

LITERATUURONDERZOEK SPECIALISATIE VOOR TOLKEN NEDERLANDSE GEBARENTAAL

d.d. 14 maart 2019

Dit onderzoek is gefinancierd door de Stichting Register Tolken Gebarentaal en Schrijftolken.

Monica Hübner, projectleider project Specialisatie

INHOUDSOPGAVE

I	INLEIDING	p. 3
II	RESULTATEN VAN HET LITERATUURONDERZOEK	p. 4
	§ 1. Uitgangspunten en leidende principes	p. 3
	§ 2. Voorlopige algemene definitie voor ‘specialisatie’	p. 7
	§ 3. Voorlopige criteria voor aanwijzing van een ‘specialisatie’	p. 8
	§ 4. Acties om een specialisatiesysteem op te zetten	p. 9
	§ 5. Knelpunten bij opzetten van een specialisatiesysteem	p. 10
	§ 6. Methodes om een specialisatiesysteem op te zetten	p. 10
	§ 7. Keuze voor een specialisatiesysteem: centraal gestuurd en organisch groeiend	p. 11
III	VERDERE STAPPEN/AANBEVELINGEN	p. 14
	BIJLAGE	
	Literatuurlijst	

LITERATUURONDERZOEK SPECIALISATIE VOOR TOLKEN NGT

HOOFDSTUK I INLEIDING

Het project Specialisatie maakt een doorstart nadat de samenwerking met André Potters Kemp is beëindigd. De stuurgroep die het project Specialisatie leidt, bestaande uit Benny Elferink namens het RTGS, Winnie de Beer namens de NBTG en Monica Hübner als projectleider, hebben een plan van aanpak opgesteld, geschreven voor de doorstart van het project Specialisatie. Daarin is aangegeven dat de projectleider op basis van een analyse van de reeds beschikbare literatuur een voorstel zou schrijven voor de opzet van een specialisatiesysteem, waarbij inhoud, bevoegdheden en processen zijn samengebracht.

De hoofdvraag die beantwoord moet worden in dit literatuuronderzoek is of er methodieken/strategieën ontwikkeld zijn in het buitenland of binnen andere beroepsgroepen voor de opzet van een specialisatiesysteem en of we op basis van die voorbeelden een keuze kunnen maken voor een bepaalde opzet van een specialisatiesysteem.

Daaraan voorafgaand zijn in de volgende paragrafen, eveneens op basis van het literatuuronderzoek,

- algemene uitgangspunten en principes geformuleerd voor een specialisatiesysteem (§ 1);
- een voorlopige algemene definitie opgesteld voor 'specialisatie' (§ 2);
- voorlopige criteria opgesteld voor het aanwijzen van een specialisatie (§ 3);
- een lijst met activiteiten opgesteld die tezamen een specialisatiesysteem kunnen vormen (§ 4).

Vervolgens is geïnterviewd welke knelpunten er zijn bij het opzetten van een specialisatiesysteem (§ 5).

Op basis van voorgaande punten zijn twee methodes uitgewerkt voor de opzet van een specialisatiesysteem (§ 6).

In § 7 is een derde optie (een tussenweg) uitgewerkt waaraan de stuurgroep de voorkeur geeft.

Het onderzoeksverslag eindigt met mogelijke verdere stappen en aanbevelingen voor de volgende fases in het besluitvormingsproces (H III).

HOOFDSTUK II RESULTATEN VAN HET LITERATUURONDERZOEK

§ 1. Uitgangspunten en leidende principes

Het rapport *Conceptualizing a framework for specialization*¹ is een belangrijk startpunt voor het opzetten van een specialisatiesysteem. Dit rapport is een onderzoek van MARIE (Mid-America Regional Interpreter Education), een samenwerking tussen de universiteit van Arkansas Little Rock en de universiteit van Noord-Colorado DO IT Center.

In het rapport *Conceptualizing* worden 9 uitgangspunten genoemd die ten grondslag moeten liggen aan het ontwerp van een specialisatiesysteem waarop weer verder gebouwd kan worden aan de hand van 14 leidende principes.

Deze uitgangspunten en principes zijn gebaseerd op onderzoeken, adviezen van deskundigen en op de beroepscode van tolken gebarentaal in de VS.

In de Verenigde Staten (hierna: VS) is gedurende de periode 2005-2010 veel onderzoek naar specialisatie gedaan door het *National Consortium of Interpreter Education Centers* (NCIEC). De focus van dat onderzoek lag vooral op het definiëren van de competenties van gespecialiseerde tolken en/of op het documenteren van ‘best and effective practice’ in gespecialiseerde settings zoals de juridische, medische/gezondheidszorg en verslavings-/geestelijke gezondheidszorg settings.

