



# LPT Live performance techniques

## Competentie units voor theatertechnici

Nederlandstalige versie  
Juli 2010

**Tekst:**

Mia Erlin  
Tony Bond  
Anders Larson  
Chris Van Goethem  
Umberto Bellodi

**Vertaling:**

Ien Verbaenen





## Index

1.	Inleiding .....	2
2.	Achtergrond .....	3
3.	Basisvereisten: .....	4
4.	Definitie .....	5
4.1.	Competentie-units .....	5
4.2.	De beroepscontext .....	5
5.	Het schrijfproces .....	6
6.	De verschillende fases in de definitie van een unit .....	7
6.1.	Fase 1 creëren van een competentie-unit .....	7
6.2.	Fase 2: tweede lezing .....	7
6.3.	Fase 3: Uittesten .....	9
6.4.	Fase 4: afwerking .....	9
6.5.	Vertalingen .....	11
6.5.1.	Het gebruik van taal .....	11
6.5.2.	De nood aan een “moedertaal” .....	11
7.	Schrijfwijze van een Competentie-Unit .....	12
7.1.	Hoofding .....	12
7.1.1.	Uniek nummer .....	12
7.1.2.	Titel .....	12
7.1.3.	Niveau .....	12
7.1.4.	Status .....	12
7.1.5.	Context .....	13
7.1.6.	Vakgebied en sub-vakgebied .....	13
7.1.7.	Plaats in het proces .....	13
7.2.	Elementen .....	14
7.2.1.	Titel van het element .....	14
7.2.2.	Vaardigheden .....	14
7.2.3.	Kennis .....	14
7.2.4.	Attitude .....	14
7.2.5.	Autonomie .....	14
7.3.	Lay-out .....	16
7.4.	Nog meer informatie .....	16
7.4.1.	Documenten .....	16
7.4.2.	Beoordelingsmethoden .....	16
8.	Gebruik .....	17
8.1.	Vergelijken van profielen .....	17
8.2.	Portfolio .....	17
8.3.	Training needs analysis .....	17
8.4.	Zelfevaluatie .....	17
8.5.	Referentiemateriaal .....	18
8.6.	Andere mogelijkheden .....	18
9.	Copyright .....	19
10.	Kritische noot .....	20
11.	Toekomst .....	21
12.	Partnerorganisaties LPT .....	22

# 1. Inleiding

Het TTT (Theatre Technical Training) project en zijn opvolger het LPT (Live Performance Technics) project hadden tot doel transparantie te brengen in de inhoud van de verschillende theatertechnische beroepen in de deelnemende landen.

De projecten kwamen tot stand met steun van het Leonardo Long Life Learning programma. Het TTT project onder de noemer "Innovation" en het LPT project onder de noemer "Dessimination of results".

Gedurende dit 5 jaar durende proces werkten professionelen uit Finland, Zweden, Het Verenigd Koninkrijk, Italië en België samen aan een werkbaar model voor het uitschrijven van de competenties van de beroepsbeoefenaars in de podiumkunsten.

Dit werk is niet af, sterker nog, het zal nooit af zijn. De evolutie in de sector maakt dat een permanente update noodzakelijk is.

De resultaten zijn samengevat in dit document. In een eerste deel vindt u een korte omschrijving van de achterliggende principes van de competentieomschrijvingen en de instrumenten om ermee aan de slag te gaan. Het tweede deel omvat de competentie-units die tijdens het project omschreven werden.

## 2. Achtergrond

Bij aanvang van het eerste project was het de bedoeling om beroepsomschrijvingen te maken voor gangbare beroepen uit de podiumsector.

Al snel bleek echter dat het onmogelijk is een beroep te omschrijven in een Europese context. Meer nog, de groep kwam tot de conclusie dat dit zelfs binnen een nationale context onmogelijk is.

Een toneelmeester is immers geen “stage manager” of “régisseur général”. Een toneelmeester in een operahuis heeft behoefte aan andere competenties dan zijn collega in een schouwburg. De titulatuur en de invulling verschillen afhankelijk van de arbeidsorganisatie, het soort en de grootte van de organisatie, het soort producties en de samenstelling van de ploeg.

Uiteraard worden alle taken die noodzakelijk zijn voor een podiumproductie wel door iemand uitgevoerd. Ze worden echter niet steeds door dezelfde functie of in dezelfde combinatie van taken uitgevoerd.

Vanuit deze conclusie is gezocht naar een alternatief om de competenties van de verschillende beroepsbeoefenaars in kaart te brengen en ze transparant en vergelijkbaar te maken. Uit deze zoektocht is het uiteindelijke concept voortgevloeid.

### 3. Basisvereisten

Om competenties bruikbaar te maken in een Europese context is het essentieel dat de omschrijvingen taalonafhankelijk, cultuuronafhankelijk en technologieonafhankelijk zijn. Ze moeten immers transfereerbaar zijn naar nieuwe, lokale contexten. Dit legt een belangrijke verantwoordelijkheid bij de lezer / gebruiker. Hij / zij moet immers de inhoud interpreteren en in de lokale context plaatsen.

Om bestaande functieomschrijvingen te kunnen vertalen in een transparant, leesbaar en vergelijkbaar systeem moeten de competenties klein genoeg zijn. Ze moeten immers kleiner dan of gelijk aan de bestaande omschrijvingen zijn. Anders kan een bestaand profiel nooit accuraat omschreven worden. We maken binnen dit project graag de vergelijking met de “kleinst gemene deler”.

