

Kwalificatiedossier Specialist Opleiden en Oefenen

Versie: 1.4, definitief

Instituut Fysieke Veiligheid
Kennisonwikkeling en
onderwijs
Postbus 7010
6801 HA Arnhem
Kemperbergerweg 783,
Arnhem
www.ifv.nl
info@ifv.nl
026 355 24 00

Colofon

Opdrachtgever: Werkveldadviescommissie
Contactpersoon: Iris de Vrieze
Titel: Kwalificatiedossier Specialist Opleiden en Oefenen
Datum: 19.9.2019
Status: Definitief, vastgesteld door Veiligheidsberaad
Versie: 1.4
Auteurs: Clusterwerkgroep Didactiek
Projectleider: Edith van der Reijden
Eindverantwoordelijk: Veiligheidsberaad

Inhoud

Inleiding	4
Deel A Algemene informatie	5
Deel B Overzicht kerntaken	6
Deel C Competenties	7
Deel D Uitwerking kerntaken	9
Deel E Specificaties vakbekwaamheid	12
Deel F Verantwoording	13
Bijlage 1 Namenlijst	14
Bijlage 2 Begrippen en afkortingen	15

Inleiding

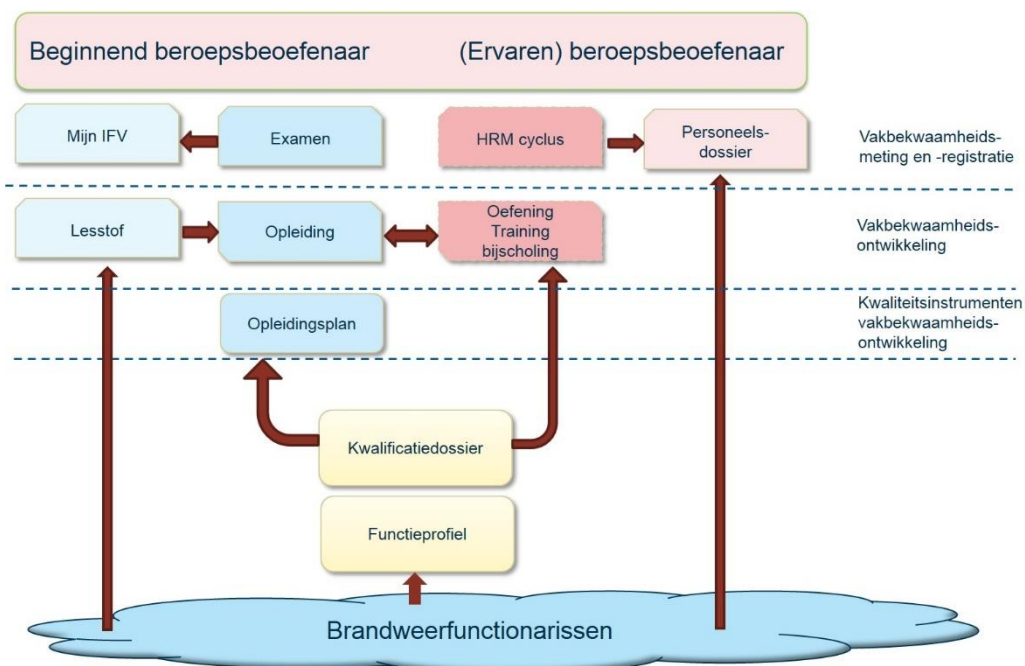
Opbouw dossier

Het kwalificatiedossier beschrijft op gestandaardiseerde wijze de functievereisten voor een Specialist Opleiden en Oefenen (SOO) binnen een veiligheidsregio. De opbouw van het kwalificatiedossier ziet er als volgt uit:

- Deel A Algemene informatie over wat de functie typeert
- Deel B Beschrijving van kerntaken
- Deel C Beschrijving van competenties
- Deel D Uitwerking van de kerntaken in werkzaamheden en daaruit voortvloeiend de keuzes en dilemma's van de functie.
- Deel E Beschrijving van de specificaties van zowel de initiële als de blijvende vakbekwaamheid, evenals een beschrijving van het niveau.
- Deel F Verantwoording van de totstandkoming van het kwalificatiedossier en het benoemen waar de verantwoordelijkheid ligt voor het onderhouden van het kwalificatiedossier.

