

Entwurf/Concept

Procedure voor het vaststellen van gelijkwaardigheid van duitse Altenpflegers en nederlandse verzorgenden IG en ziekenverzorgenden

“faciliteren van structureel grensoverschrijdende
samenwerking binnen de ouderenzorg”

Een voorstel-werkwijze



Inleiding.

De EVC-procedure [Eerder Verworven Competenties] is een selectie- en beoordelingsinstrument, dat op een valide, betrouwbare en qua tijdsinvestering verantwoorde wijze tegemoet komt aan de wens van onderwijs op maat voor de individuele kandidaat.

Middels een EVC-procedure worden namelijk reeds verworven competenties van kandidaten in beeld gebracht, op grond waarvan snel inzichtelijk wordt welke (op maat gemaakte) scholing de kandidaten nog nodig hebben om aan de gewenste kwalificatie-eisen te voldoen.

Een competentie is meer dan een optelsom van vakken, vakgebieden, uren, eindtermen en (deel-) kwalificaties; Een competentie omvat de samenhang (het product) van kennis, vaardigheden, houding en inzicht, waarbij de relatie met de beroepspraktijk essentieel is.

Kandidaten werkzaam en opgeleid binnen de zorg (ongeacht Duitsland of Nederland), hebben in de praktijk ervaringen opgedaan bij cliënten in verschillende contexten; daarvoor worden zij opgeleid en een ieder heeft daarbinnen de eigen competenties verworven.

Maar niet alleen tijdens de opleiding, ook daarna en daarnaast hebben kandidaten hun competenties uitgebreid naar verschillende contexten, verschillende zorgsettings, verschillende zorgcategorieën, binnen privé-situaties, enz..

Door deze ontwikkelde competenties individueel in beeld te brengen en te accrediteren en, indien nodig, de kandidaat de ontbrekende competenties te laten verwerven, zal dit ten goede komen aan de ambitie en motivatie van het individu.

Indien, omgekeerd, aandacht wordt besteed aan competenties waarover de kandidaat reeds beschikt, of die niet aansluiten bij het niveau van de kandidaat, ontstaat een gevoel van onderwaardering, met alle afbreukrisico's van dien. Bijkomend risico is dan dat eventuele uitval wordt gelabeld als bewijs dat de kandidaat zich niet op het juiste niveau bevond.

Een EVC-procedure is bedoeld om kandidaten de mogelijkheid te geven om op een flexibele wijze in of door te stromen in een opleiding, waarbij het verwerven van de benodigde beroepscompetenties zwaarder weegt dan de diplomering. Het doel is niet om te bepalen wat de kandidaat niet weet of kan, maar uitgaande van diens vastgestelde mogelijkheden te bepalen van wat de kandidaat nog dient te voldoen.

Mogelijkheid tot grensoverschrijdende EVC-meting in Duitsland (NRW) en Nederland

Ook om vast te stellen of een Verzorgende niveau 3 IG de benodigde competenties heeft ontwikkeld om inzetbaar te zijn als Altenpfleger in Duitsland, en omgekeerd, lijkt de EVC-procedure voorshands een geschikt instrument. Dat betekent wel dat een alternatief dient te worden ontwikkeld dat voldoet aan de eisen van beide landen.

In de afgelopen vier jaar is in Euregionaal verband, door de samenwerking tussen Caritas Bildungswerk en ROC Twente Plus, onder de auspiciën van de respectievelijke ministeries, een competentieprofiel (tabel 1) ontwikkeld dat zowel de beroepsinhoud van de Verzorgende IG, als de Altenpfleger dekt.

In dit project, dat voor 50% gefinancierd uit Interreg IIIa, en verder door het ministerie van NRW, Kreis Borken en ROC Twente Plus, worden 23 Duitse en 23 Nederlandse studenten opgeleid, met als doel zowel het Duitse als het Nederlandse diploma te behalen.

