



Opleidingsplan
Orthopedagoog-Generalist

King nascholing

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Hoofdstuk 1: Profiel en werkveld van de Orthopedagoog- Generalist	5
1.1 Visie op het beroep van de Orthopedagoog-Generalist.	5
1.2. Het werkveld van de OG-er.....	6
1.2.1 Gehandicaptenzorg.	6
1.2.2 Jeugdhulp	6
1.2.3 Wijkteams	7
1.2.4 Onderwijs	7
1.2.5 Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)	7
1.2.6 Ouderenzorg.....	7
1.3. Maatschappelijke en beroepsinhoudelijke ontwikkelingen.	8
1.4 Wettelijke besluiten en regelgeving.....	8
1.5 Eisen ten aanzien van vooropleiding.....	9
Hoofdstuk 2 De opleiding tot Orthopedagoog-Generalist.....	9
2.1 Visie op de opleiding tot Orthopedagoog-Generalist.....	9
2.2 De inhoud van de opleiding tot Orthopedagoog-Generalist	10
2.2.1 Het beroepscompetentieprofiel	10
2.2.2 Kenmerkende beroepssituaties.....	13
2.3 De opzet van de opleiding.....	15
2.4 Taakomschrijving van de Orthopedagoog-Generalist	15
2.5 Omvang en duur	16
2.5.1 Cursorisch onderwijs	16
2.5.2 Praktijkonderwijs.....	17
2.5.3 Supervisie	17
2.5.4 Aanmelding van praktijkinstellingen	18
2.6 Rollen in de opleiding	18
2.6.1 De Hoofdopleider	19
2.6.2 De hoofddocent	19
2.6.3 Docenten	19
2.6.4 De praktijkopleider	19
2.6.5. De werkbegeleider.....	19
2.6.6 De supervisor	19
Hoofdstuk 3 Beoordelen en toetsing	20
3.1. Visie op het beoordelen en toetsen van de persoonlijk vormende - en competentieontwikkeling.....	20

3.2 Beoordeling en toetsing van de integratie theorie en praktijk	20
3.2.1 Bloktoetsen.....	20
3.2.2 De praktijktoetsen.....	21
3.2.3 (Integraal) reflectieverslag.....	21
3.2.4 De gevalsbeschrijvingen	21
3.3 Beoordeling en toetsing van competenties.....	21
3.3.1 Ontwikkelingsgericht toetsen.....	21
3.3.2 Selectief toetsen.....	22
3.3.3 Toets- en beoordelingsinstrumenten.....	22
3.3.4 Individueel opleidingsplan	25
Bronvermelding	26

Inleiding

Voor u ligt het opleidingsplan van King nascholing voor de opleiding tot Orthopedagoog-Generalist (OG). Bij het opstellen van dit opleidingsplan sluit King nascholing aan bij het Besluit van 1 oktober 2019, houdende regels inzake de opleiding tot orthopedagoog-generalist en het landelijk opleidingsplan van de opleiding Orthopedagoog-Generalist (maart, 2020). Daarnaast is gebruik gemaakt van de adviezen van een aantal vooraanstaande deskundigen in het orthopedagogische veld, die eerder de rol van hoofddocent, docent, praktijkopleider en supervisor hebben vervuld. Zij hebben waardevolle adviezen gegeven die hebben bijgedragen aan dit opleidingsplan.

King nascholing is opgericht in 2014 en sindsdien uitgebreid tot een gerenommeerde Postacademische opleidingsinstelling met een breed scala aan cursussen en opleidingen voor professionals in de Jeugdzorg, GGZ, onderwijs, LVB-sector, forensische zorg en ouderenzorg. Deze cursussen en opleidingen worden landelijk aangeboden. King nascholing stelt zich ten doel een kwalitatief hoogstaand postacademisch opleidingsaanbod aan te bieden dat afgestemd is op hulpvragen van cliënten en professionals uit de diverse werkvelden enerzijds, en aan te sluiten bij actuele maatschappelijke vraagstukken in zorg en onderwijs en de laatste wetenschappelijke ontwikkelingen op die terreinen anderzijds. In die zin is het streven van King voortdurend te anticiperen op de nieuwste ontwikkelingen in de verschillende werkvelden en wetenschap.

Drs. K. van den Berg en drs. I. Oostervink: directie King nascholing

Prof. Dr. P. Sterkenburg: hoofdopleider

Drs. J.M.C. Aalberts: hoofddocent

Dr. H. Verzaal: hoofddocent

www.kingnascholing.nl

Czaar Peterstraat 111

1018 PE Amsterdam

06-50742691 / 06-43438267

Kamer van Koophandel: 71108297



Hoofdstuk 1: Profiel en werkveld van de Orthopedagoog- Generalist

1.1 Visie op het beroep van de Orthopedagoog-Generalist.

In het beroep van de Orthopedagoog-Generalist (afgekort OG-er) staat voor King nascholing het veranderen/herstel van de verstoorde pedagogische relatie tussen kinderen, jeugdigen en volwassenen die zich in een afhankelijkheidspositie bevinden, en hun opvoeders in hun eigen context centraal, zodat zij zich zo optimaal als mogelijk kunnen ontwikkelen c.q. opgroeien. Onder 'opvoeders' wordt verstaan: iedereen die direct dan wel indirect betrokken is bij de ontwikkeling/het opgroeien van kinderen/jeugdigen en volwassenen in een afhankelijkheidspositie. Dat zijn in de eerste plaats ouders en/of verwanten en andere belangrijke informele dan wel formele betrokkenen in de leefomgeving van de cliënt, zoals bijvoorbeeld leerkrachten, groepsleiders, (persoonlijk) begeleiders, gedragswetenschappers, leidinggevendend/managers, ketenpartners enz. Met andere woorden: in het beroep van de OG-er ligt bij King nascholing, ongeacht het werkveld (jeugdhulp, gehandicaptenzorg, onderwijs, GGZ, ouderenzorg) de focus altijd op de driehoeksrelatie tussen cliënt, ouders/verwanten en professionele hulpverlener(s). De OG-er richt zich op herstel/verandering van de verstoorde pedagogische relatie: dat doet zij in directe contacten met cliënten, maar ook in de begeleiding en/of aansturing van beroepskrachten op de werkvloer. Hierbinnen richt zij zich op het verbeteren en ondersteunen van het handelen van betrokkenen om het kind of de volwassene in een afhankelijkheidsrelatie optimale ontwikkelingskansen te bieden.

De drie kernconcepten van de NVO zijn daarin voor King nascholing leidend: dialogisch, veranderingsgericht, systeemgericht.

- *Dialogisch*: de OG-er sluit van meet af aan bij de belevingswereld van de cliënt (het cliëntstelsel), stemt gedurende het gehele diagnostisch- en hulpverleningsproces haar interventies af op (hulp)vragen, behoeften, wensen en krachten van de cliënt en evalueert tijdens de behandeling samen met cliëntstelsel de voortgang van het proces en stelt het handelingsplan, waar nodig, bij.
- *Veranderingsgericht*: De OG-er sluit aan bij de door het cliëntstelsel gewenste doelen van de hulp en heeft oog voor wat (al) werkt.
- *Systeemgericht*: De focus van de OG-er ligt op de cliënt in context met de daarin belangrijke relaties, die elkaar wederkerig beïnvloeden op micro-, meso, exo- én macroniveau. Deze drie kernconcepten sluiten direct aan bij de paradigmaverschuiving die sinds 2015 (in onderwijs al in 2014 met Passend Onderwijs) heeft plaatsgevonden in het jeugdbeleid, gehandicaptenzorg en onderwijs: de transformatie (inhoud) en de transitie (organisatorisch). Dit is de rode draad die King nascholing graag door de hele opleiding (dus in ieder onderwijsblok) terug wil zien.

De OG-er hanteert een systematische en methodische aanpak, gebaseerd op wetenschappelijke evidentie en ingegeven door inzichten uit de orthopedagogiek en ontwikkelingspsychologie.

De OG-er onderscheidt zich van andere professionals door haar uitgesproken integrale benadering vanuit het cliëntstelsel. Hierbij werkt zij ontwikkelings- én opvoedingsgericht.

Zij denkt en handelt vanuit de opvoedings- en ontwikkelingsrelatie en daarmee vanuit de context (thuis, school, groep, wijk), in plaats van te denken vanuit het individu dat zich anders ontwikkelt. OG-ers begeleiden de gehele context en kijken hoe zij ervoor kunnen zorgen dat dit kind of deze volwassene zich binnen en met behulp van die context optimaal kan ontwikkelen binnen zijn of haar mogelijkheden.

Een OG-er is ook bij uitstek gericht op ketenrelaties en ketensamenwerking. In opvoedings- of ontwikkelingssituaties waarin meerdere professionals zijn betrokken, zal de OG-er ook de coördinatie op zich nemen en/of streven naar interventies op organisatie of beleidsniveau. Kenmerkend voor de werkzaamheden van een OG-er zijn daarnaast niet- cliëntgebonden werkzaamheden op het gebied van kwaliteit en organisatie van zorg- en hulpverlening en orthopedagogische vraagstukken, beleid, management en wetenschappelijk onderzoek.



1.2. Het werkveld van de OG-er.

De OG-er verricht haar werkzaamheden binnen de gehandicaptenzorg, jeugdhulp, onderwijs, (jeugd-) GGZ en ouderenzorg. Ook kan de OG-er werkzaam zijn in de forensische zorg of in ziekenhuizen. Sommige OG-ers werken binnen één van deze domeinen vanuit een eigen praktijk.

King nascholing maakt voor de uitgebreide beschrijving van de werkvelden van de OG-er gebruik van de teksten daaromtrent uit resp. Competentieprofiel van de orthopedagoog/psycholoog in de zorg voor mensen verstandelijke beperkingen (NVO, VGN, NIP 2018), het beroepscompetentieprofiel van De OG-er (NVO, 2020) en het Landelijk opleidingsplan Opleiding tot Orthopedagoog-Generalist, vastgesteld op 10-3-2020).

1.2.1 Gehandicaptenzorg.

Mensen met een beperking moeten volop kansen hebben om mee te doen en zich te ontwikkelen. Dit uitgangspunt is ook terug te vinden in het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Om ervoor te zorgen dat mensen met beperkingen een zo gewoon mogelijk leven kunnen leiden, legt de gehandicaptenzorg verbanden met de maatschappelijke domeinen wonen, werk en leren. De OG-er biedt in de gehandicaptenzorg hulp en ondersteuning aan mensen met een verstandelijke, lichamelijke, zintuiglijke of meervoudige beperking en hun context. Zij doet dit door de inbreng van specifieke kennis en het ondersteunen van cliënten en hun familie, hun sociale netwerk en van andere hulpverleners in het professionele netwerk. De OG-er richt zich daarbij op het begeleiden van de ontwikkeling, kwaliteit van leven en participatie. Zij ondersteunt de teams onder andere in het begrijpen van en omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag, begeleidt/behandelt cliënten individueel in samenhang met het systeem en draagt bij aan het instellingsbeleid en implementatie van methodieken. De ondersteuning vindt plaats zowel binnen gespecialiseerde afdelingen van zorgorganisaties als ambulant, bijvoorbeeld binnen gezin of pleeggezin, op school, werk, dagbesteding, vrije tijd, of bij kleinschalige woonvormen. De werkzaamheden van De OG-er dragen bij aan een goede kwaliteit van bestaan en respectvolle bejegening, de ontwikkeling van identiteit en mogelijkheden tot zelfbepaling, de ontwikkeling van persoonlijke competenties en mogelijkheden, participatie in de samenleving en sociale netwerken.

