

## overzicht van werkgroepen APV: tbv verzoek om afvaardiging van p/praktijkopleiders

Nb:

- Het gaat nu om de eerste fase van het programma, t/m 2021.
- Niet alles ligt vast; de uitvoering en indeling van werkgroepen kan nog, i.o.m. taskforce/projectgroepen en de werkgroepen zelf, aangepast worden.
- Adviesgroep: de taskforce/projectgroepen stellen adviesgroepen in, bestaande uit aanvullende expertise en belanghebbenden. De voorgenomen adviezen worden hieraan voorgelegd. Dit kan ook in tussenstadia. Hiernaast kunnen vanuit de werkgroepen overleggen met (groepen van) partijen worden geregeld.
- Belasting: hoe vaak de werkgroep bijeen komt en wat er aan inzet wordt gevraagd, is verschillend per werkgroep. Doordat de werkgroepen vooral op expertise zijn samengesteld, ligt het in de lijn der verwachting dat ook inhoudelijke bijdragen worden gevraagd; het is vaak effectief als werkgroepleden (ondersteund door de projectleider) een notitie, visie of voorstel schrijven, vanuit hun deskundigheid. Desk research e.d. kan door de projectleider worden verricht of worden uitbesteed.
- Vergoeding: Voor de vergaderingen is vacatiegeld en een reiskostenvergoeding beschikbaar.
- Volgordelijkheid en overlap: logischerwijs volgen sommige vragen op de uitkomsten van andere. Dit neemt niet weg dat parallel er wel werkzaamheden mogelijk zijn, bijv. inventarisaties, feitenonderzoek. Ook zijn er verbindingen tussen de deelprojecten en werkgroepen. Het is niet allemaal perfect 'mutually exclusive'. Vanuit het programma wordt de afstemming bewaakt, maar het wordt aanbevolen dat ook de partijen die in meerdere werkgroepen deelnemen hun inbreng afstemmen.

Samengevat, worden voor de volgende werkgroepen/onderwerpen **p-opleiders** gevraagd:

### Aansluiting Master – Gz-opleiding:

1. Werkgroep Directe aansluiting/logistieke aanpassing: invulling en uitwerking van een gedragen logistieke aansluiting master-gz.
2. Werkgroep lange termijn voorstel: duurzame oplossing voor de aansluiting van de master op de Gz-opleiding, uitgaande van een doorlopend, afgestemd curriculum.
3. Werkgroep Selectie: de aanpak van en criteria voor de selectie van kandidaten voor de instroom in selectieve master en hierna, in de Gz-opleiding

### Visie & Infrastructuur:

4. Werkgroep Kwaliteit en Infrastructuur: (evt meerdere werkgroepen): eisen te stellen aan een toekomstige infrastructuur (de governance en organisatie t.a.v. kwaliteit en doelmatigheid),
5. Werkgroep Operationalisering opdracht Jeugdzorg: Borging van het opleiden in de Jeugd GGZ in de opleidingsregelgeving. Voorstel voor een alternatieve organisatie van het praktijkdeel van de P-opleidingen.
6. Werkgroep Meetbaarheid: parameters voor de kwaliteit van opleiden en het opleidingstraject zichtbaar maken, die voldoende voorspellend zijn voor inzicht in de kwaliteit, zoals bijv. opleidingsklimaat, volume.

### Didactische Ontwikkelingen:

Hier zijn nog geen werkgroepen benoemd. Naar verwachting zullen de volgende onderwerpen in werkgroepverband verder ontwikkeld worden:

7. Werkgroep trends en consequenties voor opleidingseisen in de toekomst. Doel: Actualisering van de inhoud van de opleidingen met het oog op de te vervullen toekomstige taken van de beroepsbeoefenaren, onder andere afgestemd op het patiëntperspectief: overzicht van de kennis en vaardigheden etc die in de nabije toekomst nodig zijn.
8. Werkgroep EPA's: Het in kaart brengen van en advisering over de mogelijke ontwikkeling van *Entrustable Professional Activities* (EPA's) en evt. andere methoden om de voortgang van opleidingen te volgen
9. Werkgroep EBMH: Ontwikkelen van methoden om de verbinding tussen wetenschap en praktijk te bevorderen (*evidence based mental health*)
10. werkgroep state of the art Didactische methoden: Overzicht en kader van didactische methoden voor toepassing door docenten en opleiders in de praktijk. Het in kaart brengen van effectieve en op evidentie gebaseerde onderwijsmethoden (o.a. e-learning, modulair onderwijs, effectieve didactische methoden)
11. werkgroep eisen aan opleiders: Het verder ontwikkelen van competentieprofielen voor de verschillende soorten opleiders (supervisoren, werkbegeleiders, praktijkopleiders, (hoofd)docenten); Herijking van de eisen die worden gesteld aan docenten, (p-)opleiders, werkbegeleiders en supervisoren, inclusief visie op methoden om hun kwaliteit door trainingen en intervisie te borgen en bevorderen
12. Het actualiseren en (aan de hand van opgedane ervaringen) aanpassen van de toetsboeken van de verschillende opleidingen (dit kent een jaarlijkse cyclus)
13. Opzet tot inrichting van een kennisuitwisselingsinfrastructuur, inclusief een voorstel voor een structuur voor de borging van de uitkomsten van DO (in overleg met het deelproject V&I).

De werkgroepen en onderwerpen zoals nu voorzien, worden in de bijlage nader toegelicht.

## **BIJLAGE**

### **I. Onder de taskforce Aansluiting Master – Gz-opleiding:**

Op basis van de deliverables is de gedachte nu dat er vier werkgroepen worden samengesteld, te weten:

1. MLA: directe, logistieke aansluiting
2. EVC
3. Selectie
4. Duurzame oplossing

#### **1. Werkgroep directe aansluiting, Logistieke Aanpassing**

De opdracht voor de werkgroep MLA is om een advies uit te brengen over een invulling en uitwerking van een gedragen logistieke aansluiting master-gz. Op dit onderwerp is al veel informatie aanwezig en wordt in o.a. Radboud al een aantal jaren volgens MLA gewerkt. Elders in het land zijn er initiatieven hierin gestart.

#### **Vragen die dan ook beantwoord moeten worden**

- De nadere precisering van de definitie van 'directe aansluiting' (wat wordt onder 'direct' verstaan en hoe wordt dit met voldoende draagvlak van direct betrokken geoperationaliseerd);
- De uitwerking van de manier waarop de directe aansluiting gerealiseerd kan worden op de korte termijn;
- Zijn er aanpassingen nodig in het selectieproces van kandidaten? Welke, hoe te organiseren?
- Zijn er uitzonderingsmogelijkheden? Zo ja, op welke gronden? Hoe te objectiveren: bezwaar en beroep?
- Aanpak om deze directe aansluiting te realiseren: wat is er nodig, etc.

#### **Voorstel fasen van project met daaraan gekoppeld de verschillende activiteiten**

1. Op basis van te beantwoorden vragen de benodigde informatie verzamelen
  - Bovenstaande vragen nog aanvullen c.q. concretiseren n.a.v. eerste bijeenkomst werkgroep;
  - Criteria opstellen waaraan advies moet voldoen (deze stap m.n. van belang voor fase van analyse, conclusie en draagvlak);
  - Aanvullend onderzoek uitvoeren op basis van openstaande vragen
2. Analyse en conclusie
  - Op basis van aangeleverde informatie op basis van criteria analyse en conclusie formuleren
  - Concept analyse en conclusie toetsen bij diverse stakeholders/partijen
  - Bijstellen n.a.v. toetsing
3. Opstellen van advies
  - Op basis van bovenstaande stappen komen tot een gedragen advies en dit verwerken in een conceptadvies
  - Aanbieden advies aan taskforce

#### **Voorstel samenstelling werkgroep**

In verband met het inzetten van de nodige expertise en draagvlak voor het advies en de daaruit voortvloeiende implementatie wordt aan de volgende leden voor deze werkgroep gedacht:

<b>Vertegenwoordiging en functie in werkgroep</b>
Namens taskforce (nog bepalen)
Hoofdopleider namens HCO
P-opleider namens LPO
Namens brancheverenigingen
Namens DSW/convent
Namens beroepsverenigingen
Namens opleidingsrechtspersonen/opleidingsinstituten

## **2. Werkgroep lange termijn voorstel**

De vraagstelling aan de werkgroep is om een advies op te stellen voor een duurzame oplossing voor de aansluiting van de master op de Gz-opleiding, uitgaande van een doorlopend, afgestemd curriculum.