Tabelle 1: Kompetenzprofil

Kompetenz-bereiche	Ausbildungskompetenzen	
Pflege und Betreuung (PuB)	AK – PUB 1	Der Auszubildende ist in der Lage, Grundpflege im Individualbezug unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Pflegebedürftigen, durchzuführen.
	AK – PUB 2	Der Auszubildende begleitet den Pflegebedürftigen im Rahmen seiner Lebensgestaltung (einschl. der Milieugestaltung)
	AK – PUB 3	Der Auszubildende führt Präventivmaßnahmen durch
	AK – PUB 4	Der Auszubildende handelt in Notsituationen
	AK – PUB 5	Der Auszubildende führt Maßnahmen im Rahmen des ärztlichen Delegationsverfahrens durch.
Management (Man)	AK-Man 1	Der Auszubildende ist in der Lage, förderlich an Organisationsaufgaben mitzuwirken.
	AK-Man 2	Der Auszubildende ist in der Lage, Leistungen vor dem Hintergrund bereichsübergreifender Zielvereinbarungen in den Schnittstellen zu anderen Leistungsbereichen zu gestalten.
	AK-Man 3	Der Auszubildende ist in der Lage, sich förderlich in die Qualitätsentwicklung der Gesamtorganisation einzubringen.
Professionalisierung (Prof)	AK-Prof 1	Der Auszubildende ist in der Lage, seine Kompetenzen selbstgesteuert weiter zu entwickeln.
	AK-Prof 2	Der Auszubildende ist in der Lage, sich als Person im beruflichen Handlungsfeld wahrzunehmen.
	AK-Prof 3	Der Auszubildende ist in der Lage, sich selbstvertretend und selbstverantwortlich in die Berufssituation einzubringen.
	AK-Prof 4	Der Auszubildende ist in der Lage, gesellschaftspolitische sowie berufspolitische Bedingungen in seinem beruflichen Handeln zu berücksichtigen.

Om in aanmerking te komen voor beide diploma's worden de deelnemers getoetst op het behalen van de competenties genoemd in het competentieprofiel. Daartoe zijn 12 zogenaamde "Kompetenzprüfungen" ontwikkeld, waarbinnen de studenten hun beroepsvaardigheden **tot en met de feitelijk praktische toepassing** dienen aan te tonen.

Wanneer oud-opgeleide Duitse Altenpflegers, Nederlandse verzorgenden IG en ziekenverzorgenden op flexibele wijze binnen grensoverschrijdende zorgverlening dienen te gaan functioneren, is het nodig te bepalen of zij door beide wetgevers voldoende bekwaam kunnen worden geacht.

Om in beeld te brengen over welke beroepscompetenties zij beschikken ligt het voor de hand gebruik te maken van de reeds ontwikkelde (12) "Kompetenzprüfungen". Door deze 12 Kompetenzprüfungen te verwerken tot een meetinstrument kan relatief snel de mate van gelijkwaardigheid van genoemde beroepskrachten worden vastgesteld, voor zowel de Duitse als de Nederlandse wet.

Verantwoording van de EVC-procedure

- **Metten met vertrouwen**

Kandidaten beschikken vaak wel over competenties, maar kunnen deze niet altijd op papier aantonen, daarvoor is het noodzakelijk ruimte te creëren waarbinnen ook:

- levenservaring,
- informeel verworven competenties, en
- formeel verworven competenties

worden meegenomen.

Tijdens de procedure worden daarom verschillende zaken in beeld gebracht, bijv.:

- De diploma's en getuigschriften van de kandidaat;
- De redenen waarom de kandidaat vindt dat hij vrijstellingen zou moeten krijgen;
- Het doorgroei-potentieel van de kandidaat (prestatie-motivatie en persoonlijkheid);
- De competenties waarover de kandidaat vindt dat hij beschikt.

In hun onderlinge combinatie leiden bovenstaande meetpunten tot een oordeel, of opleidingsadvies.

