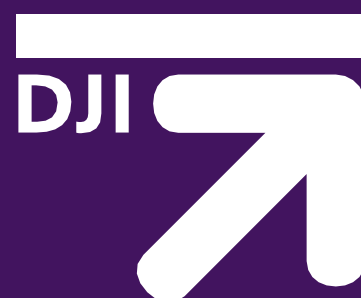




Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Justitie en Veiligheid

Opleidingsinstituut DJI

Profielbeschrijving Trainers



Inhoud

INLEIDING.....	1
1. PROFIELBESCHRIJVING	1
1.1 OVERZICHT VAN GENERIEKE COMPETENTIES.....	1
1.1.1 Generieke competenties bij het geven van trainingen	1
1.1.2 Generieke competenties bij het ontwerpen van opleidingen....	4
1.2 OVERZICHT VAKGEBIEDSPECIFIEKE COMPETENTIES	5
1.2.1 Vakgebied Veiligheid	5
1.2.2 Vakgebied Begeleiding.....	7
1.2.3 Vakgebied Zorg & Jeugd	8
1.2.4 Vakgebied Leiderschap	9
1.2.5 Rijksopleidingsinstituut tegengaan Radicalisering	10
2. VERANTWOORDING PROFIELBESCHRIJVING	12
2.1 OPSTELLEN GENERIEKE COMPETENTIES.....	12
2.1.1 Competenties op basis van de Visie op opleiden	12
2.1.2 Competenties op basis van de profielbeschrijving 2020	12
2.1.3 Nieuw toegevoegde competenties	13
2.2 OPSTELLEN VAKGEBIEDSPECIFIEKE COMPETENTIES.....	18
2.2.1 Vorm van vakgebiedspecifieke competenties	18
2.2.2 Totstandkoming van vakgebiedspecifieke competenties	18
3. BRONNEN.....	19

Colofon

Titel: Functiebeschrijving trainers
Organisatie: Opleidingsinstituut DJI
Datum: 2025
Versie: 1
Auteurs:

Contactinformatie: [REDACTED]
Copyrightinformatie: © 2025 OI DJI

Inleiding

Dit document beschrijft de profielvereisten voor Trainers die namens het Opleidingsinstituut DJI-trainingen verzorgen. Het biedt een helder overzicht van de competenties waaraan Trainers moeten voldoen en de vakinhoudelijke expertise die zij moeten beheersen.

1. Profielbeschrijving

Binnen het Opleidingsinstituut DJI (OI) zorgen Trainers voor inhoudelijke en onderwijskundige realisatie van de opleidingen (Opleidingsinstituut DJI, 2024). Hiervoor dienen Trainers over verschillende competenties te beschikken. Deze competenties vloeien voort uit de door het OI opgestelde 'Visie op opleiden', waarin wordt beschreven hoe de ontwikkeling en uitvoering van de opleidingen binnen het OI dient te gebeuren (Opleidingsinstituut DJI, 2024).

De profielbeschrijvingen zijn opgebouwd uit generieke- en vakgebiedspecifieke competenties. Generieke competenties zijn vakgebied onafhankelijk en gelden voor alle Trainers die training geven bij het OI. Vakgebiedspecifieke competenties beschrijven over welke competenties een Trainer aanvullend op de generieke competenties nog dient te beschikken bij het geven van trainingen voor een specifiek vakgebied.

De Trainer heeft bij voorkeur een CRKBO registratie.

1.1 Overzicht van generieke competenties

1.1.1 Generieke competenties bij het geven van trainingen

Een Trainer bij het OI dient over de volgende competenties te beschikken:

- Opleidingen verzorgen voor **volwassenen** en specifiek de **doelgroep de DJI**
- Begrip hebben van de **onderwijskundige opzet** van het opleidingsaanbod van het OI
- Deelnemers **motiveren** en **activeren**
- Doelgericht en effectief **feedback geven** aan deelnemers
- Het creëren van een **positief leerklimaat** door effectief **klassenmanagement**
- Past effectieve **didactiek** toe en **differentieert** waar nodig
- Professionele **werkhouding** en **overheidsrepresentatie**
- Efficiënt, effectief en duidelijk **communiceren**
- **Reflecteren** op eigen handelen
- Beschikken over voldoende **digitale vaardigheden**
- Beschikken over kennis van de **werkcontext van de DJI**

Tabel 1 bevat een overzicht van deze 11 competenties en wat deze competenties concreet inhouden tijdens de lespraktijk.

Tabel 1

Overzicht van competenties waaraan Trainers die lesgeven bij het OI dienen te voldoen

Competentie	Beschrijving competentie
	De Trainer...
Opleidingen verzorgen aan volwassenen en specifiek de doelgroep van het DJI	Kan duidelijk maken aan deelnemers waarom inhoud geleerd moet worden en hoe inhoud terugkomt bij eventuele examinering.
	Kan effectief inspelen op de diverse behoeften van deelnemers m.b.t. sturing binnen het leerproces, variërend van veel autonomie tot veel sturing.
	Is zich bewust van de variatie in werkervaring tussen deelnemers en motiveert deelnemers met veel ervaring om deze te delen, zodat het leerproces van de gehele groep wordt verrijkt.

	Is zich ervan bewust dat de motivatie van deelnemers vaak wordt versterkt door trainingen waarbij de DJI-werkcontext centraal staat en weet discussies en reflecties op echte werksituaties effectief in te zetten om deze motivatie te prikkelen. Is zich ervan bewust dat er verschil zit in hoeveel verdieping deelnemers willen bij een basisopleiding ten overstaan van vervolgopleidingen (<) en past de inhoudelijke verdieping tijdens de les hierop aan. Kan omgaan met verschil in motivatie bij deelnemers en weet motivatie te stimuleren en vergroten (zie ook de competentie 'deelnemers motiveren en activeren').
Begrip van de onderwijskundige opzet van het opleidingsaanbod van het OI	Begrijpt dat opleidingen van het OI zijn ontworpen a.d.h.v. afstemming tussen leeruitkomsten, leeractiviteiten en examinering en is zich bij het uitvoeren van de leeractiviteiten dan ook bewust van de leeruitkomsten en examinering behorende bij de desbetreffende opleiding. Is zich tijdens de training bewust van het beheersingsniveau van de leeruitkomsten behorende bij de desbetreffende opleiding en stemt didactische handelingen af op dit beheersingsniveau in overeenstemming met de Trainershandleiding behorende tot de opleiding.
Deelnemers motiveren en activeren	Stimuleert doelgericht de motivatie van de deelnemers door de interesse van deelnemers te trekken en vast te houden, al dan niet door de relevantie van de leerstof voor de DJI-werkcontext helder te maken. Is zich bewust van de invloed van zelfvertrouwen op de motivatie van deelnemers en volgt daarom de in de trainershandleiding beschreven leerstappen en werkvormen om een leerklimaat te creëren dat zelfvertrouwen bevordert (ruimte geven voor fouten en succeservaringen). Is zich ervan bewust dat voldoening bij deelnemers invloed heeft op de motivatie van deelnemers en creëert daarom een positieve leeromgeving waarin uitgesproken waardering en zichtbare leerresultaten bijdragen aan een gevoel van voldoening bij deelnemers.
Doelgericht en effectief feedback geven aan deelnemers	Helpt deelnemers begrijpen wat er geleerd moet worden, waarom dat belangrijk is en hoe succes eruitziet waardoor deelnemers richting krijgen en weten wat er van hen verwacht wordt. Geeft gerichte informatie over wat de deelnemers goed doen, wat er beter kan en waarom en helpt daarmee de deelnemers om inzicht te krijgen in hun niveau van presteren. Helpt de deelnemers vooruit te kijken door suggesties te geven voor verbetering en groei, zodat deelnemers hun prestaties in de toekomst kunnen optimaliseren. Is in staat om de bovenstaande vormen van feedback op drie niveaus toe te passen, namelijk gedrag, prestaties en (leer)strategieën. Blijft weg van persoonsgerichte feedback die gaat over karaktereigenschappen of persoonlijke oordelen.
Het creëren van een positief leerklimaat door effectief klassenmanagement	Heeft inzicht in groepsdynamische processen en bij ongewenste interactiepatronen wordt doelgericht de-escalierend opgetreden om zo het constructieve en veilige leerklimaat te behouden. Kan omgaan met weerstand in de groep en die ombuigen naar positief leergedrag. Is zich bewust van eigen rol in de groepsdynamiek en zorgt dat die positief en constructief is. Biedt ruimte aan alle inbreng (meningen en standpunten) van de deelnemers en zorgt dat die inbreng bijdraagt aan de leerdoelen van de opleiding. Zorgt dat alle deelnemers betrokken worden tijdens de lessen en doorziet, benoemt en corrigeert sociale uitsluiting van deelnemers. Hanteert en communiceert duidelijke richtlijnen, in lijn met het OI-beleid, met betrekking tot het gebruik van sociale media tijdens de opleidingen. Is zich ervan bewust dat de werkvormen en thematiek van de opleidingen emoties kunnen oproepen bij deelnemers en kan tijdens de lessen hier adequaat op reageren en de juiste nazorg bieden.
Past effectieve didactiek toe en differentieert waar nodig.	Kan de in de trainershandleiding beschreven werkvormen* toepassen in de trainingen. *binnen het OI wordt o.a. gebruik gemaakt van simulaties en casuïstiek als werkvormen.