Per 1 januari 2020 kan de OG-er ook de functie vervullen van Wzd-functionaris. Dit is een nieuwe positie waarin OG-ers hun toegevoegde waarde hebben. Mensen met een beperking zijn immers niet ziek, gedragsvraagstukken komen veelal voort uit de beperking en kunnen, door gedragsmatige/orthopedagogische interventies, sterk verminderen. Een Wzd-functionaris beoordeelt het zorgplan en ziet toe op de inzet van de minst ingrijpende vorm van onvrijwillige zorg, stimuleert de mogelijke afbouw van onvrijwillige zorg en is verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken rondom het verlenen van onvrijwillige zorg. Als Wzd-functionaris kan een OG-er ook zelf hulpverleners.

Daarnaast kunnen OG-ers werkzaam zijn in revalidatie- en activiteitencentra, instellingen voor mensen met beperkingen, dagverblijven voor kinderen en ouderen, kindertehuizen, gezinsvervangende tehuizen, MEE organisaties, scholen voor speciaal onderwijs en sociale werkvoorzieningen.

1.2.2 Jeugdhulp

Het begrip jeugdhulp is een verzamelnaam voor jeugdzorg, jeugdbescherming, jeugdreclassering, jeugd-ggz, jeugd-verstandelijk beperkten zorg (jeugd-vb), voogdij instellingen en pleegzorg, zoals wordt omschreven in de Jeugdwet. De term jeugdhulp omvat alle vormen van hulp en ondersteuning (opvoedvragen, opvoedhulp, jeugd-vb en jeugd-ggz) variërend van licht ambulant tot en met intensieve, zeer gespecialiseerde zorg in een al dan niet gesloten setting. In de jeugdhulp draagt een orthopedagoog-generalist bij aan de ondersteuning bij opgroeien en opvoeden, hulp en zorg aan kinderen, jongeren, gezinnen en medeopvoeders. Ook doet een OG-er diagnostiek, onderzoek en behandelt of begeleidt deze kinderen en gezinnen. Zij betreft bij de hulpverlening altijd de context waarin het kind of de jongere opgroeit. Een OG-er kan onder andere werkzaam zijn als gedragswetenschapper of gedragsdeskundige, bij Veilig Thuis of de Raad voor de Kinderbescherming, bij een jeugdhulp -aanbieder op het gebied van ambulante hulpverlening, dagbehandeling, residentiële behandeling of een vorm van pleegzorg, de gesloten jeugdhulp of als POH-jeugd. Hierbij gaat het om zowel hulp in het vrijwillig kader als in het gedwongen kader. De OG-er legt in deze rol ook zo nodig de relatie met het onderwijs en andere domeinen. Hier kan een

OG-er zowel individuele behandeling/begeleiding bieden aan cliënten en hun opvoeders, als begeleiding of behandeling bieden via mediators, en advies geven aan collega-professionals.

1.2.3 Wijkteams

Met de invoering van de Jeugdwet in 2015 is de jeugdhulp overgedragen naar de gemeenten. Daarmee zijn nieuwe functies ontstaan voor de OG-er, zoals binnen wijkteams. De OG-er kan een belangrijke, vaak preventieve rol vervullen in het wijkteam óf in een expertpool die door het wijkteam geconsulteerd kan worden. Hier zet de OG-er, aan de 'voorkant' van het stelsel, de expertise in om te bepalen of het gaat om een alledaagse opvoedingsvraag óf een situatie waarin meer intensieve zorg of begeleiding nodig is.

1.2.4 Onderwijs

De OG-er die werkzaam is in (de begeleiding van) het basis- en voortgezet onderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs richt zich op kinderen en jongeren met leer-, gedrags- en ontwikkelingsproblemen. De OG-er verricht taken op het gebied van diagnostiek, leerlingbegeleiding, ondersteuning van leerkrachten, schoolteams en schoolorganisaties. Zij ondersteunt bijvoorbeeld bij het verbeteren van het ontwikkel- en leerproces van een leerling, en adviseert opvoeders en leerkrachten over het ontwikkelingsperspectief van een kind en welke ondersteuning nodig is om dat te realiseren. Daarnaast houdt een OG-er zich bezig met onderwijsbeleid (passend onderwijs) en het verzorgen van nascholing. Zij legt in deze rol ook de verbinding tussen onderwijs en jeugdhulp en andere domeinen. Door de invoering van de Wet passend onderwijs met ingang van augustus 2014 hebben scholen een zorgplicht. Dat houdt in dat scholen de plicht hebben om een passende onderwijsplek te vinden als kinderen extra ondersteuning nodig hebben. Scholen werken daartoe samen binnen samenwerkingsverbanden. Een samenwerkingsverband maakt afspraken over welke begeleiding de reguliere scholen bieden, welke leerlingen een plek krijgen in het speciaal onderwijs en over de verdeling van de ondersteuningsmiddelen. Er zijn OG-ers werkzaam bij deze samenwerkingsverbanden, bij schoolbesturen, regionale of landelijke expertisecentra en vrijevestigde praktijken, zoals huiswerkinstituten of praktijken voor dyslexie-begeleiding. Daarnaast kan een OG-er ook werkzaam zijn in een andersoortige functie binnen het onderwijs; bijvoorbeeld als docent aan een hogeschool, een universiteit of een postmasteropleiding.

1.2.5 Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)

In de GGZ werkt de OG-er met volwassenen en ouderen met psychosociaal probleemgedrag, zowel in de ambulante als (semi)residentiële geestelijke gezondheidszorg. Binnen de GGZ richt het werk van een OG-er zich bijvoorbeeld op cliënten die voor hun 18e jaar al in begeleiding zijn bij een OG-er en deze begeleiding graag na hun 18e willen voortzetten, bij integrale behandeling van gezinnen: kinderen én als dat nodig is hun ouders, óf de cliënt waar naast GGZ-problematiek ook sprake is van een verstandelijke beperking. Bij het waarborgen van de continuïteit van begeleiding na het 18e levensjaar kan een OG-er een belangrijke rol spelen. De OG-er houdt zich bezig met preventie, vroegtijdige onderkenning, diagnostiek en behandeling en is bijvoorbeeld werkzaam bij ambulante GGZ-instellingen, verpleeg-/verzorgingshuizen en ziekenhuizen.

1.2.6 Ouderenzorg

Een groeiend werkdomein voor de OG-er is dat van de ouderenzorg. In de gehele gezondheidszorg is sprake van een paradigmashift; van 'verzorgen' naar 'zorgen dat mensen voor zichzelf zorgen'. Het uitgangspunt is preventie en gericht op welzijn in plaats van ziekte. Ouderen komen op latere leeftijd en om wat voor reden dan ook, soms opnieuw in een afhankelijkheidsrelatie terecht. Voor hen en degene die hen begeleiden (dat kunnen familieleden zijn, maar ook professionele verzorgers) is de OG-er een deskundige bij uitstek. De OG-er kan werkzaam zijn in de ambulante ouderenzorg of in verpleeg/verzorgingshuizen.

1.3. Maatschappelijke en beroepsinhoudelijke ontwikkelingen.

De laatste vijf jaar heeft zich een aantal maatschappelijke en inhoudelijke ontwikkelingen voltrokken die naadloos aansluiten bij de expertise van de OG-er en daarom van belang zijn m.b.t. zijn positionering en profilering. De introductie van het Passend onderwijs in 2014 en de transitie en transformatie van de jeugdhulp in 2015, vragen bij uitstek de expertise van OG-er zowel ten aanzien van de inhoud van het werk als ten aanzien van de organisatie en regelgeving.

Een aantal van de transformatie doelen zijn bijvoorbeeld dat bij de hulp aan jeugdigen en (beroeps)opvoeders zoveel mogelijk dient te worden aangesloten bij hun eigen krachten en mogelijkheden, dat er aandacht is voor versterking van het eigen oplossingsgericht vermogen van jeugdigen en (beroeps)opvoeders en dat de hulp zoveel mogelijk in de eigen context dient plaats te vinden. Belangrijk motto van de stelselwijziging is dat de oorspronkelijke opvoedingscontext intact blijft en dat alle hulp gericht is op 'herstel van het gewone leven' (Ter Horst, 2006, Hermanns, 2009). Dit sluit aan bij de uitgangspunten van het Passend onderwijs waarin de focus ligt op de ontwikkelingsmogelijkheden van leerlingen en van daaruit specifieke aandacht voor zijn specifieke leerbehoeften. In de gehandicaptenzorg komt steeds meer de nadruk te liggen op eigen regie van de cliënt en optimale participatiemogelijkheden in de samenleving.

Een ander belangrijk aandachtspunt is de Wet zorg en dwang (Wzd) die per 2020 is ingevoerd. Deze wet bepaalt hoe zorgorganisaties en zorgprofessionals om moeten gaan met onvrijwillige zorg. Al deze nieuwe ontwikkelingen gaan gepaard met een ingrijpende inhoudelijke omslag in denken en doen van iedereen die direct dan wel indirect betrokken is bij de hulp. Een belangrijk kenmerk daarvan is dat er veel meer oog is voor de uniciteit van de cliënt in zijn alledaagse context. Deze ontwikkelingen sluiten naadloos aan bij de competenties van de OG-er waar het gaat om ontwikkelings/veranderingsgericht, systemisch denken en handelen, zowel wat betreft het micro-systeem (jeugdige en gezin), het meso-systeem (de samenwerkingspartners in de keten), en het macro-systeem (beleid).

Hier is de OG-er bij uitstek de spin in het web om vorm en inhoud te geven aan deze cultuuromslag, zowel in de eigen werkinstelling als in de samenwerking in de keten. Er is een grote behoefte aan professionals die overstijgend kunnen denken en handelen, regie kunnen voeren en de verbinding kunnen maken in de samenwerking met professionals in de keten.

Een weerspiegeling van deze ontwikkelingen is terug te vinden in de kenmerkende beroepssituaties (KBS) en het beroepscompetentieprofiel (BCP) van De OG-er (NVO, 2020).

Het een en ander heeft ook positieve gevolgen voor het domein van onderzoek. Tot voor kort was empirisch onderzoek vooral gericht op bewezen effectiviteit te baseren op uitkomsten van grootschalig onderzoek naar (geprotocolleerde) behandelingen waarbij groepen cliënten vergeleken worden. Tegen de achtergrond van meer aandacht voor ontwikkelings- mogelijkheden en voor de uniciteit van de cliënt in zijn eigen leefomgeving wordt er de laatste jaren steeds meer waarde gehecht aan kleinschalig onderzoek naar individuele cliënten. Dit sluit aan bij de opvatting dat de zorg veel meer "gepersonaliseerd", op maat gemaakt dient te zijn, en dat de klinische expertise van de OG-er daarbij een belangrijke rol speelt. Monitoren van, en reflectie op het eigen handelen en de resultaten daarvan zijn belangrijke voorwaarden om de zorg te blijven optimaliseren.

1.4 Wettelijke besluiten en regelgeving.

De opleiding tot orthopedagoog-generalist is een postmaster beroepsopleiding, die vanaf 2020 opleidt tot het beroep van orthopedagoog-generalist volgens artikel 3 van de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG; Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 1993) zoals vastgelegd in het Besluit opleidingseisen OG.



1.5 Eisen ten aanzien van vooropleiding

In het Besluit opleidingseisen OG zijn de vooropleidingseisen vermeld waaraan kandidaten moeten voldoen om toegelaten te kunnen worden tot de opleiding. Deze richtlijn volgt King nascholing: Tot de opleiding Orthopedagoog-Generalist wordt slechts toegelaten diegene die in het bezit is van een getuigschrift waaruit blijkt dat zij een doctoraalexamen of een masteropleiding pedagogische wetenschappen, psychologie of gezondheidswetenschappen aan een instelling voor wetenschappelijk onderwijs met goed gevolg heeft afgerond.

