



## **Uiteenzetting leergang Docent**

***Achtergrondinformatie bestemd voor trajectbegeleiders,  
opdrachtgevers, leidinggevenden en potentiële deelnemers***

## Voorwoord

De Brandweeracademie van het NIFV biedt sinds het najaar van 2008 de nieuwe functie- en competentiegerichte leergang Docent aan. De leergang, die de huidige module Instructeur vervangt, bestaat uit een pedagogisch-didactisch opleidingstraject dat gelijk is voor alle leergangen op manschappen- en bevelvoerderniveau.

De leergang Docent is ontwikkeld in het kader van het nieuwe Besluit kwaliteit brandweerpersoneel. De leergang is bedoeld voor huidige (zittende) docenten/instructeurs in het kader van bijscholing én voor nieuw op te leiden docenten. De docenten spelen een bepalende rol bij het realiseren van het nieuwe functie- en competentiegerichte brandweeronderwijs en het vakbekwaam worden en blijven van brandweerfunctionarissen. In deze leergang komt deze belangrijke rol tot uiting.

Dit document heeft als doel geïnteresseerden op de hoogte te stellen van de opzet en invulling van de leergang. Dit om op basis van deze informatie een weloverwogen beslissing over eventuele deelname aan de leergang te kunnen maken.

# Inleiding

Het NIFV werkt samen met de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) aan de verdere professionalisering van de docenten binnen het brandweerveld. Deze professionalisering is gericht op het kwalificatieprofiel Docent, zoals deze is omschreven in het concept kwalificatiedossier voor de brandweer, vastgesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken. In dit dossier worden de 4 onderstaande kerntaken beschreven:

- Kerntaak 1: Didactisch handelen
- Kerntaak 2: Coachen en begeleiden van cursisten in hun leerproces
- Kerntaak 3: Begeleiden van toetsmomenten
- Kerntaak 4: Functioneren binnen het opleidingsinstituut.

*Bijlage 2, Kwalificatieprofiel Docent*

De leergang Docent richt zich in het bijzonder op de pedagogisch didactische bekwaamheden, kerntaak 1 t/m 3. Kerntaak 4 wordt geïntegreerd in de andere kerntaken opgenomen.

De leergang wordt afgesloten met een Proeve van Bekwaamheid waarin de competenties, die nodig zijn om deze kerntaken goed te kunnen vervullen, worden beoordeeld. De competentieset die hierbij gebruikt wordt is afkomstig van SBL (stichting beroepsbekwaamheid leraren) en zijn opgenomen in de wet BIO (beroepen in onderwijs):

1. interpersoonlijk competent
2. pedagogisch competent
3. vakinhoudelijk –didactisch competent
4. organisatorisch competent
5. competent met collega's
6. competent met omgeving
7. competent in reflectie en ontwikkeling.

In de leergang van docenten gaat het in het bijzonder om competentie 1, 2, 4 en 7.

Indien een kandidaat de Proeve van Bekwaamheid met goed resultaat heeft afgelegd wordt hij dubbel gekwalificeerd:

- rijksdiploma Docent
- civiel certificaat Pedagogisch Didactische aantekening: Het certificaat is een formeel bewijs van voldoende didactische bekwaamheid tot het geven van educatie en beroepsonderwijs als bedoeld in artikel 4.2.1 lid 2 onderdeel b onder 2 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

Brandweerdocenten die een eerste- of tweedegraads bevoegdheid hebben zijn vrijgesteld van de leergang.

# Onderwijs

## Leergang

### **Definitie en positionering van de functie**

De Docent houdt zich bezig met het opleiden en bijscholen van functionarissen tot en met functieniveau MBO. Hij is een uitvoerend didactisch specialist. Hij is actief op het vlak van het aanbrengen, onderhouden en doorontwikkelen van vakbekwaamheid bij deelnemers, in lijn met de leven-lang-leren-cyclus en het opleidingsbeleid in het korps of de regio waarbinnen hij opereert. De Docent wordt gezien als eindverantwoordelijke van één of meerdere leergangen en is in die hoedanigheid verantwoordelijk voor de vakinhoudelijke en pedagogisch-didactische opzet en invulling ervan. Naast het zelf verzorgen van één of meerdere lessen, kan de Docent instructeurs voor zijn lessen inschakelen in een ondersteunende rol.

