

OPLEIDING

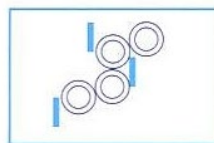
TOT

ORTHOPEDEGOOG-GENERALIST

LANDELIJK OPLEIDINGSPLAN



*PostDoctorale Beroepsopleiding  
Orthopedagogiek  
Randstad*



Vastgesteld d.d. 10 maart 2020

Dit document is opgesteld door een samenwerking van:

---

## HOOFDOPLEIDERS

Lianne van der Veen-Mulders, hoofdopleider OG, Groningen

Ron Scholte, hoofdopleider OG, Eindhoven/Nijmegen

Katrien van de Vijfeijken, hoofdopleider OG, Leiden/Amsterdam en Leiden/Rotterdam

---

## ADVISEURS

Marlies Post, Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen (NVO)

Marlijn Snoeij, Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen (NVO)

Maretha de Jonge, Universiteit Leiden

Joyce Aalberts, VU

Paul Termaat, RINO Zuid

---

## ONDERSTEUNEND

José Wichers-Bots, voorzitter Hoofdopleidersoverleg Orthopedagoog-Generalist (HOOG)

Annelies Jekel-Pastoors, secretaris Hoofdopleidersoverleg Orthopedagoog-Generalist (HOOG)

## INHOUD

INLEIDING.....	5
HOOFDSTUK 1 PROFIEL EN WERKVELD VAN DE ORTHOPEDAGOOG-GENERALIST.....	6
1.1    VISIE OP HET BEROEP .....	6
1.2    PROFIEL VAN DE ORTHOPEDAGOOG-GENERALIST.....	6
1.3    WERKDOMEINEN VAN DE ORTHOPEDAGOOG-GENERALIST.....	7
1.4    MAATSCHAPPELIJKE EN BEROEPSINHOUDELIJKE ONTWIKKELINGEN.....	8
HOOFDSTUK 2 INRICHTING VAN DE OPLEIDING TOT ORTHOPEDAGOOG-GENERALIST.....	9
2.1    WETTELIJKE BESLUITEN EN LANDELIJKE REGELGEVING .....	9
2.2    VOOROPLEIDINGSEISEN .....	9
2.3    INHOUD EN STRUCTUUR VAN DE OPLEIDING .....	9
2.3.1    INHOUD: TAAKOMSCHRIJVING VAN DE ORTHOPEDAGOOG-GENERALIST .....	9
2.3.2    STRUCTUUR: WERKERVARING EN THEORIE .....	10
2.3.3    WERKERVARING .....	11
2.3.4    THEORETISCH EN PRAKTISCH ONDERWIJS.....	12
2.4    ROLLEN IN DE OPLEIDING .....	13
2.4.1    HOOFDOPLEIDER.....	13
2.4.2    PRAKTIJKOPLEIDER.....	13
2.4.3    WERKBEGELEIDER .....	13
2.4.4    SUPERVISOR .....	14
2.4.5    DOCENT .....	14
HOOFDSTUK 3 COMPETENTIEGERICHT LEREN & OPLEIDEN.....	15
3.1    VISIE OP OPLEIDEN .....	15
3.2    COMPETENTIEGEBIEDEN EN COMPETENTIES .....	15
HOOFDSTUK 4 TOETSEN EN BEOORDELEN .....	19
4.1    VISIE OP COMPETENTIEGERICHT TOETSEN .....	19
4.1.1    ONTWIKKELINGSGERICHT TOETSEN.....	19
4.1.2    SELECTIEF TOETSEN.....	20
4.2    TOETS- EN BEOORDELINGSINSTRUMENTEN .....	20

4.2.1	KENMERKENDE BEROEPSSITUATIES.....	21
4.2.2	INDIVIDUEEL OPLEIDINGSPLAN.....	22
	APPENDIX I BEGRIPPEN- EN AFKORTINGENLIJST .....	23
	BRONVERMELDING .....	23

## INLEIDING

Dit document is tot stand gekomen in onderling overleg tussen de hoofdopleiders met advies van ter zaken zijnde deskundigen waaronder de Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO). De eindverantwoordelijkheid ligt bij de hoofdopleiders. Eens in de vier jaar wordt de inhoud van dit document door de hoofdopleiders geijkt aan de landelijke ontwikkelingen die mogelijk van invloed zijn op de inhoud van dit document.

Het landelijk opleidingsplan is bedoeld als kader voor de opleiding tot orthopedagoog-generalist. Daarnaast is het een handreiking voor de opleiders om de opleiding in lijn met het Besluit van 1 oktober 2019, houdende regels inzake de opleiding tot orthopedagoog-generalist (Besluit opleidingseisen OG)<sup>1</sup> vorm te geven. Het geeft helderheid over doelen en criteria voor de opleiding en borgt daarmee de eigenheid en kwaliteit van de opleiding tot orthopedagoog-generalist.

Om die reden is gekozen om grotendeels de structuur te volgen van de andere landelijke opleidingsplannen voor de opleidingen tot artikel 3 BIG- beroepen. Op die manier is helder op welke wijze de opleidingen gelijkvormig zijn en kunnen ze naast elkaar op kwaliteit worden getoetst.

De opzet van dit opleidingsplan is als volgt: allereerst wordt de visie op het beroep omschreven, vervolgens de structuur van de opleiding, de visie op opleiden en de toetsing.

