

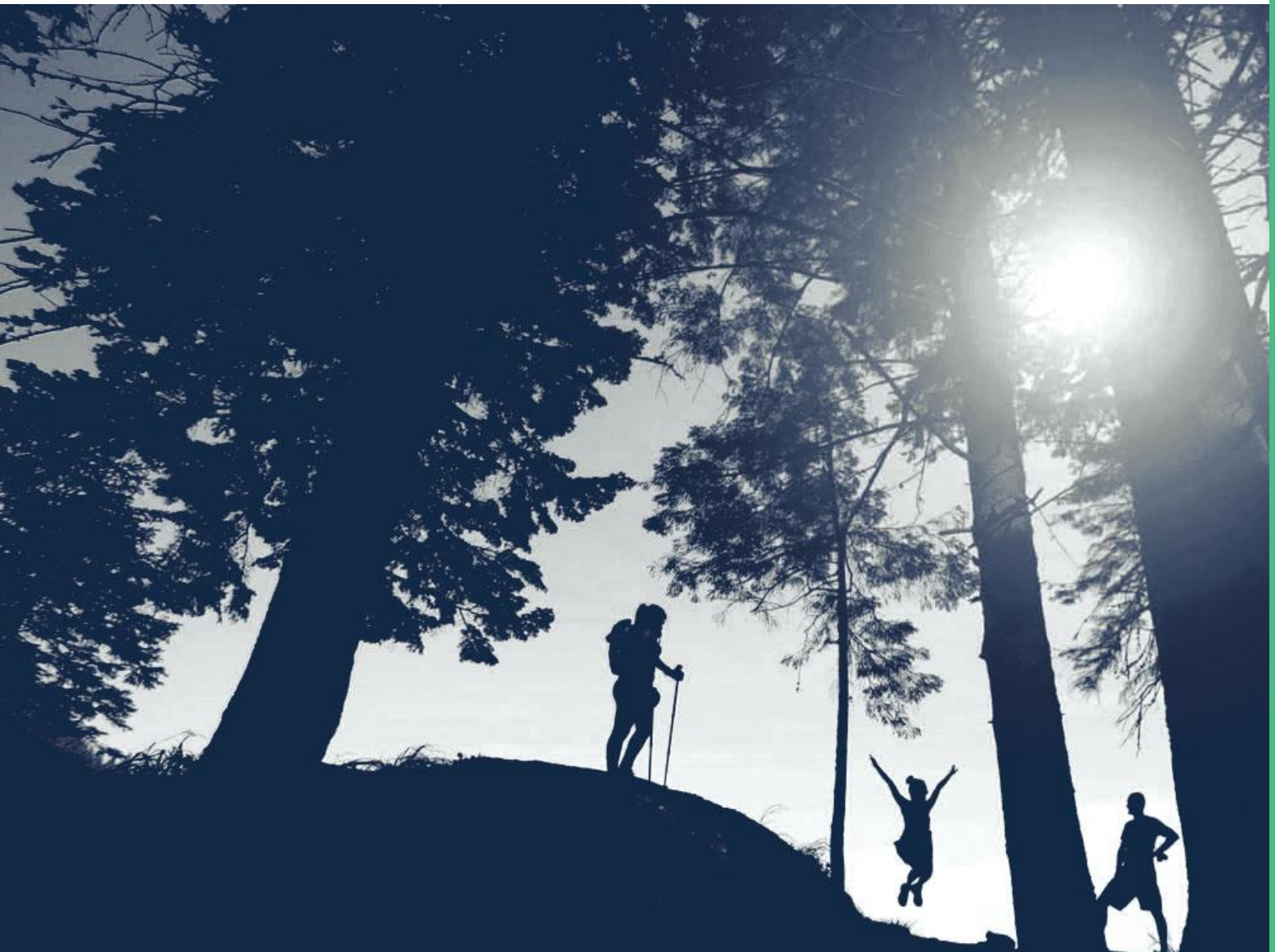


Programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen  
Projectgroep Professionalisering Psychologische Vervolgopleidingen