Deze uitgangspunten en leidende principes zijn hieronder op een rij gezet.

Niet alle uitgangspunten en principes zijn even relevant voor de opzet van een specialisatiesysteem in de Nederlandse situatie.

Uitgangspunten:

- 1) Bij de opzet van een specialisatiesysteem moet rekening gehouden worden met de belangen en de behoeften van de niet-of slechthorende tolkgebruikers² en de behoeften van die gemeenschap. Het doel van een specialisatiesysteem is om de belangen van de slechthorenden en Dovengemeenschap te beschermen tegen mogelijke schade door incompetent dienstverlening van ongekwalificeerde tolken. Daarbij moeten ook de maatschappelijke kosten van de tolkvoorziening in het oog gehouden worden en de kans dat het aantal competente tolken-generalisten vermindert.
- 2) Onderkend moet worden dat een groot gedeelte van de tolkvoorziening wordt betaald door de gemeenschap, en ertoe noopt dat specialisten redelijke prijzen moeten vragen voor hun diensten, die ook voor een redelijk inkomen zorgen.
- 3) De aanvraag voor een erkenning als specialist geschiedt op vrijwillige basis. Het specialisatiesysteem wordt opgezet om tolkgebruikers informatie te verschaffen over erkende specialisten. Tolken die niet gespecialiseerd zijn, mogen nog steeds hun vak uitoefenen op een terrein dat als ‘specialisatie’ wordt aangemerkt.
- 4) De tolk (generalist) moet de basisopleiding afgerond hebben voordat aan een specialisatie gewerkt kan worden. De opleiding tot tolk NGT voorziet in de noodzakelijke basiscompetenties voor tolken om te kunnen werken in een brede reeks van ‘lage risico settings’ die geen specialistische competenties vereisen.

¹ *Conceptualizing a Framework for Specialization in ASL- English Interpreting: A Report of Project Findings and Recommendations* (2010) Anna Witter-Merithew, M.Ed., Project Leader and Author On behalf of Mid-America Regional Interpreter Education Center (MARIE)

² Onder deze noemer vallen alle modaliteiten van gebarentaal.

Met 'lage risico settings' wordt bedoeld op situaties waarin vooral gevaren kan worden op routine, waarin de nodige activiteiten voorzienbaar zijn en waarin alle partijen voldoende tijd hebben om met elkaar af te stemmen over betekenissen en over wederzijds begrip.

- 5) Praktijkervaring van 3-5 jaar voltijds werk is een voorvereiste voordat een tolk zich kan specialiseren. Een dergelijke periode voldoet om ervaring op te doen in een brede reeks van 'lage risico settings' met een zeer diverse klantenkring. Ook is zo'n periode voldoende om beoordelingsvermogen te ontwikkelen waardoor je specifieke en complexe eisen kan onderkennen die specialistische competentie vereisen.
- 6) Om specialist te kunnen worden is supervisie gedurende een bepaalde werkervaringsperiode een essentieel onderdeel. Deze periode geeft de mogelijkheid om regelmatig deel te nemen aan observatie-supervisie gesprekken die het kritisch denken en reflecteren op het eigen functioneren stimuleren. Dit is noodzakelijk om zelfstandig beslissingen te kunnen nemen in gespecialiseerde settings. Het bevordert ook collegiale samenwerking wat van wezenlijk belang is voor een effectieve en duurzame, gespecialiseerde praktijk. Aanbevolen wordt om deze periode van supervisie te continueren voor tenminste één jaar na afronding van een opleiding en intrede in de gespecialiseerde praktijk.
- 7) Specialisten nemen op regelmatige basis deel aan collegiale uitwisselingen en overleggen met het doel om te evalueren en om voortdurend te reflecteren op het eigen functioneren. Reflectie, intercollegiale toetsing, zelfbewustzijn en assessment zijn de hoekstenen van een gespecialiseerde praktijk.
- 8) Specialisten werken soms in teams, van wie één deelnemer vaak doof is. In sommige situaties zijn gecertificeerde Dove Tolken van groot belang voor de effectiviteit van een team, vooral wanneer de taalkundige en culturele eisen in een bepaalde situatie de kwalificaties vereisen van een NGT-moedertaal sprekende tolk of een specialist in het gebruik van visuele of gebarenpatronen als communicatie.
- 9) Specialisten dragen bij aan de kennisvergroting over specialisatie via onderzoek, het schrijven van artikelen, geven van presentaties en participatie in professionele organisaties.

