

STICHTING POSTACADEMISCHE (G)GZ-OPLEIDINGEN AMSTERDAM
EN RINO AMSTERDAM PRESENTEREN:



PROFESSIONEEL BEGELEIDEN: Competentieprofielen in de Praktijk

Valerie Hoogendoorn

PRAKTIJKOPLEIDERSMIDDAG 2025

6 FEBRUARI

PAKHUIS DE ZWIJGER - AMSTERDAM

Voor we starten.....

Wat maakt u een goede opleider? Vertel aan uw buuropleider:

-  Waar bent u goed in?
-  Waar blijkt dat uit?
-  Wat zeggen opleidelingen?

Wat maakt u een goede opleider?

HOLD THAT THOUGHT!

Over het programma APV: Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen

- Aansluiting master-GZ
- Governance & Samenwerkingsverbanden
- **Professionalisering Psychologische Vervolgopleidingen (PPV)**

Professionalisering Psychologische Vervolgopleidingen

- Opleidingsplannen en Toetsboeken
- Breed opleiden
- **Professionalisering opleiders**
- Onderzoeks- en documentatiecentrum Psychologische Vervolgopleidingen (ODPV)

Professionalisering Opleiders

- Doel: borgen en bevorderen van didactische kwaliteiten van iedereen die een rol heeft bij het opleiden

NIVEL & focusgroepen

📌 Wat noemen opleidingen?

✓ Inhoud & Structuur

- Preventie, diversiteit en zorgontwikkelingen integreren
- Standaarden, richtlijnen en wetenschappelijke inzichten toepassen

✓ Beoordeling & Evaluatie

- Duidelijkheid over toetsen en beoordelen

✓ Opleidingsklimaat

- Veilig leerklimaat

✓ Organisatie & Spanning

- Balans tussen opleiding en bedrijfsvoering
- Kwaliteitsverschillen tussen SV en WB

✓ Praktische behoeften

- Meer hands-on begeleiding
- Meer verdieping in leergesprekken

NIVEL & focusgroepen

Wat willen opleiders?

✓ Erkenning & Positie

- Serieuze positie van opleiders

✓ Scholing & Ontwikkeling

- (Verplichte) didactische scholing
- Ruimte voor intervisie

✓ Begeleidingsvaardigheden

- Vaardigheden voor ‘het moeilijke gesprek’
- Reflectie stimuleren

✓ Beoordeling & Feedback

- Effectiever toetsen en beoordelen
- Sterker feedbackproces

Wat betekent dit voor de praktijk?

Welke punten herkent u? Waar liggen verbeterkansen?

Competenties opleiders

Figuur: opbouw competentieprofielen.



Competenties opleiders: BASIS

1. is zich bewust van het eigen optreden als **rolmodel** en zet dit in om op te leiden
2. begeleidt en ondersteunt bij het realiseren van **leerdoelen** van het opleidingsplan
3. communiceert helder over wederzijdse **verwachtingen** en rollen
4. bouwt een constructieve begeleidings**relatie** op
5. past de principes van constructief **feedback** geven toe
6. herkent en erkent een toenemende **verantwoordelijkheid en zelfstandigheid** van de opleiding en stemt de begeleiding hierop af
7. past **didactische principes** van leren van volwassenen toe in werkplekleren en formeel onderwijs
8. draagt het belang van **evidence-based opleiden** en **veilig opleidingsklimaat** uit en bewaakt daarbij de kaders vanuit wet- en regelgeving
9. levert zorgvuldige mondelinge en schriftelijke **onderbouwing van evaluaties**
10. **reflecteert systematisch** en analyseert eigen manier van begeleiden en opleiden
11. herkent en erkent **ethische dilemma's** in opleidingssituaties.

Competenties opleiders: Praktijkopleider

1. organiseert een **effectief leertraject** voor de individuele opleiding
2. creëert, monitort en bevordert een stimulerend en veilig **opleidingsklimaat**
3. draagt zorg voor een **zorgvuldige toetsing**, stimuleert groei en ontwikkeling van de opleiding
4. geeft de opleiding constructieve en gestructureerde **feedback** op diens functioneren en voortgang, passend bij de fase van de opleiding.
5. herkent **achterblijvende voortgang** in de ontwikkeling van de opleiding, informeert en intervenueert tijdig
6. is in staat **werkbegeleiders en supervisors aan te sturen** in het opleidingsproces.

