



Competentie Ontwikkeling Opleiders

► Deelnotitie

Inhoudsopgave

1. De werkgroep Competentie Ontwikkeling Opleiders	37
1.1 Inleiding.....	37
1.2 Beoogde doelen en eindproducten.....	37
1.3 Samenstelling van de werkgroep	37
1.4 Werkwijze en tijdpad	37
1.5 Kwaliteitskader en een leven lang leren	38
1.6 Adviezen fase 2:.....	39
Bijlage I: Competentieprofiel opleidersrollen.....	40
Bijlage II: Basis Competentieprofiel met indicatoren	41
Bijlage III: Competentieprofiel basis, docent en hoofddocent	42
Bijlage IV: Interviews m.b.t. Professionalisering opleiders.....	43

1.

De werkgroep Competentie Ontwikkeling Opleiders

1.1 Inleiding

De psychologische vervolgopleidingen zijn tot nu toe volledig ingericht volgens het gedachtegoed van competentiegericht leren. Vanuit die basis luidde de opdracht aan de werkgroep Competentie Ontwikkeling Opleiders (COO) als volgt:

- a. Stel actuele competentieprofielen op voor opleidingsrollen binnen de BIG-opleidingen.
- b. Herijk de eisen aan opleiders en wettelijke kaders.
- c. Formuleer een kwaliteitskader voor professionalisering van de opleiders en competentieprofielen opleiders.
- d. Ontwikkel een voorstel voor scholing/professionalisering van betrokkenen.

Het is een op zichzelf staande opdracht die als zodanig volledig los geformuleerd is van de context waarbinnen opgeleid wordt en opgeleid zal gaan worden in de toekomst. De werkgroep heeft het werk verricht in een periode waarin alle vanzelfsprekendheden over het opleidingsproces uitgedaagd werden als gevolg van de COVID-maatregelen. Die context bood de nodige inspiratie om tot de essentie te komen, los van alle gewoontes.

1.2 Beoogde doelen en eindproducten

Opdracht a en b zijn als eerste aangepakt en er is een begin gemaakt met opdracht c. In fase 2 wordt opdracht d op basis van de uitkomsten en adviezen van opdracht a, b en c verder uitgewerkt.

Het doel was te komen tot beknopte, heldere en prikkelende competentieprofielen op basis waarvan (aankomende) opleiders zichzelf en elkaar kunnen bevragen op hun competenties.

Daarnaast kan men op basis van de competenties evalueren, feedback geven en kwaliteit bevorderen door scholing. Door evaluatie op basis van competentieprofielen kan ook groei geconstateerd worden waardoor mogelijk een andere rol binnen de psychologische vervolgopleidingen tot de mogelijkheden behoort. In het kader van een leven lang leren is dat een belangrijke vereiste.

Er waren al uitgebreide competentieprofielen van de verschillende rollen binnen de psychologische vervolgopleidingen beschikbaar. Na bestudering bleek dat de inhoud zeer bruikbaar was.

Er is toch een paar belangrijke wijzigingen doorgevoerd op basis van de volgende uitgangspunten:

1. De bruikbaarheid van de competentieprofielen voor de opleiders/opleidingen moet optimaal zijn. Dat vereist dat de formulering zo concreet, beknopt en overzichtelijk mogelijk is.
2. Het verschil tussen de diverse rollen binnen de psychologische vervolgopleidingen moet duidelijker naar voren komen in de competentieprofielen.
3. De competentieprofielen moeten houdbaar en richtinggevend zijn voor een langere tijd en onder veranderende omstandigheden.

1.3 Samenstelling van de werkgroep

In de werkgroep was een brede vertegenwoordiging vanuit de verschillende rollen binnen de psychologische vervolgopleidingen noodzakelijk om de opdrachten uit te voeren. Er was een grote bereidheid om deel te nemen aan deze werkgroep waardoor vrijwel alle rollen binnen de opleidingen vertegenwoordigd waren in de werkgroep, te weten: werkbegeleiders, supervisors (diagnostiek/behandeling/management en wetenschappelijk onderzoek), praktijkopleiders, P-opleiders, (jaar)docenten, hoofddocenten, opleidingsmanager en onderwijskundigen. Als hoofdopleiders en opleidingen zijn de projectgroepleden van DOI geconsulteerd.

