

# Master Social Work

Studiehandleiding Masterclass III  
MASTERPLAN 2

2018-2019

## INHOUDSOPGAVE

1.	MASTERCLASS III .....	5
1.1	INLEIDING.....	5
1.2	INSTAP- EN DEELNAMEVOORWAARDEN.....	5
1.3	ROOSTER EN PROGRAMMERING MASTERCLASS III.....	6
1.3.1	Startseminar.....	6
1.3.2	Rooster Masterclass III.....	7
1.4	STUDIEBELASTING.....	8
2.	INTEGRALE EINDOPDRACHT: HET MASTERPLAN 2.....	9
2.1	BESCHRIJVING MASTERPLAN 2.....	9
2.2	BIJEENKOMST MASTERPLAN 2.....	9
2.3	INLEVEREN, TOETSING EN HERKANSING.....	10
3.	PROGRAMMA PROFESSIONALISERING EN BEROEPSONTWIKKELING.....	11
3.1	DOELSTELLING, DEELCOMPETENTIES EN LEERUITKOMSTEN.....	11
3.2	OPZET EN INHOUD VAN HET PROGRAMMA.....	12
3.3	OPDRACHTEN EN TOETSING.....	13
3.3.1	Keuzemenu opdrachten.....	13
3.4	LITERATUUR.....	14
3.5	PROGRAMMERING DEEL 1.....	14
3.5.1	Thema's deel 1.....	14
3.5.2	Programma en literatuur deel 1.....	15
3.6	PROGRAMMERING DEEL 2.....	16
3.6.1	Thema's deel 2.....	16
3.6.2	Programma en literatuur deel 2.....	16
3.7	PROGRAMMERING DEEL 3.....	17
3.7.1	Thema's deel 3.....	17
3.7.2	Programma en literatuur deel 3.....	17
4.	PROGRAMMA VERBINDEND VERANDEREN IN EEN COMPLEXE CONTEXT.....	19
4.1	DOELSTELLING, DEELCOMPETENTIES EN LEERUITKOMSTEN.....	19
4.2	OPZET EN INHOUD PROGRAMMA.....	20
4.3	OPDRACHTEN EN TOETSING.....	20
4.3.1	Opdracht: Procesverslag.....	20
4.4	LITERATUUR.....	22
4.5	PROGRAMMERING WERKATELIER 1.....	22
4.5.1	Thema werkatelier 1: Verbindend veranderen.....	22
4.5.2	Literatuur werkatelier 1.....	22
4.6	PROGRAMMERING WERKATELIER 2.....	22
4.5.3	Thema werkatelier 2: Open waarnemen.....	22
4.5.4	Literatuur werkatelier 2.....	23

4.6	PROGRAMMERING WERKATELIER 3 .....	23
4.6.1	Thema van werkatelier 3: Co-creëren van verandering .....	23
4.6.2	Literatuur werkatelier 3 .....	23
4.7	PROGRAMMERING WERKATELIER 4 .....	24
4.7.1	Thema van werkatelier 4: Verschil maken .....	24
4.7.2	Literatuur werkatelier 4 .....	24
4.8	PROGRAMMERING WERKATELIER 5 .....	24
4.8.1	Thema van werkatelier 5: Integratie .....	24
4.8.2	Literatuur werkatelier 5 .....	25
5.	ONDERSTEUNING PRAKTIJKGERICHT ONDERZOEK .....	27
5.1	DOELSTELLING, DEELCOMPETENTIES EN LEERUITKOMSTEN .....	27
5.2	OPZET EN INHOUD PROGRAMMA .....	28
5.3	OPDRACHTEN EN TOETSING .....	28
5.4	ONDERZOEKSBIJEENKOMSTEN .....	28
5.5	ONDERZOEKSPRESENTATIES .....	28
5.6	ONDERZOEKSBEGELEIDING .....	28
5.7	LITERATUUR .....	29
6.	PROGRAMMA COACHING .....	31
6.1	DOELSTELLING, DEELCOMPETENTIES EN LEERUITKOMSTEN .....	31
6.2	OPZET EN INHOUD .....	32
6.3	RELATIE COACHING MET ASSESSMENT .....	33
6.4	OPDRACHTEN EN TOETSING .....	33
6.5	LITERATUUR .....	34
6.6	PROGRAMMERING .....	35
7.	PROGRAMMA BEROEPSETHISCHE REFLECTIE .....	37
7.1	DOELSTELLINGEN, DEELCOMPETENTIES EN LEERUITKOMSTEN .....	37
7.2	OPZET EN INHOUD .....	38
7.3	OPDRACHTEN EN TOETSING .....	38
7.4	LITERATUUR .....	38
7.5	PROGRAMMERING .....	38
8.	TRAINING AUTHENTIEK BEÏNVLOEDEN EN ADVISEREN .....	39
8.1	DOELSTELLING EN DEELCOMPETENTIES .....	39
8.2	OPDRACHT .....	39
9.	COMPETENTIES MASTER SOCIAL WORK .....	40
10.	BEOORDELINGSFORMAT MASTERPLAN 2 MASTERCLASS III 2018-2019 .....	42



