

Instructies Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP)

Tot nu toe heb je als cognitief gedragstherapeutisch werker (cgw'er) in opleiding, kennisgemaakt met een aantal aspecten die belangrijk zijn voor je ontwikkeling tot cgw'er. Je hebt de e-learning "Therapeutfactoren in de praktijk" gevolgd waarin je hebt geleerd over verschillende therapeutfactoren en je het competentieprofiel cognitief gedragstherapeutisch werker hebt gelezen. Ook heb je een kernkwadrantenanalyse en competentie- en vaardigheidsanalyse gemaakt. Hierdoor heb je een eerste stap gezet richting het opstellen van je POP.

Wat is een POP?

Een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) is een plan waarin je beschrijft wat je wil bereiken in je ontwikkeling tot cgw'er en hoe je dat gaat aanpakken. Daarnaast helpt een POP bij het regelmatig evalueren van je ontwikkeling. Het plan bestaat uit doelen op korte of lange termijn en geeft richting aan je supervisiesessies. Zo weet je zeker dat je alles uit je supervisie haalt! In totaal ga je vier supervisieperiodes van tien supervisiesessies volgen. Tijdens de supervisieperiodes werk je aan de doelen die je hebt opgesteld in je POP. Voordat je met de eerste supervisieperiode begint, stel je je eerste versie van je POP op. [Hier](#) lees je hoe je dat doet.

POP-invulformulier

We hebben voor jou een POP-invulformulier gemaakt, die je [op de website van de VGCT](#) kunt vinden. Hierin maak je je POP en reflecteer je op je leerdoelen en ontwikkeling. In het eerste deel van het invulformulier reflecteer je op de voorgaande supervisieperiode en in het tweede deel van het invulformulier stel je je doelen op voor de komende supervisieperiode. Bij het opstellen van de eerste versie van je POP hoeft het eerste reflectiedeel nog niet in te vullen en vul je alleen je doelen in. Na je laatste supervisieperiode hoeft je enkel het eerste reflectiedeel in te vullen en mag je doelen voor je verdere ontwikkeling als cgw'er (i.o) opstellen.

POP en supervisie

Bij de eerste supervisiesessie neem je je POP met je supervisor/supervisor CGW door en kun je je doelen waar nodig verder aanscherpen. Deze eerste versie van je POP zet je in PE-portfolio onder 'e-learning en eerste versie POP'. Vervolgens ga je met je doelen aan de slag en krijg je hulp en feedback van je supervisor/supervisor CGW. Aan het einde van de eerste supervisieperiode evalueer je je leerproces samen met je supervisor/supervisor CGW. Jullie nemen daarin de leerdoelen van de afgelopen periode door en stellen vast aan welke specifieke leerdoelen je de aankomende periode wilt werken. Wanneer je een doel nog niet helemaal hebt behaald of je hier in de volgende supervisieperiode nog verder in wilt ontwikkelen, kun je dit doel opnieuw gebruiken voor de volgende supervisieperiode. Let er wel op dat je er weer nieuwe, concrete acties en



verwachte resultaten aan koppelt. Ook evalueer je gezamenlijk hoe de supervisie heeft bijgedragen aan je leerproces en welke rol je supervisor/supervisor CGW en jijzelf daarin gespeeld hebben. Deze gezamenlijke evaluatie zet je in de tweede versie van je POP, samen met de (nieuwe) doelen voor de volgende periode. Deze tweede versie van je POP zet je opnieuw in je PE-portfolio (onder ' +toevoegen supervisieperiode'). Dit proces blijft zich herhalen tot en met de vierde supervisieperiode.

Let op: wanneer je je supervisor/supervisor CGW toestemming geeft om je PE-portfolio in te zien, kan je supervisor/supervisor CGW de eerdere versies van je POP en de groei die je hebt doorgemaakt inzien en je zo goed mogelijk ondersteunen in je ontwikkeling.

Hoe werkt het opstellen van een POP?

Stap 1: Doel en aanleiding

Om je te ontwikkelen is het belangrijk dat je weet wat je vertrekpunt is en waar je naar toe werkt. De e-learning, het competentieprofiel, de kernkwadrantenanalyse of de competentie- en vaardigheidsanalyse hebben je wellicht inzicht gegeven in de dingen waar je al goed in bent en de competenties en vaardigheden die je nog wil ontwikkelen. Waarschijnlijk krijg je zo nu en dan ook te maken met lastige praktijksituaties of heb je bepaalde ambities voor de toekomst. Deze informatie kun je gebruiken om een concreet en haalbaar leerdoel op te stellen.

Stap 2: Acties

Nadat je een concreet en haalbaar leerdoel hebt opgesteld, ga je specifieke acties bedenken die je kunnen helpen bij het behalen van dat doel. Zorg ervoor dat de acties concreet zijn, leiden tot het beschreven doel en in een logische volgorde zijn beschreven.

Stap 3: Resultaat

Het is ook belangrijk om te beschrijven wanneer je doel behaald zou zijn. Kortom, welk resultaat hoop of verwacht je te zien na het uitvoeren van de acties? Probeer dit zo concreet en meetbaar mogelijk te beschrijven.

Stap 4: Tijd

Vervolgens beschrijf je wanneer je van plan bent om aan je doel en specifieke acties te werken en hoe veel tijd je denkt dat het gaat kosten. Het vaststellen van (tussentijdse) deadlines kan motiverend werken en helpt je om uiteindelijk te kunnen meten of je het doel behaald hebt.

Stap 5: Evaluatie

Tot slot beschrijf je hoe je van plan bent om te evalueren of je het doel behaald hebt of eventueel moet bijstellen. Ga je bijvoorbeeld gebruik maken van vragenlijsten of (cliënt)feedback? Schrijf dit dan ook op.

Veel succes met het opstellen van je persoonlijk ontwikkelingsplan en de supervisie!

