



Programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen

Adviesnotitie

# Didactische Ontwikkeling & Instrumenten



FGZPt

Federatie van Gezondheidszorgpsychologen  
en Psychotherapeuten

# Inhoudsopgave

1.	Opdracht projectgroep DO&I.....	3
1.1	Samenvatting .....	3
2.	Werkwijze en draagvlak.....	5
3.	Werkgroep 1: Toekomstbestendig opleiden en toetsen.....	6
4.	Werkgroep 2: Competentie-ontwikkeling opleiders .....	7
5.	Werkgroep 3: Didactische methoden.....	8
6.	Werkgroep 4: Kennisinfrastructuur .....	9

## 1.

# Opdracht projectgroep DO&I

De Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen heeft binnen het programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen (APV) de projectgroep Didactische Ontwikkelingen en Instrumenten (DO&I) ingericht.

De projectgroep DO&I heeft als opdracht gekregen de didactische 'state of the art' van de psychologische vervolgoepleidingen te realiseren en te borgen, dat wil zeggen een kwalitatief goede inhoud, geborgd in een heldere structuur, neer te zetten. Daarvoor is het noodzakelijk om de continuïteit en onderlinge afstemming van deze opleidingen te bevorderen. Het is hierbij van groot belang dat het opleiden van professionals nadrukkelijk wordt geïntegreerd als een vak, dat zowel inhoudelijke, didactische als personele aspecten kent. Het streven daarbij is te komen tot een heldere visie op duaal opleiden en coherentie tussen competentieprofielen, opleidingsplannen, doorlopende leerlijnen, scholing en toetsing.

De projectgroep bestaat uit vier werkgroepen die hun ideeën regelmatig met elkaar afstemmen binnen het projectteam.

**Toekomstbestendige opleidingen en toetsing (TO&T):** binnen dit project is gewerkt aan het actualiseren en toekomstbestendig maken van de huidige opleidingsplannen en de toetsboeken, zodat de link naar de dagelijkse praktijk duidelijker is. Er is bovendien een visie geformuleerd op toetsen en een daarbij horend inhoudelijk advies over toetsing.

**Competentie-ontwikkeling opleiders (COO):** deze werkgroep ontwikkelde een kwaliteitskader voor professionalisering van de opleiders en competentieprofielen voor opleiders met daaraan gekoppeld een advies voor scholing/ professionalisering van opleiders.

**Didactische methoden (DM):** de werkgroep heeft een visie op (dual) opleiden geformuleerd. Dit is uitgemond in een advies over effectieve didactische methoden waarmee opleiders en docenten concrete handvatten krijgen aangereikt, en in een advies over het toegankelijk maken en implementeren van deze didactische methoden.

**Kennisinfrastructuur (KIS):** binnen dit project is een voorzet gegeven om een kennisinfrastructuur in te richten die kennisuitwisseling bij de psychologische opleidingen faciliteert. De werkgroep heeft ook een voorstel geformuleerd voor een structuur om de uitkomsten van de projectgroep DO&I als geheel te borgen, en een visie verwoord op leven lang leren.

## 1.1 Samenvatting

De projectgroep heeft een aantal verbeterpunten gedefinieerd en stelt de volgende oplossingsrichtingen voor:

### Toekomstbestendigheid opleidingen

Een groot deel van de opleidingen is inhoudelijk al goed op weg. Dat geldt ook voor de toetsing. Werken met competenties is zowel binnen de praktijkopleiding als in het cursorische deel goed verankerd. Toch is in de huidige opleidingsplannen een aantal onderwerpen zo beschreven dat ze door de snel veranderende samenleving al gedateerd zijn en de nieuwste ontwikkelingen ontbreken. De huidige opleidingsplannen en toetsboeken moeten daarom herschreven worden aan de hand van de visie van de Opleidingsraad waarbij gebruik gemaakt wordt van de uitkomsten van de Nivel enquête en van de input uit de klankbordbijeenkomsten. Het adaptieve karakter van de opleidingsplannen en toetsboeken moet beter geborgd worden; vervolgoepleidingen dienen aan te sluiten op de behoefte van de maatschappij en de veranderende zorgvraag en moeten de nieuwste inzichten relatief eenvoudig kunnen implementeren. Het gaat in dit project om finetunen: de toekomstbestendigheid van de opleidingsplannen moet geactualiseerd en geborgd worden, waarbij meer aandacht wordt besteed aan thema's als preventie, levensloop perspectief, samen met de patiënt en naasten, regievoering, innovatie, levenslang leren en wetenschappelijke attitude.