Om bovenbedoelde ruimte te waarborgen, is het wenselijk dat de procedure wordt gehanteerd als indicatie-instrument en niet als strak en exact meetmodel.

Omdat aan een dergelijke werkwijze ook risico's kleven, wordt binnen deze EVC-procedure een soort sociaal contract met de kandidaat aangegaan, waarbinnen vertrouwen de basis vormt.

Dit is mogelijk, omdat na de afname van de EVC-procedure, een aanvullende opleiding volgt, die zodanig is opgezet dat de kandidaat alleen kan slagen indien hij daadwerkelijk over de competenties beschikt zoals naar voren gekomen in de EVC-procedure.

Tijdens de EVC-procedure wordt vertrouwen dus als zwaar uitgangspunt gehanteerd.

- **Hoe kan dat worden geoperationaliseerd?**

Zoals al is aangegeven is het doel **niet** om te bepalen wat de kandidaat **niet** weet of kan, maar te bepalen wat de kandidaat nog moet ondernemen om de benodigde competenties te ontwikkelen en hoe dat vervolgens het best zou kunnen.

Als de kandidaat tijdens de EVC-procedure redelijkerwijs aannemelijk kan maken dat hij beschikt over competenties, dan kan hij daar **voorlopige** vrijstellingen voor krijgen.

De opleider en de kandidaat verkeren inherent daaraan in de wetenschap, dat de kandidaat die tijdens de verkorte opleiding of maatwerktraject niet over de aangegeven competenties blijkt te beschikken, grote risico's loopt met betrekking tot het afronden van de opleiding of traject.

Uiteindelijk gelden immers de resultaten van de nog te af te leggen examens (Kompetenzprüfungen).

De werking van de EVC-procedure

Binnen de EVC-procedure brengt de kandidaat zichzelf in beeld; In algemene zin qua vooropleiding / ervaringen e.d. (intakeformulier) en specifiek naar de vastgestelde beroepscompetenties toe (scoreformulier).

- **Het intakeformulier.**

Het intakeformulier wordt ingevuld door de kandidaat; hierop beschrijft de kandidaat naast persoonlijke gegevens, ook de gegevens omtrent o.a. vooropleiding en praktijkervaringen. Er ontstaat er een globaal beeld bij de assessor op basis van mogelijke competenties, relevante ervaringen, opgedaan in opleiding, formeel behaalde diploma's en informeel verworven kennis en vaardigheden.

de kandidaat het intakeformulier correct heeft ingevuld, ontstaat er een globaal beeld van de kandidaat en kan de assessor een inschatting maken:

- Of de kandidaat kan doorgaan met de eigenlijke EVC-procedure gericht op de gewenste competenties (grensoverschrijdende zorg) om vrijstellingen dan wel kortingen te verkrijgen;
- Of de kandidaat het gewenste traject in zijn totaliteit dient te volgen en dus geen kortingen dan wel vrijstellingen krijgt;

- **Het scoreformulier beroepscompetenties**

Op dit scoreformulier worden de competenties in beeld worden gebracht, die nodig zijn om effectief te kunnen handelen binnen de beroepspraktijk.

Hiervoor zal gebruik worden gemaakt van de reeds ontwikkelde (12) Kompetenzprüfungen.

Op een scoreformulier worden vanuit de Kompetenzprüfungen de competenties beschreven in termen van waarneembaar gedrag en gerelateerd aan de beroepspraktijk.

➤ **Een voorbeeld scoreformulier wordt hierbij gevoegd.**

De kandidaat vult het scoreformulier in. Hier wordt van de kandidaat per competentie gevraagd in welke mate hij deze beheerst en of hij deze in 'theorie' of in 'praktijk' heeft opgedaan.

De **assessor** bestudeert het ingevulde scoreformulier en vormt zich (samen met het reeds ingeleverde intakeformulier en bewijsstukken) een beeld van de kandidaat.