### **Vragen die beantwoord moeten worden**

- Wat is de wijze waarop curriculumafstemming van bachelor t/m Gz-opleidingen opgezet en onderhouden kan worden;
- Model: Wat is een uitvoerbaar en gewenst model voor de aansluiting van de master op de Gz-opleiding, uitgaande van een doorlopend, afgestemd curriculum?
- M.b.t. dit model: een voorstel voor de aanpak en criteria voor de selectie van kandidaten voor de instroom in het traject van selectieve Master t/m Gz-instroom en –doorstroom; hoe en wanneer te selecteren voor instroom in de diverse fasen, een visie op eventuele uitzonderingsposities en hoe hiermee om te gaan; (dit sluit aan op de werkgroep selectie)
- Onderbouwing van het voorgestelde model in kosten, baten en consequenties voor wet- en regelgeving;
- Een visie op een overgangperiode (vorm, lengte, eisen) van de huidige situatie naar de gewenste situatie;

### **Fasen van project met daaraan gekoppeld de verschillende activiteiten**

1. Op basis van te beantwoorden vragen de benodigde informatie verzamelen
  - Bovenstaande vragen nog aanvullen c.q. concretiseren n.a.v. eerste bijeenkomst werkgroep;
  - Criteria opstellen waaraan advies moet voldoen (deze stap m.n. van belang voor fase van analyse, conclusie en draagvlak);
  - Aanvullend onderzoek uitvoeren op basis van openstaande vragen;
2. Analyse en conclusie
  - Op basis van aangeleverde informatie op basis van criteria analyse en conclusie formuleren;
  - Concept analyse en conclusie toetsen bij diverse stakeholders/partijen;
  - Bijstellen n.a.v. toetsing;
3. Opstellen van advies
  - Op basis van bovenstaande stappen komen tot een gedragen advies en dit verwerken in een conceptadvies;
  - Aanbieden advies aan taskforce;

## Voorstel samenstelling werkgroep

<b>Vertegenwoordiging werkgroep</b>
Namens taskforce,
Hoofdopleider namens HCO gz
P-opleider namens LPO
Namens brancheverenigingen
Namens DSW/convent
Namens beroepsverenigingen
Namens opleidingsrechtspersonen/opleidingsinstituten

### 3. Wergroep selectie

De vraagstelling aan de werkgroep selectie is om een advies uit te brengen over:

- de aanpak van en criteria voor de selectie van kandidaten voor de instroom in het traject van selectieve Master t/m Gz-instroom en –doorstroom;
- hoe en wanneer te selecteren voor instroom in de diverse fasen,
- een visie op eventuele uitzonderingsposities en hoe hiermee om te gaan;

#### **Aanvullende onderzoeksvragen**

- Welke eisen moeten worden gesteld aan kandidaten en op welk moment, in de lijn van master t/m Gz-opleiding? Dit is onafhankelijk van het organisatiemodel (belangrijk is bijv. welke eisen moeten worden gesteld voordat aan een bepaald praktijkonderdeel mag worden gestart);
- Zijn er aanpassingen nodig in het selectieproces van kandidaten? Welke zijn dit? Hoe dit te organiseren?

Aanvullend onderzoek in overleg met werkgroep, agenderen op de eerste bijeenkomst: welke vragen liggen er, op welk termijn moet dit beantwoord zijn.

