

Eerste resultaten evaluatie CGT- opleiding nieuwe stijl en advies voor verbetering

Januari 2023

Door

Maike van Zellingen, onderwijskundige Onderwijs.Pro
Saskia Mulder, teamleider kennis en opleiden VGCT

In samenwerking met

Mariëtte Lammers, teamleider communicatie VGCT

De commissie Interpretatie Data

Clarisse van Gorkom, supervisor VGCT
Marlieke Wilms, cgt'er i.o. nieuwe stijl
Samantha Lodovica, cgt'er i.o. nieuwe stijl
Rixt de Jong, cgt'er i.o. nieuwe stijl
Linds Schemmekes, cgt'er i.o. nieuwe stijl

Met dank aan

Alle supervisors, cgt'ers i.o. nieuwe stijl en medewerkers van het VGCT-bureau die hun input leverden aan deze evaluatiestudies

Inleiding

In de afgelopen jaren is de VGCT bezig geweest met het moderniseren van de CGT-opleiding en is de opleiding competentiegericht geworden. Tussen 2018 en 2021 hebben verschillende commissies en het bureau gewerkt aan de actualisering van de leertherapie en de daarbij behorende CGT-opleiding nieuwe stijl. In 2022 is de CGT-opleiding nieuwe stijl op diverse manieren geëvalueerd.

Geschiedenis

Op basis van een in 2017 ontwikkeld competentieprofiel zijn verschillende veranderingen doorgevoerd, waaronder het werken met een portfolio en praktijktoetsen. Ook is de N=1 gemoderniseerd. Met de invoering van competentiegericht opleiden in de opleiding tot cognitief gedragstherapeut VGCT bleek het ook nodig het onderdeel leertherapie te actualiseren.

In 2018 heeft het VGCT-bestuur een commissie ingesteld om de leertherapie te actualiseren of met een plan ter vervanging of afschaffing te komen. Deze commissie heeft een advies uitgebracht over de plaatsbepaling van leertherapie in de opleiding tot cognitief gedragstherapeut VGCT. Naar aanleiding van dit rapport en een discussie tijdens het najaarscongres in 2018 heeft het VGCT-bestuur een vervolgoopdracht geformuleerd en een commissie Fase 2 Actualisering Leertherapie ingesteld. Aan deze commissie is gevraagd een advies uit te brengen over de vragen waarom en hoe leertherapie past binnen het competentiegericht opleiden.

Zij kwamen tot de volgende bevindingen:

1. Er is geen empirisch bewijs bekend dat het gevolgd hebben van leertherapie tot effectievere cognitief gedragstherapeutische behandelingen leidt.
2. Er bestaat wel empirisch bewijs dat sommige therapeuten effectiever zijn dan andere therapeuten, ongeacht de toegepaste methodiek en de te behandelen doelgroep. Bepalende factoren voor verschil in effectiviteit zijn:
 - a. Specifieke interpersoonlijke vaardigheden in lastige therapiesituaties
 - b. Specifieke intrapersoonlijke vaardighedenSamengenomen worden deze vaardigheden en factoren in dit rapport therapeutfactoren genoemd.
3. Volgens de commissie Fase 2 Actualisering Leertherapie zijn er geen competenties binnen of buiten het competentieprofiel die uitsluitend of in belangrijke mate kunnen worden ontwikkeld of versterkt met leertherapie in de huidige vorm.
4. De commissie Fase 2 Actualisering Leertherapie ziet op basis van de wetenschappelijke literatuur in - met name - de afgelopen vijf jaar wel reden om bovengenoemde therapeutfactoren explicieter in de opleiding aan bod te laten komen.

