

Inspiratie voor het beroepsonderwijs

dr. Gerialien Holsbrink
Lector Zorg & Welzijn
Saxion Hogescholen
'Being there'
Jaarbeurs Utrecht
15 mei 2008

Inhoud congresbijdrage Inspiratie voor het beroepsonderwijs

Twee vragen staan centraal:

Vraag 1: Hoe kan het leren "ondersteunen van kwetsbare individuen" in plaats van leren "zorgen voor kwetsbare groepen" verlopen/ wat kan je leren als sociale professional?

• Vraag 2: Hoe kan dit leerproces/ professionaliseringsproces tot stand worden gebracht?

Vraag 1. Vijf gedachten over wat leren

- Toenemende betekenis van leren door paradigma wisseling;
- Van opleiden naar leren;
- Werkleren;
- Sociaal constructivistische uitgangspunten;
- Belangrijkste te verwerven competenties door de sociale professionals (zonder uitputtend te willen zijn)

Toenemende betekenis van leren

- Veel competenties blijken situatie- en tijdsgebonden;
- Kennis en vaardigheden verouderen snel;
- Goede omgang met kennis en vaardigheden is beslissend;
- Voortdurend moeten instellingen een evenwicht vinden tussen aanpassing, stabilisatie en anticipatie op maatschappelijke en politieke ontwikkelingen.

Van opleiden naar leren

- Leren is meer en anders dan het volgen van een opleiding;
- Andere vormen van leren komen in beeld;
- Het levenslang leren wordt belangrijker;
- Leren en werken worden steeds meer verstrengeld;
- Belang van zelfstandig of samen met andere professionals te leren;

Werkleren

Werkleren wordt omschreven als het ontstaan of tot stand brengen van relatief duurzame veranderingen in kennis, vaardigheden en houdingen op het gebied van werk en het vermogen om te leren. Deze veranderingen resulteren –mits de condities daartoe aanwezig zijn – in veranderingen in arbeidsresultaten en-processen bij sociale professionals en/of de organisatie (Bolhuis en Simons, 1999).

Sociaal-constructivistisch uitgangspunt

- Studenten construeren hun eigen kennis;
- Beïnvloeding kan slechts indirect plaatsvinden;
- Kennis is een persoonlijk vermogen dat gezien kan worden als het product van informatie, de ervaring, de vaardigheid en de attitude waarover iemand op een bepaald moment beschikt (Weggeman, 1997);
- Naast persoonsgebonden (impliciete kennis) bestaat expliciete kennis (Nonaka en Takeuchi, 1997);
- Leren en werken wordt gezien als menselijke activiteit;
- Holistische benadering van de leer- en werksituatie.

Welke competenties zijn nodig om het "ondersteunen van kwetsbare individuen" te kunnen leren?

Vraaggericht

Signaleren en analyseren van de expliciete vraag en de impliciete behoeften, inleven, vertalen naar aanbod, doelstellen en realiseren

Probleemgericht

Signaleren en analyseren van problemen en hulpbehoefte, inleven, handelend optreden, legitimeren.

Kansgericht

Signaleren en analyseren van kansen en mogelijkheden, stimuleren en ondersteunen van initiatieven, netwerkvorming.

Uit Vliet, van K., Boonstra, N. & R. Rijkschroeff (2007). Welzijnswerk is een vak. Naar een landelijk programma professionalisering welzijnswerk. Utrecht: Verwey – Jonker Instituut

Welke competenties zijn nodig om het "ondersteunen van kwetsbare individuen" te kunnen leren?(2)

Context gericht

Breed perspectief, inclusief denken, reflectie op cliënt in zijn omgeving, visievorming

Gebiedsgericht

Outreaching werken, sensitief, vertrouwensrelatie opbouwen, zichtbaar zijn, presentiebenadering

Integraal

Ruimte bieden aan andere perspectieven, samenwerken en sensitief voor andere perspectieven

Welke competenties zijn nodig om het "ondersteunen van kwetsbare individuen" te kunnen leren?(3)