#### **Fasen van project met daaraan gekoppeld de verschillende activiteiten**

1. Op basis van te beantwoorden vragen de benodigde informatie verzamelen
  - Bovenstaande vragen nog aanvullen c.q. operationaliseren n.a.v. eerste bijeenkomst werkgroep;
  - Criteria opstellen waaraan advies moet voldoen (deze stap m.n. van belang voor fase van analyse, conclusie en draagvlak);
  - Aanvullend onderzoek uitvoeren op basis van openstaande vragen
2. Analyse en conclusie
  - Op basis van aangeleverde informatie op basis van criteria analyse en conclusie formuleren
  - Concept analyse en conclusie toetsen bij diverse stakeholders/partijen
  - Bijstellen n.a.v. toetsing
3. Opstellen van advies

- Op basis van bovenstaande stappen komen tot een gedragen advies en dit verwerken in een conceptadvies
- Aanbieden advies aan taskforce

### Voorstel samenstelling werkgroep

Vertegenwoordiging in werkgroep
Lid taskforce
Hoofdopleider namens HCOgz
P-opleider namens LPO
Namens brancheverenigingen
Namens DSW/convent
Namens beroepsverenigingen
Namens opleidingsrechtspersonen/opleidingsinstituten

#### 4. De werkgroep EVC

De vraagstelling aan de werkgroep EVC is als kort samengevat: ontwikkel een visie op een eventuele zij-instroomprocedure voor Masters zonder Gz-opleiding, in het bijzonder met behulp van de inzet van EVC's (eerder verworven competenties). De visie wordt vastgelegd in een integraal advies t.b.v. de taskforce. Dit advies bevat een kader voor de tijdelijke inzet van EVC's, dat gebruikt kan gaan worden in de praktijk. Vervolg zal dan ook een pilot zijn. Deze pilot valt buiten de scope van dit project.

#### Vragen die beantwoord moeten worden

1. Een visie op de haalbaarheid en uitvoerbaarheid van een EVC-assessment:
  - o Welke EVC's worden acceptabel geacht om in aanmerking te komen voor een verkorte opleiding
  - o Hoe verhouden die zich tot de eindtermen van de opleiding
  - o Hoe kunnen zij betrouwbaar en valide worden vastgesteld?
- Een overzicht van de groep van mogelijke kandidaten voor een EVC-traject
  - o welke competenties beheerst men veelal en welke zelden tot nooit?
  - o Wat is men bereid in tijd en geld te investeren in een verkorte opleiding?
  - o Om hoeveel mensen zal het ongeveer gaan?
- Verkenning van de haalbaarheid in de praktijk:
  - o zicht krijgen op wat er inhoudelijk, organisatorisch en financieel gevraagd gaat worden aan inzet vanuit de opleidingsinstituten en de praktijkopleidingsinstellingen ten aanzien van geïndividualiseerde cursorische en praktijkopzet van de opleiding.

#### Fasen van project met daaraan gekoppeld de verschillende activiteiten

1. Op basis van te beantwoorden vragen de benodigde informatie verzamelen

- Bovenstaande vragen nog aanvullen c.q. operationaliseren n.a.v. eerste bijeenkomst werkgroep;
  - Vaststellen op welke vragen volgens de werkgroep al voldoende antwoord is gegeven en waarop niet;
  - Aanvullend onderzoek uitvoeren op basis van openstaande vragen.
2. Analyse en conclusie
- Op basis van aangeleverde onderzoeksgegevens analyse en conclusie formuleren
  - Concept analyse en conclusie met richtinggevend advies toetsen bij diverse stakeholders/partijen
  - Bijstellen n.a.v. toetsing
3. Opstellen van advies
- Op basis van bovenstaande stappen komen tot een gedragen advies en dit verwerken in een conceptadvies
  - Aanbieden advies aan taskforce

### **Samenstelling werkgroep**

De werkgroep EVC bestond al en daaraan zijn een aantal nieuwe leden toegevoegd om een goede vertegenwoordiging van alle stakeholders te hebben. Op dit moment ontbreekt nog een vertegenwoordiging namens stichting rechtspersonen vLOGO en DSW/convent.

De werkgroep ziet er als volgt uit:

<b>Vertegenwoordiging en functie in werkgroep</b>	<b>Naam</b>
Taskforce, nader invullen	
Namens HCO, hoofdopleider	Marc Verbraak
voorzitter HCO-Gz, hoofdopleider, lid OplR,	Theo Bouman
P-opleider namens LPO	Pieter Dingemanse
P-opleider namens LPO	Sjoerd Salet
Namens beroepsverenigingen/ NIP	Nieske Winters
Brancheorganisaties, portefeuillehouder opleiden GGZ NL	Kees Spitters

### **Tijdsinvestering**

De wekgroepen zullen ongeveer 1x per 6-8 weken overleg hebben. Afhankelijk van de inzet van expertise uit de werkgroep zelf, zal dit betekenen dat er extra tijdsinvestering wordt gevraagd. Dat is op dit moment nog lastig in te schatten.

