



**BRANDWEER**

Brandweeracademie

# Leergangkader Specialist opleiden en oefenen

Instituut Fysieke Veiligheid  
Brandweeracademie  
Postbus 7010  
6801 HA Arnhem  
[www.ifv.nl](http://www.ifv.nl)  
[info@ifv.nl](mailto:info@ifv.nl)  
026 355 24 00

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeleelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopiëren, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het IFV.

# Voorwoord

Dit leergangkader maakt deel uit van de leergang Specialist opleiden en oefenen. Met deze leergang worden deelnemers opgeleid voor de kwalificatie van beginnend beroepsbeoefenaar voor de functie Specialist opleiden en oefenen<sup>1</sup>. Deelnemers verwerven deze kwalificatie, nadat zij de proeve van bekwaamheid met goed gevolg hebben afgelegd. Met deze leergang worden deelnemers goed op de proeve voorbereid.

De SOO'ers spelen een belangrijke rol bij het realiseren van het functie- en competentiegerichte brandweeronderwijs en het vakbekwaam worden en blijven van brandweerfunctionarissen. In deze leergang komt deze belangrijke rol tot uiting.

De leergang is gebaseerd op het kwalificatieprofiel SOO, zoals dat in het Besluit kwaliteit brandweerpersoneel is vastgesteld.

De Brandweeracademie wil iedereen die heeft meegewerkt aan de totstandkoming van deze leergang hartelijk bedanken.

---

<sup>1</sup> Functie SOO: vakbekwaamheidsfunctionaris die zich op hbo-niveau richt op het vakbekwaam worden en/of blijven van personeel in de regio (zie paragraaf 1.1)

# Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>1 De functie en de leergang</b>	<b>6</b>
1.1 Definitie en positionering van de functie	6
1.2 Kerntaken	7
1.3 Doelstelling, doelgroep en instroomcriteria	7
1.4 Uitgangspunten van het onderwijs	8
1.5 Werkend leren	9
1.6 Studielast	10
1.7 Onderwijsmiddelen	10
<b>2 Opbouw en uitwerking</b>	<b>11</b>
2.1 Taken en rollen in opleidingsblokken en proevenonderdelen	11
2.2 Leeropdrachten	13
<b>3 Rollen en verantwoordelijkheden</b>	<b>16</b>
3.1 Samenwerkingspartners	16
3.2 Begeleidingsmodel	17
<b>4 Werkend leren</b>	<b>20</b>
4.1 Werkend leren	20
4.2 Begeleiding en evaluatie	21
4.3 Functie leerwerkplekopdrachten	21
<b>Bijlage 1</b>	<b>22</b>

# Inleiding

Dit leergangkader ondersteunt deelnemers bij het volgen van de leergang, docenten bij het verzorgen van onderwijs aan de deelnemers tijdens de contactdagen en leerwerkplekbegeleiders en trajectbegeleiders bij de begeleiding van deelnemers tijdens het werkend leren. Dit leergangkader laat het totaalplaatje van de leergang zien en maakt de samenhang tussen de verschillende onderdelen duidelijk.

Dit leergangkader tezamen met de werkboeken, de toetswijzer SOO, de leermiddelen en de digitale leeromgeving kan door hen worden gebruikt bij de voorbereiding, uitvoering dan wel volgen van het onderwijs evenals bij de uitvoering, begeleiding en evaluatie van de leeropdrachten en proeveonderdelen.

Het eerste deel van deze handleiding bevat algemene informatie. Hierin komen onder andere de opzet en de uitgangspunten van de leergang aan de orde en er wordt aandacht besteed aan de rol die u daarbij speelt. Na het algemene deel volgt een nadere uiteenzetting van het werkend leren en de leerwerkplekopdrachten die de deelnemers op de werkplek uitvoeren.

Wij wensen u veel succes en plezier bij het volgen van, lesgeven aan dan wel begeleiden van deelnemers aan deze leergang!

# 1 De functie en de leergang

Hoe ziet de functie van SOO eruit? Welke uitgangspunten liggen ten grondslag aan deze leergang? Dit hoofdstuk gaat in op de achtergronden en uitgangspunten van de leergang SOO.

## 1.1 Definitie en positionering van de functie

In 2005 hebben we met elkaar, het werkveld in samenwerking met het IFV<sup>2</sup>, gemeend de functie SOO in het leven te roepen (zie kwalificatieprofiel SOO). Een functionaris die op hbo-niveau (bachelor) werkzaam is op het terrein van vakbekwaam worden (lees: opleiden) en vakbekwaam blijven (lees: oefenen en bijscholen). Het kwalificatieprofiel SOO is destijds vertaald in een leergang SOO, inclusief proeve van bekwaamheid.

Nu, enkele jaren later en vele ontwikkelingen verder, blijkt dat geen enkele veiligheidsregio de functienaam SOO hanteert en er vrijwel geen functionaris te vinden is die zich op basis van het kwalificatieprofiel een SOO kan noemen.<sup>3</sup> Regio's verschillen onderling sterk in de wijze waarop zij de in het kwalificatieprofiel beschreven taken en verantwoordelijkheden hebben belegd.

De huidige vakbekwaamheidsorganisatie kent een eenduidige, landelijk gedragen **missie**; personeel van de regio vakbekwaam maken en houden. Dit door het verzorgen van leertrajecten (lees: opleidingen) met als doel medewerkers vakbekwaam te laten worden én door het verzorgen van leertrajecten (lees: oefeningen en bijscholingen) met als doel dat medewerkers vakbekwaam blijven.

Deze vlieger gaat echter (nog) niet op voor de **visie**...

Iedere regio kent namelijk zijn eigen visie en werkelijkheid. Regio's verschillen onderling sterk in de wijze waarop zij de vakbekwaamheidsorganisatie hebben ingericht: de wijze waarop vakbekwaamheidsfunctionarissen zijn gepositioneerd en daarmee samenhangend de taken en verantwoordelijkheden die zij kennen. Dit maakt dat regio's onderling sterk verschillen in de wijze waarop zij de in het kwalificatieprofiel SOO beschreven taken en verantwoordelijkheden hebben belegd. Dit is weer van invloed op de opleidingsbehoefte en opleidingsnoodzaak van de regio.

