

Toetswijzer Ploegchef

Toetswijzer deel I voor de kandidaat

Versie: 1.5, Maart 2020

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

Deze toetswijzer Ploegchef is opgesteld door het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV).
Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, op openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het bestuur van het IFV.

Colofon

Eindverantwoordelijk: Wendy van Middelkoop
Contactpersoon: Janneke Titzing
Titel: Toetswijzer Ploegchef
Datum: Maart 2020
Status: Vastgesteld
Versie: 1.5

Inhoud

1	Proeve van bekwaamheid als geheel	4
1.1	Algemeen	4
1.2	Structuur	4
1.3	Duur	5
1.4	Voorwaarden	6
1.5	Herkansingen	6
1.6	Termijn behalen proeveonderdelen	6
2	Examenonderdeel Verdiepingsgesprek 2-gesprek met nadruk op coachen	7
2.1	Beschrijving	7
2.2	Structuur	8
2.3	Duur	9
2.4	Beoordeling	9
2.5	Beoordelingsformulier Examenonderdeel Verdiepingsgesprek 2-gesprek met nadruk op coachen	10
3	Examenonderdeel Verdiepingsgesprek Ploeganalyse	11
3.1	Beschrijving	11
3.2	Structuur	12
3.3	Duur	12
3.4	Beoordeling	12
3.5	Beoordelingsformulier Examenonderdeel Verdiepingsgesprek Ploeganalyse	14
3.6	Bijlage Feedbackformulier Ploeganalyse	15
4	Examenonderdeel Verdiepingsgesprek Verbeterplan	16
4.1	Beschrijving	16
4.2	Structuur	18
4.3	Duur	18
4.4	Beoordeling	18
4.5	Beoordelingsformulier Examenonderdeel Verdiepingsgesprek Verbeterplan	19
4.6	Bijlage Format Verbeterplan	20

1 Proeve van bekwaamheid als geheel

1.1 Algemeen

De grondslag voor dit document is het OER Brandweeronderwijs: www.ifv.nl/examens

In de proeve van bekwaamheid staan de volgende kerntaken uit het kwalificatiedossier centraal:

- > Kerntaak 1: Leidinggeven aan individuele medewerkers
- > Kerntaak 2: Leidinggeven aan een ploeg
- > Kerntaak 3: Uitvoeren van beheersmatige taken

1.2 Structuur

In onderstaande afbeelding is de opbouw van de Proeve van bekwaamheid van Ploegchef te zien.



Het examen bestaat uit drie onderdelen:

- Examenonderdeel Verdiepingsgesprek 2-gesprek met nadruk op coachen
- Examenonderdeel Verdiepingsgesprek ploeganalyse
- Examenonderdeel Verdiepingsgesprek verbeterplan

Voor ieder examenonderdeel voer je verschillende opdrachten uit. Om aan te tonen dat je de opdrachten hebt uitgevoerd, lever je bewijzen in bij de organisator. Deze bewijzen moeten aan de gestelde eisen voldoen. Dat wil zeggen dat je er zelf voor zorgt dat je alle bewijsstukken in tweevoud hebt ingeleverd.

Als je niet alle bewijsstukken hebt ingeleverd, dan kunnen één of meerdere examenonderdelen niet beoordeeld worden en zal je een onvoldoende scoren op de betreffende examenonderdelen. Dit betekent dat je deze examenonderdelen zal moeten herkansen.

In ieder examenonderdeel word je alleen beoordeeld op de bewijzen die voor dit examenonderdelen zijn ingeleverd en de daartoe aangewezen beoordelingscriteria. De

beoordeling vindt plaats door 2 examinatoren. De examinatoren beoordelen jouw prestatie in gezamenlijk overleg en vullen vervolgens samen het beoordelingsformulier in.

Met het succesvol afronden van de proeve van bekwaamheid behaal je het diploma Ploegchef.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van alle onderdelen van de proeve van bekwaamheid, de plaats in de opleiding, locaties (van afname) en wie het onderdeel beoordeelt.

