

Kwalificatiedossier Instructeur

Werkzaam bij de Brandweer

Versie: 1.1 Maart 2016

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

Colofon

Opdrachtgever: Werkveldadviescommissie
Contactpersoon: Chris Blanken
Titel: Kwalificatiedossier Instructeur
Datum: 8 maart 2016
Status: Vastgesteld
Versie: 1.1
Auteurs: Clusterwerkgroep Didactiek
Projectleider: Olav Strotmann, voorzitter clusterwerkgroep VBK
Eindverantwoordelijk: Veiligheidsberaad

Inhoud

Inleiding	4
Opbouw dossier	4
Samenhang kwaliteitsinstrumenten	4
Deel A Algemene informatie	5
Deel B Overzicht kerntaken	6
Deel C Competenties	7
Deel D Uitwerking kerntaken	8
Deel E Specificaties vakbekwaamheid	10
Deel F Verantwoording	11
Bijlage 1 Competentiewoordenboek	12

Inleiding

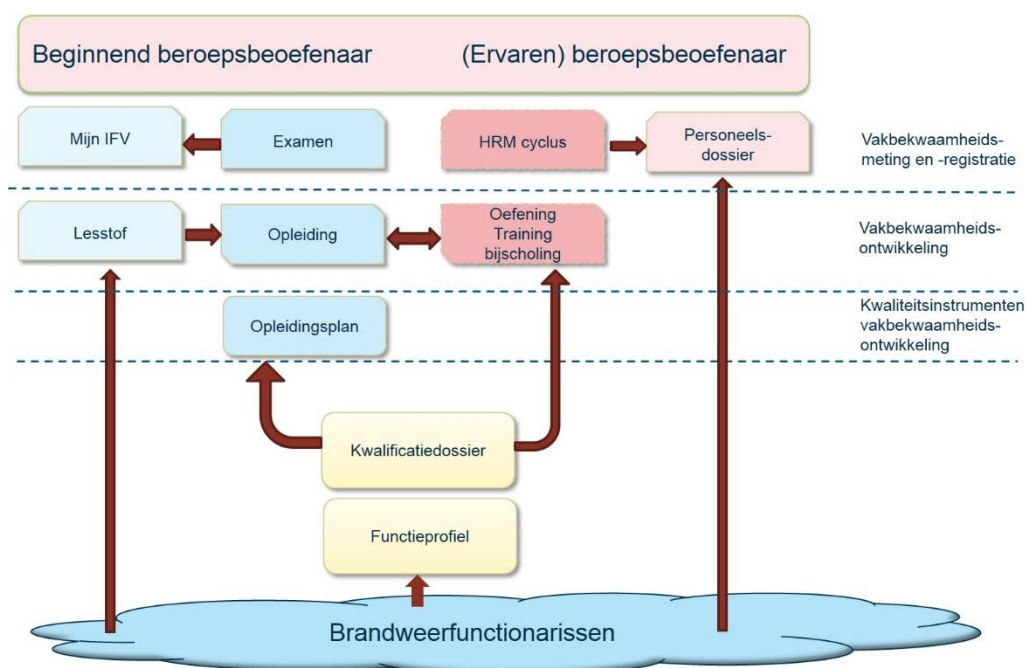
Opbouw dossier

Het kwalificatiedossier beschrijft op gestandaardiseerde wijze de functievereisten voor een beginnend beroepsbeoefenaar 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 (instroom-) niveau.
- Deel F Verantwoording van de totstandkoming van het kwalificatiedossier als 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 is opgenomen in het opleidingsplan. Beoordelingscriteria zijn opgenomen in het examenplan. Onderstaand schema geeft deze samenhang weer.



Deel A Algemene informatie

A1. Typering van de functie

De instructeur verzorgt afgebakende lessen of lesonderdelen binnen leergangen voor brandweerfuncties tot en met functieniveau MBO. Dat is zijn hoofdwerkgeving. Hij treedt op als onafhankelijk en objectief beoordelaar. Daarnaast kan hij worden ingezet voor leeractiviteiten binnen vakbekwaam blijven.