Door in 2013 met elkaar, als IFV en werkveld, in gesprek te gaan over onder meer:

- > “Wat verwacht je als vakbekwaamheidsorganisatie, nu en in de toekomst, van de vakbekwaamheidsfunctionaris<sup>4</sup> die zich op hbo-niveau richt op vakbekwaam worden en/of vakbekwaam blijven?”

---

<sup>2</sup> toen Nibra

<sup>3</sup> Lees: alle kerntaken uit het kwalificatieprofiel op bijbehorend niveau (Hbo/Bachelor) en binnen de bijbehorende context vervult.

<sup>4</sup> Waarbij de functienaam SOO om eerder genoemde reden bewust is losgelaten.

- > “Wanneer ben je als vakbekwaamheidsorganisatie tevreden over het functioneren van deze functionaris? “ zijn er een vijftal rollen onderscheiden die de vakbekwaamheidsfunctionaris op hbo-niveau (bachelor) uitvoert dan wel kan uitvoeren.

Dit ongeacht de regio waarin hij werkzaam is:

- > onderzoeker
- > beleidsmedewerker
- > ontwerper
- > oefenleider
- > coach

Kortom: een divers palet aan rollen waarbij de rollen en de samenstelling van deze rollen sterk afhankelijk is van de (toekomst)visie van de regionale vakbekwaamheidsorganisatie en van de (gewenste) positionering van de functionaris(sen).

Passend bij dit palet én de visie van de brandweer op competentiegericht opleiden wordt deze leergang SOO aangeboden.

## 1.2 Kerntaken

Binnen het kwalificatieprofiel zijn voor de SOO drie kerntaken gedefinieerd.

Kerntaak 1: Ontwikkelen van beleid op de terreinen van opleiden, oefenen en bijscholen.

Kerntaak 2: Ontwikkelen, organiseren, leiden en evalueren van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten.

Kerntaak 3: Zorg dragen voor en borgen van de kwaliteit van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten.

Elke kerntaak is in het kwalificatieprofiel verder uitgewerkt in:

- > Uit te voeren werkzaamheden.
- > Beoordelingscriteria van de werkzaamheden.
- > Keuzes en dilemma's die bij de werkzaamheden een rol spelen.
- > Deze aspecten keren terug in het onderwijs, in de beoordeling van de leeropdrachten en in de proeve van bekwaamheid.

De kerntaken uit het kwalificatieprofiel SOO zijn in deze leergang vertaald in één of meerdere opleidingsblokken die na elkaar worden aangeboden. Opleidingsblokken die corresponderen met de 5 onderscheiden rollen. Deze lijn is doorgetrokken naar de proeve van bekwaamheid.

*Zie hoofdstuk 2 voor meer informatie.*

## 1.3 Doelstelling, doelgroep en instroomcriteria

De doelstelling van de leergang is vakbekwaamheidsfunctionarissen zodanig toe te rusten dat zij in staat zijn de drie bovengenoemde kerntaken uit het kwalificatieprofiel op het niveau van beginnend beroepsbeoefenaar uit te oefenen. Kerntaken vertaald in eerder genoemde rollen. De competenties die hiervoor nodig zijn, staan centraal in de leergang.

Deze leergang is bedoeld voor functionarissen die op hbo-niveau (bachelor) bij een hulpverleningsdienst (brandweer en GHOR) of een organisatie met hulpverleningstaken (politie, gemeente) werkzaam zijn op de terreinen van vakbekwaam worden en/of vakbekwaam blij-

ven. Personen die bovengenoemde rollen (gaan) vervullen en zich hier (verder) in willen bekwamen.

*De toelatingseis voor de leergang is een aantoonbaar hbo-werk en denkniveau (bachelor) met als hoofdreden dat er een hoge mate van zelfsturendheid is vereist.*

Dit niveau is aan te tonen door een (propedeutisch) hbo- of bachelordiploma of middels een psychologisch onderzoek dat voldoet aan de geldende uitgangspunten gesteld door de Brandweeracademie.

Een repressieve opleiding of achtergrond is niet vereist om aan de leergang te kunnen deelnemen en de leergang met goed gevolg te kunnen afronden. Tijdens de leergang wordt de didactiek echter gekoppeld aan het operationele, repressieve werkveld. Hieruit vloeit voort dat de onderwijsdeelnemer bij aanvang van de leergang kennis van en inzicht in de repressieve context van 'zijn' of 'haar' dienst/organisatie dient te hebben.

#### **Voorwaardelijk voor succes**

*De vraag of een deelnemer de leerdoelen bereikt, is voor een belangrijk deel afhankelijk van zijn eigen inzet. Wij verwachten dat hij doordachte keuzes maakt in zijn leerproces, dat hij actief deelneemt aan het onderwijs volgens planning: dat hij aanwezig is, dat hij tijd vrijmaakt voor zelfstudie, dat hij het geleerde toepast op de werkplek en op de opgedane ervaringen reflecteert. Dat hij intrinsiek gemotiveerd is te leren! Alleen dan kan hij zijn leertraject succesvol afronden.*

## 1.4 Uitgangspunten van het onderwijs

De SOO wordt functie- en competentiegericht opgeleid. Dit geldt voor alle functies in het kader van het Besluit kwaliteit brandweerpersoneel (zie bij documenten de uitgangspunten functiegericht opleidingsstelsel).

Onderstaande leer- en ontwerpprincipes zijn leidend geweest voor de opzet en invulling van deze leergang;

### **Leren en werken zijn dicht op elkaar betrokken**

Inhoud:

- > motivatie is sterker voor vraagstukken die zich voordoen in het dagelijkse werk, dan voor die uit een boekje
- > dat wat we leren, onthouden we vooral in de context waarin we het geleerd hebben.

Vorm:

- > de vraagstukken die zich voordoen in het werk zijn leidend voor de inrichting van het leertraject
- > de leeractiviteiten tonen veel overeenkomsten met de werkactiviteiten
- > het leren vindt voor een groot deel in de werkomgeving plaats
- > de theorie wordt gekoppeld aan de opgedane ervaringen in de praktijk.