Opleidingsonderdelen die deel moeten uitmaken van de hierboven genoemde opleidingen zijn:

- Klinische vaardigheden op het terrein van de psychologie of pedagogiek; en
- Een klinische stage van ten minste 520 uur op het terrein van de psychologie of pedagogiek, ten aanzien van kinderen en jeugdigen en diegenen die betrokken zijn bij hun opvoeding en ontwikkeling; of volwassenen met een orthopedagogische zorgvraag.

Als deze opleidingsonderdelen geen deel uitmaakten van de opleiding die recht geeft op een getuigschrift als hierboven bedoeld, is voor de toelating tot de opleiding tot Orthopedagoog-Generalist het bezit van een bewijsstuk vereist. Hieruit dient te blijken dat voor die onderdelen met goed gevolg een proeve van bekwaamheid op het niveau van een masteropleiding van een instelling voor wetenschappelijk onderwijs is afgelegd.

Hoofdstuk 2 De opleiding tot Orthopedagoog-Generalist

2.1 Visie op de opleiding tot Orthopedagoog-Generalist

Bij King nascholing staat in de opleiding tot OG-er de kern van de orthopedagogiek centraal: het veranderen/herstel van de verstoorde pedagogische relatie tussen kinderen en jeugdigen en hun opvoeders in hun eigen context, zodat zij zich zo optimaal als mogelijk kunnen ontwikkelen c.q. opgroeien. De focus ligt hierbij altijd op de driehoeksrelatie tussen cliënt, ouders/verwanten en professionele hulpverlener(s). De OG-er handelt volgens de drie kernconcepten; dialogisch, systeemgericht en veranderingsgericht. Zo stemt de OG-er altijd af met de cliënt en diens systeem in een constructieve dialoog (dialogisch). Zij verleent altijd hulp in de context van systeem en gezin (systeemgericht). Ook denkt de OG-er vanuit een dynamisch ontwikkelingsperspectief (veranderingsgericht).

Binnen het domein van de orthopedagogiek vallen zowel kinderen en jongeren als volwassenen in een afhankelijkheidsrelatie, bijvoorbeeld volwassenen met een verstandelijke beperking of met psychische problematiek. Een OG-er is actief op het gehele spectrum variërend van alledaagse opvoedings- en ontwikkelingsvraagstukken tot complexe opvoedings- en ontwikkelingssituaties. Een van de belangrijke centrale concepten in het onderwijs dat King aanbiedt is 'alliantie'. Alliantie verwijst naar de kracht van de samenwerkingsrelatie – en dan niet alleen van cliënt en professional – maar wordt tevens beschouwd als een drijvende kracht in het leer- c.q. ontwikkelingsproces van de professional. Een positieve alliantie tussen de opleidingsdeelnemer en de opleiding: docenten, praktijkopleiders, werkbegeleiders en supervisor is een van de belangrijkste voorspellers van een goed resultaat. Het begrip alliantie verwijst dan naar de persoonlijke alliantie: de kwaliteit van de interactie tussen de opleidingsdeelnemer en alle direct betrokkenen vanuit de opleiding, als de taakalliantie: het belang van overeenstemming tussen de opleidingsdeelnemers en de betrokkenen bij de opleiding over het doel van de opleiding en een daarvoor geëigende aanpak. In de optiek van King vindt leren niet alleen plaats achter het bureau en door het aanreiken van kennis en inzichten en het leren van vaardigheden door een docent, maar is het een dialogisch proces waarin vooral ook aangesloten wordt bij vragen en behoeften van opleidingsdeelnemers vanuit hun praktijk. Het impliceert dat King belang hecht aan een opbouwende interactie tussen opleidingsdeelnemer en docenten en tussen de opleiding OG en de praktijkinstellingen.

Naast competentiegericht leren, hecht King nascholing veel waarde aan vormend onderwijs, waarbij het gaat om integratie van (orthopedagogische) theorie en empirische evidentie (kennis) in het praktisch handelen van de opleidingsdeelnemer in eigen werkveld en omgekeerd. King nascholing ziet derhalve graag terug dat opleidingsdeelnemers voortdurend kritisch reflecteren op mogelijkheden om het geleerde te integreren in de praktijk, zowel op casusniveau als op beleidsniveau. Daartoe worden zij geprikkeld tijdens de onderwijsdagen, en getoetst tijdens de blok- en praktijktoetsen. Supervisie is daarbij ondersteunend bij de persoonlijke ontwikkeling van de opleidingsdeelnemer bij al deze stappen.

2.2 De inhoud van de opleiding tot Orthopedagoog-Generalist

De orthopedagogiek speelt een rol door de specifieke vraag voor haar rekening te nemen op welke wijze het functioneren en de ontwikkeling van het kind door én in de opvoeding en het onderwijs kunnen worden verbeterd en geoptimaliseerd (Luijk et al., 2019; van IJzendoorn & de Frankrijker, 2005). Daarvoor heeft de OG-er specifieke kennis over de bio-psychosociale aspecten en over de dynamiek en samenhang tussen interne en externe factoren die de ontwikkeling beïnvloeden. Bij het optimaliseren van ontwikkeling door opvoeding gaat het om het handelen op basis van kennis over de pedagogische relatie, opvoedingsdoelen, opvoedingswijzen en de pedagogische en maatschappelijke context (van IJzendoorn & de Frankrijker, 2005).

De opleiding omvat zowel orthopedagogische diagnostiek ten aanzien van de zorgvrager en zijn opvoedings- en ontwikkelingscontext, als het inzetten, toepassen en vormgeven van orthopedagogische behandelingsmethoden en begeleiding ten aanzien van kinderen, jeugdigen en volwassenen/ouderen met een orthopedagogische zorgvraag, en diegenen die daarbij betrokken zijn.

In de opleiding ligt een sterke nadruk op de integratie van cursorisch onderwijs, recente wetenschappelijke inzichten, praktijkervaringen, en supervisie. De aansluiting tussen het praktijk- en cursorisch onderwijs is zo optimaal mogelijk ingericht om het leren en de persoonlijke ontwikkeling te optimaliseren. Vanwege de dualiteit van de opleiding wordt het theoretische deel van de opleiding direct in de praktijk geplaatst en toegepast waardoor praktische vaardigheden dagelijks geoefend kunnen worden. De werkervaring die opgedaan wordt, komt terug in de werkbegeleiding, supervisie en in werkvormen van de opleiding. Hierbij is de reflectie van de opleidingsdeelnemer op het eigen handelen een essentieel onderdeel. Leren en werken vormen hierdoor in een duale opleiding daadwerkelijk één geheel. In het theoretisch deel van de opleiding wordt gebruik gemaakt van maximaal leerrendement door afwisseling in diverse onderwijsvormen, variëteit in werkvormen en toetsing en voldoende ruimte voor reflectie en feedback. Het praktijkdeel van de opleiding is voldoende breed qua cliëntpopulatie en problematiek om te borgen dat de opleidingsdeelnemer wordt opgeleid voor de volledige zorgbreedte.

De opleidingsdeelnemer wordt opgeleid tot een competente en zelfbewuste OG-er, die kritisch kan reflecteren op eigen handelen en de ontwikkelingen binnen het werkveld en die in de dynamische praktijk kan verbinden en innoveren.

Daarbinnen staat het werken en leren in de praktijk centraal en ligt het initiatief en de verantwoordelijkheid voor het leerproces bij de lerende zelf. Door het bieden van een authentieke en reflectieve leeromgeving wordt het leerproces bevorderd. In het leerproces hebben de opleiders vooral een coachende, duidende en faciliterende rol en is het leerproces vooral en voortdurend ontwikkelingsgericht. Daarbij is het essentieel dat er aandacht is voor het zich eigen maken van een professionele attitude. In het leerproces is aandacht voor de kennis en vaardigheden die de opleidingsdeelnemer al heeft ontwikkeld en die nog ontwikkeld moeten worden. Het daadwerkelijk uitvoeren van werkzaamheden is essentieel om de handelingsbekwaamheid (kennis, vaardigheden, houding) te vergroten. De opleidingsdeelnemer ontvangt concrete feedback tijdens het leren en handelen in de praktijk en kan op die manier leren van ervaringen. Door de complexiteit van werkzaamheden en verantwoordelijkheden te vergroten gedurende de opleiding, en hierop te blijven (zelf)reflecteren ontstaat er een voortdurend leerproces.

2.2.1 Het beroepscompetentieprofiel

De opleiding is opgebouwd aan de hand van het beroepscompetentieprofiel van de OG-er (NVO-BCP, 2020). Daarin staan diverse competenties centraal, gekoppeld aan kenmerkende beroepssituaties van de OG-er. Het competentieprofiel is opgesteld naar het voorbeeld van het model van de Canadian Medical Education Directives for Specialists (CANMEDS). Hierin staan toetsbare eindtermen voor de opleiding beschreven, welke concrete uitwerkingen zijn van de competentiegebieden zoals beschreven in het Besluit opleidingseisen OG. De competenties en de beroepskenmerkende situaties zullen gedurende de opleiding in het cursorisch- en het praktijk gedeelte worden behandeld en getoetst.

De competenties van de OG-er zijn weergegeven in onderstaand schema (BCP 2020)



Vakinhoudelijk handelen, ook wel omschreven als orthopedagogisch handelen of orthopedagogische deskundigheid, vormt de kern van het beroep van de OG-er.

Hieronder zijn de competentiegebieden beschreven conform het Besluit opleidingseisen OG.

1. Orthopedagogisch vakinhoudelijk handelen

De competentie orthopedagogisch vakinhoudelijk handelen omvat de bekwaamheid om:

1. Doeltreffende en ethisch verantwoorde orthopedagogische diagnostiek, begeleiding en behandeling toe te passen binnen de jeugd-, gehandicapten-, ouderen- en geestelijke gezondheidszorg en het onderwijs;
2. Wetenschappelijke kennis over opvoedings- en psychische problemen toe te passen bij het handelen als OG-er;
3. Maatschappelijke opvoedings- en ontwikkelingsvraagstukken te betrekken bij het handelen als OG-er;
4. De zorginhoudelijke, juridische, culturele en sociaal-economische context van de cliënt en degenen die bij zijn opvoeding- en ontwikkeling betrokken zijn, te betrekken bij het handelen als OG-er;

2. Communicatie

De competentie communicatie omvat de bekwaamheid om:

1. Met cliënten een goede behandelrelatie aan te gaan dan wel te onderhouden op basis van wederzijds begrip, empathie en vertrouwen;
2. Informatie te verzamelen over de hulpvraag van de cliënt, van degenen die bij zijn opvoeding- en ontwikkeling betrokken zijn en de verzamelde informatie te integreren;
3. Relevante informatie te bespreken met de cliënt, degenen die bij zijn opvoeding- en ontwikkeling betrokken zijn of andere zorgverleners om zo optimale zorg aan de cliënt te leveren;
4. Doeltreffend in woord en geschrift te communiceren met andere zorgverleners over de aan hem toevertrouwde cliënten;
5. De cliënt en degenen die bij zijn opvoeding en ontwikkeling betrokken zijn te begeleiden;

6. Met diverse groepen van cliënten zoals kinderen, jeugdigen, volwassenen en ouderen en cliënten met verschillende zorginhoudelijke, juridische, culturele en sociaaleconomische achtergronden om te gaan.