Onderdeel examen	Naam Kerntaak	Locatie	Examinator
Verdiepingsgesprek 2-gesprek met nadruk op coachen	Leidinggeven aan individuele medewerkers	IFV geaccrediteerde examenlocatie	IFV Examencommissie (twee examinatoren)
Verdiepingsgesprek Ploeganalyse	Leidinggeven aan een ploeg	IFV geaccrediteerde examenlocatie	IFV Examencommissie (twee examinatoren)
Verdiepingsgesprek Verbeterplan	Uitvoeren van beheersmatige taken	IFV geaccrediteerde examenlocatie	IFV Examencommissie (twee examinatoren)

De bovenstaande onderdelen worden navolgend per verdiepingsgesprek toegelicht.

1.3 Duur

De verdiepingsgesprekken worden direct na elkaar gepland. Je ontvangt het voorlopige resultaat en de toelichting op de beoordeling van het eerste examenonderdeel nadat je het laatste examenonderdeel hebt afgerond.

Als de gesprekken achter elkaar ingepland kunnen worden, is de tijdsverdeling als volgt:

Onderdeel	Duur	Toelichting
Introductie	5 minuten	<ul style="list-style-type: none"> > Examinatoren heten de kandidaat welkom. > Examinatoren lichten procedure en tijdspad kort toe
Verdiepingsgesprek 2-gesprek met nadruk op coachen	20 minuten	<ul style="list-style-type: none"> > De examinatoren stellen in maximaal 20 minuten verdiepende en aanvullende vragen
Verdiepingsgesprek Ploeganalyse	20 minuten	<ul style="list-style-type: none"> > De examinatoren stellen in maximaal 20 minuten verdiepende en aanvullende vragen
Verdiepingsgesprek Verbeterplan	20 minuten	<ul style="list-style-type: none"> > De examinatoren stellen in maximaal 20 minuten verdiepende en aanvullende vragen
Beoordeling en afstemming	5-7 minuten	<ul style="list-style-type: none"> > De kandidaat trekt zich terug > De examinatoren stemmen af en vullen samen het beoordelingsformulier in. > De eindbeoordeling wordt in gezamenlijk overleg bepaald volgens het aantal behaalde punten (zie cesuur).
Toelichting beoordeling	5-7 minuten	De examinatoren delen het voorlopige resultaat mee en lichten de beoordeling toe aan de kandidaat.

1.4 Voorwaarden

Om deel te kunnen nemen aan het examenonderdeel *Verdiepingsgesprek* moeten alle onderliggende opdrachten volledig zijn uitgevoerd en in tweevoud ingeleverd.

1.5 Herkansingen

Je hebt standaard één mogelijkheid om het examenonderdeel *Verdiepingsgesprek 2-gesprek met nadruk op coachen* te herkansen. Bij een herkansing dien je de bewijsstukken bij dit onderdeel opnieuw in te leveren. Het opleidingsinstituut moet je opnieuw aanmelden voor een herkansing.

Je hebt standaard één mogelijkheid om het examenonderdeel *Verdiepingsgesprek Ploeganalyse* te herkansen. Bij een herkansing dien je de bewijsstukken voor dit onderdeel opnieuw in te leveren. Het opleidingsinstituut moet je opnieuw aanmelden voor een herkansing.

Je hebt standaard één mogelijkheid om het examenonderdeel *Verdiepingsgesprek Verbeterplan* te herkansen. Bij een herkansing dien je de bewijsstukken voor dit onderdeel opnieuw in te leveren. Het opleidingsinstituut moet je opnieuw aanmelden voor een herkansing.

De grondslag voor herkansingen is de Uitvoeringsregeling Herkansingen Brandweeronderwijs. Deze is te vinden op de website van het IFV.

1.6 Termijn behalen proeveonderdelen

Alle proeveonderdelen moeten binnen 12 maanden met een voldoende zijn afgerond. Deze termijn gaat in vanaf het eerste, met een voldoende afgerond proeveonderdeel, dat in de ELO of MijnlFVexamens staat geregistreerd.

Na deze termijn vervallen de behaalde resultaten en moeten alle onderdelen van de proeve van bekwaamheid opnieuw afgelegd worden, zie hiervoor het OER Brandweeronderwijs.