# Competentieprofielen

## Met indicatoren

Versie: 20 november 2024



## Inhoud

---

<b>1. Competentieprofielen. Basis en alle rollen binnen de praktijkopleiding zonder indicatoren .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Basis competentieprofiel met indicatoren (voor werkbegeleider, supervisor en praktijkopleider)</b>	<b>3</b>
<b>3. Competentieprofiel docent en hoofddocent met indicatoren .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Competentieprofiel praktijkopleider met indicatoren .....</b>	<b>8</b>
<b>5. Competentieprofiel P-opleider met indicatoren .....</b>	<b>10</b>
<b>6. Competentieprofiel supervisor met indicatoren .....</b>	<b>12</b>
<b>7. Competentieprofiel werkbegeleider en indicatoren .....</b>	<b>14</b>

# 1. Competentieprofielen. Basis en alle rollen binnen de praktijkopleiding zonder indicatoren

---

## **Basis Competentieprofiel**

Deze gelden voor iedereen die een rol heeft binnen het opleiden. Hij/zij:

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 begeleidingsrelatie 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.

## **Competentieprofiel per rol**

### **Competentieprofiel werkbegeleider**

De 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.

### **Competentieprofiel supervisor**

De 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<sup>1</sup>
5. leert de supervisant de patiënt te begrijpen in zijn handelen, denken en voelen, en leert tevens zijn eigen reacties daarop begrijpen<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> specifiek voor supervisoren van behandeling en diagnostiek

<sup>2</sup> specifiek voor supervisoren van behandeling en diagnostiek

6. is in staat de rol van supervisor te nemen en af te grenzen van andere rollen (leertherapeut, werkbegeleider, praktijkopleider).

### **Competentieprofiel praktijkopleider**

De 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.

## 2. Basis competentieprofiel met indicatoren (voor werkbegeleider, supervisor en praktijkopleider)

---

1. Zowel de werkbegeleider, de supervisor als de praktijkopleider is zich bewust van het eigen optreden als rolmodel en zet dit in om op te leiden.

### Indicatoren

Hij/zij:

- a. maakt expliciet gebruik van de eigen voorbeeldfunctie
- b. werkt waar mogelijk evidence-based
- c. expliciteert en motiveert het eigen handelen.

2. Zowel de werkbegeleider, de supervisor als de praktijkopleider begeleidt en ondersteunt bij het realiseren van leerdoelen van het opleidingsplan.

### Indicatoren

Hij/zij:

- a. stimuleert de opleiding tot het formuleren van haalbare leerdoelen en ondersteunt daarbij
- b. ondersteunt (waaronder op de werkplek) door het bieden van passende opleidingsactiviteiten
- c. stelt eventuele problemen in de ontwikkeling van competenties door de opleiding vast en concretiseert dit in leeractiviteiten.

3. Zowel de werkbegeleider, de supervisor als de praktijkopleider communiceert helder over wederzijdse verwachtingen en rollen.

### Indicatoren

Hij/zij:

- a. hanteert de verschillende begeleidingsrollen (instructie, coaching, delegeren) flexibel en passend bij de leersituatie
- b. realiseert gerichte opleidingsactiviteiten op basis van het opleidingsplan.

4. Zowel de werkbegeleider, de supervisor als de praktijkopleider bouwt een constructieve begeleidingsrelatie op.

### Indicatoren

Hij/zij:

- a. benoemt zowel de sterke als te ontwikkelen punten aan de opleiding
- b. is betrouwbaar, komt afspraken na
- c. is integer
- d. houdt rekening met diversiteit.

5. Zowel de werkbegeleider, de supervisor als de praktijkopleider past de principes van constructief feedback geven toe.

### Indicatoren

Hij/zij:

- a. baseert feedback op observatie van afzonderlijke taken
- b. geeft feedback op gestructureerde methodische wijze.

6. Zowel de werkbegeleider, de supervisor als de praktijkopleider herkent en erkent een toenemende verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van de opleiding en stemt de begeleiding hierop af.