Pedagogisch-didactisch kan de instructeur het leren van complexe kennis en vaardigheden door deelnemers en groepen begeleiden binnen een afgebakende context. In vakinhoudelijke zin beschikt de instructeur over kennis en ervaring op het niveau van een thema('s) zoals brandbestrijding, incidentbestrijding gevaarlijke stoffen of een specialistische functie zoals chauffeur. Daarnaast beschikt hij over aanvullende bevoegdheid om zijn lessen te verzorgen wanneer daar sprake van is (bijvoorbeeld WRM-gecertificeerd voor de opleiding chauffeur).

A2. Werkomgeving

De instructeur is werkzaam in een regionale werkomgeving (een veiligheidsregio) dan wel in een bovenregionale werkomgeving (een opleidingsinstituut).

A3. Positie van de functie

De instructeur voert onder verantwoordelijkheid van een docent¹ afgebakende lessen of lesonderdelen uit, aansluitend op zijn eigen vakinhoudelijke expertise.

Een instructeur borgt in samenwerking met zijn collega-instructeurs en onder verantwoordelijkheid van de docent, de kwaliteit van (onderdelen van) een leergang. Hij kent in deze een signalerende rol; evaluatieresultaten en eigen ervaringen die vragen om aanpassingen binnen (onderdelen van) de leergang en/of begeleidingsactiviteiten, rapporteert hij aan de docent.

A4. Complexiteit van de functie

De instructeur moet binnen verschillende culturen/disciplines en op verschillende niveaus kunnen samenwerken.

¹ Lees: onder verantwoordelijkheid van zijn leidinggevende in het kader van vakbekwaam blijven.

Deel B Overzicht kerntaken

B1. Kerntaak 1: Didactisch handelen

Vorbereiden, verzorgen en evalueren van activerend onderwijs afgestemd op het naar in werksituaties vereiste gedrag.

B2. Kerntaak 2: Begeleiden van deelnemers in hun leerproces

Begeleiden van deelnemers bij de uitvoering van leeractiviteiten.

B3. Kerntaak 3: Begeleiden van toetsmomenten

Verzorgen van formatieve toetsen en uitvoeren van toetsmomenten als objectief beoordelaar.

Welke taken de Instructeur in de praktijk uitvoert, is afhankelijk van de organisatie en/of afdeling waarin hij werkzaam is en de ervaring van de functionaris (mono-Multi, beginnend-ervaren).

Deel C Competenties

Er zijn voor elke functie specifieke competenties benoemd. In de competentiematrix hieronder worden deze benoemd voor de functie instructeur, in relatie tot de kerntaken.

C1. Competentiematrix								
Kerntaken	Competenties							
	Innoveren en creativiteit	Oordelen	Resultaatgericht	Flexibel	Taakgericht leiderschap	Inleven	Mondeling communiceren	Leren en reflecteren
Didactisch handelen	1	1	1	1	1	1	1	1
Begeleiden van deelnemers in hun leerproces						1	1	1
Begeleiden van toetsmomenten		1					1	

In de bijlage 'Competentiewoordenboek' is beschreven welke betekenis de competenties op de beheersingsniveaus 1 t/m 3 uit de competentiematrix hebben. ²

² Het complete competentiewoordenboek is te vinden via de link <http://www.infopuntveiligheid.nl/zoeken/Paginas/results.aspx?k=competentiewoordenboek>

Deel D Uitwerking kerntaken

D1. Uitwerking kerntaak 1: Didactisch handelen
D1.1 Werkzaamheden:
D1.1.1 Systematisch voorbereiden van het onderwijs aan de hand van een aanwezig lesplan.
D1.1.2 Verzorgen van activerend onderwijs door het toepassen van onderwijskundige concepten, didactische modellen en (digitale) leermiddelen en –materialen met het lesplan als leidraad.
D1.1.3 Creëren van een optimaal leerklimaat waarin geloof in eigen kunnen en positieve relaties binnen de deelnemersgroep kenmerkend zijn.
D1.1.4 Evalueren van de leeractiviteiten met de deelnemers en rapporteren van de bevindingen aan de verantwoordelijke docent.
D1.2 Keuzes en dilemma's
D1.2.1 Omgaan met (onverwachte) niveaoverschillen in een groep.
D1.2.2 Omgaan met het uitgedaagd worden door de groep.
D1.2.3 Risico's persoonlijke veiligheid afwegen tegen leereffecten.
D1.2.4 Continu spanningsveld: inspelen op actuele of onverwachte situaties versus realisatie lesprogramma.