---

<sup>1</sup> Besluit van 1 oktober 2019, houdende regels inzake de opleiding tot orthopedagoog-generalist, zie <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-318.html>

## HOOFDSTUK 1 PROFIEL EN WERKVELD VAN DE ORTHOPEDAGOOG-GENERALIST

### 1.1 VISIE OP HET BEROEP

Het deskundigheidsgebied van de orthopedagoog-generalist wordt in artikel 33f van de Wet BIG beschreven als: "Tot het gebied van de deskundigheid van de orthopedagoog-generalist wordt gerekend het verrichten van onderzoek en diagnostiek en het behandelen en begeleiden van zich in een persoonlijke afhankelijkheidsrelatie bevindende personen met leer-, gedrags-, en ontwikkelingsproblemen."

De orthopedagoog-generalist betreft daarbij altijd de opvoedingscontext als geheel, de verzorgers/opvoeders, en mogelijk andere personen uit de leefomgeving van de cliënt, zoals uit het gezin, onderwijs, buurt en/of leefgroep.

Er kunnen omstandigheden zijn waardoor de opvoeding en ontwikkeling van de cliënt moeizaam verloopt. Door kenmerken in de cliënt of de ouders, door omstandigheden in de opvoedings-/onderwijsrelatie of -situatie, door trauma's, levensgebeurtenissen, en door combinaties hiervan, kan de ontwikkeling gevaar lopen en ontstaat scheefgroei of ontwikkelingsstagnatie. Het adaptief vermogen van het systeem schiet in deze omstandigheden tekort, de balans tussen beschermende factoren en belemmerende of risicofactoren raakt verstoord. Oorzaken kunnen op meerdere niveaus begrepen worden evenals kansen en mogelijkheden ter verbetering/ontwikkeling om deze balans te herstellen. Een belangrijke eigenschap van de orthopedagoog-generalist is dan ook het kritisch en divergent kunnen denken en oog hebben voor belemmeringen en mogelijkheden en preventief kunnen handelen. De orthopedagoog-generalist is in staat regie te voeren over de hulpvraag van de cliënt en zijn/ haar omgeving.

De orthopedagoog-generalist wordt opgeleid om wetenschappelijk verantwoorde keuzes te maken ten aanzien van de diagnostiek en het type interventie dat nodig is. Soms intervenueert de orthopedagoog-generalist zelf, soms voert zij regie in een ketensamenwerking met onder andere wijkteams, het onderwijs, hbo-opgeleide pedagogen, basispedagogen, gz- en basispsychologen, psychiaters, en gezinsvoogden.

### 1.2 PROFIEL VAN DE ORTHOPEDAGOOG-GENERALIST

De orthopedagoog-generalist is complementair aan andere disciplines, waarbij de orthopedagoog-generalist vanuit een (ortho)pedagogisch perspectief ingaat op de hulpvraag van kinderen, ouders, beroepsopvoeders, hupverleners, en andere betrokkenen met deskundigheid ten aanzien van contextanalyse en opvoedingsrelaties.

De orthopedagoog-generalist levert een actieve bijdrage aan het optimaliseren en faciliteren van de opvoeding en ontwikkeling van kinderen, jeugdigen, volwassen en ouderen en mensen met beperkingen door de deskundigheid te richten op het voorkomen, verminderen of opheffen van opvoedingsproblematiek dan wel het optimaliseren van opvoedings-/onderwijsrelaties en -situaties. De orthopedagoog-generalist doet haar werk in direct contact en dialoog met ouders en kinderen, maar ook indirect via adviezen aan beroepsopvoeders en andere professionals met kennis en kunde op het gebied van complexe opvoedingssituaties. De orthopedagoog-generalist hanteert een systematische en methodische aanpak. De opleiding is erop gericht de orthopedagoog-generalist in staat te stellen de cliënt en betrokkenen zo goed mogelijk te begeleiden of te behandelen.

De orthopedagoog-generalist wordt opgeleid tot scientist practitioner, dat wil zeggen dat zij een kritische en reflectieve houding heeft ten opzichte van haar eigen handelen. Zij hecht daarbij waarde aan zowel haar eigen professionele expertise als aan wetenschappelijke kennis. Wat dat laatste betreft is zij in staat om kritisch wetenschappelijke literatuur te begrijpen, te wegen en ter discussie te stellen.

Eveneens is zij in staat om op individueel niveau wetenschappelijk bewijs te onderzoeken en te wegen voor een klinische vraag. Daarnaast dient zij in staat te zijn om de resultaten van wetenschappelijk onderzoek te begrijpen en interpreteren en toe te passen in de behandeling van cliënten. Uiteindelijk dient dit bij te dragen tot een gedeelde besluitvorming tussen orthopedagoog-generalist, met haar eigen expertise, en de wens van cliënt en systeem.

### 1.3 WERKDOMEINEN VAN DE ORTHOPEDAGOOG-GENERALIST

De orthopedagoog-generalist verricht zijn werkzaamheden op zeer uiteenlopende werkterreinen.