2 Examenonderdeel

Verdiepingsgesprek 2-gesprek met nadruk op coachen

2.1 Beschrijving

Voor dit examenonderdeel voer je een 2-gesprek met een lid van de ploeg in een reële situatie. Het is een 2-zijdig gesprek met een ploeglid. Denk daarbij aan een begeleidings-, functionerings- of voortgangsgesprek. Belangrijk is dat je feedback geeft aan, maar ook ontvangt van het ploeglid. In het 2-gesprek ligt de nadruk op het coachen van het ploeglid. Je toont aan dat het gesprek is voorbereid, door ten minste een agenda in te leveren. Daarnaast neem je het gesprek op. Voor de verslaglegging kan je gebruik maken van het format uit je eigen regio. Tenslotte reflecteer je op jouw functioneren met betrekking tot het 2-gesprek.

Het examenonderdeel 'Verdiepingsgesprek 2-gesprek met nadruk op coachen' bestaat uit het uitvoeren van vier opdrachten:

1. Maken van een gespreksvoorbereiding
2. Voeren van het 2-gesprek
3. Schrijven van een verslag van het 2-gesprek
4. Schrijven van een reflectie op het gevoerde 2-gesprek

Om aan te tonen dat je de opdrachten hebt uitgevoerd, lever je bewijzen in. In het verdiepingsgesprek wordt mede op basis van deze bewijzen beoordeeld of je aan de beoordelingscriteria voldoet.

Je levert de bewijzen vier weken voor het verdiepingsgesprek in tweevoud in bij de organisator.

Bewijzen moeten voldoen aan alle eisen. Als een bewijs niet aan alle eisen voldoet, wordt voor het examenonderdeel *Verdiepingsgesprek 2-gesprek met nadruk op coachen* een onvoldoende resultaat in het door het IFV gehanteerde administratiesysteem geregistreerd.

1. Maken van een gespreksvoorbereiding

Voor de opdracht 'Maken van een gespreksvoorbereiding' lever je ten minste een agenda van het gesprek in. Je kunt daarvoor het format gebruiken, dat in jouw regio gebruikt wordt. Dit is echter niet verplicht.

2. Voeren van het 2-gesprek

Voor de opdracht 'Voeren van het 2-gesprek' neem je een 2-gesprek met een ploeglid op video op. De video-opname lever je als bewijs in. Hiervoor gelden de volgende eisen:

- > De camera staat dusdanig opgesteld dat jij en het ploeglid goed in beeld zijn.

- > De video-opname bevat het volledige gesprek (in ieder geval: inleiding – kern – afsluiting).
- > In de video-opname is niet geknipt of gemonteerd.
- > De video-opname heeft een lengte van minimaal 20 minuten en maximaal 30 minuten.
- > De omvang van het video-bestand is maximaal 1 GB.

Let op: Beeld- en/of geluidsopnamen zijn persoonsgegevens in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Dat betekent dat de regels van de AVG van toepassing zijn op het maken van opnamen tijdens je les. Zorg ervoor dat je in overeenstemming met deze regels handelt.

3. Schrijven van een verslag van het gevoerde 2-gesprek

Voor de opdracht 'Schrijven van een verslag van het gevoerde 2-gesprek' schrijf je een verslag van het gesprek. Je gebruikt daarvoor het format uit jouw regio.

4. Reflectie op het gevoerde 2-gesprek

Voor de opdracht 'Reflectie op het gevoerde 2-gesprek' schrijf je een reflectieverslag. Beschrijf:

- > Hoe je je hebt voorbereid op het voeren van het 2-gesprek?
- > Wat er goed ging of waar je tevreden over bent. Welk gedrag wat effectief in het gesprek, wat niet? Welke acties zijn verlopen zoals je had gewild of volgens je voorbereiding?
- > Wat was je eigen rol, gedachten en gevoel?
- > Welke inzichten kun je hieruit halen voor jezelf?
- > Wat zegt dit over je normen, waarden en overtuigingen?
- > Welke punten je wil verbeteren aan je manier waarop je het 2-gesprek hebt gevoerd. Waarom? Wat zou je een volgende keer anders doen en waarom? Hoe zou je aan deze punten kunnen werken?

Je mag voor het reflectieverslag gebruikmaken van een reflectiemodel, bijvoorbeeld STARR of Korthagen. Dit is echter niet verplicht.

