



Een professional met diepgang

Domeincompetenties voor de Bachelor of Theology



Een professional met diepgang

Domeincompetenties voor de Bachelor of Theology

**© Landelijk Overleg Opleidingen Theologie
Ede 2006**

Lay-out en Druk: Reprografisch Centrum
Noordelijke Hogeschool Leeuwarden

Foto's: Willine Andes

Film: THP (Ten Ham Producties, Beeld en
Geluid Ederveen)

Overname van tekstgedeelten uit dit rapport
is toegestaan met bronvermelding.

Besteladres: LOO-GPW, Postbus 80, 6710 BB
Ede



Woord vooraf

Voor u ligt het competentieprofiel van het Domein Bachelor of Theology. Dit profiel is het resultaat van het Project Validering Domeincompetenties Bachelor of Theology, dat op initiatief van het Landelijk Overleg Opleidingen Theologie (LOO) is uitgevoerd. In het LOO zijn acht hogescholen vertegenwoordigd, te weten Azusa Theologische Hogeschool, Christelijke Hogeschool Ede, Christelijke Hogeschool Windesheim, Cursus Godsdienst Onderwijs, Fontys Hogeschool Theologie, Levensbeschouwing, Gereformeerde Hogeschool, Hogeschool Inholland en Noordelijke Hogeschool Leeuwarden. De diverse opleidingen hebben, samen met bijdragen vanuit de betrokken werkveldorganisaties, zorg gedragen voor de bekostiging van dit project. Door het LOO is een tweetal medewerkers aangetrokken, dat uitvoering heeft gegeven aan het project. Dit zijn mw. drs. Willine Andes-Doornenbal, onderwijskundige, en dhr. dr. Bertus Nijendijk, theoloog.

Bij de verkenning en beschrijving van het profiel zijn vertegenwoordigers van organisaties uit het werkveld intensief betrokken geweest. Het betrof een representatief aantal kerken en organisaties, te weten Doopsgezind Seminarium, Evangelische Alliantie, Gereformeerde Gemeenten, het Islamitisch Instituut voor Maatschappelijke Activeringswerk, Verenigde Pinkster- en Evangeliegemeenten, Vereniging van Gereformeerde Pastoraal Werkers, Vereniging van Kerkelijk Werkers, Vereniging voor Geestelijk Werkers Albert Camus,

Protestantse Kerk in Nederland en Rooms-Katholieke Kerk.

Het was een bijzondere uitdaging om als werkveld en opleidingen van zeer diverse pluimage een gezamenlijk competentieprofiel te formuleren. Tijdens het hele project is er een sfeer van eensgezindheid geweest. Alle betrokkenen zagen de noodzaak van een gezamenlijk profiel in en een ieder streefde ernaar dit tot stand te brengen. Er was uiteindelijk eenstemmigheid over het hierna volgende resultaat. Wij willen alle participanten bedanken voor deze constructieve opstelling en de bijdrage die ze geleverd hebben. Wij hopen dat dit domeincompetentieprofiel bijdraagt aan de verdere professionalisering en maatschappelijke erkenning van het domein Bachelor of Theology en dat het een structureel contact tussen werkveld en opleidingen teweegbrengt. Dit profiel is een werkdocument, waarvan het nut zich in de praktijk zal moeten bewijzen. Periodieke evaluatie en zo nodig bijstelling zal regelmatig plaatsvinden.

Namens het LOO,

Drs. J. Doelman, voorzitter

Drs. L. van Hoorn, secretaris

12 mei 2006



Inhoud

1	Inleiding	5
1.1	Anleiding: van (geschoold) vrijwilliger naar professioneel werker	5
1.2	Opleiding en werkveld	5
2	Competenties	7
2.1	Definiëring competentie	7
2.2	Positionering van het domeincompetentieprofiel	7
2.3	Competenties en vakinhoudelijke kennis	7
3	Domeincompetentieprofiel voor de Bachelor of Theology	8
3.1	Hermeneutische competentie	8
3.2	Pastorale competentie	8
3.3	Liturgische competentie	9
3.4	Missionaire competentie	9
3.5	Educatieve competentie	9
3.6	Agogische competentie	10
3.7	Leiderschap	10
3.8	Communicatie	11
3.9	Persoonlijke competentie	11
4	Werkwijze bij het valideringsproces	13
4.1	Achtergrond methode	13
4.2	Stappen valideringsproces	13
	Literatuur	15
	Bijlagen	15
	Vertegenwoordigers werkveldorganisaties	15
	Vertegenwoordigers opleidingen	15
	Betrokken hogescholen	16