Indicatoren

Hij/zij:

- a. onderscheidt de verschillende niveaus in bekwaamheid
- b. expliciteert het verwachte niveau van zelfstandigheid
- c. kan variëren in begeleidingsstijl afhankelijk van begeleidingsbehoefte.

7. Zowel de werkbegeleider, de supervisor als de praktijkopleider past didactische principes van leren van volwassenen toe in werkplekleren en formeel onderwijs.

Indicatoren

Hij/zij:

- a. sluit aan bij de leerbehoefte
- b. kan leerdoelen vertalen naar leeractiviteiten.

8. Zowel de werkbegeleider, de supervisor als de praktijkopleider draagt het belang van evidence-based opleiden en een veilig opleidingsklimaat uit en bewaakt daarbij de kaders vanuit wet- en regelgeving.

Indicatoren

Hij/zij:

- a. kent de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende rollen binnen de opleiding (werkbegeleider, supervisor, praktijkopleider en P-opleider)
- b. heeft zich ervan overtuigd dat de supervisie die de opleiding ontvangt toereikend is in het licht van de toebedeelde zorgtaken
- c. bewaakt dat de opleiding voldoende gefaciliteerd wordt voor het uitvoeren van zorgtaken en reflecteert op de eigen rol met betrekking tot een veilig opleidingsklimaat
- d. levert een actieve bijdrage aan het verbeteren en behouden van een veilig opleidingsklimaat.

9. Zowel de werkbegeleider, de supervisor als de praktijkopleider levert een zorgvuldige mondelinge en schriftelijke onderbouwing van evaluaties.

Indicatoren

Hij/zij:

- a. observeert de opleiding en diens functioneren over een langere periode en documenteert dit
- b. houdt hierbij rekening met het verwachte niveau van de opleiding
- c. stelt eventuele problemen in de ontwikkeling van de opleiding vast en bespreekt deze met de opleiding en indien van toepassing met de praktijkopleider.

10. Zowel de werkbegeleider, de supervisor als de praktijkopleider reflecteert systematisch op de eigen manier van begeleiden en opleiden en analyseert deze.

Indicatoren

Hij/zij:

- a. vraagt regelmatig feedback aan de opleiding
- b. vraagt ook feedback aan collega's en opleiders
- c. herkent en erkent eigen hiaten in de opleidersrol en zoekt intervisie of scholing.

11. Zowel de werkbegeleider, de supervisor als de praktijkopleider herkent en erkent de ethische aspecten en dilemma's in opleidingssituaties.

Indicatoren

Hij/zij:

- a. draagt de beroepscode actief uit vanuit de rol binnen de opleiding
- b. thematiseert wet- en regelgeving over de opleiding
- c. thematiseert ethische kwesties, tuchtrecht en klachtrecht vanuit de rol binnen de opleiding.

### 3. Competentieprofiel docent en hoofddocent met indicatoren

---

De docent:

1. kan het bestaande onderwijs actualiseren en aanpassen aan de doelgroep
2. voert een onderwijsprogramma uit
3. evalueert onderwijs en reflecteert daarop.

#### Indicatoren

1. In staat zijn het bestaande onderwijs te actualiseren en aan te passen aan de doelgroep. De docent:
  - 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 een evaluatie (of toetsen) uitvoeren om te bepalen of doelen gehaald zijn.
2. Uitvoeren van een onderwijsprogramma. De docent:
  - a. kan een lesopzet/lesplan opstellen
  - b. beheerst de leerstof 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. Evalueren van en reflecteren op het onderwijs en reflecteert. De docent:
  - a. evalueert het eigen onderwijs
  - b. stelt op basis van evaluaties onderwijs bij
  - c. relateert een onderwijsevaluatie aan opbouw curriculum
  - d. reflecteert op onderwijs en staat open voor veranderingen.