2.2 Structuur

Het verdiepingsgesprek is bedoeld om verdiepende vragen te stellen zodat beoordeeld kan worden of je aan de beoordelingscriteria voldoet. De bewijzen die je hebt ingeleverd, vormen bij elkaar de basis voor het verdiepingsgesprek. Het is raadzaam dat je tijdens het verdiepingsgesprek ook een exemplaar van de bewijzen bij je hebt. Dat betekent dat je alle bewijzen nog een keer hebt uitgeprint voor jezelf.

De examinatoren zullen in het verdiepingsgesprek navraag doen naar beoordelingscriteria waarover ze nog niet voldoende informatie hebben verkregen bij het doornemen van de bewijzen. Ook zullen ze aanvullende vragen stellen om te kunnen bepalen welke beoordeling het meest passend is.

Er worden tijdens het verdiepingsgesprek zogenaamde 'wat als' vragen gesteld. Je verantwoordt de gemaakte keuzen volgens de STARR-methodiek (Situatie, Taak, Actie, Resultaat, Reflectie). Zorg ervoor dat je goed voorbereid bent op mogelijke vragen. De examinatoren kunnen je bij het beantwoorden van een vraag onderbreken of van gespreksonderwerp veranderen, als ze voldoende informatie over het onderwerp hebben.

De examinatoren zullen je hierna verzoeken de ruimte te verlaten, zodat ze zich kunnen beraden op de beoordeling.

2.3 Duur

Het examenonderdeel 'Verdiepingsgesprek 2-gesprek met nadruk op coachen' duurt maximaal 20 minuten.

2.4 Beoordeling

Het examenonderdeel 'Verdiepingsgesprek 2-gesprek met nadruk op coachen' wordt beoordeeld door een examencommissie bestaande uit 2 examinatoren. De beoordeling wordt gebaseerd op de bewijzen die je hebt ingeleverd en het verloop van het verdiepingsgesprek.

Je wordt voor dit examenonderdeel beoordeeld op de vastgestelde beoordelingscriteria met een vier-punt-schaal.

Score 4 = goed

Score 3 = voldoende

Score 2 = onvoldoende

Score 1 = ruim onvoldoende

Beoordelingscriteria met een * tellen dubbel.

De beoordelingscriteria vind je in het *Beoordelingsformulier 2-gesprek met nadruk op coachen*.

Cesuur

Om een voldoende te halen voor de arbeidsproef 2-gesprek met nadruk op coachen moeten minimaal 31 punten van de in totaal te behalen punten over alle beoordelingscriteria behaald zijn.

44-36 punten = goed

35-31 punten = voldoende

30-28 punten = onvoldoende

27-11 punten = ruim onvoldoende

2.5 Beoordelingsformulier Examenonderdeel Verdiepingsgesprek 2-gesprek met nadruk op coachen

Kerntaak 1: Leidinggeven aan individuele medewerkers		1 Ruim onvoldoende	2 Onvoldoende	3 Voldoende	4 Goed	Score + Toelichting
1.1	De kandidaat bereidt het 2-gesprek aantoonbaar voor waarbij hij de gesprekspartner betreft					
1.2	De kandidaat hanteert verschillende gespreksfasen tijdens het 2-gesprek					
1.3	De kandidaat hanteert tijdens het 2-gesprek verschillende gesprekstechnieken *					
1.4	De kandidaat stemt zijn non-verbale communicatie af op zijn gesprekspartner					
1.5	De kandidaat stelt zich coachend op tijdens het 2-gesprek					
1.6	De kandidaat geeft tijdens het 2-gesprek feedback op het functioneren van de gesprekspartner					
1.7	De kandidaat ontvangt en staat open voor feedback van de gesprekspartner					
1.8	De kandidaat legt het 2-gesprek schriftelijk vast					
1.9	De kandidaat reflecteert schriftelijk op zijn functioneren tijdens het 2-gesprek *					

3 Examenonderdeel Verdiepingsgesprek Ploeganalyse

3.1 Beschrijving

Als ploegchef ben jij diegene die de ploeg aanstuurt. Dat betekent ook dat je aandacht hebt voor groepsprocessen en een sociaal en emotioneel veilige werkomgeving voor alle ploegleden. Een ploeganalyse is één middel om daaraan te werken. Voor het examenonderdeel 'Verdiepingsgesprek Ploeganalyse' maak je twee opdrachten.