1 Inleiding

1.1 Aanleiding: van (geschoold) vrijwilliger naar professioneel werker

Sinds de tweede helft van de 20e eeuw is in kerkgenootschappen en geloofsgemeenschappen in Nederland een ontwikkeling waar te nemen, waarbij naast de universitair opgeleide en kerkelijk gewijde/geordineerde ambtsdragers steeds meer andere werkers actief worden. Soms als vrijwilliger, steeds vaker bezoldigd, gaan zij diverse taken vervullen. Soms als afgeleide van gewijde ambtsdragers (rooms-katholieke kerk), soms met een bepaalde opdracht (catechese, pastoraat) naast de geordineerde ambtsdragers (protestantse kerken), soms ook als voorganger en gemeenteleider (doopsgezinde, evangelische en pinkstergemeenten). Ook in de moslimgemeenschappen in Nederland werken voorgangers (imams) die tot voor kort vaak uit de diverse landen van herkomst naar Nederland kwamen, maar nu steeds vaker in Nederland worden opgeleid. Daarnaast is er een groeiend aantal vrij gevestigde geestelijk verzorgers en zijn er geestelijke verzorgers in diverse instellingen, al dan niet verbonden aan een kerkelijke of religieuze gemeenschap. Al deze 'werkers'¹ werden en worden op zeer diverse wijze opgeleid (variërend van geen opleiding, via diverse soorten cursussen tot hbo en zelfs universitair opgeleiden). In de complexe wereld van geloven en denken groeit breed het besef dat een gedegen oplei-

ding van de GPW-er een noodzaak wordt. Ook in de samenleving bestaat een duidelijke behoefte aan beroepsstandaarden, opleidings- en kwaliteitseisen.

De kerkelijk werker of de geestelijk verzorger (in instellingen of vrij gevestigd) wordt niet meer beschouwd als een (geschoolde) vrijwilliger, maar als een professional die vanuit zijn/haar eigen professionaliteit op verantwoorde wijze werkzaam is. Een professional met diepgang.

Om aan deze brede roep om professionalisering gehoor te geven is het nodig om een gezamenlijk beroeps- en competentieprofiel te formuleren, waaraan in de onderwijswereld en de samenleving voortdurend gerefereerd kan worden als kader voor de toetsing en de toepassing van de kwaliteitseisen, waaraan de werkers in dit domein dienen te voldoen. De invoering van het bachelor-masterstelsel (2002) bracht ook de benaming van dit domein als 'Bachelor of Theology' met zich mee.

1.2 Opleiding en werkveld

HBO-opleidingen zijn beroepsopleidingen: zij leiden op voor een bepaald beroep, in dit geval de GPW-er, die op diverse plaatsen in de samenleving en ook in diverse rollen als geestelijk verzorger of kerkelijk werker werkzaam is. Al die diverse plaatsen vormen samen het werkveld van de Bachelor of Theology.

Het werkveld stelt eisen aan degenen die

¹ In de discussies met opleidingen en werkveld is gemakshalve de term 'GPW-er' ('Godsdienst-Pastoraal Werker') als verzamelnaam voor al deze werkers gehanteerd. Ook in deze rapportage keert deze term een aantal malen terug. Hoewel taalkundig en inhoudelijk niet geheel correct, is het een handige aanduiding voor de beroepsgroep.



daar werkzaam zijn. In personeelsadvertenties bijvoorbeeld vindt men vaak een omschrijving van het beroep en een omschrijving van de vereisten waaraan de gegadigden dienen te voldoen om in aanmerking te komen voor de functie.

Als de opleidingen hun afgestudeerden graag geplaatst zien in dit werkveld, zullen zij de opleiding ook af moeten stemmen op de eisen die het werkveld stelt. Daarnaast zullen zij ook eigen gedachten hebben over het profiel van de opgeleiden. Steeds meer wordt benadrukt dat er een afstemming dient te zijn tussen opleidingen en werkveld, als het gaat om de beroeps- en competentieprofielen. In de praktijk hebben bepaalde segmenten van het werkveld hierover al afspraken met bepaalde opleidingen. Doel van dit project is te komen tot één door zowel werkveld als opleidingen erkend en herkend (gevalideerd) competentieprofiel.