Ze moeten ook voldoende gedetailleerd geschreven worden, zodat het een gebruiker in een andere context duidelijk is wat de precieze draagwijdte is. De omschrijving moet niet enkel de inhoud van de competentie, maar ook het niveau waarop deze beheerst wordt, aangeven.

Waar mogelijk hebben we ook een zo groot mogelijke universaliteit nagestreefd. Dit zorgt voor een “herbruikbaarheid” van competenties. De competenties kunnen worden overgedragen van het ene profiel naar het andere. Doordat de competenties als “kleinst gemene deler” geschreven worden zullen vb. de scenograaf en de lichtontwerper beide de competentie “ontwerpen” in hun profiel hebben. De context van technische vaardigheden rond licht of decor bepaalt dan over welk soort ontwerper het gaat.

Omdat door deze schrijfwijze een groot aantal competenties ontstaan, is het nodig deze een plaats in een matrix of cluster te geven zodat ze snel opzoekbaar zijn. Binnen dit project hebben we gekozen voor een combinatie van beiden. Enerzijds worden de competenties in vakgebieden en subvakgebieden ingedeeld, anderzijds worden ze op de tijdslijn van een productie geplaatst.

Tot slot vonden we het belangrijk om de omschrijvingen te kunnen gebruiken voor verschillende doeleinden. De zelfde competentie-units moeten bruikbaar zijn voor het maken van individuele profielen, portfolio's, functieprofielen, opleidingsbehoefteanalyse, het maken van opleidingsprogramma's, het opvolgen van vorderingen van een lerende, enz.

We zijn er van overtuigd dat deze voorwaarden bijdragen tot meer transparantie tussen de verschillende landen en organisaties. Hierdoor wordt de mobiliteit sterk gefaciliteerd.

## 4. Definitie

De TTT methode is een instrument om verschillende competentieomschrijvingen binnen Europa leesbaar en vergelijkbaar te maken. Het is bijgevolg een tussenstap om bestaande competentiedocumenten leesbaar en vergelijkbaar te maken. De structuur is gebaseerd op competentie-units die in een bepaalde vorm opgesteld zijn. Deze units zijn in een matrix of grid geplaatst dat de beroepscontext definieert. Dit maakt het mogelijk om alle bestaande documenten te vertalen naar een groep van competentie-units. Dit noemen we een competentieprofiel. Verschillende profielen kunnen vergeleken worden door te kijken welke units voorkomen in beide profielen en welke niet.

Uiteraard kunnen de competentie-units ook gebruikt worden voor het ontwikkelen van nieuwe competentiedocumenten. We zijn er van overtuigd dat de ontwikkelde schrijfwijze in nieuwe contexten rechtstreeks kan worden gebruikt, wat de omzetting van profielen overbodig maakt.

### 4.0. Competentie-units

Binnen de context van deze methode is een competentie-unit een omschrijving van vaardigheden, kennis en houding die altijd samen voorkomen en die noodzakelijk zijn om een bepaalde taak binnen een bepaalde (beroeps)context te vervullen.

Om te kunnen vergelijken moeten de units op een bepaalde manier geschreven zijn. Ze moeten de essentie van een competentie weergeven, ontdaan van regionale, technologische of professionele invloeden. De omvang zou de “kleinste gemene deler” moeten zijn.

### 4.1. De beroepscontext

De beroepscontext wordt gedefinieerd door de plaats van de unit in het grid. Bijkomende informatie wordt gegeven in de contextomschrijving binnen de unit.

Het grid is een combinatie van het “vakgebied” of werkveld (en deelgebieden), de “plaats in het proces” en het “niveau”. Dit maakt het mogelijk om elke unit in een specifiek vakgebied, op een specifieke plaats in het productieproces en in een specifiek niveau te plaatsen. Dit wil niet zeggen dat deze competenties niet in een ander vakgebied, plaats in het proces of niveau kunnen voorkomen. De units zijn geplaatst waar ze best zichtbaar zijn. Omwille van de leesbaarheid zijn er links geplaatst vanuit andere velden. Het niveau (zie EQF) verwijst altijd naar het laagste niveau waarop de inhoud van de unit wordt uitgeoefend.

De plaats in het grid wordt aangegeven door het unieke nummer van de unit.

## 5. Het schrijfproces

Het schrijven van de units is een zeer intensief proces. Gemiddeld werd aan een unit 3 a 4 uur besteed. Er werd daarom een methode uitgewerkt waarbij de deelnemers / schrijvers zich minimaal moesten verplaatsen.

In een face to face meeting werd het grid uitgeschreven en werden de (werk)titels van de units uitgeschreven. Dit gebeurde aan de hand van een brainstorm die de tijdslijn van het productieproces volgde (en in kaart bracht).

De units werden echter synchroon / on-line geschreven. Vertegenwoordigers van de verschillende landen werkten wekelijks samen via een skype audioverbinding en een Wiki site. Deze manier van werken heeft het grote voordeel dat in korte intensieve sessies kan worden gewerkt, zonder veelvuldige, tijdrovende verplaatsingen.

De eerste, ruwe tekst werd door een van de deelnemers voorbereid en op een Wiki pagina geplaatst. Deze inspiratie voor de ruwe tekst kwam meestal uit bestaande documenten, beroepsprofielen, opleidingsprogramma's, functieomschrijvingen, ... De tekst werd dan via skype besproken in de groep, waarbij een van de deelnemers, op het moment zelf, de tekst aanpaste. Alle deelnemers konden de aanpassingen in "real time" zien. Dit is zeer belangrijk omdat het visuele aspect van een tekst en de relatie tussen de verschillende onderdelen soms doorslaggevend is om de aanpassingen ten volle te begrijpen.

