
*IO4-A4.
LEARNING
MATERIALS –
The
Netherlands.*

*2. TEACHER'S MANUAL (Unit
4): "Handleiding docenten bij
het lespakket voor
Persoonlijke ontwikkeling
Helpenden zorg en welzijn,
niv.2"*

Vilans, July 2017.



Inhoudsopgave

1. Inleiding project en doelen Carevolution
2. Uitgangspunten voor het ontwikkelen van het materiaal
3. Leerdoelen en competenties voor persoonlijke ontwikkeling (beschrijving en vertaling) vanuit het Carevolution project
4. De relatie met het Nederlandse kwalificatie dossier Helpende zorg en welzijn

Leeswijzer

Deze handleiding is voor docenten en hoort bij het lespakket over Persoonlijke ontwikkeling voor Helpenden Zorg en Welzijn. In deze handleiding vindt u de internationaal beschreven competenties rond het onderdeel persoonlijke ontwikkeling, leerdoelen en competenties. Met deze informatie kunt u uw lessen en opdrachten over persoonlijke ontwikkeling aanscherpen en van actuele en betrouwbare informatie voorzien.

Lespakket digitaal

Vilans heeft het lesmateriaal ontwikkeld, en binnen het MBO Utrecht getest bij groepen Helpenden zorg en welzijn. Bij deze docenten handleiding hoort het lesmateriaal voor helpenden zelf. Dit pakket is te downloaden via de site van vilans (zoekterm Carevolution)

1. Inleiding

Internationaal project Carevolution

Deze handleiding maakt samen met het lespakket voor Persoonlijke ontwikkeling Helpenden Zorg en Welzijn, deel uit van het Europese project [Carevolution](#). Dit project wil onder andere praktische leermaterialen ontwikkelen voor alle helpenden zorg en welzijn werkzaam in de thuiszorg in Europa. De leermaterialen moeten aansluiten bij wat deze medewerkers in de thuiszorg (niveau 2) nodig hebben om het werk goed uit te voeren. Het gaat bij dit project om het aanpassen van het hele competentieprofiel voor Helpenden Zorg en Welzijn op diverse trends en ontwikkelingen zodat voor ouderen en chronisch zieken nu en in de toekomst goede zorg wordt geboden.

Bij deze handleiding voor docenten hoort het lespakket Persoonlijke ontwikkeling voor Helpenden zorg en welzijn. Dit lespakket is te vinden op de site van Vilans, onder de zoekterm Carevolution.

Integrale zorg voor ouderen en chronisch zieken

In grote delen van Europa vindt zorg steeds meer plaats in en rondom de eigen leefomgeving. De helpende zorg en welzijn (niv.2) krijgt andere rollen en taken om de kwaliteit van zorg en veiligheid van en voor de cliënt te waarborgen. De huidige beroepsprofielen en kwalificatiedossiers voor deze doelgroep kunnen nog beter aansluiten om tot integrale zorg te komen. Daar richt Carevolution zich op.

De doelstellingen van Carevolution zijn 3-ledig:

- Op Europees niveau de rol definiëren van helpenden zorg en welzijn, werkend in de thuissituatie voor ouderen en chronisch zieken
- Ontwikkelen van een nieuw Europees-breed beroepsprofiel voor helpenden zorg en welzijn in de integrale thuiszorg voor ouderen en chronisch zieken
- Ontwikkelen van nieuwe, Europese onderwijsprogramma's en leermaterialen die aansluiten op de leerbehoeften en die passen bij het vergaren van nieuwe competenties van helpenden zorg en welzijn in de integrale thuiszorg voor ouderen en chronisch zieken

2. TEACHER'S MANUAL (Unit 4): "Handleiding docenten bij het lespakket voor Persoonlijke ontwikkeling Helpenden zorg en welzijn, niv.2"

Samenwerking partijen

Vilans ontwikkelt een deel van het project in opdracht van de Europese Commissie. Dit wordt ondersteund door het Erasmus+ programma van de Europese Unie. Samenwerkingspartners zijn West College Scotland, Grupo Servicios Sociales Integrados (Spanje), Inniciativas Innovadoras (Spanje) en Melius (Italië).