3. Organisatie

De competentie organisatie omvat de bekwaamheid om:

1. Doeltreffend gebruik te maken van informatietechnologie;
2. Een visie en doelstelling te formuleren, een strategie te ontwikkelen en adequate actie te ondernemen die bijdragen aan de ontwikkeling van de eigen organisatie voor een doeltreffende en doelmatige zorgverlening;
3. Middelen effectief in te zetten voor gezondheidszorg, onderzoek en onderwijs.
4. Goed geïnformeerd te zijn over het Nederlandse gezondheidszorgsysteem, en deze kennis doeltreffend en efficiënt te benutten voor de eigen functie en organisatie;
5. De uitgangspunten van kwaliteitszorg, zijnde bewaking, bevordering en waarborging, in de praktijk toe te passen.

4. Samenwerking

De competentie samenwerking omvat de bekwaamheid om:

1. In samenspraak met andere zorgverleners op doeltreffende wijze te komen tot samenwerking;
2. Een doeltreffende bijdrage aan interdisciplinaire teams op het gebied van zorg, onderwijs en onderzoek te leveren.

5. Kennis en wetenschap

De competentie kennis en wetenschap omvat de bekwaamheid:

1. Toegepast empirisch wetenschappelijk onderzoek op te zetten, uit te voeren en te evalueren;
2. De principes van wetenschappelijk denken toe te passen op en te vertalen naar bronnen van orthopedagogische informatie en toe te passen in interactie met anderen;
3. Bij beslissingen en handelingen in de orthopedagogische praktijk het beschikbare wetenschappelijke bewijs te betrekken.

6. Professionaliteit

De competentie professionaliteit omvat de bekwaamheid om:

1. Op een verbindende en betrokken wijze orthopedagogische zorg te leveren, met aandacht voor de integriteit van de zorgvrager;
2. Adequaat professioneel gedrag te demonstreren in gezondheidszorg, wetenschappelijk onderzoek en onderwijs;
3. Op sterke en zwakke kanten in het eigen functioneren te reflecteren en daardoor sturing te geven aan het eigen leerproces en verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen professionele groei, met als doel levenslange ontwikkeling als professional;
4. Te reflecteren op het eigen handelen in de orthopedagogische praktijk, in relatie tot de eigen gevoelens en cognities;
5. Te reflecteren op de invloed van eigen attitude, normen en waarden op het eigen orthopedagogisch handelen.

7. Maatschappelijk handelen

De competentie maatschappelijk handelen omvat de bekwaamheid om:

1. De impact van maatschappelijke ontwikkelingen en relevante wet- en regelgeving te vertalen naar verantwoorde preventie en zorgverlening;
2. De impact van maatschappelijke ontwikkelingen te vertalen naar beleidsadviezen op individueel, macro- en mesoniveau;
3. Een bijdrage te leveren aan het maatschappelijk debat en beleid rondom de orthopedagogische zorgverlening.

2.2.2 Kenmerkende beroepssituaties.

Competenties zijn altijd context gebonden activiteiten of taken. De activiteiten of taken die het beroep orthopedagoog-generalist specifiek maken, zijn beschreven in kenmerkende beroepssituaties. Dit zijn situaties waarmee een OG-er regelmatig te maken krijgt en kenmerkend zijn voor het beroep van de OG-er. Een kenmerkende beroepssituatie voldoet aan drie elementen. Het gaat om een situatie:

- Die een beroep doet op het geïntegreerd gebruiken van de voor de orthopedagoog-generalist essentiële kennis, vaardigheden en attitude.
- Waarin elke orthopedagoog-generalist geacht wordt adequaat te kunnen handelen.
- Die representatief is voor de kerntaken van het beroep.

Deze elementen geven aan dat kenmerkende beroepssituaties overstijgend zijn aan de competenties per competentiegebied. In een kenmerkende beroepssituatie heeft De OG-er competenties vanuit meerdere gebieden nodig om optimaal te kunnen handelen. De beroepssituaties in dit beroepscompetentieprofiel zijn in algemene termen beschreven, omdat de situaties waarin orthopedagogen-generalist in de praktijk werken zeer divers zijn. Als kenmerkend voor de situaties zouden taken/thema's genoemd kunnen worden. Als kenmerkend voor het beroep de ambities en doelen. Welke situaties het meest voorkomen is afhankelijk van de werksetting en de specifieke werkzaamheden van De OG-er.

Hieronder staan zes kenmerkende beroepssituaties beschreven voor de OG-er.

A. In samenspraak besluiten bij onvolledige of onzekere informatie om te komen tot een diagnostisch beeld, begeleiding en/of behandeling in complexe situaties (verantwoordelijkheid en complexiteit)

Soms verloopt de opvoeding of ontwikkeling niet naar wens of is de veiligheid van een kind, jongere of volwassene in het geding. De OG-er baseert zich op informatie van de jeugd- en gezinsprofessional en andere professionals zoals huisarts, docent, groepsbegeleider, etc. Zij analyseert en interpreteert de onderliggende dynamiek bij complexe problematiek. Zij redeneert vanuit diagnostische modellen om de hulpvraag te vertalen in onderbouwde, toetsbare en te onderzoeken hypothesen. Zij draagt zorg voor een verantwoord besluitvormingsproces en kan daarbij kiezen voor aanvullend onderzoek. De OG-er beslist over zeer complexe situaties. De OG-er werkt en denkt hierbij dialogisch, systeemgericht en veranderingsgericht en past deze kernconcepten geïntegreerd toe. Zo stemt zij altijd af met de cliënt/het cliëntstelsel en de betrokkenen in een constructieve dialoog (dialogisch). De OG-er verleent altijd hulp in de context van systeem en gezin (systeemgericht). Zij analyseert en interpreteert onderliggende dynamiek bij (complexe) problematiek binnen het gezin. De OG-er heeft oog en oor voor onderlinge percepties, belevingen en relaties. Zij ziet gedrag met name als uitkomst van een interactie en in die zin als context specifiek. Ook denkt de OG-er vanuit een dynamisch ontwikkelingsperspectief (veranderingsgericht). Zij bekijkt gedrag vanuit het ontwikkelingsperspectief en in relatie tot de opvoedings- en ontwikkelcontext. De OG-er wil veranderwensen en -mogelijkheden onderzoeken en bewerkstelligen in samenspraak met de cliënt/het cliëntstelsel.

B. Regievoeren, begeleiden en coachen van professionals (regie en coaching)

De OG-er begeleidt en coacht andere professionals in de eigen organisatie of de keten van de hulpverlening aan de cliënt/het cliëntstelsel om in samenspraak de verschillende hulpverleningsprocessen en -relaties op elkaar af te stemmen en met elkaar te integreren. Ook kan De OG-er in de functie van regiebehandelaar optreden. Uit het oogpunt van goed hulpverlenerschap gaat het hierbij o.a. om heldere coördinatie, een aanspreekpunt voor de cliënt, inbreng van diverse behandelaars op elkaar afstemmen en voortgang monitoren. De OG-er bespreekt de onderzoeksresultaten en de wijze van begeleiding of behandeling en ziet toe op de goede uitvoering ervan. Zij geeft sturing aan professionals in het team en borgt samen de doelmatigheid en doeltreffendheid van het hulpverleningsproces.

C. Stimuleren van de ontwikkeling van beleid en innovatie door kritisch en constructief meedenken binnen de organisatie over mogelijkheden en ontwikkelingen (beleidsontwikkeling en innovatie)

De OG-er adviseert het management, de directie of het bestuur gevraagd en ongevraagd over ontwikkelingen vanuit diens expertise en afgestemd op de behoeften van cliënten en het veld. Zij levert een bijdrage aan de visie van de organisatie, de doelstellingen en de functie ervan in de organisatiedoelen, rekening houdend met de positie, functie en doelen van andere disciplines. De OG-er monitort de realisatie van de beleidsdoelen en rapporteert daarover. Zij geeft thematische voorlichting in en buiten de eigen organisatie over bepaalde ontwikkelingen. Ook draagt De OG-er in organisaties bij aan op zorgdata gebaseerde innovaties.

D. Vertalen van wetenschappelijke kennis naar de beroepspraktijk en vice versa (kennisontwikkeling en verantwoording)

De OG-er verantwoordt en onderbouwt beslissingen en handelen in relatie tot wetenschappelijke kennis en stimuleert verdere kennisontwikkeling zowel bij zichzelf als voor de beroepsgroep. Zij volgt kennisontwikkeling in het eigen vakgebied, door kennis te nemen van actueel wetenschappelijk onderzoek, dit onderzoek te beoordelen op kwaliteit en bruikbaarheid en te vertalen naar de beroepspraktijk (en vice versa). Zij plaatst daarbij het eigen specialisme in een interdisciplinair verband en stelt visies, doelen en handelen bij indien nodig. De OG-er ziet het als diens verantwoordelijkheid de opgedane kennis met collega's en beroepsgenoten te delen. De OG-er participeert daarbij in wetenschappelijk en praktijkonderzoek.

E. Bevorderen van reflectie en deskundigheid (persoonlijke en professionele ontwikkeling)

De OG-er bevordert zelfbewuste bekwaamheid en stimuleert de persoonlijke en professionele ontwikkeling van collega's en andere professionals. Zij geeft bijvoorbeeld les of schrijft columns. De OG-er stimuleert de reflectie op de vakbekwaamheid en op de vakkennis. Zij stelt daartoe kritische vragen en bevordert de reflectie vanuit verschillende perspectieven en invalshoeken. Daarbij integreert zij eigen en andermans vakkennis. De OG-er participeert in werkvormen als intervisie en supervisie en maakt ook haar eigen visie en assumpties expliciet en bespreekbaar. De OG-er is zich bewust van haar kijk op kennis en is in staat en bereid haar handelen te verantwoorden en onderbouwen met behulp van theorie en wetenschappelijke kennis. Met collega's en andere professionals stelt zij orthopedagogische vraagstukken aan de orde en voert daarover een kritische dialoog.

F. Stimuleren van de sociale en maatschappelijke participatie van burgers met oog voor culturele en sociale verschillen (maatschappelijk bewustzijn, participatiegericht)

De OG-er analyseert en interpreteert onderliggende dynamiek bij (complexe) problematiek in de sociale en maatschappelijke context. Zij heeft oog en oor voor maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken en draagt bij aan de beeldvorming rondom maatschappelijke idealen en burgerschap. Zij bevordert hiermee het maatschappelijk bewustzijn en zet haar kennis in voor het doorbreken van bijvoorbeeld intergenerationele overdracht en ontwikkelt beleid op het gebied van preventie. Ook kan de OG-er omgaan met een diversiteit van ideeën, belangen en visies. De OG-er organiseert of is betrokken bij overleg met alle betrokkenen rondom een cliënt/ het cliëntstelsel vanuit de eigen organisatie en ketenpartners. Bij ingewikkelde casussen vraagt dit om (klinische) expertise om afwegingen van partners te kunnen beoordelen en besluitvorming te organiseren. Rekening houdend met de belangen van de diverse partners en de beperkingen en mogelijkheden van de cliënt en het daarbij behorende klinische (behandel)kader. De verschillende partijen in het overleg hebben daarbij ieder hun eigen opvatting over de situatie. De OG-er staat voor de opgave om in het belang van de cliënt/ het cliëntstelsel de opvattingen op één lijn te krijgen over de volgens haar beste aanpak. Als OG-er stelt zij oplossingsgerichte vragen waarbij het belang en de wens van de cliënt ten aanzien van een verbetering van zijn hulpvraag leidend is. De OG-er staat voor maatwerk en zoekt naar klinisch specifieke verandermogelijkheden, interenieert breder, lattend op vastgestelde werkzame principes binnen behandelingen.