### **Leren door samen te werken met anderen.**

Inhoud:

- > leren is een sociaal proces
- > door met andere mensen te praten en hardop uit te spreken wat je hebt gezien, gehoord en ervaren zorgt dat we beter onthouden wat we hebben geleerd



- > geloof dat de benodigde kennis in de groep aanwezig is en dat je vooral leert door reflectie en interactie met elkaar.

Vorm:

- > de leeractiviteiten en leeromgevingen stimuleren de samenwerking tussen deelnemers
- > de contactbijeenkomsten zijn gericht op het met elkaar in gesprek gaan over vakmanschap
- > niets geeft meer energie en richting aan het leren dan aansprekende voorbeelden.

Deelnemers beschikken over diverse goede voorbeelden. We bouwen voort op wat al (door een ander) is ontwikkeld, en waarvan mensen zeggen: dit werkt, hier zijn we trots op. Deze voorbeelden worden verzameld en geanalyseerd. Dit levert gemeenschappelijke beelden op.

### Leren door je eigen leerproces te regisseren

Inhoud:

- > vertrouwen dat als je ruimte geeft er mooie dingen kunnen ontstaan
- > deelnemers steunen, voorzien van de juiste tools, toegang geven tot mogelijkheden, helpen bij problemen
- > richten op 'wat,' minder op 'hoe.'

Vorm:

- > Deelnemers krijgen vrijheden om het leren een eigen kleur te geven: formuleren zelf hun leerbehoefte (in de vorm van leervragen) en hebben enige mate van vrijheid zelf te bepalen hoe in deze leerbehoefte te voorzien; vrijheden in leeractiviteiten, mensen waarmee men samenwerkt, maken van een planning.

### Leren door te experimenteren, nieuwe ervaringen op te doen en hierop te reflecteren

Inhoud:

- > eerst de basisprincipes en de onderliggende theorie leren om deze daarna toe te passen in de praktijk
- > door zelf uit te zoeken hoe iets in elkaar zit of op welke manieren je een probleem/vraagstuk kunt oplossen, verwerf je diepere inzichten en kom je veeleer tot de essentie van wat moet worden geleerd.

Vorm:

- > deelnemers maken zelf de keuze uit een diversiteit aan mogelijke vormen/ modellen/ formats
- > de opgedane praktijkervaringen zijn leidend voor de opzet en invulling van de contactbijeenkomsten
- > leren door te reflecteren is een continue proces: leren door te reflecteren met de leerwerkplekbegeleider tijdens het werkend leren, leren door te reflecteren met de docent tijdens de contactbijeenkomsten, leren door te reflecteren met deelnemers/collega's tijdens de contactbijeenkomsten en online.

## 1.5 Werkend leren

In deze leergang is sprake van duaal leren aansluitend bij het leerprincipe 'leren en werken zijn dicht op elkaar betrokken'. Tijdens de leergang gebruiken de deelnemers hun (toekomstige) werkplek om aan de hand van leerwerkplekopdrachten theorie en praktijk met elkaar te verbinden. Zij passen het geleerde uit de contactbijeenkomsten toe in de praktijk in de vorm van leerwerkplekopdrachten, doen praktijkervaring op, reflecteren op hun ervaringen

en verdiepen deze met nieuwe (theoretische) inzichten in navolgende contactbijeenkomst(en).

De deelnemer krijgt bij de uitvoering van de leerwerkplekopdrachten op de werkplek begeleiding van zijn leerwerkplekbegeleider.

*In de hoofdstuk 4 vindt u meer informatie over het werkend leren in de leergang SOO.*

## 1.6 Studielast

De studielast van de leergang SOO omvat de uren die een onderwijsdeelnemer gemiddeld besteedt aan het leren op het brandweeropleidingsinstituut (contacturen), het werkend leren (uitvoeren van de leerwerkplekopdrachten) en de benodigde zelfstudie (bestuderen en verwerken van theorie en het uitvoeren van de leeropdrachten).

De studielast is gebaseerd op de leeractiviteiten van alle opleidingsblokken tezamen. Hierbij is het beheersingsniveau als beginnend beroepsbeoefenaar als uitgangspunt genomen. Vanzelfsprekend zijn vooral de uren die worden besteed aan zelfstudie en werkend leren afhankelijk van de studievaardigheden van de deelnemer en de (regionale) faciliteiten en mogelijkheden voor het werkend leren.

De totale studielast is voor deelnemers die de hele leergang volgen, vastgesteld op 420 studielasturen (15 ECTS-studiepunten) exclusief de proeve van bekwaamheid.

## 1.7 Opleidingsmiddelen

Er worden in deze leergang verschillende opleidingsmiddelen gebruikt:

- > Dit opleidingskader:
  - per opleidingsblok een werkboek waarin het volgende staat beschreven:
  - op welke beroepssituatie(s) het blok (de rol) betrekking heeft
  - de leeractiviteiten (o.a. de leeropdrachten) die van de deelnemers worden verwacht in relatie tot het opleidingsblok
  - wanneer en waar de verschillende leeractiviteiten moeten worden uitgevoerd
  - waar (aanvullende) informatie en literatuur over de verschillende leeractiviteiten te vinden is.
- > De digitale leeromgeving waarin onder meer alle leermiddelen (o.a. rooster, werkboeken, toetswijzer) staan en waarbinnen deels de communicatie tussen deelnemers, leerwerkplekbegeleiders en docenten plaatsvindt. In de digitale leeromgeving wordt een maximale en complete leeromgeving geconstrueerd, waarin de deelnemer en zijn leren maximaal centraal staat.

# 2 Opbouw en uitwerking

Doel is dat de deelnemer na het doorlopen van de leergang competent is in het vervullen van de volgende rollen:

- > onderzoeker
- > beleidsmedewerker
- > ontwerper
- > oefenleider
- > coach

Hij bereidt zich voor op beroepssituaties die hij in de praktijk bij het vervullen van deze rollen tegenkomt en waarin hij deskundig en professioneel moet handelen. Deze zijn hieronder kort beschreven.

## SOO in de rol van onderzoeker

Door het kritisch kijken naar en onderzoeken van een vraagstuk m.b.t. het functioneren van functionarissen, maakt de SOO een weloverwogen keuze voor het al dan niet inzetten van een opleidingstraject om het vraagstuk op te lossen.