### Het academische niveau kan en moet omhoog

Door een snellere aansluiting van de master- op de GZ-opleiding zal het kennisniveau van de startende opleidingen up-to-date en onderling vergelijkbaar zijn. De moeilijkheidsgraad van de opleidingen kan en moet omhoog volgens de visie van de Opleidingsraad en de Nivel enquête. Het werken als (post) academisch geschoolde professional die vakkennis voortdurend bijhoudt, vergt een kritisch(er) wetenschappelijke houding, meer aandacht voor leiderschap en zorginnovatie.

### Didactische inzichten toepassen is een noodzakelijke volgende stap

Waar de opleidingen psychologisch inhoudelijk vaak goed ingevuld worden, is er didactisch en onderwijskundig nog een kwaliteitsslag te maken. Niet alleen wat we over willen brengen in het onderwijs, maar vooral ook hoe dat het meest effectief kan gebeuren, is één van de belangrijkste elementen binnen het project DO&I.

### **Inhoudskundigheid alleen is niet voldoende, opleiden is een vak**

Inhoudskundigheid van opleiders alleen is op termijn niet meer voldoende, het verkrijgen van didactische en onderwijskundige (basis)kennis is voor alle bij de opleiding betrokken opleiders van groot belang. Aanvullend horen bij specifieke rollen specifieke vaardigheden en moeten eisen gesteld worden aan opleiders en opleidingsinstellingen. Het verplicht scholen van alle betrokken opleiders en docenten, maar ook van praktijkopleiders, werkbegeleiders en supervisors maakt daar deel van uit.

### **Kennis en informatie is onvoldoende beschikbaar**

Het permanent en centraal beschikbaar stellen van alle beleidsmatige, onderwijskundige en beroepsinhoudelijke informatie die van belang is voor opleiden en opleiders kan een essentiële bijdrage leveren aan het verhogen van de inhoudelijke en didactische kwaliteit van de opleidingen. Daarnaast is het wenselijk ook meer onderwijskundig onderzoek te doen en evidence te ontwikkelen betrekking hebbend op de psychologische vervolgopleidingen.

## 2.

# Werkwijze en draagvlak

De werkgroepen zijn zo samengesteld dat belanghebbende partijen goed vertegenwoordigd zijn en de gewenste expertise aanwezig is. De werkgroepen stemmen de werkzaamheden regelmatig af binnen de projectgroep. Het is bovendien de taak van de werkgroepleden hun achterban te raadplegen over de ontwikkelingen binnen het project<sup>1</sup>. De projectgroep heeft eveneens een klankbordbijeenkomst georganiseerd met docenten, opleidingen en cliënt- en naastenvertegenwoordigers om de ideeën uit het veld op te halen. Nivel heeft een groot onderzoek uitgezet onder opleidingen, opleiders, werkgevers en opleidingsinstellingen om onder andere feedback te krijgen over de inhoudelijke en didactische kwaliteit van de opleiding. De verschillende werkgroepen hebben deze bevindingen meegenomen in hun adviezen.

Hierna volgt een samenvatting van de adviezen die de verschillende werkgroepen geformuleerd hebben. De uitgebreide rapportages zijn terug te vinden in de bijlagen.

---

<sup>1</sup> Zie bijlage voor de samenstelling projectgroep en werkgroepen



## 3.

# Werkgroep 1: Toekomstbestendig opleiden en toetsen

De opdracht luidde:

- ▶ Opleidingsplannen en toetsboeken actualiseren, beter aansluitend bij de opleidingspraktijk.
- ▶ Formuleren van een visie op toetsen en opleiden waarbij relevante ontwikkelingen onderdeel worden van de curricula.
- ▶ Formuleren advies over toetsing; het mogelijk gebruik gaan maken van Entrustable Professional Activities (EPA's), inrichten van een permanente structuur van toetsing met regelmatige bijstelling van de toetsing.
- ▶ Bijstellen en opstellen van een cyclus voor het bijwerken van opleidingsplannen en toetsboeken.

## Stand van zaken

De werkgroep is gestart met de actualisatie van het competentieprofiel GZ, en heeft daarna ook de profielen voor KP en KNP onder de loep genomen. In afwachting van de nieuwe beroepsstructuur is het competentieprofiel PT nog niet herzien of meegenomen in een KP-PT profiel. De competentieprofielen voor de opleidingen zijn na actualisatie voorgelegd aan de klankbordgroep met daarin vertegenwoordigers van de opleidingen, van cliënten en naasten en van docenten.