	Doorziet wanneer er bijsturing nodig is tijdens de werkvormen en stuurt dan ook effectief bij om zo de leerdoelen behorende bij de werkvormen te behalen. Kan werken met trainingsacteurs en geeft aansturing aan de acteur tijdens de lessen. Sluit tijdens de instructie aan bij de voorkennis van de deelnemers. Sluit aan bij de leerbehoeften van de deelnemers. Biedt iedere deelnemer gelijke (leer)kansen en straalt hoge verwachtingen uit waardoor optimale ontwikkeling van deelnemers wordt gestimuleerd. Kan de inhoud van de trainingen duidelijk uitleggen en de instructie bijsturen tijdens de training indien deelnemers de inhoud nog niet (volledig) begrijpen. Toets (tussentijd) begrip bij de deelnemers (formatief handelen) en stuurt hierop de instructie bij. Voert regie op het behalen van leerdoelen en het volgen van het opleidingsprogramma zoals aangegeven in de trainershandleiding. Heeft inzicht in niveauverschillen van deelnemers en differentieert indien nodig.
Professionele werkhouding en overheidsrepresentatie	Op tijd aanwezig op trainingsdagen en bij afspraken. Komt afspraken na en is daarop aanspreekbaar. Gaat zorgvuldig en vertrouwelijk om met informatie en organisatie- en deelnemersgegevens. Bereid lessen (met behulp van de trainershandleiding) zorgvuldig voor. Toont draagvlak voor de inhoud van de opleidingen en representeert zo de overheid en het OI op een constructieve manier naar derden. Weet wat de actuele discussies zijn vanuit overheidsbeleid en politiek en kan tijdens de lessen omgaan met spanningsvelden omtrent deze discussies zonder afbreuk te doen aan de leerdoelen en het leerklimaat. Heeft een positieve benadering ten opzichte van deelnemers en mensen in de organisatie. Handelt conform beroepsethische normen en juridische kaders geldend binnen de DJI en is zich bewust van de verantwoordelijkheid die de rol van Trainer met zich meebrengt. Werkt effectief samen met collega-Trainers en andere professionals door actief bij te dragen aan teamoverleggen, kennis en ervaringen te delen en samen met hen te werken aan de missie en visie van het OI. Kan omgaan met eventuele veranderingen (in trainingsinhoud, trainingsopzet of planning) en stelt zich hierin flexibel op.
Efficiënt, effectief en duidelijk communiceren	Bejegt de deelnemers op gepaste wijze volgens de normen en waarden van de DJI. Beheerst de Nederlandse taal op C1 niveau en is goed verstaanbaar door duidelijke articulatie, volume en intonatie. Luistert aandachtig zonder oordeel. Stelt verhelderende en/of gerichte vragen aan deelnemers. Toetst aannames en normen bij deelnemers.
Reflecteren op eigen handelen	Is zich bewust van de mogelijke impact van deelnemers, inhoud en trainingsverloop op het eigen functioneren. Is zich bewust van eigen sterke kanten en uitdagingen op het gebied van inhoud, didactiek en houding en is daarover open richting het OI. Kan zelfreflectie toepassen als methode om tot en verdere professionalisering/ontwikkeling als Trainer te komen.
Beschikken over voldoende digitale vaardigheden	Kan zelfstandig werken met digitale leermiddelen indien een opleiding gebruik maakt van <i>blended learning</i>.
Beschikken over kennis van de werkcontext van de DJI	Heeft kennis van de werkcontext van de DJI en J&V en kan daardoor vakgebied inhoudelijke kennis relateren aan de praktijk zoals die binnen de DJI is. Begrijpt dat procedures binnen de DJI kunnen verschillen van andere overheidsorganisaties (o.a. politie en defensie) en geeft les conform de DJI gangbare procedures.

1.1.2 Generieke competenties bij het ontwerpen van opleidingen

In sommige gevallen zijn Trainers ook betrokken bij het ontwerpen van opleidingen (en het daarbij behorende materiaal). Trainers dienen dan niet alleen te beschikken over generieke competenties voor het geven van trainingen, maar ook over een aanvullende set aan competenties. Ook deze competenties zijn generiek van aard, omdat zij nodig zijn bij het ontwerpen van opleidingen ongeacht voor welk vakgebied wordt ontworpen.

Een Trainer dient bij het ontwerpen van opleidingen de volgende competenties te bezitten:

- Ontwerpen van (maatwerk)opleidingen volgens **het principe van constructieve uitlijning**
- Ontwerpen van (maatwerk)opleidingen volgens de **didactische concepten van het OI**
- **Samenwerken** met adviseurs curriculumontwikkeling & onderhoud (ACOO's) bij het ontwikkelen van opleidingen

Tabel 2 bevat een overzicht van deze 4 competenties en wat deze competenties concreet inhouden tijdens het ontwerpen van onderwijs(materiaal).

Tabel 2

Overzicht van competenties waaraan Trainers die onderwijs(materiaal) dienen te voldoen