## SOO in de rol van beleidsmedewerker

Door mondeling en schriftelijk goede en overtuigende adviezen te geven voortkomend uit een systematische aanpak en een theoretische basis, weet de SOO aan te sluiten bij de vraag van de opdrachtgever.

## SOO in de rol van ontwerper

Door in de ontwerpfase van een leertraject rekening te houden met de factoren die de effectiviteit van een leertraject beïnvloeden, weet de SOO de effectiviteit in positieve zin te beïnvloeden.

## SOO in de rol van oefenleider

Door als SOO in de voorbereiding en uitvoering van een oefening te werken volgens de stappen van het oefenproces weet de SOO met een oefening het gewenste resultaat te bereiken.

## SOO in de rol van coach

Door als SOO een juiste basishouding te hanteren, weet de SOO een functionaris bewust te laten worden van zijn gedrag en houding en het effect hiervan op de ander.

## 2.1 Taken en rollen in opleidingsblokken en proeveonderdelen

De kerntaken uit het kwalificatieprofiel zijn vertaald in één of meerdere opleidingsblokken die na elkaar worden aangeboden. Opleidingsblokken die corresponderen met de onderscheiden rollen. Deze lijn is doorgetrokken naar de proeve van bekwaamheid.

Hierbij is de kerntaak 'Zorgdragen voor en borgen van de kwaliteit van opleiden, oefenen en bijscholen' geïntegreerd in de twee andere kerntaken uit het kwalificatieprofiel.

Deze opzet kent als voordeel dat er een duidelijke, herkenbare relatie is tussen de les- en leerstof en de genoemde kerntaken in het kwalificatieprofiel: het nut en de noodzaak van de geboden stof. Daarnaast is er sprake van een logische volgorde van contactbijeenkomsten en een samenhang tussen de contactbijeenkomsten onderling.

Het curriculum kent twee algemene, kerntaakoverstijgende, opleidingsblokken: 1) Introductie en beleid van vakbekwaam worden en blijven, 2) Systemen vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven binnen de brandweer en kolompartners. Deze blokken zijn voornamelijk gericht op de wettelijke, bestuurlijke en beleidsmatige kaders waarbinnen de vakbekwaamheidsorganisatie opereert en het verkrijgen van kennis over en inzicht in de visies op de verschillende systemen. Kennis en inzichten die nodig zijn om als vakbekwaamheidsfunctionaris een volwaardig gespreks- en samenwerkingspartner te kunnen zijn binnen de eigen kolom en voor de kolompartners. Iets dat voorwaardelijk is om de taken en rollen (vertaald in de andere opleidingsblokken) met succes uit te kunnen voeren/te kunnen vervullen.

	Opleidingsblok	Proeve van bekwaamheid
Algemeen (kerntaakoverstijgend)	Introductie en beleid van vakbekwaam worden en blijven	
	Systemen vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven brandweer en kolompartners	
<b>Kerntaak “Ontwikkelen van beleid op de terreinen van opleiden, oefenen en bijscholen”</b>	Analyseren behoefte en opleidingsnoodzaak <i>Rol: onderzoeker</i>	Schrijven adviesnota bevindingen behoefteonderzoek Presenteren adviesnota
	Vertalen behoefte in adviezen <i>Rol: beleidsmedewerker</i>	
<b>Kerntaak “Ontwikkelen, organiseren, leiden en evalueren van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten”</b>	Ontwerpen leertraject <i>Rol: ontwerper</i>	Maken ontwerpschets leertraject
	Optreden als oefenleider <i>Rol: oefenleider</i>	Ontwikkelen oefendraaiboek Optreden als oefenleider Schrijven evaluatieverslag oefening
	Coachen opleidings- en oefenfunctionarissen <i>Rol: coach</i>	---
<b>Kerntaak “Zorgdragen voor en borgen van de kwaliteit van opleiden, oefenen en bijscholen”</b>	Geïntegreerd in bovengenoemde kerntaken (daarmee opleidingsblokken en proeven van bekwaamheid)	

De deelnemer wordt in deze leergang niet getoetst op het kunnen vervullen van de rol van coach; het kunnen voeren van een coachingsgesprek. Afhankelijk van de bevindingen (o.a. de ervaren proevenlast), is het voorstel al dan niet in de navolgende leergang het proeveonderdeel ‘Voeren van een coachingsgesprek’ te kennen. Dit proeveonderdeel zal dan conform de opzet en invulling van vergelijkbaar proeveonderdeel van de leergang Docent zijn.

*Uitgebreide informatie over de opzet en invulling van de opleidingsblokken, vindt u in de werkboeken van de leergang SOO.*

*Uitgebreide informatie over de opzet en invulling van de proeve van bekwaamheid, vindt u in de toetswijzer van de leergang SOO.*

*Om optimaal aan te sluiten bij de individuele leerbehoefte en opleidingsnoodzaak, zou het idealiter mogelijk moeten zijn enkel de opleidingsblokken te volgen en de proeveonderdelen af te leggen die corresponderen met de taken, rollen en verantwoordelijkheden die de functionaris in de eigen regio kent dan wel gaat kennen.*

*Deze herziende leergang is een eerste stap in deze richting. De leergang zal nauw worden gemonitord en worden geëvalueerd met alle betrokkenen. Dit om in de nabije toekomst in gezamenlijkheid de volgende stap te kunnen zetten.*

## 2.2 Leeropdrachten

Elk opleidingsblok kent meerdere leeropdrachten. Allen kennen een verplichtend karakter en komen uitgebreid aan de orde in de lessen.

Om als deelnemer actief aan de lessen deel te kunnen nemen en ervaringen uit te kunnen wisselen (te leren), is het van groot belang dat hij deze leeropdrachten uitvoert.

Met het oog op een veilige leeromgeving (o.a. structuur en duidelijkheid) kent elk opleidingsblok eenzelfde opbouw:

1. Zelfstudie
2. Contactbijeenkomsten
3. Werkplekleren

### Ad. 1 Zelfstudie

De zelfstudie bestaat per opleidingsblok uit één of meerdere voorbereidingsopdrachten en één verwerkingsopdracht.