Samenhang kwaliteitsinstrumenten

Het kwalificatiedossier vormt de basis voor het onderwijs en de examinering. Een overzicht van kennis en vaardigheden kan worden opgenomen in het opleidingsplan. Beoordelingscriteria zijn opgenomen in het examenplan. Onderstaand schema geeft deze samenhang weer.



Deel A Algemene informatie

A.1 Plaatsing van de functie binnen de brandweer

De Specialist Opleiden en Oefenen (SOO) is verantwoordelijk voor een kwalitatief hoogwaardige invulling van activiteiten voor het vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven van het personeel binnen de organisatie waarin hij werkzaam is. Hij kan daarbij de rol hebben van onderzoeker, ontwikkelaar, ontwerper of uitvoerder.

Een SOO werkt in de veiligheidsregio binnen een team dat zich bezighoudt met alle activiteiten rondom vakbekwaamheid.

A.2 Positie van de functie

De SOO is werkzaam op het terrein van vakbekwaam worden (opleiden) en/of vakbekwaam blijven (oefenen en bijscholen). Hij kan zowel in een mono- als multidisciplinaire context opereren.

De SOO rapporteert aan de interne opdrachtgever van alle vakbekwaamheidsactiviteiten waarvoor hij verantwoordelijk is. De Specialist Opleiden en Oefenen werkt samen met alle voor de vakbekwaamheidsactiviteiten relevante netwerkpartners binnen en buiten de organisatie.

Het vervullen van een repressieve functie/rol is niet vereist om de functie van SOO naar behoren te kunnen vervullen. Het beschikken over vakinhoudelijke kennis en ervaring met het repressieve werkveld respectievelijk het vakgebied waarbinnen hij het specialisme wil uitvoeren, is voorwaardelijk voor succesvol functioneren.

A.3 Complexiteit van de functie

Doordat de Specialist Opleiden en Oefenen werkt binnen ruime beleidslijnen, beschikt de SOO noodzakelijkerwijs over eigen initiatief en creativiteit om invulling te geven aan alle vakbekwaamheidsactiviteiten. De wijze van aanpak en uitvoering wordt voor een groot deel aan de SOO zelf overgelaten. De SOO moet binnen verschillende disciplines en op verschillende niveaus kunnen samenwerken. De SOO houdt daarbinnen rekening met de diverse belangen van betrokken partijen.

De Specialist Opleiden en Oefenen functioneert in teamverband, op het koppelvlak tussen verschillende processen binnen en buiten de organisatie en moet schakelen tussen verschillende belangen en het vasthouden aan een eigen koers. Bij het uitvoeren van de werkzaamheden moet de SOO continu afwegingen maken tussen verschillende, deels tegenstrijdige wensen en verplichtingen, kosten en baten van vakbekwaamheidsactiviteiten en schaarste van mensen en middelen.

Deel B Overzicht kerntaken

Kerntaak 1 Onderzoeken van opleidings- en oefenbehoefte op individueel of organisatie niveau

- > Signaleert hiaten op het gebied van vakbekwaam worden (VBW) en vakbekwaam blijven (VBB) binnen de organisatie. Onderzoekt ontwikkelings- en/of leervraagstukken op persoonlijk en organisatieniveau en in het netwerk van samenwerkingspartners.

Kerntaak 2 Ontwikkelen van en adviseren over vakbekwaamheidsbeleid op organisatie niveau

- > Ontwikkelt op basis van eigen onderzoek en onderzoek van anderen passend vakbekwaamheidsbeleid en zorgt voor de implementatie daarvan binnen de organisatie en in samenwerking met relevante netwerkpartners.

Kerntaak 3 Ontwerpen van opleidings- of oefenprogramma's op individueel of organisatie niveau

- > Ontwikkelt mono, multi, grootschalige of specialistische opleidings- en oefenprogramma's op basis van het ontwikkelde vakbekwaamheidsbeleid met als doel de vakbekwaamheid op individueel en organisatie niveau te borgen.

Kerntaak 4 Coördineren van de uitvoering van opleidings- of oefenprogramma's op individueel of organisatie niveau

- > Coördineert de uitvoering van opleidings- en oefenprogramma's op verschillende niveaus.

Deel C Competenties

Competentie: Analytisch vermogen

Signaleert problemen; herkent belangrijke informatie; legt verbanden tussen gegevens. Spoot mogelijke oorzaken van problemen op; zoekt ter zake doende gegevens.