In de eerste plaats wordt hiermee voldaan aan de eisen die worden gesteld in de accreditatiekaders van de NVAO. In de tweede plaats vergroot het ook de actieradius van de afgestudeerde en bevordert het structurele contacten tussen werkveld en opleidingen.

Het werkveld mag zeer divers genoemd worden. Het heeft ons bijzonder verheugd dat in de gesprekken over de competenties dit zeer diverse werkveld breed vertegenwoordigd was (zie bijlage). Datzelfde geldt ook voor de opleidingen (zie bijlage). Deze gesprekken hebben geresulteerd in een gezamenlijk domeincompetentieprofiel voor de Bachelor of Theology, die in het volgende hoofdstuk wordt beschreven. Een beschrijving en verantwoording van de gevolgde methode vindt u in hoofdstuk 3.





2 Competenties

2.1 Definiëring competentie

Het in dit project tot stand gekomen competentieprofiel voor het domein Bachelor of Theology bevat negen competenties. De laatste jaren wordt in de onderwijswereld en in het werkveld veel gewerkt met het begrip competentie. Een competentie is een specifieke bekwaamheid, bestaande uit een geïntegreerde combinatie van kennis, vaardigheden en attitude, die essentieel is om succesvol een beroep uit te oefenen, in dit geval in het werkveld van de Bachelor of Theology. Competenties uit zich in en zijn daarom ook toetsbaar aan een bepaald gedrag. Dat gedrag vormt dus een indicatie, dat iemand in bepaalde mate een competentie verworven heeft. Daarom is bij elk van de negen competenties een aantal gedragsindicatoren geformuleerd, waarin de betreffende competentie zichtbaar wordt en waaraan hij ook getoetst kan worden.

2.2 Positionering van het domeincompetentieprofiel

Deze negen competenties vormen een basale invulling van het competentieprofiel waarin werkveld en opleidingen zich kunnen vinden. Verschillende segmenten van het werkveld zullen, afhankelijk van hun specialisering of confessionele achtergrond, nog andere competenties formuleren als aanvulling op dit basisprofiel. In de diverse opleidingen worden verschillende accenten gelegd. Dat is en blijft een goede zaak. Dit competentieprofiel is niet bedoeld om het afleveren van een 'eenheidsproduct' te bevorderen, maar is wel een gezamenlijk uitgangspunt, dat erkend en herkend wordt door werkveld en opleidingen.

Elk segment van het werkveld en elke opleiding verhoudt zich op een eigen wijze tot dit domeincompetentieprofiel.

2.3 Competenties en vakinhoudelijke kennis

In dit domeincompetentieprofiel is ervoor gekozen om, in navolging van de ontwikkelingen in onderwijs en werkveld, kennis geïntegreerd op te nemen in alle afzonderlijke competenties. Kennis, vaardigheden en attitude komen samen aan bod.

Door het hanteren van het begrip competentie is echter bij sommigen de vrees ontstaan dat het element kennis teveel op de achtergrond raakt. Wordt de echte vakinhoud opzij geschoven voor alleen toepassingsgerichte kennis, die nodig is om bepaalde vaardigheden of attitudes te verwerven? Lopen we niet het gevaar dat de afgestudeerde te weinig afweet van het vakgebied?

Bovenstaande vragen kwamen ook naar voren in de tijdens dit project gevoerde discussies met het werkveld. Daarom onderstrepen we het belang dat in de opleiding tot Bachelor of Theology gedegen vakinhoudelijke kennis niet mag ontbreken. Dit wil zeggen: kennis van de bronnen en de historische ontwikkeling van de eigen en andere religieuze of levensbeschouwelijke tradities, het vermogen deze tradities systematisch vanuit de verschillende vakdisciplines en methoden te doordenken en deze kennis op adequate wijze te vertalen naar en toe te passen op de situatie van de mens in de huidige wereld.

In de geïntegreerde benadering van het begrip competentie is het element kennis een essentieel onderdeel. Het is belangrijk op deze wijze de vakinhoud goed te verankeren.



3 Domeincompetentieprofiel voor de Bachelor of Theology

Onderstaande negen competenties vormen samen het domeincompetentieprofiel voor de Bachelor of Theology. Elke competentie is onderscheiden in een definitie en gedragsindicatoren.