# 1. MASTERCLASS III

## 1.1 INLEIDING

Praktijkontwikkeling vraagt om onderzoek, professionalisering en verandering. In masterclass III komen deze drie onderwerpen zelfstandig en in samenhang aan de orde. In uw rol als praktijkontwikkelaar en adviseur wordt van u verwacht dat u gericht sturing geeft aan vernieuwende projecten ter bevordering van welzijn, wonen, gezondheid en samenleven in diversiteit. Hierbij kan het gaan om vernieuwende programma's die voortvloeien uit wetgeving of programma's die vanuit de instelling of branche geïnitieerd worden. U kunt hierbij zowel initiatiefnemer zijn, als de ontwikkelaar die zorgt dat de juiste richting gekozen wordt. In beide gevallen toont u maatschappelijk ondernemerschap in de praktijk.

In de vorige masterclass (II) heeft u als integrale eindopdracht een masterplan gemaakt met daarin een oplossingsrichting voor een urgent praktijkvraagstuk binnen uw werk. In dit masterplan staat ook de rol die praktijkonderzoek daarin vervult, doordat er een samenvatting is opgenomen van uw onderzoeksontwerp uit het programma praktijkonderzoek. In dat onderzoeksontwerp heeft u bepaald welke onderzoeksvraag als eerste in een kennisontwikkelingsproces geplaatst moet worden om de oplossing van het praktijkvraagstuk een stap dichterbij te brengen. U heeft daarin al voorzichtig verkend hoe het onderzoek en de te verwachten resultaten in een betekenisvol en co-creatief proces van diverse betrokkenen kan worden ondergebracht. Daarnaast heeft u al enigszins geanticipeerd op de te verwachte bijdrage van uw onderzoeksvoorstel in termen van professionalisering. In de integrale eindopdracht van MC III kunt u de verander- en professionaliseringsaspecten rondom het praktijk onderzoek verder uitwerken en laten samenvloeien met het lopende onderzoek (zie volgende hoofdstuk).

Uw competentieontwikkeling bewijst u door middel van het realiseren van de integrale eindopdracht (hoofdstuk 2) en de opdrachten in de programma's. De onderwijsprogramma's die uw ontwikkeling ondersteunen zijn:

1. Professionalisering en Beroepsontwikkeling (P&B),
2. Verbindend Veranderen in een Complexe Context (VVCC),
3. Ondersteuning Praktijkgericht Onderzoek (PO) en
4. Professionele leerbegeleiding – coaching en training adviseren (PLB)

In de afzonderlijke beschrijvingen van programma's (hoofdstuk 3 t/m 7) vindt u de gedetailleerde inhoud en de afzonderlijke opdrachten die bij deze onderwijsprogramma's horen. Het Praktijkonderzoek bestaat uit een practicum en is ter ondersteuning van de uitvoering van uw onderzoek. U werkt binnen de andere drie programma's in eerste instantie aan tussen-, en eindopdrachten. Samen vormen deze opdrachten het basismateriaal voor de integrale eindopdracht van deze Masterclass. U werkt hier voornamelijk aan door middel van zelfstudie. In hoofdstuk 9 staat het competentieprofiel van de Master Social Work, waar in de andere hoofdstukken naar verwezen wordt.