1. Geven van een presentatie van je analyse, je conclusies en je ontwikkelpunten voor de ploeg
2. Schrijven van een reflectie op de presentatie.

Om aan te tonen dat je de opdrachten hebt uitgevoerd, lever je bewijzen in. In het verdiepingsgesprek wordt mede op basis van deze bewijzen beoordeeld of je aan de beoordelingscriteria voldoet.

Je levert de bewijzen vier weken voor het verdiepingsgesprek in tweevoud in bij de organisator.

Bewijzen moeten voldoen aan alle eisen. Als een bewijs niet aan alle eisen voldoet, wordt voor het examenonderdeel *Verdiepingsgesprek Ploeganalyse* een onvoldoende resultaat in het door het IFV gehanteerde administratiesysteem geregistreerd.

1. Geven van een presentatie van de analyse, conclusies en ontwikkelpunten voor de ploeg

Onderdeel van je ploeganalyse zijn in ieder geval de volgende aspecten:

- > samenstelling van de ploeg
- > onderlinge samenwerking
- > samenwerking met anderen
- > positie van de ploeg in de organisatie

Je kunt gebruikmaken van een theoretisch model of theorie, bijvoorbeeld Belbin, de kernkwadranten van Ofman of DISC. Je trekt conclusies uit de analyse van je ploeg. Aan de hand van de conclusies beschrijf je ontwikkelpunten voor de ploeg.

De analyse en de ontwikkelpunten presenteert je voor je eigen ploeg. Uit je presentatie blijkt welk model of theorie je gebruikt hebt. In de presentatie geef je inzicht in het analyseproces en hoe je tot de ontwikkelpunten gekomen bent. Dit doe je door belangrijke stappen en inzichten met je ploeg te bespreken. Als bewijs lever je het materiaal in dat je gebruikt bij de presentatie (bijvoorbeeld een powerpoint-presentatie, Prezi of een filmpje).

Na afloop van de presentatie vraag je feedback aan de deelnemers (de ploeg). Het feedback lever je in als bewijs. Het feedbackformulier vind je in de bijlage 3.7.

2. Schrijven van een reflectie op de presentatie

Voor de opdracht Reflectie op de presentatie schrijf je een reflectieverslag.

Beschrijf:

- > Wat er goed ging in de presentatie of waar je tevreden over bent. welk gedrag was effectief, welk gedrag niet? Welke acties zijn verliepen zoals je had gewild of volgens je voorbereiding?
- > Wat was je eigen rol, je gedachten en gevoel?
- > Welke punten je wil verbeteren aan je presentatie. Waarom? Wat zou je een volgende keer anders doen en waarom? Hoe zou je aan deze punten kunnen werken?
- > Welke inzichten kun je hieruit halen voor jezelf?
- > Wat zegt dit over je normen, waarden en overtuigingen?
- > Welke punten uit de reflectie van je ploegleden belangrijk voor je waren. Hoe gebruik je de feedback van je ploegleden bij toekomstige presentaties?

Je mag voor het reflectieverslag gebruikmaken van een reflectiemodel, bijvoorbeeld STARR of Korthagen. Dit is echter niet verplicht.

3.2 Structuur

Het verdiepingsgesprek is bedoeld om verdiepende vragen te stellen zodat beoordeeld kan worden of je aan de beoordelingscriteria voldoet. De bewijzen die je hebt ingeleverd, vormen bij elkaar de basis voor het verdiepingsgesprek. Het is raadzaam dat je tijdens het verdiepingsgesprek ook een exemplaar van de bewijzen bij je hebt.

De examinatoren zullen in het verdiepingsgesprek navraag doen naar beoordelingscriteria waarover ze nog niet voldoende informatie hebben verkregen bij het doornemen van de bewijzen. Ook zullen ze aanvullende vragen stellen om te kunnen bepalen welke beoordeling het meest passend is.

Er worden tijdens het verdiepingsgesprek zogenaamde 'wat als' vragen gesteld. Je verantwoordt de gemaakte keuzen volgens de STARR-methodiek (Situatie, Taak, Actie, Resultaat, Reflectie). Zorg ervoor dat je goed voorbereid bent op mogelijke vragen. De examinatoren kunnen je bij het beantwoorden van een vraag onderbreken of van gespreksonderwerp veranderen, als ze voldoende informatie over het onderwerp hebben. De examinatoren zullen je hierna verzoeken de ruimte te verlaten, zodat ze zich kunnen beraden op de beoordeling.

