

Competentieprofiel

Competentieprofiel	Docent D
Datum vaststelling	20 december 2013
Functie	Docent D
Essentie van de functie	<p>De Docent D</p> <ul style="list-style-type: none"> - leidt cursisten op tot competente medewerkers op HBO- en WO-niveau vanuit een specialisatie, passend bij de (beoogde) functie van de cursist(en); - verzorgt daartoe op de praktijk gerichte en op de (beoogde) functie aansluitende theorielessen en vaardigheidstrainingen; - volgt daarbij (standaard) lesmodules voor het overbrengen van kennis, vaardigheden en gedragskenmerken behorende bij een professionele beroepshouding; - neemt proeven van bekwaamheid af en rapporteert hierover; - coördineert de ontwikkeling, realisatie en implementatie van nieuwe onderwijsprogramma's en –pakketten; - inventariseert opleidingsbehoeften van politieorganisatie-onderdelen (korpsen); - vertaalt deze naar onderwijsprogramma's en -pakketten binnen gestelde kader en bewaakt samenhang; - evalueert resultaten en adviseert over het rendement van de opleiding; - stelt – in het kader van voorbereiding – plannen van aanpak op; - verricht zaakscoördinatie; - initieert, bouwt, onderhoudt en regisseert netwerken voor voor het optimaliseren van het doceren en onderwijs; - vertaalt vastgestelde verbeteringen, aangedragen door Operationeel Specialisten of Bedrijfsvoeringspecialisten, vanuit didactische perspectief naar nieuwe onderwijsvormen / lespakketten en nieuw lesmateriaal, daarbij rekening houdend met verschillende doelgroepen; - bevordert en beoordeelt als mentor de professionaliteit van collega's.
Competenties	Coachen, maatschappelijke oriëntatie, netwerkvaardigheid, organisatievermogen, overtuigingskracht, resultaatgerichtheid, systeemdenken.
Omschrijving van de competenties volgens de competentietaal	
Coachen	Verkent de ontwikkelbehoeften van medewerkers en stimuleert, motiveert en coacht hen om hun vakbekwaamheid op een hoger niveau te brengen en de medewerkers zo verder te ontwikkelen.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Zet anderen ¹ (<i>studenten, cursisten</i>) aan tot ontwikkeling in hun professioneel en persoonlijk functioneren, <i>stimuleert docenten hun vakbekwaamheid verder te ontwikkelen en om te gaan met onderwijskundige veranderingen.</i> • Motiveert anderen om nieuwe uitdagingen aan te gaan. • Geeft ruimte en gelegenheid aan anderen om hun vakbekwaamheid te ontwikkelen. • Geeft heldere feedback op prestaties en gedrag.

¹ Schuin gearceerd = concreet voor deze functie

Maatschappelijke oriëntatie	Is alert op- en verdiept zich in de relevante (maatschappelijke, politieke en vakinhoudelijke) ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en benut deze kennis effectief voor de eigen functie of organisatie.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Toont interesse in politieke en maatschappelijke ontwikkelingen <i>en ontwikkelingen in de politiepraktijk</i>. • Vertaalt <i>deze</i> ontwikkelingen naar het eigen werkterrein. • Weet welke thema's voor burgers belangrijk zijn. • Herkent de verbindingen tussen de rol van de politie en andere organisaties. • Vertaalt vakgerichte dan wel gebiedsgebonden problematiek naar handelen vanuit de politieorganisatie, <i>i.c. naar leerdoelen en lesmodules</i>.
Netwerkvaardigheid	Ontwikkelt en onderhoudt relaties, allianties en coalities buiten de eigen organisatie en benut deze voor het verkrijgen van informatie, steun en medewerking.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Bouwt en onderhoudt een netwerk van contacten <i>binnen en</i> buiten de eigen organisatie. • Betrekt de juiste personen en organisaties bij plannen en acties. • Schakelt op het juiste moment het netwerk in. • Legt verbindingen tussen personen uit diverse netwerken. • Beweegt zich gemakkelijk binnen grotere en divers samengestelde gezelschappen.
Organisatievermogen	Bepaalt prioriteiten en geeft de benodigde acties, tijd en middelen aan om ervoor te zorgen dat activiteiten plaats vinden en zaken geregeld worden. Evalueert de voortgang en stelt waar nodig de planning en opzet bij.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Werkt planmatig en gestructureerd. • Regelt bij acties of projecten de benodigde mensen, middelen en randvoorwaarden. • Zorgt voor een werkbare verdeling tussen lopende zaken, projecten en bijzondere activiteiten. • Behoudt het overzicht binnen een groter geheel van diverse werkzaamheden of projecten. • Controleert de voortgang van het werk en stuurt waar nodig bij.
Overtuigingskracht	Toont gedrag dat er op is gericht om anderen te overtuigen van een bepaald standpunt en instemming te krijgen met bepaalde plannen of ideeën.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Geeft argumenten extra kracht door stelligheid en enthousiasme. • Stemt de wijze van overtuigen af op de reactie van de ander[en]. • Hanteert argumenten die de ander(en) aanspreken. • Past zijn argumentatie aan op basis van de zienswijze van de ander(en). • Weet anderen voor het eigen standpunt te winnen. • Maakt anderen enthousiast met aansprekende beelden en ideeën.
Resultaatgerichtheid	Maakt een vertaalslag van doelen naar beoogde resultaten en weet deze op een efficiënte en effectieve wijze te realiseren. Toont zich aanspreekbaar op resultaten.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Weegt de vereiste inspanning af tegen het te verwachten resultaat. • Werkt doelgericht en efficiënt <i>aan het behalen van de afgesproken leerdoelen</i>. • Maakt duidelijke afspraken over de te realiseren resultaten <i>i.c. studie- en leerdoelen</i>. • Legt verantwoording af over tijdig en volgens afspraak opleveren <i>door de studenten</i> • Spreekt anderen (<i>cursisten</i>) – <i>tussentijds</i> - aan op het behalen van

	de afgesproken resultaten.
Systeemdenken	Herkent zowel het groter verband als de interne samenhang binnen vraagstukken en is zich bewust van de eigen positie en invloed in dat grotere geheel.
Gedragsindicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Plaatst vraagstukken in een groter verband en/of bredere context, <i>concrete politiecontext</i>. • Houdt er rekening mee dat complexe vraagstukken een meervoudige aanpak vereisen en de oplossing langere tijd vergt. • Herkent zowel samenhangen als innerlijke tegenstellingen binnen vraagstukken. • Streeft naar fundamentele oplossingen in plaats van symptoombestrijding en reageren op incidenten. • Is zich bewust van de eigen positie en invloed binnen het groter geheel van de organisatie, de maatschappij of het krachtenveld.