1.4 Werkwijze en tijdpad

Er is besloten om de bestaande competentieprofielen en kwaliteitskaders als uitgangspunt te nemen voor deze opdracht. Daarbij is gebruik gemaakt van verschillende bronnen van informatie om de opdracht uit te werken. Er zijn vragen voor de Nivel enquête aangeleverd. Ook is er een inventarisatie gemaakt van de wijze waarop er binnen de opleidingsinstituten gewerkt wordt aan het verbeteren van de kwaliteit van de opleiders.

Uiteraard is ook de kennis en ervaring van de werkgroepleden (al dan niet in ruggespraak met hun achterban) ingezet bij de ontwikkeling van de competentieprofielen. De competentieprofielen zijn voor commentaar voorgelegd aan een klankbordgroep bestaande uit opleidingen, patiënt- en naastenvertegenwoordigers en docenten, en aan de Adviesraad. In de projectgroep didactische ontwikkeling zijn de competentieprofielen en het kwaliteitskader besproken. Ook is er geregeld overleg

geweest met de werkgroep didactische methoden om tot een goede afstemming te komen vanwege de overlap tussen keuze voor didactische methoden en daaraan gelieerde competenties.

De formele rapportage van de Nivel enquête en de focusgroepen is op moment van het schrijven van het rapport nog niet beschikbaar. Globaal kwam uit de Nivel enquête naar voren dat de opleidingen over het geheel tevreden zijn over de praktijkopleiding en met name over de werkbegeleiding en de supervisie. In de focusgroepen was wel structurele kritiek op de kwaliteit van de werkbegeleiders en supervisors. Bijvoorbeeld over de mate waarin hun kennis up-to-date en evidence based was. In fase 2 zal gedetailleerde informatie alsnog naast de producten gelegd worden en worden wijzigingen doorgevoerd indien nodig.

De belangrijkste wijzigingen van de bestaande competentieprofielen zijn gebaseerd op de volgende keuzes:

1. Er is gekozen voor kort, bondig en concreet formuleren.
2. Er is voor een andere indeling van de competentieprofielen voor de verschillende rollen gekozen.
 - a. Er zijn basiscompetenties waarover iedereen in een van de rollen binnen de psychologische vervolgoopleidingen moet beschikken. Die basiscompetenties zijn apart beschreven.
 - b. Als aanvulling op de basiscompetenties is er per rol een aanvullend specifiek competentieprofiel opgesteld. Als iemand verschillende rollen vervult binnen de psychologische vervolgoopleidingen dan kunnen competenties gestapeld worden.
3. De eisen en randvoorwaarden die bij de opleiding en een specifieke rol horen, zijn uit de competentieprofielen gehaald omdat die al elders beschreven worden en dit geen competenties zijn.
4. Er zijn concrete indicatoren van een competentie toegevoegd.
5. Indicatoren van specifieke competenties zijn concreet geformuleerd en aangescherpt, zodat ze prikkelen tot verdere ontwikkeling.
6. Er hebben doorwrochte discussies plaatsgevonden om te komen tot een zo eenduidig mogelijke formulering.

1.5 Kwaliteitskader en een leven lang leren

Op dit moment wordt gewerkt aan het opzetten van een advies over scholing en kwaliteitsborging (als onderdeel van de kwaliteitscyclus binnen de opleidingen). Er is al een eerste inventarisatie geweest van hetgeen opleidingsinstituten aanbieden aan scholing voor de verschillende rollen binnen de opleiding. De informatie van opleidingen uit de Nivel enquête is nog niet beschikbaar maar zal t.z.t. ook gebruikt worden.