3.3 Duur

Het examenonderdeel 'Verdiepingsgesprek Ploeganalyse' duurt maximaal 20 minuten.

3.4 Beoordeling

Het examenonderdeel 'Verdiepingsgesprek Ploeganalyse' wordt beoordeeld door 2 examinatoren.

Je wordt voor dit examenonderdeel beoordeeld op de vastgestelde beoordelingscriteria met een vier-punt-schaal.

Score 4 = goed
Score 3 = voldoende
Score 2 = onvoldoende
Score 1 = ruim onvoldoende

De beoordelingscriteria vind je in het *Beoordelingsformulier Ploeganalyse*.

Cesuur

Om een voldoende te halen voor de arbeidsproef Ploeganalyse moeten minimaal 13 punten van de in totaal te behalen punten over alle beoordelingscriteria behaald zijn.

20-17 punten = goed
16-13 punten = voldoende
12-9 punten = onvoldoende
8-5 punten = ruim onvoldoende

3.5 Beoordelingsformulier Examenonderdeel Verdiepingsgesprek Ploeganalyse

Kerntaak 2: Leidinggeven aan een team/ploeg		1 Ruim onvoldoende	2 Onvoldoende	3 Voldoende	4 Goed	Score + Toelichting
2.1	De kandidaat trekt bij de analyse van zijn ploeg een conclusie voor de volgende punten: <ul style="list-style-type: none"> • Samenstelling van de ploeg • Onderlinge samenwerking • Samenwerking met anderen • Positie van de ploeg in de organisatie 					
2.2	De kandidaat vertaalt de conclusie uit de analyse naar ontwikkelpunten voor zijn ploeg.					
2.3	De kandidaat levert een op de ploeg aangepaste presentatie aan waaruit de noodzaak van de ontwikkelpunten blijkt.					
2.4	De kandidaat voorziet de presentatie van een logische structuur.					
2.5	De kandidaat reflecteert op zijn handelen					

3.6 Bijlage Feedbackformulier Ploeganalyse

Formulier in te vullen door publiek, graag de vragen toelichten.

In hoeverre is de conclusie van de ploeganalyse voor jou herkenbaar?

In hoeverre kun je je vinden in de ontwikkelpunten die er voor de ploeg zijn geformuleerd?

Wat vond je van de manier van presenteren (let daarbij op lichaamstaal, houding, stemgebruik enz.)?

Kon je de presentatie goed volgen? Waarom wel of niet?

Wat vond je goed aan de presentatie?

Heb je nog tips voor de ploegchef? Welke?

4 Examenonderdeel Verdiepingsgesprek Verbeterplan

4.1 Beschrijving

Voor dit examenonderdeel stel je een verbeterplan op. Het verbeterplan heeft als doel om een beheersmatig dilemma (personeel, organisatie of financiën) uit de dagelijkse praktijk op te lossen. Je schrijft een plan aan de hand van een format waarin je de casus op je eigen organisatie betreft. Daarnaast presenteer je het plan aan een relevante doelgroep. Dit doe je op je leerwerkplek. Van deze presentatie maak je een video-opname. Tenslotte reflecteer je op de totstandkoming van het plan en het verloop van de presentatie.

Het examenonderdeel 'Verdiepingsgesprek Verbeterplan' bestaat uit het uitvoeren van drie opdrachten:

1. Schrijven van een verbeterplan
2. Presenteren van het verbeterplan
3. Schrijven van een reflectie op de totstandkoming van het plan en het verloop van de presentatie

Om aan te tonen dat je de opdrachten hebt uitgevoerd lever je bewijzen in. In het verdiepingsgesprek wordt mede op basis van deze bewijzen beoordeeld of je aan de beoordelingscriteria voldoet.

Je levert de bewijzen vier weken voor het verdiepingsgesprek in tweevoud in bij de organisator.

Bewijzen moeten voldoen aan alle eisen. Als een bewijs niet aan alle eisen voldoet, wordt voor het examenonderdeel *Verdiepingsgesprek Verbeterplan* een onvoldoende resultaat in het door het IFV gehanteerde administratiesysteem geregistreerd.