3.1 Hermeneutische competentie

Definitie: Het vermogen om enerzijds de bronnen van de religieuze traditie, gemeenschap en/of organisatie, die hij/zij vertegenwoordigt en anderzijds de mens in zijn huidige context in hun onderlinge betekenisvolle samenhang te vertolken.

Indicatoren:

- Legt op methodische wijze verbanden tussen de religieuze traditie en de actuele situatie
- Brengt hedendaagse levensbeschouwelijke vragen van mensen in verbinding met de religieuze traditie en geeft daaraan een levensbeschouwelijke interpretatie
- Duidt maatschappelijke en culturele pro-

cessen in het licht van de religieuze traditie

- Heeft inzicht in de referentiekaders van anderen en betreft zijn/haar eigen geschiedenis en achtergrond zinvol bij de interpretatie van de situatie van anderen
- Reflecteert op en geeft uitdrukking aan de betekenis van zijn/haar religieuze traditie voor de huidige cultuur en samenleving

3.2 Pastorale competentie

Definitie: Het vermogen om mensen, individueel en groepsgewijs, vanuit een contextuele optiek en op hermeneutisch verantwoorde wijze te ondersteunen in het omgaan met religieuze en levensvragen in zeer uiteenlopende situaties.

Indicatoren:

- Hanteert het onderscheid tussen een gewoon gesprek, hulpverlening en pastoraat
- Initieert pastorale zorg vanuit het zicht op wat nodig is





- c. Hanteert verschillende gesprekstechnieken en stelt adequate pastorale diagnoses
- d. Herkent en hanteert grenzen van eigen bevoegdheid en handelen, en kan op basis van eigen analyse eventueel passend verwijzen naar derden
- e. Heeft inzicht in menselijk gedrag, psychologische en geestelijke processen en heeft oog voor de pastoranten in hun context
- f. Gaat integer en ethisch verantwoord om met de pastoranten en hun situatie, is nabij en leeft mee maar houdt gepaste professionele afstand
- g. Refereert aan religieuze bronnen en traditie, appelleert aan het zelfoplossend vermogen van de pastoranten en maakt mensen bewust van hun situatie.
- h. Herkent levensvragen en de religieuze en ethische dimensie en kan hierbij begeleiden
- i. Maakt in samenspraak met pastoranten gebruik van riten, symbolen en liturgisch/religieuze handelingen

3.3 Liturgische competentie

Definitie: Het vermogen om religieuze vieringen en rituelen van verschillende aard en doelstelling gestalte te geven en daarin (mede) voor te gaan.

Indicatoren:

- a. Geeft de liturgie op een passende wijze vorm, aansluitend bij een gegeven context
- b. Overlegt en werkt samen met andere participanten in de vieringen
- c. Put op verantwoorde wijze uit de liturgische traditie
- d. Maakt en houdt een overdenking in voor komende gevallen
- e. Formuleert passende gebeden
- f. Handelt ritueel gepast en expressief en

gaat op een authentieke wijze voor

- g. Verricht liturgische handelingen in het bewustzijn van hun betekenis

3.4 Missionaire competentie

Definitie: Het vermogen om de eigen religieuze traditie met anderen te communiceren en uit te dragen en op een open en uitnodigende wijze aanwezig te zijn in de samenleving, ook in een cross-culturele context.

Indicatoren:

- a. Is betrokken op en aanwezig in de samenleving en heeft brede en actuele kennis van maatschappelijke en (multi)culturele ontwikkelingen in plaatselijke en wereldwijde context
- b. Reflecteert vanuit de religieuze traditie op de ontwikkelingen in cultuur en samenleving
- c. Organiseert activiteiten voor verschillende doelgroepen, die diverse opvattingen en de religieuze traditie met elkaar in contact en gesprek brengen
- d. Vertolkt op respectvolle wijze de eigen religieuze traditie in het gesprek met anderen
- e. Legt contacten met mensen van buiten de eigen kerk of gemeenschap
- f. Levert een bijdrage aan een interreligieuze dialoog
- g. Rust mensen toe tot een missionaire houding

3.5 Educatieve competentie

Definitie: Het vermogen om een krachtige leeromgeving voor individuen en groepen te creëren en om leer- en vormingsprocessen met levensbeschouwelijke thema's te faciliteren.