Het uitgangspunt bij het herzien van de competentieprofielen was 'behouden wat goed is, verbeteren waar kan' met een duidelijke visie naar de toekomst toe (2030). De huidige geldende competentieprofielen zijn goed ingeburgerd, en het is wenselijk om van daaruit door te ontwikkelen. Als uitgangspunten voor de toekomstbestendigheid die meer aandacht verdienen, worden benoemd: preventie, levensloopsperspectief, samen met de patiënt en naasten, gedeelde besluitvorming, regievoering, innovatie, levenslang leren en wetenschappelijke attitude.

Er ligt een conceptvisie op leren en toetsen en de werkgroep heeft de contouren geschetst van een aangepast opleidingsplan waarin de herziene competentieprofielen en doorlopende leerlijnen worden verwerkt.

In de visie op opleiden staat beschreven dat 'het opleiden tot competente adaptieve psychologen binnen een diverse en veranderende gezondheidszorg' het doel is. De didactische kern van de duale opleidingen bestaat uit competentiegericht opleiden, waarmee de nadruk

wordt gelegd op het ontwikkelen van aantoonbare professionele bekwaamheden. Daarbij gaat het nadrukkelijk niet uitsluitend om vakinhoudelijke psychologische bekwaamheden, maar ook om generieke bekwaamheden zoals het kunnen samenwerken, professionaliteit, en het maatschappelijk verantwoord handelen.

De visie op toetsen is in grote lijnen uitgewerkt, waarbij het accent ligt op ontwikkelingsgericht toetsen. In plaats van als 'afronding', moet toetsing meer gezien worden als het markeren van een startpunt waarbij het met succes slagen voor de toets aantoont dat er voldoende competenties om kwalitatieve hoogstaande zorg te kunnen verlenen, aanwezig zijn en doorontwikkeld kunnen worden, nu en in de toekomst. Daarnaast neemt het belang van een borging van academische psychologische kennis toe, dit betekent dat de werkgroep een (landelijke) kennistoets wenselijk acht.

## Adviezen fase 2

- ▶ Verwerk de leerlijnen in de opleidingsplannen en toetsboeken, met een goede aansluiting tussen master en GZ, en tussen GZ en vervolgopleiding.
- ▶ Betrek de uitkomsten van de Nivel enquête in de opleidingsplannen en toetsboeken, houd daarbij in het bijzonder rekening met:
  - Inhoudelijke aspecten: preventie, regiebehandelaarschap, beleid en organisatie, communiceren en handelen tijdens crisissituaties (waaronder suicide), complexe casuïstiek, diversiteit en inclusiviteit, levensloopsperspectief breder belichten (meer aandacht voor jeugd en voor ouderen), meer aandacht voor specifieke doelgroepen (o.a. verstandelijk gehandicapten).
  - Organisatorische aspecten: toetsbeleid; meer helderheid over de consequenties van toetsen, de rol van KBS'en in het portfolio), optimalere benutting IOP en portfolio<sup>2</sup>.
- ▶ Optimaliseren van toetsen en beoordelen, o.a. door het versimpelen van de toetsstructuur, inzetten op ontwikkelingsgericht toetsen, feedbackrijker toetsen en hanteren van het meer-ogen-principe.
- ▶ Oriënteer op de ontwikkeling van een landelijke kennistoets.

2 Zie hiervoor ook werkgroep Didactische methoden

## 4.

# Werkgroep 2: Competentie-ontwikkeling opleiders

De opdracht luidde:

- ▶ Actuele competentieprofielen opstellen voor opleidingsrollen binnen de BIG-opleidingen
- ▶ Herijking eisen aan opleiders en wettelijke kaders
- ▶ Formuleren van een kwaliteitskader voor professionalisering van de opleiders en competentieprofielen opleiders
- ▶ Voorstellen voor scholing/professionalisering van betrokkenen

### Stand van zaken

De werkgroep is aan de slag gegaan met het ontwikkelen van competentieprofielen en indicatoren voor de volgende rollen binnen de BIG-opleiding: werkbegeleider, supervisor, praktijkopleider en (hoofd)docent. De volgende uitgangspunten zijn hierbij gehanteerd:

- ▶ De competenties moeten concreet beschreven zijn. Dat wil zeggen dat ze geobserveerd moeten kunnen worden en aan de basis van te ontwikkelen scholing kunnen liggen.
- ▶ Het verschil tussen de rollen van opleiders moet duidelijker naar voren komen.
- ▶ Er is duidelijk onderscheid gemaakt tussen competenties van opleiders, zoals beschreven in de competentieprofielen en taken en verantwoordelijkheden van opleiders<sup>3</sup>.
- ▶ Er zijn basiscompetenties waarover iedereen die een rol heeft binnen het opleiden moet beschikken. Die basiscompetenties zijn apart beschreven (bijlage competenties).
- ▶ Er is per rol een specifiek competentieprofiel opgesteld als aanvulling op de basiscompetenties. Als iemand verschillende rollen vervult, dan kunnen competenties gestapeld worden.