D2. Uitwerking kerntaak 2: Begeleiden van deelnemers in hun leerproces
D2.1 Werkzaamheden:
D2.1.1 Sturen en begeleiden van groepsprocessen tijdens de leergang.
D2.1.2 Geven van feedback aan de deelnemer(s) tijdens de uitvoering van leeractiviteiten.
D2.1.3. Signaleren en rapporteren van leer- en/of motivatieproblemen aan de verantwoordelijke docent.
D2.2 Keuzes en dilemma's
D2.2.1 Omgaan met: <ul style="list-style-type: none">- Cursisten met leerproblemen- Ongemotiveerde cursisten- Cursisten die risico's opzoeken- Kritiek van cursisten
D2.2.2 Realiseren van een goed evenwicht tussen sturing en het geven van eigen verantwoordelijkheid.
D2.2.3 Bepalen wanneer de situatie er naar is de verantwoordelijke docent in de rol van coach te betrekken bij het leerproces van een deelnemer.

D3. Uitwerking kerntaak 3: Begeleiden van toetsmomenten
D3.1 Werkzaamheden:
D3.1.1 Afnemen en beoordelen van formatieve toetsmomenten.
D3.1.2 Signaleren en rapporteren van geconstateerde hiaten in kennis en/of kunde aan de verantwoordelijke docent/leidinggevende.
D3.1.3 Optreden als beoordelaar waarbij aan de hand van beoordelingscriteria een objectieve en onafhankelijke beoordeling voorzien van schriftelijke en mondeling beargumenteerde feedback wordt gegeven.
D3.2 Keuzes en dilemma's
D3.2.1 Slecht nieuws overbrengen (niet klaar voor examen, gezakt).
D3.2.2 Onafhankelijk en objectief handelen in een werkomgeving waarin in de regel wordt gewerkt met, voor en door bekenden.

Deel E Specificaties vakbekwaamheid

E1. Instroomeisen opleiding

Om in te kunnen stromen in de opleiding Instructeur dient men minimaal over een aantoonbaar werk- en denkniveau te beschikken op het niveau van MBO-3

E2. Vakbekwaam worden

Als de Instructeur de opleiding tot Instructeur heeft afgerond met een IFV-diploma, voldoet de Instructeur aan de gestelde eisen in dit kwalificatiedossier.

E3. Niveaubepaling binnen een organisatie

De uitoefening van de Instructeur bevindt zich op MBO 3: Middenkaderfunctionaris [volledig zelfstandig uitvoeren van complexe werkzaamheden]

E4. Vakbekwaam blijven

De Instructeur is wettelijk verplicht aan te kunnen tonen dat de vakbekwaamheid (pedagogisch-didactisch en vakinhoudelijk) wordt onderhouden.

De invulling van het vakbekwaam blijven is zowel een werknemers- als werkgeversverantwoordelijkheid. De Instructeur ontwikkelt inzicht in zijn vakbekwaamheid door (ongevraagde) positieve en negatieve feedback. De Instructeur krijgt begeleiding bij het reflecteren.