Leidende principes:

Principes die betrekking hebben op het proces en de criteria voor erkenning van specialisaties

- Principe #1: Formeel georganiseerde groepen van tolken die erkenning van hun specialisatie zoeken moeten kunnen aantonen dat deze specialisatie noodzakelijk is op basis van onderzoek. Ook moet er een minimaal noodzakelijk aantal geïnteresseerde tolken zijn om deze specialisatie levensvatbaar en duurzaam te kunnen maken.
- Principe #2: Formeel georganiseerde groepen van tolken die om erkenning van hun specialisatie verzoeken moeten een bepaalde structuur aanbevelen om de coördinatie van certificering, ontwikkeling van onderwijsbeleid en voortdurende erkenning van de specialisatie te faciliteren. Binnen een georganiseerde groep tolken moet er tijdens het aanvraagproces voor erkenning gezorgd worden voor draagkracht onder verschillende stakeholders, zoals bijvoorbeeld in ziekenhuizen, GGZ, onderwijs en uiteraard onder tolkgebruikers. Een template kan ontwikkeld worden waarin de eisen en criteria opgenomen zijn die aan een erkenning als specialisatie gesteld worden.

- Principe #3: Op het moment dat een groep formeel georganiseerde tolken een verzoek om erkenning van een specialisatie indient, moet deze groep een overgangsplan indienen voor de certificering van tolken die in de praktijk al gedurende langere tijd als niet-erkende specialist werkzaam zijn.

Principes die betrekking hebben op de organisatie van specialisaties

- Principe #4: Iedere specialisatie heeft zijn eigen toetsingscommissie of administratieve organisatie die verantwoordelijk is voor het definiëren en toetsen van haar specialisatie-specifieke richtlijnen voor opleidings- en trainingsprogramma's, voor de eisen aan werkervaring onder supervisie, en voor de permanente professionele ontwikkeling van specifieke specialisatie-competenties. De opleidings- en trainingsrichtlijnen zullen gevalideerd worden in gezamenlijk overleg met specialisten, opleiders, coaches en certificeringsorganen en zullen van informatie en feedback voorzien worden door tolkgebruikersorganisaties en andere relevante stakeholders.
- Principe #5: Erkende specialisten zullen andere tolken informeren over de benodigde specifieke competenties voor die specialisatie-expertise en ook op welke wijze die specialisatie-competenties verworven kunnen worden.
- Principe #6: Bij het definiëren van basiscriteria en richtlijnen in een specialistische praktijkvoering, zal iedere toetsingscommissie zich laten leiden door 'bewezen praktijk' en 'best practice'. Daarnaast zijn ook technologische ontwikkelingen en nieuwe ontwikkelingen op demografisch en sociologisch gebied van belang bij het bepalen van de basiscriteria en richtlijnen, waarbij steeds de belangen van de dove tolkgebruikers in het oog gehouden moeten worden.

Principes die betrekking hebben op de opleiding van specialisten

- Principe #7: Het specialisten-traject behelst functionele en specialist-specifieke competenties die per specialisatie uniek zijn. Het bevat de theoretische basis en beschrijvingen van voor de specialisatie relevante elementen/patronen in de praktijk, en is gebaseerd op bewezen praktijk en 'best practices'. Ook zijn die te onderscheiden van de technische en professionele vaardigheden die de 'generalist' kenmerken.
- Principe #8: Competenties voor specialisatie moeten verworven worden als een geïntegreerde set van kennis, vaardigheden, houding, eigenschappen en waarden. Ze zijn gebaseerd op en geïntegreerd met de basisvaardigheden van een generalist en worden verworven door een certificaat of opleiding op universitair niveau.
- Principe #9: Educatie- en trainingsprogramma's worden regelmatig herzien op relevantie en effectiviteit. Het herzieningsproces moet uitgewerkt worden door de toetsingscommissie voor de desbetreffende specialisatie.
- Principe #10: Professionele opleidingsaanbieders voor specialisaties moeten geaccrediteerd worden om de kwaliteit voor de studenten en het publiek te garanderen.

