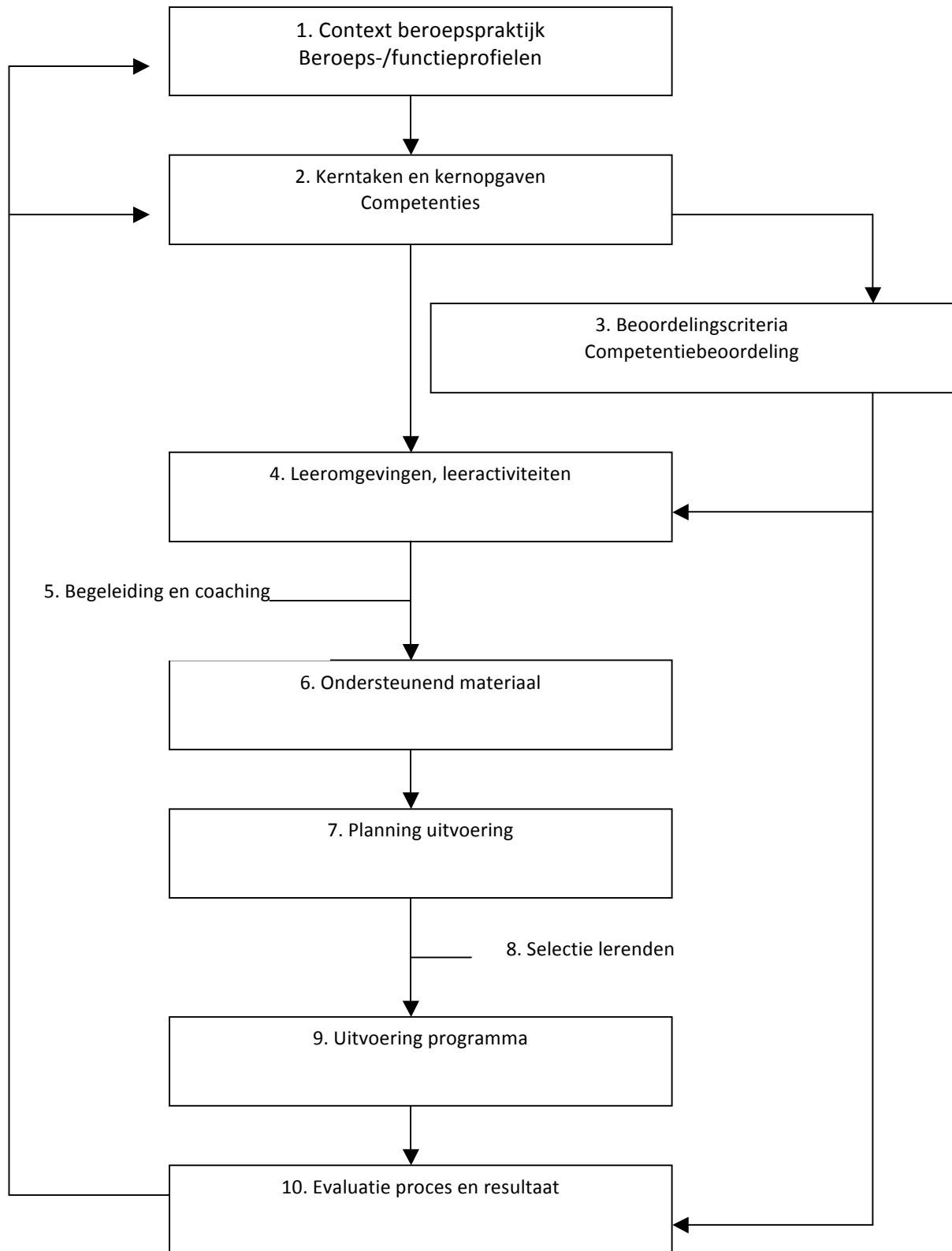


Competentiegerichte ontwerpbenadering¹



¹ Gebaseerd op Kessels (1996) en Grotendorst (2002, 2003).

1. Beroepspraktijk (beroepsprofiel)

- Hoe ziet de beroepspraktijk waarin de medewerker functioneert eruit?
- Welke belangrijke ontwikkelingen doen zich voor of zijn te verwachten?
- Is er een profiel beschikbaar, dat de gewenste beroepsuitoefening op hoofdlijnen weergeeft?

2. Kerntaken, kernopgaven, competenties

- Welke kerntaken worden van de medewerker verwacht?
- Met welke kritische beroepssituaties krijgt de medewerker te maken?
 - o Welke vraagstukken en opgaven moet hij of zij tot een oplossing brengen?
 - o Welke beslissingen moet hij of zij in deze situaties nemen?
- Welke competenties moet de medewerker verwerven om deze kerntaken uit te kunnen voeren en de kritische situaties aan te pakken?

3. Evaluatiecriteria, competentiebeoordeling

- Door middel van welk type beoordelingssituaties en -opdrachten kan de medewerker demonstreren dat hij over de beoogde competenties beschikt?
- Welke beoordelingscriteria zijn daarbij van toepassing?

4. Leeromgevingen, leeractiviteiten

- In welke leeromgevingen en aan de hand van welke leeractiviteiten kan de medewerker de beoogde competenties het best verwerven?

5. Begeleiding en coaching

- Wie kan het leren in de verschillende leeromgevingen effectief ondersteunen?
- Welke bekwaamheden hebben opleiders, mentoren en coaches daarvoor nodig?

6. Ondersteunend materiaal

- Welk materiaal is ondersteunend: schriftelijk, audiovisueel, ICT, ...

7. Planning uitvoering

- Hoe kan de programmering de beoogde leerprocessen stimuleren en ondersteunen?

8. Selectie lerenden

- Welke medewerkers gaan het programma volgen?

9. Uitvoering programma

- Hoe kan de uitvoering zoals bedoeld gefaciliteerd worden?

10. Evalueren proces en resultaat

- Zijn de beoogde doelen bereikt (leerproces, leerresultaat)?