

## **Tabel Competenties docentopleiders/-trainers**

In deze tabel zijn de competenties van de docentopleider/trainer (1) opgenomen. Deze zijn verder geconcretiseerd in bekwaamheidseisen of indicatoren en uitgewerkt in criteria. De hieronder opgenomen uitwerkingen zijn het resultaat van een aantal stappen die gezet zijn om tot een competentieprofiel te komen.

De eerste aanzet voor een competentieprofiel is gegeven door een werkgroep van ervaren docentopleiders uit het land. Vervolgens is dit profiel gebruikt in een pilotproject waarbij ervaren docentopleiders op basis van het profiel een portfolio hebben opgebouwd. Om dat goed te kunnen doen heeft deze groep gedetailleerde rubrics voor elke competentie uitgewerkt om vervolgens te constateren dat de portfolio opbouw zo wel erg gedetailleerd werd. Op basis van de evaluatie van de pilot is deze versie tot stand gekomen.

Ten opzichte van de versie van de pilot is gekozen voor een duidelijk set indicatoren die het mogelijk maken om op competentieniveau te oordelen. Daarbij hoeven niet alle eisen en criteria even sterk vertegenwoordigd te zijn. Met de bekwaamheidseisen en criteria is geprobeerd concreet te zijn en voldoende ruimte te bieden voor een vertaling naar de eigen context van de docentopleider. De ontwikkelingsgerichtheid is benadrukt door de eigen professionele ontwikkeling een prominente plaats te geven. Het zichzelf in ontwikkeling houden, het bewust werken aan eigen ontwikkelpunten (sterktezwakte analyse) en het inhoudelijk up-to-date blijven, is essentieel voor de andere competenties die de docentopleider/-trainer dagelijks inzet.

EHON, Versie 1.0 december 2015

---

<sup>1</sup> En/of van de adviseur die in de adviestrajecten ook scholing opneemt.

Competentie	Bekwaamheidseisen en –indicatoren	Criteria
<p><b>1. Eigen professionaliteit, reflectie op eigen rol, positie en ontwikkeling</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Stelt vooraf heldere en meetbare persoonlijke ontwikkeldoelen.</li> <li>B. Optimaliseert het eigen functioneren op basis van feedback van anderen en zelfreflectie.</li> <li>C. Kent de eigen sterke en zwakke punten en is ontwikkelingsgericht.</li> <li>D. Heeft een eigen visie op het leren van docenten, toont daarbij aan up-to-date te zijn m.b.t. onderwijskundig vakgebied en heeft een visie op de positie van opleider/adviseur in het Hoger Onderwijs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. De persoonlijke doelen zijn SMART geformuleerd en passen bij de ambitie van de trainer en de context waarin deze opereert.</li> <li>B. Vraagt structureel om feedback met een variatie aan instrumenten (zoals evaluatieformulieren en 360-graden feedback).</li> <li>C. Reflecteert op feedback en onderneemt op basis daarvan actie om het eigen functioneren te verbeteren/optimaliseren.</li> <li>D. Stelt eigen ontwikkeldoelen bij op basis van reflectie op het eigen handelen (sterktes en zwaktes).</li> <li>E. Werkt vanuit een eigen, gearticuleerde visie op het leren van docenten en de rol van docentprofessionalisering en past deze visie zichtbaar toe in het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van opleidingsactiviteiten.</li> <li>F. Draagt bij aan de verdere kennisontwikkeling van de beroepsgroep.</li> </ul>