Indicatoren:



- a. Formuleert voor diverse individuen en groepen leer- en ontwikkelingsdoelen
- b. Verdiept zich in de beginsituatie van de lerende(n) en herkent religieuze ontwikkelingen en ervaringen en kiest op basis daarvan leerinhoud en werkvormen
- c. Motiveert individuen en groepen in hun religieuze leervragen, daagt hen uit en begeleidt hen waar nodig zodat zij in staat zijn het eigen leer- en vormingsproces te sturen
- d. Staat open voor reflectie en feedback van de lerende(n) en is flexibel in het aanpassen van de leeractiviteiten
- e. Speelt in op groepsdynamische processen
- f. Rust vrijwilligers en/of professionals toe om zelfstandig taken uit te voeren in gemeente, organisatie of instelling

3.6 Agogische competentie

Definitie: Het vermogen om vanuit de religieuze traditie, gemeenschap en/of organisatie die men vertegenwoordigt op een bewuste, doelgerichte, procesmatige en systematische wijze (samen) te werken aan verandering.

Indicatoren:

- a. Analyseert bestaande situaties en maakt op basis van de analyse een samenhangend ontwerp/plan ter verbetering
- b. Voert op gestructureerde wijze de voorgenomen plannen/activiteiten uit
- c. Stelt evaluatiecriteria op en reflecteert regelmatig op product en proces van uitvoering en toetst het eigen handelen aan vooraf gestelde eisen
- d. Draagt constructief bij aan het behalen van gemeenschappelijke doelen in groepen en samenwerkingsverbanden
- e. Verantwoordt en motiveert de wijze van samenwerking met collega's en andere

- organisaties en instellingen
- f. Stimuleert de identiteit van instelling, gemeente, bisdom of organisatie onder de verantwoordelijkheid waarvan hij/zij werkzaam is
- g. Legt relaties met relevante organisaties, instellingen en individuen, bouwt deze uit, onderhoudt deze en behartigt daarbij de belangen van de te vertegenwoordigende organisatie of gemeenschap

3.7 Leiderschap

Definitie: Het vermogen om individuen (professionals en vrijwilligers), groepen en organisaties te leiden en te begeleiden op levensbeschouwelijk gebied, gericht op het bereiken van gestelde doelen.

Indicatoren:

- a. Draagt verantwoordelijkheid voor en geeft transparant en integer leiding aan geestelijke processen bij individuen en groepen
- b. Is zich bewust van de voorbeeldfunctie die een leider altijd heeft en handelt hier ook naar
- c. Stemt zijn/haar handelen af op de grondslag, tradities en regels van de organisatie of gemeenschap
- d. Gaat op een professionele en oplossingsgerichte wijze om met weerstanden; durft te confronteren en te corrigeren, verzoent en stimuleert
- e. Ontwikkelt, implementeert en evalueert visie en beleid
- f. Geeft leiding aan overlegsituaties en besluitvormings- en veranderingsprocessen en speelt daarbij in op groepsdynamische processen
- g. Enthousiasmeert en mobiliseert
- h. Delegeert effectief taken met daarbij behorende verantwoordelijkheden



3.8 Communicatie

Definitie: Het vermogen om adequaat en doelgroepgericht te communiceren met individuen, groepen en organisaties zowel mondeling als schriftelijk, verbaal als non-verbaal.

Indicatoren:

- a. Maakt gebruik van symbolen, beelden en voorbeelden om levensbeschouwelijke onderwerpen ter sprake te brengen en uit te leggen
- b. Verstaat en interpreteert signalen van individuen en groepen en vraagt waar nodig om verduidelijking
- c. Leeft zich in in gedachten, gevoelens en situaties van anderen
- d. Brengt eigen standpunten en beslissingen overtuigend en met enthousiasme onder woorden en legitimeert deze vanuit diverse inzichten, daarbij respect tonend voor de ander
- e. Schrijft heldere teksten met een duidelijke structuur en opbouw
- f. Kiest de juiste communicatie passend bij de doelgroep en maakt daarbij gebruik van informatie- en communicatietechnologie

3.9 Persoonlijke competentie

Definitie: Het vermogen om vanuit de eigen spiritualiteit of de spiritualiteit die hij/zij zich heeft eigengemaakt vanuit de religieuze gemeenschap en/of organisatie die hij/zij vertegenwoordigt te reflecteren op attitude, identiteit en handelen in beroepssituaties en om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen.