- **Gehandicaptenzorg**  
In dit domein richt de orthopedagoog-generalist zich op de zorg en het onderwijs aan personen met een lichamelijke, zintuiglijke, verstandelijke of meervoudige beperking en hun context. De orthopedagoog-generalist richt zich daarbij op het begeleiden van de ontwikkeling, kwaliteit van leven en participatie. De orthopedagoog-generalist 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. Een orthopedagoog-generalist binnen dit werkterrein is werkzaam 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.
- **Onderwijs**  
De orthopedagoog-generalist die werkzaam is het basis- en voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs, richt zich op (de begeleiding van) kinderen en jongeren met leer-, gedrags- en ontwikkelingsproblemen en op de context van de school. De orthopedagoog-generalist verricht taken op het gebied van diagnostiek, leerlingbegeleiding, ondersteuning van ouders, beroepsopvoeders, schoolteams en schoolorganisaties en preventie. Een orthopedagoog-generalist ondersteunt bijvoorbeeld bij het verbeteren van het ontwikkel- en leerproces van een leerling, of adviseert opvoeders en leraren over het ontwikkelingsperspectief van een kind en welke ondersteuning nodig is om dat te realiseren, bijvoorbeeld door advies over klassenmanagement en interactie. Daarnaast houdt een orthopedagoog-generalist zich bezig met onderwijsbeleid (passend onderwijs), het verzorgen van nascholing en het introduceren van schoolbrede programma's. Zij legt in deze rol ook de relatie tussen onderwijs, jeugdzorg en andere domeinen. Dit kan onder meer zijn bij jeugdhulpinstellingen, scholen voor speciaal onderwijs, onderwijsbegeleidingsdiensten, Regionale Expertise Centra en samenwerkingsverbanden.
- **Jeugdzorg**  
Onder jeugdhulp verstaan we hier jeugdhulpverlening, jeugd GGZ en hulp vanuit de Jeugdwet. In de jeugdhulp draagt een orthopedagoog-generalist bij aan de ondersteuning bij opgroeien en opvoeden, hulp en zorg aan kinderen, jongeren, gezinnen en medeopvoeders. Een orthopedagoog-generalist kan onder andere werkzaam zijn binnen een instelling voor jeugdhulp, jeugd-ggz of jeugd-vb, binnen de jeugdbescherming of jeugdreclassering, in een wijkteam of bij de gemeente, bij Veilig Thuis, de Raad voor de Kinderbescherming, in de pleegzorg en de gesloten jeugdhulp als Praktijk Ondersteuner Huisartsenzorg (POH) - jeugd. Zij legt in deze rol ook zo nodig de relatie met het onderwijs en andere domeinen. Hier kan een orthopedagoog-generalist zowel individuele behandeling/begeleiding bieden aan cliënten en hun opvoeders, als begeleiding of behandeling bieden via mediators, en advies geven aan collega-professionals.

- Geestelijke gezondheidszorg (GGZ)

In de GGZ werkt de orthopedagoog-generalist met volwassenen en ouderen met psychosociaal probleemgedrag, zowel in de ambulante als (semi)residentiële geestelijke gezondheidszorg. Binnen de GGZ richt het werk van een orthopedagoog-generalist zich bijvoorbeeld op de groepen die voor hun 18e jaar al in begeleiding zijn bij teams die jongeren begeleiden bij de overgang naar volwassenheid, of de groep waar naast een verstandelijke beperking ook sprake is van GGZ-problematiek. De orthopedagoog-generalist houdt zich bezig met preventie, vroegtijdige onderkenning, diagnostiek en behandeling en is bijvoorbeeld werkzaam bij ambulante GGZ-instellingen, verpleeg-/verzorgingshuizen en ziekenhuizen.

- Ouderenzorg

Een groeiend werkdomein voor de orthopedagoog-generalist is dat van de ouderenzorg. 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 orthopedagoog-generalist een deskundige bij uitstek. Zowel in algemene en preventieve zin als wanneer het gaat om interventies in meer complexe situaties. De orthopedagoog-generalist kan werkzaam zijn in de ambulante ouderenzorg of in verpleeg/verzorgingshuizen.

## 1.4 MAATSCHAPPELIJKE EN BEROEPSINHOUDELIJKE ONTWIKKELINGEN

Er is een aantal maatschappelijke en beroepsinhoudelijke ontwikkelingen geweest die een duidelijke relatie hebben met de positie en werkzaamheden van de orthopedagoog-generalist. De transitie en transformatie van de jeugdzorg die in 2015 is ingezet, is nog steeds niet afgerond. Eén van de transformatiedoelen is dat jeugdigen 'zo thuis mogelijk' de zorg kunnen ontvangen die ze nodig hebben. Het directe systeem van de jeugdige wordt daardoor meer betrokken in de zorg. Daarnaast is een duidelijke opgave voor de zorg dat er veel meer samengewerkt moet worden in de keten, waarbij er toenemende behoefte bestaat aan professionals die overstijgend kunnen handelen, en als het ware regie kunnen voeren en de verbinder kunnen zijn in de ketensamenwerking. Belangrijk is bovendien de Wet zorg en dwang (Wzd) die per 2020 is ingevoerd. Deze wet bepaalt hoe zorgorganisaties en zorgprofessionals om moeten gaan met onvrijwillige zorg. Ook de invoering van de Wet passend onderwijs heeft een duidelijke relatie met de orthopedagoog – generalist. Als verbinder en spin in het web, kan de orthopedagoog – generalist bijdragen aan het creëren van een passende onderwijsplek voor een leerling, aan het ontwikkelen van passend onderwijs binnen een school en bijdragen aan het beleid in een samenwerkingsverband. Al deze ontwikkelingen sluiten naadloos aan bij de competenties van de orthopedagoog-generalist waar het gaat om 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).