De competentieprofielen zijn voorgelegd aan het LPO, HCO en aan de klankbordgroep. Het HCO heeft het verzoek gekregen om ook feedback van de docenten mee te nemen. De verschillende competentieprofielen (in concept) zijn terug te vinden in bijlage competenties opleiders.

Uit de inventarisatie van het huidige aanbod van scholing aan opleiders (zie bijlage inventarisatie scholing), zoals de opleidingsinstellingen dat aanbieden, blijkt dat alle

opleidingsinstellingen trainingen en workshops aanbieden voor hun opleiders (zowel docenten als opleiders in de praktijk). Er wordt daarin aandacht besteed aan o.a. de basisvaardigheden voor het geven van begeleiding en feedback. Het wordt als problematisch ervaren dat scholing voor opleiders niet verplicht is, waardoor een deel van de opleiders niet of nauwelijks bereikt wordt.

Het advies is dan ook eisen te stellen aan alle opleiders volgens het competentieprofiel: het volgen van starttrainingen en regelmatige geaccrediteerde bij- en nascholing.

De praktijkopleidingsinstelling krijgt het advies een kwaliteitscyclus te hanteren, waarbij praktijkopleiders, werkbegeleiders en supervisors systematisch geëvalueerd worden en gerichte bij- en nascholing en intervisie gefaciliteerd worden.

De opleidingsinstellingen wordt geadviseerd, als dat nog niet het geval is, een kwaliteitscyclus te hanteren, waarbij onderwijs en docenten systematisch geëvalueerd worden, en gerichte bij- en nascholing en intervisie gefaciliteerd worden.

De scholingseisen die gesteld worden aan opleiders en het hanteren van een kwaliteitscyclus binnen praktijkopleidingsinstellingen en opleidingsinstellingen, dienen te worden verankerd in de opleidingsbesluiten van de FGzPt. Daarmee worden ze eveneens onderdeel van de visitatie van zowel praktijkopleidingsinstellingen als opleidingsinstellingen.

### Adviezen fase 2

- ▶ Werk een kwaliteitskader en –cyclus uit voor de praktijkopleidingsinstellingen en opleidingsinstellingen, gericht op de kwaliteit van alle opleiders.
- ▶ Ontwikkel een (landelijk) scholing voor opleiders, en dan vooral blended onderwijs. Hierbij is het van groot belang dat de inhoudelijke adviezen uit de werkgroep Didactische Methoden leidend zijn bij de totstandkoming van deze scholing.
- ▶ Ontwikkel pilots met scholingen voor opleiders.
- ▶ De informatie van opleidingen en alumni uit de rapportages van Nivel dient als input voor het conceptvoorstel over docentprofessionalisering en kwaliteitsborging.

3 Zoals beschreven in de brochure Taken en Verantwoordelijkheden

## 5.

# Werkgroep 3: Didactische methoden

De opdracht luidde:

- ▶ Advies over visie op onderwijs en blended onderwijs binnen het duale karakter van de opleiding.
- ▶ Advies over effectieve didactische methoden waarmee opleiders en docenten voorzien worden van concrete handvatten.
- ▶ Advies over het toegankelijk maken en implementeren van deze didactische methoden.

## Stand van zaken

De werkgroep heeft op verschillende manieren input verzameld om de gevraagde adviezen te kunnen formuleren<sup>4</sup> en heeft een rapport samengesteld met adviezen over alle opleidingsonderdelen van de P-opleidingen:

- ▶ Een overzicht van onderwijskundige inzichten, relevant voor alle opleidingsonderdelen binnen de P-opleidingen, als kader voor de verdere uitwerking van de overige producten:
- ▶ Creëren van een rijk en veilig leerklimaat.
- ▶ Optimaal gebruik maken van IOP en e-portfolio.
- ▶ Leerdoelen expliciteren en centraal stellen.
- ▶ Activerend leren toepassen.
- ▶ Adequaat feedback geven.
- ▶ De coachende en de beoordelende rol van de opleider.
- ▶ Een voorstel voor een gids voor docenten, met concrete tips voor docenten en diverse voorbeelden voor uitwerking in fase 2.
- ▶ Een aantal aanbevelingen voor supervisie, met name een voorstel voor een geactualiseerde definitie van supervisie op basis van evidence en met daarbij concrete handreikingen.
- ▶ Een aantal aanbevelingen voor leertherapie, waaronder het advies om te bepalen wat het precieze doel is van de leertherapie. Vervolgens is dan de vraag of persoonlijke ontwikkeling niet explicieter en beter in supervisie en de leerlijn professionaliteit aan bod kan komen in alle P-opleidingen.
- ▶ De werkgroep adviseert om, in het kader van het ontwikkelen van ervaringsdeskundigheid, al vroeg in de opleiding ervaringsdeskundigen in te zetten, zodat zorgverleners tijdig leren om goed te luisteren naar de vraag en behoefte van patiënten.