2.3 De opzet van de opleiding.

De visie van King op de opleiding tot OG-er is dat er binnen de opleiding goed wordt aangesloten bij de specifieke expertise over opvoeding en ontwikkeling van kinderen en jongeren en hun systeem, aangezien de OG-er een belangrijke en eigen rol vervult in de jeugdhulp, gehandicaptenzorg, het onderwijs, de ouderenzorg of de GGZ. De opleiding is een postacademische opleiding dus baseert zich op wetenschappelijke kennis, de kritische reflectie daarop en de verdere ontwikkeling daarvan. Om de samenhang in het programma te vergroten en ook zo duidelijk mogelijk te maken, is het Programma bloksgewijs opgezet. Het eerste jaar ligt het accent op de verbreding en verdieping van eigen werkzaamheden en het verbreden van kennis over andere doelgroepen of in andere werkvelden. Ook worden de algemene orthopedagogische diagnostische processen en interventieprincipes behandeld.

Het eerste opleidingsjaar bestaat uit 8 blokken van elk 5 cursusdagen. Ieder blok wordt afgesloten met een blok- en een praktijktoets (zie 3.2).

Het tweede jaar ligt het accent meer op de verschillende therapeutische stromingen en Maatschappelijke opvoedvraagstukken. In dit jaar wordt in de bloktoetsen ook veelal gewerkt met casusopdrachten waarin verantwoording wordt afgelegd over de gevolgde werkwijze.

De praktijkopdrachten worden besproken in werkbegeleiding en ook in de supervisie is er ruimte om hier aandacht aan te besteden. In het tweede jaar vindt verdieping plaats door specifiek in te gaan op werkveld overstijgende actuele stromingen en daaruit afgeleide interventies. Ieder blok kent een 'blokhoofd'; een docent die in het bijzonder zorg draagt voor inhoudelijke afstemming met en tussen docenten in dat desbetreffende blok.

Daarnaast kent ieder jaar twee hoofddocenten. Zij dragen onder andere zorg voor de afstemming tussen de verschillende blokken. Per blok is er een draaiboek met sub thema's, leerdoelen, bloktoets en praktijktoets. Door het programma heen worden wetenschappelijke kennis, vaardigheden en overige thema's aangeboden. Tijdens iedere lesdag wordt daarnaast ruim aandacht besteed aan reflectie. De blokken die de werkvelden behandelen zullen steeds starten met de rol van de OG-er in dit desbetreffende werkveld. Ook zal er kort worden teruggeblikt op het voorgaande blok en aan het einde vooruit worden geblikt naar het volgende blok. Hierdoor wordt de integratie tussen de verschillende werkvelden bevorderd alsmede de plek van het werkveld binnen de 2-jarige opleiding. In elk blok komt het orthopedagogisch vakinhoudelijk handelen aan de orde; hoe werk je dialogisch, systeemgericht en veranderingsgericht.

De opleiding is zowel verbredend als verdiepend en is gericht op de orthopedagogische en/of klinische werkzaamheden op diverse werkterreinen (zie 1.2.1 t/m 1.2.6) en op de diverse competentiegebieden van de OG-er. King nascholing hanteert hiertoe het competentieprofiel van de Orthopedagoog-Generalist (NVO, 2020). Het profiel biedt een uitwerking van de competentiegebieden van de OG-er en geeft richting aan toetsbare competenties. Deze vormen de eindtermen van de opleiding.

2.4 Taakomschrijving van de Orthopedagoog-Generalist

In het taakgebied van de OG-er staat het zicht krijgen op, verklaren en vervolgens veranderen/herstel van de verstoorde opvoedingsrelatie centraal. Het betreft hier de relatie tussen kinderen, jeugdigen en volwassenen die zich in een afhankelijkheidspositie bevinden en hun opvoeders.

Dat betekent dat een OG-er niet alleen moet beschikken over kennis van hulpverleners maar ook altijd en vooral deskundig moet zijn op het gebied van opvoeden, ontwikkeling en opgroeien. Zij moet kunnen vaststellen waarom opvoeding, groei en ontwikkeling stagneren (diagnostiek) en hoe die weer in beweging kan komen en gewenste veranderingen bewerkstelligd kunnen worden.

Dat betekent dat zij ook over kennis en vaardigheden moet beschikken van:

- Diagnostische processen en modellen (kijken naar problemen en gewenste veranderingen);
- Veranderkunde en interventies (behandelingsprocessen en modellen);
- Samenwerking, relaties en alliantie;
- Professionele attitude.

Kortom een OG-er moet vanuit verschillende perspectieven en invalshoeken kunnen vaststellen wat er nodig is en hoe er hulp kan worden geboden, in samenwerking met het systeem/ context van de cliënt. Zij moet die hulp kunnen onderbouwen, verantwoorden en monitoren. Orthopedagogische diagnostiek, indicatiestelling en behandeling/begeleiding worden niet als aparte taken onderscheiden en benoemd, maar vormen een cyclisch en integraal geheel.

2.5 Omvang en duur

De opleiding omvat in totaal 3600 uur, verdeeld over het cursorisch onderwijs, het praktijkdeel, praktijkopdrachten en supervisie.

- 480 uur scholing, verdeeld over 192 uur diagnostiek, 192 uur behandeling, 48 uur indicatiestelling en 48 uur overig;
- 240 uur praktijkopdrachten;
- 90 uur supervisie;
- 2790 uur orthopedagogische werkzaamheden in de praktijk.

2.5.1 Cursorisch onderwijs

Uitgangspunt bij en rode draad in het theoretisch aangeboden onderwijs bij King nascholing is het veranderen/herstel van de verstoorde pedagogische relatie tussen kinderen en jeugdigen en hun opvoeders in hun eigen context, zodat zij zich zo optimaal als mogelijk kunnen ontwikkelen c.q. opgroeien. De focus ligt hierbij altijd op de driehoeksrelatie tussen cliënt, ouders/verwanten en professionele hulpverlener(s). De opleidingsdeelnemer leert gedurende de gehele opleiding om zich de drie kernconcepten: dialogisch, systeemgericht en veranderingsgericht denken en handelen eigen te maken.

Het theoretisch onderwijs (480 uur) omvat in ieder geval de volgende thema's:

- Orthopedagogische diagnostiek en behandeling van cliënten, in (hun eigen) context, in complexe opvoedings- en ontwikkelingssituaties en de relevantie en toepassing daarvan in de verschillende werkvelden (gehandicaptenzorg, jeugdhulp, (speciaal onderwijs, GGZ, forensische en ouderenzorg).
- Het systematisch evalueren van en reflecteren op de handelingscyclus. King nascholing volgt hierbij de richtlijnen voor en de 10 stappen uit de casusbeschrijving NVO-orthopedagoog generalist (NVO, 2017)
- Historisch- en actuele maatschappelijke ontwikkelingen in de zorg (achtergronden van visie op en uitwerking van actuele ontwikkelingen (transformatie van jeugdbeleid en passend onderwijs, wet op zorg en dwang en implicaties daarvan voor het handelen van de OG-er)
- Stromingen en orthopedagogische theorieën binnen de verschillende werkvelden (bijv. zelfdeterminatietheorie, gehechtheidstheorie, sociale informatieverwerkingstheorie)
- (Ontwikkelings)psychopathologie en de vertaling naar gevolgen voor de opvoedingsrelaties, inclusief de begeleiding van ouders en beroepsopvoeders, zoals leerkrachten en groepsleiders.
- Professionele houding: communicatie, samenwerking, cultuursensitief handelen
- Juridische aspecten en beroepsethische thema's in de beroepsuitoefening van de OG-er
- Interdisciplinaire samenwerking binnen de organisatie en in de keten
- Actueel wetenschappelijk onderzoek en N=1
- Maatschappelijke opvoedingsvraagstukken en implicaties daarvan voor het orthopedagogisch handelen (bijv. de meldcode en het afwegingskader kindermishandeling en huiselijk geweld, gezinnen met meervoudige problematiek, suïcidepreventie)
- Beleidsontwikkeling vanuit zorginhoudelijk perspectief: wat kan beter ter voorkoming van (ernstige) problematische opvoedingssituaties
- Organisatie en management: coachen van en leidinggeven aan individuele medewerkers en teams; initiëren en begeleiden van inhoudelijke beleidsinnovatieprocessen in de organisatie.

Het cursorisch programma is zodanig ingedeeld dat vanaf het begin van de opleiding theoretische ondersteuning wordt gegeven aan de uitvoering van de orthopedagogische diagnostiek en hulpverlening binnen het praktijkonderwijs.

King nascholing streeft naar een verhoging van de doelmatigheid door optimaal gebruik te maken van blended learning. Uiteraard binnen de kaders die door regelgeving wordt vastgesteld. Een uitwerking hiervan zal later zichtbaar worden in de studiegids.

Naast het verplicht bijwonen van de cursussen wordt van de deelnemers verwacht dat ze de opgegeven literatuur bestuderen en praktijkopdrachten maken die binnen de praktijkinstelling

moeten worden uitgevoerd. De praktijkopdrachten worden vervolgens ook in de opleiding ter discussie gesteld en/of geëvalueerd. Mede hierdoor wordt binnen de opleiding de afstemming tussen theorie en praktijk bevorderd en gewaarborgd.

Gedurende de twee jaar wordt op een vaste dag lesgegeven. In uitzonderlijke gevallen wordt uitgeweken naar een andere dag. De cursusdag bij King nascholing en vind begint om 9.30 en eindigt om 16.30 uur. De lunchpauze vindt plaats van 12.00 -13.00 uur. Het middagprogramma loopt van 13.00- 16.30 uur. 1 x per twee weken vindt er aansluitend aan de scholing supervisie plaats. In het rooster (zie king portal) vind je het overzicht van de cursusbijeenkomsten en uren voor je opleidingsgroep. Om de samenhang in het programma te vergroten en ook zo duidelijk mogelijk te maken is het programma bloksgewijs opgezet.

2.5.2 Praktijkonderwijs.

Het praktijkdeel van de opleiding, de werkervaring, heeft een totale omvang van 2790 uur (inclusief praktijk- en werkbegeleiding) en vindt plaats onder de verantwoordelijkheid van de hoofdleraar van de OG-opleiding. Het praktijkdeel bestaat voor het grootste deel uit praktijkmaken die besteed worden aan orthopedagogische diagnostiek, behandeling/begeleiding en indicatiestelling. Van het totale aantal uren dient minimaal tien procent te worden besteed aan overige taken als bijvoorbeeld beleid, onderwijs en voorlichting. De werkervaring binnen de praktijkopleidingsinstelling is gespreid over ten minste twee jaren en maximaal drie jaren en wordt in elk geval opgedaan met de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van orthopedagogische behandelings- en begeleidings -methoden in opvoedings- en ontwikkelsituaties van kinderen, jeugdigen en volwassenen in afhankelijkheidsrelatie. Bij de fulltime variant van het praktijkdeel, werken deelnemers gedurende twee jaar vier dagen/32 uur per week. Bij de parttime variant werken zij naar verhouding, maar met een minimum van 20 uur per week.

