

Toetsbeleid

Toetsing in de opleiding tot
psychotherapeut

RINO
GROEP

Toetsbeleid

Toetsing in de opleiding tot psychotherapeut

1. Inleiding: toetsen en beoordelen in de opleiding.....	3
2. Ontwikkelingsgericht toetsen	3
2.1 Zelfreflectie.....	3
2.2 Feedback door docenten	3
2.3 Feedback van de andere opleidingsdeelnemers.....	4
3. Selectief toetsen.....	4
4. Toets- en beoordelingsinstrumenten	5
Tabel 4.1. Toetsinstrumenten in het cursorisch onderwijs.....	5
5. Signalering van onvoldoende ontwikkeling en/of competenties	5
5.1 bespreking in de curriculumcommissie.....	5
5.2 bespreking in de examencommissie	6

1. Inleiding: toetsen en beoordelen in de opleiding

Onderdeel van competent handelen is het vermogen om de kwaliteit van het eigen werk te (laten) evalueren en beoordelen. Het doel van toetsing tijdens de PT-opleiding is de systematische evaluatie van het functioneren van de opleidingsdeelnemer. Onderscheid wordt gemaakt tussen 'ontwikkelingsgericht toetsen' en 'selectief toetsen' - deze beide toetsvormen zullen hieronder nader worden toegelicht. Het is tevens van belang om een onderscheid te maken tussen toetsen en beoordelen:

- *Toetsen* is het vaststellen welk competentieniveau is bereikt;
- *Beoordelen* is het interpreteren van de toetsresultaten ten opzichte van een norm. De simpelste vorm is het waarden in termen van 'voldoende' of 'onvoldoende'.

2. Ontwikkelingsgericht toetsen

Met ontwikkelingsgericht toetsen wordt bedoeld het vaststellen van de mate waarin aan een leerdoel is voldaan of waarin een competentieniveau is bereikt. Het geven van feedback op het resultaat van de ontwikkelingsgerichte toetsing is essentieel voor de ontwikkeling van de opleidingsdeelnemer. Deze vorm van toetsing is voor de opleidingsdeelnemer een krachtig instrument om zijn ontwikkeling te ondersteunen en heeft tot doel:

- Feedback mogelijk te maken;
- Inzicht te geven in de sterke en de zwakke kanten van het professioneel handelen;
- Inzicht te geven in de voortgang en ontwikkeling van competenties;

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). Zowel de docent als de opleidingsdeelnemer krijgt door ontwikkelingsgerichte toetsen in het cursorisch onderwijs een beeld van het niveau waarop de opleidingsdeelnemer een bepaalde (deel)competentie, attitude, kennis of vaardigheid beheerst. Aan de hand hiervan kunnen verbeterpunten worden geformuleerd en later weer geëvalueerd. Ontwikkelingsgerichte toetsen worden vaker gebruikt dan selectieve toetsen.

2.1 Zelfreflectie

De eerste stap in ontwikkelingsgerichte toetsing is zelfwaardering: hoe vind je als opleidingsdeelnemer zelf dat je ontwikkeling in de opleiding loopt? Wat vind je van de kwaliteit en het leereffect van je eigen inbreng? Bij deze zelfwaardering heeft de opleidingsdeelnemer hulp van een 'Zelfwaarderingsformulier' (zie Onderwijsportaal). De meeste blokken eindigen met het invullen van het zelfwaarderingsformulier door de deelnemer.

2.2 Feedback door docenten

De tweede stap is het reageren op deze zelfreflectie door de docenten. Indien er geen sprake is van een selectieve toets zal de docent in aanvulling op de zelfwaardering en n.a.v. de inbreng in het blok een feedbackformulier (zie Onderwijsportaal) invullen. De docenten geven feedback op de kennis, vaardigheden, attitude en groepsinbreng van de deelnemer, en geven hun visie op het oordeel dat de opleidingsdeelnemer over zichzelf geveld heeft. Deze feedback is

ontwikkelingsgericht en valt daarmee niet onder de beoordelingstermijn conform de Onderwijs- en Examenregeling (OER). Docenten zullen er echter naar streven om binnen 30 dagen hun feedback te geven.

2.3 Feedback van de andere opleidingsdeelnemers

De derde stap van ontwikkelingsgericht toetsen is de feedback van de andere opleidingsdeelnemers. Drie dagdelen in de opleiding worden, in aanwezigheid van de hoofdopleider/jaargroepopleider en één hoofddocent, besteed aan het bespreken van de zelfwaarderingen in de periode daaraan voorafgaand, en het geven van feedback door de andere opleidingsdeelnemers (zie toetsenoverzicht). De opleidingsdeelnemer vat zelf de grote lijn samen, de andere opleidingsdeelnemers geven feedback en reactie.

In het eerste opleidingsjaar vindt dit voor de eerste keer plaats; die eerste keer leidt dit tot het opstellen van de individuele leerdoelen. Bij K&J is dit drie maanden na de start van het gezamenlijke deel. Bij V&O aan het einde van het blok Basisvaardigheden.