- **Het diepte-interview gebaseerd op de STAR-methodiek**

De assessor neemt een **diepgaand interview** af bij de kandidaat. De vragen worden gesteld op basis van de resultaten op het scoreformulier en het intakeformulier. De STAR-methode is hierbij uitgangspunt.

a. De STAR-methodiek

De STAR-methode is een gesprekstechniek die dient om zowel werkgedrag als de context waarin dat gedrag zich heeft voorgedaan, duidelijk en scherp in beeld te brengen.

STAR staat voor **S**ituatie, **T**aak, **A**ctie, **R**esultaat.

Situatie:

De gespreksleider zoekt naar een helder beeld van de situatie waarin een door de gespreksdeelnemer ingebrachte gebeurtenis plaatsvond. Bijvoorbeeld: Welke en wat voor mensen waren aanwezig? Wat waren de gebruikte gereedschappen en de materialen? Hoe was de werkomgeving? Hoe functioneerde de organisatie van het werk? Was er een fysieke of psychisch belastende situatie? Was er sprake van werkdruk, waren er spanningen van andere aard? Etc.

Taak:

Wat mocht in deze situatie van de gespreksdeelnemer verwacht worden? Bijvoorbeeld: Wie verwachtte wat van hem? Wat was dat precies? Welke verantwoordelijkheid werd ervaren? Welke verantwoordelijkheid werd aanvaard? Waar bleek dat uit? Wat waren de feitelijk opgedragen taken? Welke rol mocht men van de gespreksdeelnemer verwachten? Welke rol ging zij uitvoeren?

Actie:

Hoe werd de activiteit uitgevoerd? Wat deed of zei de gespreksdeelnemer in die situatie precies? Hoe gedroeg zij zich? Waarom zo, en niet anders?

Resultaat:

Wat was het effect van de actie, naar anderen, naar de gespreksdeelnemer zelf? Was dat adequaat?

b. Competentie-dimensies

Binnen het diepte-interview worden de volgende Competentiedimensies systematisch getoetst, betrokken op de betreffende Beroepscompetentie.

Tabelle 2: *Beispiel Kompetenzdimensionen bezogen auf Pflege und Betreuung (geronto)psychiatrische Erkrankten*

<i>Beobachten und Einschätzen der seelischen Befindlichkeit./ Erhalten und Fördern der Lebensqualität</i>	
Kompetenz- Dimensionen	
Fachlich	<ul style="list-style-type: none">• Der Lernende kennt ausgewählte Erkrankungen, die Auswirkungen auf die Psyche eines Menschen haben.• Unterschiedliche Möglichkeiten der Kommunikation mit (geronto-)psychiatrisch erkrankten Menschen und geistigen Behinderungen kennen
Methodisch	Verschiedene pflegerisch-therapeutische Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der Lebensqualität kennen und in den Pflegeprozess integrieren
sozial-kommunikativ	<ul style="list-style-type: none">• Der Lernende beobachtet den Klienten in Bezug auf seine seelische Befindlichkeit und schätzt diese ein.• Dem (geronto-)psychiatrisch und/oder geistig behinderten Menschen durch die Auswahl geeigneter Kommunikationsweisen/-Formen individuell begegnen• Die Betreuung des Klienten durch Angehörige/ Freunde begleiten
personal	<ul style="list-style-type: none">• Der Lernende nimmt eigene Empfindungen im Umgang mit (geronto-) psychiatrische Erkrankten und/oder geistig behinderten Menschen wahr und tauscht sich darüber im Team aus.• In die Welt des (geronto-)psychiatrisch Erkrankten und/ oder geistig behinderten eintauchen und sich auf seine Sicht der Dinge einlassen• Strategien für einen professionellen Umgang mit diesen Grenzen entwickeln

Aan het slot van dit gesprek stelt de intaker in samenspraak met de kandidaat vast wat de kandidaat nog moet ondernemen om de benodigde competenties te ontwikkelen. De assessor stelt vervolgens een verslag op en bespreekt dit zo nodig met de opleidingsleider waarna het advies definitief wordt.