### **Studiebelasting, instroomeisen en groepsgrootte**

Het NIFV biedt de leergang aan haar docenten aan volgens het model 1/3 contacttijd, 1/3 werkplekleren en 1/3 zelfstudie, binnen 300 SBU's (inclusief PvB).

De deelnemer besteedt 1,5 dag per week aan de leergang gedurende de gehele looptijd.

De leergang start met een startbijeenkomst voor deelnemers, leidinggevend en leerwerkplekbegeleiders waarin algemene informatie over de leergang wordt gegeven en er met elkaar wordt nagedacht over o.a. persoonlijke leerdoelen en rollen en verantwoordelijkheden. Betrokkenen hebben daarnaast de gelegenheid vragen te stellen en afspraken te maken. Dit valt buiten de SBU's voor de leergang.

Van de deelnemers wordt verwacht dat zij:

- 80% van de contactbijeenkomsten aanwezig zijn (bij afwezigheid: vervangende opdracht)
- alle leeropdrachten maken.

De leergang kent geen specifieke instroomeisen. Het advies is te beschikken over Mbo-4 werk- en denkniveau bij aanvang van de leergang.

De groepsgrootte is vastgesteld op 12 tot 16 deelnemers.

### **Organisatievarianten**

De leergang Docent wordt in deeltijd aangeboden en kent verschillende organisatievarianten die allen op locatie kunnen worden aangeboden; dagonderwijs, middag gecombineerd met avondonderwijs, weekendonderwijs en avondonderwijs. Afhankelijk van de organisatievariant kent de leergang een doorlooptijd van 24 à 32 weken.

Ook het bijscholingstraject kent de verschillende organisatievarianten en kan op locatie worden verzorgd.

### **Opzet en invulling leergang**

De leergang bestaat uit de drie onderstaande opleidingsblokken die als het de totale leergang betreft integraal worden aangeboden. Om aan te sluiten bij de wensen en behoeften van het veld, worden in het kader van bijscholing deze opleidingsblokken ook als separate blokken aangeboden.

<b>Kerntaken</b>	<b>Opleidingsblokken</b>
Kerntaak 1: Didactisch handelen	Opleidingsblok 1: verzorgen van een les
Kerntaak 2: Coachen en begeleiden van cursisten in hun leerproces	Opleidingsblok 2: verzorgen van coaching en begeleiding
Kerntaak 3: Begeleiden van toetsmomenten	Opleidingsblok 3: verzorgen van een formatieve toets
Kerntaak 4: Functioneren binnen het opleidingsinstituut	Deze kerntaak wordt beperkt geïntegreerd in de 3 opleidingsblokken

We maken gebruik van het CTM-model: Collen (collegiaal ondersteunend leren), themalijnen en mentoring.

- **COLlen** kan beschouwd worden als themagerichte intervisie, waarbij deelnemers leren te problematiseren, te zoeken naar de vraag achter de vraag én de persoon achter de vraag én leren gedragsalternatieven te formuleren.
- De **themalijnen** zijn als volgt voor:
  1. Lesvoorbereiding en lesopbouw, inclusief observeren en feedback geven (minilessen) én leerdoelen
  2. Leerstijlen
  3. Werkvormen
  4. Motivatie en groepsdynamica
  5. Coachen leerproces en coachen bij toetsen
  6. Evalueren en toetsen en beoordelen
  7. Beroepshouding
  8. Tijd voor kwaliteitTijdens de contactdagen staan één of meerdere themalijnen centraal.
- De **mentoring** vindt plaats na afloop van de contactdag. De docent voert een individueel gesprek met de deelnemer gedurende een half uur. De mentoring heeft als doel de ontwikkeling van de deelnemer te kunnen volgen, in te gaan op leervragen van de deelnemer, en zijn professionele handelen te bespreken. Naast de procesmentoring vindt er ook productmentoring plaats. Dat wil zeggen dat er, gedurende het gehele traject, leeropdrachten worden verstrekt, die deels worden besproken in de COL-groepen maar ook door de mentor / opleider en de leerwerkplekbegeleider van feedback worden voorzien. Enkele van deze opdrachten kunnen deel uit maken van de Proeve van Bekwaamheid.