Competentie	Beschrijving competentie
	De Trainer...
Ontwerpen van (maatwerk)opleidingen volgens het principe van constructieve uitlijning	Stelt aan de hand van (beleids-)kaders* (beoogde competenties, vaardigheden en kennis) leeruitkomsten op die dienen als fundament bij het ontwerpen.
	*Bij basisopleidingen wordt gebruik gemaakt van kwalificatiedossiers.
	Gebruikt de taxonomie van Bloom om het beoogde beheersingsniveau dat de deelnemer aan het einde van de opleiding moet hebben vast te stellen.
	Maakt weloverwogen keuzes m.b.t. de vorm van de opleiding (o.a. fysiek/online, duur, wel of geen examinering).
	Maakt een weloverwogen keuze voor het al dan niet inzetten van <i>blended</i> leeractiviteiten.
	Ontwerpt passende leeractiviteiten (o.a. werkvormen, (theoretische) inhoud van de opleiding etc.) en zorgt dat deze leeractiviteiten aansluiten op de leeruitkomsten (en indien van toepassing examinering).
	Maakt een indeling voor de training passend bij de leerdoelen en houdt daarbij rekening met het tempo van de deelnemers en voorkomt dat het programma tot cognitieve overlading zorgt.
	Maakt duidelijke PowerPoint slides a.d.h.v. de OI huisstijl waarbij het taalniveau B1 is, alleen rechtenvrije afbeeldingen worden gebruikt en er waarin geen overbodige informatie wordt opgenomen (bijvoorbeeld geen afbeeldingen ter versiering).
	Maakt bij de leeractiviteiten heldere opdrachtbeschrijvingen voor deelnemers zodat het voor deelnemers duidelijk is wat er van hen wordt verwacht.
	Stelt een trainershandleiding, studiewijzer, werkagenda en verantwoordingsdocument op en/of levert relevante informatie ten behoeve van deze producten aan.
	Ontwerpt examens die passen bij de leeruitkomsten en de leeractiviteiten en stelt hierbij een toetsmatrijs op.
	Kan de gemaakte ontwerpkeuzes helder en goed (wetenschappelijk) onderbouwt toelichten en verantwoorden in een verantwoordingsdocument.
Ontwerpen van (maatwerk)opleidingen	Houdt bij het ontwerpen rekening met de deelnemers doelgroep (volwassenen werkzaam bij DJI) en zorgt dat de inhoud van de opleiding een duidelijke koppeling heeft naar de praktijk.

volgens de didactische concepten van het OI	Ontwerpt leeractiviteiten die de aandacht vasthouden, relevant zijn voor de werkcontext, zelfvertrouwen opbouwen en voldoening geven aan deelnemers.
In samenwerking met adviseurs curriculumontwikkeling & onderhoud (ACOO's) basis en standaard opleidingen ontwikkelen	Kan passende inhoudelijke en actuele kennis bij de leeruitkomsten verzamelen en op basis daarvan input geven voor de inhoud van de opleidingen.
	Ziet de ACOO's als samenwerkingspartner en zoekt actief de samenwerking op bij het ontwerpen.
	Zorgt samen met de ACOO's dat de juiste materialen in de online leeromgeving zijn geüpload zodat deelnemers (en collega's) altijd beschikken over de benodigde leermaterialen.
	Is goed bereikbaar en helder over zijn bereikbaarheid tijdens het ontwerpproces.
	Richt (in samenwerking met de ACOO) de online leeromgeving in en plaatst daarin de gemaakte lesmaterialen.
	Zorgt dat de materialen in de leeromgeving up-to-date en volledig zijn.

1.2 Overzicht vakgebied specifieke competenties

Om opleidingen te kunnen verzorgen dienen Trainers (diepgaande) kennis en inzichten te hebben met betrekking tot het vakgebied waarover de opleiding gaat. Daarom dienen Trainers naast generieke competenties ook over vakgebied specifieke competenties te beschikken. Deze vakgebied specifieke competenties bestaan uit twee elementen, namelijk:

- Kennis hebben van...
- Ervaring hebben met...

De onderwerpen waarover Trainers kennis moeten hebben en waarmee zij ervaring dienen te hebben verschillen per vakgebied. Daarom is er per vakgebied een opsomming gemaakt van onderwerpen die voorkomen in het opleidingsaanbod van het desbetreffende vakgebied. Specifieke subonderwerpen, modellen en theorieën die bij de onderwerpen worden behandeld zijn gespecificeerd. Opleidingen van het OI bestaan uit integraal onderwijs, waardoor sommige onderwerpen vanuit meerdere invalshoeken benaderd worden. De opsomming van onderwerpen is niet limitatief en kan over de tijd heen veranderen.

1.2.1 Vakgebied Veiligheid

Trainers werkzaam voor dit vakgebied moeten kennis en ervaring hebben op het gebied van de onderwerpen opgesomd in tabel 3.

Daarnaast verschilt de aard van de trainingen die Trainers binnen het vakgebied veiligheid geven van dat van andere vakgebieden. Trainers binnen dit vakgebied geven namelijk fysiek mentale trainingen (FMT). Het geven van fysieke (sport) trainingen vraagt van Trainers specifieke didactische vaardigheden. Daarnaast vraagt dit ook om een fysiek veilig leerklimaat. Om aan deze didactische- en veiligheidseisen te voldoen dienen Trainers voor dit vakgebied te voldoen aan de volgende eisen:

- CIOS-sport en bewegen (mbo 4) of ALO (hbo) diploma
 - Pre: erkende kwalificatie in zelfverdedigingstechnieken (o.a. een dan-graad)
- Een geldig EHBO-diploma

Tabel 3

Onderwerpen en modellen/theorieën waarover een Trainer die trainingen geeft voor het vakgebied Veiligheid kennis moet hebben

Onderwerpen	Bijbehorende subonderwerpen/modellen/theorieën
Proportionaliteit en subsidiariteit	
Wet- en regelgeving dwang & drang	• Penitentiaire beginselenwet (PBW) ◦ O.a. artikel 2 – 3 – 35 ◦ Algemene huisregels JI's • Vreemdelingenwet • Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen (BJJ) ◦ Artikel 40
Geweldsinstructie DJI	• Geweldspiraal • Volwassenen versus jeugdigen
Kennis structuren organisatie DJI	• Locaties en kenmerken JI's • Functies en disciplines binnen DJI • Regimes en beveiligingsniveaus JI's
Procedures voor veiligheid en beveiliging in gesloten setting	• Fouilleren • Beveiligen • Detectiematerialen • ISO-procedure • Boeien (koppelboeien en transportstok) • Cel inspectie – inspectiemethodiek • Alarmeringsprocedure • Gebruik van communicatiemiddelen
Communicatie en bejegening	• Motiverende gespreksvoering • Gesprekstechnieken (ORBS) • A-B-C gedrag
X-Ray	• Beelden kunnen beoordelen • Omgaan met X-Ray apparatuur • Kennis van straling
Fysiek mentale training (FMT)	• Elementaire Zelfverdediging • De-escalerende zelfverdedigingsvaardigheden • Werken in een DOJO en (oefen)praktijkomgevingen • Groepsdynamica
Predictive profiling	• Proactief beveiligen • Voortgezet crimineel handelen binnen detentie (VCHD) • Oermijning
Praktijksimulaties & casuïstiek	• Procedures binnen PI kennen en op basis daarvan een praktijksituatie kunnen begeleiden
Spanningscontrole	• Stressregulatie • Fight-fight-freeze • Lichamelijke reacties bij spanning en interventies daarop
Rapporteren binnen DJI	• Dagrapportage • Strafrapportage • Detentie en Re-integratie (D&R) rapportages
Detentie en Re-integratie proces	
Relationele veiligheid	
Situationeel handelen	• Inschatten en beargumenteren van welke handelingen en procedures geschikt zijn bij de situatie en deelnemers hierin kunnen begeleiden

1.2.2 Vakgebied Begeleiding

Trainers werkzaam voor dit vakgebied moeten kennis en ervaring hebben op het gebied van de onderwerpen opgesomd in tabel 4.