Wanneer de EVC-procedure correct wordt afgelegd kan de assessor per competentie goed beoordelen welke competenties wel, gedeeltelijk of niet zijn behaald. De assessor maakt daarbij gebruik van de beschikbare bewijslast.

- ***In de eerste bijlage treft u een voorbeeld beoordelingsformulier aan.***
- ***De werking van de STAR-methodiek wordt beschreven in bijlage 2***
- ***In bijlage 3 vindt u de eisen waaraan de assessor dient te voldoen***

Bijlage 1:

Eindbeoordelingsformulier EVC

Betrifft Kompetenzprüfung:

Verzamelblad

(in te vullen door de assessor)

Naam Kandidaat :

De student heeft de volgende resultaten behaald:

Primair Oordeel

Opricht nummer	Toetsvorm	Voldoende aangetoond/ Ausreichend bewiesen	Assesor	Datum	Handtekening
1	EVC / AEK	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Twijfel ^{*1} <input type="checkbox"/> Nee ^{*2}			
2	EVC / AEK	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Twijfel ^{*1} <input type="checkbox"/> Nee ^{*2}			
3	EVC / AEK	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Twijfel ^{*1} <input type="checkbox"/> Nee ^{*2}			
4	EVC / AEK	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Twijfel ^{*1} <input type="checkbox"/> Nee ^{*2}			
Totaal		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee ^{*3}			

***1: Uitvoering deelopdracht in geval van twijfel**

***2: Praktische uitvoering opdracht, indien niet behaald**

***3: Uitvoering totale Kompetenzprüfung in de praktijk indien geen van de opdrachten behaald**

Secundair en definitief oordeel

Opdracht nummer	Toetsvorm	Voldoende aangetoond / Ausreichten d bewiesen	Assesor	Datum	Handtekening
1	EVC / AEK	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Twijfel *1 <input type="checkbox"/> Nee			
2	EVC / AEK	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Twijfel *1 <input type="checkbox"/> Nee			
3	EVC / AEK	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Twijfel *1 <input type="checkbox"/> Nee			
4	EVC / AEK	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Twijfel *1 <input type="checkbox"/> Nee			

De eindbeoordeling is met een voldoende / onvoldoende resultaat afgesloten (*doorhalen wat niet van toepassing is*)

Plaats :

Datum :

Naam :

Handtekening namens:

het ROC Twente Plus

Caritas Bildungswerk

Eindbeoordeling

Assesor:

Handtekening Kandidaat voor akkoord:

Bijlage 2: Toelichting STAR-interview

Het interview.

Een STAR-interview vergt een goede voorbereiding van alle deelnemers.

Om een goed beeld te krijgen (of te geven!) van iemands gedrag of prestaties is het verstandig om van te voren vast te leggen welke zaken u aan de orde wilt hebben.

De voordelen hiervan zijn:

1. U kunt controleren of u alle belangrijk elementen heeft meegenomen in uw voorbereiding, of dat u nog een aspect mist.
2. U kunt het resultaat dat u verwacht vergelijken met het bereikte gespreksresultaat, met de helderheid van het beeld dat u verkregen of gegeven hebt.
3. U kunt oordelen of en in hoeverre allerlei bijkomende omstandigheden van invloed zijn geweest op de acties die werden uitgevoerd. In welke mate is het bereikte resultaat het gevolg van de acties of van de omstandigheden?
4. U kunt vaststellen of de situatie om een bepaald gedrag vroeg en of de gespreksdeelnemer dat wel of niet heeft laten zien.
5. Voor uw oordeelsvorming is het belangrijk om te wachten totdat u alle informatie volgens alle fasen van het STAR-model heeft verzameld.

Wanneer krijgt u relevante informatie?