<p><b>2. Trajecten <sup>(2)</sup> (her)ontwerpen</b></p>	<p>A. Het ontwerp is passend bij de wensen van de opdrachtgever, de context van de opleiding en de leervragen van de deelnemende docenten.</p> <p>B. Het ontwerp voldoet aan de eisen van een goed onderwijsontwerp met betrekking tot de doelen en werkvormen <sup>(3)</sup>.</p> <p>C. Het ontwerp sluit aan bij de ontwikkelingen in de organisatie en het werkveld.</p> <p>D. Het ontwerp kan nieuwe thema's op een uitdagende en activerende manier introduceren en concreet maken.</p> <p>E. Het ontwerp houdt rekening met randvoorwaarden als budget, beschikbare tijd van docenten en -trainers, aantal docenten, ruimte, voorzieningen en ondersteuning.</p>	<p>A. Er wordt aangegeven wat de aanleiding is geweest om dit traject te ontwerpen. De docentenopleider geeft naar aanleiding van het intakegesprek in het voorstel aan hoe de training past bij de wensen van de opdrachtgever.</p> <p>B. De docentenopleider geeft in het voorstel aan hoe de training de discussie over de onderwijsvisie stimuleert en past bij en het curriculum van de faculteit <sup>(4)</sup>.</p> <p>C. Reflecteert op de leer theoretische uitgangspunten</p> <p>D. De leerdoelen zijn specifiek en meetbaar beschreven.</p> <p>E. Het lukt de opleider om significante leerervaringen te ontwerpen, die stimuleren om te gaan experimenteren in de praktijk.</p> <p>F. De docentenopleider geeft in het voorstel aan vanuit welke onderwijsvisie de training is opgezet.</p> <p>G. In het ontwerp is rekening gehouden met de randvoorwaarden en er is een oplossing gezocht voor eventueel belemmerende factoren.</p>
--	--	---

<sup>2</sup> Traject is een verzamelnaam voor een aantal opeenvolgende professionaliseringsactiviteiten zoals een scholing, training of adviestraject waarin scholing is opgenomen.

<sup>3</sup> Het herontwerp is gericht op het versterken van de effectiviteit c.q. impact. Bij een herontwerp zijn eerder geconstateerde knelpunten opgelost en de verbeterpunten worden gerealiseerd.

<sup>4</sup> Bij het herontwerp van de training wordt rekening gehouden met evaluaties en daaruit voortkomende verbetervoorstellen

<p><b>3. Uitvoeren van onderwijs en coachen van individuele docenten en groepen docenten</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Kan met gebruik van diverse werkvormen en didactische hulpmiddelen een veilige leeromgeving creëren waarin de docenten worden uitgedaagd zich te ontwikkelen.</li> <li>B. Kan flexibel inspelen op gebeurtenissen en leerervaringen die ingebracht worden en op de dynamiek in de groepsbijeenkomst en kan dit gebruiken als voorbeeldmateriaal bij het leren van de docenten in de groep.</li> <li>C. Kan de gebeurtenissen in de bijeenkomst koppelen aan het werk van de docenten in hun eigen context.</li> <li>D. Kan zo'n leerervaring creëren dat de deelnemende docenten worden uitgedaagd het geleerde in hun onderwijspraktijk te integreren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Het lukt de opleider om een veilige leeromgeving creëren waarin de docenten individueel worden uitgedaagd zich te ontwikkelen. De opleider beschrijft dit concreet in houding en gedrag (bewust bekwaam).</li> <li>B. Met als motto "Teach as you preach" kan de opleider overtuigend het beeld neerzetten hoe het onderwijs dat wordt uitgedragen er in de praktijk uitziet.</li> <li>C. De opleider kan inspelen op wat er in de groep gebeurt (het hier- en-nu) en kan dit gebruiken, spiegelen en op een metaniveau over praten met de deelnemers.</li> <li>D. De opleider maakt samen met de deelnemers een koppeling naar de eigen praktijk</li> <li>E. Het lukt de opleider om significante leerervaringen te creëren, die stimuleren om te gaan experimenteren in de praktijk.</li> </ul>
--	--	---

