

PORTFOLIO

DUIKPLOEGLEIDER

Werkzaam bij de brandweer



Status

Het format van dit portfolio is vastgesteld door de deelprojectgroep Kwaliteitsinstrumenten van het project Kwaliteit Brandweerpersoneel in juni 2009. De invulling van het functieblad is vastgesteld door de ontwikkelgroep in april 2010.

Inhoudsopgave

Deel 1 Persoonlijke gegevens

Deel 2 Ontwikkelportfolio

- 2.1 Leven voor of naast de brandweer
- 2.2 Leven bij de brandweer
- 2.3 Leven na de brandweer
- 2.4 Persoonlijk ontwikkelingsplan
- 2.5 Diploma's en andere (competentie)bewijzen

Deel 3 Beoordelingsportfolio

- 3.1 Functieblad

Deel 4 Archief

Deel 1 Persoonlijke gegevens eigenaar

Naam:

Voornamen:

Geboortedatum:

Geboorteplaats:

Adres:

Postcode en woonplaats:

Telefoonnummer privé:

Telefoonnummer werk:

Nationaliteit:

Burgerlijke staat:

Emailadres privé:

Emailadres werk:

Burgerservicenummer:.....

Deel 2 Ontwikkelportfolio

Doelstelling van het ontwikkelportfolio is het sturen van leerprocessen, reflecteren, bewustwording en vergroten zelfinzicht. Verantwoordelijk voor dit portfolio is de eigenaar. Dit deel van het portfolio is uw persoonlijke dossier. Te gebruiken gedurende uw gehele carrière, binnen en buiten de brandweer.

2.1 Mijn leven voor of naast de brandweer

- Mijn leven in vogelvlucht (levenslijn, reflectie, fasen, thema's, rode draad)
- Ervaringen tot nu toe (van eerste scan tot overzicht)
- Prestaties tot nu toe (beschrijven, bewijzen, beoordelen, reflecteren)
- Mijn kerncompetenties (zelfbeeld, beeld dat anderen van mij hebben)
- Mijn manier van leren (ervaringen en reflectie hierop)
- Mijn persoonlijke competentieprofiel, wensen en ambities (zelfportret en actieplan)

2.2 Mijn leven bij de brandweer

- Reflecteren op ervaringen en ontwikkelingen
- Verzamelen (competentie)bewijzen

2.3 Mijn leven na de brandweer

- Reflecteren op ervaringen en ontwikkelingen gericht op de tweede loopbaan
- Wensen en ambities (zelfportret en actieplan)

2.4 Persoonlijk Ontwikkelingsplan

- Verzamelde POP's
- Afspraken over stages, opleidingen, loopbaanoriëntatie
- Doorgroeimogelijkheden naar andere functie

2.5 Diploma's en andere (competentie)bewijzen

- Persoonlijk overzicht van:
 - Scholing
 - Cursussen/trainingen

2.5 Diploma's en andere (competentie)bewijzen

- Werkervaringen
- Vrijwilligerswerk
- Stages
- Hobby's e.a.
- Keuringen
- Maatschappelijke functies
- EVC-procedures
- Assessments
- Competentiebewijzen (STAR-formulieren)
- Referenties
- ...

Deel 3 Beoordelingsportfolio

Verantwoordelijk voor dit portfolio is de werkgever en de eigenaar. Doelstelling van dit beoordelingsportfolio is het beoordelen van bewijzen van leerresultaten. De dossier 'functie-eisen' en het dossier 'bijhouden van vakkennis' dient bijgehouden te worden door de eigenaar. De werkgever houdt het dossier 'bijhouden houding en gedrag' bij.

3.1 Functieblad

Kerntaken

Kerntaak 1: Uitrust / verkenning.

De duikploegleider maakt een inschatting van de aard, omvang en dynamiek van het incident en selecteert het van toepassing zijnde scenario. Hij adviseert de bevelvoerder of officier van dienst ten aanzien van de opschaling conform de geldende richtlijnen. De duikploegleider bepaalt de grootte en vorm van het zoekgebied. Hij zorgt er voor dat alle benodigde veiligheidsmaatregelen op de kant genomen worden.

Competenties;

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Analyseren (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Oordelen (2)
- Daadkracht (1)
- Onafhankelijk (2)

Kerntaken

Kerntaak 2: Inzet.

De duikploegleider geeft leiding aan de technische uitvoering van het duiken van een brandweerploeg. Hij communiceert met de reddingsduiker te water of met de seinlijnhouder met behulp van een seinlijn en communicatieapparatuur (spreekverbinding). In een noodsituatie maakt hij de keuze tussen communicatie met de duiker in nood of met de veiligheidsduiker. De duikploegleider organiseert de eerste medische hulp aan een duiker in nood. Hij is duikmedisch begeleider.

In gevallen waarbij acuut gevaar bestaat voor het milieu of voor de scheepvaart mogen objecten worden opgespoord en geborgen. Beslissing hieromtrent wordt door de bevelvoerder en/of officier van dienst in overleg met de waterbeheerder genomen.

Competenties;

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Resultaatgericht (1)
- Problemen oplossen (1)
- Daadkracht (1)
- Onafhankelijk (2)
- Mondeling communiceren (2)
- Inleven (1)
- Taakgericht leiderschap (1)

Kerntaak 3: Nazorg.