Deze manier van werken vraagt in het begin aanpassingsvermogen en discipline. Men moet een bepaald ritme ontwikkelen in het gesprek en afspraken maken over vb. wanneer de pagina's worden vernieuwd (gerefreshed). Eens een groep een bepaalde routine heeft verworven in deze samenwerkingsmethode gaat het zeer vlot.

Een bijkomend voordeel van deze methode is dat de beschikbare face to face tijd optimaal gebruikt kan worden om problemen te behandelen die behoefte hebben aan rechtstreeks menselijk contact.



## **6. De verschillende fases in de definitie van een unit**

Hieronder beschrijven we kort hoe we te werk gingen om een competentie-unit te omschrijven. Dit proces garandeert accurate omschrijvingen met voldoende feedback vanuit de sector. Het proces omvat vier fases met op het eind van elke fase een evaluatiemoment. Als het resultaat van een fase niet voldoet wordt teruggekeerd naar een eerdere fase.

### **6.0. Fase 1 creëren van een competentie-unit**

In een eerste stap worden de titels van de units vastgelegd. Dit gebeurt meestal per vakgebied. Voor de duidelijkheid wordt dit gedaan in volgorde van voorkomen in het productieproces. De titels worden geplaatst in het grid waardoor het vakgebied, de plaats in het proces en het niveau worden vastgelegd. Dit helpt om de limieten van een unit af te bakenen. Ze worden immers ook in relatie met elkaar geplaatst.

In een tweede stap wordt de inhoud van een unit gedefinieerd in een standaard format. Dit gebeurt aan de hand van brainstorming over de concrete inhoud.

In een derde stap wordt de unit gecontroleerd in relatie met andere units. Hierbij wordt ook gekeken naar overlappingen met andere units. Indien nodig wordt de plaats in het grid aangepast, worden units gesplitst of samengevoegd.

Tenslotte wordt de unit aan de nationale groepen overgemaakt voor evaluatie.

### **6.1. Fase 2: tweede lezing**

Nadat de nationale groepen feedback hebben gegeven wordt de inhoud herlezen en verfijnd. De unit wordt ook aan de hand van de checklist competentie-units gecontroleerd. Indien nodig worden aanpassingen gemaakt waarna de unit wordt beschikbaar gesteld om uit te testen. De correcties kunnen inhouden dat units worden samengevoegd, gesplitst of zelfs verwijderd.

# Checklist competentie-units

Deze lijst is bedoeld om de omschrijvingen van competentie-units te controleren en de schrijfwijze zo “standaard” als mogelijk te houden.

- **Onafhankelijk van de regionale context** (geen referenties naar lokale situaties of wetgeving)
- **Onafhankelijk van functietitels** (geen referenties naar functietitels omdat deze variëren van plaats tot plaats)
- **Onafhankelijk van technologie** (geen referenties naar specifieke uitrusting of toestellen, waar mogelijk)
- **Kleinst gemene deler** (het zou onmogelijk moeten zijn een gedeelte van een competentie-unit terug te vinden in een profiel / opleidingsprogramma / functieomschrijving, het moet mogelijk zijn om ja of nee te antwoorden op de vraag of iemand de competentie bezit)
- **Observerbaar / meetbaar**
- **Objectief omschreven**
- **Uniek** (de unit moet duidelijk verschillend zijn van andere units, overlap is minimaal, als een unit in meerdere velden voorkomt moet deze naar een meer algemene categorie verplaats worden)
- **Zo algemeen mogelijk geschreven**, (enkel indien noodzakelijk is de inhoud aan een specifiek vakgebied gekoppeld).
- **Niet discriminerend** (mag niemand uitsluiten)
- **Leesbaar** (de unit is leesbaar en begrijpbaar voor een gemiddelde beroepsbeoefenaar)
- **Positieve omschrijvingen** (de omschrijving omvat geen zaken die men niet doet)
- **Zinsbouw** is een werkwoord (enkelvoud) met de afbakening
- **Specifiek en gedetailleerd** genoeg om verschillen in interpretatie te vermijden
- **Duidelijke definitie van het niveau** van kennis en vaardigheden (vb. het verschil tussen kennen, begrijpen, in staat zijn toe te passen of tussen lezen en interpreteren)
- **Geen algemene omschrijvingen** als “op de juiste manier” of “op correcte wijze”
- **In een duidelijke context** (er mag geen onduidelijkheid zijn over de situatie waarbinnen gemeten moet worden)
- **Geen evidente vaardigheden, kennis of attitude** (het is evident dat men veilig werkt, enkel wanneer dit cruciaal is voor de unit wordt dit aangegeven)
- **Geen evidente autonomie** aanduiding, enkel indien het niveau onvoldoende blijkt uit de vaardigheden
- **De unit staat in het grid op de plaats waar hij het meest significant is**, al komt de inhoud ook op andere plaatsen voor.

## 6.2. Fase 3: Uittesten

Het uittesten gebeurt door verschillende partnerorganisaties in verschillende situaties en landen. Idealiter wordt de context zowel in een educatieve, een training als een beoordelingscontext uitgetest. Tijdens het testen wordt zowel gekeken naar bruikbaarheid als inhoud. De criteria zijn vastgelegd in de checklist voor uittesten van competentie-units. Op basis van de feedback van de partners wordt de inhoud verder bijgesteld.

### Checklist voor uittesten van competentie-units

Deze lijst is bedoeld om de werkbaarheid en inhoud van de competentie-units te beoordelen.

Plaats in het proces / vakgebied

- Is de unit geplaatst op de meest voorkomende plek in het proces en in het correcte vakgebied?
- Zijn de referenties in andere vakgebieden accuraat?