## 1.2 INSTAP- EN DEELNAMEVOORWAARDEN

U kunt deelnemen aan Masterclass wanneer u Masterclass I en II hebt gevolgd. Van u wordt verwacht dat u aan alle bijeenkomsten van de verschillende programma's deelneemt. Bij onvoorziene afwezigheid gelden de volgende regels:

- U meldt aan de docent van een programma dat u verhinderd bent.
- Tussen de 15 en 20 % van de bijeenkomsten van een programma afwezig: u maakt vervangende opdracht(en) voor gemiste bijeenkomsten (bij de docent aan te vragen).
- Voor Professionele Leerbegeleiding kunt u hoogstens één maal afwezig zijn met een vervangende opdracht. Deze wordt door uzelf geformuleerd en, na goedkeuring van de coach, uitgevoerd.
- Meer dan 20 % van de bijeenkomsten afwezig: u krijgt geen tentamenmogelijkheid. Het betreffende programma dient dan opnieuw gevolgd te worden.

## 1.3 ROOSTER EN PROGRAMMERING MASTERCLASS III

### 1.3.1 Startseminar

Het startseminar is bedoeld als kennismaking met wat er in Masterclass III plaats vindt (vooral dag 1) en het biedt een aantal onderdelen dat het realiseren van de integrale eindopdracht ondersteunt (dag 1 en 2).

De interactieve presentatie van Daniel Ofman op dag 1 geeft u inzichten in hoe verschillende manieren van leren binnen een organisatie bij elkaar komen, hoe u zelf daarin een rol kunt spelen en wat het gevaar is van het instrumenteel inzetten van onderzoeksresultaten.

De training Authentiek adviseren (dag 2) is cruciaal voor het kunnen voeren en plaatsen van de gesprekken die u aan zult moeten gaan over de inhoud van uw onderzoeksinterventie en de vorm daarvan die hoort bij een professional master.

MASTERCLASS III	
Vrijdag 31 augustus 2018	
09:00	Inloop
09:30	Uitleg opzet en doel Masterclass III – Mike de Kreek
09:45	Het IK-WIJ-HET-leren – Daniel Ofman
10:45	Pauze
11:00	Het IK-WIJ-HET-leren – Daniel Ofman
12:00	Een Master Social Work over zijn onderzoek
12:30	Lunch
13:30	Een Master Social Work over zijn onderzoek: Klaas Blaak
14:00	Interactieve oefening – Rombout van den Nieuwenhof
15:00	Pauze
15:15	Interactieve oefening – Marc Hoijtink
16:15	Interactieve oefening – Mike de Kreek
17:00	Naar buiten
19:00	Diner met studenten en docenten van de Masterclasses I en III

MASTERCLASS III	
Zaterdag 1 september 2018	
09:00	Intro Authentiek Adviseren
09:15	Training Authentiek Beïnvloeden en Adviseren – Margareta von Salisch
11:00	Pauze
11:15	Idem
12:30	Lunch
13:30	Idem
15:00	Pauze
15:15	Idem
16:00	Bespreking startseminar en vragen
16:30	Einde

### 1.3.2 Rooster Masterclass III

Alle bijeenkomsten vinden in lokaal MLH 05A24 plaats, tenzij anders in het rooster aangegeven. Roosterwijzigingen voorbehouden.