1. Schrijven van een verbeterplan

Je maakt het verbeterplan aan de hand van een casus (format zie bijlage 4.7). Eventueel mag je ook een eigen casus inbrengen. De casus kan bijvoorbeeld gaan over een het invoeren van een verandering, het oplossen van een probleem of een gevaarlijke situatie. Het verbeterplan is ongeveer 2 A4-pagina's lang.

Denk aan de volgende onderwerpen:

- > Invoeren van een roosterwijziging. Bijvoorbeeld een andere dagindeling om te komen tot efficiënter gebruik van de dag.
- > Rouleren tussen ploegen. Dit kan ook zijn tussen kazernes.
- > Invoeren van inzetregistratie.

- > Werving en selectie. Bijvoorbeeld het in gebruik nemen van een nieuwe campagne of nieuw campagnemateriaal, het richten op een andere doelgroep of een andere wijze van werven.
- > Laagdrempeligheid van functioneringsgesprekken. Functioneringsgesprekken met vrijwilligers. Bijvoorbeeld door afschaffen van de gesprekscyclus en overgaan tot een “goed gesprek”.
- > Ploegoverleg (vorm/efficiëntie). Door bijvoorbeeld alleen vergaderingen te houden als er punten vanuit de ploeg zelf worden in gebracht in plaats van een monoloog vanuit de ploegleider of teamleider.
- > Het terugdringen van ziekteverzuim
- > Invoering van nieuw materieel of materiaal waarbij meerdere afdelingen betrokken zijn (bijvoorbeeld Beheer & Techniek en/of vakbekwaamheid) en waarbij procedures veranderd moeten worden (bijvoorbeeld het invoeren van een coldcutter systeem).
- > Wijzigingen van procedures (bijvoorbeeld het invoeren van situationele commando voering, procedures op gebied van duiken etc.)
- > Het verhogen van de fitheid van de ploeg door bijvoorbeeld het invoeren van een sporttest.

2. Presenteren van het verbeterplan

Voor de opdracht ‘Presenteren van het verbeterplan’ neem je de presentatie op video op. De video-opname lever je in op een USB-stik. Hiervoor gelden de volgende eisen:

- > De camera staat dusdanig opgesteld dat jij en ook (een deel van) het publiek , goed in beeld zijn.
- > De video-opname bevat de volledige presentatie (in ieder geval: inleiding – kern – afsluiting).
- > In de video-opname is niet geknipt of gemonteerd.
- > De video-opname heeft een lengte van minimaal 15 minuten en maximaal 30 minuten.
- > De omvang van het video-bestand is maximaal 1 GB.

Let op: Beeld- en/of geluidsopnamen zijn persoonsgegevens in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Dat betekent dat de regels van de AVG van toepassing zijn op het maken van opnamen tijdens je les. Zorg ervoor dat je in overeenstemming met deze regels handelt.

3. Schrijven van een reflectie op de totstandkoming van het plan en het verloop van de presentatie

Voor de opdracht ‘Schrijven van een reflectie op de totstandkoming van het plan en het verloop van de presentatie’ schrijf je een reflectieverslag. Beschrijf:

- > Welke stappen heb je gevolgd om tot een beschrijving van de meerwaarde van het verbeterplan voor je ploeg te komen? En heb je deze ook beschreven voor de hele organisatie? Waarom?
- > Hoe verliep de presentatie?
- > Wat er goed ging of waar ben je tevreden over. welk gedrag was effectief, welk gedrag niet? Wat is verlopen zoals je had gewild of volgens je voorbereiding?
- > Welke inzichten kun je hieruit halen voor jezelf?
- > Wat zegt dit over je normen, waarden en overtuigingen?
- > Welke punten je wil verbeteren aan je manier van presenteren van het verbeterplan. Waarom? Wat zou je een volgende keer anders doen en waarom? Hoe zou je aan deze punten kunnen werken?

Je mag voor het reflectieverslag gebruikmaken van een reflectiemodel, bijvoorbeeld STARR of Korthagen. Dit is echter niet verplicht.