Daarnaast is er een duidelijke ontwikkeling waar te nemen in de vraag naar 'evidence based handelen' (handelen op basis van bewezen effectiviteit). Jarenlang is het de gouden standaard geweest om bewezen effectiviteit te baseren op uitkomsten van grootschalig onderzoek naar (geprotocolleerde) behandelingen waarbij groepen cliënten vergeleken worden. Tegenwoordig wordt er ook 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 orthopedagoog-generalist 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.



## HOOFDSTUK 2 INRICHTING VAN DE OPLEIDING TOT ORTHOPEDAGOOG-GENERALIST

### 2.1 WETTELIJKE BESLUITEN EN LANDELIJKE REGELGEVING

De opleiding tot orthopedagoog-generalist is een postmaster beroepsopleiding, die vanaf 2020<sup>2</sup> 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.

### 2.2 VOOROPLEIDINGSEISEN

In het Besluit opleidingseisen OG zijn de vooropleidingseisen vermeld waaraan kandidaten moeten voldoen om toegelaten te kunnen worden tot de opleiding. 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 uitmaken 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.

### 2.3 INHOUD EN STRUCTUUR VAN DE OPLEIDING

#### 2.3.1 INHOUD: TAAKOMSCHRIJVING VAN DE ORTHOPEDAGOOG-GENERALIST

De omschrijving van orthopedagogiek volgens De Jonge (2018): "Orthopedagogiek stoelt op de pedagogiek, de wetenschap die zich bezighoudt met opvoeding en onderwijs. Het object van de orthopedagogiek is niet het kind of de ouder, maar de 'problematische opvoedingssituatie' zoals gedefinieerd door Ter Horst" (p.3-4).

Wat een orthopedagoog-generalist doet, moet helpend zijn voor en dienstbaar zijn aan een zo optimaal mogelijke ontwikkeling van kinderen, jongeren en volwassenen in een afhankelijkheidssituatie. Door de aanduiding 'Hulpverlening bij opvoeding, ontwikkeling en opgroeien' wordt het werk- en deskundigheidsterrein afgebakend. Tegelijkertijd wordt het ook dynamisch gemaakt. Het heeft als implicatie dat een orthopedagoog-generalist niet alleen moet beschikken over kennis van hulpverleners maar ook altijd en vooral deskundig moet zijn op het gebied van opvoeden, ontwikkeling en opgroeien.

---

<sup>2</sup> De opleiding tot orthopedagoog-generalist wordt sinds 2008 aangeboden, echter de gewijzigde wettelijke status van het beroep heeft geresulteerd in voorliggend landelijke kaderschepend opleidingsplan.

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 orthopedagoog-generalist 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 in bovenstaande taakomschrijving niet als aparte taken onderscheiden en benoemd, maar vormen een cyclisch en integraal geheel. Onderstaande figuur van de orthopedagogische handelingscyclus geeft deze dynamiek weer.

## Orthopedagogische Handelingscyclus



### 2.3.2 STRUCTUUR: WERKERVARING EN THEORIE

De opleiding tot orthopedagoog-generalist is een competentiegerichte postmasteropleiding. De opleiding is zowel verbredend als verdiepend en is gericht op de orthopedagogische en/of klinische werkzaamheden op diverse werkterreinen zoals genoemd onder paragraaf 1.3 en op de competentiegebieden opgenomen in paragraaf 3.2. De opleiding omvat zowel orthopedagogische diagnostiek ten aanzien van de zorgvrager en zijn opvoedings- en ontwikkelingscontext, als het toepassen van orthopedagogische behandelingsmethoden en begeleiding ten aanzien van kinderen, jeugdigen en volwassenen/ouderen met een orthopedagogische zorgvraag, en diegenen die daarbij betrokken zijn.

De opleiding bestaat uit ten minste 3600 uren, die als volgt zijn verdeeld:

- 810 uren theoretisch en praktisch onderwijs op het gebied van de orthopedagogiek;
- 2790 uren werkervaring op het gebied van de orthopedagogiek.

In de opleiding ligt een sterke nadruk op de integratie van cursorisch onderwijs, recente wetenschappelijke inzichten, praktijkervaringen, en supervisie. Aangezien de opleiding opleidt tot een BIG-erkend basisberoep bieden het Besluit opleidingseisen OG, dit landelijk opleidingsplan en het document 'Taken en verantwoordelijkheden in de opleiding OG d.d. 20-12-2019' borging voor de kwaliteit van de opleiding.

De aansluiting tussen het praktijk- en cursorisch onderwijs is zo optimaal mogelijk ingericht om het leren 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 cliënt populatie- en problematiek om te borgen dat de opleidingsdeelnemer wordt opgeleid voor de volledige zorgbreedte.

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

---

### 2.3.3 WERKERVARING

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 bij een erkende praktijkopleidingsinstelling. Het praktijkdeel bestaat voor het grootste deel uit praktijkuren 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.

Praktijkinstellingen binnen alle domeinen van de orthopedagoog-generalist (zie hoofdstuk 1.3) kunnen zich aanmelden bij één van de opleidingsinstellingen om erkend te worden als praktijkopleidingsinstelling voor de opleiding tot orthopedagoog-generalist. De opleidingsinstelling 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 visitatiecommissie 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, dat is aan de opleidingsinstelling om te bepalen bij de aanvraag.

De werkervaring binnen de praktijkopleidingsinstelling is gespreid over ten minste twee jaren en maximaal vier jaren en wordt in elk geval opgedaan met de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van orthopedagogische behandelings- en begeleidingsmethoden in opvoedings- en ontwikkelsituaties en in afhankelijkheidsrelaties. 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 16 uur per week.