Uit de inventarisatie van het huidige aanbod van scholing aan opleiders (zie bijlage 2) zoals aangeboden wordt door de opleidingsinstituten komt naar voren dat *alle* opleidingsinstituten 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 van feedback. Wat als problematisch wordt ervaren, is het feit dat scholing voor opleiders niet verplicht is, waardoor een deel van de opleiders niet of nauwelijks bereikt wordt.

Het College Specialismen Gezondheidszorgpsycholoog en Psychotherapeut (CSGP) van de FGzPt stelt regels op voor de opleidingen en de erkenning van (praktijk) opleidingsinstellingen en opleiders in de beroepen GZ, PT en K(N)P¹. Voor praktijkopleiders, werkbegeleiders en supervisors geldt alleen dat zij 'aantoonbare competenties op het gebied van begeleiding of supervisie' hebben. Aan (hoofd)docenten in het cursorisch programma worden in het geheel geen eisen gesteld, niet op het gebied van competenties, noch op het gebied van scholing of registratie.

In de opleidingsbesluiten is enkel voor de supervisor behandeling (waaronder psychotherapie) binnen de K(N)P en PT-opleiding bepaald dat deze geregistreerd moet zijn als supervisor bij een beroepsvereniging. De kwaliteit (duur, vorm en toetsing) van de scholing die leidt tot registratie als supervisor verschilt per beroepsvereniging. Deze scholing wordt bovendien bepaald en aangeboden door de beroepsverenigingen, en niet per definitie door de opleidingsinstituten.

Daarnaast is de huidige scholing binnen de opleidingsinstituten veelal gericht op startende opleiders en wordt er relatief weinig aandacht besteed aan het up-to-date houden van de didactische vaardigheden en onderwijskundige vernieuwingen.

Figuur 1: opbouw competentieprofielen.



1 Zie hiervoor: <https://www.fgzpt.nl/site/fgz/de-fgzpt/college/thema%E2%80%99s-en-projecten>

In de werkgroep is uitgebreid gediscussieerd over de kwaliteitsborging ten aanzien van het competentieniveau van opleiders.

Er is een aantal aspecten duidelijk naar voren gekomen:

1. De opleiding wordt grotendeels gerealiseerd door opleiders die naast hun werk in de patiëntenzorg ook een rol op zich nemen in de opleiding. Opleiden is een extra taak.
2. Opleiders zijn zeer gemotiveerd om kennis en ervaring over te dragen aan aankomende collega's. Ze doen dat met een groot verantwoordelijkheidsgevoel.
3. Veel opleiders doen hun werk vrij geïsoleerd. Ze hebben weinig contact met andere opleiders als dat niet gefaciliteerd wordt door de praktijkopleidingsinstelling of de opleidingsinstelling. Vooral bij praktijkopleidingsinstellingen die weinig opleidingsplekken hebben, is dat het geval.
4. De opleiders evalueren de opleiding wel met de opleidelingen maar veelal niet systematisch en niet op didactische vaardigheden van de opleiders. Hulpverleners en opleiden zijn twee totaal verschillende rollen. Voor de verbetering van de opleidingskwaliteiten van opleiders is het krijgen van feedback essentieel.
5. Binnen de opleidingsinstituten worden onderwijs en docenten systematisch geëvalueerd, maar er zijn vragen over de validiteit en betrouwbaarheid van deze evaluaties; in hoeverre meet een cursusevaluatie daadwerkelijk het leerrendement of de kwaliteit van het onderwijs, in plaats van bijvoorbeeld de populariteit van de docent?
6. Als de instroom in de psychologische vervolgoopleidingen verandert en opleidelingen sneller na het afronden van de master in de opleiding komen, vraagt dit meer begeleiding van de opleiders. De opleidelingen stromen momenteel gemiddeld 7 jaar na hun afstuderen de GZ-opleiding in. De opleiders kunnen dan al vertrouwen op de aanwezigheid van een groot aantal competenties door de opgedane werkervaring. Naarmate de opleidelingen jonger en minder ervaren zijn, zal dat hogere eisen stellen aan de didactische vaardigheden van de opleiders.
7. Psychologen moeten al aan veel (her)registratie eisen voldoen. Eisen ten aanzien van (bij)scholing gericht op de rol binnen de opleiding zouden dan een extra belasting kunnen vormen. Anderzijds is de belangstelling onder opleiders voor (bij)scholing groot. Eventuele verplichting tot (bij)scholing moet inhoudelijk goed onderbouwd worden en aansluiten bij de opleiders. Doel en middel moeten goed op elkaar afgestemd worden.
8. De kosten van eventuele (bij)scholing in geld en tijd moet gealloceerd worden.