Tabel 4

Onderwerpen en modellen/theorieën waarover een Trainer die training geeft voor het vakgebied Begeleiding kennis moet hebben

Onderwerpen	Bijbehorende subonderwerpen/ modellen/theorieën
D&R-proces en D&R 2.0	• Wet straffen & beschermen • Rol leidinggevende in het D&R-proces • Juridische aspecten D&R ◦ Penitentiare beginselenwet (PBW) ◦ Toetsingskader promoveren en degraderen
Risicoscreener geweld	
Vereenvoudigd toetsingskader 'promoveren en degraderen	
In-Made	
Strafrecht (materieel en formeel)	• Wetboek van strafrecht • Wetboek van strafvordering • Bijzondere strafwetten
Differentiatie en selectie	• Penitentiare beginselenwet (PBW) • Regeling selectie, plaatsing en overplaatsing gedetineerden
Penitentiair recht	• Penitentiare beginselenwet (PBW)
Beklagrecht	• Penitentiare beginselenwet (PBW) • Penitentiare maatregel
Jeugdstrafrecht	• Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen (BJJ)
Stoornis en delict	• Wetboek van strafrecht • Wetboek van strafvordering
Strafrapportage	• Penitentiare beginselenwet (PBW)
(Crisis)Onderhandelingen & gijzelingen	• De tafel van Tien (Ellen Giebels) • Gijzelingsbeleid DJI • De 'stairway of negotiation' • Roos van Leary • Crisismanagement en rollen binnen DJI (actieteam)
Communicatie en conflicthantering	• ABCD-model frustratie en instrumentele agressie • Gesprekstechniek ORBS • Roos van Leary
Omgaan met agressie	
Omgaan met geweldssituaties	• Basisbeginselen van omgaan met trauma
Crisismanagement	• Risico- en crisiscommunicatie (Regtvoort & Siepel) • Plotten • TRM-crisismanagement methodiek • Ondersteuning bij multidisciplinaire crisisoefeningen
Opvang en nazorg	

1.2.3 Vakgebied Zorg & Jeugd

Trainers werkzaam voor dit vakgebied moeten kennis en ervaring hebben op het gebied van de onderwerpen opgesomd in tabel 5.

Tabel 5

Onderwerpen en modellen/theorieën waarover een Trainer die training geeft voor het vakgebied Zorg & Jeugd kennis moet hebben

Onderwerpen	Bijbehorende subonderwerpen/modellen/theorieën
Psychopathologie - Licht verstandelijk beperking (LVB) - Psychotische stoornissen - Verslaving - Autisme - ADHD/ADD - Angststoornissen - Stemmingsstoornissen - Eetstoornissen - Psychosomatische klachten - Hechtingstoornissen - Gedragstoornissen (ODD – CD) - Parafilie stoornissen - Posttraumatische stressstoornis (PTSS) - Persoonlijkheidsstoornissen (Cluster A-B-C) Voorkomen van meerdere psychopathologische stoornissen: - Triple problematiek - Comorbiditeit Symptomen bij psychopathologie: - Automutilatie - Suïcide	Algemeen: <i>Window of tolerance</i> Bij autisme: <i>Theory of mind</i> - Centrale coherentie theorie - Executieve functies Bij ADHD: - Inhibitietheorie
Transdiagnostische factoren	
Trauma	<i>Freeze – fight – flight</i> - Traumasensitief werken
Ontwikkelingspsychologie Ontwikkeling van -9 maanden tot volwassenheid	Ontwikkelingsfasen Erikson & Piaget
Hechting	Hechtingsstijlen (Bowlby & Ainsworth)
Delicten tegen persoonlijke integriteit - Seksueel misbruik - Emotionele en fysieke verwaarlozing - Emotionele en fysieke mishandeling	Afweermechanismen (Scharloo)
Methodisch werken	- Risico-beschermende factoren <i>You-turn</i> <i>SafePath</i>
Werkalliantie	
Forensische scherpthe (Zelf)medicatie	- Wet- en regelgeving dwang & drang - Medicatieveiligheid
Communicatie en bejegening	- Motiverende gespreksvoering - Gesprekstechnieken (ORBS) - Roos van Leary
Herstelgericht werken	- Hersteldriehoek - Wetgeving (artikel 51h wetboek van strafvordering) - Herstelmatrix

Feedback	• 4 lagen van herstel • GEGA-model
Psychologie & pedagogiek	• Het ecologisch model • Basisbehoeften (Maslov) • Zorg – veiligheid – autonomie • Zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan) • Biopsychosociaal model (Bronfenbrenner) • Stadia van gedragsverandering (Prochaska & Di Clemente) • Transactioneel model
Criminologie	• 3-paden model van Loeber • Dual Taxonomie model (Moffitt) • Farrington • Verloop van crimineel handelen en functioneren van het brein
Forensische zorg	• RNR-model (Andrew, Bonta & Wormith, 2014) • <i>Good lives model</i> • A-behandeling • B-behandeling • Risico-taxatie instrumenten (o.a. HKT-R) • Signaleringsplan • Mentorschap & samenwerking
Afstand en nabijheid	• Relationale veiligheid • <i>See-Think-Act</i>
Overdracht, tegenoverdracht & parallelprocessen	• Interactioneel model
Groepsdynamica	• Interactiestijlen
Agressie	• De-escalerend werken
Zorg gerelateerd rapporteren	• SOAP methode
Mentale weerbaarheid en herstel	
Detentieschade	
Wet- en regelgeving	• De penitentiaire beginselenwet • Grondwet • Wetgeving gezondheidsrecht (WGBO – WKKGZ – BOPZ – WZD) • (Jeugd)strafrecht
Speciale doelgroepen: • Vrouwen in detentie • Jeugd • Vreemdelingen • Ouderschap in detentie	
Zelfreflectie	
Leefklimaat	• <i>You-turn</i> • <i>SafePath</i> • Biopsychosociaalmodel (Bronfenbrenner)
Morele dilemma's	• Moreel beraad
Relationale veiligheid	

1.2.4 Vakgebied Leiderschap

Trainers werkzaam voor dit vakgebied moeten kennis en ervaring hebben op het gebied van de onderwerpen opgesomd in tabel 6.

Tabel 6

Onderwerpen en modellen/theorieën waarover een Trainer die training geeft voor het vakgebied Leiderschap kennis moet hebben

Onderwerpen	Bijbehorende subonderwerpen/modellen/theorieën
-------------	--

Communicatie en gespreksvoering Feedbackregels Overdracht - tegenoverdracht	• Motiverende gespreksvoering • NLP (diverse modellen) • Transactionele analyse (diverse modellen) • Communicatie op strategisch, tactisch en operationeel niveau
Netwerken, samenwerken in de keten Strategisch – bestuurlijk manoeuvreren	• Verandermanagement • Wet en regelgeving op bestuursniveau
Psychologie Groepsdynamica	• Roos van Leary • Tuckman • Remmerswaal • Protectie, Permissie, Potentie • Verantwoordelijk, effectief en psychologisch leiderschap • Script vs autonomie • Kernkwadrant • De 7 pijlers van succesvolle teams (Van Geffen)
Veranderprocessen Resultaat aansturing	• Covey • Ryan & Deci • Organisatiescript (Krausz) • Steps to succes (Hay) • Bonding cycle in organisaties (Kohlrieser) • Rol nemen en rol krijgen • Competentiecurve (Hay) • Tijdsstructurering (Berne)
Teamcoaching Verandering / veranderprocessen in teams begeleiden Sociale Veiligheid	• Pyramide van Lencioni • Hans Vermaak • Systemisch coachen
Beïnvloedingsstijlen (persoonlijk)Leiderschap	• De 7 beïnvloedingsprincipes van Cialdini • Covey • Zeven Bronnen van invloed (Steiner)
Omgaan met conflicten Omgaan met meldingen	• Thomas Kilmann • Bystanders Model
Organisatiekunde (Zelf)reflectie	• Bateson • Starr • Korthage
Timemanagement Intervisie	• Incidentmethode • Balint methode • Socratische methode
Moreel Beraad leiden Leiderschapsstijlen	

1.2.5 Rijksopleidingsinstituut tegengaan Radicalisering

Trainers werkzaam voor dit vakgebied moeten kennis en ervaring hebben op het gebied van de onderwerpen opgesomd in tabel 7.