Na toelating tot de opleiding is de opleidingsdeelnemer aangesteld als werknemer bij een door de hoofdopleider erkende praktijkopleidingsinstelling. In die hoedanigheid verricht de opleidingsdeelnemer werkzaamheden die kenmerkend zijn voor de beroepsgroep van orthopedagogen-generalist onder verantwoordelijkheid van de praktijkopleider en een BIG-geregistreerde werkbegeleider (zie paragraaf 2.4.3).

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 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, werkbegeleider, supervisor). In het individueel opleidingsplan staan de werkzaamheden en leerdoelen beschreven. Zie ook paragraaf 4.2.2.

#### 2.3.4 THEORETISCH EN PRAKTISCH ONDERWIJS

Het theoretisch en praktisch onderwijs omvat in totaal 810 uur. Dit bestaat uit:

Onderdeel	Aantal uren
Theoretisch (cursorisch) onderwijs	480
Praktisch onderwijs, bestaande uit:	
Supervisie	90
Praktijkopdrachten	240

Het theoretisch onderwijs omvat ten minste de volgende thema's:

- Diagnostiek en behandeling/begeleiding in een orthopedagogische context en de relevantie en toepassing daarvan binnen de verschillende werkvelden (jeugdhulp, gehandicaptenzorg, onderwijs, ggz, forensisch of ouderenzorg), in complexe opvoedings- en ontwikkelingssituaties: hieronder valt opvoeding en onderwijs;
- (Ontwikkelings)psychopathologie en de vertaling naar gevolgen voor de opvoedingsrelaties, inclusief begeleiding van ouders en beroepsopvoeders zoals leraren en groepsleiders;
- Rollen en taken van de orthopedagoog-generalist waaronder vallen systemisch werken, regievoering, communiceren en samenwerken met verschillende ketenpartners of zorgverleners rondom een cliënt, vastgelegde taken van de Wzd-functionaris en kennisdeling waarbij diverse medewerkers en/of disciplines in complexe opvoedingsvraagstukken een aandeel leveren;
- Professionele houding en beroepsethiek, waarin o.a. aandacht is voor cultuursensitief handelen, vanuit beroepsethiek aandacht voor de gezaghebbende ouders, veiligheid van het kind, wilsonbekwaamheid en privacyvraagstukken van ouders en kinderen;
- Maatschappelijke opvoedingsvraagstukken en de implicaties daarvan voor orthopedagogisch handelen, bijvoorbeeld de meldcode en het afwegingskader kindermishandeling en huiselijk geweld, onderwijsvraagstukken, invloed van de media, gezinnen met meervoudige problematiek, kinderen van ouders met psychiatrische problemen (KOPP-kinderen), uithuisplaatsing en pleegzorg;
- Actueel wetenschappelijk onderzoek op het gebied van de orthopedagogiek en aanverwante relevante disciplines;

- Beleidsontwikkeling vanuit zorginhoudelijk perspectief, zoals de ontwikkeling en uitvoering van lokale en regionale jeugdhulp, de inrichting van zorgstructuur op scholen en de samenwerking tussen beiden;
- Organisatie en management, waaronder leidinggeven aan teams, afdelingen of aan een zorg- of onderwijsinstelling als geheel of aan het leiden van een op zorgdata gebaseerde innovatie in instellingen voor onderwijs, jeugdhulp of gehandicaptenzorg.

De praktijkopleidingsinstelling is verantwoordelijk voor werkbegeleiding in organisatorische en financiële en supervisie in financiële zin. De praktijkopleidingsinstelling is eveneens financieel verantwoordelijk voor supervisie. Deze laatste kan door de praktijkopleidingsinstelling zelf of door de opleidingsinstelling worden georganiseerd.

## 2.4 ROLLEN IN DE OPLEIDING

Tijdens de opleiding heeft de opleidingsdeelnemer te maken met verschillende begeleiders en beoordelaars in de praktijk en in het cursorisch onderwijs. Hieronder staan de verschillende rollen beschreven. De richtlijnen die gesteld worden aan de betrokkenen in de praktijkopleiding staan beschreven in de 'Taken en verantwoordelijkheden in de opleiding OG d.d. 20-12-2019'.

### 2.4.1 HOOFDOPLEIDER

De hoofdopleider is door de opleidingsinstelling aangewezen als eindverantwoordelijke voor de inhoud en kwaliteit van de opleiding. Zij is eindverantwoordelijk voor zowel het cursorisch als het praktijkdeel van de opleiding. 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 praktijkopleidingsinstellingen.

### 2.4.2 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 degene die de verantwoordelijkheid heeft 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 2.4.3). 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 het begeleidingsteam (werkbegeleiding en supervisie). De praktijkopleider kan optreden bij problemen in de voortgang van de praktijkopleiding en, indien nodig, ingrijpen in het werkproces.

### 2.4.3 WERKBEGELEIDER

De werkbegeleider 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.

---

#### 2.4.4 SUPERVISOR

Tijdens de opleiding krijgt de deelnemer 90 uur supervisie van minimaal 2 supervisoren, waarvan minimaal 15 uur per supervisor. 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. De supervisor geeft informatie aan de praktijkopleider over de voortgang van de opleidingsdeelnemer en kijkt dan met name naar ontwikkelingsmogelijkheden in het kader van de opleiding. 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.