In het praktijkdeel staat het leren en werken in de praktijk en de reflectie daarop centraal. De opleidingsdeelnemer is in opleiding in de praktijk en ontvangt in deze setting praktijkonderwijs in de vorm van het oefenen met van (nieuwe) vaardigheden, toepassen van kennis en reflectie op het eigen handelen. De feedback ontvangt de opleidingsdeelnemer van professionals te weten de praktijkopleider, de werkbegeleider en de supervisor. De evaluatie en beoordeling van de praktijkopleiding vinden plaats in de praktijkopleidingsinstelling door de werkbegeleider, onder verantwoordelijkheid van de praktijkopleider, die hiervoor de verantwoordelijkheid gedelegeerd heeft gekregen van de hoofdopleider. De uiteindelijke beoordeling ligt bij de hoofdopleider. Naast de dagelijkse praktijkwerkzaamheden is er tijd voor studie, reflectie en het maken van verslagen voor de opleiding. De werkervaring wordt opgedaan aan de hand van een bij de start van de opleiding gemaakt individueel opleidingsplan onder begeleiding van het begeleidingsteam (praktijkopleider en werkbegeleider). In het individueel opleidingsplan staan de werkzaamheden en leerdoelen beschreven. Zie ook paragraaf 3.3.4.

2.5.3 Supervisie

Tijdens de OG-opleiding volgt de opleidingsdeelnemer minimaal 90 uur (groeps) supervisie, verbonden aan de opleiding en 10 uur zelf in te vullen, bij tenminste twee supervisoren, verspreid over twee jaar. De geïntegreerde gevalsbeschrijvingen en de integrale reflectieverslagen worden gelijkmatig verdeeld over de supervisoren. De supervisie wordt verzorgd door King nascholing. Dit wijkt af van wat gebruikelijk is bij artikel-3 beroepen (namelijk dat de supervisie wordt geregeld door de praktijkinstelling). King nascholing kiest bewust voor koppeling van de supervisie aan het cursorisch onderwijs om de volgende redenen:

- Het maakt verbinding mogelijk van en kritische reflectie op datgene wat de opleidingsdeelnemer opdoet tijdens cursorisch onderwijs en eigen professionele en persoonlijke leerdoelen.
- Het maakt vertaalslag mogelijk van opgedane inzichten en kennis tijdens cursorisch onderwijs naar de praktijk: kritische reflectie op beleid van eigen instelling en mogelijkheden om kennis, inzichten en vaardigheden te ontwikkelen op eigen werkplek, zowel individueel als beleidsmatig.

King nascholing maakt gebruik van gecertificeerde OG supervisors. Een aantal supervisors zijn tevens voor een aantal uren als docent verbonden aan de opleiding. Dit zou mogelijk de onafhankelijke positie van de supervisor in gevaar kunnen brengen. Dit wordt echter ondervangen door:

- Duidelijke scheiding van onderwijs- en supervisetaken en bevoegdheden
- Docenten verzorgen slechts een of meerdere dagen onderwijs tijdens de tweejarige opleiding
- Meerdere malen per jaar overleggen supervisors tijdens supervisorsberaad waar de borging van de kwaliteit van de supervisie voorop staat.

De groepssupervisie vindt plaats in een groepje van 3 supervisanten. De samenstelling van die groep is verschillend per jaar. In het eerste jaar wordt zoveel mogelijk in werkveld heterogene groepjes gewerkt. In het tweede jaar worden de groepen homogeen samengesteld. Ook de samenstelling van de groepjes verschilt per jaar, d.w.z. dat men niet twee jaar op rij met eenzelfde supervisor of supervisant wordt ingedeeld.

De supervisie betreft het systematisch begeleiden van de supervisant bij het zicht krijgen op zijn/haar functioneren als aspirant orthopedagoog OG. Dit aan de hand van professionele en persoonlijke leerdoelen van de supervisant enerzijds en aan de hand van een daartoe ontwikkeld format (zie toets boek OG King nascholing) als kapstok voor en beoordeling van het supervisieproces waarin BCP en KBS zijn opgenomen. Daarbij oog hebben voor de professionele en persoonlijke aspecten van het vak, waaronder beroepsethische vragen, in het bijzonder op het gebied van hulpverlening bij opvoedings- en ontwikkelingsproblemen.

Supervisie heeft betrekking op het methodisch en procesmatig verloop van hulpverlening.

Per supervisor levert de supervisant aan het eind van de supervisie een casus in en een integraal reflectieverslag volgens de richtlijnen van de NVO. De supervisie dient ook betrekking te hebben op (reflectie over) de eigen attitude in relatie met cliënten, collegae en in andere beroepsmatige contacten. Bevindingen hieromtrent komen in het integraal reflectieverslag.

De supervisie vindt tweewekelijks op een afgesproken tijdstip plaats te vinden, aansluitend aan de opleidingsdag. De supervisant bereidt de supervisie voor met werkinbreng voor de betreffende bijeenkomst. Van iedere bijeenkomst wordt ook een kort verslag gemaakt met reflectie op de eigen leer- en aandachtspunten.

Halfjaarlijks wordt de supervisie door de supervisor en de deelnemer geëvalueerd aan de hand van een tussentijds integraal reflectieverslag.

Daarnaast dient de werkervaring te resulteren in het zelfstandig uitvoeren van twee volledig geïntegreerde gevalbeschrijvingen (diagnostiek en behandeling), volgens de door de NVO opgestelde richtlijnen. De gevalbeschrijvingen omvatten uitwerkingen van gevarieerde casuïstiek van verklarende en indicerende orthopedagogische diagnostiek en directe dan wel indirecte orthopedagogische behandeling. De richtlijn voor de gevalbeschrijving beschrijft het vakinhoudelijk handelen als systematisch, onderbouwde en transparante werkwijze. En dat wordt geëvalueerd met de criteria dialogisch, veranderingsgericht en systeemgericht om het niveau van professionalisering aan te geven. Hoe hoger het niveau: hoe meer geïntegreerd, zelfstandig en verantwoordelijk men die criteria vormgeeft.

2.5.4 Aanmelding van praktijkinstellingen

Praktijkinstellingen binnen alle domeinen van de OG kunnen zich aanmelden bij King nascholing om erkend te worden als praktijkopleidingsinstelling voor de opleiding tot Orthopedagoog-Generalist. King nascholing bepaalt of een praktijkinstelling mag opleiden indien zij voldoet aan de landelijk opgestelde richtlijnen.

Een praktijkopleidingsinstelling wordt in het kader van erkenning (periodiek) gevisiteerd door een visitatiescommissie onder voorzitterschap van de hoofdopleider. Deze bepaalt of de instelling aan de landelijk vastgestelde richtlijnen voldoet en als opleidingsplek erkend kan worden of blijven. Dit betekent niet dat de opleidingsinstelling automatisch recht heeft op opleidingsplaatsen.

2.6 Rollen in de opleiding

Tijdens de opleiding krijgt de opleidingsdeelnemer te maken met verschillende begeleiders en beoordelaars. De hoofdopleider, hoofddocenten, docenten, de praktijkopleider, de werkbegeleider en de supervisor.

2.6.1 De Hoofdopleider

De hoofdopleider is King nascholing aangewezen als integraal eindverantwoordelijk voor het geheel van de opleiding: cursorische onderdelen en praktijkonderdelen. De hoofdopleider is verantwoordelijk voor de inhoud van het onderwijs van de opleiding en is belast met de bewaking van de kwaliteit van het onderwijs, de toetsen en de examens. De hoofdopleider is eveneens verantwoordelijk voor de toelating van kandidaten tot de opleiding (en daarmee voor de kwaliteitsborging van kandidaten) en voor de erkenning van de praktijkopleidings- instellingen.

2.6.2 De hoofddocent

Onder verantwoordelijkheid van de hoofdopleider en draagt de hoofddocent zorg voor de coördinatie, inhoud en vormgeving van (een deel van) een cursorisch opleidingsonderdeel. De hoofddocent is lid van de curriculum commissie.

2.6.3 Docenten

Samen met de hoofddocenten verzorgen docenten het theoretisch onderwijs. In principe hebben zij allen een OG- achtergrond en werken als zodanig meer dan vijf jaar in de praktijk.

2.6.4 De praktijkopleider

De praktijkopleider heeft een door de hoofdopleider gedelegeerde verantwoordelijkheid voor de opleiding in de praktijk en is in dienst van de praktijkopleidingsinstelling. De praktijkopleider is verantwoordelijk voor de inrichting van het praktijkdeel van de opleiding van een of meerdere opleidingsdeelnemers. Dit betreft niet de dagelijkse werkzaamheden, daar ziet de werkbegeleider op toe (zie 2.6.5). De praktijkopleider is eerste aanspreekpunt voor de hoofdopleider en legt daar ook de verantwoording af. De praktijkopleider is verantwoordelijk voor het opleidingstraject en de voortgang van de opleidingsdeelnemer binnen de praktijk. Samen met de opleidingsdeelnemer stelt zij een individueel opleidingsplan op en geeft goedkeuring aan de begeleiding van de werkbegeleider. De praktijkopleider kan optreden bij problemen in de voortgang van de praktijkopleiding en, indien nodig, ingrijpen in het werkproces.

2.6.5. De werkbegeleider

De werkbegeleider is in dienst van de praktijk opleidingsinstelling en is betrokken bij de dagelijkse begeleiding van de werkzaamheden van opleidingsdeelnemer. Het is noodzakelijk dat de werkbegeleider in de nabijheid van de opleidingsdeelnemer opereert en direct en snel kan schakelen. Daarmee heeft de werkbegeleider met name een coachende rol en fungeert zij als rolmodel voor de opleidingsdeelnemer. De werkbegeleider is tuchtrechtelijk verantwoordelijk voor de cliëntgebonden activiteiten van de opleidingsdeelnemer en borgt de kwaliteit van de werkzaamheden. In het kader van de opleiding zorgt de werkbegeleider, in overleg met de praktijkopleider, dat de werkzaamheden aansluiten bij de gevraagde competentiegebieden voor de orthopedagoog-generalist zoals vastgelegd in het opleidingsbesluit. De werkbegeleider heeft daartoe regelmatig (minimaal één maal per week een uur) overleg met de opleidingsdeelnemer.

2.6.6 De supervisor

Tijdens de opleiding krijgt de deelnemer minimaal 90 uur (groeps) supervisie van minimaal 2 supervisoren. De supervisie is gericht op de professionele en persoonlijke ontwikkeling van de opleidingsdeelnemer. Doel van de supervisie is het vergroten van de persoonlijke (houding), methodische maar ook technische vaardigheden van de orthopedagoog-generalist. Ook komen beroepsethische aspecten aan bod evenals de organisatie van het werk. Supervisie wordt gezien als 'methodisch integratief ervaringsleren' en gaat daarmee dus verder dan beschrijving van individuele casuïstiek. Het is van belang dat de supervisor een onafhankelijke positie inneemt, zodat zij in staat is de supervisant te begeleiden bij systematische reflectie over haar functioneren in de opleiding en haar ontwikkeling tot orthopedagoog-generalist.

Hoofdstuk 3 Beoordelen en toetsing

3.1. Visie op het beoordelen en toetsen van de persoonlijk vormende - en competentieontwikkeling

De opleiding tot Orthopedagoog-Generalist is ingericht volgens de principes van competentiegericht opleiden. Kenmerkend daarvoor is de sterke link met de beroepspraktijk: in een competentieprofiel is vastgesteld wat een volleerd OG-er moet kennen en kunnen waarmee het competentieprofiel richting geeft aan de opleiding. Tijdens de opleiding werkt de opleidingsdeelnemer echter ook aan de ontwikkeling van haar persoonlijke vorming. Voor de beoordeling en toetsing van deze competenties verwijst King nascholing naar het toets boek voor het cursorisch- en praktijkonderwijs. Dit toets boek bevat criteria en beoordelingsformulieren waarmee de voortgang van de competentieontwikkeling kan worden vastgelegd. De beoordeling van de beroepsbekwaamheid van de OG-er bestaat echter uit meer dan het invullen van allerlei formulieren, waarmee aangetoond wordt dat men in de praktijk met de verplichte onderdelen in aanraking is geweest en deze voldoende beheerst. Hoewel er het nodige vastgelegd moet worden voor het portfolio van de opleidingsdeelnemer, is het vastleggen uiteraard geen doel op zich, maar een middel.