#### **Competentieprofiel hoofddocent met indicatoren (toevoeging aan bovenstaande)**

1. De hoofddocent is in staat een onderwijsprogramma te ontwikkelen voor een grotere leeseenheden (module/thema/leerlijn). Hij/zij:
  - a. kan een centraal thema en subthema's vaststellen
  - b. weet de leerstof 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.
2. De hoofddocent is in staat toetsvormen te ontwikkelen, af te nemen en bij te stellen. Hij/zij:
  - 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 op zowel kennis- als op handelingsniveau.

## 4. Competentieprofiel praktijkopleider met indicatoren

---

De 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.

### Indicatoren

1. Organisatie van een effectief leertraject voor de individuele opleiding. De praktijkopleider:
  - a. is verantwoordelijk voor de infrastructuur van de praktijkopleiding voor deze opleiding, wijst werkbegeleiders en supervisors aan en stemt het individuele opleidingsplan (IOP) van de opleiding met hen af
  - b. realiseert de randvoorwaarden voor een goed opleidingsklimaat
  - c. stelt het beleid omtrent de opleiding in de praktijkinstelling op en legt dit schriftelijk vast
  - d. is op de hoogte van de inhoud van het landelijk opleidings- en toetsplan opleiden en borgt dit in de praktijkinstelling en informeert zich actief over ontwikkelingen binnen de opleiding.
2. Creëren, monitoren en bevorderen van een stimulerend en veilig opleidingsklimaat. De praktijkopleider:
  - a. begeleidt bij het formuleren van leerdoelen, passend bij het niveau van de opleiding en de vereiste competentieontwikkeling, en stelt plannen op om deze te realiseren
  - b. ondersteunt bij het realiseren en evalueren van het IOP
  - c. faciliteert bij het actief vormgeven van het eigen leerproces
  - d. vraagt actief feedback aan de opleiding over de praktijkopleiding in al zijn facetten
  - e. bevordert zelfreflectie.
3. Zorg dragen voor een zorgvuldige toetsing, stimulering van groei en ontwikkeling van de opleiding. De praktijkopleider:
  - a. neemt de competentiegerichte praktijktoetsen correct af
  - b. gebruikt de ontwikkelingsgerichte instrumenten op de juiste manier (o.a. voortgangsgesprek, KBS-toets, en 360° feedback)
  - c. geeft onderbouwde selectieve beoordelingen
  - d. kan de input van andere beoordelaars, zoals de werkbegeleider en supervisor, op waarde beoordelen en verwerken.
4. De opleiding constructieve en gestructureerde feedback geven op diens functioneren en voortgang, passend bij de fase van de opleiding. De praktijkopleider:
  - a. bespreekt de voortgang met de opleiding
  - b. geeft heldere constructieve feedback op basis van het portfolio

- c. zorgt voor adequate verslaglegging over het functioneren, de voortgang en de geschiktheid van de opleiding
  - d. verstrekt indien nodig informatie aan degenen die bij de opleiding betrokken zijn.
5. Herkennen van achterblijvende voortgang in de ontwikkeling van de opleiding, informeren en tijdig interveniëren. De praktijkopleider:
- a. informeert zich zorgvuldig en overlegt over de voortgang en stagnaties
  - b. pleegt hoor- en wederhoor
  - c. draagt bij aan een constructieve oplossing.
6. In staat zijn werkbegeleiders en supervisors aan te sturen in het opleidingsproces. De praktijkopleider:
- a. onderhoudt een effectieve werkrelatie met werkbegeleiders en supervisors
  - b. organiseert structureel overleg rondom de opleiding
  - c. kan functionele aanwijzingen geven en de voortgang van de opleidingen bespreken.

## 5. Competentieprofiel P-opleider met indicatoren

---

De P-opleider:

1. draagt zorg voor een adequate, zowel voorwaardenscheppende als beleidsmatige, organisatie van de opleiding
2. heeft een visie op opleiden en draagt deze uit zowel binnen als buiten de organisatie
3. draagt zorg voor het systematisch monitoren en verbeteren van de kwaliteit van de praktijkopleiding
4. organiseert verdere voortgang of afronding bij stagnerende opleidingstrajecten
5. stuurt praktijkopleiders, werkbegeleiders en interne supervisors aan bij het opleiden
6. werkt constructief samen met partners in het werkveld bij het opleiden.