Er zijn zeer uiteenlopende vormen en middelen die ingezet kunnen worden om de kwaliteit van de opleiding te borgen. In de andere werkgroepen zoals die van kennisinfrastructuur en van didactische methoden zijn ook al verschillende vormen beschreven. In aanvulling daarop moeten de mogelijkheden nog verder onderzocht

worden:

- a. Benutten van de visitatie om specifieke aspecten van de competentieprofielen te evalueren binnen de praktijkopleiding.
- b. (Geaccrediteerde) verplichte (na)scholing per opleidersrol;
- c. Structurele Intervisie voor opleiders;
- d. Symposia gericht op opleiden en de professionalisering van opleiders, waardoor de identiteit als opleider bekrachtigd wordt. Ook kan het stimulerend zijn om bij te dragen aan innovatie binnen de opleiding.
- e. Kijken bij elkaar in de keuken, voor en door opleiders. Kan ook gekoppeld worden aan visitaties.

Advies

- ▶ Er wordt geadviseerd scholingseisen op te stellen voor alle opleiders volgens het competentieprofiel: d.w.z. het volgen van starttrainingen en regelmatige geaccrediteerde bij- en nascholing.
- ▶ De praktijkopleidingsinstelling wordt geadviseerd een kwaliteitscyclus te hanteren, waarbij praktijkopleiders, werkbegeleiders en supervisors systematisch geëvalueerd worden en gerichte bij- en nascholing en intervisie gefaciliteerd worden.
- ▶ De opleidingsinstituten wordt, als dat nog niet het geval is, geadviseerd een kwaliteitscyclus te hanteren, waarbij 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 wordt het eveneens een onderdeel van de visitatie van zowel praktijkopleidingsinstellingen als opleidingsinstellingen.

1.6 Adviezen fase 2:

- ▶ Formuleer een voorstel voor wijziging opleidingsbesluiten t.a.v. scholing opleiders.
- ▶ Werk een kwaliteitskader en -cyclus uit voor de praktijkopleidingsinstellingen en opleidingsinstituten, gericht op de kwaliteit van alle opleiders. Een eerste stap daarbij zou zijn om de evaluatiesystemen van de opleidingsinstellingen en praktijkopleidingsinstellingen te inventariseren om tot een aanbeveling te komen. Validiteit en betrouwbaarheid van de evaluatie uitkomsten zijn daarbij leidend.
- ▶ Ontwikkel een (landelijk) scholingsaanbod voor opleiders, met name e-learning. Hierbij is het van groot belang dat de inhoudelijke adviezen uit de werkgroep didactische methoden leidend zijn voor de totstandkoming van deze scholing naast de informatie van opleidelingen/alumni uit het Nivel onderzoek.
- ▶ Ontwikkel en voer pilots uit met scholingen voor opleiders volgens de nieuwe competentieprofielen voor opleiders.

Bijlage I

Competentieprofiel Opleidersrollen

Basis Competentieprofiel

Deze gelden voor iedereen die een rol heeft binnen het opleiden:

- a. Is zich bewust van het eigen optreden als rolmodel en zet dit in om op te leiden
- b. Begeleidt en ondersteunt bij het realiseren van leerdoelen van het opleidingsplan
- c. Communiceert helder over wederzijdse verwachtingen en rollen
- d. Bouwt een constructieve begeleidingsrelatie op
- e. Past de principes van constructief feedback geven toe
- f. Herkent en erkent een toenemende verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van de opleiding en stemt de begeleiding hierop af
- g. Past didactische principes van leren van volwassenen toe in werkplekleren en formeel onderwijs
- h. Draagt het belang van evidence based opleiden uit en veilig opleidingsklimaat uit en bewaakt daarbij de kaders vanuit wet- en regelgeving
- i. Levert zorgvuldige mondelinge en schriftelijke onderbouwing van evaluaties
- j. Reflecteert systematisch en analyseert eigen manier van begeleiden en opleiden
- k. Het herkennen en erkennen van ethische dilemma's in opleidingsituaties