Op basis van deze bevindingen zijn de volgende conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan:

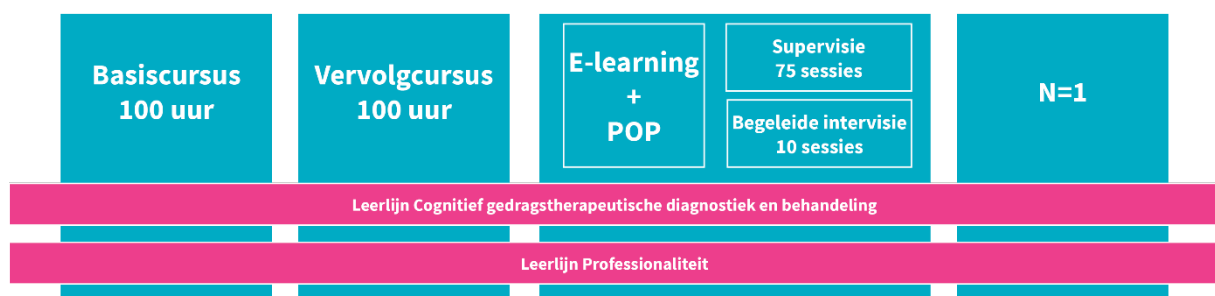
1. Er zijn geen empirisch onderbouwde argumenten gevonden om door te gaan met leertherapie in de huidige vorm binnen de opleiding tot cognitief gedragstherapeut. Dit, tezamen met normatieve en economische bezwaren, maakt dat de commissie tot de conclusie komt dat leertherapie in haar huidige vorm geen bestaansrecht heeft binnen de opleiding tot cognitief gedragstherapeut.
2. In het opleidingstraject is expliciete aandacht gewenst voor het ontwikkelen van specifieke therapeutfactoren waarvoor wel voldoende evidentie bestaat. Wanneer deze therapeutfactoren onvoldoende ontwikkeld zijn, heeft dit een negatieve invloed op de te ontwikkelen competenties van de cognitief gedragstherapeut in opleiding. Om deze reden stelt de commissie Fase 2 Actualisering Leertherapie een nieuw aandachtsgebied voor gericht op therapeutfactoren. Bij de inrichting daarvan zijn de volgende bevindingen/adviezen van belang:
 - a. Maak het een expliciet en integraal onderdeel van de opleiding met als doel *'het ontwikkelen en bevorderen van therapeutfactoren die de cognitief gedragstherapeut in opleiding helpen een competent therapeut te worden en de persoonlijke effectiviteit van de cognitief gedragstherapeut verhogen.*
 - b. Vul dit nieuwe opleidingsonderdeel nader in met een mix van cursorisch onderwijs, supervisie en intervisie gericht op genoemde therapeutfactoren.
 - c. De voordelen van dit nieuwe onderdeel ten opzichte van leertherapie zijn:
 1. Transparantie met betrekking tot doelen, methoden en verwachte resultaten
 2. Het werken aan vaardigheden waarvan wetenschappelijk is vastgesteld dat deze bijdragen aan de mate van effectiviteit van therapeuten
 3. Economisch gunstiger
 4. De combinatie van confectie-onderwijs en persoonlijk - /maatwerkonderwijs
 5. Intervisie stimuleert het kritische zelfreflectief vermogen van cgt'ers i.o.
 6. Intervisie stimuleert contact tussen cgt'ers i.o.
 - d. Onderzoek dit onderdeel in een pilotstudie op bruikbaarheid en haalbaarheid

De ledenraad stemde op 11 oktober 2019 in met dit advies en gaf het VGCT-bureau opdracht om dit in samenwerking met diverse leden en een onderwijskundige van het adviesbureau Onderwijs.Pro verder uit de werken en de CGT-opleiding nieuwe stijl te ontwikkelen.

Opzet CGT-opleiding nieuwe stijl

De essentie van de verandering binnen de opleiding is dat cognitief gedragstherapeuten in opleiding gestructureerd, transparant en volgens meetbare doelen werken aan het ontwikkelen van zowel cognitief gedragstherapeutische diagnostiek en behandeling als aan diverse inter- en intrapersonlijke therapeutfactoren die nodig zijn om op een goede manier cognitieve gedragstherapie te geven. In figuur 1 is weergegeven hoe de CGT-opleiding nieuwe stijl is opgezet.

