

praktijkbewijzen, competentiedemonstraties, verslagen van gesprekken en zelfbeoordelingen, verklaringen van derden of diploma's. Vooraf moet worden vastgesteld welke informatie als 'bewijs' kan gelden. De werkgever analyseert de inhoud van het portfolio en komt op basis daarvan tot een oordeel over de blijvende bekwaamheid (blijvende beheersing van de competenties) door de functionaris.

Aanvullend op het portfolio kan ook self-, peer- of co-assessment plaatsvinden:

- Bij self-assessment geeft een functionaris een oordeel over zichzelf. Over het algemeen neemt de motivatie van een functionaris toe, wanneer hij zichzelf moet beoordelen. Feedback van de werkgever verbetert het self-assessment en het beeld van de functionaris van wat hij werkelijk waard is.
- Bij peer-assesment geven functionarissen een oordeel over hun collega. Hiermee kan de voortgang van een functionaris worden bepaald. De motivatie van functionarissen verbetert, wanneer zij elkaar moeten beoordelen.
- Bij co-assessment beoordelen functionarissen zichzelf en elkaar, maar heeft de werkgever de mogelijkheid om het oordeel te beïnvloeden.

Er vinden niet standaard 'herhalingscursussen' van de opleiding plaats. In geval van externe veranderingen dient de werkgever erop toe te zien dat zo nodig aanvullende opleiding plaatsvindt.

### 7.3. Proeve van eerder verworven competenties (EVC's)

Voor de in dit document beschreven sleutelfuncties binnen de crisiscommunicatie geldt ten aanzien van EVC's het volgende:

Soms heeft een functionaris wel relevante werkervaring en kennis voor een functie, maar niet de diploma's van de opleidingen die daarbij horen. In een proeve van eerder verworven competenties (proeve van EVC's) kan een deskundige deze werkervaring en kennis op zijn waarde schatten. De proeve van EVC's kan de volgende stappen omvatten:

- Samenstellen van een portfolio  
De functionaris stelt zijn portfolio samen, aan de hand van richtlijnen die zijn opgesteld vanuit de eindtermen van de opleiding. Het portfolio bevat een verzameling bewijzen waarmee de functionaris wil aantonen dat hij de eindtermen (geheel of gedeeltelijk) beheerst, en een zelfevaluatie daarbij.
- Assessmentgesprek  
Op basis van het portfolio wordt een gesprek gevoerd met één of meer assessoren. Deze zijn werkzaam in de opleiding en/of de beroepspraktijk. De assessoren beoordelen of de functionaris de in kaart gebrachte kennis en ervaring ook werkelijk heeft.
- Ervaringscertificaat  
De resultaten van het assessmentgesprek worden vastgelegd in een ervaringscertificaat. Het ervaringscertificaat geeft weer, van welke competenties erkend is dat de functionaris deze op basis van ervaring en kennis heeft verworven. Op basis hiervan wordt vastgesteld voor welke onderdelen uit de opleiding de functionaris vrijstelling kan krijgen.

## 8. PvB voor de redacteur web en social media

### 8.1. Proeve van bekwaamheid met betrekking tot de eindtermen

#### *Toetsinhoud*

Na afloop van de opleiding kan de deelnemer bij een toetsende instantie een proeve van bekwaamheid afleggen. Daarin wordt getoetst of de deelnemer de in de opleidingskaders aangegeven eindtermen, uitgezonderd de lokale/regionale invulling daarvan, beheerst. De proeve van bekwaamheid richt zich dus op de beheersing van de landelijk geldende aspecten. De proeve moet nagaan of de deelnemer de beoogde competenties beheerst, mede in relatie tot de aangegeven keuzes en dilemma's. Dat wil zeggen: de proeve moet nagaan of de deelnemer in staat is om de in het opleidingskader aangegeven kerntaken in de aangegeven context uit te voeren met de daarvoor benodigde aangegeven kwaliteiten, mede in relatie tot de aangegeven keuzes en dilemma's. Ten aanzien van de kerntaken geldt hierbij het volgende:

- Kerntaak 1 en 2 en de bijbehorende competenties dienen voldoende uitgebreid aan de orde te komen in de functiegerichte opleiding Redacteur web en social media binnen de crisiscommunicatie. Deze kerntaken en bijbehorende competenties behoren dus tot de eindtermen van de functiegerichte opleiding. In de proeve van bekwaamheid worden deze eindtermen daarom sowieso getoetst.
- Kerntaak 3 en de bijbehorende competentie hoeven niet uitgebreid (maar slechts globaal) aan de orde te komen in de functiegerichte opleiding Redacteur web en social media binnen de crisiscommunicatie. Deze kerntaak komt al voldoende aan de orde in de (voorafgaande) procesopleiding Crisiscommunicatie. Deze kerntaak en bijbehorende competentie zijn dus geen (uitgebreid) onderdeel van de eindtermen van de functiegerichte opleiding, maar behoren tot de eindtermen van de genoemde procesopleiding. Toch dienen deze eindtermen wél getoetst te worden in de proeve van bekwaamheid voor de redacteur web en social media. Voor het vervullen van deze functie moeten deze eindtermen immers ook aantoonbaar en geïntegreerd beheerst worden.

In de proeve van bekwaamheid na de functiegerichte opleiding moet de functionaris dus laten zien de eindtermen m.b.t. alle betreffende kerntaken te beheersen.

Daarnaast zijn de in de opleidingskaders genoemde instroomeisen (m.b.t. wenselijk werk- en denkniveau, wenselijke eerder gevolgde opleidingen en overige randvoorwaarden; zie paragraaf 7.9 van de opleidingskaders) een voorwaarde voor het volgen van de opleiding, en daarmee dus ook indirect voor het afleggen van de proeve van bekwaamheid. In de proeve van bekwaamheid dient daarom ook impliciet getoetst te worden, of de functionaris aan deze instroomeisen voldoet.

Toetsing van de lokale/regionale invulling kan niet plaatsvinden vanuit een centrale proeve van bekwaamheid. Het beheersen van de lokale/regionale invulling dient tijdens de opleiding door de docent zelf te worden getoetst met een toetskaart, onder verantwoordelijkheid van de regio.

Hoe het toetsen van bovenstaande toetsinhoud verder in zijn werk gaat, is hieronder beschreven bij het kopje 'Toetsvormen'.

#### *Toetsvormen*

Onderstaand wordt aangegeven, welke toetsvormen bij de opleiding Redacteur web en social media binnen de crisiscommunicatie worden aanbevolen voor de proeve van bekwaamheid:

- Een arbeidsproef in een reële werksituatie zou de meest realistische toetsvorm zijn om de competenties te toetsen. Echter, het gaat bij deze functie om competenties die van toepassing zijn in een crisissituatie. Zo'n situatie zal zich naar verwachting niet frequent voordoen, dus een arbeidsproef is geen geschikte toetsvorm.

Na de arbeidsproef zijn de simulatietoets en vervolgens de casustoets de meest competentiegerichte toetsvormen. Het werk van de redacteur web en social media omvat in grote lijnen de volgende taken:

- o taken tot en met het schrijven van teksten en zoeken van beeldmateriaal;
- o technische taken met betrekking tot het publiceren van teksten/beeldmateriaal.

Bij voorkeur worden alle voor deze taken beoogde competenties van de redacteur web en social media beproefd in een simulatietoets. Desgewenst kan echter het deel van de competenties dat betrekking heeft op de niet-technische taken (de taken tot en met het schrijven van teksten en zoeken van beeldmateriaal) aan de orde komen in een casustoets; aanbevolen wordt echter het deel van de competenties dat betrekking heeft op de technische taken (de taken met betrekking tot het publiceren van teksten/beeldmateriaal) *altijd* in de praktijk van een simulatie aan de orde te laten komen.

In voorkomende gevallen is een andere onderbouwde (mix van) toetsvorm(en) ook mogelijk. Bij het nemen van een besluit hierover dienen de volgende overwegingen te worden meegenomen:

- Ga er bij een mix van toetsvormen vanuit, dat de gekozen toetsvormen waar mogelijk aanvullend op elkaar zijn. Wordt bijvoorbeeld gekozen voor een simulatie met een groot mondeling aspect, dan zou de aanvullende toets een schriftelijke toets kunnen zijn.
- Wat is toetstheoretisch gezien het meest ideaal en wat is vanuit economisch oogpunt en in de beschikbare tijd mogelijk? Deze zaken kunnen soms op gespannen voet met elkaar staan, waarbij het er vervolgens om gaat een goede balans te vinden.
- Verder gelden ook steeds de overige overwegingen genoemd in deel C.