Principes die betrekking hebben op de certificering van specialisten

- Principe #11: Organisaties die bevoegd zijn om specialisten te certificeren moeten een systeem invoeren met een uitgewerkt proces met gespecificeerde standaardnormen voor opleiding, training, intercollegiale toetsing, aanbevelingen (zoals aanbevelingsbrief) door collega-tolken en door de slechthorenden en Dovengemeenschap, en met een valide en betrouwbaar assessment- en examinatiesysteem.
- Principe #12: Organisaties die bevoegd zijn om specialisten te certificeren moeten een geschillencommissie hebben die laagdrempelig is voor tolken en tolkgebruikers. Deze geschillencommissie moet alle noodzakelijke elementen bevatten om een eerlijke procesgang te garanderen.
- Principe #13: Organisaties die bevoegd zijn om specialisten te certificeren maken onderdeel uit van een overkoepelende organisatie die toezicht houdt op alle specialisaties. Deze overkoepelende organisatie heeft een coördinerende en faciliterende functie.
- Principe #14: Tolken NGT die hun praktijk willen uitoefenen op het gebied van een specialisatie zullen om erkenning van hun specialisatie vragen. Het is in het belang van hun beroep en de maatschappij dat tolken NGT op vrijwillige basis de nodige aantekeningen halen die hun specialisme adequaat weergeven.

§ 2. Voorlopige algemene definitie voor 'specialisatie'

Een voorlopige algemene definitie van specialisatie zou wellicht uit de hierna volgende elementen kunnen bestaan, genoemd in het rapport *Conceptualizing a framework*.

Het rapport vermeldt dat de *Effective Practices Team* (EPT) van de NCIEC³ op basis van verschillende onderzoeken een schema heeft opgesteld waarin is opgenomen welke competenties gespecialiseerde tolken zouden moeten bezitten die als basis voor alle specialisten zouden gelden:

1. *Diepgaande kennis van het systeem/de setting waarbinnen het tolken plaatsvindt.*
2. *Kennis van de gehanteerde terminologie en de procedures binnen een bepaalde tolksetting.*
3. *Gevorderde tolkvaardigheden.*
4. *Gevorderde vaardigheden in assessment, consultatie, samenwerking en onderzoek.*

Aanvullende criteria voor definitie van specialisme:

In het rapport wordt ook een globale algemene definitie gehanteerd van de generalist (zie bij uitgangspunt 3): de opleiding tot tolk NGT voorziet in de noodzakelijke basiscompetenties voor tolken om te kunnen werken in een brede reeks van 'lage risico settings' die geen specialistische competenties vereisen. Hieruit kunnen de volgende aanvullende criteria voor specialisten afgeleid worden:

³ National Consortium of Interpreter Education Centers

Specialisten opereren veelal in 'risicovolle' situaties waarin

5) weinig routine is;

6) vaak sprake is van niet-voorzienbare situaties;

7) er onder tijdsdruk getolkt moet worden waardoor er weinig tijd is om af te stemmen tussen partijen over betekenissen en over wederzijds begrip.

§ 3. Voorlopige criteria voor aanwijzing van een 'specialisatie'

Wanneer kan een bepaalde praktijk in aanmerking komen om als 'specialisatie' erkend/aangewezen te worden?

Criteria voor de erkenning/aanwijzing van een specialisatie zijn niet gemakkelijk op te stellen. In het rapport *Conceptualizing a framework* wordt aangegeven dat specialisatie op basis van setting een voor de hand liggend onderscheidend criterium is. Een setting refereert aan de tijd, plaats en omstandigheden waarin getolkt moet worden en de gehele context waarin dit plaatsvindt. Ook refereert 'setting' aan de achtergrond en karakteristieke elementen van de betrokken partijen. Dat kan een schoolklas zijn, een medische of juridische omgeving. Bij al deze settings is er sprake van een unieke set van factoren en overwegingen die van invloed zijn op de uitoefening van het beroep. Op basis van het door de onderzoekers verrichte onderzoek, aldus het rapport *Conceptualizing*, kan specialisatie echter ook geclassificeerd worden aan de hand van andere criteria: doelgroep (zoals bij doofblinden), functie (zoals Tolken op Afstand), of andere relevante factoren.

Daarnaast moet er volgens principe 1 van het rapport *Conceptualizing a framework* ook aangetoond worden dat deze specialisatie noodzakelijk is (*is er behoefte aan?*) op basis van onderzoek. Aanbeveling vanuit het rapport is om bij de keuze voor specialisatie aan te sluiten bij de (behoefte in de) praktijk. Tolken brengen naar voren in de enquête van Marloes Peters⁴ dat er met name behoefte is aan specialisatie 'tolken in de GGZ' en 'tolken voor doofblinden'.