### **Tijdpad**

Het project kent een doorlooptijd van september 2020 t/m december 2021, behalve de werkgroep directe aansluiting. Hiervan moet het advies in oktober 2021 rond zijn.

## **II. Onder de projectgroep Visie & Infrastructuur (V&I):**

### **1. Werkgroep Kwaliteit en infrastructuur**

Opstellen van een overzicht van de eisen te stellen aan een toekomstige infrastructuur (de governance en organisatie t.a.v. kwaliteit en doelmatigheid), hoe de huidige situatie zich hiermee verhoudt en welke acties nodig zijn om de kwaliteit van de infrastructuur duurzaam te verbeteren.

#### Doel:

Visie en voorstellen ontwikkelen voor borging van de kwaliteit van de toekomstbestendige BIG-PSY opleidingen door een adequate opleidingsinfrastructuur, rekening houdend met

- toekomstige zorgvraag (veranderende zorgcultuur, complexiteit zorgvraag, diversiteit/inclusiviteit, veranderende samenleving)
- ontwikkelingen opleiding & leertrajecten (Competenties centraal, Levenslang leren, Borging van kwaliteit)
- toeleiding naar sectoren en doelgroepen (borging capaciteit, specifieke binding sectoren en doelgroepen, flexibele inzetbaarheid professionals (breedte van de opleiding)

#### Uitvoering:

Een werkgroep, met als leden:

- Een lid van de projectgroep V&I (kan dubbelen met onderstaand)
- Een lid op voordracht van het College
- Een lid vanuit p-opleiders (die ook verbinding heeft met de praktijkopleiders van de niet-LPO-leden)
- Een hoofdopleider (ntb)
- Een lid vanuit de 'opleidingsrechtspersonen'
- Een lid op voordracht van DSW

Nb: dit zijn onderwerpen die op zichzelf werkgroepen rechtvaardigen. Ook in volgorde. Dit nog nader te bepalen.

#### Tijdpad en aanpak:

Bepaling opdracht: 10 september 2020

Samenstelling werkgroep: september

Eerste vergadering werkgroep: oktober 2020

#### Acties:

- actualisatie zorgvraag e.a. macro ontwikkelingen (sub a.) : op basis van visie Opleidingsraad en wat hierna is gebeurd. Looptijd: september – november.
- Sub b.: i.o.m. DO
- Sub c.:
  - o inventarisatie sectorverschillen en ontwikkelingen hierin: oktober 2020 – februari 2021



- o welke belemmeringen t.a.v kwaliteit door infrastructuur?
- o formulering eisen aan infrastructuur en governance: 2021; ntb. Afzonderlijke werkgroep?
- o Confrontatie eisen met de status in de praktijk
- o advies

oplevering: oktober 2021

Hierna evt. vervolgfase (fase 2).

## **2. Werkgroep Operationalisering opdracht jeugdzorg**

Op te leveren Cf subsidiebeschikking:

- Voorstel/plan van aanpak voor de borging van het opleiden in de Jeugd GGZ in de opleidingsregelgeving en voor een alternatieve organisatie van het praktijkdeel van de P-opleidingen in het verlengde daarvan, wanneer de huidige subsidie-regeling op 1 januari 2023 komt te vervallen.