---

#### 2.4.5 DOCENT

In het theoretisch onderwijs worden de opleidingsonderdelen verzorgd door (hoofd)docenten. Een hoofddocent is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van een of meerdere opleidingsonderdelen aan de hand van evidente (wetenschappelijke) ontwikkelingen en evaluaties. Zij stemt hiervoor af met de hoofdopleider en/of curriculumcommissie om te borgen dat het opleidingsonderdeel past binnen het opleidingsplan en aansluit bij de competenties.

## HOOFDSTUK 3 COMPETENTIEGERICHT LEREN & OPLEIDEN

### 3.1 VISIE OP OPLEIDEN

De principes van het competentiegericht opleiden (CGO) voor beroepen in de gezondheidszorg vormen het uitgangspunt van de opleiding tot orthopedagoog-generalist.

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 en faciliterende rol en is het leerproces vooral en voortdurend ontwikkelingsgericht. Daarbij is het essentieel dat er aandacht is voor het aanleren 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 groeiend leerproces.

In de opleiding wordt gewerkt aan competentie-ontwikkeling. Competentiegericht opleiden heeft een competentieprofiel als uitgangspunt. Het competentieprofiel is opgesteld naar het voorbeeld van het model van de Canadian Medical Education Directives for Specialists (CANMEDS). Hierin staan toetsbare eindtermen van de opleiding beschreven welke concrete uitwerkingen zijn van de competentiegebieden zoals omschreven in het Besluit opleidingseisen OG, artikel 5. Op voorwaarde dat het competentieprofiel een uitwerking is van de in dit besluit genoemde competentiegebieden, kan een opleidingsinstelling een eigen competentieprofiel hanteren.

Drie kernbegrippen in het model zijn:

- **Competentiegebied**  
In een competentiegebied is een aantal competenties geclusterd. De competentiegebieden in het profiel vertonen een onderling samenhang en zijn essentieel om als orthopedagoog-generalist goed te kunnen functioneren.
- **Competentie**  
Een competentie betreft de bekwaamheid om een professionele activiteit in een specifieke authentieke beroepscontext adequaat uit te voeren door de geïntegreerde aanwezigheid van kennis, vaardigheden en professionele attitude.
- **Gedragsindicator**  
Competenties worden geoperationaliseerd in de vorm van indicatoren. Een indicator is waarneembaar en meetbaar gedrag of het resultaat van dat gedrag van de (aankomende) beroepsbeoefenaar.

### 3.2 COMPETENTIEGEBIEDEN EN COMPETENTIES

De competentiegebieden in het Besluit opleidingseisen OG worden nader uitgewerkt in het competentieprofiel van de opleiding. Een competentie krijgt kleur en eigenheid door de context van het beroep en de omgeving waarin de competentie van toepassing is. De competenties vertalen zich in gedragsindicatoren. De gedragsindicatoren worden geformuleerd als kwaliteitscriteria waaraan het handelen moet voldoen. Deze gedragsindicatoren zijn weer terug te vinden in de kenmerkende beroepssituaties van de orthopedagoog-generalist.

In onderstaande competentiefiguur zijn de competentiegebieden van de orthopedagoog-generalist en hun onderlinge verhouding weergegeven.



In het competentiefiguur OG staat het vakinhoudelijk handelen (orthopedagogische deskundigheid) centraal.

De competenties die de opleidingsdeelnemer verder moet verwerven zijn dus naast dit centrale competentiegebied gekoppeld aan de competentiegebieden:

- professionaliteit;
- communicatie;
- samenwerken;
- kennis en wetenschap;
- maatschappelijk handelen;
- organisatie.

Hieronder zijn de competentiegebieden beschreven conform het Besluit opleidingseisen OG.

<b>1</b>	<p><b>ORTHOPEDAGOGISCHE DESKUNDIGHEID</b></p> <p>De competentie orthopedagogische deskundigheid omvat de bekwaamheid om:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. doeltreffende en ethisch verantwoorde orthopedagogische diagnostiek, begeleiding en behandeling toe te passen binnen de jeugd-, gehandicapten-, ouderen- en geestelijke gezondheidszorg en het onderwijs;</li> <li>b. Wetenschappelijke kennis over opvoedings- en psychische stoornissen toe te passen bij het handelen als orthopedagoog-generalist;</li> <li>c. maatschappelijke opvoedings- en ontwikkelingsvraagstukken te betrekken bij het handelen als orthopedagoog-generalist;</li> <li>d. de zorginhoudelijke, juridische, culturele en sociaaleconomische context van de zorgvrager en degenen die bij zijn opvoeding- en ontwikkeling betrokken zijn, te betrekken bij het handelen als orthopedagoog-generalist.</li> </ol>
----------	--