De contactdagen van de leergang kennen een ritmiek van 2 weken.

### ***Werkplekieren***

In deze leergang is er sprake van duaal leren. Dit betekent dat deelnemers niet alleen in 'de klas', maar ook in de praktijk leren. Het doel van werkend leren is dat de deelnemers de kerntaken in een realistische context leren uitvoeren.

De opzet en invulling van de leergang is gebaseerd op het gegeven dat aan de hand van leeropdrachten theorie en praktijk met elkaar worden verbonden. Het geleerde tijdens de contactbijeenkomsten wordt in de vorm van een leeropdracht direct toegepast in de praktijk en de daar opgedane ervaringen zijn vervolgens leidend voor de invulling van navolgende contactbijeenkomst(en). Om deze reden is het voorwaardelijk dat bij de start van de leergang de deelnemers beschikken over een leerwerkplek en leerwerkplekbegeleider.

Het is in de regel de trajectbegeleider die, in overleg met de werkgevers in de regio, bepaalt welke leerwerkplek(ken) worden gebruikt. Hij is verantwoordelijk voor de beoordeling van de kwaliteit van het werkend leren. Daar waar men de rol van trajectbegeleider (nog) niet kent; lees hier "leidinggevende".

### ***Leergang varianten***

Voor de doelgroep zittende brandweerinstructeurs met het oude rijksdiploma instructeur, minimaal 2 jaar recente werkervaring als instructeur én het concept competentiegericht onderwijs kennen, wordt de verkorte leergang Docent aangeboden. Deze verkorte leergang bestaat uit een gecompriëerd programma voor kerntaak 1 en de reguliere programmering voor kerntaak 2 en 3. In het gecompriëerde programma voor kerntaak 1 wordt rekening gehouden met de inhoud van de didactische module brandweerinstructeur. Alle thema's komen aan de orde, echter in een korter tijdsbestek.

Effectief betekent dit dat er 9 in plaats van 12 contactdagen (van 8 uur) worden aangeboden en er sprake is van 225 SBU's in plaats van 300 SBU's. De deelnemers aan de verkorte leergang doen de volledige Proeve van Bekwaamheid voor alle drie de kerntaken.

Schematische weergave:

	Kerntaak 1	Kerntaak 2	Kerntaak 3	PvB
<b>Reguliere leergang</b> Kandidaat heeft geen pedagogisch didactische ervaring en achtergrond	Onderwijs (12 contactdagen) Opleidingsblokken 1, 2 en 3 geïntegreerd			Kerntaak 1, 2 en 3
<b>Verkorte leergang</b> Kandidaat heeft didactische module brandweerinstrucent, 2 jaar recente werkervaring én kent het concept competentiegericht onderwijs		Onderwijs (9 contactdagen) Opleidingsblok 1 (verkort), 2 en 3 geïntegreerd		Kerntaak 1, 2 en 3
<b>Deel leergang</b> Kandidaat heeft didactische achtergrond en ervaring én kent het concept competentiegericht onderwijs	<i>EVC procedure 1</i>	Onderwijs (6 contactdagen) Opleidingsblok 2 en 3 geïntegreerd		Kerntaak 2 en 3
<b>Geen leergang</b> Kandidaat heeft veel pedagogisch didactische achtergrond en ervaring i.r.t. competentiegericht onderwijs	<i>EVC-procedure 4</i>			
<b>Separate opleidingsblokken</b>	Opleidingsblok 1		3 contactdagen	Kerntaak 1
		Opleidingsblok 2		Kerntaak 2
	6 contactdagen	3 contactdagen	Opleidingsblok 3	Kerntaak 3