Inhoud

- Is de inhoud geschreven in een door beroepsbeoefenaars begrijpbare taal?
- Ontbreken er elementen?
- Is het omschreven niveau van vaardigheden en kennis duidelijk?
- Klopt het omschreven niveau met de lokale verwachtingen?
- Is de omschrijving toepasbaar in de lokale situatie?

Grootteorde

- Is de grootte van de unit werkbaar, is de unit beoordeelbaar als geheel?
- Komt het voor dat slechts een deel van de unit deel uitmaakt van een functie?

Niveau

- Stemt het niveau overeen met het niveau van de functieomschrijvingen waarin ze voorkomen? (in geval van meerdere niveaus, komt het voor op het laagste niveau?)

Beoordeelbaarheid

- Is de unit objectief beoordeelbaar?

Voor het geheel van de competentie-units

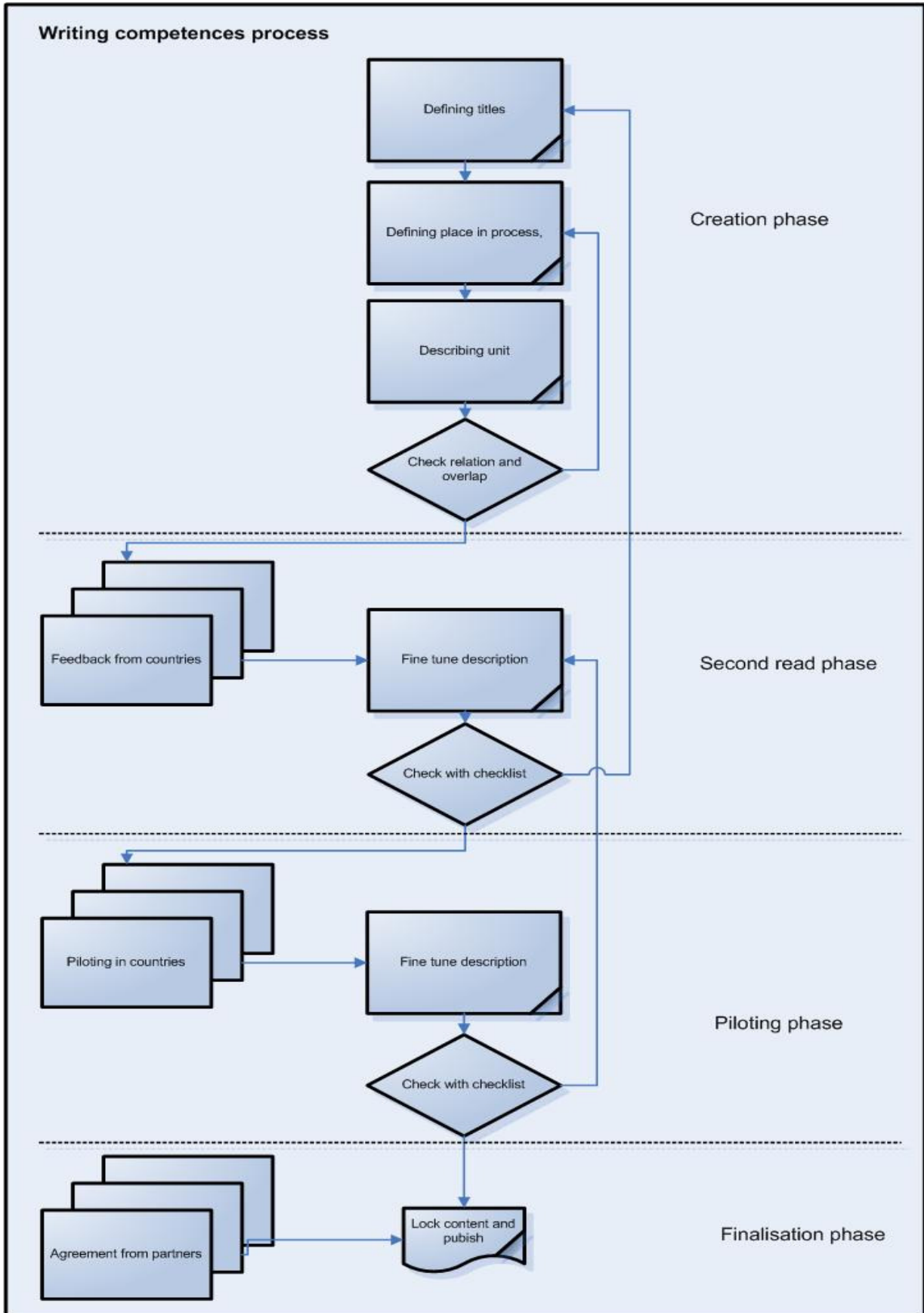
- Ontbreken er units die noodzakelijk zijn om bepaalde profielen te beschrijven?

## 6.3. Fase 4: afwerking

Na het uittesten wordt de unit naar alle partners verstuurd ter goedkeuring. Daarna wordt de unit gepubliceerd en geblokkeerd. De unit kan nu gebruikt worden voor het maken van profielen.

Aan een geblokkeerde unit kunnen geen wijzigingen meer worden aangebracht (uitgezonderd spellingfouten). Mocht het nodig zijn wijzigingen aan te brengen, dan wordt een nieuwe versie geschreven en op de oude versie wordt aangegeven dat er een nieuwe versie beschikbaar is. De oude versie blijft bestaan. Dit is noodzakelijk omdat anders de reeds gemaakte profielen niet langer accuraat zouden zijn.