Tabel 7

Onderwerpen en modellen/theorieën waarover een Trainer die training geeft voor het Rijksopleidingsinstituut tegengaan Radicalisering (ROR)

Onderwerpen	Bijbehorende modellen/theorieën
Identiteitsvorming adolescenten en minderjarigen	• Ontwikkelingsfasen adolescenten • Identiteitsontwikkeling in de context van meerdere culturele settingen en pedagogische omgevingen • Juridische context minderjarigen
Leefwereld van adolescenten	
Groepsdruk en netwerkvorming (Mediabeeldvorming over) polarisatie	• Maatschappelijk debat omtrent: • Identiteit • Discriminatie • Vervreemding • Politieke verweesdheid • Model Bart Brandsma polarisatie
Radicalisering, extremisme & terrorisme • Jihadisme • Rechts-extremisme • Links-extremisme • Anti-institutioneel extremisme • Gespreksvaardigheden • Interculturele professionaliteit	• Cijfers en trends • Dreigingsbeleid Terrorismen NL • Vraag & aanbod model (Colin Mellis) • Piramide model (McCauley en Moskalenko) • Signalen en risicofactoren • Landelijk beleid radicalisering • Gemeentelijk beleid en lokale context G4 en meldstructuur • Interventies en methodieken radicalisering • Referentiekaders & etnocentrisme • Gespreksmethoden zoals LEAP
Voedingsbodems (motieven en levensnarratieven)	• Triggerfactoren alle niveaus • Geweldservaring & detentie (specifiek TA)
Geweld	• Hoofdlijnen wetgeving NL • Gezinssystemen en intergenerationele overdracht
De-radicalisering	• Proces van de-radicalisering en disengagement, specifiek in detentie • Stimulerende factoren (exit-strategie)
Online radicalisering	• Algoritmes • Legal but harmful content • Online rekrutering • Rol sociale media
Domeinen en ketenpartners bij aanpak radicalisering	
Privacywetgeving	• Vrijwillig en gedwongen kader • Dilemma's • Good practices
Juridische en bestuurlijke maatregelen ihkv radicalisering en terrorisme	• Maatregelen op radicaliseringsprocessen en personen/familie • Nationale en lokale verantwoordelijkheid

2. Verantwoording profielbeschrijving

In de Visie op opleiden (Opleidingsinstituut DJI, 2024) staat beschreven hoe de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijs binnen het OI dient te gebeuren. Trainers zorgen voor de inhoudelijke en onderwijskundige realisatie van de opleidingen (Opleidingsinstituut DJI, 2024). Noodzakelijk is dan ook dat de competenties van een Trainer toereikend zijn om onderwijs te geven volgens de visie op opleiden van het OI.

2.1 Opstellen generieke competenties

Omdat al onze opleidingen in lijn moeten zijn met de Visie op opleiden en de daarbij behorende didactische en pedagogische principes, ongeacht het vakgebied, zijn er generieke competenties opgesteld voor alle Trainers die lesgeven bij het OI.

De generieke competenties zijn verwoord als gedragsuitkomsten en beschrijven wat voor gedrag een Trainer laat zien wanneer hij/zij de competentie uitvoert. Hierdoor zijn de competenties meetbaar gemaakt en kan het document ook dienen als beoordelingsinstrument.

Er is bij het opstellen van de competenties onderscheid gemaakt tussen competenties die nodig zijn tijdens het geven van de trainingen en competenties die nodig zijn bij het ontwerpen van opleidingen. Voor deze splitsing is gekozen omdat niet alle ZZP-Trainers ook betrokken zijn bij het ontwerpen van opleidingen. Maar als zij opleidingen ontwerpen zijn de competenties die zij daarbij nodig hebben wel generiek van aard (en niet vakgebied specifiek).

De generieke competenties zijn op drie manieren opgesteld, namelijk: op basis van de visie op opleiden, op basis van de profielbeschrijving 2020 en op basis van overige bronnen.

2.1.1 Competenties op basis van de Visie op opleiden

Om te kunnen waarborgen dat Trainers opleidingen geven in lijn met de 'Visie op opleiden', is deze visie als basis gebruikt voor het opstellen van de functiebeschrijvingen. Daarbij zijn de didactische concepten uit de visie omgezet tot competenties waarover Trainers moeten beschikken.

Een voorbeeld is het didactisch concept 1 – de lerende deelnemer (profiel van de DJI-doelgroep) (Opleidingsinstituut DJI, 2024). Dit concept beschrijft de DJI-doelgroep aan de hand van de andragogische theorie (Newton, 1977; Roe, 2023). Hierin wordt beschreven dat het voor volwassen belangrijk is om te weten waarom ze iets moeten leren en wat voor waarde dit heeft. Dit vertaalt zich bij de DJI naar deelnemers die functioneel-praktisch gericht zijn; hun hoofddoel is slagen voor het examen (Visie op opleiden, p. 12). Dit is omgezet tot de volgende competentie: *Kan duidelijk maken waarom inhoud geleerd moet worden en hoe inhoud terugkomt bij eventuele examinering.*

2.1.2 Competenties op basis van de profielbeschrijving 2020

Naast de visie op opleiden hebben de profielbeschrijvingen uit de aanbesteding van 2020 gediend als basis voor de opgestelde generieke competenties. De profielbeschrijving van 2020 beschrijft verschillende niveaus van competenties. Het is echter onduidelijk of die niveaus voorwaardelijk zijn bedoeld en het gebruik van niveaus maakt dat de functiebeschrijving onoverzichtelijk kan zijn. Daarom is ervoor gekozen om de niveaus niet meer op te nemen in de nieuwe functiebeschrijving. Alle genoemde competenties gelden voor alle Trainers, zonder niveauonderscheid.

De oorspronkelijke competenties uit de functieomschrijving 2020 waren zeer bondig geformuleerd waardoor de strekking van de competenties soms niet geheel duidelijk is. Daarom zijn de nieuwe competenties ondersteund met een gedetailleerde beschrijving van wat de competenties dan inhouden in de lespraktijk (tabel 1 – kolom 2).

Competenties uit de oorspronkelijke aanbesteding van 2020 zijn deels overgenomen (al dan niet aangepast). Een aantal oorspronkelijke competenties zijn niet opgenomen in de nieuwe functiebeschrijving omdat deze competenties ook al in de 'Visie op opleiden' voorkwamen en dubbele vermelding zo is voorkomen.

2.1.3 Nieuw toegevoegde competenties

Er zijn naast de nieuwe competenties vanuit de visie op opleiden en de competenties uit de profielbeschrijving van de aanbesteding 2020 ook nieuwe generieke competenties toegevoegd.

De eerste toegevoegde competentie is *'Biedt iedere deelnemer gelijke (leer)kansen en straalt hoge verwachtingen uit waardoor optimale ontwikkeling van deelnemers wordt gestimuleerd'*, vallend onder competenties bij training geven. Onderzoek toont aan dat deelnemers meer en beter leren als Trainers laten zien dat zij hoge verwachtingen van de deelnemers hebben. Deelnemers worden dan gestimuleerd om (meer) in zichzelf te geloven en het meeste uit zichzelf te halen (de theorie van hoge verwachtingen – Rosenthal & Jacobson, 1968; Rubie-Davies en collega's, 2015). Onderzoek laat ook zien dat veel praktisch opgeleide lerenden (vmbo/mbo-niveau) weinig succeservaringen hebben opgedaan in het onderwijs en dat zij een laag zelfvertrouwen hebben (met betrekking tot hun eigen leervermogen en kunnen) (Hamstra & Van de Ende, 2006). Daarom is de theorie van hoge verwachtingen bij de deelnemers doelgroep van het OI extra belangrijk.