### **Benodigde materialen**

1. PDA-werkmap: leeropdrachten, lesmateriaal per thema en literatuur
2. COL-werkboek
3. standaardliteratuur: -Effectief *lesgeven voor vakdocenten* (Rijkers)  
*Coachen in het hoger beroepsonderwijs* (Reekers).  
keuze literatuur: *Het gaat steeds beter, activerende werkvormen voor de opleidingspraktijk* (Bijkerk)
4. Handleiding leerwerkplekbegeleiders

## Beoordeling

### **Proeve van Bekwaamheid**

De Proeve van Bekwaamheid bestaat uit 3 onderdelen, per kerntaak:

- het beoordelingsportfolio
- het verdiepingsgesprek
- de gesloten vragen toets (gericht op kennis, inzicht en toepassing)

In het beoordelingsportfolio neemt de kandidaat bewijsmateriaal op voor de drie kerntaken:

- kerntaak 1: didactisch handelen: lesvoorbereidingsformulier, DVD met een lesopname van max 1 uur en een reflectieverslag op deze les.
- kerntaak 2: coachen en begeleiden van cursisten in hun leerproces: DVD met een coachingsgesprek en een reflectieverslag op dit gesprek.
- kerntaak 3: begeleiden van toetsmomenten: een reflectieverslag over het verzorgen van een formatieve toets en een evaluatieverslag over het bijwonen van een summatieve toets.

In een overzicht:

Kerntaak	Gesloten vragen toets	Beoordelings-portfolio	Verdiepings-gesprek
Didactisch handelen	Voorafgaand aan het verdiepingsgesprek	Lesvoorbereiding DVD met een lesopname van max 1 uur reflectieverslag op deze les.	Portfoliopresentatie door kandidaat Verdiepende en what if vragen assessor
Coachen en begeleiden van cursisten in hun leerproces		DVD met een coachingsgesprek reflectieverslag op dit gesprek	
Begeleiden van toetsmomenten		Reflectieverslag formatieve toets en evaluatieverslag van summatieve toets	

*In bovenstaande tabel is de integrale Proeve van Bekwaamheid zichtbaar.*

*Voor een uitgebreide beschrijving, zie Toetswijzer Nbbe*

Voorafgaande aan het verdiepingsgesprek doet de kandidaat de online gesloten vragentoets. Bij een positief resultaat van de toets wordt de proeve in werking gesteld. De beoordelaar bestudeert het portfolio op het competente handelen van de kandidaat. Vervolgens wordt een verdiepingsgesprek gepland tussen kandidaat en beoordelaar. De kandidaat licht zijn portfolio toe en vervolgens wordt door de beoordelaar doorgevraagd op het portfolio en worden zogenaamde *what if* vragen gesteld aan de hand van kritische beroepssituaties.

Na afloop van het verdiepingsgesprek maakt de beoordelaar de beoordeling op. Hij legt het portfolio en de uitkomsten uit het gesprek naast elkaar. Bij een positief oordeel van de beoordelaar wordt het beoordelingsformulier ingevuld, zowel summatief (voldoende / onvoldoende) als formatief (ontwikkelingsgerichte feedback). Indien de beoordelaar twijfelt over de bewezen competenties van de kandidaat overlegt hij back office altijd met een collega-beoordelaar (niet zijnde de opleider) over het bewijsmateriaal. Na overleg en raadpleging komt de beoordelaar tot een oordeel, waarna het beoordelingsformulier wordt ingevuld: zowel summatief als formatief.

Per kerntaak wordt een beoordeling opgemaakt. Indien voor alle drie de kerntaken een voldoende beoordeling is gescoord, ontvangt de deelnemer het Rijksdiploma verstrekt door het Nbbe én een civiel certificaat pedagogisch didactische aantekening van de HAN. Indien de kandidaat niet alle kerntaken voldoende heeft gescoord, krijgt hij bewijzen van voldoende resultaat voor de betreffende kerntaken. In de tussentijd kan de kandidaat het onvoldoende onderdeel opnieuw doen. Voor elke kerntaak heeft de kandidaat één herkansingsmogelijkheid.