Datum	10.20 - 12.20 uur (lokaal beschikbaar van 10.20-12.50 uur)	13.10 - 15.10 uur (lokaal beschikbaar van 12.50-15.20 uur)	15.30 - 17.30 uur (*lokaal beschikbaar van 15.20-17.50 uur)
31 aug. - 1 sept.	Startseminar MC III - Kaap Doorn		
07 sept.	PO 1	P&B 1	Coaching 8 <sup>1</sup>
14 sept.	P&B 2	VVCC 1	
21 sept.	PO 2	P&B 3	Coaching 9
28 sept.	Training Ethiek	VVCC 2	
05 okt.	PO 3	VVCC 3	
12 okt.		P&B 4	Coaching 10
19 okt.	PO 4	P&B 5	Mondelinge evaluatie 15.10 – 15.45 uur
26 okt.	Vakantie		
30 okt.	Inleveren P&B paper 1		
02 nov.	PO 5	VVCC 4	
09 nov.	PO 6	P&B 6	Coaching 11
16 nov.	P&B 7	AKMI middag <sup>2</sup>	
23 nov.	P&B 8	VVCC 5	Coaching 12
30 nov.	Bijeenkomst masterplan <sup>3</sup>	P&B 9	
07 dec.	PO 7 (MLH 05A20)	P&B 10	Coaching 13
14 dec.	PO 8	Training Ethiek 1a	Training Ethiek 1b
21 dec.	Training Ethiek 2a	Training Ethiek 2b	Coaching 14
28 dec.	Vakantie		
04 jan. '19			
11 jan.	Inleveren P&B paper 2 + Coaching eindverslag inleveren		
18 jan.	Inleveren procesverslag VVCC		Eindevaluatie Coaching
25 jan.	Inleveren IEO III		
1 - 2 feb.	Startseminar MC IV –Amsterdam		
22 mrt	Herkansing Procesverslag VVCC – Paper 1 en 2 P&B		
19 april	Herkansing IEO III		

<sup>1</sup> Gereserveerde ruimtes voor het programma Coaching worden in een apart overzicht opgenomen en verspreid.

<sup>2</sup> Verdere informatie over dit middagprogramma volgt

<sup>3</sup> Facultatieve bijeenkomst

## 1.4 STUDIEBELASTING

Programma	Integrale eindopdracht	P&B	VVCC	PO	PLB
EC	2	4	4	3	2
Studiebelasting	56 uur	112 uur	112 uur	84 uur	56 uur
Contacturen	2 uur	22 uur	20 uur	16 uur	16 uur
Zelfstudie (literatuurstudie en opdrachten)	54 uur	90 uur	92 uur	66 uur	40 uur

De normering voor de hoeveelheid tijd voor lezen / bestuderen van teksten is als volgt:

- Intensief bestuderen (zoals bijvoorbeeld nodig is voor een gesloten boek tentamen): 6 tot 10 blz. per uur, afhankelijk van de moeilijkheidsgraad en de taal (Nederlands / Engels) van de tekst.
- Lezen / minder intensief bestuderen: 20 blz. per uur.
- Oriënterend lezen (indruk krijgen /scannen op wat je kunt gebruiken): 50 tot 100 blz. per uur.



## 2. INTEGRALE EINDOPDRACHT: HET MASTERPLAN 2

Master Social Work	
Masterclass III	Ondernemen, ontwikkelen en veranderen
Product	Integrale eindopdracht: masterplan
EC	2 (56 uur)
(Deel)competenties	I (1 t/m 5), III (1, 2, 4 en 5) en IV (1 t/m 5)
Docenten	Mike de Kreek, Joris van Loon en Marc Hoijtink
Contacttijd	2 uur
Zelfstudie	54 uur

### 2.1 BESCHRIJVING MASTERPLAN 2

Het beoordelingsformulier met de beoordelingscriteria en de bijbehorende indicatoren (zie hoofdstuk 10) bevat de precieze aanwijzingen voor de gevraagde inhoud van het masterplan 2. Deze criteria en de volgorde daarvan moet u niet zien als aanwijzingen voor een inhoudsopgave. Het zijn wel de thema's die u behandelt in uw masterplan 2.