Hij vraagt ondersteuning bij het formuleren van zijn leer- en oefenbehoeften en het opstellen van 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

F1. Procesinformatie	
[Ontwikkeld/herzien] door:	Clusterwerkgroep Vakbekwaamheid
Onder regie van:	Werkveldadviescommissie
Vastgesteld door:	18 april 2016 Werkveldadviescommissie 16 juni 2017 Raad van Brandweercommandanten 15 december 2017 Veiligheidsberaad 5 juni 2018 Ministerie van Justitie en Veiligheid
Versie:	Eindversie 1.1, maart 2016 [gewijzigde versie mei 2009] Reden: De digitalisering van het brandweeronderwijs, de rol van beoordelaar in het nieuwe examenstelsel en het hieronder vermelde brondocument zijn aanleiding geweest de functie van Instructeur opnieuw te bezien.
Brondocumenten:	Kwaliteit en vakmanschap: nieuwe kwalificatie-eisen. Functie instructeur werkzaam bij de brandweer. Projectteam Kwaliteitszorgsysteem van het project Versterking Brandweeronderwijs (Vbo), 2015.
Verantwoordelijkheid beheer en onderhoud:	De verantwoordelijkheid voor het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiedossiers voor functionarissen werkzaam binnen de brandweer is belegd bij het Instituut Fysieke Veiligheid (www.ifv.nl). Het Instituut Fysieke Veiligheid pleegt periodiek onderhoud aan elk kwalificatiedossier, conform de notitie 'Structureel beheer van de kwalificatiedossiers brandweerfuncties; werkproces en organisatie' dd oktober 2013.

Bijlage 1

Competentiewoordenboek

Innoveren en creativiteit

Niveau 1

- > heeft niet voor de hand liggende, frisse ideeën voor nieuwe werkwijzen of methoden
- > genereert nieuwe ideeën in het werk; ook samen met partners/experts
- > betreedt bij tegenslagen nieuwe paden of bedenkt alternatieve oplossingen
- > speelt met nieuwe ideeën en benaderingen in op veranderingen.

Niveau 2

- > improviseert bij onvoldoende of onduidelijke informatie.
- > stimuleert partners/experts tot creatief denken en handelen.
- > werkt pro-actief bij mogelijke problemen in een complexe omgeving en stelt alternatieve oplossingen voor; toont assertief gedrag.
- > improviseert in complexe situaties.

Niveau 3

- > ontwikkelt vernieuwde, oorspronkelijke ideeën en inzichten die een effect hebben op een brede omgeving
- > benadert vraagstukken uit een andere invalshoek
- > maakt zich los uit bestaande denkkaders en maakt zo nieuwe wegen zichtbaar, waardoor
- > nieuwe oplossingsrichtingen ontstaan; zoekt en creëert ruimte.

Oordelen

Niveau 1

- > weegt complexe gegevens af en komt op overwogen en vastberaden wijze, rekening houdend met geldende normen en waarden tot een eigen mening
- > maakt onderscheidt tussen vaststaande feiten en meningen van derden en betreft hierbij de eigen ervaringen
- > schetst verschillende perspectieven en opinies en stelt hun pro's en contra's vast alvorens tot actie over te gaan.

Niveau 2

- > komt op basis van onvolledige informatie tot eigen mening, redeneert logisch en betreft partners/experts in beeldvorming.
- > betreft verschillende alternatieven bij de oordeelsvorming en houdt rekening met onzekere of tegenstrijdige factoren.
- > toetst plannen aan doelstellingen, brengt de gevolgen voor de lange termijn in kaart en doet uitspraken over te nemen acties.

Niveau 3

- > komt op basis van tegenstrijdige informatie tot een gewogen mening en beïnvloedt daarmee de richting voor de rampenbestrijdingsorganisatie
- > betreft een breed scala aan alternatieve opvattingen en meningen in de

- > oordeelsvorming en houdt rekening met gevolgen voor de betrokken partijen
- > schetst de mogelijke gevolgen van plannen en meningen in situaties met een hoge mate van onzekerheid en complexiteit.

Resultaatgericht

Niveau 1

- > stelt samen met partners/experts meetbare en haalbare doelen en maakt duidelijke afspraken over gewenste kwaliteit, middelen en tijdspad
- > stelt prioriteiten en komt gemaakte afspraken na
- > plant zelfstandig het eigen werk om gewenste resultaten te realiseren en past, indien relevant, het concept van projectmatig werken toe
- > maakt resultaten van het eigen werk zichtbaar en communiceert hierover naar partners/experts; overlegt tijdig met partners/experts over knelpunten
- > toetst activiteiten tussentijds op hun bijdrage aan het te bereiken resultaat, stuurt activiteiten die dat niet doen bij.

