stelling nemen. De Opleidingsraad kan de adviezen naast zich neerleggen of om aanpassingen vragen, maar weet dan wel wat volgens ons het beste is.

- In het advies zou je kunnen zeggen: leertherapie staat ter discussie en kan alleen gehandhaafd worden als uit de pilot blijkt dat het toegevoegde waarde heeft.

Daarbij gaat het er om wat is het doel en welke methode(s) zijn daarvoor geschikt. Conclusie zou kunnen zijn: Bij het doel “<nader te omschrijven>” is Leertherapie een van de methodes die gebruikt kan worden.

- Op verzoek van de HCO's is er een subwerkgroep leertherapie ingesteld; hoe verhoudt het advies van die subwerkgroep zich tot dat van de projectgroep?
- Bij leertherapie hoort embodiment (je moet het zelf ervaren) en dat zorgt wellicht voor heftige reacties. Hoe daarmee om te gaan? Er wordt nagedacht over hoe je dingen zelf kunt ervaren zonder de nadelen ervan (veel uren, weinig inzichtelijk, etc). Zo wordt het meer een gepersonifieerde supervisie, in overeenstemming met internationale criteria.

De voorzitter van de werkgroep DM wordt bedankt voor de heldere samenvatting.

Werkgroep Kennisinfrastructuur (KIS)

Er wordt toegelicht dat de kennisinfrastructuur bestaat uit drie onderdelen:

A. Beleidsmatige informatie, zoals handleidingen, competentieprofielen, leerdoelen e.d. Het is belangrijk dat deze informatie centraal geregistreerd en vindbaar is. Hiervoor moet een wetenschappelijk psychologisch onderzoeks- en documentatiecentrum komen met bureamedewerkers. Alle drie de onderdelen (A, B, C) worden daar verzameld.

B. Onderwijskundige kennis, analoog aan de geneeskundige opleidingen. Het gaat om opleidingsgerelateerde kennis, wetenschap, didactische methoden, etc. Hier kunnen bijv. beroepsverenigingen terecht om (literatuur)onderzoek te laten doen.

C. Beroepsinhoudelijke kennis, zoals over de aansluiting tussen BSc-MSc-gz-opleiding etc., maar ook bijv. hoe je mensen duurzaam een wetenschappelijke attitude aanleert.

A en B kunnen op kortere termijn plaatsvinden, C in een later stadium.

Er zijn op dit moment geen gevoelige punten, maar de uitvoering in fase 2 kan wel consequenties hebben voor opleidingen, bijv. op het gebied van wetenschappelijk onderzoek.

Een werkgroep lid pleit ervoor om in fase 2 in te zetten op het creëren van één centrum, met daaromheen een netwerkorganisatie, bestaande uit mensen van de universiteiten (4-5 mensen per universiteit). Dit komt de postmasteropleiding ten goede. Hier is wel financiering voor nodig.

Opmerkingen:

- Is het de bedoeling om bij de KIS ook bijv. (deels) te registreren in hoeverre opleiders aan competentieprofielen voldoen? Of is dat aan de instellingen?

In de KIS komt wel informatie over competentieprofielen etc.; denk aan informatie over regels en criteria, materiaal zoals kennisclips. De uitvoering ervan blijft bij de instellingen.

- Het is belangrijk dat professionals snel relevante informatie kunnen vinden bij wat ze in de praktijk tegenkomen. Er is nu eenmaal geen tijd om uitgebreid alle literatuur over een onderwerp door te nemen.
- Kwalificaties van docenten zouden niet bij opleidingsinstellingen moeten worden getoetst en geregistreerd, maar eerder bij de CRT. Het is van belang dat (in regelgeving) wordt

vastgelegd hoe de kwaliteit van opleiders permanent wordt getoetst. Hiervoor is te weinig aandacht bij visitaties.

Dit wordt toegevoegd aan het advies van de werkgroep COO. **(actie)**

- Waar zou het centrum gepositioneerd kunnen worden? Bijvoorbeeld bij de FGzPt.
- Andere organisaties en verenigingen (VGCT, NVP, etc.) hebben hun eigen kenniscentra en platforms. Hoe zal de KIS zich daartoe verhouden?

De beste optie lijkt: de KIS centraal stellen en vandaaruit verwijzen naar andere bronnen, naar richtlijnen bijv. Het is goed om beroepsverenigingen e.d. hier tijdig (in fase 2) bij te betrekken.

De projectgroep is zeer te spreken over het rapport van de werkgroep KIS: het is ambitieus en geeft een goed beeld van hoe alles bij elkaar komt.

Werkgroep Competentie-ontwikkeling opleiders

De werkgroep werkt het rapport uit op basis van het stuk vanuit de werkgroep DM

Steeds blijkt weer dat mensen in het veld weinig idee hebben van hoe het APV-programma in elkaar zit. Daarom is het van belang hierover goed te communiceren en er aandacht aan te besteden in (de inleiding van) het eindrapport.

4. Planning vergaderingen

De voorzitter en projectleider ronden half augustus het gezamenlijke rapport af, op basis van de (nog aan te leveren) notities van de werkgroepen. Na half augustus ontvangt de projectgroep het gezamenlijke rapport per mail met het verzoek het – indien mogelijk – kritisch door te lezen.

Het voorstel om maandag 30 augustus van 17:30-19:00 uur te vergaderen is akkoord.

Daarna wordt om de zes weken een vergadering gepland op maandagen van 17:30-19:00 uur.

5. Rondvraag

De voorzitter bedankt de werkgroepen voor hun waardevolle input. Ze is in de zomervakantie beschikbaar voor vragen. De voorzitter sluit de vergadering om 18:49 uur.