Indicatoren:

- a. Analyseert het eigen functioneren en heeft daardoor een goed beeld van zijn/haar competenties en blijft planmatig werken aan de ontwikkeling hiervan
- b. Ontwikkelt een visie op het beroep, op basis van theologische inzichten, eigen levensovertuiging en ervaringen in de beroepsuitoefening, passend binnen de religieuze traditie en/of organisatie die hij/zij vertegenwoordigt
- c. Reflecteert op de religieuze traditie van de stroming of organisatie die hij/zij vertegenwoordigt, bijbehorende geschriften, gebruiken en symbolen en weet die op waarde te schatten
- d. Geeft persoonlijk gestalte aan zijn/haar identiteit, is daarin evenwichtig en handelt





op een authentieke, integere en ethisch verantwoorde wijze

- e. Reflecteert op de eigen religieuze en spirituele ontwikkeling
- f. Toont relativiseringsvermogen en kent zijn/haar grenzen
- g. Verantwoordt zijn/haar gemaakte keuzes



4 Werkwijze bij het valideringsproces

4.1 Achtergrond methode

Het domeincompetentieprofiel is tot stand gekomen volgens de procedures die voor alle HBO-opleidingen door de HBO-raad zijn afgesproken. Een van de belangrijkste eisen die de HBO-raad stelt, is dat het werkveld bij de totstandkoming van het profiel betrokken wordt. Een representatieve vertegenwoordiging van het werkveld is dan ook geraadpleegd en heeft input geleverd voor het profiel en ingestemd met het uiteindelijke resultaat.

Voor het ontwikkelen van het domeincompetentieprofiel is gebruik gemaakt van de methode die Spencer & Spencer (1993) ontwikkelden voor het formuleren van competenties voor een specifieke praktijk. De korte versie van deze methode bestaat uit vier onderdelen, te weten een panel met experts (vertegenwoordigers van de opleidingen en het werkveld), behavioral event interviews², data-analyse en validering. Deze verschillende onderdelen zijn in dit onderzoek uitgevoerd om tot juiste, concrete en herkenbare domeincompetenties te komen.

Het onderzoek is opgezet volgens de Delphi-methode. De Delphi-methode is gebaseerd op intersubjectiviteit, waarbij het gaat om de geïnformeerde mening van deskundigen en/of betrokkenen (Van Dijk, De Goede, 't Hart & Teunissen, 1991). Door het houden van verschillende panels waarin meningen, argumenten en feiten centraal staan, worden de onderzoekseenheden betrokken bij het

onderzoek en de besluitvorming. Zij participeren als een soort medeonderzoekers.

Bij de Delphi-methode gaat het om communicatie tussen individuen in groepsverband, waarbij de groep als geheel nadenkt en oordeelt over een probleem of onderwerp. In dit onderzoek hebben vertegenwoordigers van de opleidingen en het werkveld gezamenlijk nagedacht over welke competenties essentieel zijn voor de GPW-er.



4.2 Stappen valideringsproces

Het onderzoek is onder te verdelen in een aantal stappen:

Stap 1

De basis voor het uiteindelijke domeincompetentieprofiel vormen de reeds bestaande competentieprofielen van de betrokken opleidingen en, waar aanwezig, van de werkveld-

² Met de behavioral event interviewmethode wordt zeer diep ingegaan op een gebeurtenis. Door gedetailleerde vragen te stellen over een gebeurtenis waarbij een GPW-er succesvol handelde, wordt duidelijk welk gedrag is vertoond. Dit maakt het mogelijk om te bepalen welke domeincompetentie aan dit gedrag ten grondslag ligt.



organisaties. Hieruit zijn alle verschillende competenties gedistilleerd, wat resulteerde in een overzichtslijst van vijfenveertig verschillende competenties.

Stap 2

Als voorbereiding op het panel met de werkveldorganisaties is met vertegenwoordigers van de betrokken opleidingen de overzichtslijst besproken. Tevens hebben zij een keuze gemaakt welke competenties volgens hen essentieel zijn voor de GPW-er.

Stap 3

In het panel met de vertegenwoordigers van de werkveldorganisaties zijn met de behaviourale event methode twee succeservaringen van GPW-ers uitgediept. Daarnaast is de overzichtslijst aan hen voorgelegd en hebben ze een keuze gemaakt voor de volgens hen essentiële competenties.

Stap 4

Op basis van de bovenstaande stappen is een eerste concept gemaakt voor het domeincompetentieprofiel, beschreven in definities en indicatoren.