Niveau 2

- > stelt een actieplan op en benoemt daarin de beheersaspecten; voert dit samen met partners/experts uit.
- > toetst de voortgang van activiteiten, stuurt bij en bewaakt het proces.
- > ondersteunt partners/experts bij het opstellen van meetbare doelstellingen, geeft hen middelen om (tussen)resultaten te halen en stelt hierbij meetbare deadlines en normen voor resultaten en gedrag.

Niveau 3

- > stelt meetbare strategische doelstellingen op en definieert de resultaten op langere termijn; maakt de voorwaarden duidelijk die nodig zijn om deze resultaten te bereiken en vult deze in
- > zorgt voor heldere structuren, taakverdeling en procedures die een effectieve en efficiënte inzet van medewerkers bevordert
- > spreekt zichzelf en partners/experts tijdig en regelmatig aan op het nakomen van afspraken en het realiseren van doelstellingen; achterhaalt achterliggende oorzaak bij niet nakomen van afspraken en stuurt bij.

Flexibel

Niveau 1

- > pakt nieuwe zaken snel op, ook bij aangrenzende werkzaamheden
- > interpreteert regels en richtlijnen en richt zich daarbij op de bedoeling van de vastgestelde regels
- > accepteert dat werkzaamheden door partners/experts en door omstandigheden bepaald worden en handelt daarnaar; staat open voor veranderingen en verbeteringen die partners/experts voorstellen
- > past gedrag aan bij veranderende omstandigheden/ schakelt snel tussen verschillende werkzaamheden

Niveau 2

- > improviseert bij onvoldoende of onduidelijke informatie: past daarbij eigen stijl en gedrag aan.

- > verbetert zijn werkwijze door te anticiperen op veranderende omstandigheden; wisselt van methode of aanpak.
- > schakelt gemakkelijk tussen eigen werk en werk van partners/experts.

Niveau 3

- > verandert in geval van kansen of problemen eigen gedragsstijl om gesteld doel te bereiken;
- > brengt afhankelijk van de situatie variatie in eigen gedragsstijl aan
- > balanceert tussen diverse belangen en partijen: is intermediair
- > schakelt bij weerstand over op een aanpak die wel tot het gestelde doel leidt.

Taakgericht leiderschap

Niveau 1

- > brengt eigen denkbeelden onder woorden en toetst deze
- > begeleidt partners/experts in het realiseren van doelen; geeft heldere instructies en houdt toezicht op de prestaties
- > wijst deel van de eigen taken toe aan de juiste persoon; geeft hierbij eigen verwachtingen, gewenst resultaat en eigen verantwoordelijkheid van de persoon aan
- > staat open voor vragen, wekt vertrouwen en motiveert partners/experts.

Niveau 2

- > geeft partners/experts de ruimte om besluiten te beïnvloeden uit eigen ambities zodat betrokkenheid en inspiratie hiervoor bij partners/experts ontstaat.
- > verdeelt werkzaamheden zodanig dat deze aansluiten op talenten en ambities van het personeel; toetst het resultaat op kwaliteit.
- > neemt op 'natuurlijke wijze' het voortouw, betreft partners/experts en motiveert hen voor het realiseren van gemeenschappelijke doelen.

Niveau 3

- > geeft partners/experts ruimte om besluiten te nemen en ondersteunt hen bij het realiseren van collectieve ambitie
- > draagt de eigen visie uit en wordt op grond daarvan door partners/experts binnen en buiten de eigen werkomgeving gevraagd bijdrage te leveren aan hun ambities
- > creëert ruimte en mogelijkheden voor personeel om werkzaamheden op eigen (en eventueel andere) wijze uit te voeren
- > inspireert partners/experts om hun visie te delen en om draagvlak en betrokkenheid hiervoor te realiseren.