#### Vorbereidingsopdracht

Een voorbereidingsopdracht dient ter voorbereiding op een contactbijeenkomst én als onderdeel van desbetreffende contactbijeenkomst. Daarom moet door de deelnemer een voorbereidingsopdracht *voorafgaand aan de hieraan gerelateerde contactbijeenkomst uitgevoerd zijn*. De hiermee gepaard gaande studiebelastinguren vallen onder de noemer 'zelfstudie'.

Een voorbereidingsopdracht die nagenoeg elke contactbijeenkomst kent, is het analyseren van de eigen leerbehoefte gerelateerd aan de leerdoelen van het opleidingsblok/ contactbijeenkomst. Door zich te verdiepen in de aangereikte leermiddelen door de Brandweeracademie én gevoed door leervragen van collega-deelnemers, wordt de eigen leerbehoefte concreter. Deze behoefte deelt men, in de vorm van leervragen, via de digitale leeromgeving met elkaar.

Aan nagenoeg elke contactbijeenkomst is een deelnemer in de rol van voorzitter gekoppeld. Hij verzamelt (desgewenst clustert) deze leervragen en legt deze voor aan de expert collega ('s) van de contactbijeenkomst (lees: de docent(en)). Te samen denken zij na over een bij de behoefte passend programma: maken zij een ontwerp op hoofdlijnen welke de docent desgewenst verder uitwerkt.

## Verwerkingsopdracht

Deelnemers reflecteren online op het toepassen van het geleerde; delen bevindingen (praktijkervaringen) met elkaar.

Per opleidingsblok staan in het werkboek de leeropdrachten beschreven.

### Ad. 2 Contactbijeekkomsten

In het leertraject staat de ontwikkeling van vakmanschap centraal. De contactbijeekkomsten zijn gericht op het met elkaar in gesprek gaan over vakmanschap. Het kunnen delen van dilemma's met deelnemers, tevens collega's; aan de hand van concrete problemen leren van en met elkaar. Waarbij veel aandacht wordt besteed aan reflectieve vaardigheden "hoe komt het dat...?", "hoe doen we de dingen die we doen?"

Vakmanschap houdt daarbij nadrukkelijk ook in: oog hebben voor de belangen en verantwoordelijkheden van samenwerkingspartners (waaronder ook andere hulpverleningsdiensten) en over het vermogen beschikken om met hen productieve werkrelaties aan te gaan. Contactbijeekkomsten is ook netwerken.

Deelnemers leren over netwerken en zetten de eerste stappen in de ontwikkeling van de daarvoor benodigde bekwaamheden zoals actief luisteren, doorvragen en samenvatten. Zij ontvangen hierop feedback van de docenten/experts (tevens leden netwerk!).

Deelnemers ontwerpen de contactdagen deels zelf passend bij hun leerbehoefte/leervragen gerelateerd aan concrete leerdoelen. Dit door één van de deelnemers in de rol van voorzitter contact met de expert collega (lees: docent) te laten leggen om de vragen uit de groep voor te leggen; actieve, participerende houding.<sup>5</sup>

*De inhoud van het leertraject (de taken en rollen) en de vorm (de werkvorm) vallen samen; de geïnventariseerde en geanalyseerde leerbehoefte van de deelnemers wordt door henzelf i.s.m. de expert collega (docent) vertaald in een passend, kwalitatief goed ontwerp voor de contactbijeekkomst. De kern van het leertraject.*

### Ad. 3 Werkplekieren

Het werkplekieren is gericht op het toepassen van het geleerde in de contactbijeekkomsten, gericht op het toegang krijgen tot de expertise van anderen en het leren netwerken (werken aan communicatieve vaardigheden). Dit onder begeleiding van een leerwerkplekbegeleider.

## Leerwerkplekopdrachten

Elk opleidingsblok kent één of meerdere leerwerkplekopdrachten. Een leerwerkplekopdracht wordt op de leerwerkplek uitgevoerd én dient als onderdeel van een contactbijeekkomst. Een leerwerkplekopdracht wordt door de deelnemer na afloop van de hieraan gerelateerde contactbijeekkomst uitgevoerd in de praktijk. Bij voorkeur voorafgaand aan de navolgende contactbijeekkomst om in deze les praktijkervaringen met elkaar te kunnen delen. De hiermee gepaard gaande studiebelastinguren vallen onder de noemer 'werkend leren'.

Door de leidinggevende (opdrachtgever) een stem te geven in de keuze van een actueel en relevante opdracht (vraagstuk) én een zekere tijdspanne (duur opleidingsblok) te kennen

<sup>5</sup> Elke deelnemer krijgt deze rol een keer toebedeeld. Afhankelijk van de groepsgrootte en het aantal contactbijeekkomsten, worden al dan niet duo's gevormd.

voor de uitvoering ervan, is er per definitie sprake van een win-win situatie<sup>6</sup> en een zekere mate van urgentie om te weinig beweging bij de deelnemer te voorkomen. De leerwerkplekopdrachten leiden bovendien tot producten die onderdeel uitmaken van de proeve van bekwaamheid; de arbeidsproeven zijn opdrachten die op de werkplek worden uitgevoerd.

Per opleidingsblok staan in het werkboek de leerwerkplekopdrachten beschreven.

---

<sup>6</sup> Opdrachten die weliswaar vragen om begeleiding tijdens de uitvoering ervan, maar de opdrachtgever laat profiteren van het resultaat

# 3 Rollen en verantwoordelijkheden

Bij de uitvoering van deze leergang werkt u samen met verschillende personen. Hieronder staan we stil bij de rollen die de samenwerkingspartners vervullen.

## 3.1 Samenwerkingspartners

### Deelnemer

De deelnemer regisseert actief zijn eigen leerproces. Hij volgt de contactbijeenkomsten, leert op de werkplek, voert opdrachten uit, verricht zelfstudie en neemt deel aan de proeve van bekwaamheid.

### Brandweeracademie

De contactbijeenkomsten van de leergang SOO worden onder verantwoordelijkheid van de Brandweeracademie verzorgd. Zij is verantwoordelijk voor de inhoudelijke en pedagogisch-didactische opzet van de bijeenkomsten als wel de daarmee gepaard gaande organisatorische aangelegenheden.