De integrale eindopdracht van masterclass III bestaat uit een tweede masterplan (2). De programma's Veranderen in een Complexe Context en Professionalisering en Beroepsontwikkeling vormen hierin de basis voor het verder uitwerken van verander- en professionaliseringaspecten rondom het praktijkvraagstuk. Het masterplan 2 bestaat daarom uit drie onderdelen die in relatie tot elkaar worden behandeld. Ten eerste bevat het een voortgangsrapportage van het praktijkonderzoek dat in uitvoering is. Ten tweede bevat het een terugblik en vooruitblik op veranderaspecten rondom het praktijkvraagstuk, daar waar relevant gekoppeld aan het onderzoeksproces en de onderzoeksresultaten. Ten derde bevat het masterplan 2 een terugblik en vooruitblik op professionaliseringsaspecten die in de praktijkontwikkeling een rol spelen. Hier wordt ook de relatie met het onderzoeksproces en de beoogde resultaten gelegd. In masterplan 2 wordt met bovenstaande duidelijk hoe een samenhangende mix van veranderen, onderzoeken en professionaliseren een ontwikkelinterventie rondom het praktijkvraagstuk wordt. In de masterthesis krijgt u de kans om te beschrijven hoe deze interventie zich verder heeft ontplooid en hoe een volgende fase van praktijkontwikkeling eruit zou kunnen zien.

De volgende (deel)competenties staan in deze integrale eindopdracht centraal:

Competentie		Deelcompetentie
I	Innoveren en praktijk ontwikkelen	1, 2, 3, 4 en 5
III	Kennis mobiliseren, toepassen & ontwikkelen	1, 3, 4 en 5
IV	Onderzoeken	1, 2, 3, 4 en 5
	Professionaliseren? Of alleen bij programma's	

### 2.2 BIJeenKOMST MASTERPLAN 2

Rondom masterplan 2 is er op 30 november een bijeenkomst om te verkennen wat de verschillende aspecten ervan zijn gekoppeld aan de criteria. Het gaat tijdens de bijeenkomst om het opbouwen van een gevoel voor het in elkaar samenvloeien van veranderen, onderzoeken en professionaliseren. Dat is contextafhankelijk, dus het kan zijn dat er een grotere focus ligt op een van die aspecten en ze volgordeelijk plaatsvinden. Het kan ook zijn dat het onderscheid tussen de drie bijna wegvalt doordat ze gelijktijdig en in elkaar verweven praktijkontwikkeling op gang brengen.

## 2.3 INLEVEREN, TOETSING EN HERKANSING

In het kader van het schrijven van het masterplan 2 en diverse andere producten, wordt door de docenten nauwlettend gelet op het taalgebruik. Daaronder verstaan we in dit verband taalbeheersing in de brede betekenis van het woord, te weten: de taal-technische beheersing van het Nederlands, maar ook de argumentatieve omgang met betogende teksten. Tijdens de Masterclasses wordt door de beoordelende docent gekeken naar de kwaliteit van de door de student geschreven stukken. Dit is medebepalend voor de beoordeling.

De inleverdeadline voor de integrale eindopdracht is 25 januari 2019. Deze wordt door twee docenten nagekeken aan de hand van het beoordelingsformulier in hoofdstuk 10. Op dit formulier ontvangt u ook de feedback op uw masterplan.

De deadline voor de herkansing is 19 april 2019. Indien een vervroegde herkansing gewenst is (eerder dan 19 april) dient dat met de betreffende docent afgestemd te worden. Dit geldt ook voor de opdrachten van de andere programma's.

### 3. PROGRAMMA PROFESSIONALISERING EN BEROEPSONTWIKKELING

Master Social Work	
Masterclass	III
Leerlijn	Social Work Theory
Programma	Professionalisering en Beroepsontwikkeling
(Deel)competenties	V (2, 3, 4 en 5)
Opleider	Drs Marc Hoijtink (en gastdocenten)
EC	4 (112 uur)
Contacturen	20 uur
Zelfstudie (literatuurstudie + opdrachten)	92 uur

#### 3.1 DOELSTELLING, DEELCOMPETENTIES EN LEERUITKOMSTEN

Wie zich verdiept in professionaliseringsvraagstukken in social work komt al snel tot de conclusie dat er in de loop der tijd vele benaderingen, controverses, discussies en strategieën zijn ontstaan. Aan de hand van drie dimensies van professionalisering leidt dit programma u langs verschillende van deze benaderingen en discussies. Doelen van het programma zijn om de student:

- kennis te laten maken met benaderingen, controverses, discussies en strategieën rondom professionalisering
- concepten aan te reiken waarmee het eigen handelen, de eigen positie, onderzoek, beroepsgroep, instelling en bredere omgeving in termen van professionalisering geanalyseerd en versterkt kunnen worden
- in staat te stellen onderbouwd de verwachte bijdrage van de thesis in termen van professionalisering te expliciteren.

Na het volgen van dit programma heeft u de volgende leeruitkomsten gerealiseerd:

- kennis van theorieën over professionalisering, verschillende opvattingen over effectiviteit van social work en kunt u deze kennis toepassen op en in uw eigen werksituatie (technisch-instrumentele professionalisering).
- kennis over condities en factoren in beroep, organisatie, beleid en de samenleving die van invloed zijn op processen van professionalisering en de-professionalisering van beroepen, en concepten waarmee u uw eigen beroepspraktijk kunt analyseren en versterken (organisatorisch-positionele professionalisering).
- kennis van het begrippenkader van de bestaansethiek en normatieve professionalisering waarmee u uw eigen handelen kunt analyseren en verbeteren (normatief-ethische professionalisering)
- concepten en theorieën toegeëigend om een eigen onderbouwde visie te ontwikkelen op professionalisering in social work en de rol van de Master Social Work daarin.

Het programma richt zich in relatie tot de competenties op het leveren van een bijdrage aan de toe-eigening van onderstaande deelcompetenties:

- kritisch te reflecteren op en zich te verhouden tot actuele (internationale) debatten en opvattingen over normatieve-ethische-, instrumenteel-technische- en organisatorisch-positionele dimensies van professionalisering in social work;
- bij te dragen aan de professionalisering, profilering en verantwoording van de beroepspraktijk in het sociale domein, op het niveau van de eigen professionaliteit, die van collega professionals, de organisatie en op het niveau van het beroep;

- opbrengsten van (o.a. eigen) praktijkgericht onderzoek en de meerwaarde daarvan in termen van professionalisering te expliciteren, onder de aandacht te brengen en hierover dialoog te organiseren;
- adequaat gebruik te maken van en te participeren in professionele, wetenschappelijke en publieke fora.

Competentie		Deelcompetentie
V	Professionaliseren	2, 3, 4 en 5

### 3.2 OPZET EN INHOUD VAN HET PROGRAMMA

Het programma 'Professionalisering en Beroepsontwikkeling' bestaat uit een aantal met elkaar samenhangende thema's en kent een combinatie van hoor-, responsie- en werkcolleges. Het programma bestaat uit drie delen.

We starten het programma met de vraag of social work eigenlijk wel tot een professie gerekend kan worden? Wat is eigenlijk het verschil tussen een vak en een professie en waarom is dat onderscheid met betrekking tot social work belangrijk? En wat is het verschil tussen een open of gesloten professionaliseringsstrategie en welke voor en tegenargumenten bestaan daarover? Met behulp van verschillende sociologische professionaliseringstheorieën (functionalistische-, machts- en attributiebenadering het (internationale) analyseren we het debat daarover. Ook staan we bij het onderscheid tussen normatief-ethische, instrumenteel-technische en organisatorisch-positionele professionaliteit en het nut daarvan in het denken over professionaliseringsvraagstukken. We verdiepen in het eerste deel van dit programma vooral de instrumenteel-technische dimensie van professionaliteit. We behandelen Evidence Based Practice, de Practice Based Evidence benadering en het Common Factors model. We plaatsen professionalisering van social work bovendien binnen het kader van het internationale en actuele debat over de relatie tussen generieke en specifieke kennis in social work.