Competentieprofiel per rol

Competentieprofiel Werkbegeleider

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

Competentieprofiel Supervisor

1. Onderzoekt met de supervisant de centrale thema's die de supervisant bezighouden in diens professionele ontwikkeling en stimuleert reflectie
2. Is in staat een veilige supervisie relatie vorm te geven met ruimte om te reflecteren over alle aspecten van het vak en de ontwikkeling van een beroepsidentiteit.
3. Leert de opleiding systematisch specifieke methoden en technieken aan, waarbij diens persoonlijke, professionele leerproces centraal staat.
4. Leert de opleiding procesmatige aspecten in het therapieproces te herkennen en te hanteren *
5. Leert de supervisant de patiënt te begrijpen in zijn handelen, denken en voelen, en leert tevens zijn eigen reacties daarop begrijpen.*
6. Is in staat de rol van supervisor te nemen en af te grenzen van andere rollen (Leertherapeut, Werkbegeleider, Praktijkopleider)

* specifiek voor supervisors van behandeling en diagnostiek

Competentieprofiel 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 intervineert tijdig
6. Is in staat werkbegeleiders en supervisors aan te sturen in het opleidingsproces

Bijlage II

Basis Competentieprofiel met indicatoren

Voor werkbegeleider, supervisor, praktijkopleider en docent

- 1. Is zich bewust van het eigen optreden als rolmodel en zet dit in om op te leiden**
 - Maakt expliciet gebruik van de eigen voorbeeldfunctie
 - Werkt waar mogelijk evidence based
 - Expliciteert en motiveert het eigen handelen
- 2. Begeleidt en ondersteunt bij het realiseren van leerdoelen van het opleidingsplan**
 - Stimuleert de opleiding tot het formuleren van haalbare leerdoelen en ondersteunt hem daarbij
 - Ondersteunt (waaronder op de werkplek) door het bieden van passende opleidingsactiviteiten
 - Stelt eventuele problemen in de ontwikkeling van competenties door de opleiding vast en concreetiseert dit in leeractiviteiten
- 3. Communiqueert helder over wederzijdse verwachtingen en rollen**
 - Hanteert de verschillende begeleidingsrollen (instructie, coaching, delegeren) flexibel en passend bij de leersituatie
 - Realiseert gerichte opleidingsactiviteiten op basis van het opleidingsplan
- 4. Bouwt een constructieve begeleidingsrelatie op**
 - Benoemt zowel de sterke als te ontwikkelen punten aan de opleiding
 - Is betrouwbaar, komt afspraken na
 - Is integer
 - Houdt rekening met diversiteit
- 5. Past de principes van constructief feedback geven toe**
 - Baseert feedback op observatie van afzonderlijke taken
 - Geeft feedback op gestructureerde methodische wijze
- 6. Herkent en erkent een toenemende verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van de opleiding en stemt de begeleiding hierop af**
 - Onderscheid de verschillende niveaus in bekwaamheid
 - Expliciteert het verwachte niveau van zelfstandigheid
 - Kan variëren in begeleidingsstijl afhankelijk van begeleidingsbehoefte
- 7. Past didactische principes van leren van volwassenen toe in werkplekleren en formeel onderwijs**
 - Sluit aan bij leerbehoefte
 - Kan leerdoelen vertalen naar leeractiviteiten
- 8. Draagt het belang van evidence based opleiden en veilig opleidingsklimaat uit en bewaakt daarbij de kaders vanuit wet- en regelgeving**
 - Kent de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende rollen binnen de opleiding (werkbegeleider, supervisor, praktijkopleider en P opleider)
 - Heeft zich ervan overtuigd dat de supervisie die de opleiding ontvangt toereikend is in het licht van de toebedeelde zorgtaken
 - Bewaakt dat de opleiding voldoende gefaciliteerd wordt voor het uitvoeren van zorgtaken
- 9. Levert zorgvuldige mondelinge en schriftelijke onderbouwing van evaluaties**
 - Observeert de opleiding over een langere periode diens functioneren en documenteert dit
 - Houdt hierbij rekening met het verwachte niveau van de opleiding
 - Stelt eventuele problemen in de ontwikkeling van de opleiding vast en bespreekt dat met de opleiding en de praktijkopleider
- 10. Reflecteert systematisch en analyseert eigen manier van begeleiden en opleiden**
 - Vraagt regelmatig feedback aan de opleiding
 - Vraagt ook feedback aan collega's en opleiders
 - Herkent en erkent eigen hiaten in de opleidersrol en zoekt intervisie of scholing
- 11. Het herkennen en erkennen van ethische aspecten en dilemma's in opleidingssituaties**
 - Draagt de beroepscode actief uit vanuit de rol binnen de opleiding
 - Thematische Wet en regelgeving over de opleiding
 - Thematische Ethische kwesties, tuchtrecht en klachtrecht vanuit de rol binnen de opleiding
- 12. Levert een bijdrage aan en werkt samen ten behoeve van een veilig opleidingsklimaat**
 - Reflecteert op eigen rol mbt veilig opleidingsklimaat
 - Levert een actieve bijdrage aan verbeteren en behouden van een veilig opleidingsklimaat