1. De ingebrachte situatie moet niet te lang geleden hebben plaatsgevonden.
2. De gespreksdeelnemer moet een concrete zaak willen en kunnen inbrengen.
3. De gespreksleider moet doorvragen tot zij de situatie als het ware voor zich ziet als in een film of op een foto.
4. De gespreksleider moet doorvragen totdat zij een duidelijk begrip heeft van de taken, de acties en de effecten van het gedrag van de gespreksdeelnemer.
5. De gespreksleider mag de gespreksdeelnemer niet laten afdwalen van de zaak die wordt besproken.

Vorbereiding heeft zo zijn eigen valkuilen.

Het voorbereiden van een gesprek biedt veel potentiële voordelen, maar het kan ook nadelen hebben. De gespreksleider kan zich bijvoorbeeld zo strak aan haar gemaakte schema houden, dat er geen vaart in het gesprek komt. Een dergelijke situatie is niet gewenst en getuigt ook van een verkeerde wijze van gespreksvoering.

Het vooraf voorbereiden van een gesprek mag dus niet zo ver gaan dat de gespreksleider geen ruimte meer neemt om in te spelen op nieuwe informatie die tijdens het gesprek spontaan naar voren komt. Integendeel, tot een goede voorbereiding op het gesprek behoort een flexibele opstelling. Dat kan gemakkelijk omdat er al minder spanning en meer luistervermogen bij de gespreksleider zal zijn als zij vooraf goed weet wat zij beslist te weten wil komen.

Er is nog een ander probleem dat veroorzaakt kan worden bij een te strakke voorbereiding. Als de gespreksleider steeds op haar vragenlijstje tuurt en daarop terugvalt, zal het gesprek houderig en formeel overkomen. Nog erger: het zal lijken alsof de gespreksleider niet luistert maar voorgekookte vragen voorleest. Hierdoor krijgt de kandidaat de indruk dat het een nogal eenzijdig gesprek is, een soort overhoring. Zo moet het dus niet. De aandacht van de gespreksleider moet niet alleen voortdurend gericht zijn op wat er omgaat in de gespreksdeelnemer, maar de gespreksleider moet dat ook in haar eigen verbale en non-verbale gedrag kunnen en willen laten zien.

De volgende spelregels kunnen een beetje helpen:

1. Nooit vragen van papier letterlijk oplezen: gebruik spreektaal.
2. Wanneer u de reactie op de eerste vraag noteert, denkt u vast na over een geschikte vervolgvraag.
3. U gebruikt gesprekspauzes, bijvoorbeeld wanneer de gespreksdeelnemer nadenkt over uw vraag, om uw gespreksplan te raadplegen;
4. U legt uw gespreksplan open op tafel neer, zodat het voor u gemakkelijk te raadplegen is en u probeert dat niet verborgen te houden voor de gespreksdeelnemer.
5. U houdt u niet strak vast aan de volgorde van uw gespreksplan, maar u laat u leiden door het verloop van het gesprek.
6. Als u voldoende informatie over een gespreksonderwerp hebt, laat dan de rest van uw voorgeplande vragen maar zitten!

Nuttige wenken

Als de wanneer de gespreksdeelnemer niet direct een concreet voorbeeld van een werksituatie kan geven bij de door u gestelde vraag, probeert u het anders.

Een voorbeeld:

Vraag: "Kunt u mij een voorbeeld geven, waarin u een bijdrage gaf waardoor de dienstverlening duidelijk werd verbeterd?"

(Situatie.) Zo ja...vervolgvragen.

Zo nee, een nieuwe vraag:

Vraag: "Hebt u wel eens over dat werk gedacht 'Waarom doen ze dat nu niet eens op een leukere manier?'

Voorbeelden van vervolgvragen:

Wat was uw taak eigenlijk? Wat wilde u daarmee bereiken? Wat werd er van u verwacht? (Taak)

Wat heeft u toen gedaan?(Actie)

Wat was het gevolg? (Resultaat)

Het ging niet goed, wat was de oorzaak?