Nederlandse situatie

De MBO-opleiding Helpende Zorg en Welzijn op niveau 2 is te volgen via de beroepsopleidende leerweg (BOL) of de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). De opleiding duurt twee jaar. Sommige scholen bieden de opleiding ook in één jaar of in deeltijd aan

Tijdens de opleiding Helpende Zorg en Welzijn staat de woon- en leefomgeving voor mensen die ondersteuning nodig hebben, centraal. Het gaat dan om ondersteuning in het eigen huis of in een woonvoorziening. De ondersteuning is gericht op dagelijkse activiteiten zoals het huishouden. Maar ook de persoonlijke verzorging van de cliënt komt aan bod, bijvoorbeeld wassen en aankleden. Ook planning van het werk komt aan de orde, en het overleggen met de cliënt. Doelgroepen die met name deze ondersteuning krijgen zijn ouderen, chronisch zieken, gehandicapten, en soms mensen met een verslaving of mensen met psychische problemen. Ook samenwerken met familie, collega's komt aan de orde.

De opleiding bestaat uit een basisdeel en een profiel deel.

Het basisdeel bestaat uit:

- een algemene basis: vakken als taal, rekenen en burgerschap
- een beroepsgerichte basis: de helpende voert dienstverlenende werkzaamheden uit. Ze maakt kennis met de drie werkomgevingen binnen het dossier Dienstverlening: Helpende Zorg & welzijn, Facilitaire Dienstverlening en Sport en Recreatie.

Het profieldeel bestaat uit taken die horen bij de richting die de student heeft gekozen. De Helpende Zorg en Welzijn leert daarin meer over het ondersteunen bij wonen en huishouden, bieden van persoonlijke zorg en ondersteunen van cliënten bij zelfstandig wonen.

De opleiding is heel breed, zodat men later in de uitoefening van het beroep voor veel werkvelden kan kiezen. (bron www.youchoose.nl)

2. TEACHER'S MANUAL (Unit 4): "Handleiding docenten bij het lespakket voor Persoonlijke ontwikkeling Helpenden zorg en welzijn, niv.2"

Afspraken rond de opleiding voor helpende zorg en Welzijn zijn vastgelegd in het Kwalificatie dossier. In Nederland bestaat geen officieel beroepsprofiel voor de helpende Zorg en welzijn. V&VN heeft zich naar aanleiding van de plannen rond de opleidingsprofielen BN2020 zich niet uitgesproken over de beroepsniveaus verzorgende wonen,welzijn / kraamverzorgende en helpende. Deze beroepsniveaus vallen niet onder de Wet BIG. Zij adviseert de Taskforce wel hierop met voorrang actie te ondernemen. (bron V&Vn; samenvatting beroepsprofiel BN 2020)

Nieuw aan het internationale profiel

Binnen het Carevolution project zijn analyses en vergelijkingen gedaan naar de profielen van Helpenden zorg en Welzijn in vier landen. Het nederlandse profiel past bij de algemeen beschreven taken zoals ondersteuning bij het dagelijks leven rond huishouden, persoonlijke hygiene en ondersteuning bij welzijn. (** bron internationaal)

Uit de vergelijking internationaal kwamen ook enkele nog te versterken onderdelen van het profiel naar voren. De volgende competenties voor Helpenden in zorg en welzijn kunnen volgens de partners in dit project versterking of vernieuwing gebruiken:

- Effectieve communicatie
- Persoonlijke ontwikkeling (wordt verder uitgewerkt in dit document)
- Gezondheidszorg
- ICT en domotica

Dit internationaal ontwikkelde materiaal kan bij verdere onderwijsontwikkeling voor helpenden Zorg en Welzijn meegenomen en gebruikt worden.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2. Uitgangspunten voor het ontwikkelen van het lesmateriaal