### Docenten

De contactbijeenkomsten van de leergang SOO worden verzorgd door voornamelijk externe docenten. Deze docenten vervullen de volgende rollen:

- > Docent: hij draagt op een pedagogisch, didactisch verantwoorde wijze de vakkennis over aan de deelnemers.
- > Trainer: hij legt vaardigheden uit, doet deze voor en traint deze vaardigheden met de deelnemers.
- > Coach: hij coacht de deelnemers tijdens hun leerproces. Hij helpt het leerproces op gang te brengen en in goede banen te leiden, zorgt voor voorzieningen en randvoorwaarden en geeft feedback.
- > Beoordelaar: hij beoordeelt de leerresultaten van de deelnemers. Let wel; de proeveonderdelen worden alleen door de docent zelf beoordeeld als hij door het IFV aangewezen is als beoordelaar.
- > De docent verricht zijn of haar werkzaamheden passend binnen de door het IFV gestelde kaders.

### Trajectbegeleider

Het is in de regel de trajectbegeleider die, in overleg met de werkgevers in de regio, bepaalt welke leerwerkplek(ken) worden gebruikt en wie als leerwerkplekbegeleider wordt ingezet. Hij is verantwoordelijk voor de beoordeling van de kwaliteit van de leerwerkplek.

De trajectbegeleider verzorgt geen onderwijs, maar houdt zich vooral bezig met de organisatie van de leergang. De trajectbegeleider roostert de leeractiviteiten in, bewaakt de voortgang van het werkend leren en is het aanspreekpunt als er problemen zijn. Hij zorgt ervoor dat de deelnemers leerzaam werk kunnen doen en effectief kunnen leren. Hij bewaakt de



kwaliteit van de leerwerkplekken en volgt het leerproces van de deelnemers. Daarnaast begeleidt hij de samenwerking tussen de deelnemers en de leerwerkplekbegeleider.

De trajectbegeleider is goed op de hoogte van:

- > de uitgangspunten van het functie- en competentiegericht opleiden binnen de kaders van het Besluit kwaliteit brandweerpersoneel
- > de inrichting en opbouw van de leergang
- > de proeve van bekwaamheid die de deelnemers moeten afleggen.

Er is een landelijk profiel ontwikkeld voor de trajectbegeleider (zie tabblad documenten).

### Leerwerkplekbegeleiders

De leerwerkplekbegeleider begeleidt deelnemers bij de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van de leerwerkplekopdrachten en proeveonderdelen die (grotendeels) op de werkplek worden uitgevoerd. Voor één proeveonderdeel van deze leergang, treedt de leerwerkplekbegeleider tevens op als formeel beoordelaar.

Elke leerwerkplekbegeleider is goed op de hoogte van:

- > de uitgangspunten van het functie- en competentiegericht opleiden binnen de kaders van het Besluit kwaliteit brandweerpersoneel
- > de inrichting en opbouw van de leergang  
Hij gebruikt de leerwerkplekopdrachten en beoordelingscriteria als uitgangspunt voor zijn begeleiding.
- > de proeve van bekwaamheid die de deelnemers moeten afleggen.

Er is een landelijk profiel ontwikkeld voor de leerwerkplekbegeleider (zie tabblad documenten).

#### Belangrijk in deze:

Deze leergang kent een diversiteit aan taken en rollen die ieder hun eigen kennis en kunde van de leerwerkplekbegeleider vragen. De leerdoelen per opleidingsblok en de beoordelingscriteria van bijbehorende proeveonderdelen zijn bepalend voor de benodigde kennis en kunde van de leerwerkplekbegeleider; zijn bepalend bij het selecteren van een geschikte leerwerkplekbegeleider.

In de praktijk kan dit betekenen dat de deelnemer tijdens de leergang wordt begeleid door meer dan één leerwerkplekbegeleider.

*Zie ook bijlage 1 Rolbeschrijving leerwerkplekbegeleider per leerwerkplekopdracht.*

## 3.2 Begeleidingsmodel

Om een deelnemer tijdens de leergang zo goed mogelijk te ondersteunen in zijn leerproces kennen we onderstaand begeleidingsmodel. In dit begeleidingsmodel onderscheiden we drie fasen:

- > voor aanvang van de leergang
- > tijdens de leergang
- > afronding van de leergang

In het begeleidingsmodel zijn per fase de begeleidingsactiviteiten van de betrokkenen in volgorde van tijd weergegeven. Door dit begeleidingsmodel te gebruiken, is bij alle betrokkenen duidelijk over wat er van eenieder op welk moment wordt verwacht. Daarnaast sluit het begeleidingsmodel aan bij én versterkt het model de didactische en organisatorische opzet van de leergang.

Belangrijk in deze is dat wat in hierboven geplaatst kader staat, hierbij in ogenschouw te nemen.