Bovendien moet er een minimaal noodzakelijk aantal geïnteresseerde tolken zijn om deze specialisatie levensvatbaar en duurzaam te kunnen maken.

Daarnaast moet bij de keuze voor een type indeling voor een specialisatie rekening worden gehouden met⁵:

- de omvang van de doelgroep en de te verwachten groei/afname;
- de specificiteit van kennis en vaardigheden die het betreffende gebied vraagt; de complexiteit.

De mogelijke criteria voor de aanwijzing van specialisatie op een rij:

1) Op basis van setting, doelgroep, functie of andere relevante factoren

2) Op basis van behoefte onder tolkgebruikers en tolken

3) De omvang van de doelgroep en de te verwachten groei of afname

4) Het aantal tolken dat zich op dat gebied wil specialiseren

5) De mate van specificiteit van kennis en vaardigheden die het betreffende gebied vraagt; de complexiteit.

⁴ Marloes Peters, *Specialisaties voor tolken gebarentaal* (16 juni 2017)

⁵ De wenselijkheid van erkende specialisatie binnen de logopedie. Een verkennende studie. Uitgave van Nivel, 2003

§ 4. Acties om een specialisatiesysteem op te zetten

Op basis van de uitgangspunten en principes in het rapport *Conceptualizing* en op basis van de overige bestudeerde literatuur bij het opzetten van een specialisatiesysteem, moeten de volgende acties uitgevoerd worden bij het opzetten van een specialisatiesysteem:

- a. **Instellen van een overkoepelende organisatie die coördineert en faciliteert.**
Bepaald moet worden welk centraal orgaan toezicht houdt op het geheel en op welke wijze dit gaat geschieden.
- b. **Opstellen van een (algemene) definitie van specialisatie.**
Er moet een algemene definitie van specialisatie opgesteld en vastgesteld worden. Omschreven moet worden wie de definitie vaststelt.
- c. **Aanwijzen en erkenning van specialisaties (criteria opstellen) en een procedure voor het aanwijzen van specialisaties.**
De criteria voor aanwijzing en erkenning van een specialisatie moeten omschreven en vastgesteld worden.
Omschreven moet worden wie de criteria voor toetsing opstelt en welke procedure er doorlopen moet worden om een specialisatie erkend te krijgen.
- d. **Omschrijven wie de competenties opstelt voor de erkende specialisatie en wie toezicht houdt per specialisatie. Tevens moet omschreven worden hoe competenties gemeten worden (assessments en andere meetmethodes).**
- e. **Opstellen van de competenties voor de desbetreffende specialisaties.**
Aan de hand van opgestelde competenties kan een curriculum opgesteld worden die weer dient als basis voor de opleiding tot specialist. Het curriculum kan bovendien ook dienen als basis voor het ontwerp van een assessment voor tolken die al gespecialiseerd zijn in de praktijk, maar nog niet gecertificeerd zijn en die een assessment willen afleggen.
- f. **(Laten) ontwikkelen van assessments (aan de hand van opgestelde competenties).**
- g. **Instellen toetsingscommissie die assessments afnemen.**
- h. **(Laten) ontwikkelen van opleidingen/trainingsprogramma's voor specialisten (aan de hand van opgestelde competenties), waaronder gedurende een bepaalde periode werken onder supervisie.**
- i. **Uitwerken van een accreditatieproces: omschrijving waaraan opleidingen en trainingsprogramma's en nascholing voor specialisaties moeten voldoen.**
- j. **Opstellen criteria voor permanente educatie (aan de hand van opgestelde competenties)**
Hieronder begrepen worden reflectieve praktijk, case studies met collega's, intercollegiale toetsing, feedback van slechthorenden en Dovengemeenschap etc.
- k. **Opstellen procedures voor naleving permanente educatie.**
Dit is een taak die door het RTGS uitgeoefend kan worden.

I. Instellen van een specialistenregister.

Dit is een taak die door het RTGS uitgeoefend kan worden.

§ 5. Knelpunten bij het opzetten van een specialisatiesysteem

Uit het literatuuronderzoek is naar voren gekomen dat er bij het opzetten van een specialisatiesysteem verschillende knelpunten worden ervaren:

- Tolken gebarentaal is een relatief kleine beroepsgroep en dat betekent dat het aantal specialisaties niet al te groot kan zijn. We moeten oppassen voor versplintering. Er moeten genoeg generalisten overblijven.
- Het aantal specialisaties moet in overeenstemming zijn met het aantal cliënten/de doelgroep en de te verwachten groei/afname van de doelgroep. (Eén van de criteria voor aanwijzing van specialisaties).
- Hoe meet je de behoefte aan een bepaalde specialisatie? (Eén van de criteria voor aanwijzing van specialisaties).
- Is er voldoende 'critical mass' aan tolken voor een bepaalde specialisatie (ook voor opleiding en nascholing)? (Eén van de criteria voor aanwijzing van specialisaties).
- Hoe moet een specialisatiesysteem georganiseerd/uitgevoerd worden? Is daar menskracht voor?
- Hoe moet een specialisatiesysteem gefinancierd worden? Welke kosten zijn er?