Vernieuwde opleiding tot cognitief gedragstherapeut



In de nieuwe situatie zijn de opleidingsonderdelen basiscursus, vervolgcursussen en N=1 gelijk aan de CGT-opleiding oude stijl. Ook de supervisie is een bekend onderdeel. Nieuw zijn de e-learning *Therapeutfactoren in de praktijk* en het maken van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), de begeleide intervisie en het werken met leerlijnen. Het aantal supervisiesessies wordt in de nieuwe situatie 75 sessies van 45 minuten.

Uitgebreide informatie over de opzet van de CGT-opleiding nieuwe stijl is te vinden op de [website](#). Op 26 oktober 2021 keurde de ledenraad de nieuwe opzet goed voor een pilot fase. Op 1 januari 2022 startte de pilot CGT-opleiding nieuwe stijl.

Opzet pilot

Zoals door de commissie Fase 2 Actualisering Leertherapie is voorgesteld wordt de CGT-opleiding nieuwe stijl door middel van een pilot onderzocht op bruikbaarheid en haalbaarheid. Cgt'ers i.o. die op 1 januari 2022 nog niet gestart waren met supervisie konden kiezen of ze de CGT-opleiding nieuwe stijl of de CGT-opleiding 'oude' stijl wilden volgen. Wanneer zij kozen voor de CGT-opleiding nieuwe stijl werd aan hen input gevraagd voor de evaluatie.

Om de bruikbaarheid en haalbaarheid zo goed mogelijk in kaart te brengen, is op een multi-methodische manier geëvalueerd. In 2022 hebben de diverse methodes informatie opgeleverd op basis waarvan het in dit rapport toegelichte verbeteringsadvies is geschreven. De volgende evaluatiemethodes zijn gebruikt:

1. Pre-pilot CGT-opleiding nieuwe stijl

In de pre-pilot hebben vijf koppels van supervisors en supervisanten voor het eerst de e-learning *Therapeutfactoren in de praktijk* gemaakt. Vervolgens schreven zij een POP en bespraken die met hun supervisor, waarna het POP gebruikt werd in een aantal supervisiesessies. Zij gaven mondeling en schriftelijk feedback op de verschillende onderdelen. De feedback werkt verwerkt voordat de officiële pilotperiode begon.

2. Evaluatie e-learning *Therapeutfactoren in de praktijk*

Wanneer een deelnemer de e-learning *Therapeutfactoren in de praktijk* afrondde, volgde er een digitale evaluatie. In de vragenlijst werd gevraagd naar aspecten rondom niveau, leerzaamheid en bruikbaarheid en naar gebruiksvriendelijkheid.

3. Intensieve pilot specifiek gericht op begeleide intervisie

Begeleide intervisie is een geheel nieuw onderdeel binnen de opleiding tot cognitief gedragstherapeut. Het VGCT-bestuur vond het daarom belangrijk om specifiek de begeleide intervisie nauwkeurig te evalueren.

In 2022 zijn 68 supervisors getraind in het begeleiden van intervisie door middel van de cursus 'Het begeleiden van intervisie'. Deze supervisors zijn gevraagd of zij, bij het starten van een begeleide intervisiegroep, wilden deelnemen aan de intensieve pilot specifiek gericht op begeleide intervisie. Deze pilot werd gedraaid in samenwerking met de Universiteit Leiden.

Voorafgaand aan de intervisieperiode en na iedere sessie werden online vragenlijsten afgenomen bij zowel de deelnemers als bij de supervisors. De vragenlijsten hadden betrekking op de persoonlijke groei van de deelnemers en op de evaluatie van intervisie als opleidingsonderdeel.

4. Grote pilot: digitale evaluatie en verdiepende gesprekken

In de periode van half oktober tot en met half november 2022 hebben alle supervisors en alle deelnemers aan de CGT-opleiding nieuwe stijl de gelegenheid gekregen een digitale vragenlijst in te vullen waarin de opleiding geëvalueerd werd. Voor elk onderdeel (POP, supervisie en begeleide intervisie) zijn vragen gesteld over inhoud, toepasbaarheid, proces en haalbaarheid. Ook zijn er algemene vragen gesteld over de meerwaarde van de CGT-opleiding nieuwe stijl en over de overlap met eventuele andere opleidingen. Er was een aparte vragenlijst voor de cgt'er i.o. en voor de supervisor. Aan het einde van de vragenlijst werd gevraagd of men interesse had in de deelname aan een verdiepend gesprek. Doel van deze gesprekken was dieper in te gaan op de data uit de digitale evaluatie en brainstormen over eventuele verbetermogelijkheden.