In het tweede deel verschuiven we onze focus naar organisationele-positionele professionaliteit. We analyseren op welke niveaus het concept competentie als ontwikkelingsstrategie professionalisering kunnen stimuleren, onderzoeken de kritieken hierop en gaan na welke factoren welk niveau (beroep, organisatie en samenleving) een rol spelen bij deprofessionalisering en reprofessionalisering van social work. We reconstrueren aan de hand van het werk van de Amerikaanse socioloog Eliot Freidson veranderingen die zich in de bredere bestuurlijke omgeving van het social work hebben voorgedaan. We zoomen mede met behulp van het werk van Albert Dzur in op de vraag in welke mate huidige ontwikkelingen in social work opgevat kunnen als een proces van deprofessionalisering danwel reprofessionalisering?

Professionaliseringstrategieën moeten er toe leiden dat zowel de kwaliteit als de legitimiteit van het professionele handelen toeneemt. Niet allen in termen van effectiviteit, maar ook in ethisch-normatief opzicht. Social work praktijken zijn waardegeladen. Waaraan ontlene social workers de morele juistheid van hun handelen en hoe doet men recht aan alle betrokkenen? In het laatste en derde deel besteden we aandacht aan normatief-ethische dimensie van. We analyseren waarom deze term rond het millennium juist in Nederland zo in zwang is geraakt. We eindigen het derde deel met de betekenis en positie van social work in de hedendaagse samenleving, onderzoeken hoe de master een rol kan spelen op het gebied van professionalisering en grijpen daartoe terug naar verschillende theorieën en benaderingen die eerder aan de orde zijn gekomen, in het bijzonder de notie van verbindende professionalisering.

Tezamen beogen de behandelde thema's studenten kennis te geven van en inzicht in actuele debatten over professionalisering en handvatten te bieden voor het analyseren en versterken van het eigen handelen, eigen positie, onderzoek, beroepsgroep en instelling in de bredere (bestuurlijke) omgeving.

### 3.3 OPDRACHTEN EN TOETSING

De toets bestaat uit het schrijven van twee artikelen waarin de student voor hem of haar relevante literatuur en lesstof verwerkt. Leidraad van de artikelen zijn de opdrachten zoals hieronder geformuleerd. De student kiest twee opdrachten uit die hij of zij omwerkt tot een artikel. De specifieke beoordelingscriteria en vormeisen worden tijdens de tweede bijeenkomst uitgedeeld. De artikelen functioneren niet alleen als toets voor dit programma, maar tegelijk als bouwstenen voor (een deel van) de integrale opdracht behorend bij Masterclass III. Het eerste artikel dient 30 oktober 2018 ingeleverd te worden. Het tweede artikel uiterlijk 11 januari 2019. De datum voor de herkansing voor beide opdrachten is 22 maart 2019.

#### 3.3.1 Keuzemenu opdrachten

##### 1. *Social work: kunst, kunde, vak of professie?*

Hoe dacht u bij aanvang van het programma over de aard van uw beroepspraktijk? In welke mate kenmerkt u uw beroep als een professie of juist een vak? Waarom? Kunt u daar voorbeelden uit uw praktijk van geven? Beschouwt u uw beroepspraktijk vooral als een kunde of kunst en welke argumenten zijn voor u daarin doorslaggevend? Welke concepten, opvattingen, stromingen uit de (internationale) literatuur/lesstof spreekt u aan en waarom? Beëindig uw artikel met een korte reflectie over de relevantie van uw artikel in relatie tot uw beoogd onderzoek.

##### 2. *Social work en een vergelijkende analyse professionaliseringsgraad.*

Kies twee beroepsgroepen waarvan u meent dat ze verschillen in professionele status. U kunt bijvoorbeeld kiezen voor (een) beroepsgroep(en) die u betreft in uw thesisvoorstel. Maak met behulp van de (internationale) literatuur/lesstof een vergelijking van de professionaliseringsgraad van deze beroepsgroepen. Hoe zou u de verschillen in professionele status verklaren? Beëindig uw artikel met een korte reflectie over de relevantie van uw artikel in relatie tot uw beoogd onderzoek.