§ 6. Methodes om een specialisatiesysteem op te zetten

Welke methodiek is in andere landen of binnen andere beroepsgroepen gehanteerd om een specialisatiesysteem op te zetten?

Uit de analyse van het literatuuronderzoek kwam naar voren dat er in principe twee verschillende methodes gehanteerd kunnen worden voor de opzet van een specialisatiesysteem.

De eerste optie is een traject waarbij een Centrale Organisatie (CO) zowel inhoudelijk als organisatorisch de teugels strak in handen houdt. Een dergelijk centraal georganiseerd specialisatiesysteem zal dus alle actiepunten genoemd in paragraaf 6 moeten uitwerken en de daarvoor benodigde menskracht organiseren en de benodigde financiën verwerven.

Voordelen:

- Controle van het gehele proces
- Strak georganiseerd

Nadelen:

- De financiën ontbreken voor een dergelijke centraal gestuurd specialisatiesysteem.
- De menskracht ontbreekt voor een dergelijk centraal gestuurd specialisatietraject.
- Veel tijdsinvestering door centrale organisatie om alle stakeholders betrokken te houden, en daar draagvlak te zoeken.

De tweede optie houdt in dat het specialisatiesysteem van 'onderaf' (bottom up) gedragen wordt door werkgroepen en ook uitgevoerd wordt, waarbij de CO een regelgevende en faciliterende, maar geen organiserende of uitvoerende rol heeft.

De CO stelt procedureregels, richtlijnen en criteria op voor alle onderdelen van het specialisatietraject, en toetst op regelmatige basis of werkgroepen zich aan deze richtlijnen en criteria houden.

Voordelen:

- Deze aanpak is financieel haalbaar.
- Sterke betrokkenheid van het werkveld ('member-driven') en van stakeholders
- Uitvoerende en organiserende taken worden door de werkgroepen zélf onderzocht.
- De werkgroepen stellen zelf de competenties op, waarbij diverse stakeholders betrokken worden.
- De werkgroepen stellen zelf de criteria op voor de opleidingen, assessments en nascholingen op basis waarvan de toetsingscommissie accreditatie verlenen.

Nadelen:

- Op sommige onderdelen in het proces minder controle voor de centrale organisatie, deze toetst marginaal.
- Sterk afhankelijk van de inzet en motivatie van tolken.

§ 7. Keuze voor een specialisatiesysteem: centraal gestuurd en organisch groeiend

De keuze van de stuurgroep is gevallen op het organisch groeiend systeem waarbij op een paar punten iets meer beslissingsbevoegdheid aan het CO gegeven wordt; namelijk om te bepalen op welke wijze er toezicht wordt gehouden op het vakgebied van de specialisatie en om de toetsingscommissies in te stellen (waarover hieronder meer).

Een belangrijk voordeel van dit systeem is dat er een grote betrokkenheid van het werkveld en stakeholders wordt gevraagd én dat deze opzet financieel haalbaar is.

Hieronder is beschreven hoe de uitwerking van een centraal gestuurd en organisch groeiend specialisatiesysteem er uit kan zien.

In het eerder genoemd rapport uit 2003⁶ van de NVLF over specialisatie binnen de logopedie refereert de onderzoeker aan de wijze waarop Amerikaanse collega's, de ASHA (*American Speech-Language-Hearing Association*) het specialisatietraject hebben aangepakt.

De wijze waarop de ASHA het specialisatietraject heeft opgezet, toont overeenkomsten met de principes die in het rapport *Conceptualizing* als leidraad genoemd worden.

Het idee bij deze aanpak is dat een centrale organisatie richtlijnen, criteria en procedureregels opstelt waarbij algemene (minimum) eisen aan een erkennings- en certificeringsproces voor specialisten zijn gesteld. De uitwerking van een systeem van erkende specialisatie is vooral de taak en de verantwoordelijkheid van de specialisten in spe zelf, die zich verenigd hebben in werkgroepen. Dit gebeurt in nauwe samenwerking en overleg met de CO, die daarin een stimulerende en faciliterende rol kan spelen. Ook worden alle relevante stakeholders in de verschillende fasen geraadpleegd en om feedback gevraagd.