Anders kijken, anders doen

Het is belangrijk dat ook de helpende zorg en welzijn zelf verantwoordelijkheid neemt voor de kwaliteit van zijn eigen dienstverlening en het eigen leerproces vanuit de eigen ervaringen. In dit lespakket maken we daarom leeroplossingen waarin informele kennis en ervaringen op de werkplek leidend zijn en waarbij helpenden leren van elkaar. We gaan daarbij uit van de volgende uitgangspunten:

- Persoonlijke ontwikkeling is een basis voor alle beroepen in de zorg en Welzijn. De professionele werker is zijn of haar eigen instrument in de relatie met de cliënt en diens netwerk. Persoonlijke ontwikkeling zou daarom integraal in het hele curriculum geïntegreerd moeten worden. Omdat dit nu niet het geval is, is het lespakket zo ontwikkeld dat docenten het materiaal zelf naar behoefte kunnen koppelen aan allerlei andersoortige thema's.
- Reflecteren op en leren van praktijksituaties In het werk van de helpende is één van de basisuitgangspunten voor de ontwikkelde lesmaterialen. We gebruiken bij het lesmateriaal ook verschillende ingangen voor de helpenden, zoals filmpjes, beelden en opdrachten.
- Een ander uitgangspunt is dat de helpende uitgaat van de mogelijkheden van de cliënt en zijn netwerk en hoe dit het beste kan worden ondersteund.

Online leren

Vilans heeft veel ervaring met het ondersteunen van organisaties in de verandering naar meer online leren. In de online leerinterventies 'Anders kijken, anders doen' hebben we deze ervaringen vertaald naar korte praktijksimulaties. Men leert zo van de oplossingen van collega's uit de praktijk en het helpt je ook hoe je zelf, samen met de cliënt en het netwerk, andere keuzes kunt maken. (Bron: Amarens Bakker : (artikel O &G). Dit materiaal van Vilans is met name gericht op verzorgenden (niv.3) en verpleegkundigen (niv.4 en 5). Dit zijn vanuit de zorg de kernberoepen.

De aanvulling naar andere medewerkers in de zorg en welzijn (niv.2 en lager) is binnen Vilans nog niet gemaakt. Het materiaal dat in dit lespakket wordt aangeboden is specifiek ontwikkeld voor helpenden niveau 2. We maken voor delen wel gebruik van de casuïstiek van het Online leren deel "anders kijken, anders doen".

We hanteren in het materiaal voor niveau 2 wel dezelfde achtergrond over leren en leren op de werkplek. Onderstaand schema is de basis voor het door vilans ontwikkelde online leermateriaal.

2. TEACHER'S MANUAL (Unit 4): "Handleiding docenten bij het lespakket voor Persoonlijke ontwikkeling Helpenden zorg en welzijn, niv.2"



Figuur 1: Schematisch overzicht van het leertraject

Integrale aanpak

Onze visie op leren van sluit aan bij de veranderende eisen. Een leven lang leren en je voortdurend ontwikkelen is steeds meer vanzelfsprekend ook in de zorg en welzijn. Voortdurend ontwikkelen begint op scholen en opleidingen maar gaat ook over continu leren op de werkvloer en gebruikmaken van on the job-ervaringen. De helpende zorg en welzijn ervaart dit ook en maakt deel uit van deze veranderingen.

Belangrijk uitgangspunt is daarbij het 70:20:10-principe. Effectief leren op de werkvloer (informeel leren) is 'leren door te doen', reflecteren op ervaringen en door feedback van anderen. Een integrale aanpak waarbij het toepassen in de praktijk de focus is en wat bijdraagt aan de lerende organisatie

Materiaal in ontwikkeling

Het Carevolution project heeft de positie en het profiel van Helpenden Zorg en Welzijn in een aantal Europese landen vergeleken. Binnen de relatief korte tijd van dit project is het testen met gebruikers een belangrijk onderdeel. We hebben met het MBO Utrecht, academie voor welzijn bij enkele groepen delen van het materiaal getest en het materiaal aangepast. Ook docenten hebben meegedacht over het materiaal. Hoewel het project afloopt willen we graag met geïnteresseerden verder in gesprek over een mogelijk vervolgtraject.