<p><b>2</b></p>	<p><b>PROFESSIONALITEIT</b></p> <p>De competentie professionaliteit omvat de bekwaamheid om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. op een verbindende en betrokken wijze orthopedagogische zorg te leveren, met aandacht voor de integriteit van de zorgvrager;</li> <li>b. adequaat professioneel gedrag te demonstreren in gezondheidszorg, wetenschappelijk onderzoek en onderwijs;</li> <li>c. 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;</li> <li>d. te reflecteren op het eigen handelen in de orthopedagogische praktijk, in relatie tot de eigen gevoelens en cognities;</li> <li>e. te reflecteren op de invloed van eigen attitude, normen en waarden op het eigen orthopedagogisch handelen.</li> </ul>
<p><b>3</b></p>	<p><b>COMMUNICATIE</b></p> <p>De competentie communicatie omvat de bekwaamheid om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. met zorgvragers een goede behandelrelatie aan te gaan dan wel te onderhouden op basis van wederzijds begrip, empathie en vertrouwen;</li> <li>b. informatie te verzamelen over de hulpvraag van de zorgvrager, van degenen die bij zijn opvoeding- en ontwikkeling betrokken zijn en de verzamelde informatie te integreren;</li> <li>c. relevante informatie te bespreken met de zorgvrager, degenen die bij zijn opvoeding- en ontwikkeling betrokken zijn of andere zorgverleners om zo optimale zorg aan de zorgvrager te leveren;</li> <li>d. doeltreffend in woord en geschrift te communiceren met andere zorgverleners over de aan hem toevertrouwde zorgvragers;</li> <li>e. de zorgvrager en degenen die bij zijn opvoeding en ontwikkeling betrokken zijn te begeleiden;</li> <li>f. met diverse groepen van zorgvragers zoals kinderen, jeugdigen, volwassenen en ouderen en zorgvragers met verschillende zorginhoudelijke, juridische, culturele en sociaaleconomische achtergronden om te gaan.</li> </ul>
<p><b>4</b></p>	<p><b>SAMENWERKING</b></p> <p>De competentie samenwerking omvat de bekwaamheid om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. in samenspraak met andere zorgverleners op doeltreffende wijze te komen tot samenwerking;</li> <li>b. een doeltreffende bijdrage aan interdisciplinaire teams op het gebied van zorg, onderwijs en onderzoek te leveren.</li> </ul>
<p><b>5</b></p>	<p><b>KENNIS EN WETENSCHAP</b></p> <p>De competentie kennis en wetenschap omvat de bekwaamheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. toegepast empirisch wetenschappelijk onderzoek op te zetten, uit te voeren en te evalueren;</li> <li>b. 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;</li> <li>c. bij beslissingen en handelingen in de orthopedagogische praktijk het beschikbare wetenschappelijke bewijs te betrekken.</li> </ul>

<b>6</b>	<p><b>MAATSCHAPPELIJK HANDELEN</b></p> <p>De competentie maatschappelijk handelen omvat de bekwaamheid om:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. de impact van maatschappelijke ontwikkelingen en relevante wet- en regelgeving te vertalen naar verantwoorde preventie en zorgverlening;</li> <li>b. de impact van maatschappelijke ontwikkelingen te vertalen naar beleidsadviezen op individueel, macro- en mesoniveau;</li> <li>c. een bijdrage te leveren aan het maatschappelijk debat en beleid rondom de orthopedagogische zorgverlening.</li> </ol>
<b>7</b>	<p><b>ORGANISATIE</b></p> <p>De competentie organisatie omvat de bekwaamheid om:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. doeltreffend gebruik te maken van informatietechnologie;</li> <li>b. 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;</li> <li>c. middelen effectief in te zetten voor gezondheidszorg, onderzoek en onderwijs.</li> <li>d. goed geïnformeerd te zijn over het Nederlandse gezondheidszorgsysteem, en deze kennis doeltreffend en efficiënt te benutten voor de eigen functie en organisatie;</li> <li>e. de uitgangspunten van kwaliteitszorg, zijnde bewaking, bevordering en waarborging, in de praktijk toe te passen.</li> </ol>

De opleidingsinstelling toont aan op welk competentiegebied de opleidingsdeelnemer welke competenties verwerft in de opleiding. De opleidingsinstelling hanteert hiertoe een competentieprofiel dat gebaseerd is op het opleidingsbesluit. Het is een dusdanige uitwerking van de competentiegebieden uit het opleidingsbesluit, dat een profiel ontstaat van toetsbare competenties. Deze vormen de eindtermen van de opleiding.

### 4.1 VISIE OP COMPETENTIEGERICHT TOETSEN

Toetsen en beoordelen is een belangrijk middel om competentiegericht op te opleiden. In een competentiegerichte opleiding wordt toetsen benaderd als integraal onderdeel van het onderwijsleerproces. Deze toetsing en evaluaties zijn een doorlopend en ook integratief proces. Door toetsing krijgt de opleidingsdeelnemer gedurende de opleiding geregeld feedback op haar competentieontwikkeling waardoor zij het vervolg van haar leerproces beter bij kan sturen en vorm kan geven. In de evaluaties komt onder meer aan bod in welke mate het de opleidelingen gelukt is om haar leerproces te optimaliseren. Het gaat niet alleen om de beoordeling door anderen maar ook juist om de kritische zelfbeoordeling. Dit is dan ook een belangrijk onderdeel van de toetsing in de praktijk.

In een duale leeromgeving wordt de integratie van instructie, ervaring en beoordeling sterk benadrukt. Het blijkt dat beoordelingen die nauwer samenhangen met het leerproces zelf, inzicht geven in de eigen sterke en zwakke kanten, vooruitgang in beeld brengen, en ook kunnen bijdragen aan een betere begeleiding. Toetsing wordt dus gebruikt om te sturen en om te meten. In een competentiegerichte opleiding is de toets geen eindpunt ná het leerproces, maar wisselen toetsen en leren elkaar voortdurend af, en versterken elkaar.

Competentiegerichte toetsing omvat altijd een afgewogen combinatie van toetsvormen, 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.

#### 4.1.1 ONTWIKKELINGSGERICHT TOETSEN

Met ontwikkelingsgericht (formatief) toetsen wordt bedoeld 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 er goed" en "wat kan er 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 en de zwakke kanten 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).

