

EINDRAPPORT PROJECT Do It

ABWC



C. (Christiaan) Huijbreghs
G. (Gert) Mulder

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Werkwijze projectgroep	3
Samenvatting (en tevens leeswijzer)	3
Scenario en Enscenering	4
Waarnemen en Beoordelen	4
Organisatie en Vrijwilligheid	5
Bijlage 1 Vragen	6

Inleiding

Dit rapport betreft een samenvatting van de aanbevelingen welke zijn gemaakt door de werkgroep "Do It". Deze werkgroep is opgericht door het ABWC met als doel om inzicht te krijgen op welke wijze meer eenheid kan worden verkregen in de uitvoering en de organisatie van de vaardigheidstoetsen. Hiermee wordt beoogd om het lerend vermogen bij vaardigheidstoetsen te vergroten. Daartoe heeft de werkgroep in alle provincies vaardigheidstoetsen bezocht om een beeld te krijgen hoe de vaardigheidstoetsen in heel Nederland verlopen.

Werkwijze projectgroep

De werkgroep, bestaande uit vier leden, heeft in iedere provincie en van elke klasse één resp. meerdere vaardigheidstoetsen bijgewoond. Van deze bijwoning is een verslag gemaakt aan de hand van zeventien vragen (zie bijlage). Deze vooraf vastgestelde vragen zijn door de werkgroep zelf geformuleerd en bedoeld om enigszins structuur aan te houden in het onderzoek. Van ieder bezoek is door het betreffende lid een verslag gemaakt. Vervolgens is door twee leden van de werkgroep, aan de hand van de verschillende verslagen, een drietal aanbevelingen gemaakt.

Samenvatting (en tevens leeswijzer)

Over het algemeen is door de werkgroep ervaren dat de organisatie van de vaardigheidstoets goed verloopt. De één soms wat beter dan de ander, maar 'bottom-line' is de basis goed. Opvallend positief is vooral het enthousiasme en de gedrevenheid van organiserende korpsen en waar zij toe in staat zijn. Op het gebied van 'Scenario en Enscenering', 'Waarnemen en Beoordelen' en 'Organisatie en Vrijwilligheid' kan naar mening van de werkgroep meer eenheid worden verkregen, of liever gezegd een visie worden ontwikkeld. Dit is uitgeschreven in een drietal aanbevelingen welke worden ondersteund door een mogelijke invulling daarvan. Tot slot zijn door de werkgroep deze aanbevelingen visueel weergegeven in een overzicht. De werkgroep benadrukt echter wel dat genoemde voorbeelden verre van volledig zijn. Dit rapport is dan ook bedoeld om in een dialoog met o.a. prov. coördinatoren, teamleiders en andere betrokkenen een verdere ontwikkeling en mogelijkheden te bespreken.

Werkgroep Do It

01-11-2018

Scenario en Enscenering

De basis of het vertrekpunt voor een vaardigheidstoets is veelal een beschikbare locatie en vervolgens een van daar uit ontstane creativiteit van een enkele persoon of personen. M.a.w. de locatie is vaak bepalend en van grote invloed op het scenario. Andersom is veel krachtiger; volg landelijke trends, verwerk een centraal leerdoel (of doelen) in het scenario en laat dit een 'rode draad' zijn bij de waarneming en terugkoppeling aan het einde van de dag. Nog steeds kan een beschikbare locatie het eerste vertrekpunt zijn, maar laat het leerdoel (of doelen) de boventoon voeren. Door deze 'rode draad' wordt meer structuur gegeven aan de vaardigheidstoets en wordt het lerend vermogen bevordert.

Bijvoorbeeld

Zorg dat de realiteit en nieuwe ontwikkelingen worden en kunnen worden opgenomen in de vaardigheidstoets. Het realisme ontbreekt soms. We blussen niet alle branden en redden niet alle slachtoffers. We geven hiermee een vertekend beeld af en leren de deelnemers niet de juiste dingen. Ergo, we 'straffen' als de brand niet wordt geblust, terwijl dat soms een goede afweging kan zijn. Onderzoek de mogelijkheden om een verbinding te maken met o.a. "Her-nieuwde kijk op brandbestrijding", "Trends om van te leren", "Casuïstiek Brandonderzoek" en "Situatoneel leiderschap". De enscenering moet bijdragen aan de centrale leerdoelstelling(en) en passen in haar omgeving. Organiserende korpsen zijn enthousiast/gedreven en hebben vaak ideeën genoeg (of beter gezegd oplossingen) om hier invulling aan te geven, maar dan moeten we ze wel daartoe stimuleren.