Fase	Leergang SOO
Voor aanvang van de leergang	<p><b>Leidinggevende en trajectbegeleider</b> Opgeven, faciliteren en stimuleren</p>
	<p><b>Voorgesprek</b> tussen deelnemer, leerwerkplekbegeleider, trajectbegeleider en leidinggevende;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; motivatie van de leerdeelnemer (persoonlijke leerdoelen)</li> <li>&gt; match persoonlijke leerdoelen met de doelstellingen van de organisatie</li> <li>&gt; verwachtingen van de organisatie naar de deelnemer en vice versa</li> <li>&gt; randvoorwaarden (middelen, tijd, capaciteit) die geboden worden om de deelnemer te ondersteunen bij zijn leerproces</li> <li>&gt; wanneer en op welke wijze de deelnemer rapporteert over zijn studievoortgang</li> </ul> <p><i>Locatie: leerwerkplek</i></p>
	<p><b>Startbijeenkomst</b> met alle deelnemers, leerwerkplekbegeleiders, docenten, trajectbegeleiders;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; opzet en invulling leergang</li> <li>&gt; persoonlijke leerdoelen</li> <li>&gt; rollen en verantwoordelijkheden</li> <li>&gt; agenda begeleidingsgesprekken</li> </ul> <p><i>Locatie: opleidingsinstituut</i></p>
Tijdens de leergang	<p><b>Startgesprek</b> tussen deelnemer en leerwerkplekbegeleider Persoonlijke leerdoelen, planning van de leerwerkopdrachten en tijdsinvestering, Proeve van Bekwaamheid, afspraken over de begeleiding en verwachtingen over en weer, overige randvoorwaarden. <i>Locatie: leerwerkplek</i></p>
	<p><b>Periodieke voortgangsgesprekken</b> tussen deelnemer en leerwerkplekbegeleider; Behoeft aan begeleiding, uitvoering leerwerkplekopdrachten, formatieve beoordeling, signaleren en bespreken van knelpunten/problemen, bespreken Proeve van Bekwaamheid. <i>Locatie: leerwerkplek</i> <i>Desgewenst neemt de leidinggevende en/of trajectbegeleider deel aan het gesprek/gesprekken</i></p> <p><b>Intervisiebijeenkomsten</b> tussen deelnemers en docenten</p> <p><b>Gesprek op verzoek</b> tussen Brandweeracademie en opdrachtgever/trajectbegeleider/leerwerkplekbegeleider; problemen bij deelnemer en/of studievoortgang. Bespreken van mogelijkheden om studieproces vlot te trekken.</p>
Afronding van de leergang	<p><b>Voortgangsgesprek tussen deelnemer en leerwerkplekbegeleider</b> Bespreken van de PvB in relatie tot de studieresultaten. Formatieve feedback. <i>Locatie: leerwerkplek</i></p>

**Afsluitend gesprek** tussen deelnemer, leidinggevende, trajectbegeleider en leerwerkplekbegeleider;

- > terugblik op het leerproces
- > behaalde leerresultaten
- > leerhouding van de deelnemer
- > begeleidingsproces
- > persoonlijke leerdoelen voor vakbekwaam blijven

*Locatie: leerwerkplek*

Idealiter doorloopt een leerwerkplekbegeleider tijdens de leergang een aantal maal onderstaande leercyclus met de deelnemer (*begeleidingsactiviteiten*):

*Plan van aanpak leerwerkplekopdracht doornemen met de deelnemer*



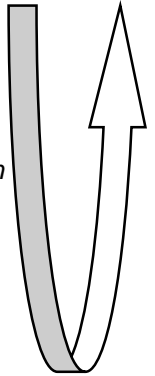
*Geven van feedback op de uitgevoerde leerwerkplekopdrachten (onderdelen daaruit) aan de deelnemer*



*Reflecteren op opgedane ervaringen van de deelnemer*



*Begeleiden van de deelnemer bij het formuleren van persoonlijke leervragen*



# 4 Werkend leren

## 4.1 Werkend leren

Naast de contactbijeenkomsten en zelfstudie is werkend leren een belangrijk onderdeel van de leergang SOO. Het doel van werkend leren is dat deelnemers taken in een realistische context leren uitvoeren. Het leren op de werkplek bereidt de deelnemer goed voor op de praktijk. De leerwerkplekopdrachten die de deelnemer moet uitvoeren, zijn afgeleid van de kerntaken. De leerwerkplekbegeleider begeleidt het werkend leren van de deelnemers.

Een leerwerkplek is geschikt als een deelnemer zijn leerwerkplekopdracht(en) daar naar behoren kan uitvoeren en goed kan worden begeleid en beoordeeld bij de uitvoering ervan door een leerwerkplekbegeleider. Waar de leerwerkplekopdracht het beste kan worden uitgevoerd en wie de begeleiding op zich neemt, is afhankelijk van de inhoud van de leerwerkplekopdracht.

De trajectbegeleider bepaalt, in overleg met de werkgevers in de regio, welke leerwerkplekken worden gebruikt en wie als leerwerkplekbegeleider wordt ingezet. Hij is verantwoordelijk voor de beoordeling van de kwaliteit van de leerwerkplek.

### Leren in de organisatie

Tijdens de leergang zijn de deelnemers aangesteld in een organisatie. Zij zijn echter nog niet praktisch inzetbaar. Ze gebruiken hun (toekomstige) werkplek om aan de hand van leerwerkplekopdrachten theorie en praktijk met elkaar te verbinden. Zij passen het geleerde toe in de praktijk, doen praktijkervaring op, reflecteren op hun ervaringen en verdiepen deze met nieuwe (theoretische) inzichten.

### Ritmiek werkend leren in de leergang

De leergang SOO heeft geen vast ritme van bijvoorbeeld één dag per week werkend leren. *Wanneer* de deelnemers op de werkplek leren, wordt bepaald door de leeractiviteiten en leerwerkplekopdrachten én door de mogelijkheden op de werkplek zelf.

Echter, door de verwevenheid tussen de contactbijeenkomsten (onderwijs) en het werkend leren in de vorm van leerwerkplekopdrachten, is het van groot belang de deelnemers erop te wijzen dat een leerwerkplekopdracht bij voorkeur *voorafgaand* aan de contactbijeenkomst(en) waarin de daaraan gerelateerde thematiek/de opdracht zelf centraal staat, uitgevoerd moet zijn.

### Relatie met de proeve van bekwaamheid

Leren op de werkplek bereidt de deelnemer voor op de uitvoering van de kerntaken, die zijn vastgelegd in het kwalificatieprofiel SOO; vertaald in een vijftal rollen. De leerwerkplekopdrachten zijn een afgeleide hiervan en, in het verlengde hiervan, de proeve van bekwaamheid. Of de deelnemer de kerntaken en daarmee de rollen beheerst, wordt getoetst met de proeve van bekwaamheid zoals omschreven in de Toetswijzer SOO.

## 4.2 Begeleiding en evaluatie

De leerwerkplekbegeleider begeleidt en coacht de deelnemer bij de voorbereiding en uitvoering van de leerwerkplekopdrachten. Hij stemt zijn begeleiding af op de persoonlijke behoefte van de deelnemer. Hij evalueert met de deelnemer de uitvoering en de resultaten van de leerwerkplekopdracht. In deze gesprekken komen zowel de vakinhoudelijke competenties als algemene competenties van de deelnemer aan de orde.