<p><b>4. Toetsen en bijdragen aan docent-competentieontwikkeling <sup>(5)</sup></b></p>	<p>A. Ontwikkelt en onderbouwt toetsvormen passend binnen de context van het traject.</p> <p>B. Kan feedback en feed forward geven op het leerproces van de deelnemers en hen daarmee verder helpen in hun ontwikkeling.</p> <p>C. De relatie tussen formatieve – en summatieve toetsing is duidelijk.</p> <p>D. De toets past binnen het vastgestelde kader van het toetsbeleid (op instellings-, faculteits- en/of opleidingsniveau) en draagt bij aan de ontwikkeling ervan.</p>	<p>A. De (formatieve) toetsvorm past binnen de context van de training.</p> <p>B. De relatie tussen toetsvorm en de context van de training wordt duidelijk onderbouwd.</p> <p>C. De opleider kan doelmatige en opbouwende feedback geven waardoor de docent inzicht krijgt in de eigen vorderingen. Deze feedback kan zowel schriftelijk als mondeling zijn.</p> <p>D. (Peer)feedback voldoet aan de criteria en is ondersteunend voor summatieve toetsing.</p> <p>E. De toets past binnen het toetsbeleid <sup>(6)</sup> en de relatie met het toetsbeleid wordt op heldere wijze onderbouwd.</p>
---	---	---

<sup>5</sup> Deze competentie heeft betrekking op de rol van toetsing in de leertraject van docenten. In hoeverre wordt bijvoorbeeld nagegaan wat docenten geleerd hebben en of dat aansluit bij de doelen van het traject. Het gaat dus niet over scholingen die gaan over toetsing en beoordeling, waarbij dat dus de inhoud van de scholing is. Meestal gaat het in de trajecten om formatieve toetsing. Bij de BKO/BDB trajecten kan formatieve- en summatieve toetsing gebruik maken van dezelfde criteria waarbij de vraag van begeleiden en beoordelen actueel kan zijn.

<sup>6</sup> Dit criterium is relevant bij BKO/BDB trajecten waarbij een leergang de docent ondersteunt bij portfolio opbouw en het portfolio voorgelegd moet worden aan een toetsingscommissie die oordeelt over de toekenning van de BKO/BDB.

<b>5. Evalueren (kwaliteitszorg) van trainingen</b>	<p>A. Kiest en gebruikt een evaluatiemethodiek om het resultaat te meten aan de hand van de gestelde doelen.</p> <p>B. Reflecteert op de evaluatieresultaten en vertaalt deze in verbetervoorstellen, voert de verbeteringen door en kijkt hierbij naar de eigen rol.</p>	<p>A. Evaluatie-instrumenten worden ingezet, die passen bij de doelen en de keuze voor deze instrumenten wordt onderbouwd.</p> <p>B. De evaluatieresultaten worden geanalyseerd en er worden conclusies geformuleerd. Indien nodig, worden op basis van deze conclusies verbetervoorstellen geformuleerd met concrete acties, waarin de in te zetten tijd en middelen worden uitgewerkt.</p>
---	---	--

<p><b>6.Functioneren in de organisatie</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. Werkt samen met collega's in teamverband. En in het eigen netwerk</li> <li>B. Levert een bijdrage aan de ontwikkeling van het cursusaanbod en aan het beleid van het instituut of afdeling.</li> <li>C. Brengt contacten tot stand met (externe) opdrachtgevers en onderhoudt die.</li> <li>D. Betreft ontwikkelingen in het HO en m.b.t. het eigen beroep in de discussie</li> <li>E. Levert werk van passende kwaliteit binnen de randvoorwaarden van tijd, logistiek en geld.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. De docentenopleider laat zien dat hij informatie deelt die voor de voortgang van het werk van belang is met collega's en laat zien dat hij gebruik maakt van de informatie die hij van collega's krijgt.</li> <li>B. De docentenopleider levert een constructieve bijdrage aan verschillende vormen van overleg en samenwerken binnen de eigen afdeling/eenheid en binnen het collegiale netwerk.</li> <li>C. De docentenopleider laat zien dat hij proactief is in het aangaan en onderhouden van contacten met opdrachtgevers en geeft aan hoe hij aan opdrachten komt.</li> </ul>
--	---	--