Waarnemen en Beoordelen

De directe terugkoppeling (feedback) wordt door iedereen erg gewaardeerd. De gesprekken worden niet altijd expliciet in lijn met de feedbackrules gevoerd; maar in sommige gevallen ook niet gemist! Het volgen van de feedbackrules moet ook geen doel op zich zijn. Er ligt eerder een spanningsveld tussen enerzijds de beschikbaarheid van waarnemers en anderzijds de competentie daarvan. Het is aan de (ass.) prov. coördinator en/of teamleider daar een meer coachende, sturende en/of corrigerende rol in aan te nemen. Daarnaast is het brandweerteam bij uitstek een teamprestatie. Door de individuele waarneming c.q. beoordeling van deelnemers blijft echter de teamprestatie onderbelicht. Ergo, individuele beoordelingen kunnen leiden tot een onder- of overwaardering van de ploeg als geheel. Het betrekken van de teamprestatie in de beoordeling is geen sinecure, maar doet wel het recht aan het brandweerteam.

Bijvoorbeeld

De teamleider kan zich een wat bredere rol aanmeten als o.a. bewaker van de centrale leerdoelstelling(en), waarnemer van het team en coach van de waarnemers. Waar mogelijk kan de teamleider besluiten situatie afhankelijke feedback te geven aan het team of aan individu's. Hierbij ontstaat bijvoorbeeld de mogelijkheid om:

- bij 'normaal' presteren van deelnemers een groepsfeedback te geven;
- bij individuele excessen te kiezen voor individuele feedback;
- bij collectief minder presteren te kiezen voor groepsfeedback algemeen.

Dit vereist wel de nodige competenties van de teamleider alsmede vaststelling van rol en takenpakket.

Organisatie en Vrijwilligheid

De organisatie van vaardigheidstoetsen kan (sterk) worden beïnvloedt door de provinciaal coördinator (en ass.) en/of de teamleider. De aanstellingen en achtergronden van deze functionarissen zijn heel divers en variërend van vrijwillig tot vaste dienstverbanden. In enkele gevallen is er een directe verbinding met de afdeling vakbekwaamheid wat ten goede komt in de kwaliteit van scenario's. Daarnaast wordt de deelname aan vaardigheidstoetsen per veiligheidsregio verschillend gewaardeerd. Het verdient de aanbeveling te onderzoeken op welke wijze er een betere (ver)binding kan worden gemaakt tussen de veiligheidsregio (vakbekwaamheid) en het ABWC met als doel:

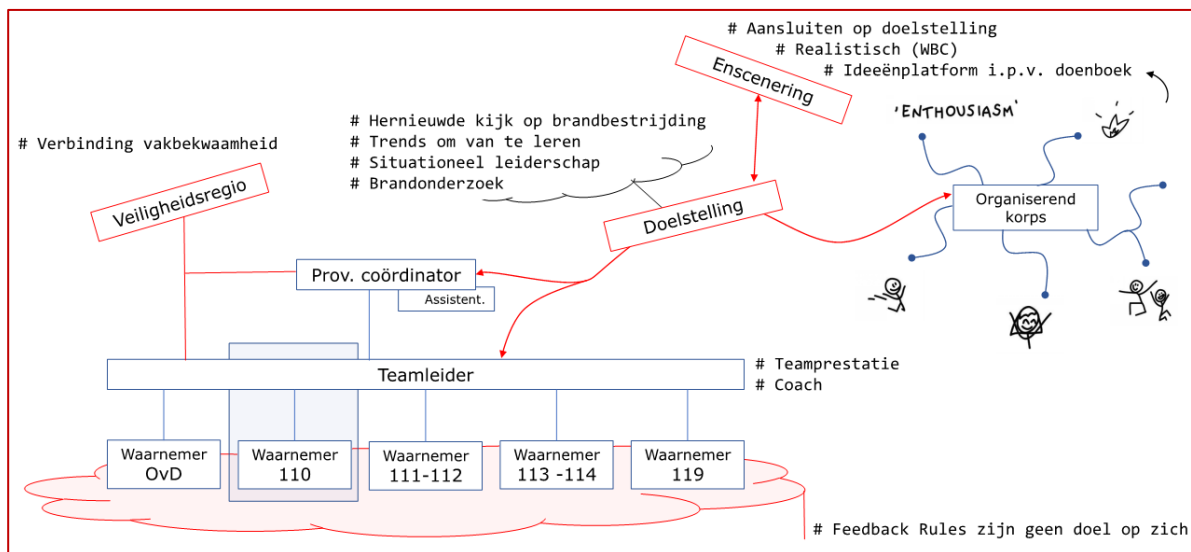
- een kwalitatieve inbedding van de afdeling vakbekwaamheid in de vaardigheidstoetsen, en
- waardering en stimulering van deelnemers aan vaardigheidstoetsen.

Zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan het enthousiasme en gedrevenheid van de organiserende korpsen en doelstellingen van het ABWC.

Bijvoorbeeld

De rol van de teamleider is cruciaal. Het gehele waarnemen en beoordelen (inhoudelijk) is voor zijn/haar verantwoording. Hij/zij kan de verbindende schakel zijn tussen regio (vakbekwaamheid) en het scenario, moet in staat zijn om waarnemingen te toetsen aan actuele les- en leerstof, feedback te toetsen en besluiten kunnen/durven nemen. De omschrijving in de handleiding doet onvoldoende recht aan het belang van deze functie. Het is aan te bevelen om de teamleider een prominenter rol te geven en deze te beschrijven, zowel inhoudelijk als functioneel.

Visuele weergave aanbevelingen



Bijlage 1 Vragen

Thema: Organisatie van de Vaardigheidstoets

1. Beschrijf die elementen die niet overeenkomstig de handleiding 'organiseren vaardigheidstoetsen' werden uitgevoerd. Geef aan waarom niet. In hoeverre moet de handleiding hierop worden aangepast en waarom?
2. Beschrijf die elementen die beduidend hebben bijgedragen en die elementen die beduidend niet hebben bijgedragen aan het succes van het verloop (organisatie) van de vaardigheidstoets. Motiveer waarom.

Thema: Encenering van de Vaardigheidstoets

3. Wat is de aanleiding, het thema of het centrale leerdoel geweest bij het uitwerken van het scenario? Met andere woorden hoe is het scenario tot stand gekomen?
4. Waarom is het gekozen scenario realistisch en waarom sluit het goed aan op de praktijk? Of waarom niet?
5. Welke aanpassingen zijn naar aanleiding van het voorspeelmoment doorgevoerd en waarom? Is hierdoor alsnog afgeweken van het centrale thema of leerdoel?
6. Sluit de encenering goed aan bij het thema en/of centrale leerdoel? Was de encenering duidelijk voor alle deelnemers? Beschrijf datgene wat hieraan heeft bijgedragen of juist niet.

Thema: Uitvoering van de Vaardigheidstoets

7. Wat viel je op (positief/negatief) tijdens de centrale briefing van de (assistent)Coördinator voorafgaande aan de vaardigheidstoets?
8. Waarom heeft het feedbackgesprek van het jurylid (ca. 2 situaties) bijgedragen aan het leerdoel van de vaardigheidstoets. Of waarom niet?
9. Hoe heeft de deelnemer (ca. 2 deelnemers bevragen) het feedbackgesprek ervaren. Wat valt je op?
10. Wat viel je op (positief/negatief) met betrekking tot het verloop van de dag (catering, speeltijden, herkenbaarheid etc.)?
11. Wat viel je op (positief/negatief) met betrekking tot administratieve verwerking van de resultaten?
12. Wat viel je op (positief/negatief) tijdens de afsluiting (evaluatie) van de dag? (waarnemers, coördinatoren, organisatoren)
13. Op welke wijze is tijdens de prijsuitreiking stil gestaan bij de algehele doelstelling van het ABWC en de specifieke doelstellingen van de georganiseerde vaardigheidstoets? Werd er vanuit het gekozen thema of centrale leerdoel teruggekoppeld?
14. Beschrijf die elementen die beduidend hebben bijgedragen aan de algehele doelstelling van het ABWC. Welke elementen beduidend niet? Motiveer je antwoord.

Thema: Taakuitvoering van Provinciaal Coördinatoren en/of Assistent(en).

15. Welke aanpassingen zijn gedurende voorbereiding of op dag zelf door de (ass.)Coördinator doorgevoerd en waarom?
16. Hoe kijkt de (ass.)Coördinator terug op het verloop van de vaardigheidstoets. Wat ging goed en wat ging minder goed?
17. Welke rol van betekenis had de (ass.)Coördinator gedurende de voorbereiding of op dag zelf? Waren er momenten waarop hij het verschil kon maken?