

- 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 zonodig aanvullende opleiding plaatsvindt.

4.3. Proeve van eerder verworven competenties (EVC's)

Voor alle in de opleidingskaders beschreven opleidingen voor de gemeentelijke crisisbeheersingsfuncties 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 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.

5. PvB voor de Teamleider

5.1. 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 kerncompetenties 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 aangegeven kerntaken in de aangegeven context uit te voeren met de daarvoor benodigde aangegeven kernkwaliteiten, mede in relatie tot de aangegeven keuzes en dilemma's.

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 dit verder in zijn werk gaat is beschreven onder het kopje 'Toetsvormen'.

Toetsvormen

Onderstaand wordt aangegeven, welke toetsvormen bij de opleiding TL worden aanbevolen voor de proeve van bekwaamheid met betrekking tot de eindtermen:

- Een arbeidsproef 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 *crisisituatie*. Deze situatie zal zich

naar verwachting niet frequent voordoen, dus een arbeidsproef is geen geschikte toetsvorm. Gezien het grote aantal mogelijke kandidaten voor deze functie (dus deze proeve van bekwaamheid), waarbij de functies divers ingevuld kunnen zijn, is ook de simulatietoets vanuit het oogpunt van kosten en organisatie geen geschikte toetsvorm. Daarom wordt als toetsvorm de casustoets aanbevolen. Daarin kunnen de in het opleidingskader aangegeven keuzes en dilemma's aan de orde komen. Om toch een aantal elementen vergelijkbaar met een simulatietoets in te brengen, kan ervoor gekozen worden om in de casustoets 'tijdsdruk' in te bouwen. De kandidaat krijgt dan tijdens de casustoets bijvoorbeeld elke vijf minuten nieuwe relevante informatie, die tijdig verwerkt moet worden en/of die van de kandidaat weer een aanpassing in de gekozen aanpak verlangt.

- In aanvulling hierop kunnen in een schriftelijke toets bepaalde (onderdelen van de) competenties worden getoetst. Deze schriftelijke toets kan ook voorafgaan aan de casustoets. Het gaat hierbij met name om het toetsen van kennis van en inzicht in het betreffende domein, waarop in de overige toetsvorm(en) nader wordt ingegaan. Verder kunnen in de schriftelijke toets (onderdelen van) competenties aan orde komen waarbij interactie geen rol speelt. Gezien het feit dat voor deze functie waarschijnlijk relatief veel kandidaten de proeve van bekwaamheid gaan afleggen, zal een schriftelijke toets met gesloten vragen het handigst zijn; dat is immers sneller na te kijken dan open vragen. Hierbij moet er wel goed op gelet worden, dat de vragen competentiegericht worden geformuleerd (zie paragraaf 2.1).

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

- Ga er bij de mix van toetsvormen vanuit, dat de gekozen toetsvormen waar mogelijk aanvullend op elkaar zijn. Wordt er 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 deelnemer voldoet aan de lokale/regionale eisen. Is dit het geval, dan kan de deelnemer de centrale proeve van bekwaamheid afleggen.

5.2. Proeve van blijvende bekwaamheid

Voor alle in dit document beschreven opleidingen uit de opleidingsstructuur voor de gemeentelijke crisisbeheersingsfuncties geldt ten aanzien van de blijvende bekwaamheid het volgende:

Na het voltooien van de opleiding 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 om na de opleiding een portfolio bij te houden. De functionaris dient in dat portfolio evaluatieve informatie te verzamelen over wat hij (na de opleiding) op dit terrein gedaan en geleerd heeft. 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-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 zonodig aanvullende opleiding plaatsvindt.

5.3. Proeve van eerder verworven competenties (EVC's)

Voor alle in de opleidingskaders beschreven opleidingen voor de gemeentelijke crisisbeheersingsfuncties 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 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.

6. PvB voor de Officier van Dienst - Bevolkingszorg

6.1. 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 kerncompetenties 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 aangegeven kerntaken in de aangegeven context uit te voeren met de daarvoor benodigde aangegeven kernkwaliteiten, mede in relatie tot de aangegeven keuzes en dilemma's.

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 dit verder in zijn werk gaat is beschreven onder het kopje 'Toetsvormen'.

Toetsvormen

Onderstaand wordt aangegeven, welke toetsvormen bij de opleiding OvD-Bz worden aanbevolen voor de proeve van bekwaamheid met betrekking tot de eindtermen:

- Een arbeidsproef 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 *crisisituatie*. Deze situatie zal zich