5. Mondelinge en digitale input tijdens het najaarscongres 2022

Tijdens een symposium op het VGCT-najaarscongres op 3 november 2022 zijn symposiumdeelnemers (ca. 30 personen) geïnformeerd over de eerste en voorlopige resultaten van verschillende onderdelen van de grote pilot. Tijdens dit symposium is via een digitale vragenlijst input opgehaald bij de deelnemers en was er gelegenheid voor het stellen van vragen en het geven van input.

6. Gesprek met het VGCT-secretariaat

Het secretariaat van het VGCT-bureau is een belangrijke informatiebron als het gaat om het bepalen van de uitvoerbaarheid van nieuw beleid. Om die reden is gedurende de pilot veel contact geweest met het secretariaat om eventuele knelpunten in beeld te krijgen. In januari heeft een gesprek met drie van de medewerkers van het secretariaat plaatsgevonden om diverse actuele en te verwachten knelpunten in beeld te brengen.

Uitkomsten en adviezen

In 2022 is op multi-methodische en wetenschappelijke wijze de CGT-opleiding nieuwe stijl geëvalueerd. De respons op de verschillende evaluaties was wisselend. Op sommige evaluaties was de respons voldoende, op andere onderdelen van de opleiding, met name de begeleide intervisie, was de respons laag, waardoor verdere evaluatie belangrijk is. Wel waren bijna alle deelnemers unaniem positief.

Zowel cgt'ers i.o. als supervisors zijn overwegend positief over de e-learning *Therapeutfactoren in de praktijk* en dragen een paar mooie verbeterpunten aan over het werken met een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Wel geven zij aan dat het POP te uitgebreid en onoverzichtelijk is, zeker als het gaat om de evaluatie van het POP aan het einde van een supervisieperiode. De respondenten doen diverse aanbevelingen voor de inhoud van het POP.

Over de supervisie zeggen zij dat het werken met het POP als onderlegger waardevol is. Het aantal sessies is in orde, mits er een goede balans is tussen reguliere supervisie en N=1 supervisie. Verder merken supervisors op dat er aan de supervisie niet heel veel veranderd is ten opzichte van de CGT-opleiding zoals deze was.

Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan te verwachten dat de CGT-opleiding nieuwe stijl even goede of betere therapeuten opleidt in vergelijking met de opleiding oude stijl. De andere helft van de respondenten zegt hier nog geen uitspraak over te kunnen doen, omdat daarvoor meer ervaring met de opleiding nodig is. Verder geven relatief veel cgt'ers i.o. en supervisors aan dat ze het jammer vinden dat de leertherapie geen onderdeel meer is van de opleiding.

Nog maar zeer weinig mensen hebben meegedaan aan de begeleide intervisie, waardoor een betrouwbare evaluatie op dit onderdeel lastig is. Voortzetting van de evaluatie is daarom belangrijk. De supervisors en cgt'ers i.o. die de intervisie wel hebben kunnen evalueren, zijn erg enthousiast en geven aan dat ze de begeleide intervisie zien als meerwaarde voor de opleiding. De respondenten geven een aantal duidelijke adviezen over de kaders van de begeleide intervisie.

Overall gaven respondenten aan dat het helpt om de informatievoorziening voor zowel cgt'ers i.o. als supervisors verder te verbeteren.

Op basis van de data die verzameld zijn door middel van de diverse evaluatiemethodes en op basis van individuele - en groepsgesprekken met leden van de VGCT, worden de onderstaande verbeteradviezen gegeven over de CGT-opleiding nieuwe stijl.