2. TEACHER'S MANUAL (Unit 4): "Handleiding docenten bij het lespakket voor Persoonlijke ontwikkeling Helpenden zorg en welzijn, niv.2"



Bronnen en gebruikt materiaal

Voor het lesmateriaal is gebruik gemaakt van diverse projecten die in de loop der tijd bij Vilans zijn ontwikkeld. In de diverse lessen staan de verwijzingen naar die projecten.

3. Leerdoelen en competenties voor persoonlijke ontwikkeling (beschrijving en vertaling) vanuit het Carevolution project

Vertaling van de Unit of Competence, ontwikkeld in het kader van het Europees project Carevolution.



Typering van het beroep

De helpende zorg en welzijn kan werken in de eigen woonomgeving van de cliënt*, maar ook in een leefomgeving waarin de cliënt langdurig, tijdelijk of alleen gedurende een aantal uren per week verblijft. Zij kan werkzaam zijn in verzorgingshuis, verpleeghuis, thuiszorg en het WMO-domein, woonzorgcentrum, kinderopvang, woonvorm voor begeleid wonen, ziekenhuis of (speciaal) onderwijs.

De helpende zorg en welzijn voert vraaggericht ondersteunende taken uit ten behoeve van een of meer cliënten en diens naastbetrokkenen**. Zij heeft daarbij aandacht voor de zelf- en samenredzaamheid van de cliënt en diens naastbetrokkenen en houdt rekening met de afspraken in het zorgplan, de mogelijkheden, wensen, gewoonten, normen, waarden, levensbeschouwing en culturele achtergrond van cliënten en naastbetrokkenen. Zij bewaakt de privacy van de cliënt en diens naastbetrokkenen. Zij is zich bewust van het effect van haar handelen en gedrag op de cliënt en diens naastbetrokkenen.

*De term cliënt wordt gebruikt voor cliënt, zorgvrager, bewoner, oudere, jongere, burger, deelnemer, kind en leerling.

**De term naastbetrokkenen wordt gebruikt voor mantelzorgers en vrijwilligers, ouders, verzorgers, familie, vrienden, wettelijke vertegenwoordigers, het cliëntsysteem en directe naasten.

Waarden: Bij alle competenties is het van belang de volgende waarden mee te nemen bij het uitoefenen van de functie helpende Zorg en Welzijn:

- patiëntgerichte/ familie gerichte aanpak
- vertrouwelijkheid en privacy respecteren
- respect voor de persoon en diens waarden, cultuur en religie
- waardigheid van cliënt centraal

2. TEACHER'S MANUAL (Unit 4): "Handleiding docenten bij het lespakket voor Persoonlijke ontwikkeling Helpenden zorg en welzijn, niv.2"

- autonomie ondersteunen en versterken
- gelijkwaardigheid versterken en verschillen respecteren

Niveau: Helpende Zorg en Welzijn *Mbo-niveau 2* (kwalificatie dossier is basis)

Typerende beroepshouding

De beroepsbeoefenaar heeft een ondersteunende, dienstverlenende en servicegerichte houding. Zij* houdt rekening met en speelt in op de behoefte en verwachtingen van de klanten**. De beroepsbeoefenaar toont een sociale en open houding en is alert en integer. Zij werkt volgens richtlijnen en procedures.

Resultaat van de beroepsgroep

Er is optimale ondersteuning en service verleend aan de klant en/of opdrachtgever.

Methodes om aan competenties te werken en onderbouwing te leveren:

- praktijk ervaringen: zelf reflectie
- observatie door collega zorgprofessionals of mentor
- ervaringen van sleutelpersoon (cliënt, opdrachtgever, mentor)
- discussie of gesprek met mentor.