Schematisch overzicht



## 6.4. Vertalingen

Nadat een unit is geblokkeerd kan de vertaling gemaakt worden. Vertaalde units krijgen het zelfde nummer als de bron-unit. Dit maakt het mogelijk profielen in verschillende talen te vergelijken.

In de praktijk blijkt dat bij het vertalen soms onduidelijkheden opduiken rond de interpretatie van de originele tekst. In dat geval wordt teruggekeerd naar de originele tekst en worden hieraan aanpassingen gemaakt. Hierbij wordt de inhoud niet gewijzigd, maar enkel de tekst duidelijker gemaakt.

### 6.4.1. Het gebruik van taal

Om bruikbaar te zijn moeten de omschrijvingen zeer accuraat zijn en geen ruimte laten voor interpretatie. Dit heeft als consequentie dat de gebruikte taal strikter moet gelezen worden dan in het dagelijkse gebruik. Nuances worden zeer belangrijk in het begrijpen van de exacte betekenis of diepgang van een omschrijving. Verschillen tussen vb. “basiskennis van” en “in staat toe te passen” omschrijven het exacte niveau waarin de competentie moet gelezen worden.

Anderzijds moeten de omschrijvingen zo geschreven worden dat de eindgebruiker, die zowel een beroepsbeoefenaar, een beoordelaar of een lesgever kan zijn, ze begrijpt. De taal moet dus duidelijk, accuraat en eenvoudig te begrijpen zijn.

### 6.4.2. De nood aan een “moedertaal”

Tijdens het creatieproces worden de units verschillende keren opnieuw bekeken en aangepast. Daarbij zijn tussentijdse vertalingen geen hulp. Het bewaken van de integriteit van de tekst en de synchroniteit tussen verschillende versies worden er sterk door bemoeilijkt. Daar komt nog bij dat de tussentijdse vertalingen de werklust en werkbaarheid negatief beïnvloeden.

Wie het spelletje “telefoneren” kent, waarbij een boodschap telkens wordt doorgegeven van de ene deelnemer naar de volgende, is bekend met het volgend probleem. Wanneer een tekst wordt vertaald vanuit een vertaling uit de originele taal zal de betekenis van de inhoud gaan “schuiven”. De betekenis van de derde taal zal onvermijdelijk verder van de eerste taal af liggen. Het is dan ook absoluut noodzakelijk om alle vertalingen te laten vertrekken vanuit een gemeenschappelijke “moedertaal”.

De keuze voor Engels als moedertaal is puur pragmatisch. Engels is goed verspreid in de sector van de podiumtechnieken en veel van de gebruikte terminologie is gebaseerd op Engelse termen.

## 7. Schrijfwijze van een Competentie-Unit

De competentie-units zijn geschreven in een standaard format. Het document is opgedeeld in 2 delen: hoofding en elementen.

De eisen waaraan een unit moet voldoen staan opgesomd in de checklist voor competentie-units.

### 7.0. Hoofding

De hoofding omschrijft de context van de unit en omvat een aantal technische gegevens. De hoofding bevat onderstaande onderdelen:

#### 7.0.1. Uniek nummer

Elke competentie-unit heeft een uniek nummer dat bestaat uit 4 x 2 cijfers. Dit uniek nummer geeft de plaats van de unit in het grid aan.

De eerste twee cijfers geven het werkveld aan. Bij voorbeeld 01 voor licht. Als een competentie-unit onder meerdere velden valt bepaalt de meest belangrijke of voor de hand liggende het nummer (voor de duidelijkheid wordt een referentie toegevoegd in de andere velden, met het originele nummer).

De volgende twee cijfers geven het sub-werkveld aan, bijvoorbeeld 0110 zal licht – volgspots aangeven.

De derde reeks cijfers geeft de plaats in het proces aan. Een competentie in de planningfase zal vb. 10 krijgen. Wanneer een competentie op meerdere plaatsen in het proces voorkomt zal de plaats waar ze het meest prominent aanwezig is opgegeven worden. Een competentie die procesonafhankelijk is zal als onafhankelijk gemarkeerd worden.

De laatste twee cijfers zorgen ervoor dat het nummer uniek is. (Het nummer 00 is gereserveerd voor overzichten)

##### 7.0.1.1. Toevoegen van vakgebieden

De vakgebieden zijn zo genummerd dat later extra gebieden kunnen worden toegevoegd zonder dat de logica verloren gaat.

De nummering groepeerd vakgebieden in een specifieke volgorde. Technische competenties die verbonden zijn met het podiumgebeuren starten met 0, technische competenties die ook buiten het vakgebied voorkomen met 1, artistieke competenties met 2, enz.

De sub-vakgebieden en de plaatsen in het proces zijn zo genummerd dat er later elementen kunnen worden tussengevoegd.

#### 7.0.2. Titel

De titel geeft een korte maar exacte omschrijving van de inhoud. Het is zeer belangrijk dat de titel de inhoud weergeeft omdat dit het eerste selectie criterium is dat de gebruikers zullen hanteren.

#### 7.0.3. Niveau

Het niveau refereert naar de EQF niveaus. Omdat EQF echter het niveau van een volledige kwalificatie aangeeft is deze verwijzing niet absoluut. Enkel indien ook credits aan een unit zouden worden toegekend en er een mathematische verhouding tussen de niveaus zou worden uitgewerkt kan deze referentie meer accuraat worden gemaakt.

#### 7.0.4. Status

De status omschrijft in welk stadium van het creatieproces de unit zich bevindt. Een eindgebruiker zal enkel "aanvaard" of "nieuwe versie beschikbaar" zien. De andere omschrijvingen worden gebruikt tijdens het creatieproces.