Bijlage III

Competentieprofiel basis, docent en hoofddocent

Basis Competentieprofiel

Deze gelden voor iedereen die een rol heeft binnen het opleiden:

- a. Is zich bewust van het eigen optreden als rolmodel en zet dit in om op te leiden
- b. Begeleidt en ondersteunt bij het realiseren van leerdoelen van het opleidingsplan
- c. Communiceert helder over wederzijdse verwachtingen en rollen
- d. Bouwt een constructieve begeleidingsrelatie op
- e. Past de principes van constructief feedback geven toe
- f. Herkent en erkent een toenemende verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van de opleiding en stemt de begeleiding hierop af
- g. Past didactische principes van leren van volwassenen toe in werkplekleren en formeel onderwijs
- h. Draagt het belang van evidence based opleiden uit en veilig opleidingsklimaat uit en bewaakt daarbij de kaders vanuit wet- en regelgeving
- i. Levert zorgvuldige mondelinge en schriftelijke onderbouwing van evaluaties
- j. Reflecteert systematisch en analyseert eigen manier van begeleiden en opleiden
- k. Het herkennen en erkennen van ethische dilemma's in opleidingsituaties

Competentieprofiel Docent

- 1. De docent is in staat het bestaande onderwijs te actualiseren en aan te passen aan de doelgroep**
 - a. Stelt de beginsituatie van de groep en verschillen daarbinnen vast
 - b. Houdt rekening met randvoorwaarden
 - c. Formuleert leerdoelen voor het onderwijs en onderscheidt daarin de verschillende soorten en niveaus van leerdoelen
 - d. Kiest passende leerstof en ordent deze
 - e. Kiest bij doelen passende, activerende werkvormen met voldoende variatie
 - f. Kan evaluatie (of toetsen) uitvoeren om te bepalen of doelen gehaald zijn
- 2. De docent voert een onderwijsprogramma uit**
 - a. Kan een lesopzet/ lesplan opstellen
 - b. Beheerst de lesstof en kan deze op verschillende wijzen overdragen
 - c. Kan de doelen van het onderwijs toelichten
 - d. Kan een werkvorm uitleggen, opstarten en begeleiden
 - e. Introduceert, structureert en begeleidt een onderwijsbijeenkomst
 - f. Bewaakt de tijd
 - g. Begeleidt de groepsprocessen
- 3. De docent evalueert onderwijs en reflecteert daarop**
 - a. Evalueert het eigen onderwijs
 - b. Stelt op basis van evaluaties onderwijs bij
 - c. Relateert onderwijsevaluatie aan opbouw curriculum
 - d. Reflecteert op onderwijs en staat open voor veranderingen