Niveau B: Relaties leggen

- Legt dwarsverbanden. Betreft ideeën uit verschillende disciplines bij het oplossen van een probleem.
- Ziet de relatie tussen feiten en de mogelijke oorzaken en gevolgen.
- Geeft aan welke informatie vereist is voor een goede beeldvorming en gebruikt effectieve methoden teneinde de relevante informatie te vergaren.
- Onderzoekt alternatieven om zich een oordeel te vormen.
- Omschrijft realistische scenario's met relaties tussen oorzaak en gevolg.

Competentie: Netwerken

Bouwt een netwerk van (in)formele contacten op dat voor de organisatie functioneel is of kan worden.

Niveau B: Contact onderhouden

- Onderhoudt actief een relevant relatienetwerk en netwerkbestand.
- Legt contacten met andere organisatieonderdelen of organisaties met het oog op samenwerking.
- Is alert op mogelijkheden om nieuwe contacten te leggen en (producten van) de organisatie onder de aandacht te brengen.
- Weet mensen aan zich te binden.
- Voert gesprekken op vele niveaus.

Competentie: Plannen en organiseren

Stemt activiteiten van zichzelf (en anderen) op elkaar af en bepaalt hun volgorde zodat doeleinden efficiënt en effectief gerealiseerd worden.

Niveau B: Afstemmen

- Stemt activiteiten (van zichzelf en anderen) op elkaar af.
- Deelt werkzaamheden efficiënt in en stemt activiteiten op elkaar af.
- Heeft inzicht in tijd, middelen en mensen die nodig zijn om een optimaal resultaat te behalen en weet deze te werven.
- Houdt overzicht over de werkzaamheden en toetst de voortgang.
- Legt relaties tussen werkzaamheden binnen de organisatie en stemt planning van eigen werkzaamheden hierop af en weegt belangen en risico's af.

Competentie: Resultaatgerichtheid

Formuleert heldere doelstellingen en resultaten en is er actief op gericht om deze te behalen.

Niveau C: Brede kaders

- Werkt binnen brede kaders aan het behalen van resultaten.
- Neemt beslissingen en stelt de juiste prioriteiten noodzakelijk voor het behalen van de afgesproken resultaten.
- Stelt acties bij.
- Is vasthoudend bij het behalen van resultaten en zoekt effectieve oplossingen voor problemen.

Competentie: Kwaliteitsgerichtheid

Is zich ervan bewust dat het te leveren product moet voldoen aan gestelde eisen, normen en prioriteiten en handelt hiernaar. Legt verantwoording af voor het gerealiseerde kwaliteitsniveau. Streeft naar continue kwaliteitsverbetering.

Niveau B; Ontwikkelen, verbeteren

- Streeft naar kwaliteitsverbetering van het product.
- Werkt actief aan de bevordering van eigen persoonlijke kwaliteiten en mogelijkheden.
- Signaleert kansen om de kwaliteit te verbeteren via een andere organisatie of logistiek in processen.
- Verbeterd ook de kwaliteit wanneer dit niet direct van hem/haar verwacht wordt.

Deel D Uitwerking kerntaken

Kerntaak 1	
Onderzoeken van opleidings- en oefenbehoefte op individueel of organisatie niveau	
1.1	Werkzaamheden
1.1.1	Doet behoefteonderzoek naar ontwikkelings- en/of leervragen van de organisatie en medewerkers (in relatie tot het risicoprofiel).
1.1.2	Signaleert vakinhoudelijke en maatschappelijke ontwikkelingen in de omgeving en brengt de consequenties voor de organisatie en de medewerkers in kaart.
1.1.3	Doet zelf of maakt gebruik van bestaande evaluaties en onderzoeken naar plaatsgevonden incidenten en voorgaande oefeningen.
1.2	Keuzes en dilemma's
1.2.1	Het oplossen van een organisatieprobleem op korte termijn of een structurele aanpassing in gang zetten.
1.2.2	Het oppakken van verander- en ontwikkelvraagstukken als andere partijen het niet doen of deze teruggeven aan de verantwoordelijke partij.
1.2.3	Het aankaarten van onvolkomenheden binnen de organisatie terwijl dit wellicht tot conflicten of problemen kan leiden.
1.2.4	Het inventariseren van behoeftes op kleinschalig niveau of op overstijgend niveau van de organisatie.