Voor de online gesloten vragentoets geldt dat de werkgever van de deelnemer het maximum aantal keren bepaalt dat de deelnemer dit proevenonderdeel mag herkansen.

De totale duur van de leergang is voor elke deelnemer maximaal 2,5 jaar; gerekend vanaf de start van de leergang tot het moment van herexamen.

### ***EVC-procedure***

Deelnemers kunnen, om welke reden dan ook, het gevoel hebben de gevraagde competenties reeds te bezitten. Hiervoor wordt de mogelijkheid geboden om een EVC-procedure te doorlopen. In deze EVC-procedure worden dezelfde competenties en beroepstaken als bovenstaand beschreven, getoetst. Er worden 4 EVC-mogelijkheden aangeboden:

1. EVC-procedure voor kerntaak 1: didactisch handelen
2. EVC-procedure voor kerntaak 2: coachen en begeleiden van cursisten in hun leerproces
3. EVC-procedure voor kerntaak 3: begeleiden van toetsmomenten
4. EVC-procedure voor alle competenties en kerntaken.

De basis voor de EVC-procedures is de boven beschreven Proeve van Bekwaamheid

Voor meer informatie hierover, wordt verwezen naar de website [www.evcbureaubrandweer.nl](http://www.evcbureaubrandweer.nl).

De relatie tussen beoordelen en onderwijs ziet er als volgt uit:

	Kerntaak 1	Kerntaak 2	Kerntaak 3	PvB
Kandidaat heeft geen pedagogisch didactische ervaring en achtergrond	Onderwijs (12 contactdagen)			Kerntaak 1, 2 en 3
Kandidaat heeft didactische achtergrond en ervaring i.r.t. competentiegericht onderwijs	<i>EVC procedure 1</i>	Onderwijs (6 contactdagen)		Kerntaak 2 en 3
Kandidaat heeft veel pedagogisch didactische achtergrond en ervaring i.r.t. competentiegericht onderwijs	<i>EVC-procedure 4</i>			

Er zijn meerdere varianten mogelijk maar bovenstaand zijn de meest voorkomende weergegeven.

## Leerwerkplekbegeleiding

### Leeropdrachten

Bij de verschillende thema's uit het lesprogramma hoort een leeropdracht. De leeropdrachten geven vorm aan het leren op de werkplek en ondersteunen de zelfstudie en de inhoudelijke bijeenkomsten. Tevens kan een leeropdracht onderdeel uitmaken van de proeve van bekwaamheid.

Leeropdrachten worden door de deelnemer deels uitgevoerd op de leerwerkplek. De leerwerkplekbegeleider begeleidt en coacht de deelnemer tijdens de uitvoering van deze leeropdrachten.

In het werkboek leeropdrachten van de leergang Docent staat het volgende beschreven:

- de thema's welke in de leergang centraal staan en de studiebelasting per thema;
- op welke beroepssituaties de verschillende thema's betrekking hebben;
- de leeractiviteiten die van de deelnemers worden verwacht in relatie tot de verschillende thema's;
- wanneer en waar de verschillende leeractiviteiten moeten worden uitgevoerd;
- waar (aanvullende) informatie en literatuur over de verschillende leeractiviteiten te vinden is.

### Leerwerkplekbegeleider

Een leerwerkplekbegeleider is een opleider in het klein:

1. een leerwerkplekbegeleider begeleidt de deelnemer inhoudelijk op de pedagogisch didactische thema's *vanuit de praktijk naar de theorie*.
2. een leerwerkplekbegeleider monitort de deelnemer in zijn/ haar well being in de opleiding en in zijn studievoortgang.