Daarnaast is de competentie *'Is zich ervan bewust dat er de werkvormen en thematiek van de opleidingen emoties kunnen oproepen bij deelnemers en kan tijdens de lessen hier adequaat op reageren en de juiste stappen als nazorg bieden'* toegevoegd. Leren gebeurt effectiever in een veilig leerklimaat (De Bruyckere, 2021). Daarom is het belangrijk dat Trainers zorg leveren voor het emotioneel welzijn van deelnemers tijdens (en na) de training.

De derde toegevoegde competentie is *'heeft inzicht in niveauverschillen en kan differentiëren indien nodig'*. Uit onderzoek blijkt dat het bij het lesgeven belangrijk is om oog te hebben voor niveauverschillen van deelnemers en indien nodig uitleg te kunnen differentiëren naar niveau (Surma et al. 2019).

Ook is de competentie *'heeft kennis van de werkcontext van de DJI en kan daardoor vakgebied inhoudelijke kennis relateren aan de praktijk zoals die binnen de DJI is'* toegevoegd. Bij opleidingen voor volwassenen is het belangrijk dat een Trainer de inhoud kan koppelen aan de werkcontext. Volwassenen leren hierdoor beter en de motivatie om te leren vergroot (Kolb, 1984). Daarom dient een Trainer bij het OI ook de werkcontext van de DJI goed te kennen. Hier sluit de competentie *'begrijpt dat procedures binnen de DJI kunnen verschillen van andere overheidsorganisaties (o.a. politie en defensie) en geeft les conform de DJI gangbare procedures'* bij aan. Omdat specifieke procedures van de DJI anders kunnen zijn dan in andere overheidsorganisaties dient een Trainer zich hiervan bewust te zijn en procedures conform de DJI aan te leren aan deelnemers. Dit om verschillen tussen Trainers en aanbod te verkleinen en ervoor te zorgen dat deelnemers allemaal dezelfde procedures en handelingen aanleren.

Overige toegevoegde competenties zijn:

- Bereid lessen (met behulp van de trainershandleiding) zorgvuldig voor
- Werkt effectief samen met collega-Trainers en andere professionals door actief bij te dragen aan team overleggen, kennis en ervaringen te delen en samen met hen te werken aan de missie en visie van het OI.
- Kan omgaan met eventuele veranderingen (in lesinhoud, lesopzet of planning) en stelt zich hierin flexibel op.

Deze competenties zijn opgenomen op basis van algemeen geldende werkethos en wensen van het OI met betrekking tot de houding en inzetbaarheid van een Trainer.

Tabel 7 en 8 geven in de derde kolom weer vanuit welke bron de generieke competenties zijn opgesteld.

Tabel 7

De generieke competenties voor het geven van trainingen, met in de derde kolom de bron.

Competentie	Beschrijving competentie	Bron
	De Trainer...	
Opleidingen verzorgen aan volwassenen en specifiek de doelgroep van het DJI	Kan duidelijk maken aan deelnemers waarom inhoud geleerd moet worden en hoe inhoud terugkomt bij eventuele examinering.	Visie op opleiden - Andragogische theorie; Leerprincipe 1
	Kan effectief inspelen op de diverse behoeften van deelnemers m.b.t. sturing binnen het leerproces, variërend van veel autonomie tot veel sturing.	Visie op opleiden - Andragogische theorie; Leerprincipe 2
	Is zich bewust van de variatie in werkervaring tussen deelnemers en motiveert deelnemers met veel ervaring om deze te delen, zodat het leerproces van de gehele groep wordt verrijkt.	Visie op opleiden - Andragogische theorie; Leerprincipe 3
	Is zich ervan bewust dat de motivatie van deelnemers vaak wordt versterkt door trainingen waarbij de DJI-werkcontext centraal staat en weet discussies en reflecties op echte werksituaties effectief in te zetten om deze motivatie te prikkelen.	Visie op opleiden - Andragogische theorie; Leerprincipe 4
	Is zich ervan bewust dat er verschil zit in hoeveel verdieping deelnemers willen bij een basisopleiding ten overstaan van vervolgopleidingen (<) en past de inhoudelijke verdieping tijdens de les hierop aan.	Visie op opleiden - Andragogische theorie; Leerprincipe 5
	Kan omgaan met verschil in motivatie bij deelnemers en weet motivatie te stimuleren en vergroten (zie ook de competentie 'deelnemers motiveren en activeren').	Visie op opleiden - Andragogische theorie; Leerprincipe 6
Begrip van de onderwijskundige opzet van het opleidingsaanbod van het OI	Begrijpt dat opleidingen van het OI zijn ontworpen a.d.h.v. afstemming tussen leeruitkomsten, leeractiviteiten en examinering en is zich bij het uitvoeren van de leeractiviteiten dan ook bewust van de leeruitkomsten en examinering behorende bij de desbetreffende opleiding.	Visie op opleiden - Constructive alignment
	Is zich tijdens de training bewust van het beheersingsniveau van de leeruitkomsten behorende bij de desbetreffende opleiding en stemt didactische handelingen af op dit beheersingsniveau in overeenstemming met de trainershandleiding behorende tot de opleiding.	Visie op opleiden - Taxonomie van Bloom
Deelnemers motiveren en activeren	Stimuleert doelgericht de motivatie van de deelnemers door de interesse van deelnemers te trekken en vast te houden, al dan niet door de relevantie van de leerstof voor de DJI-werkcontext helder te maken.	Visie op opleiden - ARCS-model; Attention en Relevance
	Is zich bewust van de invloed van zelfvertrouwen op de motivatie van deelnemers en volgt daarom de in de trainershandleiding beschreven leerstappen en werkvormen om een leerklimaat te creëren dat zelfvertrouwen bevordert (ruimte geven voor fouten en succeservaringen).	Visie op opleiden - ARCS-model; Confidence
	Is zich bewust ervan bewust dat voldoening bij deelnemers invloed heeft op de motivatie van deelnemers en creëert daarom een positieve leeromgeving waarin uitgesproken waardering en zichtbare leerresultaten bijdragen aan een gevoel van voldoening bij deelnemers.	Visie op opleiden - ARCS-model; Satisfaction