De procedure voor de werkgroepen omvat twee fasen.

⁶ De wenselijkheid van erkende specialisatie binnen de logopedie. Een verkennende studie. Uitgave van Nivel, 2003

Fase 1

In deze fase stellen werkgroepen een heldere omschrijving op van het specifieke werkterrein, en van de kennis en vaardigheden en overige criteria die het betreffende specialisatiegebied vraagt. Bij de omschrijving van de inhoudelijke criteria zal de werkgroep zich zoveel mogelijk baseren op wetenschappelijk onderzoek of op best practice-onderzoek.

Ook doen de werkgroepen op basis van vooraf gestelde criteria (door de Centrale Organisatie, hierna CO) onderzoek naar een aantal factoren die mede bepalen of er sprake is van een specialisatiegebied.

De CO beoordeelt aan de hand van vooraf opgestelde criteria of een werkgroep kan doorgroeien naar de volgende fase.

De CO draagt er zorg voor dat er niet meerdere werkgroepen op eenzelfde terrein van specialisatie actief zijn en waakt voor overlap tussen de verschillende specialistische werkgebieden.

Fase 2

Indien een werkgroep eenmaal functioneert, kan naar aanleiding van de ervaringen en de gebleken behoefte aan een dergelijke werkgroep, worden bekeken of het betreffende gebied kan en moet doorgroeien naar een systeem van erkende specialisatie. Wat betreft het laatstgenoemde punt dient zowel naar de gebleken behoefte van de tolken zelf te worden gekeken, als naar de behoefte van klanten. Bij het besluit om door te willen groeien naar een erkende specialisatie moeten alle eventuele knelpunten in beschouwing worden genomen.

De werkgroep brengt in fase 2 de competenties in kaart voor de specialisatie. De competenties worden in concept openbaar gemaakt zodat stakeholders hierop feedback kunnen leveren.

De CO bepaalt op basis van vooraf gestelde procedureregels (van het CO) op welke wijze er toezicht gehouden wordt per specialisatie.

Voor het opstellen en bewaken van deze criteria moet (ook weer vanuit de specialisten zelf) een toetsingscommissie worden ingesteld door de CO en dient een methode van toetsing van deze criteria te worden ontwikkeld. In deze toetsingscommissie kan ook een vertegenwoordiger van de NBTG zitting nemen en (evt) een vertegenwoordiger van de opleiding IGT&D). Deze toetsingscommissie accrediteert de ontwikkelde assessments, de opleidingen, en de nascholingen.

Wanneer specialisten het traject met goed gevolg doorlopen hebben, kunnen ze worden opgenomen in het specialistenregister.

Taak Centrale Organisatie

De taak van de CO is om een aantal algemene criteria te formuleren waaraan een werkterrein binnen de specialisatie minimaal moet voldoen om in aanmerking te komen voor erkende specialisatie.

Daarnaast moeten door de CO algemene minimale eisen worden gesteld ten aanzien van de opleiding en de werkervaring die specialisten moeten hebben voordat zij zichzelf specialist op een bepaald terrein kunnen noemen. Door de algemene criteria voor een specialistisch werkterrein en de minimale eisen ten aanzien van opleiding en ervaring centraal door de CO te laten opstellen en openbaar te maken, worden de terreinen van specialisatie onderling goed vergelijkbaar.

Ook stelt de CO richtlijnen, criteria en procedureregels op voor een erkennings- en certificeringsproces voor specialisten, op basis waarvan werkgroepen naar fase 2 door kunnen stromen.

De CO bepaalt voorts op welke wijze er toezicht gehouden wordt per specialisatie.

Tot slot stelt de CO toetsingscommissies in die opleidings-/trainingsprogramma's en nascholingen accrediteren op basis van criteria die door de werkgroep zijn opgesteld.