FASE	PDA	
	Leerwerkplekbegeleider	Leidinggevende
Voor aanvang	Opgeven, faciliteren en stimuleren	
	Startgesprek tussen deelnemer, leerwerkplekbegeleider en leidinggevende Kennismaking ...	
Aanvang	<b>Deelnemer</b> Bespreking: persoonlijke leerdoelen, motivatie, betrokkenheid, professionele standaard, planning en tijdsinvestering, Proeve van Bekwaamheid. Begeleidingsafspraken maken.	
Leertraject	<b>Deelnemer</b> Periodiek overleg over behoefte aan begeleiding (vraaggestuurd). Coachen van het leerproces. Feedback geven. Minimaal 5 lessen bezoeken en nabespreken. Begeleiding bij opdrachten, formatieve beoordeling. Stimuleren en enthousiasmeren. Signaleren en bespreken van problemen in het opleidingstraject. Bespreekt Proeve van Bekwaamheid.	<b>Deelnemer</b> Informeren en stimuleren. Minimaal 1 voortgangsbespreking.
	<b>Opleider</b> Contact over problemen bij deelnemer en / of studievoortgang. Bespreken van mogelijkheden om studieproces vlot te trekken.	
	<b>Leidinggevende</b> Rapportage over studievoortgang van deelnemer.	<b>Leerwerkplekbegeleider</b> Overleg over studievoortgang, minimaal 1x.
Afsluiting	<b>Deelnemer</b> Eindgesprek: bespreken van de PvB en het bewijsmateriaal dat de deelnemer wil inleveren. Formatieve feedback.	
	<b>Afsluitend</b> gesprek tussen deelnemer, leerwerkplekbegeleider en leidinggevende.	

*Daar waar men de rol van trajectbegeleider kent, lees leidinggevende én trajectbegeleider.*

De tijdsbesteding per deelnemer ligt rond de 35 begeleidingsuren in totaal.

### ***Samenhang in de leergang***

Om tot een goede samenhang in de leergang te komen wat betreft de contactdagen en het werkplekleren, wordt halverwege de leergang een bijeenkomst gepland met opleiders en leerwerkplekbegeleiders. Onderwerp van gesprek kan zijn:

- algemene stand van zaken, ervaringen tot nu toe
- ervaringen met de groep
- voortgang van de individuele deelnemers
- rol van de leerwerkplekbegeleiders.

## ***Bijlage 1 Korte weergave van de themalijnen***

1. **Lesvoorbereiding en lesopbouw**  
Wat is leren?  
Leertheorieën, in het bijzonder het sociaal constructivisme  
Didactische model van van Gelder  
Aandachtspunten bij lesvoorbereiding  
Lesvoorbereidingsformulier  
Groepsmanagement (planning, organisatie, motivatie en procesbeheersing)  
  
Observeren en feedback geven  
Leren reflecteren aan de hand van de reflectiecyclus van Korthagen
2. **Leerdoelen**  
Algemene, specifieke en operationele doelen (zie Rijkers vanaf p. 83)  
Leerdoelen volgens Bloom (kennis, begrip, toepassing, analyse, synthese, evaluatie)  
Betekenisvol leren  
Leeractiviteiten / leervaardigheden van Vermunt  
Relatie tussen leerdoelen, competenties, leervragen, leeractiviteiten
3. **Leerstijlen**  
De 4 verschillende leerstijlen  
Leercyclus van Kolb  
Omgaan met verschillen in leren en vertalen naar het onderwijs.  
Relatie tussen leerstijlen en doceerstijlen.
4. **Werkvormen**  
Relatie tussen leerdoelen en werkvormen  
Instructie- en doceerles  
Onderwijsleergesprek  
Samenwerkend leren volgens Ebbens (check in duo's, denken delen uitwisselen, expertmethode etc.)  
Brandweerspecifieke werkvormen (maquette, beeldcasussen, video, animaties, computer based training, virtual reality / simulaties, demonstraties, modellen, scenario's enscenering.  
Rollenspel / simulatiespel  
Relatie tussen werkvormen en leerstijlen  
Workshop stemgebruik.
5. **Motivatie en groepsdynamica**  
Factoren van invloed op motivatie, wat kun/moet je als docent doen?  
Rol en positie van de docent in een opleidingsgroep  
Basisbehoeften van deelnemers in groepen  
Groepsfasen  
Groepsrollen  
Roos van Leary.
6. **Coachen in het leerproces en coachen bij het toetsen**  
Verskil tussen begeleiden en coachen  
Gesprekstechnieken (LSD, open/gesloten vragen, gespreksniveaus, gespreksinterventies)  
Basisvragen, stappenplan  
Verantwoordelijkheidsverdeling  
Dramadriehoek  
Coachen vanuit leerstijlen  
RET (rationele emotieve therapie)
7. **Evalueren en toetsen en beoordelen**  
Proces- en productevaluatie  
SMART –evaluatievragen