Voor één proeveonderdeel van deze leergang treedt de leerwerkplekbegeleider op als formeel beoordelaar.

*Zie ook het Begeleidingsmodel, paragraaf 3.2.*

Het is belangrijk dat zowel de organisatie (leerwerkplekbegeleider) als de opleidingsaanbieder (docent) de voorbereiding, uitvoering en beoordeling van de leerwerkplekopdrachten bewaakt. Dit gebeurt bijvoorbeeld doordat de docent de leerwerkplekopdrachten introduceert en (na)bespreekt tijdens de inhoudelijke contactbijeenkomsten. Voordeel daarvan is dat de deelnemers van elkaar leren, onder andere doordat zij hun ervaringen op de werkplek met elkaar uitwisselen.

*In bijlage 1 vindt u een rolbeschrijving (kennis en kunde) van de leerwerkplekbegeleider per leerwerkplekopdracht.*

## 4.3 Functie leerwerkplekopdrachten

De leerwerkplekopdrachten geven, zoals eerder beschreven, vorm aan het leren op de werkplek én geven deels invulling aan de contactbijeenkomsten. Dit laatste vanwege het gegeven dat de opgedane ervaringen worden gedeeld in de contactbijeenkomsten en worden verdiept met nieuwe (theoretische) inzichten. Op de werkplek wordt aan dezelfde thema's of opdrachten gewerkt als tijdens de lessen. Het leren in beide situaties is complementair en leidt tot een goede integratie van theorie en praktijk.

De leerwerkplekopdrachten leiden bovendien tot producten die onderdeel uitmaken van de proeve van bekwaamheid.

# Bijlage 1

## Rol leerwerkplekbegeleider per opdracht

	Opleidingsblok	Rolbeschrijving leerwerkplekbegeleider
<b>Algemeen (kerntaakoverstijgend)</b>	<p>Introductie en beleid van vakbekwaam worden en blijven</p> <p>Systemen vakbekwaam worden en vakbekwaam blijven brandweer en kolompartners</p>	<p><b>Formuleren leervragen</b></p> <p>Begeleiden van de deelnemer bij het formuleren van persoonlijke leervragen</p>
<b>Kerntaak “Ontwikkelen van beleid op de terreinen van opleiden, oefenen en bij-scholen”</b>	<p>Analyseren behoefte en opleidingsnoodzaak</p> <p><i>Rol: onderzoeker</i></p> <p>Vertalen behoefte in adviezen</p> <p><i>Rol: beleidsmedewerker</i></p>	<p><b>Uitvoeren van een behoefteonderzoek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Deelnemer bepaalt in overleg met zijn leerwerkplekbegeleider en zijn opdrachtgever welk actueel en relevant vraagstuk i.r.t. leren/ontwikkelen/functioneren/veranderen van mensen hij gaat onderzoeken. Zie uitgebreide beschrijving leerwerkplekopdracht en toetswijzer.</li> <li>&gt; Geven van feedback over de opzet van het behoefteonderzoek.</li> <li>&gt; Reflecteren op opgedane ervaringen van de deelnemer bij uitgevoerde onderzoek, doornemen en bespreken bevindingen.</li> </ul> <p><b>Schrijven adviesnota (proeveonderdeel)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Geven van feedback op de geschreven adviesnota</li> </ul> <p><b>Presenteren adviesnota (proeveonderdeel)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; De opzet van de presentatie (zoals bijvoorbeeld de presentatiesheets of een plan van aanpak) wordt voorafgaand aan de presentatie ter aan de leerwerkplekbegeleider voorgelegd. De leerwerkplekbegeleider zal de deelnemer pas de adviesnota laten presenteren als aan de algemene eisen is voldaan.</li> <li>&gt; De leerwerkplekbegeleider bepaalt in overleg met de deelnemer de samenstelling van de groep aan wie de nota wordt gepresenteerd rekening houdend met het onderwerp van de adviesnota.</li> <li>&gt; De deelnemer houdt een mondelinge presentatie voor zijn leerwerkplekbegeleider,</li> </ul>

		opdrachtgever en tenminste twee andere functionarissen die betrokken zullen zijn bij de <u>beslissing en/of implementatie</u> van het gedane advies/adviezen (proeveonderdeel) Leerwerkplekbegeleider treedt op als beoordeelaar bij het proeveonderdeel 'presentatie advies-nota.'
<b>Kerntaak “Ontwikkelen, organiseren, leiden en evalueren van opleidingen, oefeningen en bijscholingsactiviteiten”</b>	Ontwerpen leertraject <i>Rol: ontwerper</i>	<i>Nader in te vullen</i>
	Optreden als oefenleider <i>Rol: oefenleider</i>	<p><b>Draaiboek (proeveonderdeel)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; De deelnemer bepaalt in overleg met zijn leerwerkplekbegeleider en opdrachtgever de oefening waarvoor hij een oefendraaiboek gaat ontwikkelen.</li> <li>&gt; Geven van feedback op het ontwikkelde draaiboek</li> </ul> <p><b>Oefenleider (proeveonderdeel)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; De deelnemer bepaalt in overleg met zijn leerwerkplekbegeleider en opdrachtgever de oefening waarbij hij optreedt als algemeen oefenleider.</li> <li>&gt; Reflecteren op opgedane ervaringen van de deelnemer bij het vervullen van de rol van oefenleider, delen van eigen ervaringen en leermomenten</li> </ul> <p><b>Evaluatieverslag (proeveonderdeel)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; De deelnemer bepaalt in overleg met zijn leerwerkplekbegeleider en opdrachtgever de oefening waarvan hij een evaluatieverslag gaat ontwikkelen.</li> <li>&gt; Reflecteren opgedane ervaringen opzet, invulling en werkwijze.</li> </ul>
	Coachen opleidings- en oefenfunctionarissen <i>Rol: coach</i>	<p><b>Coachinggesprekken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Geven van feedback op de wijze van coachen en gespreksvoering.</li> </ul>
<b>Kerntaak “Zorgdragen voor en borgen van de kwaliteit van opleiden, oefenen en bijscholen”</b>	Geïntegreerd in bovengenoemde kerntaken (daarmee opleidingsblokken en proeven van bekwaamheid)	