4.2 Structuur

Het verdiepingsgesprek is bedoeld om verdiepende vragen te stellen zodat beoordeeld kan worden of je aan de beoordelingscriteria voldoet. De bewijzen die je hebt ingeleverd, vormen bij elkaar de basis voor het verdiepingsgesprek. Het is raadzaam dat je tijdens het verdiepingsgesprek ook een exemplaar van de bewijzen bij je hebt.

De examinatoren zullen in het verdiepingsgesprek navraag doen naar beoordelingscriteria waarover ze nog niet voldoende informatie hebben verkregen bij het doornemen van de bewijzen. Ook zullen ze aanvullende vragen stellen om te kunnen bepalen welke beoordeling het meest passend is.

Er worden tijdens het verdiepingsgesprek zogenaamde 'wat als' vragen gesteld. Je verantwoordt de gemaakte keuzen volgens de STARR-methodiek (Situatie, Taak, Actie, Resultaat, Reflectie). Zorg ervoor dat je goed voorbereid bent op mogelijke vragen. De examinatoren kunnen je bij het beantwoorden van een vraag onderbreken of van gespreksonderwerp veranderen, als ze voldoende informatie over het onderwerp hebben. De examinatoren zullen je hierna verzoeken de ruimte te verlaten, zodat ze zich kunnen beraden op de beoordeling.

4.3 Duur

Het examenonderdeel "Verdiepingsgesprek Verbeterplan" duurt maximaal 20 minuten.

4.4 Beoordeling

Het examenonderdeel 'Verdiepingsgesprek Verbeterplan' wordt beoordeeld door 2 examinatoren. De beoordeling wordt gebaseerd op de bewijzen die je hebt ingeleverd en het verloop van het verdiepingsgesprek.

Je wordt voor dit examenonderdeel beoordeeld op de vastgestelde beoordelingscriteria met een vier-punt-schaal.

Score 4 = goed

Score 3 = voldoende

Score 2 = onvoldoende

Score 1 = ruim onvoldoende

Het beoordelingscriterium met een * telt dubbel.

De beoordelingscriteria vind je in het *Beoordelingsformulier Verbeterplan*.

Cesuur

Om een voldoende te halen voor het examenonderdeel 'Verdiepingsgesprek Verbeterplan' moet je minimaal 19 punten van de in totaal te behalen punten over alle beoordelingscriteria behalen.

28-22 punten = goed

21-19 punten = voldoende

18-17 punten = onvoldoende

16-7 punten = ruim onvoldoende

4.5 Beoordelingsformulier Examenonderdeel Verdiepingsgesprek Verbeterplan

Kerntaak 3: Uitvoeren van beheersmatige taken		1 Ruim onvoldoende	2 Onvoldoende	3 Voldoende	4 Goed	Score + Toelichting
3.1	De kandidaat beschrijft de meerwaarde van het verbeterplan					
3.2	De kandidaat presenteert het verbeterplan met overtuiging					
3.3	De kandidaat schrijft een realistisch en uitvoerbaar verbeterplan *					
3.4	De kandidaat schrijft een leesbaar verbeterplan					
3.5	De kandidaat creëert tijdens het presenteren draagvlak voor het plan					
3.6	De kandidaat reflecteert op zijn handelen					

4.6 Bijlage Format Verbeterplan

Casus

Beschrijf in korte lijnen de casus

Meerwaarde/gevolgen voor de ploeg en organisatie

Beschrijf de meerwaarde/gevolgen van het verbeterplan voor je ploeg. Kijk daarbij ook breder, wat betekent het verbeterplan voor de rest van de organisatie?

Plan van Aanpak

Beschrijf de acties die nodig zijn om het verbeterplan in jouw organisatie in te voeren en beschrijf wie er bij die acties betrokken zijn. Daarbij geef je bij elke actie een tijdspad aan. Wie gaat wat wanneer doen? Hoe lang duurt het traject?

Welke actie	Welke betrokkenen?	Tijdspad

Kosten en baten

Beschrijf wat de mogelijke, globale financiële gevolgen zijn van het voorstel. Wat kost het uitvoeren van uw plan van aanpak (uren van medewerkers, externe inkoop) en wat levert de verbetering op?

Randvoorwaarden

Beschrijf deze kort. Randvoorwaarden hebben of kunnen invloed hebben op het plan van aanpak, maar liggen buiten je invloedssfeer.