King nascholing hecht, naast het beoordelen en toetsen van de competentiegerichte ontwikkeling van de opleidingsdeelnemers, veel waarde aan de persoonlijke vorming en groei, aansluitend op specifieke en individuele behoeften en professionele leerdoelen enerzijds, en het zich eigen maken van theorie en beroepsmatige competenties en reflectie daarop anderzijds. Volgens King nascholing ligt een belangrijk accent bij beoordeling en toetsing op de integratie van theorie in de (klinische) praktijk en omgekeerd. Daarnaast hecht King nascholing veel waarde aan het ontwikkelen van een beroepsattitude waarin de opleidingsdeelnemer in staat is om goed aan te kunnen sluiten bij de belevingswereld en veranderwensen van de zorgvragers. Daarbij specifiek ook oog voor diversiteit sensitief vakmanschap. Dit doet vooral een beroep op het reflectief vermogen van de opleidingsdeelnemer. Dat betekent dat King nascholing, naast competentiegerichte toetsen ook gebruik maakt van toetsmiddelen om de integratie van kennis, vaardigheden en beroepshouding in de (klinische) praktijk te monitoren. In het toets boek vind je eerst een beschrijving van verschillende soorten toets vormen (1.1 en 1.2). Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen formatieve en summatieve toets vormen. In het cursorisch onderwijs wordt vooral gebruik gemaakt van formatieve toets vormen in de vorm van bloktoetsen. In het praktijkonderwijs gaat het om zowel formatieve als summatieve toetsvormen die in de praktijk gemaakt dienen te worden. Vervolgens worden de diverse toetsen vermeld met de daarbij behorende handleidingen en beoordelingsformulieren. Eerst worden de toetsmiddelen uit het cursorisch onderwijs beschreven (2), daarna die van het praktijkonderwijs (3). Alle opleidingsonderdelen moeten met goed gevolg binnen de geldende termijn afgerond zijn, voordat de opleiding met een getuigschrift kan worden afgesloten.

3.2 Beoordeling en toetsing van de integratie theorie en praktijk.

Voor de beoordeling en toetsing van deze integratie theorie en praktijk maakt King nascholing gebruik van bloktoetsen, praktijktoetsen, integrale reflectieverslagen en de gevalsbeschrijvingen.

3.2.1 Bloktoetsen

Met de bloktoetsen worden de opleidingsdeelnemers gestimuleerd te laten zien hoe zij kennis en vaardigheden integreren in de praktijk met behulp van theorie. Het gaat hierbij vooral om de explicitering en operationalisering van eigen keuzes en verwachtingen en de onderbouwing hiervan met theoretische en empirische evidentie.

Bloktoetsen zijn dan ook bedoeld om te toetsen hoe de opleidingsdeelnemers de vertaalslag van scholing en de wetenschappelijke kennis en evidentie naar hun eigen klinische praktijk maken. Ze hebben veelal de vorm van een richtlijn die bruikbaar moet zijn voor de OG-er in de praktijk en die onderbouwd is met recente wetenschappelijke kennis. Met bloktoetsen worden vooral de competenties kennis en wetenschap (5) en organisatie (3) getoetst.

Een bloktoets is niet langer dan 2-3 pagina's en bevat duidelijke en relevante, recente referenties. De bloktoets wordt na ieder blok afgenomen en beoordeeld door de examencommissie.

3.2.2 De praktijktoetsen

Praktijktoetsen zijn bedoeld om te toetsen hoe opleidingsdeelnemers de vertaalslag kunnen maken van de eigen klinische praktijk naar wetenschappelijke kennis en evidentie.

Bij dit type toetsen gaat het om kunnen toepassen van kennis maar ook om integreren en evalueren. De toetsing vindt vooral plaats aan de hand van de kenmerkende beroepssituaties met daarbij behorende beoordelingsformulieren (zie toets boek OG King nascholing). Alle competentiegebieden komen met KBS-toetsen aan bod. Praktijktoetsen worden door werkbegeleiders beoordeeld en praktijkopleiders houden reflectie en integratie in de gaten.

3.2.3 (Integraal) reflectieverslag

Na iedere supervisiebijeenkomst schrijft de opleidingsdeelnemer een reflectieverslag over datgene wat zij in de vorige supervisiebijeenkomst heeft opgedaan qua kennis, inzicht m.b.t. eigen denk- en werkwijze. De opleidingsdeelnemer ontvangt op deze verslagen feedback van medesupervisanten en de supervisor. Halverwege en aan het eind van ieder opleidingsjaar schrijft de opleidingsdeelnemer een integraal reflectieverslag aan de hand van bij de start opgestelde professionele en persoonlijke leerdoelen. Het gaat hier om evaluatie van de persoonlijke en professionele ontwikkeling en vooral om kritische reflectie op de onderliggende kennis en theorie en eigen ontwikkeling en leerproces. Deze integrale reflectieverslagen worden met behulp van een beoordelingsformulier (zie toets boek OG King nascholing) beoordeeld door de supervisor. In principe komen alle competenties tijdens de supervisie aan bod.

3.2.4 De gevalsbeschrijvingen

De gevalsbeschrijvingen omvatten uitwerkingen van gevarieerde casuïstiek van verklarende dan wel indicerende diagnostiek en directe dan wel indirecte behandeling.

De richtlijn voor de gevalsbeschrijving beschrijft het vakinhoudelijk handelen (competentie 1) als systematisch, onderbouwde en transparante werkwijze. En dat wordt geëvalueerd met de criteria dialogisch, veranderingsgericht en systeemgericht om niveau van professionalisering aan te geven. Hoe hoger het niveau: hoe meer geïntegreerd, zelfstandig en verantwoordelijk men die criteria vormgeeft. Bij het vakinhoudelijk handelen gaat het vooral om attitude en academische werk- en denkwijze. De gevalsbeschrijvingen worden door middel van een beoordelingsformulier (zie toets boek OG King nascholing) beoordeeld door de supervisor. De examencommissie wordt ingeschakeld bij twijfels of zorgen.

3.3 Beoordeling en toetsing van competenties.

Competentiegerichte toetsing omvat altijd een afgewogen combinatie van toets vormen, waarbij het eindpunt ligt bij de toetsing van de kwaliteit van het handelen in de beroepspraktijk. Daarbij wordt meegenomen dat ook veranderingen in het denken en afwegen worden beoordeeld. Daartoe kunnen toetsen ook uitwerkingen van dilemma's, stellingen en reflectieverslagen bevatten. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen ontwikkelingsgericht (formatief) en selectief (summatief) toetsen.

3.3.1 Ontwikkelingsgericht toetsen

Met ontwikkelingsgericht (formatief) toetsen wordt bedoeld het monitoren van het ontwikkelingsproces en het vaststellen van de mate waarin aan een leerdoel is voldaan of waarin een competentieniveau is bereikt. Daarbij is het geven van feedback op het resultaat van de toetsing essentieel voor het aansturen van het leergedrag van de opleidingsdeelnemer. De feedback wordt geformuleerd in termen van "wat gaat goed" en "wat kan beter". Het doel van ontwikkelingsgerichte toetsing van competenties is het verkrijgen van inzicht in de integratie van kennis, vaardigheden en gedrag in een specifieke beroepssituatie. Zo is het voor de opleidingsdeelnemer een krachtig instrument om haar ontwikkeling te ondersteunen en heeft tot doel:

- Inzicht te geven in de sterke kanten en verbeterpunten van het professioneel handelen;
- Inzicht te geven in de voortgang en ontwikkeling van competenties;
- Feedback mogelijk te maken;
- Uit te dagen tot ontwikkeling.

Ontwikkelingsgerichte toetsen kunnen op formele wijze worden ingezet (door het creëren van een te beoordelen situatie), of op informele wijze (in de vorm van het geven van feedback na bijvoorbeeld een rollenspel of deelname aan een multidisciplinair overleg).

King nascholing kiest voor het inzetten van ontwikkelingsgerichte toetsen, omdat de opleidingsdeelnemer hierdoor feedback krijgt aan de hand waarvan zij haar ontwikkeling zelf beter kan sturen. Verder hebben ontwikkelingsgerichte toetsen een diagnostische functie. Zowel de opleider als de opleidingsdeelnemer krijgen door ontwikkelingsgerichte toetsen een beeld van het niveau waarop de opleidingsdeelnemer een bepaalde (deel)competentie beheerst. Aan de hand hiervan kunnen verbeterpunten worden geformuleerd en geëvalueerd. Gedurende de opleiding krijgt de opleidingsdeelnemer ontwikkelingsgerichte feedback op zijn competentieontwikkeling. Dat gebeurt op verschillende momenten, op verschillende manieren en door verschillende feedbackgevers, zodat iedere competentie meermaals aan bod komt.

3.3.2 Selectief toetsen

Bij selectief (summatief) toetsen wordt er een oordeel verbonden aan de vaststelling van het competentieniveau. Daarbij wordt nagegaan of de opleidingsdeelnemer in voldoende mate in staat is om bekwaam te handelen, dat wil zeggen dat zij in relevante beroepscontexten specifieke beroepstaken kan vervullen zoals die in het competentieprofiel zijn geformuleerd.

De beoordelingscriteria kunnen soms concreet en redelijk objectief zijn (bijvoorbeeld in het geval van een kennistoets), maar zullen vaker minder concreet en redelijk subjectief zijn (bijvoorbeeld bij het vaststellen van de kwaliteit van de communicatie met de cliënt).

Selectieve toetsen garanderen externe belanghebbenden dat de opleidingsdeelnemer aan het vereiste niveau van de beoogde competentiebeheersing voldoet. In ultieme vorm betreft de selectieve toets het bepalen of de opleidingsdeelnemer aan de opleidingseisen heeft voldaan en de eindkwalificatie heeft bereikt (i.e. de eindbeoordeling).

3.3.3 Toets- en beoordelingsinstrumenten

In het theoretisch onderwijs wordt op diverse manieren summatief getoetst.