Kerntaak 2	
Ontwikkelen van en adviseren over vakbekwaamheidsbeleid op organisatie niveau	
2.1	Werkzaamheden
2.1.1	Vertaalt conclusies van onderzoek naar mono of multi of grootschalig of specialistisch opleidings- of oefenbeleid.
2.1.2	Adviseert gevraagd en ongevraagd het management over opleidings- en oefenbeleid zodat zij dit kunnen vaststellen.
2.1.3	Ontwikkelt meerjarig opleidings- en oefenbeleid aan de hand van landelijke richtlijnen en vergelijkbare oefenplannen van andere diensten.

2.1.4 Maakt gebruik van 'proven concepts' vanuit een interdisciplinair netwerk bij het ontwikkelen van opleidings- of oefenbeleid.

2.1.5 Stemt meerjarig opleidings- en oefenbeleid af op de behoefte van de organisatie.

2.1.6 Stelt een begroting op.

2.2 Keuzes en dilemma's

2.2.1 Het zoeken van ruimte tussen regels door om de beste oplossing voor opleiden en oefenen te bereiken versus het werken binnen de bestaande kaders.

2.2.2 Het ontwikkelen van beleid met beperkte middelen.

2.2.3 Het evalueren van de effectiviteit van de training/opleiding/oefening naar return-on-investment. Op basis hiervan besluiten tot continuering of stopzetten.

Kerntaak 3 Ontwerpen van opleidings- of oefenprogramma's op individueel of organisatie niveau

3.1 Werkzaamheden:

3.1.1 Ontwikkelt opleidings- of oefenprogramma's voor organisatie of individuele medewerkers en voor de diverse taken binnen de organisatie op mono of multi of grootschalig of specialistisch gebied.

3.1.2 Stemt opleidings- of oefenprogramma's waar nodig af met andere organisatieonderdelen binnen de organisatie en/of netwerkpartners.

3.1.3 Geeft advies over en maakt opleidings- en oefenbudget en bewaakt dit.

3.1.4 Evalueert en verbetert de opleidings- en oefenprogramma's.

3.1.5 Gebruikt branchestandaarden bij het ontwerpen van een oefenprogramma.

3.2 Keuzes en dilemma's

3.2.1 Het ontwerpen van maatwerktrajecten of het kiezen voor bestaande trainingen, oefenprogramma's of leergangen.

3.2.2 Het bewaken van de eigen vakbekwaamheid en het continu blijven om adviezen over de vakbekwaamheid van anderen en de organisatie te kunnen geven.

3.2.3 Bij het ontwerpen van opleidings- en oefenprogramma's een afweging maken tussen het inzetten van eigen expertise versus deze organiseren of inkopen.

Kerntaak 4 Coördineren van de uitvoering van opleidings- of oefenprogramma's op individueel of organisatie niveau

4.1 Werkzaamheden

- 4.1.1 Zorgt voor het maken van regiospecifieke cursusplannen, draaiboeken en instructies op mono of multi of grootschalig of specialistisch gebied.
- 4.1.2 Beoordeelt de inhoud en opbouw van cursusplannen, draaiboeken, instructies en procedures en past waar nodig aan.
- 4.1.3 Bereidt grootschalige en/of specialistische mono en/of multi-oefeningen voor.
- 4.1.4 Zorgt voor evaluatie en voert de evaluatie uit van opleidingen en oefeningen.

4.2 Keuzes en dilemma's

- 4.2.1 Het inschatten van het juiste moment waarop andere afdelingen binnen de organisatie betrokken moeten worden bij de uitvoering van opleidings- en oefenprogramma's.
- 4.2.2 Het vinden van balans tussen ambitieuze oefendoelen voor grootschalige of multi of specialistische oefeningen versus een passend oefendoel formuleren en bereiken voor deelnemers op elk niveau.
- 4.2.3 Het volgen van organisatiedoelen versus het volgen van leerdoelen voor de doelgroep.

Deel E Specificaties vakbekwaamheid

E.1 Instroomeisen functie

De uitoefening van de functie Specialist Opleiden en Oefenen bevindt zich op HBO Niveau. Voor de functie is minimaal HBO werk- en denkniveau vereist.