### Indicatoren

1. Zorg dragen voor een adequate, zowel voorwaardenscheppende als beleidsmatige, organisatie van de opleiding. De P-opleider:
  - a. ontwikkelt de selectieprocedure en voert er de regie over
  - b. kan beschikbare financiën adequaat inzetten
  - c. creëert bestuurlijk draagvlak
  - d. organiseert samenhang tussen praktijkleren en onderwijs
  - e. inventariseert waar opleidingsmogelijkheden zijn in de organisatie
  - f. stelt vast of de opleidingsplekken aan de randvoorwaarden voldoen en intervenueert indien nodig.
2. Visie op opleiden en deze uitdragen zowel binnen als buiten de organisatie. De P-opleider:
  - a. formuleert een visie op opleiden en creëert draagvlak bij verschillende stakeholders
  - b. kan deze visie vertalen in concreet beleid
  - c. kan veranderingen en vernieuwingen in opleidingsbeleid vormgeven.
3. Zorg dragen voor het systematisch monitoren en verbeteren van de kwaliteit van de opleiding. De P-opleider:
  - a. ontwikkelt een PDCA-cyclus rond opleiden en implementeert deze in de organisatie
  - b. formuleert beleid en acties om de opleidingskwaliteit te verbeteren en te borgen
  - c. houdt interne audits om de kwaliteit van de praktijkopleidingsplekken te borgen
  - d. kan bij conflicten over opleiden mediëren en besluiten nemen
  - e. ontwikkelt en implementeert een scholingsbeleid over opleiden voor alle betrokken opleiders in de praktijkinstelling
  - f. bewaakt een goede afstemming tussen opleidingskwaliteit en organisatiebelangen.
4. Organisatie van verdere voortgang of afronding bij stagnerende opleidingstrajecten. De P-opleider:
  - a. informeert de hoofdopleider tijdig bij problemen in een opleidingstraject
  - b. bepaalt in samenspraak met de praktijkopleider en de hoofdopleider de mogelijkheden voor voortgang
  - c. ondersteunt de praktijkopleider in het beschrijven van heldere doelen, leeractiviteiten en bij de toetsing in het geval van stagnatie
  - d. kan passend intervenueert bij stagnatie.

5. Aansturen van praktijkopleiders, werkbegeleiders en interne supervisors bij het opleiden.  
De P-opleider:
  - a. selecteert praktijkopleiders en draagt deze voor aan de hoofdopleider
  - b. onderhoudt een effectieve werkrelatie met werkbegeleiders, supervisors en praktijkopleiders
  - c. organiseert structureel overleg rondom opleiden
  - d. informeert de praktijkopleiders over ontwikkelingen en veranderingen in de opleiding.
  
6. Bijdragen aan een constructieve samenwerking rond opleiden met zowel interne als externe partners in het werkveld. De P-opleider:
  - a. participeert in management overleggen en bestuurlijke overleggen
  - b. participeert in het landelijke P-opleidersoverleg
  - c. is up-to-date geïnformeerd en draagt bij aan landelijke ontwikkelingen op het gebied van opleiden
  - d. signaleert tijdig veranderingen en knelpunten in landelijke en regionale ontwikkelingen en zoekt constructief naar oplossingen
  - e. werkt samen met andere praktijkopleidingsinstellingen, universiteiten en opleidingsinstellingen
  - f. vervult een actieve rol wanneer opleidingstrajecten vormgegeven worden binnen een samenwerking tussen meerdere praktijkopleidingsinstellingen.

## 6. Competentieprofiel supervisor met indicatoren

---

De supervisor:

1. onderzoekt met de supervisant de centrale thema's die de supervisant bezighouden in diens persoonlijk 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 evidence-based 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<sup>3</sup>
5. leert de supervisant de patiënt te begrijpen in zijn handelen, denken en voelen, en leert tevens zijn eigen reacties daarop te begrijpen<sup>4</sup>
6. is in staat de rol van supervisor te nemen en af te grenzen van andere rollen (leertherapeut, werkbegeleider, praktijkopleider).