Valkuilen bij evaluatie  
Toetsen en beoordelen in traditioneel en competentiegericht onderwijs  
Formatief en summatief toetsen / beoordelen  
Validiteit, betrouwbaarheid en transparantie  
Evidentiematrix  
Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid  
Beroepshouding als beoordelaar

8. **Beroepshouding**  
Expliciteren van de eigen beroepshouding  
Omschrijving van de “ideale docent”  
Beroepshouding van eigen cursisten.

## ***Bijlage 2 Kwalificatieprofiel Docent***

### **Inleiding**

De kerntaken voor een Docent luiden als volgt:

Kerntaak 1: Didactisch handelen

Kerntaak 2: Coachen en begeleiden van deelnemers in hun leerproces

Kerntaak 3: Begeleiden van toetsmomenten

Kerntaak 4: Functioneren binnen het opleidingsinstituut

## Kerntaak 1: Didactisch handelen

<b>1. Werkzaamheden en verantwoordelijkheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• verzorgen van onderwijs door het toepassen van onderwijskundige concepten en didactische model(len)</li><li>• afstemmen van werkvormen op het naar in werksituaties vereiste gedrag</li><li>• zorg dragen voor integratie van theorie en praktijk</li><li>• didactische en vakinhoudelijke kennis op peil houden door bijscholing en intervisie</li><li>• reflecteren op eigen functioneren</li><li>• zorg dragen voor fysiek veilige leeromgeving</li></ul>
<b>2. Beoordelingscriteria</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• beschikt over actuele en relevante didactische en vakinhoudelijke kennis en past deze op de juiste wijze toe</li><li>• is bekend met functie- en competentiegericht opleiden</li><li>• toont aan zijn didactische bagage op creatieve wijze in te zetten, waarbij hij rekening houdt met verschillende achtergronden en leerstijlen</li><li>• geeft onderwijs vorm op een manier die de deelnemers motiveert</li><li>• communiceert mondeling en schriftelijk helder</li><li>• draagt zorg voor goed contact met de deelnemers en een goed evenwicht tussen sturing en het geven van eigen verantwoordelijkheid</li><li>• toont aan vakinhoudelijk en didactisch bij te blijven, hij kent hiervoor de wegen en manieren</li><li>• evalueert zichzelf en vormt met behulp van de opgedane ervaringen nieuwe denkbeelden en of stelt deze bij.</li></ul>
<b>3. Keuzes en dilemma's</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• omgaan met (onverwachte) niveauverschillen in een groep</li><li>• omgaan met het uitgedaagd worden door de groep</li><li>• risico's persoonlijke veiligheid afwegen tegen leereffect</li><li>• continu spanningsveld: inspelen op actuele of onverwachte situaties versus realisatie lesprogramma</li></ul>