De duikploegleider is verantwoordelijk voor de nazorg van het ingezette personeel, materiaal en materieel. Na afloop van de inzet voert hij een evaluatiegesprek met de ploegleden over de inzet, of een nazorggesprek als het een traumatische ervaring betreft. Hij registreert de noodzakelijke gegevens in zijn duiklogboek en tekent het door de duiker zelf ingevulde persoonlijke logboek af.

Competenties;

- Accuraat (1)
- Samenwerken (1)
- Stressbestendig (1)
- Plannen, organiseren en coördineren (2)
- Leren en reflecteren (1)
- Mondeling communiceren (2)
- Inleven (1)
- Taakgericht leiderschap (1)

Functie eisen

- Vereiste diploma's (instroom conform kwalificatieprofiel)
 - Voor de functie van duikploegleider is een VMBO denk- en werkniveau vereist, en minimaal vier jaar ervaring als brandweerduiker. De minimumleeftijd om in aanmerking te komen voor de functie van duikploegleider is 24 jaar. Conform de Arboregeling.
- Vereiste diploma's (uitoefenen functie)
 - Duikploegleider
- Relevante diploma's
 - Manschap A
 - EHBO
 - Duikopleiding buiten de brandweer.
 - Manschap B
- EVC rapportages
 - Gerelateerd aan de functie Duikploegleider
- Relevante assessments
 - Capaciteitentest (vaststellen VMBO werk- en denkniveau)
 - Assessments gericht op de (onderdelen van) functie duikploegleider gerelateerd aan kerntaken 1, 2 en 3
 - Assesments gericht op de kerncompetenties accuraat, stressbestendigheid en Samenwerken.
- Hercertificering
 - Voldoen aan de verlengingseisen gesteld aan het diploma. Zie voor de actuele eisen www.nbbe.nl.
- Herkeuringen
 - Voldoen aan de wettelijke regelingen.

Bijhouden van vakkennis

- Symposia (bewijs van deelname passief) (actief spreker)
 - Duikploegleider volgt passief symposia, workshops of bijscholing gebaseerd op zijn ontwikkeling, die omschreven staat in POP en bevindingenrapportage, en op basis van vernieuwde vakkennis. Gericht op het bijhouden van vakinhoudelijke kennis.
- Workshops (bewijs van deelname passief) (actief leider workshop)
- Vakliteratuur (onderzoeksrapporten, vakboeken en vaktijdschriften, website en wet en regelgeving)
 - -

Bijhouden van vakkennis

- Bijscholingen¹ (bewijs van deelname passief) (actief als spreker)
 - Opleidingen en/of cursussen gericht op vernieuwingen van het vakgebied duiken.
 - Overdragen van relevante kennis naar andere afdelingen uit de Veiligheidsketen (Repressie/ Preparatie) of externe partners.
- Ondersteuning bij cursussen en examens
- Detachering (actieve verslaglegging volgens format)
 - Detacheren binnen de veiligheidsketen (andere afdeling) in relatie tot informatie of ondersteunen van oefeningen) of extern.

Bijhouden van houding en gedrag²

- Inzetten /werkzaamheden (incidenten en casussen, dat wil zeggen nieuwe situaties waar leermomenten inzitten voor het aantonen van vakbekwaamheid) (beschrijving volgens STARR model) en registratie door de eigenaar.

De volgende werkzaamheden zijn voorbeelden; niet limitatief.
 - Geven van instructie of voorlichting over duiken
 - Ondersteunen van oefenleiders mbt het deel duiken
 - Deelname/inbreng in ontwikkelgroepen
- Trainingen/Oefeningen (registratie door de werkgever op competenties en kwaliteit op minimaal aantal momenten door beoordelaars)
- Bijscholingen vaardigheden (registratie door de werkgever op competenties en kwaliteit)
 - Supervisie, intervisie en reflectiebijeenkomsten binnen de afdeling
- Wedstrijden (registratie door de werkgever op competenties en kwaliteit)
 - n.v.t.
- Vaardigheidstoetsen (registratie door de werkgever op competenties en kwaliteit)
- Resultaten uit evaluaties van inzetten (kwantiteit en zelfreflectie)
 - Evalueren van eigen inzetten.
- Stage (registratie door eigenaar verklaring door werkgever)
 - Kortdurende gerichte stages op andere afdeling binnen de veiligheidsketen of bij externe ketenpartners

¹ Bij bijscholen van kennis en gedrag zijn de veranderingen in het kwalificatieprofiel (taakniveau) en de veranderingen op inhoud/vakgebied leidend. Daarnaast gelden de aanbevelingen uit evaluaties van incidenten.

² Om een betrouwbaar en valide beeld te kunnen verkrijgen van de betreffende competenties zullen gemiddeld 6 tot 9 verschillende bronnen en momenten geraadpleegd moeten worden.

Bijhouden van houding en gedrag²

- Kortdurende gerichte stages bij andere korpsen
- Feedbackgesprekken/STARR gesprekken (eigenaar met werkgever)
 - Functionerings- en beoordelingsgesprekken
 - Tussentijdse voortgangsgesprekken

Registratie

- Werkgever geeft aan of eigenaar gereed is voor de externe audit (toets blijvende vakbekwaamheid).
- Bijhouden eigen registratie (logboek)

Deel 4 Archief

Archief bestaat uit aanvullende documenten. Doel van het archief is het bewaren van eerder uitgevoerde functies.