Doelgericht en effectief feedback geven aan deelnemers	Helpt deelnemers begrijpen wat er geleerd moet worden, waarom dat belangrijk is en hoe succes eruit ziet waardoor deelnemers richting krijgen en weten wat er van hen verwacht wordt.	Visie op opleiden – ARCS-model & Feedbackprincipes; Feedup
	Geeft gerichte informatie over wat de deelnemers goed doen, wat er beter kan en waarom en helpt daarmee de deelnemers om inzicht te krijgen in hun niveau van presteren.	Visie op opleiden – Feedbackprincipes; Feedback
	Helpt de deelnemers vooruit te kijken door suggesties te geven voor verbetering en groei, zodat deelnemers hun prestaties in de toekomst kunnen optimaliseren.	Visie op opleiden – Feedbackprincipes; Feedforward
	Is in staat om de bovenstaande vormen van feedback op drie niveaus toe te passen, namelijk gedrag, prestaties en (leer)strategieën.	Visie op opleiden – Feedbackprincipes; Feedbackniveaus
	Blijft weg van persoonsgerichte feedback die gaat over karaktereigenschappen of persoonlijke oordelen.	Visie op opleiden – Feedbackprincipes; Feedbackniveaus
Het creëren van een positief leerklimaat door effectief klassenmanagement	Heeft inzicht in groepsdynamische processen en bij ongewenste interactiepatronen wordt doelgericht de-escalerend opgetreden om zo het constructieve en veilige leerklimaat te behouden.	Aanbesteding 2020 – Cultuursensitiviteit B & groepsdynamiek A
	Kan omgaan met weerstand in de groep en die ombuigen naar positief leergedrag.	Aanbesteding 2020 – groepsdynamiek A
	Is zich bewust van eigen rol in de groepsdynamiek en zorgt dat die positief en constructief is.	Aanbesteding 2020 – groepsdynamiek D
	Biedt ruimte aan alle inbreng (meningen en standpunten) van de deelnemers en zorgt dat die inbreng bijdraagt aan de leerdoelen van de opleiding.	Aanbesteding 2020 – Overheidsrepresentatie C
	Zorgt dat alle deelnemers betrokken worden tijdens de lessen en doorziet, benoemt en corrigeert sociale uitsluiting van deelnemers.	Aanbesteding 2020 – Veilig werken C
	Hanteert en communiceert duidelijke richtlijnen, in lijn met het OI-beleid, met betrekking tot het gebruik van sociale media tijdens de opleidingen.	Aanbesteding 2020- Veilig werken B
	Is zich ervan bewust dat de werkvormen en thematiek van de opleidingen emoties kunnen oproepen bij deelnemers en kan tijdens de lessen hier adequaat op reageren en de juiste nazorg bieden.	De Bruyckere (2021)
Past effectieve didactiek toe en differentieert waar nodig.	Kan de in de trainershandleiding beschreven werkvormen* toepassen in de trainingen.	Aanbesteding 2020- Werkvormen A
	*binnen het OI wordt o.a. gebruik gemaakt van simulaties en casuïstiek als werkvormen.	
	Doorziet wanneer er bijsturing nodig is tijdens de werkvormen en stuurt dan ook effectief bij om zo de leerdoelen behorende bij de werkvormen te behalen.	Aanbesteding 2020- Werkvormen B
	Kan werken met trainingsacteurs en geeft aansturing aan de acteur tijdens de lessen.	Aanbesteding 2020- Werkvormen A & B & C
	Sluit tijdens de instructie aan bij de voorkennis van de deelnemers.	Aanbesteding 2020 – Didactische doelen A
	Sluit aan bij de leerbehoeften van de deelnemers.	Aanbesteding 2020 – Didactische doelen A
	Biedt iedere deelnemer gelijke (leer)kansen en straalt hoge verwachtingen uit waardoor optimale ontwikkeling van deelnemers wordt gestimuleerd.	Rubie-Davies et al. (2015)
	Kan de inhoud van de trainingen duidelijk uitleggen en de instructie bijsturen tijdens de training indien deelnemers de inhoud nog niet (volledig) begrijpen.	Aanbesteding 2020- Instructievaardigheden A & C
	Toets (tussentijd) begrip bij de deelnemers (formatief handelen) en stuurt hierop de instructie bij.	Aanbesteding 2020 – Instructievaardigheden B
	Voert regie op het behalen van leerdoelen en het volgen van het opleidingsprogramma zoals aangegeven in de trainershandleiding.	Aanbesteding 2020 – Bejegening D

	Heeft inzicht in niveauverschillen van deelnemers en differentieert indien nodig.	Surma et al. (2019)
Professionele werkhouding en overheidsrepresentatie	Op tijd aanwezig op trainingsdagen en bij afspraken.	Aanbesteding 2020 – Betrouwbaarheid A
	Komt afspraken na en is daarop aanspreekbaar.	Aanbesteding 2020 – Betrouwbaarheid B
	Gaat zorgvuldig en vertrouwelijk om met informatie en organisatie- en deelnemersgegevens.	Aanbesteding 2020 – Betrouwbaarheid D
	Bereid lessen (met behulp van de trainershandleiding) zorgvuldig voor.	Algemene arbeidsethos en wensen OI
	Toont draagvlak voor de inhoud van de opleidingen en representeert zo de overheid en het OI op een constructieve manier naar derden.	Aanbesteding 2020 – Overheidsrepresentatie A
	Weet wat de actuele discussies zijn vanuit overheidsbeleid en politiek en kan tijdens de lessen omgaan met spanningsvelden omtrent deze discussies zonder afbreuk te doen aan de leerdoelen en het leerklimaat.	Aanbesteding 2020 – Overheidsrepresentatie D
	Heeft een positieve benadering ten opzichte van deelnemers en mensen in de organisatie.	Aanbesteding 2020 – Bejegening A
	Handelt conform beroepsethische normen en juridische kaders geldend binnen de DJI en is zich bewust van de verantwoordelijkheid die de rol van Trainer met zich meebrengt.	Aanbesteding 2020 – Bejegening C
	Werkt effectief samen met collega-Trainers en andere professionals door actief bij te dragen aan team overleggen, kennis en ervaringen te delen en samen met hen te werken aan de missie en visie van het OI.	Algemene arbeidsethos en wensen OI
	Kan omgaan met eventuele veranderingen (in trainingsinhoud, trainingsopzet of planning) en stelt zich hierin flexibel op.	Algemene arbeidsethos en wensen OI
Efficiënt, effectief en duidelijk communiceren	Bejegt de deelnemers op gepaste wijze volgens de normen en waarden van de DJI.	Aanbesteding 2020 – Cultuursensitiviteit B
	Beheerst de Nederlandse taal op C1 niveau en is goed verstaanbaar door duidelijke articulatie, volume en intonatie.	Aanbesteding 2020 – Spreekvaardigheid A & B
	Luistert aandachtig zonder oordeel.	Aanbesteding 2020 – Communicatie A & D
	Stelt verhelderende en/of gerichte vragen aan deelnemers.	Aanbesteding 2020 – Communicatie B
	Toetst aannames en normen bij deelnemers.	Aanbesteding 2020 – Communicatie C
Reflecteren op eigen handelen	Is zich bewust van de mogelijke impact van deelnemers, inhoud en trainingsverloop op het eigen functioneren.	Aanbesteding 2020 – Zelfreflectie A
	Is zich bewust van eigen sterke kanten en uitdagingen op het gebied van inhoud, didactiek en houding en is daarover open richting het OI.	Aanbesteding 2020 – Zelfreflectie B
	Kan zelfreflectie toepassen als methode om tot en verdere professionalisering/ontwikkeling als Trainer te komen.	Aanbesteding 2020 – Zelfreflectie C
Beschikken over voldoende digitale vaardigheden	Kan zelfstandig werken met digitale leermiddelen indien een opleiding gebruik maakt van <i>blended learning</i> .	Visie op Opleiden Leeractiviteiten - online
Beschikken over kennis van de werkcontext van de DJI	Heeft kennis van de werkcontext van de DJI en J&V en kan daardoor vakgebied inhoudelijke kennis relateren aan de praktijk zoals die binnen de DJI is.	Kolb (1984) & Algemene arbeidsethos en wensen OI
	Begrijpt dat procedures binnen de DJI kunnen verschillen van andere overheidsorganisaties (o.a. politie en defensie) en geeft les conform de DJI gangbare procedures.	Sessie met Trainers veiligheid – veel voorkomend probleem dat ZZP'ers vasthouden aan politie procedures terwijl die wezenlijk verschillen

Tabel 8

De generieke competenties voor het ontwerpen van opleidingen, met in de derde kolom de bron.