Kennis en vaardigheden

Je kunt je kennis en vaardigheden laten zien in je werksituatie in de volgende onderdelen:

1. Dat je door te reflecteren op je werksituatie bijdraagt aan het verbeteren van de situatie.
2. Dat er soms een verschil is tussen jouw eigen waarden en die van de cliënt en hoe je dit respectvol en effectief aanpakt zodat de cliënt er beter van wordt.
3. Dat de cliënt expert kan zijn in het begrijpen van zichzelf, zijn wensen en mogelijkheden en dat een goede helpende daarvan gebruik maakt om de cliënt zo goed mogelijk te ondersteunen.
4. Dat je door te reflecteren op feedback van de cliënt waar je mee/ voor werkt en feedback van anderen bijdraagt aan het verbeteren van de werksituatie.
5. Dat je door te reflecteren op je werksituatie en door risico's te evalueren je correct en veilig kunt werken.
6. Wat nodig is om efficiënt problemen op te lossen en besluiten te nemen.
7. Jouw rol en de beperkingen van jouw rol.
8. Dat je effectief omgaat met een situatie waarin je gevraagd wordt iets te doen dat buiten de grenzen van jouw rol/ taak valt.
9. Dat je effectief omgaat met een te hoge werklast, in plaats van het opnemen/ uitvoeren van extra werk waardoor stress ontstaat.
10. De andere leden van het team waar je deel van uitmaakt en hun rollen daarbinnen.
11. De kennis en vaardigheden van goede teamsamenwerking (indien mogelijk interdisciplinair).
12. Dat je weet hoe je je werksituatie evalueert.
13. Dat je weet hoe je anderen benadert en welke impact (gevolgen) dat heeft op hun gevoelens.

2. TEACHER'S MANUAL (Unit 4): "Handleiding docenten bij het lespakket voor Persoonlijke ontwikkeling Helpenden zorg en welzijn, niv.2"

14. Dat je het belang erkent van het professioneel omgaan met jouw emoties als je in een moeilijke situatie terecht komt zoals weerstand bij de cliënt of een terugval in de situatie.
15. De voordelen van flexibel zijn in je aanpak.
16. Dat je weet hoe je omgaat met conflicten op een begripvolle en ondersteunende manier.
17. De voordelen van praktijkleren om je kennis en vaardigheden te ontwikkelen.
18. Waarom het belangrijk is om voortdurend te leren en je te ontwikkelen, ook door dit te doen met andere professionals.
19. Dat je weet welke leer en ontwikkel activiteiten beschikbaar zijn voor jou om in je werksituatie te kunnen gebruiken.
20. Dat je je ontwikkel mogelijkheden plant om zo aan je wensen en behoeften te kunnen werken en deze mogelijkheden ook te benutten.
21. De wettelijke en organisatorische verantwoordelijkheden om toegang te krijgen tot het verbeteren van je kennis en vaardigheden.
22. De behoefte aan goede tijdsbewaking en het stellen van prioriteiten van de behoeften van de cliënt als je tijd beperkt is. Er ontstaat een dilemma als je ook verplichtingen hebt naar je organisatie.
23. De rol van begeleiding en toezicht op je ontwikkeling van jouw situatie.

2. TEACHER'S MANUAL (Unit 4): "Handleiding docenten bij het lespakket voor Persoonlijke ontwikkeling Helpenden zorg en welzijn, niv.2"

Leerdoelen bij Persoonlijke Ontwikkeling

Na het gebruiken van het ontwikkelde lesmateriaal hebben de deelnemers de volgende kennis en vaardigheden ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling opgedaan:

1. De deelnemer benoemt de eigen ontwikkelingsbehoefte.
2. De deelnemer weet welke invloed het eigen gedrag heeft op het gedrag van de cliënt.
3. De deelnemer weet dat evalueren en reflecteren bijdraagt aan de eigen en teamontwikkeling.
4. De deelnemer geeft feedback volgens de STARR methode aan een cliënt.
5. De deelnemer geeft feedback volgens de STARR methode aan een collega.
6. De deelnemer hanteert onverwachte en crisissituaties op een professionele manier en reflecteert hierop.

We kiezen ervoor om hierbij gebruik te maken van de STARR methode die als het goed is bekend is voor deze groep. STARR helpt om de gegeven situatie op te knippen in korte stappen, te benoemen wat de helpende gedaan heeft, wat het resultaat is van haar handelen, en op welke manier ze hier op reflecteert.