Stap 5

In het tweede panel met de vertegenwoordigers van de werkveldorganisaties zijn aanvullingen en wijzigingen verkregen op het eerste concept, zowel op de competentienaam, de definities en de indicatoren. Verder is er een groepsbesluit genomen over de meest cruciale competenties, te weten: Hermeneutische competentie, Pastorale competentie, Liturgische competentie, Educatieve competentie, Agogische competentie, Leiderschap, Communicatie en Persoonlijke competentie.

Stap 6

In een tweede bijeenkomst met de vertegenwoordigers van de opleidingen zijn de uitkomsten van de werkveldpanels voorgelegd. Ook zij hebben de mogelijkheid gekregen om wijzigingen en aanvullingen te geven op het tweede concept domeincompetentieprofiel. De opleidingen bevestigden de keuze voor de acht cruciale competenties. Daarnaast gaven zij aan de missionaire competentie nog te missen. Al discussiërend kwamen we tot de conclusie dat de missionaire competentie waarschijnlijk niet naar voren is gekomen doordat er geen missionaire organisaties vertegenwoordigd waren in het werkveldpanel. Besloten wordt om aan het werkveld voor te stellen deze competentie toe te voegen als negende cruciale competentie.

Stap 7

De aanvullingen vanuit de opleidingen resulteerden in een derde concept. Dit concept is per e-mail voorgelegd aan zowel de vertegenwoordigers van de werkveldorganisaties als de betrokken opleidingen. Een aantal wijzigingen en discussiepunten zijn per e-mail besproken en zonodig verwerkt. Ook ging het werkveld akkoord met de missionaire competentie.

Op grond van bovenstaande zeven stappen is het domeincompetentieprofiel voor de Bachelor of Theology geformuleerd en gevalideerd door zowel de opleidingen als het werkveld.



Literatuur

Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). Competence at work: models for superior performance. New York: Wiley.

Dijk, J. van, Goede, M. de, Hart, H. 't & Teunissen, T. (1991). Onderzoeken en Veranderen, Methoden van praktijkonderzoek. Leiden: Stenfert Kroese.

Bijlagen

Vertegenwoordigers werkveldorganisaties

Drs. K. Bordens	Vereniging voor Geestelijk Werkers Albert Camus
Dhr. A. van Heusden	Evangelische Alliantie
Dhr. H. Lobbezoo	Gereformeerde Gemeenten
Drs. G. Noort	Protestantse Kerk in Nederland
Dhr. J. Muurling	Vereniging van Gereformeerde Pastoraal Werkers
Drs. B. Terlouw	Gereformeerde Gemeenten
Dhr. C.A. Vellekoop	Vereniging van Kerkelijk Werkers
Drs. S. van Wessem	Verenigde Pinkster- en Evangeliegemeenten
Drs. J.D.J.T. Wienen	Rooms-Katholieke Kerk
Drs. A.R. van Wijk	Doopsgezind Seminarium
Drs. H. Yar	Het Islamitisch Instituut voor Maatschappelijke Activeringswerk

Vertegenwoordigers opleidingen

Drs. R.J.A. Doornenbal	Christelijke Hogeschool Ede
Dr. P.I.M. de Haan	Fontys Hogeschool Theologie Levensbeschouwing
Drs. W.C. van der Horst	Gereformeerde Hogeschool
Dr. A. Mulder	Christelijke Hogeschool Windesheim
Drs. H. Pol	Noordelijke Hogeschool Leeuwarden
Dhr. R. Treep	Hogeschool Inholland
Dhr. W. van der Wilt	Cursus Godsdienst Onderwijs
Drs. H.H. Zegwaart	Azusa Theologische Hogeschool



Betrokken hogescholen

Azusa Theologische Hogeschool,
p/a Vrije Universiteit Theologie
De Boelelaan 1105
1081 HV Amsterdam



Christelijke Hogeschool Ede
Postbus 80
6710 BB Ede



Christelijke Hogeschool Windesheim
Opleidingen theologie en levensbeschouwing
Postbus 10090
8000 GB Zwolle



Cursus Godsdienst Onderwijs
Paradijsselpark 21
2904 PA Capelle a/d IJssel



Fontys Hogeschool Theologie
Levensbeschouwing
Prof. Goossenslaan 1-01
5022 DM Tilburg



Gereformeerde Hogeschool
Postbus 10030
8000 GA Zwolle



Hogeschool Inholland
Postbus 261
1110 AG Diemen



Noordelijke Hogeschool Leeuwarden
Postbus 1080
8900 CB Leeuwarden