Competentieprofiel Hoofddocent

- 1. De hoofddocent is in staat een onderwijsprogramma te ontwikkelen voor een grotere leseenheid (module/ thema/leerlijn)**
 - a. Kan centraal thema en subthema's vaststellen in samenhang met andere hoofddocenten en het overige curriculum
 - b. Weet de lesstof systematisch in een module opzet te verwerken
 - c. Maakt de omschrijving (lesplannen) zodanig dat leerdoelen, leerstof en werkvormen overdraagbaar zijn op andere docenten
 - d. Maakt gebruik van blended leervormen
 - e. Kan verbinding aanleggen tussen cursorisch onderwijs en de praktijk
 - f. Kan passende praktijkopdrachten formuleren
 - g. Kan een docenten team begeleiden en aansturen bij de uitvoering van onderwijs
- 2. De hoofddocent is in staat toetsvormen te ontwikkelen, af te nemen en bij te stellen**
 - a. Kan toetsvormen kiezen passend bij de leerdoelen
 - b. Kent de principes van educatief en selectief toetsen en kan die toepassen
 - c. Kan een toets ontwikkelen zowel op kennis als op handelingsniveau

Bijlage IV

Interviews m.b.t. Professionalisering opleiders

Opleidingsinstituut	Docenten	Werkbegeleiders, praktijkopleiders en supervisors	Tips voor verbetering
Rino Utrecht	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Voor hoofddocenten worden bijeenkomsten georganiseerd op het gebied van kennisontwikkeling, didactische ontwikkeling en curriculumontwikkeling. ▶ Voor docenten worden didactische trainingen georganiseerd, bijvoorbeeld op het gebied van groepsdynamiek, het overbrengen van leerstof, de inzet van digitale tools. ▶ Ook worden er docentendagen georganiseerd rondom thema's als suïcide. Doel is dat docenten kennis opdoen en deze kennis vervolgens inbrengen in het curriculum. ▶ Deelname is vrijblijvend, behalve wanneer een docent mindere evaluaties heeft. In dat laatste geval kan een docent ook een coach krijgen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Jaarlijks wordt een praktijkopleidersmiddag georganiseerd. ▶ Er is een leerlijn opleiden voor opleiders. ▶ De instelling is initiatiefnemer geweest voor de ontwikkeling van e-learning voor supervisors en werkbegeleiders. ▶ Een aantal keren per jaar is er een training voor startende praktijkopleiders. Deze zal ook in een blended vorm worden aangeboden. ▶ De trainingen en middagen zijn niet verplicht. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ De docent is de kritische succesfactor, ook in de scholing van docenten, supervisors etc. ▶ Dwingen werkt niet, motiveren op inhoud en niveau wel. Een systeem waarin minder goede evaluaties leiden tot een gesprek en professionaliseringsactiviteiten zou mooi zijn. ▶ Differentiatie is echter belangrijk, niet alle docenten hebben dit nodig. ▶ Professionalisering als secundaire arbeidsvoorwaarde is ook interessant.
Rino Amsterdam	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Diverse workshops voor docenten ▶ Tweedaagse training didactische vaardigheden www.rino.nl/docent ▶ Vrijwillige basis ▶ Overwogen wordt de cursus als voorwaarde te stellen voor de overgang van een junior tarief voor docenten naar een hoger tarief 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Intervisie voor praktijkopleiders ▶ Cursus ▶ Overleg met werkbegeleiders, supervisors en praktijkbegeleiders 	
Gerion	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 6 a 7 keer per jaar docentendagen over thema's als breedte, werkvormen, dynamiek, beoordeling ▶ Zelf uitgevoerd, met externe docenten ▶ Supervisors overleg met de bij de opleiding betrokken supervisors 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Voor de start heeft een bijeenkomst plaatsgevonden. ▶ Overige bijeenkomsten gaan nog plaatsvinden. Doel is 1 keer per kwartaal. Zij krijgen hier geen uren voor, het creëren van een goede samenwerkingsrelatie is daarin eerst belangrijk. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Het onderwerp dat behandeld wordt is een kritische succesfactor ▶ Een incentive in de voorwaarsfeer (uren of punten) kan behulpzaam zijn. Dit is ook gebruikelijk in de medische wereld (punten voor herregistratie en vergoeding van uren)