Tijdpad: advies op te leveren vóór 1 oktober 2021

Focus op specifieke elementen van de opdracht:

- Borging van het opleiden in de Jeugd GGZ in de opleidingsregelgeving
- Voorstel voor een alternatieve organisatie van het praktijkdeel van de P-opleidingen, in het verlengde van de Borging van het opleiden in de Jeugd GGZ in de opleidingsregelgeving
- T.b.v. implementatie m.i.v. 1 januari 2023

Opmerkingen:

- de regelgeving is het vertrekpunt, t.b.v. de alternatieve organisatie vd p-opleidingen. Ofwel: regelgeving is het kader. Maar de huidige regelgeving zou de oplossing m.b.t. jeugd-GGz-opleidingen niet in de weg moeten staan. Als dat wel zo is, kunnen aanbevelingen worden gedaan t.b.v. aanpassing. Ook in dit verband: zijn de regels voldoende concreet t.b.v. toezicht door de CRT.
- Dit als onderdeel van de 'over all'-vraag; de verkenning naar een optimale opleidingsstructuur, van m.n. het praktijkdeel. Ofwel: is dat deel dan adequaat ingericht, wat zijn belemmeringen en hoe op te lossen. Hier komen onderwerpen als samenwerkingsverbanden, werkgeverschap, minimumnormen langs.
- Ofwel: Dit moet zich verhouden tot infrastructuurvoorstellen in het algemeen. Achtergrond is immers dat de Jeugd GGZ t.a.v. de opleidingen geen uitzonderingspositie meer inneemt.

Achtergrond:

De achtergrond van deze wens van VWS is de verschillen tussen de subsidieregelingen tussen jeugd en 18+ op te heffen. Er zou één regeling moeten zijn voor alle opleidingsplaatsen, ongeacht vanuit welk 'domein'. Er is een betrekkelijk klein aantal instellingen dat uitsluitend jeugdzorg biedt en opleidt tot Gz-psycholoog en in het totaal zou het om minder dan 1% van de opleidingsplaatsen gaan.

Uitvoering:

Er wordt een werkgroep ingesteld door en onder de projectgroep V&I, met als leden:

- Een lid van de projectgroep V&I (kan dubbel met onderstaand)
- Een lid op voordracht van de NVO

- Een lid op voordracht van het College
- Een lid vanuit p/praktijkopleiders (die ook verbinding heeft met de praktijkopleiders van de niet-LPO-leden)
- Een hoofdopleider Gz
- Een hoofdopleider OG/hoogleraar Pedagogiek

### **Aanpak:**

#### Feitenverzameling en vastgestelde uitgangspunten:

1. Hoe vertalen we de opdracht? We vertalen in ieder geval "Jeugd GGZ" in: "de zorg voor de jeugd."
2. Wat nemen we als basisvisie? O.m.: hoe kijken we aan tegen de belangrijkste ontwikkelingsfasen in dit verband?
3. Wat is precies het probleem en voor wie?
4. Omvang; wie raakt het?
5. Welke regelgevingskaders zijn relevant? Welke hiervan willen we in ieder geval aan vasthouden?
6. Wat zijn vanuit een inventarisatie, kansrijke scenario's?

#### Denkrichtingen voor oplossingen:

7. Wat zijn oplossingsrichtingen die passen binnen de huidige kaders? Wat landelijk, wat regionaal te regelen?
8. Zijn die oplossingen afdoende om probleem op te lossen?
9. Hoe moet dat beoordeeld worden? (in afstemming met werkgroep II: meetbaarheid)
10. Zijn ze uitvoerbaar per 1 januari 2023?

#### Draagvlak, haalbaarheid:

11. Draagvlak ervoor?
12. Wat zijn evt. duurzaam betere oplossingen? Wat moet hiervoor gebeuren? Haalbaar? Samenhang met de structuurvisies in het algemeen? (de 'verkenning').

#### Concept advies

13. Opstelling concept advies, t.b.v. de projectgroep

De Werkgroep stelt advies op tbv projectgroep V&I. De projectgroep V&I beoordeelt, neemt het zo mogelijk over en stuurt het naar de opleidingsraad. Deze beoordeelt, neemt het zo mogelijk over en gaat consulteren, op weg naar goedkeuring door bestuur. Vervolgens naar VWS, uiterlijk 30 sept. 2021.

### **3. Werkgroep Meetbaarheid**

#### Doel:

Meetbaarheid/beoordeelbaarheid: (aanvullende op of selectie van bestaande) parameters voor de kwaliteit van opleiden en het opleidingstraject zichtbaar maken, die voldoende voorspellend zijn voor inzicht in de kwaliteit, zoals bijv. opleidingsklimaat, volume. Dit is onder meer van belang voor het maken van keuzes voor een (praktijk)opleidingsinstelling door potentiële opleidelingen en als extra hulpmiddel bij erkenning en bij toewijzing van gesubsidieerde opleidingsplaatsen.