Inleven

Niveau 1

- > beïnvloedt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, stuurt het gesprek in de juiste richting en houdt de relatie goed; beheerst de eigen emoties
- > toont belangstelling, luistert actief, vraagt door, houdt rekening met eigen emoties en die van anderen en reflecteert hierop
- > houdt rekening met omstandigheden en praktijkervaringen van partners/experts en toont begrip en waardering
- > communiceert open en durft eigen vragen, zorgen en leerpunten bespreekbaar te maken.

Niveau 2

- > is zichtbaar beschikbaar en aanwezig als leider/expert, is op het juiste moment op de juiste plaats.
- > stimuleert en helpt partners/experts om gevoelens bespreekbaar te maken, maakt ruimte voor emotie binnen de organisatie en kalmeert partners/experts als emoties de overhand dreigen te krijgen.
- > spreekt partners/experts aan op hun ontwikkeling en bijdrage; stelt zich daarbij kritisch op vanuit een begripvolle houding.
- > stelt zich kwetsbaar op en heeft oog voor gevoeligheden ten aanzien van eigen gedrag.

Niveau 3

- > creëert veiligheid in de rampenbestrijdingsorganisatie waardoor partners/experts zich durven uiten; spreekt medewerkers aan authentiek gedrag te tonen
- > onderkent rollen en posities en respecteert deze door de partner/expert hierop te benaderen zonder de strijd aan te gaan
- > bindt partners/experts aan de rampenbestrijdingsorganisatie door eigen optreden en persoonlijke uitstraling
- > wisselt van stijl/gedrag om bewustwording bij de partner/expert te realiseren of om gedragspatronen te doorbreken of te versterken.

Mondeling communiceren

Niveau 1

- > drukt zich zowel mondeling als schriftelijk goed uit bij contacten van verschillend niveau, onderbouwt de boodschap met duidelijke argumenten
- > stelt zich open en onbevooroordeeld op in een gesprek, interpreteert verbale en non-verbale signalen en vraagt na of de boodschap goed begrepen is
- > formuleert tactvol, stemt taal, gebaren en houding af op de behoefte en belangen van de ander
- > stelt open vragen en vraagt door; geeft feedback wanneer daar om wordt gevraagd
- > redigeert interne documenten en schrijft documenten voor extern gebruik.

Niveau 2

- > formuleert complexe vraagstukken en 'slechte boodschappen' helder, eenduidig en gestructureerd.
- > verzorgt samenhangende presentaties voor de hulpverleningsdiensten.
- > houdt bij contacten van verschillend niveau rekening met afwijkende behoeften en belangen; herkent tegenstellingen en kiest een geschikt communicatiekanaal/middel.
- > neemt het initiatief en stuurt in gesprekken, houdt rekening met de invloed van wat hij zegt.

Niveau 3

- > voert complexe gesprekken met personen op strategisch niveau over gevoelige onderwerpen met tegenstellingen in belangen en/of taalverschillen
- > herkent persoonlijke belangen en kiest een geschikte manier om de ander te beïnvloeden;
- > zet verschillende invloedstijlen effectief in
- > beïnvloedt en stuurt het gesprek en de sfeer door gevoelens te benoemen, ook wanneer bij de ander geen respect lijkt te bestaan.

Leren en reflecteren

Niveau 1

- > stelt zich vragend op en toont wil om te leren
- > vraagt feedback op eigen functioneren, luistert actief en vraagt door
- > zet met behulp van feedbackgever concrete feedback om in acties
- > volgt (nieuwe) ontwikkelingen in eigen vakgebied

Niveau 2

- > doorziet eigen leerstijl en herkent andere mogelijke leerstijlen.
- > ziet sterke en zwakke kanten in eigen functioneren en vraagt hier gericht op door bij partners/experts.
- > leert van en met partners/experts; formuleert leerdoelen en zet deze om in acties
- > vertaalt ontwikkelingen in het vakgebied naar de praktijk.

Niveau 3

- > reflecteert op eigen ervaringen; herkent verbeterpunten en verbetert gedrag in volgende situaties
- > doorziet eigen leerprocessen en herkent bevorderende en belemmerende factoren voor leren
- > stelt eigen ontwikkelplan op met langere termijn doelstellingen en onderneemt gerichte acties.