STARR staat voor:

- Situatie
- Taak
- Actie
- Resultaat
- Reflectie

Hieronder staan de competenties genummerd volgens het internationale profiel, gekoppeld aan de leerdoelen die hierboven genoemd staan. In het bijbehorende lespakket worden deze leerdoelen verder uitgewerkt.

Competenties	Leerdoelen vilans	Middelen/ materialen/ vilans projecten
Nr. 1 reflecteren op je situatie	4.De deelnemer geeft feedback volgens de STARR methode aan een cliënt.	PPT STARR methode op inhoudelijk thema
Nr. 4 omgaan met		Goed gesprek

2. TEACHER'S MANUAL (Unit 4): "Handleiding docenten bij het lespakket voor Persoonlijke ontwikkeling Helpenden zorg en welzijn, niv.2"

feedback Nr. 2 omgaan met verschil in waarden		Feedbackoefeningen
Nr. 5 correct en veilig werken; risico's inschatten Nr. 6. efficiënt problemen oplossen en besluiten nemen Nr.12 je werksituatie evalueren	6.De deelnemer hanteert onverwachte en crisissituaties op een professionele manier en reflecteert hierop.	Voorbeeld ABR/ hygiene hulpmiddel? Stof genoeg.
Nr. 3 cliënt- expertise gebruiken	2.De deelnemer gebruikt kennis cliënt volgens de STARR methode	PPT STARR methode thema clientkennis gebruiken Wie is de client? Kennismaken met de client iets te weten komen over zijn achtergrond.
Nr. 8 omgaan met vragen buiten eigen rol Nr. 9. omgaan met werkdruk/ stress Nr. 14 professioneel omgaan met emoties Nr.15 voordelen van flexibel zijn Nr. 16 omgaan met conflicten Nr. 22 tijdsbewaking, prioriteiten stellen;	5.De deelnemer geeft feedback volgens de STARR methode aan collega's.	PPT STARR methode Teamrollen. Conflicthantering. Fight, flight, freeze. Grenzen aangeven Emoties hoe ga je ermee om? Planning voor de dag maken.

2. TEACHER'S MANUAL (Unit 4): "Handleiding docenten bij het lespakket voor Persoonlijke ontwikkeling Helpenden zorg en welzijn, niv.2"

dilemma met organisatie		
<p>Nr. 7 jouw rol en de beperkingen van de rol</p> <p>Nr. 17. voordelen praktijkleren</p> <p>Nr.18 belang van leren en ontwikkelen (ook met anderen)</p> <p>Nr. 19 welke mogelijkheden benutten</p> <p>Nr. 20 plannen van ontwikkelen; benutten</p> <p>Nr. 21 wettelijke en org. mogelijkheden kennen</p> <p>Nr. 23 rol van begeleider/ toezicht op ontwikkeling.</p>	<p>1.De deelnemer benoemt de eigen ontwikkelingsbehoefte.</p>	<p>Persoonlijk ontwikkelplan simpel en uitgebreider</p> <p>Per dag in een boekje iets laten opschrijven wat je zou willen leren/ waar je beter in wil worden. In één zin. Bij de start van de dag uitspreken. Op een bord plakken. Foto erbij.</p>
<p>Nr.10 de andere leden van het team</p> <p>Nr. 11 samenwerken</p>	<p>3.De deelnemer weet dat evalueren en reflecteren bijdraagt aan de teamontwikkeling.</p>	<p>Powerpoint STARR</p> <p>Er zijn allerlei vormen van samenwerkingsoefeningen.</p> <p>Hoe kun je elkaar beter leren kennen.</p> <p>Kennismakingsoefeningen.</p>

2. TEACHER'S MANUAL (Unit 4): "Handleiding docenten bij het lespakket voor Persoonlijke ontwikkeling Helpenden zorg en welzijn, niv.2"

Nr. 3 cliënt- expertise gebruiken	2.De deelnemer weet welke invloed het eigen gedrag heeft op het gedrag van de cliënt en gebruikt voor reflectie de STARR methode.	Het goede gesprek?
Nr.13 hoe anderen benaderen		PPT STARR methode thema clientkennis gebruiken
Nr. 14 professioneel omgaan met emoties	De deelnemeg gebruikt de expertise van de client hierbij.	Wie is de client? Kennismaken met de client iets te weten komen over zijn achtergrond.