Direct belanghebbenden bij de uitkomst van deze werkgroep zijn: de opleidende praktijkopleidingsinstellingen (grote instituties en vrijgevestigden) en dus ook hun p/praktijkopleiders.

Een formele verantwoordelijkheid hebben de aangewezen opleidingsrechtspersonen en de hoofdopleiders.

#### Historie:

- KeK (2014 - 2019)
- Werkgroep VWS
- TOP Opleidingsplaatsen: HOV als criterium, samenwerkingsverbanden/proeftuinen
- Invit. Conf VWS 1 november 2018

In dit deelproject voorzien we de mogelijkheid om een extern belegd onderzoek uit te voeren naar de wetenschappelijke robuustheid van de voorgestelde parameters.

#### Aanpak: Een werkgroep inrichten, met als leden

- Een lid van de projectgroep V&I (kan dubbelen met onderstaand)
- Een lid op voordracht van het College
- Een lid vanuit LPO
- Een praktijkopleider vanuit de vrijgevestigden
- Een hoofdopleider (ntb)
- Een lid vanuit de 'opleidingsrechtspersonen'
- (evt., i.o.m. hen): Een lid vanuit TOP opleidingsplaatsen

#### Opdracht werkgroep:

Lever een voorstel op voor een of enkele parameters die zodanig voorspellend zijn voor de kwaliteit van de opleiding dat hier onderscheid in zichtbaar gemaakt kan worden. Dit dient bruikbaar te zijn voor toewijzing van (gesubsidieerde) opleidingsplaatsen en keuzes vanuit opleidingen. De parameters dienen eenvoudig en objectief verifieerbaar te genereren te zijn en de verzameling ervan door een partij die geen belang heeft bij de uitkomsten.

#### Mijlpalen/producten

- |  |                  |
|--|------------------|
| a. Probleemanalyse en –definitie                                 | oktober 2020     |
| b. Inventarisatie en overzicht van voorbeelden elders            | okt – dec 2020   |
| c. Criteria voor indicatoren                                     | dec20 – feb 21   |
| d. Groslijst mogelijke indicatoren                               | feb – april 2021 |
| e. In samenspraak met belanghebbenden en betrokkenen: short list | april – sept 21  |
| f. Wetenschappelijke toetsing van de shortlist;                  | sept - dec 21    |
| g. Pilots voor enkele geprioriteerde indicatoren;                | jan 22 – mei 22  |
| h. Bepaling randvoorwaarden                                      | juni 2022        |

i. Advies

sept 2022

Tijdpad en aanpak: start: najaar 2020. Input uit deze werkgroep moet ook bruikbaar zijn voor werkgroep I.

Afstemming/betrokkenen:

Hier is intensieve betrokkenheid van college, opleidingsinstellingen en p-opleiders nodig. Keuzes in bijv. een minimum aan volume, aantal opleidingsplaatsen en continuïteit hierin, dienen gedegen, objectief, onderbouwd te zijn.

### **III. Onder de projectgroep Didactische Ontwikkelingen:**

Hoe dit in werkgroepen wordt vormgegeven, is nog in ontwikkeling; de projectleider is nog met vakantie.

Het volgende geeft wel de reikwijdte en de onderwerpen aan. Dit wil niet zeggen dat alles met de eerste prioriteit wordt aangepakt.

#### Reikwijdte:

De reikwijdte van DO omvat de totale professionele leerlijn die loopt van de instroom in de GZ-opleiding tot en met voortdurende bij- en nascholing in het kader van 'levenslang leren'<sup>1</sup>.

#### Doel:

De werkgroep stelt zich tot doel om de didactische *state of the art* van de psychologische vervolgoopleidingen te realiseren en te borgen. Daarvoor is het noodzakelijk om continuïteit en onderlinge afstemming van deze opleidingen te bevorderen, met name door landelijke afstemming tussen opleidingsregio's en opleidingen te bewerkstelligen.