Tabel 1. Toetsinstrumenten in het theoretisch onderwijs

Toetsinstrument	Omschrijving
Bloktoets	Met de bloktoetsen wordt beoordeeld in hoeverre de opleidingsdeelnemers wetenschappelijke kennis en vaardigheden weten te integreren in de praktijk. Het gaat hierbij vooral om de explicitering en operationalisering van eigen keuzes en verwachtingen en de onderbouwing hiervan met theoretische en empirische evidentie. Ze hebben veelal de vorm van een richtlijn die bruikbaar moet zijn voor de OG-er in de praktijk en die onderbouwd is met recente wetenschappelijke kennis.(competenties 1, 3, 5, 6)
Gevalsbeschrijving	Het vakinhoudelijk handelen (competentie 1) wordt vooral getoetst in de gevalsbeschrijving als weer- en neerslag van het orthopedagogische klinische handelen in de praktijk. Daarbij ook specifiek aandacht voor de sensitieve diversiteit. De gevalsbeschrijving wordt beoordeeld door supervisor aan de hand van het beoordelingsformulier waarin systematiek geëvalueerd wordt en de drie kernconcepten: dialogisch, veranderingsgericht en systeemgericht.
(Integratieve) reflectieverslagen	Professionaliteit (competentie 6) wordt getoetst aan de hand van de reflectieverslagen in de supervisie en met name het integraal reflectieverslag over een hele supervisieperiode (zie beoordelingsformulier in toetsboek OG King nascholing). Professionaliteit wordt gemeten aan de hand van reflectiviteit, kritische oordeelsvorming en zelfbewuste bekwaamheid. Supervisanten maken hiervoor ontwikkelingsschalen.
Inzicht/toepassingstoets	Een toets erop gericht om te beoordelen of de opleidingsdeelnemer in voldoende mate de kennis en vaardigheden kan toepassen in de praktijk. Voorbeelden zijn: kritische analyse van een (deel van een)

	<p>casusbeschrijving, het schrijven van een casus, het uitwerken van het therapeutisch proces a.d.h.v. een casus, een video-opname van intake of adviesgesprek.</p> <p>Deze toets zal gekoppeld zijn aan de cursusdagen (competentie 1, 2)</p>
Kennistoets	<p>De opleidingsdeelnemer moet bepaalde kennis beheersen om adequaat te kunnen handelen. Denk bijvoorbeeld aan een theorietoets a.d.h.v. meerkeuzevragen, een referaat (competentie 5) of een positiebepaling t.a.v. een maatschappelijk dilemma in column (competentie 7) of een recensie van onderzoek artikel, waarbij aandacht voor verbinding met de drie kernconcepten (competentie 1, 4 en 7). Deze toets zal gekoppeld zijn aan de cursusdag(en).</p>
Referaat	<p>Door het geven van een presentatie over de literatuur aan mede opleidingsdeelnemers kan de docent beoordelen in hoeverre de opleidingsdeelnemer de literatuur goed heeft begrepen en kan verwoorden/reproducen (competentie 2 & 5)</p>
Vaardigheidstoets	<p>In het theoretisch onderwijs oefent de opleidingsdeelnemer met specifieke vaardigheden, die in een veilige onderwijsomgeving getoetst kunnen worden. Denk aan gesprekstechnieken of specifieke technieken door middel van video- opnames of rollenspellen. De vaardigheidstoets zal tijdens de cursusdag(en) worden afgenomen. (Competenties 1 en 2).</p>
Beleidsopdracht	<p>Een opdracht waarmee de opleidingsdeelnemer aantoont dat zij vanuit de theorie, empirische evidentie en actuele maatschappelijke vraagstukken de vertaalslag kan maken naar een voorstel voor beleidsontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan verbetering samenwerking tussen ketenpartners (jeugdhulp/onderwijs) of meer aandacht voor diversiteit sensitief vakmanschap. (Competentie 3,4,5,7)</p>
Huiswerk- en voorbereidingsopdrachten	<p>Door huiswerk- en voorbereidingsopdrachten worden deelnemers uitgedaagd om literatuur te lezen, een opmerking of vraag betreffende de bestudeerde literatuur op schrift mee te nemen. En kritisch te kijken naar bruikbaarheid en toepasbaarheid op de eigen werkplek. Of deelnemers deze voorbereidings- huiswerkopdrachten uitvoeren wordt vooral getoetst aan de hand van participatie. Op de opleidingsdag toetst de docent of voorbereidings- en huiswerkopdrachten zijn gedaan, of de deelnemer in de discussie en intervisie actief meedoet en gebruik kan maken van de aangereikte kennis. Deelnemers hebben zowel voor hun eigen leerproces als dat van hun medecursisten verantwoordelijkheid. Zij kunnen leren van elkaars inbreng en kunnen bijdragen aan ieders leerproces door kritische reflectie en feedback (competenties 3, 4 & 6)</p>
Aanwezigheidsverplichting en vervangende opdracht	<p>Aanwezigheid bij alle cursusonderdelen is verplicht. Van de deelnemers wordt verwacht dat zij aanwezig zijn maar ook actief participeren (competenties 2 en 3) door het stellen van vragen en uitvoeren van opdrachten. Slechts bij overmacht is afwezigheid geoorloofd, maar slechts tot een maximum van 10% van het totale aantal cursussen. Wanneer er sprake is van overmacht of ziekte dient de deelnemer zich tijdig af te melden bij het secretariaat of medestudenten. Gemiste cursusonderdelen moeten worden gecompenseerd. Hiervoor dient de deelnemer een vervangende opdracht te doen. De vervangende opdracht wordt via e-mail gestuurd naar de hoofdopleider.</p> <p>De examencommissie beoordeelt in overleg met de docent de opdracht en draagt zorg voor een korte feedback en aftekening.</p>

Tabel 2. Ontwikkelingsgerichte toetsinstrumenten in de praktijk

Toetsinstrument	Omschrijving
KBS-toetsen	Een KBS toets wordt in het eerste en tweede jaar minimaal 3 keer gedaan. Alle competentiegebieden kunnen met KBS-toetsen worden beoordeeld. Denk bij voorbeeld ook aan beleidsaanbeveling voor de eigen instelling vanuit de opleiding (competentie 3 en 7), praktijkonderzoeksopzet voor de eigen instelling vanuit de opleiding (competenties 3 & 5), N=1, een bijdrage aan methodiekontwikkeling (competenties 3 & 5).
Referaat	In een referaat verzorgt de opleidingsdeelnemer voor de collega's binnen de praktijkopleidingsinstelling een mondelinge presentatie van een klinisch dan wel maatschappelijk relevant onderwerp, onderbouwd met wetenschappelijke literatuur en van kritische reflectie voorzien. Het doel van de presentatie is een aanzet geven tot discussie. De competenties kennis en wetenschap en communicatie (5 en 2) worden hierbij getoetst.
Individueel opleidingsplan	De opleidingsdeelnemer stelt bij de start van de opleiding een individueel opleidingsplan (IOP) op, waarin de werkzaamheden worden aangegeven en de leerdoelen geëxpliciteerd worden, gekoppeld aan het competentieprofiel. Halfjaarlijks reflecteert de opleidingsdeelnemer op haar voortgang en evalueert zij deze samen met haar begeleidingsteam (praktijkopleider en werkbegeleider, en supervisor). Aan het einde van het eerste opleidingsjaar en aan het einde van het tweede opleidingsjaar vindt er een beoordeling plaats waarbij de vorderingen van de opleidingsdeelnemer beoordeeld worden op leerproces, vakinhoudelijk handelen en professionaliteit. Dit gebeurt in een gesprek tussen de opleidingsdeelnemer, de praktijkopleider en bij voorkeur het opleidingsteam, waarbij naast de zelfevaluatie ook een schriftelijke evaluatie door de werkbegeleider(s) en supervisor(en) is aangeleverd (alle competenties worden beoordeeld).
360 -graden feedback	Een methode waarbij aan een aantal betrokkenen op de werkplek wordt gevraagd het functioneren van de opleidingsdeelnemer volgens een vast format te beoordelen. De competenties samenwerking, (4) organisatie (3) en professionaliteit (6) kunnen hiermee in kaart worden gebracht. Deze methode zal na de eerste zes maanden van het eerste jaar en na 18 maanden in het tweede jaar worden ingezet.
Portfolio	Portfolio geeft sturing aan het leerproces. Het bevat het Individueel opleidingsplan (IOP) en is een verzameling van informatiebronnen, en ontwikkelingsgerichte, en selectieve en beoordelingsgegevens op basis waarvan leerdoelen geformuleerd kunnen worden en (zelf)reflectie op het functioneren van De OG-er kan plaatsvinden. Tevens worden hierin verplichte onderdelen afgetekend en toets uitslagen verzameld. Het portfolio speelt na het eerst en tweede opleidingsjaar een cruciale rol in de selectieve beoordeling.

Tabel 3. Selectieve toetsinstrumenten in de praktijk (werkervaring)

Toetsinstrument	Omschrijving
Geschiktheidsbeoordeling praktijk	In de geschiktheidsbeoordeling vanuit de praktijk geeft de praktijkopleider een oordeel over het functioneren van de opleidingsdeelnemer aan de hand van een competentiescore, het portfolio, en de zelfreflectie. Deze vindt aan het einde van het eerste en tweede jaar van de opleiding plaats.
Geschiktheidsbeoordeling cursorisch- en praktijkonderwijs	Op basis van het gehele portfolio (dus zowel de selectieve als de ontwikkelingsgerichte toetsen) geeft de hoofdopleider aan het einde van het eerste opleidingsjaar en aan het einde van de opleiding een unilateraal oordeel of de opleidingsdeelnemer door mag stromen naar het tweede opleidingsjaar en uiteindelijk of zij de opleiding kan afronden. Dit is de 'geschiktheidsbeoordeling overall' en is selectief (onvoldoende/voldoende/goed). Bij een onvoldoende oordeel stelt de hoofdopleider in overleg met de praktijkopleider conform de OER een beoordelingstraject in.

3.3.4 Individueel opleidingsplan

Competentiegericht opleiden is ontwikkelingsgericht leren en opleiden. De opleidingsdeelnemer werkt gedurende de opleiding aan alle competenties richting het vereiste eindniveau van de orthopedagoog-generalist. Daarom stelt de opleidingsdeelnemer bij de start van de opleiding een individueel opleidingsplan (IOP) op, waarin de werkzaamheden worden aangegeven en de leerdoelen geëxpliciteerd worden, gekoppeld aan het competentieprofiel. Het opstellen van het IOP gebeurt in samenspraak met de praktijkopleider en wordt goedgekeurd door de hoofdopleider. Halfjaarlijks reflecteert de opleidingsdeelnemer op zijn voortgang en evalueert zij deze samen met haar praktijkopleider en werkbegeleider, en daarnaast met de supervisor. Aan het einde van het eerste opleidingsjaar en aan het einde van het tweede opleidingsjaar vindt er een beoordeling plaats waarbij de vorderingen van de opleidingsdeelnemer beoordeeld worden op leerproces, vakinhoudelijk handelen en professionaliteit. Dit gebeurt in een gesprek tussen de opleidingsdeelnemer, de praktijkopleider en de werkbegeleider(s), waarbij naast de zelfevaluatie ook een schriftelijke evaluatie door de werkbegeleider(s) is aangeleverd. Daarnaast vindt er een gesprek plaats tussen de opleidingsdeelnemer en de supervisor(en). Ook door de supervisor(en) wordt een schriftelijke evaluatie aangeleverd. Alle toetsen, verslagen en het individueel opleidingsplan worden opgeslagen in een opleidingsportfolio.



Bronvermelding

Besluit van 1 oktober 2019, houdende regels inzake de opleiding tot orthopedagoog-generalist. het Besluit van 1 oktober 2019 Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden.

Competentieprofiel van de orthopedagoog/psycholoog in de zorg voor mensen verstandelijke beperkingen (NVO,VGN,NIP 2018)

Beroepscompetentieprofiel van De OG-er (NVO, 2020)

Landelijk opleidingsplan van de opleiding Orthopedagoog-Generalist (10 maart, 2020).

Hermanns, J. M. A. (2009). Het opvoeden verleerd. Vossius pers UvA. General

Horst W. ter (2006) Het herstel van het gewone leven. Houten, Bohn Stafleu van Loghum.

Landelijk opleidingsplan Opleiding tot Orthopedagoog-Generalist, vastgesteld op 10-3-2020).

Luijk, M, Ringoot, A., Kok, R., Lucassen, N., Prinzie, P., Tieman., W & Van der Horst, F. (2019). *Opgroeien in de complexe werkelijkheid* . Pedagogiek, vol. 39,nr.1, pp.79-93

IJzendoorn, M.H. van, & Frankrijker, H. de.(2005). Pedagogiek in beeld: Een inleiding in de pedagogische studie van opvoeding, onderwijs en hulpverlener. Houten, Bohn Stafleu van Loghum