4. Relatie tussen dit lespakket en het Nederlandse kwalificatiedossier Helpende Zorg en welzijn.

Dit lespakket over persoonlijke ontwikkeling richt zich op het ontwikkelen van de persoonlijke ontplooiing van de student en past binnen de kerntaak Loopbaan en burgerschap uit het kwalificatiedossier Helpende Zorg en Welzijn (Crebonr. 25498) Daarvoor is nodig dat een deelnemer inzicht heeft in de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven.

Loopbaan

Loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling draagt maatschappelijk gezien bij aan employability en ondernemerschap. Daarnaast draagt de loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling bij aan de persoonlijke ontplooiing. De kwalificatie - eisen voor dit generieke onderdeel zijn opgenomen in bijlage 1 bij het Examen- en kwalificatiebesluit beroepsopleidingen WEB. Deze bijlage is te vinden op www.s-bb.nl/generieke-eisen en vormt een integraal onderdeel van het kwalificatiedossier.

Voor deze kerntaak sluiten we aan bij de beschrijving uit het brondocument rond loopbaan en burgerschap 2007.

2. TEACHER'S MANUAL (Unit 4): "Handleiding docenten bij het Iespakket voor Persoonlijke ontwikkeling Helpenden zorg en welzijn, niv.2"

5. Beschrijving van de kerntaken

Leren

Kerntaak 1 Benoemt zijn eigen ontwikkeling en gebruikt middelen en wegen om daarbij passende leerdoelen te bereiken.	Werkprocessen bij kerntaak 1
<p>Beschrijving kerntaak De lerende onderzoekt zijn ambities en ontwikkelingen in zijn omgeving. Hij benoemt de persoonlijke doelen die hij in zijn verdere ontwikkelingsproces wil bereiken. Hij gaat na welke competenties hij daarvoor moet ontwikkelen en welke taken hij daarvoor moet leren uitvoeren. Hij inventariseert - al dan niet met hulp van derden - geschikte manieren van leren, rekening houdend met de kenmerken van de situatie waarin het leren plaatsvindt. Met behulp van deze gegevens plant hij zijn leerproces en voert het uit. Hij houdt rekening met de mogelijkheden ter plekke en laat niet alleen zijn eigen voorkeur leidend zijn. Hij probeert ook nieuwe manieren van leren uit om zijn leermogelijkheden te vergroten. Hij evalueert de gekozen manier van leren, benoemt wat goed bevallen is, wat hij opnieuw wil gebruiken en wat hij een volgende keer anders zou willen doen.</p> <p>Toelichting Leren is onmisbaar voor iemands ontwikkeling en ontplooiing, zowel tijdens de opleiding als bij het uitoefenen van een beroep en als burger in de samenleving. Binnen het huidige beroeps onderwijs is leren van deelnemers gericht op het ontwikkelen van competenties die nodig zijn om te handelen. De manieren waarop deelnemers leren, zijn uiteenlopend. Ze hangen onder andere af van het repertoire aan leeractiviteiten waarover deelnemers beschikken, van persoonlijke voorkeuren en van mogelijkheden in situaties. Op het moment dat het leren zelf doel wordt, staat het beroeps onderwijs voor de opgave het leerpotentieel van deelnemers tot grotere bloei te brengen. Het betekent dat deelnemers zicht moeten krijgen op hun manier van leren, op hun voorkeuren, op witte vlekken in hun leerrepertoire en dat ze er in slagen ook andere manieren van leren in te zetten. Aan de andere kant moeten deelnemers zicht krijgen op kansen tot leren die zich voordoen in situaties waarin ze zich bevinden en toegerust worden in het pakken van die kansen. De uitdaging is het vergroten van het leerpotentieel niet te isoleren als aparte opgave, maar functioneel te houden door het te koppelen aan de ontwikkeling van competenties, vakbekwaamheid en arbeidsidentiteit. Samengevat gaat het bij leren om het benutten van het eigen leerpotentieel en het leerpotentieel in de situaties waarin hij als lerende komt.</p>	<p>1.1 Benoemt leerdoelen voor de eigen ontwikkeling. 1.2 Inventariseert geschikte manieren van leren. 1.3 Kiest bij de situatie en bij zichzelf passende manieren van leren. 1.4 Plant zijn eigen leerproces en voert het uit. 1.5 Evalueert de gekozen manier van leren.</p>