III VERDERE STAPPEN/AANBEVELINGEN

1. Op de eerste plaats moet er bij beide opties een centrale organisatie opgezet of aangewezen worden. De stuurgroep beveelt aan dat de personen die zitting hebben in deze centrale organisatie benoemd worden op basis van hun deskundigheid op een relevant terrein.
2. Op de tweede plaats moet er een keuze voor een aanpak gemaakt worden. In dit document zijn op basis van het literatuuronderzoek drie opties uitgewerkt. De derde optie heeft de voorkeur van de stuurgroep.
3. Welke overwegingen spelen een rol bij het maken van die keuze? Belangrijke knelpunten die mogelijk de keuze mede zullen bepalen, zijn de ontbrekende financiën en menskracht voor een (geheel) centraalgestuurde top-down benadering van het specialisatietraject.
4. Daarna zal de gekozen methodiek voor de opzet van een specialisatiesysteem uitgevoerd moeten worden. Het proces is in kaart gebracht, nu moet inhoudelijk uitgewerkt worden op welke wijze we verder gaan. Het is duidelijk dat de aanpak bij de ene of de andere optie verschillend is.

Als er gekozen wordt voor optie 1, moet er door een centrale organisatie een procedure uitgezet worden om te achterhalen welke specialisaties in aanmerking komen voor erkenning en certificering en vervolgens moeten er competenties opgesteld worden etc. Bij dit proces worden de NBTG-leden en diverse stakeholders betrokken.

Als er gekozen wordt voor optie 2, dan zal de centrale organisatie procedureregels, algemene criteria en richtlijnen voor specialisaties opstellen waarmee werkgroepen verder aan de slag kunnen. Daarbij zullen de uitgangspunten en principes uit het rapport *Conceptualizing* een belangrijke leidraad moeten zijn. Op welke wijze deze procedureregels, richtlijnen en criteria opgesteld moeten worden en wie daarbij betrokken zullen worden, wordt bepaald door de centrale organisatie.

Uiteraard zullen die procedureregels, criteria en richtlijnen aan de NBTG-leden en aan alle betrokken stakeholders worden voorgelegd voor feedback.

Bij een tussenoptie zal het van de gekozen procedure-elementen afhangen wat de eerstvolgende stap zal zijn.

5. Bij deze volgende stappen kan onderzocht worden in hoeverre aangesloten kan worden bij de bestaande praktijk zoals die bijvoorbeeld bestaat in de vorm van de werkgroep Doof+. Al sinds een aantal jaren is er een werkgroep Doof+, opgericht op initiatief van Kentalis, die zich richt op het verbeteren van het tolken voor dove mensen met een verstandelijke beperking. Hieraan nemen niet alleen tolken NGT deel, maar ook de opleiding (IGT&D), evenals andere instituten waar veel dove mensen met een verstandelijke beperking verblijven. Deze werkgroep die voortgekomen is uit de behoefte van het werkveld, zou een goed startpunt en voorbeeld kunnen zijn voor een Fase 1-werkgroep (als voor optie 2 gekozen wordt), ook al bestaat deze werkgroep niet alleen uit tolken. De werkgroep is onlangs begonnen om criteria op te stellen op basis waarvan tolken kunnen worden gekozen om te tolken voor de doelgroep Doof+.

6. Ook kan bekeken worden in hoeverre bestaande competentieprofielen bruikbaar zijn als richtlijn voor nog te ontwikkelen competentieprofielen voor specialisaties, zoals voor de (geestelijke) gezondheidszorg⁷ en doofblinden⁸.

⁷ NCIEC, *Mental healthcare and substance abuse, interpreting domains and competencies* (2007)

⁸ DeafBlind Interpreting National Training and Resource Center Regional Resource Center on Deafness, Western Oregon University, *Deafblind interpreting, Toward effective practice* (2018)

BIJLAGE

Literatuurlijst

- Conceptualizing a Framework for Specialization in ASL- English Interpreting: A Report of Project Findings and Recommendations (2010) Anna Witter-Merithew, M.Ed., Project Leader and Author On behalf of Mid-America Regional Interpreter Education Center (MARIE). The MARIE center is a collaboration of the University of Arkansas-Little Rock and the University of Northern Colorado DO IT Center.
- DeafBlind Interpreting National Training and Resource Center Regional Resource Center on Deafness, Western Oregon University, Deafblind interpreting, Toward effective practice (2018)
- De wenselijkheid van erkende specialisatie binnen de logopedie. Een verkennende studie. Uitgave van Nivel, 2003
- Q.C. Faber, L. Swaber, Domains and competencies healthcare interpreting, (2012)
- Marloes Peters, Specialisaties voor tolken NGT, scriptieonderzoek (16 juni 2017)
- NCIEC, Mental healthcare and substance abuse, interpreting domains and competencies (2007)
- Nederlandse Vereniging van Diëtisten, Visie op specialisatie (januari 2015)
- Notitie Randvoorwaarden specialisatiesysteem, projectgroep Specialisatie (2018)