E.2 Vakbekwaam worden en blijven

De vakbekwaamheid wordt geborgd door middel van opleiden, examineren, bijscholen, trainen en oefenen. In bijlage 2 is per competentie die hoort bij de functie Specialist Opleiden en Oefenen beschreven wat verstaan wordt onder het geldende niveau voor de inzetbaarheid in de functie. In het kader van 'vakbekwaam worden' en 'vakbekwaam blijven' kan die vakbekwaamheid worden opgedaan dan wel onderhouden.

De invulling van het vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid. De SOO ontwikkelt inzicht in zijn vakbekwaamheid door zelfreflectie en zelfbeoordeling van eigen (leer)resultaten. De SOO krijgt ook ongevraagd positieve en negatieve feedback en schat deze zelf op waarde. De SOO verdiept zich zelfstandig in nieuwe (wetenschappelijke) kennis en inzichten.

Hij neemt zelf het initiatief om zijn leer- en oefenbehoeften met zijn leidinggevende te bespreken. Hij maakt zelf een plan om zijn competenties gericht op peil te houden en op de hoogte te zijn van nieuwe ontwikkelingen en vakkennis. Hij toont zijn vakbekwaamheid door zich te laten beoordelen.

Deel F Verantwoording

F.1 Totstandkoming

De clusterwerkgroep Didactiek heeft, gevoed door input van experts uit de organisatie, een gezamenlijk beeld van de taken en werkzaamheden van de Specialist Opleiden en Oefenen gevormd. Op basis van de gevoerde discussies binnen de clusterwerkgroep en met relevante netwerkpartners daarbuiten is een eerste conceptversie van het kwalificatiedossier Specialist Opleiden en Oefenen geformuleerd door het IFV. Deze conceptversie is vervolgens opnieuw voorgelegd aan de leden van de clusterwerkgroep. Het IFV heeft alle verkregen feedback verwerkt en opnieuw digitaal voorgelegd aan de leden van de clusterwerkgroep Didactiek. Na afsluitend overleg heeft het IFV een tweede conceptversie van het kwalificatiedossier geschreven, geaccordeerd door de clusterwerkgroep. Het resultaat hiervan is hetgeen nu voor u ligt en is aangeboden aan de opdrachtgever.

F.2 Procesinformatie

Procesinformatie	
Herzien door:	Clusterwerkgroep Didactiek
Onder regie van:	Werkveldadviescommissie
Vastgesteld door:	Programmaraad Vakbekwaamheid, mei 2019 WVA, juni 2021 RCDV, september 2021 Veiligheidsberaad, oktober 2021
Versie:	1.4
Reden voor evt. wijziging kwalificatiedossier	Regulier onderhoud
Verantwoordelijkheid beheer en onderhoud	De verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiedossiers voor functionarissen werkzaam binnen de organisatie van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing is belegd bij het Instituut Fysieke Veiligheid.

Bijlage 1 Namenlijst

Edith van der Reijden, Voorzitter	VR Zeeland
Ad Rood	VR Midden- en West Brabant
Andries Dijkstra	VR Fryslan
Ed Schermer	VR Amsterdam-Amstelland
Hille Pieper	Instituut Fysieke Veiligheid
Jan Pieter Duhén	VR Gelderland-Midden
Jip Nauta	VR Utrecht
Jolanda Leferink	VR Gelderland-Midden
Lucas de Lange	VR Haaglanden
Sanne van Rheenen	VR Hollands Midden
Wendy van Middelkoop	Instituut Fysieke Veiligheid

Bijlage 2 Begrippen en afkortingen

Onderwijskundige begrippen

Begrip	Omschrijving
Kwalificatiedossier	Set van verschillende kerntaken, werkprocessen en competenties die samen een opleiding vormgeven en waar een diploma aan vast hangt.
Kerntaak	Een kerntaak is een substantieel deel van de beroepsuitoefening naar belang, omvang (tijdsbeslag of frequentie) of beide. Een kerntaak bestaat uit een geheel van inhoudelijk met elkaar samenhangende werkprocessen, kenmerkend voor de beroepsuitoefening. Een kwalificatiedossier heeft een beperkt aantal kerntaken. Alle kerntaken samen beschrijven de essentie van de beroepsuitoefening van de betreffende beroepsgroep.
Competentie	Het geheel van kennis, vaardigheden en attituden om in een bepaalde beroepssituatie adequaat te functioneren.