## **Lijst statusomschrijvingen**

- Creatie
- Tweede lezing
- Klaar voor test
- Aanvaard
- In vertaling
- Nieuwe versie beschikbaar

### **7.0.5. Context**

De context omschrijft op een meer informele manier waar de unit is gesitueerd. De tekst is in eerste instantie bedoeld als hulp voor de lezer.

Ze beschrijft waar de unit zich situeert en waar de grenzen liggen. De context moet de gebruiker helpen de reikwijdte en de plaats in de arbeidssituatie in te schatten. Men zou kunnen zeggen dat het de vertaling van de unit is naar "menselijke taal".

### **7.0.6. Vakgebied en sub-vakgebied**

De vakgebieden en hun onderdelen geven aan waar een unit voorkomt of waar de unit het meest zichtbaar is. De belangrijkste reden voor deze indicatie is het leesbaar en begrijpbaar houden van de lijsten in de logica van de eindgebruiker.

Het woord vakgebied moet niet worden gelezen als beroepsomschrijving. Het moet gelezen worden als een indicator en niet als een beperking.

### **7.0.7. Plaats in het proces**

De plaats in het proces geeft aan waar een unit voorkomt of waar de unit het meest zichtbaar is in het productieproces. De belangrijkste reden voor deze indicatie is het leesbaar en begrijpbaar houden van de lijsten in de logica van de eindgebruiker.

De plaats moet gelezen worden als een indicator en niet als een beperking. Bij voorbeeld "het tekenen van een lichtplan" is iets wat typisch voorkomt in het planningsproces, maar uiteraard ook tijdens repetities aan bod komt.

## **Lijst plaats in het proces**

- Onafhankelijk van het proces (00)
- Planning (10)
- Voorbereiding (20)
- Repetitie (30)
- Voorstelling bedienen (40)
- Na de voorstelling (50)
- Onderhoud (60)

## **7.1. Elementen**

De elementen vormen het hart van een unit. Elke unit bevat een of meerdere elementen. Elk element omschrijft een enkelvoudige taak in vaardigheden, kennis, attitude en autonomie (verantwoordelijkheid). De elementen zijn in volgend formaat geschreven:

### **7.1.1. Titel van het element**

De titel geeft een korte maar exacte omschrijving van de inhoud van het element.

### **7.1.2. Vaardigheden**

Dit omschrijft de noodzakelijke vaardigheden om een bepaalde taak uit te voeren. De vaardigheden worden in enkelvoudige, "meetbare" zinnen geschreven.

### **7.1.3. Kennis**

Dit omschrijft de achterliggende kennis, noodzakelijk om een taak te kunnen uitvoeren.

### **7.1.4. Attitude**

Een attitude is de definitie van een gedrag binnen een professionele context. Bij voorbeeld: "betrokkenheid bij de klant" is een gedragsmatige competentie.

### **7.1.5. Autonomie**

Dit geeft het niveau van verantwoordelijkheid aan en wordt enkel gedefinieerd wanneer dit relevant is.



# Voorbeeld competentie unit

Dit is een voorbeeld met verklaring van de vorm van een competentie unit, zoals die voorkomt in de tool. Tussen rechte haken en in rood [rode tekst] staat extra info

01102001 [index nummer dat aangeeft waar deze unit thuishoort]

**Plaatsen van volgspots** [titel van de competentie-unit van de pagina]

**Niveau:** [niveau verwijst naar het EQF (European Qualification Framework). Niveau van 1- 8]

**Status:** Aanvaard [een eindgebruiker ziet slechts 2 mogelijke statussen; "aanvaard" en "nieuwe versie beschikbaar"]

**Context:** Voorbereiden van volgspots op verschillende types locaties [de omschrijving van de situatie waar de competentie-unit voorkomt]

**Vakgebied :** Licht ( Volgspots ) [Het belangrijkste vakgebied waar deze unit voorkomt.]

**Plaats in het proces:** Voorbereiden van de voostelling [binnen de methode wordt elke competentie-unit geplaatst in relatie tot zijn plaats in het productieproces.]

**Elementen:** [een competentie-unit kan uit een of meerdere elementen bestaan. Een element is een groep taken die samen voorkomen. De taken worden omschreven door vaardigheden, kennis, houding en autonomie.]

**Installeren van volgspots** [titel van het element]

**Vaardigheden:** [taken die moeten uitgevoerd worden]

- Bereidt een werkruimte voor
- Installeert en beveiligt statieven voor volgspots
- Plaatst of hangt volgspots
- Plaatst en controleert toebehoren
- Balanceert volgspots
- Sluit de voedingsspanning aan
- Controleert de invalshoeken

**Kennis:** [specifieke kennis nodig om de taak efficiënt uit te voeren]

- Ophang en balanceringsprocedures voor volgspots

**Attitude:** [specifieke houding nodig om taken efficiënt uit te voeren. Algemene houding als veilig werken wordt verondersteld.]

**Autonomie:** [niveau verantwoordelijkheid. Alleen opgegeven indien relevant]

## **7.2. Lay-out**

Tekst is meer dan een opeenvolging van woorden. Het is in dit project zeer duidelijk geworden dat de lay-out, maar ook de volgorde van de verschillende succescriteria en de volgorde van de elementen van cruciaal belang zijn voor het begrijpen van de tekst.

Er is dan ook grote zorg besteed aan het in de juiste volgorde plaatsen van deze elementen. De volgorde werd hoofdzakelijk bepaald door de relatie tussen de elementen en de volgorde waarin ze meestal worden uitgevoerd of noodzakelijk zijn.