In de volgende cursusjaren kan deze evaluatie tot het bijstellen van de leerdoelen leiden.

3. Selectief toetsen

Selectief toetsen betekent het verbinden van een oordeel aan de vaststelling van het competentieniveau, afgezet tegen een tevoren bepaalde norm. In het cursorisch onderwijs betekent dit de vraag of de opleidingsdeelnemer een voldoende niveau van (de toepassing van) kennis bezit. De beoordeling komt tot stand met gebruikmaking van beoordelingscriteria die ontleend zijn aan het competentieprofiel voor de PT. Deze criteria 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 dat de opleidingsdeelnemer aan het vereiste niveau van de beoogde competentiebeheersing voldoet.

Sommige blokken eindigen met een opdracht: een selectieve toets die binnen een bepaalde tijd gemaakt moet worden, waar de deelnemer binnen 30 dagen een beoordeling en feedback over krijgt via Onderwijsportaal (conform OER, tenzij anders wordt afgesproken). De beoordelingsschaal bestaat uit goed, ruim voldoende, voldoende of onvoldoende.

Indien een toets/opdracht niet tijdig kan worden gemaakt (in geval van overmacht) dient dit te worden voorgelegd aan de docent en de deelnemer informeert de opleidingsmedewerker van de RINO Groep van met de docent gemaakte afspraken.

Welke blokken een selectieve toets bevatten is te vinden in het toetsenoverzicht van je opleidingsgroep op Onderwijsportaal. De toetsvorm is vooraf bekend en te vinden in het draaiboek. Een onvoldoende leidt tot een herkansing bij dezelfde docent. Twee keer onvoldoende leidt altijd tot een gesprek met de deelnemer, de beoordelende docent(en) en de hoofdopleider – hier wordt een afspraak gemaakt over de gevolgen conform de Onderwijs- en Examenregeling.

4. Toets- en beoordelingsinstrumenten

In het cursorisch onderwijs wordt op diverse manieren getoetst.

Tabel 4.1. Toetsinstrumenten in het cursorisch onderwijs

Toets	Wat is het?
Vaardigheidstoets	In het cursorisch onderwijs zijn er specifieke vaardigheden die apart van de praktijksituatie getraind en getoetst worden, bijvoorbeeld motiverende gesprekstechnieken. Deze vaardigheden kunnen worden getoetst aan de hand van een rollenspel of een video-opname.
Toetsen gericht op inzicht en toepassing	Met behulp van casustoetsen en door het beoordelen van beroepsproducten, zoals een professioneel verslag of een psychologisch onderzoek, wordt getoetst of de opleidingsdeelnemer de verworven kennis en vaardigheden daadwerkelijk kan toepassen.
Kennistoets	Er kan op verschillende manieren worden getoetst of de opleidingsdeelnemer de kennis beheerst die voorwaardelijk is om adequaat te kunnen handelen in de kenmerkende beroepssituaties. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren aan de hand van een literatuurtoets.
Toetsing gericht op reflectie	Reflectie is een belangrijke vaardigheid in competentieontwikkeling. Vanuit het cursorisch onderwijs wordt getoetst op persoonlijke reflectie, dus reflectie op het eigen leerproces

5. Signalering van onvoldoende ontwikkeling en/of competenties

5.1 bespreking in de curriculumcommissie

De ontwikkeling van individuele deelnemers kan ter signalering onderwerp van gesprek zijn in de curriculumcommissie welke bestaat uit de hoofdopleider, de hoofddocenten en de manager opleidingen. Bij onvoldoende resultaten in selectieve toetsen of gesignaleerde achterblijvende ontwikkeling in ontwikkelingsgerichte toetsen wordt de voortgang van een opleidingsdeelnemer besproken in de eerstvolgende vergadering van de curriculumcommissie. Indien de hoofdopleider/jaargroepopleider naar aanleiding van de resultaten zorgen heeft over de ontwikkeling van de opleidingsdeelnemer zal dit aan de deelnemer en diens praktijkopleider kenbaar gemaakt worden en zal er, al dan niet in aanwezigheid van diens praktijkopleider, een gesprek plaatsvinden. Daar wordt de voortgang besproken en mogelijk in overleg een traject van bijspijkeren en/of herkansen afgesproken.

5.2 bespreking in de examencommissie

De examencommissie is verantwoordelijk voor de uiteindelijke vaststelling van het behalen van alle opleidingsonderdelen die benodigd zijn voor het getuigschrift. Bij achterblijvend competentieniveau of onvoldoende ontwikkeling worden de opleidingsresultaten van de deelnemer, met diens medeweten, ingebracht in de jaarlijkse vergadering van de examencommissie. De examencommissie controleert en adviseert de hoofdopleider over diens beleid en beoordeling van de individuele deelnemer.