Opleidingsinstituut	Docenten	Werkbegeleiders, praktijkopleiders en supervisors	Tips voor verbetering
RSCW Nijmegen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Voor docenten met weinig ervaring zijn er ondersteuningsmogelijkheden. Kwalificatie of diplomering van post master docenten bestaat niet. ▶ In kader van blended project een persoonlijk gesprek met alle hoofddocenten. Doel is dat docenten die hier nog weinig beeld bij hebben met een onderwijskundige een traject doorlopen inzake de vormgeving van blended onderwijs en een certificaat krijgen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Voor werkbegeleider, supervisor, praktijkopleiders van GZ opleiding twee keer per jaar aparte bijeenkomst. Bij start van nieuwe groep. Over taken, rollen en verantwoordelijkheden ▶ Vrijwillige basis ▶ Voorafgaand aan de erkenning worden bijeenkomsten voor nieuwe praktijkinstellingen georganiseerd. Onderwerp van gesprek is taken, rollen, verantwoordelijkheden en governance ▶ Investeren in contact en verwachtingsmanagement wordt als cruciaal gezien 	
PPO	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 a 3 keer per jaar training voor docenten, georganiseerd door de afdeling docenten ondersteuning van de RUG, waarvan 1 training over activerend onderwijs voor beginnende docenten 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1-Daagse training opleiden in praktijk voor supervisors, werkbegeleiders, praktijkopleider, wordt 3 a 4 keer per jaar aangeboden ▶ Verzorgd door praktijkcoördinator PPO en een ervaren praktijkopleider, supervisor of werkbegeleider ▶ Gericht op taken en verantwoordelijkheden, begeleidingsgesprekken en competentiegericht opleiden, ▶ Vrijwillige basis (bij werkbegeleiders met dispensatie wel verplicht) ▶ 1 a 2 praktijkopleidersmiddagen per jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vrijblijvendheid zorgt ervoor dat altijd dezelfde groep aanwezig is ▶ Relatie met accreditatie zou meer docenten aanmoedigen mee te doen ▶ Dat het een voorwaarde is voor werkbegeleiders die dispensatie voor hun rol als werkbegeleider hebben, werkt goed
Rino Zuid	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verplichte training voor nieuwe docenten (over Rino, verwachtingen, didactische vaardigheden etc.) ▶ Jaarlijkse dag voor docenten ▶ Vrijwillige basis ▶ Online module voor docenten ▶ Document inzake de competenties van docenten, om te bespreken welke ondersteuning eventueel nodig is. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Een jaarlijkse dag voor werkbegeleiders en supervisors ▶ Een jaarlijkse dag voor praktijkopleiders ▶ Invulling is in de regel met workshops, spreker op specifiek thema en intervisie ▶ Informatie op de elektronische leeromgeving ▶ Vrijwillige basis 	
Cure and Care	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 a 2 keer per jaar een bijeenkomst ▶ Vrijwillige basis ▶ Nieuwe docenten draaien een blok mee met een ervaren docent ▶ Nieuwe docenten krijgen draaiboeken als good practice ▶ Bijeenkomsten worden goed bezocht, maar wellicht niet altijd door de docenten die het nodig hebben 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Een lezingencyclus ▶ Vrijwillige basis 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Praktijkopleider op een podium zetten, dit wordt nu niet als statusverhogend gezien ▶ In landelijke conferenties meer aandacht voor de betekenis van de rol van supervisor of docent voor je eigen rol als professional ▶ Beste praktijkopleider of docent van Nederland