Maatschappelijk gericht

Keuze maken (urgentie en belang), reflectie, visievorming, schakelen (praktijkbeleid, onderzoek, ontwikkeling), omgaan met spanning tussen verschillende aspecten van het handelen

Resultaatgericht

Concrete doelen stellen, projectmanagement (plannen, begoten, organiseren etc.), kostenbewustzijn, concrete resultaten laten zien (als deel van het proces)

Transparant

Verantwoording afleggen aan verschillende partijen, reflectie op eigen handelen, switchen/schakelen/vertalen tussen niveaus en perspectieven (kinderen/ ouders/ eigen beroepsgroep/ andere professionals/ managers/opdrachtgevers) verschillende "talen" spreken, eigen handlingsruimte bewaken,

Vier typen verandering als gevolg van werkleren

Verandering van kwalificaties

Verandering in competenties opgebied van werk (van zorg naar ondersteuning)

Verandering van leervermogen

Verandering in competenties op het gebied van werkleren

Mits condities gunstig, Verandering van arbeidsprocessen

Verandering in de wijze van werken; nieuwe werkmethode, efficiëntie, plezier in het werk etc.

Verandering van arbeidsresultaten

Verandering in resultaten van het werk; hogere kwaliteit, meer rendement etc.

Vraag 2: Hoe kan dit werklerproces/ professionaliseringsproces tot stand worden gebracht?

Vijf punten van belang

- Het informele en impliciete leren;
- Het afleren;
- Flexibiliteit en brede inzetbaarheid;
- Leren leren;
- Het teamleren.

Het informele en impliciete leren

- Oog voor niet altijd even bewust, gepland en gestuurd leren;
- Professionals leren dagelijks in hun werkomgeving;
- Analyse van ongeplande leerprocessen;
- Verborgene leereffecten opsporen.

Het afleren; een moeilijke vorm van leren

- Veranderen van ingeslepen houdingen, opvatting en handswijzen geschiedt niet zomaar;
- Bewust worden;
- Ontevredenheid;
- Externe redenen;
- Weerstanden overwinnen;
- Macht der gewoonte is lastig te overwinnen;

Flexibiliteit en brede inzetbaarheid

- Werk vereist steeds nieuwe competenties;
- Naast opleiden in traditionele zin, komt nadruk op nieuwe vormen van leren te liggen;
- Verantwoordelijkheid meer bij de lerende;
- Flexibilisering bijvoorbeeld via major-minorsysteem;
- Integraal en domein overstijgend denken noodzakelijk.

Leren leren

- Voorbereiden op levenslang leren;
- Sociale professionals moeten niet afhankelijk of lui worden gemaakt binnen de beroepsopleidingen;
- Zij moeten hun leren zo goed mogelijk leren sturen en in de gaten houden (zelfregulatie);
- Alleen steun bieden waar het nodig is;
- Afbouwen van de steun;
- Werken en authenticiteit

Het teamleren

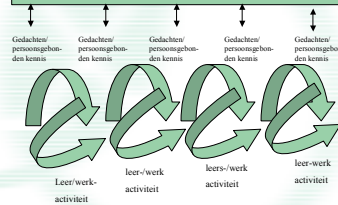
- Niet om individuele veranderingen maar om
- Gezamenlijk veranderen van de werkprocessen van zorg naar ondersteuning.
- Voorbeeld ontwikkelings- en onderzoeksprojecten waarbij aan innovatie van de beroepspraktijk wordt gewerkt.
- Raak-projecten;
- Communities of practice
- Best Practice Units.

Competentieontwikkeling ondersteunt door hypothetisch werkleertraject

- Anticiperen op veranderingen in de wijze van werken;
- Verwachtingen van nieuwe werkmethoden;
- Verwachtingen over de te bereiken doelen;
- In de praktijk moet blijken of verwachtingen uitkomen, vandaar het hypothetische karakter.

Faciliteren van werklernen door beroepsonderwijs en de praktijk samen.

Voorlopige persoonsgebonden competentieontwikkeling



Andere passende titel

Inspiratie voor het leren in het beroepsonderwijs en in de praktijk.

Een keten voor levenslang leren
"life long learning"

*Op naar een uitdagend
werkzaam leven
als sociale professional!*