Competentie	Beschrijving competentie	Bron
	De Trainer...	
Ontwerpen van (maatwerk)opleidingen volgens het principe van constructieve uitlijning	Stelt aan de hand van (beleids-)kaders* (beoogde competenties, vaardigheden en kennis) leeruitkomsten op die dienen als fundament bij het ontwerpen.	Visie op opleiden-ontwerpen van opleidingsaanbod; leeruitkomsten
	*Bij basisopleidingen wordt gebruik gemaakt van kwalificatiedossiers.	
	Gebruikt de taxonomie van Bloom om het beoogde beheersingsniveau dat de deelnemer aan het einde van de opleiding moet hebben vast te stellen.	Visie op opleiden-ontwerpen van opleidingsaanbod; taxonomie van Bloom
	Maakt weloverwogen keuzes m.b.t. de vorm van de opleiding (o.a. fysiek/online, duur, wel of geen examinering).	Visie op opleiden -ontwerpen van opleidingsaanbod
	Maakt een weloverwogen keuze voor het al dan niet inzetten van <i>blended</i> leeractiviteiten.	Visie op opleiden -ontwerpen van opleidingsaanbod
	Ontwerpt passende leeractiviteiten (o.a. werkvormen, (theoretische) inhoud van de opleiding etc.) en zorgt dat deze leeractiviteiten aansluiten op de leeruitkomsten (en indien van toepassing examinering).	Visie op opleiden-ontwerpen van opleidingsaanbod; leeractiviteiten
	Maakt een indeling voor de training passend bij de leerdoelen en houdt daarbij rekening met het tempo van de deelnemers en voorkomt dat het programma tot cognitieve overlading zorgt.	<i>Cognitive load theory</i> (Sweller et al., 2019)
	Maakt duidelijke PowerPoint slides a.d.h.v. de OI huisstijl waarbij het taalniveau B1 is, alleen rechtenvrije afbeeldingen worden gebruikt en er waarin geen overbodige informatie wordt opgenomen (bijvoorbeeld geen afbeeldingen ter versiering).	Rijkshuisstijlbeleid en <i>Theory of multimedia learning</i> (Mayer, 2014)
	Maakt bij de leeractiviteiten heldere opdrachtbeschrijvingen voor deelnemers zodat het voor deelnemers duidelijk is wat er van hen wordt verwacht.	Wensen en werkwijze van het OI
	Stelt een trainershandleiding, studiewijzer, werkagenda en verantwoordingsdocument op en/of levert relevante informatie ten behoeve van deze producten aan.	Wensen en werkwijze van het OI
	Ontwerpt examens die passen bij de leeruitkomsten en de leeractiviteiten en stelt hierbij een toetsmatrijs op.	Visie op opleiden-ontwerpen van opleidingsaanbod; examinering
Ontwerpen van (maatwerk)opleidingen volgens de didactische concepten van het OI	Kan de gemaakte ontwerpkeuzes helder en goed (wetenschappelijk) onderbouwt toelichten en verantwoorden in een verantwoordingsdocument.	Visie op opleiden -ontwerpen van opleidingsaanbod
	Houdt bij het ontwerpen rekening met de deelnemers doelgroep (volwassenen werkzaam bij DJI) en zorgt dat de inhoud van de opleiding een duidelijke koppeling heeft naar de praktijk.	Visie op opleiden - Andragogische theorie
In samenwerking met adviseurs curriculumontwikkeling &	Ontwerpt leeractiviteiten die de aandacht vasthouden, relevant zijn voor de werkcontext, zelfvertrouwen opbouwen en voldoening geven aan deelnemers.	Visie op opleiden – ARCS
	Kan passende inhoudelijke en actuele kennis bij de leeruitkomsten verzamelen en op basis daarvan input geven voor de inhoud van de opleidingen.	Aanbesteding 2020 – overheidsrepresentatie B

onderhoud (ACOO's) basis en standaard opleidingen ontwikkelen	Ziet de ACOO's als samenwerkingspartner en zoekt actief de samenwerking op bij het ontwerpen.	Wensen en werkwijze van het OI
	Zorgt samen met de ACOO's dat de juiste materialen in de online leeromgeving zijn geüpload zodat deelnemers (en collega's) altijd beschikken over de benodigde leermaterialen.	Wensen en werkwijze van het OI
	Is goed bereikbaar en helder over zijn bereikbaarheid tijdens het ontwerpproces.	Wensen en werkwijze van het OI
	Richt (in samenwerking met de ACOO) de online leeromgeving in en plaatst daarin de gemaakte lesmaterialen.	Wensen en werkwijze van het OI
	Zorgt dat de materialen in de leeromgeving up-to-date en volledig zijn.	Wensen en werkwijze van het OI

2.2 Opstellen vakgebied specifieke competenties

Om ervoor te zorgen dat Trainers kennis en ervaringen hebben die aansluiten bij het desbetreffende vakgebied, is er per vakgebied een overzicht opgesteld met daarin de onderwerpen en eventuele theorieën/modellen die voorkomen binnen de opleidingen.

2.2.1 Vorm van vakgebied specifieke competenties

De vakgebied specifieke competenties hebben de vorm van een opsomming van onderwerpen.

Er is overwogen om vooropleidingen als vorm te gebruiken, maar opleidingen zeggen niet altijd iets over de hoeveelheid kennis en ervaring van iemand (er is ook kennis opgedaan als werkervaring). Uit de sessie met de Trainers van vakgebied veiligheid blijkt echter dat fysiek sporttrainingen geven (FMT-trainingen) gedegen andere didactische vaardigheden vraagt van Trainers. Deze vaardigheden leren zij bij een opleiding tot sportinstructeur (CIOS/ALO) en daarom is deze opleidingseis bij dit vakgebied toegevoegd. Daarnaast is het bij de fysieke sporttrainingen ook belangrijk dat de veiligheid van de deelnemers gewaarborgd is. Daarom dient een Trainer die deze trainingen geeft ook een geldig EHBO-diploma te hebben. Vakgebied veiligheid is dus een uitzondering wat betreft de toevoeging van vooropleidingseisen ten opzichte van de andere vakgebieden.

De lijst dient als uitgangspunt en is niet onuitputtelijk (het kan voorkomen dat bepaalde onderwerpen mogelijk niet in de lijst staan).

2.2.2 Totstandkoming van vakgebied specifieke competenties

Per vakgebied is een lijst met onderwerpen opgesteld door de medior adviseur curriculumontwikkeling & onderhoud (ACOO) en een inhoudsdeskundige (Trainer) van het vakgebied. Senior ACOO's hebben feedback gegeven op de inhoud van de generieke competenties.

3. Bronnen

- De Bruyckere, P. (2021). *De Klaskit: tools voor topleraren*. Lannoo.
- Hamstra, D. G., & Van den Ende, J. (2006). De vmbo-leerling. Onderwijspedagogische en ontwikkelpsychologische theorieën. CPS, Onderwijsontwikkeling en advies.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Mayer, R. E. (2014). The Cambridge handbook of multimedia Learning. In *Cambridge University Press eBooks*. <https://doi.org/10.1017/cbo9781139547369>
- Rosenthal, R. & Jacobsen, L. (1968). Pygmalion in the classroom. *The urban review*, 3(1), 16-20.
- Rubie-Davies, C. M., Peterson, E. R., Sibley, C. G., Rosenthal, R. (2015). A teacher expectation intervention: Modelling the practices of high expectation teachers. *Contemporary Educational Psychology*, 40, 72-85.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2024.03.003>
- Opleidingsinstituut DJI. (2024). *Visie op opleiden: Het concept achter opleiden in het gedwongen kader*.
- Surma, T., Vanhoyweghen, K., Sluijsmans, D., Camp, G., Muijs, D., & Kirschner, P. A. (2019) *Wijze lessen: Twaalf bouwstenen voor effectieve didactiek*. Ten Brink Uitgevers.
- Sweller, J., van Merriënboer, J. J. G. & Paas, F. (2019). Cognitive architecture and instructional design: 20 years later. *Educational Psychology Review*, 31, 261–292.
<https://doi.org/10.1007/s10648-019-09465-5>

***Vakbekwaam zijn,
vakbekwaam blijven***

Contact

Opleidingsinstituut DJI

www.oidji.nl