Leidinggevend zoeken bij negatieve resultaten vaak de oorzaak bij de medewerker of diens gedrag. De medewerkers daarentegen leggen de oorzaak van het falen graag bij de organisatie of de situatie. Door professioneel te zijn en gevoelsmatig wat afstand te bewaren kunnen we in een STAR-interview wat meer zicht krijgen op de werkelijk oorzaken van een negatief resultaat.

De volgorde van de STAR fasen is relevant voor de gesprekssituatie.

De STAR-methode kan worden toegepast in allerlei verschillende gesprekssituaties. De volgorde van de stappen kan dan wel anders zijn. Bij een selectiegesprek worden de stappen in S-T-A-R volgorde afgewerkt. Bij een functioneringsgesprek worden de stappen in een andere volgorde afgewerkt. Het resultaat en ook de taak zijn dan immers bekend en de situatie en de acties worden onderzocht.

Toepassing STAR methode in schema

Bijvoorbeeld: Heeft u ervaring in de zorg en verpleging ?

STAR		Vertel	Voorbeeld per vraag
S	Situatie	Wat was de situatie?	
T	Taken	Wat waren jouw taken?	
A	Activiteiten	Hoe heb je dat aangepakt?	
R	Resultaat	Wat was het resultaat? Wat leverde het op?	

De interviewer let vooral op jouw werkgedrag in de betreffende situatie: het stuk dat je onder 'activiteit' beschrijft. Let op: gebruik altijd feitelijke werksituaties, geen denkbeeldige. Bereid je grondig voor op elk element uit de STAR-methode, en **zorg dat je een aantal goede voorbeelden paraat hebt.**

Bijlage 3: Eisen aan de Assessor

Van de assessor wordt verwacht:

a. In de aanloopfase op de procedure:

- Dat hij via de gegevens van het inschrijfformulier van deze EVC-procedure een inschatting kan maken:
 - of de kandidaat kan doorgaan met de eigenlijke EVC-procedure op KP en AE niveau [om vrijstellingen danwel kortingen te verkrijgen];
 - of de kandidaat cursist het gewenste traject in zijn totaliteit dient te volgen en krijgt dus geen of weinig kortingen danwel vrijstellingen krijgt.

b. Tijdens de feitelijke procedure:

- Dat hij als senior-docent en –beoordelaar werkzaam is bij het opleidingsinstituut dat de erkende opleiding verzorgt.
- Inzicht in en ervaring heeft met de grensoverschrijdende Kompetenzprüfungen (KP) en Ausbildungseinheiten (AE)
- Aan de hand van alle uitkomsten van de EVC-procedure het moment kan vaststellen waarop de kandidaat zich bevindt (Welke KP moeten nog worden behaald, op basis van onderdelen van welke AE's?)
- Een passend aanvullend traject kan voorstellen, dat aansluit bij de mogelijkheden en beperkingen van de kandidaat en de betreffende zorgorganisatie. (Het traject kan gericht zijn op diplomering ofwel op het behalen van specifieke KP 's en AE' s.) Dit alles wordt vastgelegd in het adviesformulier, welke een resumerend en evaluatief karakter heeft.
- Dat hij met behulp van de gegevens vanuit het inschrijfformulier te bepalen of een kandidaat cursist wel of niet in aanmerking komt voor kortingen/vrijstellingen
- Hij op de juiste wijze moeten kunnen communiceren met de kandidaat cursist tijdens de EVC-procedure. (d.m.v. de techniek van het gestructureerde interview dient hij/zij te door te kunnen vragen [via de eerder behandelde STAR-methode] informatie te kunnen samenvatten en desgewenst via feedback confronterende informatie kunnen aandragen met als doel een gewogen beslissing te kunnen nemen binnen de individuele EVC -procedure.)