## Adviezen fase 2

- ▶ Beschrijf de opleidingsdoelen voor alle opleidingsonderdelen, met daaraan gekoppeld een advies voor de geschikte opleidings- en onderwijsmethoden.
- ▶ Werk de landelijke gids voor docenten en opleiders verder uit, met daarin aandacht voor meer autonomie en zelfsturing van de opleiding. Geef hierin ook een beschrijving van de P-opleidingen, met informatie over doorlopende leerlijnen, het individuele opleidingsplan en een model voor professionele en persoonlijke ontwikkeling van zorgprofessionals.
- ▶ Ontwikkel pilots, o.a. op het gebied van leertherapie en 'evidence informed' herziening van het onderwijs, en voer deze uit. Deel dit alles landelijk via een online platform, zoals verder beschreven bij kennisinfrastructuur.
- ▶ Ontwikkel een training in optimaal effectief onderwijs voor alle opleiders en faciliteer hen optimaal om de opgedane inzichten toe te passen in het onderwijs dat ze verzorgen.

-----  
4 Zie hiervoor de deelnotities



## 6.

# Werkgroep 4: Kennisinfrastuctuur

De opdracht van de werkgroep luidde:

- ▶ Opzet tot inrichting van een kennisuitwisselingsinfrastructuur, inclusief een voorstel voor een structuur voor de borging van de uitkomsten van DO&I (in overleg met projectgroep V&I).
- ▶ Opzetten van een centrale opleidings- en kennisbank.
- ▶ Een visie op leven lang leren (in afstemming met projectgroep V&I).

### Stand van zaken

De verschillende vormen van kennis die van belang zijn binnen de BIG-opleidingen zijn onder te brengen in drie domeinen. Het belang van de hieronder genoemde kennisdomeinen schuilt in het kunnen handelen op grond van empirische evidentie en geaccumuleerde kennis.

De drie kennisdomeinen zijn:

- A **Beleidsmatige kennis:** dit is het domein waarin alle kennis gebundeld wordt, die te maken heeft met het opzetten, inrichten, uitvoeren, monitoren en evalueren van de verschillende psychologische beroepsopleidingen. De belanghebbenden zijn met name diegenen die de opleidingen verzorgen.

De werkgroep adviseert om een orgaan in te stellen dat de relevante documenten verzamelt, ontwikkelingen en knelpunten signaleert en digitaal toegankelijk maakt voor iedereen die bij de opleidingen betrokken is.

- B **Onderwijskundige kennis:** dit domein richt zich op het bevorderen van opleiding gerelateerde kennis in de vorm van onder meer onderzoek naar onderwijskundige en didactische methoden en de resultaten daarvan.

De werkgroep adviseert de instelling van een landelijke structuur waarin onderwijskundige kennis wordt verzameld, ontwikkeld, en gedissemineerd.

- C **Beroepsinhoudelijke kennis:** dit domein gaat over de op de wetenschap gebaseerde kennis die nodig is om het beroep verantwoord te kunnen uitoefenen. Hierbij gaat het om het verwerven van de attitude, kennis en vaardigheden om beroepsinhoudelijke kennis te genereren en te benutten.

De werkgroep adviseert het opstellen van een expliciete visie op levenslang leren als het gaat om het verwerven en toepassen van wetenschappelijke kennis. Hiervoor moeten op landelijk niveau leerlijnen, leerdoelen en onderwijskundige methoden worden vastgesteld, en eventueel ontwikkeld, die recht doen aan ieder stadium van de opleiding.

### Adviezen fase 2

- ▶ Werk het plan om te komen tot het inrichten van het 'Onderzoeks- en documentatiecentrum voor psychologische vervolgoopleidingen', dat is besproken in en geaccordeerd door de Opleidingsraad, verder uit en maak het concreet.
- ▶ Vul de visie op en invulling van de wetenschappelijke leerlijn verder in. De werkgroep zal hiervoor worden uitgebreid met deskundigen vanuit zowel het programma APV als vanuit externe partijen.