De opleiding 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.

#### 4.1.2 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).

## 4.2 TOETS- EN BEOORDELINGSINSTRUMENTEN

Op welke wijze het toetsen is vormgegeven in de opleiding is door de opleidingsinstelling vastgelegd in een onderwijs- en examenregeling, conform Besluit opleidingseisen OG, artikel 8.

In het theoretisch onderwijs wordt op diverse manieren summatief getoetst.

*Tabel 1. Toetsinstrumenten in het theoretisch onderwijs*

Toetsinstrument	Omschrijving
Vaardigheidstoets	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.
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 casustoetsen of het beoordelen van onderzoeken of orthopedagogische verslagen. Maar denk ook aan een reflectieverslag of een integrale casustoets.
Kennistoets	De opleidingsdeelnemer moet bepaalde kennis beheersen om adequaat te kunnen handelen. Denk aan bepaalde interventies, theorieën etc. Een literatuurtoets of presentatie kan hier een voorbeeld van zijn.

In de opleiding in de praktijk wordt gebruik gemaakt van verschillende toetsinstrumenten. Deze zijn hieronder weergegeven.

*Tabel 2. 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.

*Tabel 3. Ontwikkelingsgerichte toetsinstrumenten in de praktijk (werkervaring)*

Toetsinstrument	Omschrijving
KBS-toets	De KBS-toets is een observatie van de opleidingsdeelnemer in een kenmerkende beroepssituatie (KBS) die in de dagelijkse praktijk wordt uitgevoerd. Ook overlegsituaties, teamoverleg en cliënten-/multidisciplinaire besprekingen kunnen hiermee worden getoetst. De kenmerkende beroepssituatie wordt voor- en nabesproken en er worden leerpunten geformuleerd. Het initiatief tot het afnemen van een KBS-toets kan zowel door de opleidingsdeelnemer als door de opleider worden genomen, maar in principe is de opleidingsdeelnemer verantwoordelijk. Zie paragraaf 4.2.1.
Individueel opleidingsplan	Het individueel opleidingsplan (IOP) is geen formele toets maar een voortgangsdokument waarin de opleidingsdeelnemer haar persoonlijke ontwikkeling formuleert door het opstellen van persoonlijke leerdoelen, daaraan gekoppeld de taken en werkzaamheden die zij uitvoert en op welke wijze zij hierbij feedback ontvangt. Zie paragraaf 4.2.2.
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. Onderwerpen als professioneel gedrag en samenwerking kunnen hiermee in kaart worden gebracht.
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 orthopedagoog-generalist kan plaatsvinden. Tevens worden hierin verplichte onderdelen afgetekend en toetsuitslagen verzameld. Het portfolio speelt na het eerst en tweede opleidingsjaar een cruciale rol in de selectieve beoordeling.

#### 4.2.1 KENMERKENDE BEROEPSSITUATIES

Competenties worden getoetst door middel van (praktijk)toetsen. Per praktijktoets is aangegeven welke competenties/indicatoren getoetst worden. Er zijn verschillende typen praktijktoetsen, waaronder kenmerkende beroepssituatie-toetsen (KBS-toetsen). Een kenmerkende beroepssituatie (KBS) is een situatie waarmee een beroepsbeoefenaar regelmatig te maken heeft, die van de beroepsbeoefenaar handelen vraagt en die kenmerkend is voor het beroep.

In de praktijktoetsen worden de kennis- en vaardigheidsaspecten integraal getoetst. In het cursorisch onderwijs worden bepaalde kennisonderdelen en vaardigheden apart getoetst, in het bijzonder waar het gaat om specifieke onderdelen die de bouwstenen vormen van de competenties. De KBS-praktijktoetsen helpen de deelnemer op deze manier om alle competenties in de praktijk te ontwikkelen en aan het einde van de opleiding aan te tonen dat zij ze beheerst.

---

#### 4.2.2 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 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 toetsen, verslagen en het individueel opleidingsplan worden opgeslagen in een opleidingsportfolio.

## APPENDIX I BEGRIPPEN- EN AFKORTINGENLIJST

Waar in de vrouwelijke vorm wordt gesproken kan ook de mannelijke vorm worden gelezen.

GGZ	Geestelijke gezondheidszorg
KBS	Kenmerkende beroepssituatie
Opleidingsinstelling	De door de Minister aangewezen opleidingsinstelling die een opleiding tot orthopedagoog-generalist verzorgt.
POH	Praktijk Ondersteuner Huisartsenzorg
Praktijkopleidingsinstelling	Praktijkinstelling die het praktijkgedeelte (werkervaring) van de opleiding tot orthopedagoog-generalist verzorgt en als zodanig is erkend door de opleidingsinstelling
Wet BIG	de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg

## BRONVERMELDING

de Bruyn, E. E. J., & Ruijsseenaars, A. J. J. M. (2003). De diagnostische cyclus. Een praktijkleer (2de editie). Leuven: Acco.

Jonge, M.V. de (2018). Waar spreken wij over? [oratie]. Geraadpleegd van <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/75465/oratie-de-jonge-totaal.pdf?sequence=1>

Nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen. (2009). Beroepscode NVO. Hilversum: de Toekomst.

Opleidingsplan GZ-psycholoog (22 november 2018)

Pameijer, N. (2004). Handelingsgerichte diagnostiek. Een praktijkmodel voor diagnostiek en advisering bij onderwijsproblemen. (2de editie). Leuven: Acco.