E-learning Therapeutfactoren in de praktijk

1. Geef in de instructies duidelijk weer dat het gebruiken van de pijltjestoetsen en de deleteknop niet mogelijk is.
2. Zorg voor ondertiteling van de Engelse filmpjes.
3. Voeg aan de podcasts ook de artikelen toe, zodat gebruikers kunnen kiezen tussen diverse manieren van kennis opdoen.

Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP)

1. Maak het POP compacter en overzichtelijker.
2. Zorg ervoor dat zo min mogelijk gebladerd hoeft te worden in het POP.
3. Maak duidelijker dat de leerdoelen mogen gaan over meer dan alleen therapeutfactoren.
4. Laat de cgt'er i.o. een praktijktoets koppelen aan een leerdoel.
5. Formuleer duidelijk dat de eerste versie van het POP niet perfect hoeft te zijn en dat cgt'ers i.o. een supervisor ook om hulp kunnen vragen bij het maken van het POP.
6. Maak in de introductie duidelijk dat het POP van de cgt'er i.o. zelf is. Hij kiest zelf welke leerdoelen hij belangrijk vindt. Input van de supervisor is hiervan een onderdeel.
7. Maak duidelijk dat het eerste POP-gesprek in het kader van de supervisie mag plaatsvinden, maar dat het POP ook besproken mag worden met een supervisor die de begeleider is van een intervisiegroep waaraan de cgt'er i.o. wil deelnemen.

Supervisie

1. Verbeter de manier van evalueren aan het einde van een supervisieperiode zodat het evaluatieproces overzichtelijker wordt.
2. Bewaak de balans tussen 'reguliere' supervisie en N=1 supervisie.

Begeleide intervisie

1. Ga door met de evaluatie van de begeleide intervisie en bepaal ruim voor 1 juli 2023 of er nog nieuwe verbeterpunten aankomen.
2. Laat de kaders voor online/fysieke en open/gesloten groepen aan de supervisor en zijn groep over.
3. Bepaal of er voor grotere groepen andere kaders moeten gelden (bijvoorbeeld meer of langere sessies of bijvoorbeeld minimaal twee supervisors).
4. Stel vast dat een supervisor niet zowel supervisie als begeleide intervisie mag geven aan dezelfde cgt'er i.o.
5. Voeg aan het reglement toe dat het aan te raden is om geen intervisie te volgen met/bij iemand waarmee een (werk)relatie bestaat in verband met het creëren van een veilige setting.

Algemeen

1. Maak een studiegids waarin de opleidingsroute en de tijdsplanning duidelijk wordt gemaakt.
2. Verbeter de informatievoorziening aan supervisors:
 - a. Maak duidelijker dat de e-learning *Therapeutfactoren in de praktijk* en het POP eerst gemaakt moeten worden voordat gestart mag worden met supervisie en begeleide intervisie.
 - b. Leg (nogmaals) goed uit hoe het portfolio werkt.
 - c. Benadruk het belang van de praktijktoetsen en hoe deze optimaal ingezet kunnen worden.
3. Verbeter de informatievoorziening op de website.
4. Neem bij een eventuele ontwikkeling van een alternatieve CGT-route voor gz'ers in het kader van de nieuwe beroepenstructuur mee dat op dit moment overlappingen worden ervaren in de gz-opleiding en de CGT-opleiding.
5. Houd de communicatie met de gz-opleidingen goed, zodat ook deze opleidingen goed op de hoogte zijn en blijven van ons traject.
6. Houd bij de implementatie rekening met een passend traject voor cgt'ers i.o. kp
7. Houd bij de invoering rekening met mensen die al supervisie hebben gevolgd bij een VGCT-supervisor voordat ze met de VGCT-opleiding begonnen.

Ruwe data en een uitgebreide beschrijving van de methoden zijn desgewenst in te zien op het VGCT bureau.

Na het doorvoeren van deze verbeteringen wordt geadviseerd volgens het eerder opgestelde tijdsplan over te gaan op de definitieve invoering van de CGT-opleiding nieuwe stijl, mits er in de periode tussen januari en juli 2023 geen nieuwe nog op te lossen knelpunten ontstaan in met name de begeleide intervisie. Daarnaast adviseren we de komende twee jaar door te gaan met het evalueren van de begeleide intervisie.