Niet alle aspecten van de opleiding kunnen in een centrale toetsing aan de orde komen. De lokale/regionale invulling van de eindtermen dient tijdens de opleiding zelf getoetst te worden. De docent gebruikt een toetskaart om opleidingsgebonden de kennis/vaardigheden/verrichtingen van de deelnemers met betrekking tot deze aspecten te toetsen en vast te leggen. De docent dient vervolgens aan de toetsende instantie door te geven, of de deel-

nemer voldoet aan de lokale/regionale eisen. Is dit het geval, dan kan de deelnemer de centrale proeve van bekwaamheid afleggen.

## 8.2. Proeve van blijvende bekwaamheid

Na het voltooien van de opleiding en het afleggen van de proeve van bekwaamheid is het de verantwoordelijkheid van de werkgever, erop toe te zien dat de functionaris blijft voldoen aan de gestelde eindtermen (zowel de landelijke als de lokale/regionale eindtermen).

De werkgever kan hiertoe aan de functionaris vragen na de opleiding en proeve van bekwaamheid een portfolio bij te houden. De functionaris dient in dat portfolio evaluatieve informatie te verzamelen over wat hij (na de opleiding en proeve van bekwaamheid) op dit terrein heeft gedaan en geleerd. Die informatie bestaat uit bijvoorbeeld producten, evaluaties van optreden bij incidenten/oefeningen (plus reflectie daarop) en andere praktijkbewijzen, competentiedemonstraties, verslagen van gesprekken en zelfbeoordelingen, verklaringen van derden of diploma's. Vooraf moet worden vastgesteld welke informatie als 'bewijs' kan gelden. De werkgever analyseert de inhoud van het portfolio en komt op basis daarvan tot een oordeel over de blijvende bekwaamheid (blijvende beheersing van de competenties) door de functionaris.

Aanvullend op het portfolio kan ook self-, peer- of co-assessment plaatsvinden:

- Bij self-assessment geeft een functionaris een oordeel over zichzelf. Over het algemeen neemt de motivatie van een functionaris toe, wanneer hij zichzelf moet beoordelen. Feedback van de werkgever verbetert het self-assessment en het beeld van de functionaris van wat hij werkelijk waard is.
- Bij peer-assessment geven functionarissen een oordeel over hun collega. Hiermee kan de voortgang van een functionaris worden bepaald. De motivatie van functionarissen verbetert, wanneer zij elkaar moeten beoordelen.
- Bij co-assessment beoordelen functionarissen zichzelf en elkaar, maar heeft de werkgever de mogelijkheid om het oordeel te beïnvloeden.

Er vinden niet standaard 'herhalingscursussen' van de opleiding plaats. In geval van externe veranderingen dient de werkgever erop toe te zien dat zo nodig aanvullende opleiding plaatsvindt.

## 8.3. Proeve van eerder verworven competenties (EVC's)

Voor de in dit document beschreven sleutelfuncties binnen de crisiscommunicatie geldt ten aanzien van EVC's het volgende:

Soms heeft een functionaris wel relevante werkervaring en kennis voor een functie, maar niet de diploma's van de opleidingen die daarbij horen. In een proeve van eerder verworven competenties (proeve van EVC's) kan een deskundige deze werkervaring en kennis op zijn waarde schatten. De proeve van EVC's kan de volgende stappen omvatten:

- Samenstellen van een portfolio  
De functionaris stelt zijn portfolio samen, aan de hand van richtlijnen die zijn opgesteld vanuit de eindtermen van de opleiding. Het portfolio bevat een verzameling bewijzen waarmee de functionaris wil aantonen dat hij de eindtermen (geheel of gedeeltelijk) beheerst, en een zelfevaluatie daarbij.
- Assessmentgesprek  
Op basis van het portfolio wordt een gesprek gevoerd met één of meer assessoren. Deze zijn werkzaam in de opleiding en/of de beroepspraktijk. De assessoren beoordelen of de functionaris de in kaart gebrachte kennis en ervaring ook werkelijk heeft.
- Ervaringscertificaat  
De resultaten van het assessmentgesprek worden vastgelegd in een ervaringscertificaat. Het ervaringscertificaat geeft weer, van welke competenties erkend is dat de functionaris deze op basis van ervaring en kennis heeft verworven. Op basis hiervan wordt vastgesteld voor welke onderdelen uit de opleiding de functionaris vrijstelling kan krijgen.