### Indicatoren

1. Samen met de supervisant de centrale thema's onderzoeken die de supervisant bezighouden in diens persoonlijk professionele ontwikkeling en reflectie stimuleren. De supervisor:
  - a. heeft zicht op kernthema's van de supervisant in relatie tot de te bereiken competenties
  - b. nodigt de supervisant uit en stimuleert deze tot het ontwikkelen van een eigen stijl
  - c. bevordert reflectie van de supervisant op het eigen functioneren
  - d. laat het supervisieproces aansluiten bij de context van werksetting en opleiding
  - e. herkent en bespreekt de ethische aspecten van de ingebrachte casuïstiek en hanteert hierbij de relevante beroeps codes, bijvoorbeeld rond informatieverstrekking en privacy.
2. In staat zijn een veilige supervisie relatie vorm te geven met ruimte om te reflecteren over alle aspecten van het vak en *de ontwikkeling van een beroepsidentiteit*. De supervisor:
  - a. geeft blijk van zicht op parallelprocessen tussen de supervisie relatie en therapeutische relaties en relaties in teams en organisatie
  - b. hanteert (tegen) overdracht en eigen gevoelens bij het superviseren
  - c. kan didactische modellen, en kennis en kunde met betrekking tot superviseren inzetten
  - d. herkent en bespreekt lastige interactieprocessen in de supervisie werkrelatie
  - e. kan specifieke modellen en methodieken toepassen op de supervisie werkrelatie
  - f. handhaaft de juiste balans tussen professionele betrokkenheid en persoonlijke distantie.
3. Het aanleren van systematisch specifieke evidence-based methoden en technieken, waarbij het persoonlijke, professionele leerproces van de opleiding centraal staat. De supervisor:

---

<sup>3</sup> specifiek voor supervisoren behandeling en diagnostiek

<sup>4</sup> specifiek voor supervisoren behandeling en diagnostiek

- a. leert de supervisant om, na diagnostiek en indicatiestelling, therapeutische methoden en werkwijzen toe te passen, met inachtneming van de wet- en regelgeving
  - b. heeft kennis over de *state of the art* van de methode en beheerst de daarbij behorende vaardigheden
  - c. kan desgevraagd uitleg geven over de achtergronden van de methode/het vak
  - d. staat boven de stof en kan verbanden tussen theorie en praktijk leggen
  - e. gaat bij het aanleren van de methode uit van een opbouw in kennis en vaardigheden
  - f. geeft de supervisant feedback op getoonde vaardigheden
  - g. hanteert verschillende werkvormen in de supervisie.
4. De supervisant aanleren om procesmatige aspecten in het therapieproces te herkennen en te hanteren.<sup>5</sup> De supervisor:
- a. leert de supervisant aan gebruik te maken van universele therapiefactoren
  - b. richt de focus van de supervisant, indien nodig, op het behandelproces en de behandelrelatie
  - c. leert de supervisant de eigen gevoelens in het therapeutisch en diagnostisch proces te herkennen en te hanteren.
5. De supervisant aanleren om de patiënt te begrijpen in zijn handelen, denken en voelen, en tevens leren diens eigen reacties daarop te begrijpen.<sup>6</sup> De supervisor:
- a. kan 'blinde vlekken', conflicten en andere problemen in het therapeutisch en supervisie proces zichtbaar en bespreekbaar maken
  - b. kan de supervisant inzicht laten verwerven in de interactiepatronen met de patiënt
  - c. gaat adequaat om met culturele verschillen en diversiteit, zowel in de supervisie relatie als in de bespreking van ingebrachte casuïstiek
  - d. herkent en hanteert ethische dilemma's met betrekking tot het supervisiecontact.
6. In staat zijn de rol van supervisor te nemen en af te grenzen van andere rollen (leertherapeut, werkbegeleider, praktijkopleider).  
De supervisor:
- a. hanteert grenzen tussen (wat behoort tot) supervisie, werkbegeleiding en leertherapie
  - b. maakt bij aanvang van de supervisie afspraken over doelen, evaluatie en wederzijdse inspanning
  - c. levert een bijdrage aan evaluaties en beoordelingen.