## Kerntaak 2: Coachen en begeleiden van deelnemers in hun leerproces

<b>1. Werkzaamheden en verantwoordelijkheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• deelnemers begeleiden in hun leerproces</li><li>• communiceren met individuele deelnemers</li><li>• zorgen voor een goed leer- en leefklimaat</li><li>• reflecteren op eigen functioneren</li></ul>
<b>2. Beoordelingscriteria</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• realiseert een goed contact met de deelnemers</li><li>• realiseert een goede samenwerking met de deelnemers en stimuleert onderlinge samenwerking</li><li>• realiseert een goed evenwicht tussen sturing en het geven van eigen verantwoordelijkheid</li><li>• realiseert een veilig leerklimaat in de klas</li><li>• motiveert zijn deelnemers door enthousiasme voor zijn vak te tonen en voor de vorderingen die deelnemers maken</li><li>• herkent leer- en motivatieproblemen, lost ze op of zoekt begeleiding daarin</li><li>• herkennen van deelnemers die risico's opzoeken en het gesprek aangaan</li><li>• gebruikt kennis van groepsdynamische processen bij de omgang met deelnemers en bij de inrichting van zijn of haar werk als docent</li><li>• stimuleert het reflecteren van deelnemers op hun leergedrag en stelt hen in staat op grond daarvan zelf prioriteiten te stellen</li><li>• evalueert zichzelf en vormt met behulp van de opgedane ervaringen nieuwe denkbeelden en of stelt deze bij.</li></ul>
<b>3. Keuzes en dilemma's</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• omgaan met:<ul style="list-style-type: none"><li>- deelnemers met leerproblemen</li><li>- ongemotiveerde deelnemers</li><li>- deelnemers die risico's opzoeken</li><li>- kritiek van deelnemers</li></ul></li><li>• professionele afstand bewaren</li></ul>

### Kerntaak 3: Begeleiden van toetsmomenten

<b>1. Werkzaamheden en verantwoordelijkheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• uitvoeren van formatieve toetsmomenten</li><li>• deelnemers voorbereiden op summatieve (her)toetsen</li></ul>
<b>2. Beoordelingscriteria</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• beschikt over actuele en relevante kennis over toetsing en examinering</li><li>• is bekend met de toetsvormen van proeve(n) van bekwaamheid van de leergang(en) waarin hij lesgeeft</li><li>• is bekend met functie- en competentiegericht opleiden en beoordelen</li><li>• is in staat onafhankelijk en objectief te oordelen en zijn beoordeling te verwoorden</li><li>• kan toetsresultaten analyseren en zo nodig vertalen naar een bijscholingsprogramma</li><li>• volgt de deelnemers systematisch en registreert bevindingen</li><li>• voorziet de individuele deelnemers van informatieve feedback</li><li>• is in staat in te schatten of een cursist klaar is voor de toetsen</li></ul>
<b>3. Keuzes en dilemma's</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• adviseren op basis van resultaten formatieve toetsen</li><li>• slecht nieuws overbrengen (niet klaar voor examen, gezakt)</li><li>• professionele afstand bewaren (objectiviteit)</li></ul>

#### **Kerntaak 4: Functioneren binnen het opleidingsinstituut**

<b>1. Werkzaamheden en verantwoordelijkheden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• samenwerken met andere didactisch betrokkenen (collega-docenten, leerwerkplekbegeleiders, instructeurs, gastdocenten)</li><li>• zorgen voor afstemming met organisatorisch betrokkenen (hoofd opleidingen, specialist/medewerker opleiden &amp; oefenen, oefencoördinator, oefenleider, trajectbegeleider)</li><li>• terugkoppelen van ervaringen naar beleidsverantwoordelijken</li><li>• optreden als teamleider van een groep instructeurs</li></ul>
<b>2. Beoordelingscriteria</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• communiceert met en rapporteert (mondeling en schriftelijk) aan hoofd opleidingsinstituut over de voortgang van de deelnemer</li><li>• hanteert op een consequente manier de procedures en afspraken van het opleidingsinstituut</li><li>• hanteert een transparante planning en gaat adequaat om met de tijd</li><li>• levert een constructieve bijdrage aan verschillende vormen van overleg</li><li>• staat open voor constructieve feedback op eigen functioneren</li><li>• is proactief</li></ul>
<b>3. Keuzes en dilemma's</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• omgaan met tegengestelde belangen</li><li>• omgaan met beleid dat niet aansluit op praktijk</li><li>• omgaan met kritiek</li><li>• omgaan met onverwachte situaties op het terrein van organisatie</li></ul>