 Loopbaan¹

Kerntaak 2 Stuurt de eigen loopbaan	Werkprocessen bij kerntaak 2
<p>Beschrijving kerntaak De burger stuurt zijn eigen loopbaan. Hij doet daarvoor regelmatig zelfonderzoek en reflecteert, al dan niet met behulp van derden op zijn eigen kwaliteiten. Hij gaat na welke wensen hij heeft in zijn leven en in zijn werk en welke doelen hij daarvoor moet daarvoor moet realiseren. Hij benoemt de competenties die hij al heeft en die hij wil ontwikkelen en hij benoemt motieven en waarden, die er voor hem toe doen. Hij vergelijkt persoonlijke kwaliteiten en eigen waarden - dat wat werkelijk belangrijk is voor hem - en eisen en waarden van gewenst werk met elkaar. Hij gebruikt de uitkomsten van die vergelijking om weloverwogen keuzen te maken over verder te zetten stappen. Hij onderzoekt de gevolgen van zijn keuzen en onderneemt acties om tot een passende match tussen wensen en (arbeids)mogelijkheden te komen. Daartoe ontwikkelt hij de benodigde competenties en onderneemt hij activiteiten om werk te vinden. (o.a. solliciteren en netwerken benutten).</p> <p>Toelichting Vormgeven aan loopbaan is het lot in eigen handen nemen en zelf sturing geven aan het vinden van betekenisvol werk dat aansluit op eigen kwaliteiten, waarden en motieven. Het vraagt om bewustwording en het resulteert in de ontwikkeling van een eigen arbeidsidentiteit. Het beroeps onderwijs staat voor de opgave de loopbaanontwikkeling van de deelnemer te ondersteunen via loopbaanoriëntatie en loopbaanbegeleiding. Deelnemers moeten zicht zo zicht krijgen op wat zij als gewenst werk beschouwen en hoe daar te komen. Samengevat gaat het bij loopbaan om het sturen van de eigen loopbaan.</p>	<p>2.1 Reflecteert op eigen kwaliteiten en motieven. 2.2 Onderzoekt welk werk er is en wat bij hem past. 2.3 Stuurt de eigen loopbaan en onderneemt acties die daarbij nodig zijn.</p>

1. Reflecteren volgens STARR methode

De omschrijving uit het kwalificatiedossier Helpende Zorg en Welzijn n2

B1-K1-W9: Evalueert de werkzaamheden

Omschrijving

De beroepsbeoefenaar verzamelt in overleg met de leidinggevende gegevens over zijn functioneren door klanten en/of collega's feedback te vragen op zijn functioneren. Hij bespreekt de ontvangen feedback met de leidinggevende. Hij reflecteert op zijn handelen en reageert op feedback van de leidinggevende. In overleg met de leidinggevende maakt hij zo nodig afspraken over aanpassing van zijn werk- of handelwijze en/of over aanvullende scholing.

Resultaat

De beroepsbeoefenaar heeft de werkzaamheden samen met de leidinggevende geëvalueerd. Zo nodig zijn er actiepunten geformuleerd.

Gedrag

De beroepsbeoefenaar:

- verzamelt actief en doelgericht feedback;
- formuleert helder en kernachtig;
- schetst een realistisch beeld van zijn eigen functioneren;
- past zijn werkwijze aan, indien gevraagd.

De onderliggende competenties zijn: Formuleren en rapporteren, Vakdeskundigheid toepassen, Omgaan met verandering en aanpassen