<sup>5</sup> specifiek voor supervisors behandelings- en diagnostiek

<sup>6</sup> specifiek voor supervisors behandelings- en diagnostiek

## 7. Competentieprofiel werkbegeleider en indicatoren

---

De 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.

### Indicatoren

1. Systematisch aanleren van vaardigheden en methoden. De werkbegeleider:
  - a. leert de opleiding het volgende aan: uitvoeren van behandeling en diagnostiek, rapportage en dossiervoering, contact leggen met verwijzers en andere partijen
  - b. doet verrichtingen voor en voert verrichtingen gezamenlijk met de opleiding uit
  - c. neemt in voorkomende gevallen zelf een verrichting over
  - d. geeft feedback over de werkzaamheden met daarbij aandacht voor technische, persoonlijke, positionele en beroepsethische aspecten
  - e. maakt gebruik van feedback instrumenten.
2. Organisatie en ondersteuning bij praktisch realiseren leermomenten. De werkbegeleider:
  - a. zorgt ervoor dat de werkzaamheden passen binnen het IOP en houdt daarbij rekening met het cursorisch deel van de opleiding
  - b. geeft een ontwikkelingsgerichte evaluatie tegen de achtergrond van het competentieprofiel, waaraan concrete informatie en voorbeelden uit werkbegeleiding en KBS-toetsen ten grondslag liggen.
3. Behartiging van de opleidingsbelangen in het team en op de afdeling en rolmodel in het team. De werkbegeleider:
  - a. ziet toe op een goede balans in werkzaamheden, zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin
  - b. komt op voor de opleiding wanneer deze onvoldoende tijd en ruimte krijgt voor de opleiding
  - c. informeert de praktijkopleider als er problemen zijn of dreigen te ontstaan met betrekking tot het leertraject, de ontwikkeling en/of het functioneren van de opleiding
  - d. informeert de praktijkopleider als condities die voorzien zijn in het IOP niet (meer) gerealiseerd kunnen worden.
4. Zorg dragen voor voldoende beschikbaarheid als werkbegeleider. De werkbegeleider:
  - a. is laagdrempelig aanspreekbaar
  - b. realiseert en voert structureel overleg met de opleiding
  - c. brengt structuur aan in de overleggen met de opleiding.
5. Op verantwoorde en transparante wijze de verantwoordelijkheid dragen over de patiëntenzorg van de opleiding. De werkbegeleider:



- a. ziet toe op de kwaliteit van de werkzaamheden van de opleiding in het kader van de patiëntenzorg en neemt daarvoor tuchtrechtelijke verantwoordelijkheid
- b. ziet erop toe dat er een functionerend systeem is waarin externe brieven, rapportages en verslagen van de opleiding (mede-)ondertekend worden door een beroepsbeoefenaar met de benodigde registratie
- c. overtuigt zich ervan dat de supervisie die de opleiding ontvangt toereikend is in het licht van de toebedeelde zorgtaken
- d. signaleert transparant (potentiële) misstanden of incidenten die voortkomen uit de zorg die verleend is door de opleiding
- e. treft, in geval van niet-verantwoorde zorg aan patiënten door de opleiding, passende maatregelen om herhaling en nadelige gevolgen te voorkomen of te beperken en informeert de praktijkopleider hieromtrent.



Dit document is opgesteld in opdracht van de Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen vanuit het programma Adaptieve Psychologische Vervolgopleidingen.  
Kijk voor meer informatie op [www.progapv.nl](http://www.progapv.nl)

De Landelijke Opleidingsraad Psychologische BIG-beroepen is een orgaan van de FGzPt.  
Arthur van Schendelstraat 650, 3511MJ Utrecht  
Postbus 2713, 3500 GS Utrecht