Het is van groot belang dat het opleiden van professionals nadrukkelijk wordt gepositioneerd als een *vak*, dat inhoudelijke, didactische en personele aspecten kent. De subdoelen die hieronder worden genoemd vloeien grotendeels voort uit de reeds landelijke omarmde en geïmplementeerde CanMeds systematiek zoals die is vastgelegd in de opleidingsplannen van de vier opleidingen. Samengevat (deze onderwerpen zijn inmiddels nader geoperationaliseerd) worden de volgende onderwerpen geadresseerd: *Vakinhoudelijk, Gerichtheid op cliënten, Kennis en wetenschap, Samenwerken, Maatschappelijk handelen, Didactische methoden (Best practices op didactisch gebied, evidence based education, e-learning, en blended learning, etc.)*; Twee specifieke subthema's betreffen het bevorderen van de kwaliteit van bij de opleiding betrokken professionals, en van de assessment van opleidingen), *Didactisch strategisch. Enkele bijzondere Aandachtspunten zijn de rol van shared decision making, dat BIG-professionals beter kunnen aansluiten bij de ontwikkelingsfase in plaats van bij de kalenderleeftijd van de cliënt, transdiagnostische aspecten van zowel diagnostiek als behandeling en Netwerken en systemen.*

---

<sup>1</sup> Het deelproject Aansluiting Master – Gz heeft raakvlakken met DO, maar richt zich op enkele specifieke onderwerpen, op het traject van instroom in de master t/m uitstroom uit de Gz-opleiding .t.b.v. de raakvlakken dient geregeld afstemming tussen het werk in beide deelprojecten plaats te vinden.

14. Werkgroep trends en consequenties voor opleidingseisen in de toekomst. Welke majeure veranderingen in de eisen die vanuit de zorg aan toekomstige professionals worden gesteld, moeten consequenties hebben voor de inhoud van de opleidingen? Doel: Actualisering van de inhoud van de opleidingen met het oog op de te vervullen toekomstige taken van de beroepsbeoefenaren, onder andere afgestemd op het patiëntperspectief: overzicht van de kennis en vaardigheden etc die in de nabije toekomst nodig zijn.
15. Werkgroep EPA's: Het in kaart brengen van en advisering over de mogelijke ontwikkeling van *Entrustable Professional Activities* (EPA's) en evt. andere methoden om de voortgang van opleidingen te volgen
16. Werkgroep EBMH: Ontwikkelen van methoden om de verbinding tussen wetenschap en praktijk te bevorderen (*evidence based mental health*)
17. werkgroep state of the art Didactische methoden: Overzicht en kader van didactische methoden voor toepassing door docenten en opleiders in de praktijk. Het in kaart brengen van effectieve en op evidentie gebaseerde onderwijsmethoden (o.a. e-learning, modulair onderwijs, effectieve didactische methoden)
18. werkgroep eisen aan opleiders: Het verder ontwikkelen van competentieprofielen voor de verschillende soorten opleiders (supervisoren, werkbegeleiders, praktijkopleiders, (hoofd)docenten); Herijking van de eisen die worden gesteld aan docenten, (p-)opleiders, werkbegeleiders en supervisoren, inclusief visie op methoden om hun kwaliteit door trainingen en intervisie te borgen en bevorderen
19. Het actualiseren en (aan de hand van opgedane ervaringen) aanpassen van de toetsboeken van de verschillende opleidingen (dit kent een jaarlijkse cyclus)
20. Opzet tot inrichting van een kennisuitwisselingsinfrastructuur, inclusief een voorstel voor een structuur voor de borging van de uitkomsten van DO (in overleg met het deelproject V&I).

Aanpak:

1. Overeenstemming over en prioritering van de subdoelen van het project (in afstemming met de Opleidingsraad).
2. Per subdoel vaststellen van het gewenste resultaat, plan van aanpak (inclusief potentiële knelpunten), tijdsplan en inschakelen van opleidingsregio's en derde partijen (inclusief de aanpak voor het inventariseren van best practices)
3. Bij alle onderwerpen bijzondere aandacht voor sectoren en wat landelijk moet en regionaal/lokaal kan. De vertaling ervan in de governance en infrastructuur i.s.m. V&I.