## **7.3. Nog meer informatie**

In een eerste versie van de competentie-units was meer informatie opgenomen. Dit bleek praktisch niet haalbaar in een off-line omgeving. We geven ze toch graag mee omdat ze in toekomstige on-line toepassingen van nut kunnen zijn.

### **7.3.1. Documenten**

Aangehechte documenten definiëren de verhouding tussen nationale (beroeps)standaarden en de unit. Deze relatie wordt aangegeven door de makers van de nationale standaarden. Er zijn in principe 3 mogelijkheden:

- De unit is identiek aan de nationale standaard, dit wil zeggen dat de omschrijvingen uitwisselbaar zijn. We houden hierbij geen rekening met verwijzingen naar nationale wetgeving of regelgeving
- De unit is onderdeel van een nationale standaard. Dit betekent dat de nationale standaard de unit als geheel omvat.
- De nationale standaard is deel van de unit. In feite zou deze omschrijving niet mogen voorkomen, want het zou betekenen dat de grootte van de unit verkeerd gekozen is.

### **7.3.2. Beoordelingsmethoden**

Een opsomming van mogelijke beoordelingsmethoden met bijbehorende instrumenten.

Dit onderdeel bleek te sterk afhankelijk van lokale wetgeving en standaarden.

## 8. Gebruik

Tijdens de verschillende projecten zijn een aantal testen uitgevoerd met mockups (maquettes) van mogelijke tools.

De reden dat met mockups werd gewerkt is dubbel. Binnen het project was geen echt "ICT budget" voorzien dat de ontwikkeling van on-line toepassingen mogelijk maakte. Het werken met mockups heeft daarnaast ook een aantal voordelen.

De mockups worden gebouwd in standaard toepassingen (Excel, Access) waardoor snel aanpassingen kunnen worden gemaakt indien bepaalde functies niet voldoen. Er moet geen rekening gehouden worden met een framework dat toegang tot de gegevens regelt, wat ervoor zorgt dat de kern van de toepassing getest wordt.

Toch dringt op termijn een on-line toepassing zich op. Het is vb. onmogelijk om in een off-line omgeving aangepaste of bijkomende units synchroon te houden met de in gebruik zijnde toepassingen. Bij processen waar meerdere partners bij betrokken zijn is het bijna onmogelijk om de integriteit van de gegevens te bewaken. Er circuleren dan immers meerdere versies van deze gegevens.

De mockups zijn downloadbaar op de projectsite.

### 8.0. Vergelijken van profielen

Dit is een vrij eenvoudige toepassing in Excel, waarbij twee profielen worden ingevoerd met als resultaat een grafische voorstelling van de gelijkenissen en de verschillen. Hiermee kunnen opleidingsprofielen, functieprofielen, etc. worden vergeleken. Gezien de toepassing taalafhankelijk is kunnen ook profielen die in verschillende talen werden opgesteld vergeleken worden.

### 8.1. Portfolio

De portfoliotoepassing bevat, naast de traditionele informatie, het persoonlijk profiel van de gebruiker aan de hand van de competentie-units. De gebruiker kan aan de units bewijsmateriaal koppelen. Hij kan ook een individueel leerpad opstellen om tot het bereiken van de competenties te komen, waarbij actiepunten, commentaar van een coach en tussenstappen geregistreerd worden. In een on-line omgeving zou deze toepassing ook de digitale beoordeling van het portfolio mogelijk maken.

### 8.2. Training needs analysis

Op basis van een door Tony Bond ontwikkelde methodiek voor de analyse van trainingsbehoefte, werd een toepassing ontwikkeld waarbij de trainingsbehoefte aan de hand van de competentie-units werd omschreven.

Hierbij geeft een individuele gebruiker aan in hoeverre een bepaalde unit relevant is voor zijn functie, in hoeverre hij zich in dit onderdeel competent voelt en in hoeverre hij bijkomende opleiding noodzakelijk acht. Op basis van deze gegevens kan zeer snel een individueel trainingspad worden uitgezet.

### 8.3. Zelfevaluatie

Dit document, uitgevoerd in Excel, geeft de gebruiker telkens vier uitspraken per competentie-unit. In deze uitspraken is volgende gradatie aangebracht (de tekst is telkens aangepast aan de inhoud van de competentie):

- Ik heb nog nooit iets te maken gehad met deze competentie
- Ik heb al enige ervaring, maar onvoldoende om zelfstandig te kunnen uitvoeren
- Ik kan dit autonoom uitvoeren
- Ik heb veel ervaring, ik ben een expert

Op deze manier is een gebruiker vrij goed in staat om zichzelf in te schatten. Niveau 3 is in principe voldoende, het vierde niveau is ingevoerd om voldoende nuance te kunnen leggen en om competenties die op verschillende niveaus voorkomen te kunnen toevoegen.

Een aangepaste versie, waarbij een team door zichzelf, een collega en een overste wordt geëvalueerd en waarbij het resultaat aan het functieprofiel werd getoetst, had eveneens zeer positieve resultaten. Niet alleen konden de ontbrekende competenties worden ingeschat, ook de complementaire competenties van het team werden hierdoor duidelijk.

#### **8.4. Referentiemateriaal**

Naast het gebruik in verschillende toepassingen bleken de units ook zeer bruikbaar als referentiemateriaal bij het ontwikkelen van vb. beroepsprofielen en opleidingsprofielen.

#### **8.5. Andere mogelijkheden**

We zien nog meer potentiële toepassingen op basis van de uitgewerkte competentie-units. Ze vormen immers een universele “back bone” waaraan alle fases van het leer- en werkproces kunnen gekoppeld worden. (zie ook verder “de toekomst”).