Competenties opleiders: werkbegeleider

1. leert vaardigheden en methoden **systematisch** aan
2. organiseert en ondersteunt bij praktisch realiseren **leermomenten**
3. behartigt de **opleidingsbelangen** in het team en op de afdeling en is in het team een rolmodel
4. zorgt voor voldoende **beschikbaarheid** als werkbegeleider
5. draagt op verantwoorde en transparante wijze de **verantwoordelijkheid over de patiëntenzorg** van de opleiding.

Terug naar jullie:

Zat uw sterke competentie ertussen?

Komen er competenties voorbij waarin u verbetermogelijkheden ziet?

Welk leerdoel past daarbij?

Trainingen voor opleiders: BASIS

De basisscholing is gebaseerd op het basiscompetentieprofiel en is voor iedereen verplicht.

Voor de opleiders in de praktijk bestaat de basisscholing uit twee onderdelen:

- 1) een landelijke e-learning gericht op de basiskennis en basisprincipes van opleiden, opleidingstaken en -verantwoordelijkheden en regelgeving.
- 2) een landelijk ontwikkelde interactieve training, gericht op het oefenen van opleidingsvaardigheden en de toepassing van de basiskennis in de praktijk.

Trainingen voor opleiders: VERVOLG

Bv:

Toetsen en beoordelen

Verdieping in leergesprekken

Observeren en feedback

Didactiek

Twee keer per herregistratieperiode

En:

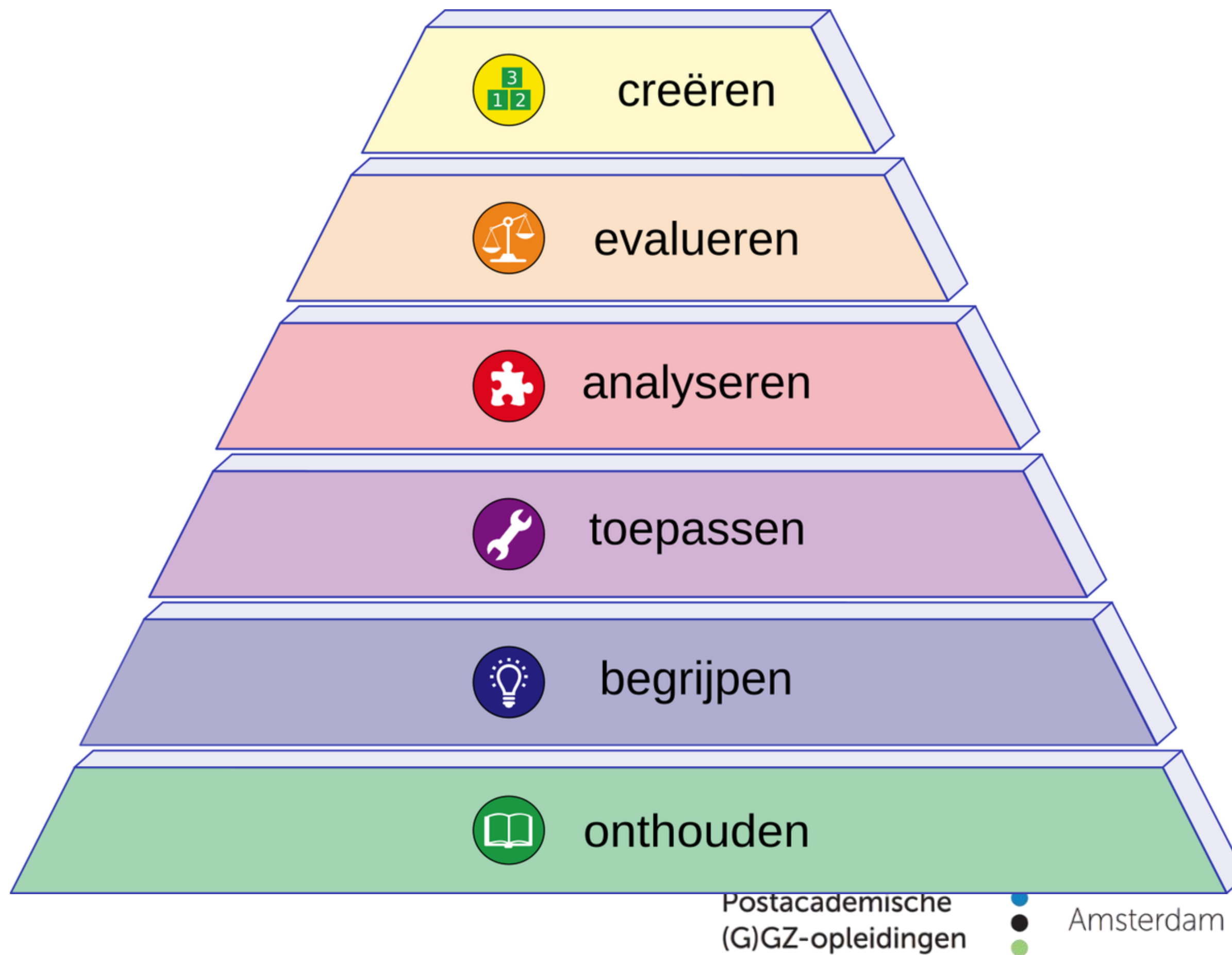
Intervisie

Eén keer per jaar

Tips & trics voor nu:

Constructive alignment: een optimale afstemming tussen

- Leerdoelen
- Leeractiviteiten
- Toetsing



Constructive alignment: een voorbeeld

Constructive Alignment: Van Leerdoel naar Toetsing

Leerdoel: Effectief deelnemen aan een MDO

-  De eigen rol als psycholoog/orthopedagoog duidelijk innemen
-  Het cliëntbelang helder en evidence-based werken vertegenwoordigen
-  Constructief samenwerken met andere disciplines
-  Omgaan met meningsverschillen en spanningen binnen het team

Constructive alignment: een voorbeeld

 Leeractiviteiten: Hoe gaan ze dit leren?

1 Theorie & Zelfstudie

 Bestuderen van richtlijnen voor interprofessionele samenwerking

 Lezen van casuïstiek over miscommunicatie in een MDO

2 Observatie in de praktijk

 Meelopen bij een echt MDO, observeren en analyseren

 Nabespreking met WB: Wat viel op? Welke dynamiek zag je?

3 Actieve deelname & Reflectie

 Zelf een MDO bijwonen en actief bijdragen

 Reflectieverslag: analyse van eigen rol, wat ging goed, wat kan beter?

Constructive alignment: een voorbeeld

Toetsing: Hoe meten we het?

✓ Observatie en Beoordeling → Actieve deelname aan een MDO wordt beoordeeld op:

-  Duidelijkheid in de eigen rol
-  Helder formuleren van cliëntbelangen en evidentie
-  Samenwerking met andere disciplines
-  Omgaan met meningsverschillen

✓ Reflectieverslag → De opleiding analyseert eigen rol en besluitvorming

✓ Peer- en Supervisorfeedback → Feedback verwerken in een korte leerdoelanalyse

Constructive alignment

Waarom werkt dit?

- ✓ **Praktijkgericht:** Toetsing meet de echte beroepscompetentie.
- ✓ **Reflectie en groei:** Niet alleen prestatie, maar ook ontwikkeling telt mee.
- ✓ **Meerdere perspectieven:** Supervisor én peers geven feedback.

Terug naar jullie:

Bij welke competenties zag u verbetermogelijkheden?

Welk leerdoel past daarbij? Welke activiteiten? Welke toets?

Tips & trics voor nu:

 Constructive alignment: wat zijn passende leeractiviteiten voor eigen leerdoel? Wat zou een passende toets zijn?

 ChatGPT

 Feedback genereren: gebruik profielen als leidraad voor feedback binnen het eigen opleidingsteam en in evaluaties met opleidingen

Verder aan bod in de training:

 heldere doelen

 voorkennis activeren

 activerend leren

 feedback

 just-in-time principe (directe leerbehoefte, aansluiten bij actuele praktijk)

•
•

Vragen?

Basistraining voor opleiders op 23 april!

Andere zaken: valeriehoogendoorn@gmail.com

Heel veel dank voor uw aandacht!