## 9. Copyright



Al het aangemaakte materiaal is ter beschikking onder een Creative Commons Licence "Naamsvermelding - Gelijk delen".

Dit houdt in dat de gebruiker:

- het werk mag kopiëren, verspreiden en doorgeven
- afgeleide werken mag maken

Onder de volgende voorwaarden:

- **Naamsvermelding:** De gebruiker dient bij het werk de door de maker of de licentiegever aangegeven naam te vermelden (maar niet zodanig dat de indruk gewekt wordt dat zij daarmee instemmen met uw werk of uw gebruik van het werk).
- **Gelijk delen:** Indien de gebruiker het werk bewerkt kan het daaruit ontstane werk uitsluitend worden verspreid krachtens dezelfde licentie als de onderhavige licentie, een gelijksoortige of een compatible licentie.

Hiervoor zijn twee redenen. Enerzijds was de groep van oordeel dat materiaal dat met ondersteuning van de EU tot stand komt ten goede moet komen aan de ganse gemeenschap. Anderzijds kan een dergelijk systeem maar functioneren indien iedereen beschikking heeft over de inhoud.

Wel wordt aan de gebruikers die aanpassingen maken aan de units gevraagd dit duidelijk aan te geven om verwarring met "de standaard" te vermijden.

Wie aanpassingen of bijkomende units maakt wordt ook gevraagd deze aan de werkgroep te bezorgen. Op die manier kunnen ontbrekende stukken van de puzzel verder worden aangevuld.

## 10. Kritische noot

Het schrijven van competentie-units vraagt routine, vertrouwen en wederzijds begrip. Een goede kennis van de arbeidssituatie in de verschillende landen, begrip van elkaars taal, vakjargon, nuances en gevoeligheden zijn gegroeid gedurende het ontwikkelproces. Daardoor is de schrijfwijze geëvolueerd tijdens het proces. De olijsting in deel twee geeft de competentie-units weer zoals ze geschreven zijn.

Tussen de start van het project en nu is er veel veranderd:

- De visie op het omschrijven van competenties in learning outcomes.
- Het grotere belang van verantwoordelijkheid en autonomie in de inschaling
- Het EQF is geëvolueerd, goedgekeurd en ondertussen omgezet in VKS
- ECVET en ECTS zijn verder uitgewerkt en worden langzaam op elkaar afgestemd.

Dit werk is dus niet af, het zal ook nooit af zijn. Regelmatige updates zijn noodzakelijk om het actueel te houden.

## 11. Toekomst

De ervaringen met dit project hebben nieuwe inzichten en nieuwe uitdagingen met zich meegebracht. De groep wil graag verder werken op basis van het ontwikkelde concept en het aanpassen aan de gewijzigde omstandigheden.

We denken in eerste instantie aan het verder verfijnen en definiëren van de schrijfwijze. Hierbij zal vooral het toevoegen van een creditsysteem, inclusief het bepalen van de relatie tussen credits op verschillende niveaus, grote aandacht moeten krijgen.

Het lijkt ons ook belangrijk om de reeds geschreven units opnieuw te bekijken en te actualiseren. Vooral de units uit het eerste TTT project zijn voor verbetering vatbaar. De schrijfwijze is immers gedurende de vijf jaar die verlopen zijn tussen de start van het eerste project en het einde van het tweede project behoorlijk gewijzigd.

Tot slot willen we de uitgeteste tools omzetten in een on-line applicatie. Dit zou de verspreiding en de mogelijkheden grondig uitbreiden.

De mogelijkheden van de competentie-units als bouwblokken van leer en werkgerelateerde applicaties zijn eindeloos. We denken aan het omschrijven van competenties in portfolio, assessment gekoppeld aan digitaal bewijs en on-line validering, het omschrijven, uitstippelen en opvolgen van persoonlijke leertrajecten, het omschrijven van opleidingen waarbij leerinhoud, stageinhoud en (zelf)evaluatie gekoppeld worden, het omschrijven van beroepscompetentieprofielen, standaarden en functieprofielen, het vergelijken van opleidingen en het transparant maken van vrijstellingen, het plannen en uitstippelen van opleidingen op bedrijfsniveau, selectie van kandidaten en het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Dit alles zou kunnen uitmonden in een levenslang portfolio, waarbij de lerende vanaf het moment dat hij / zij op de schoolbanken zit een eenvormig portfolio meeneemt dat zijn / haar gehele loopbaan omschrijft en stuurt.

We hopen in de nabije toekomst de volgende stappen te kunnen zetten.

## 12. Partnerorganisaties LPT

### België

TEAD vzw ( [www.tead.be](http://www.tead.be) )

Erasmushogeschool Brussel ( [www.ehb.be](http://www.ehb.be) , [www.podiumtechnieken.be](http://www.podiumtechnieken.be) )

### Europa

Pearle\* ( [www.pearle.ws](http://www.pearle.ws) )

Euro-Mei ( [www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org) )

### Finland

Metropolia ( [www.metropolia.fi/en/](http://www.metropolia.fi/en/) )

TeMe ( [www.teme.fi](http://www.teme.fi) )

### Italië

Accademia Teatro alla Scala ( [www.accademiascalala.it](http://www.accademiascalala.it) )

### Verengd Koninkrijk

SkillsScene ( [www.skillscene.com](http://www.skillscene.com) )

Theatre technical training services

### Zweden

Dramatiska Institutet ( [www.dramatiskainstitutet.se](http://www.dramatiskainstitutet.se) )

Svensk scenkonst ( [www.svenskscenkonst.se](http://www.svenskscenkonst.se) )

Teaterförbundet ( [www.teaterforbundet.se](http://www.teaterforbundet.se) )