##### 3. *Social work en effectiviteit: een reflectie.*

Hoe dacht u bij aanvang van het programma over effectiviteit binnen social work en hoe denkt u daar nu over? Welke concepten, opvattingen, stromingen uit de (internationale) literatuur/lesstof spreekt u aan en waarom? Kunt u beargumenteren waarom het een u meer aanspreekt dan het ander of staat u juist een synthese tussen verschillende opvattingen voor? Waarom en hoe dan? Beëindig uw artikel met een korte reflectie over de relevantie van uw artikel in relatie tot uw beoogd onderzoek.

##### 4. *Social work: een analyse van de alledaagse professionaliseringspraktijk.*

Beschrijf de stand van zaken van professionalisering en beroepsontwikkeling in uw (afdeling binnen de) organisatie in termen van (borging van) kwaliteitsbeleid, beroepenregistratie, leertrajecten, competentiebeschrijvingen, deskundigheidsbevordering, kennisuitwisseling, COP's . U kunt in uw analyse onderscheid maken tussen activiteiten op verschillende niveaus (individu, instelling, collectieve beroepsgroep) en beschrijven in welke mate er sprake is van interne of externe coalitievorming in uw praktijk. Waarover oordeelt u positief en welke tekorten constateert u? Welke professionaliseringsstrategieën spreken u in deze aan? Beëindig uw artikel met een korte reflectie over de relevantie van uw artikel in relatie tot uw beoogd onderzoek.

##### 5. *Social Work en de bestuurlijke omgeving: een reflectie.*

Analyseer aan de hand van het begrippenkader Eliot Friedson (de markt-, bureaucratische en professionele logica) met welke bestuurlijke veranderingen u en uw instelling te maken hebben (gehad). Beschrijf welke betekenis deze hebben voor uw alledaagse werk en uw professionaliteit en hoe u met eventuele spanningen tussen de logica's omgaat? Vindt u dat de logica's altijd op gespannen voet met elkaar staan of ziet u dat anders? Kunt u dat beargumenteren en/of met voorbeelden voorzien? Welke strategieën ontwikkelt u en/of spreekt

u aan om de professionele logica te waarborgen, te versterken of te vernieuwen (en op welk niveau deze betrekking hebben). Beëindig uw artikel met een korte reflectie over de relevantie van uw artikel in relatie tot uw beoogd onderzoek.

6. *Social Work en normatieve professionalisering: een analyse van hedendaagse spanningen.*

Vindt u het specifieke spreken over 'normatieve' professionalisering van belang of juist niet? Waarom of waarom niet? Toets aan de hand van uw eigen ervaring en praktijk of en zo ja, analyseer, hoe de in de lesstof/literatuur ter sprake komt en beschrijf hoe de spanning tussen zorg en betrokkenheid, recht en rechtvaardigheid en norm en dwang nog altijd actueel is. Betrek bij de focus op uw praktijk de definitie die McIntyre van het begrip praktijk geeft en zijn opvatting van een deugdelijke praktijk. Beëindig uw artikel met een korte reflectie over de relevantie van uw artikel in relatie tot uw beoogd onderzoek.

7. *Professionalisering en de thesis: een reflectie.*

Beschrijf in een paper de voor u meest relevant en aansprekende (internationale) literatuur/lesstof over professionalisering in het algemeen en voor uw thesisontwerp in het bijzonder en onderbouw dit. Beëindig uw artikel met een korte reflectie over de relevantie van uw artikel in relatie tot uw beoogd onderzoek.

### 3.4 LITERATUUR

We werken in dit programma met een boek en verschillende (digitale) artikelen en hoofdstukken uit journals wetenschappelijke tijdschriften, boeken en branche en vaktijdschriften, zoals *Beleid & Maatschappij*, *European Journal of Social Work*, *Journal of Social Intervention* en *Maatwerk, vakblad sociaal werk*. Het boek dat aangeschaft dient te worden:

- Ewijk, van., H. (2014) *Omgaan met sociale complexiteit. Professionals in het sociale domein*. Amsterdam: SWP. (ISBN 9789088505522)

### 3.5 PROGRAMMERING DEEL 1

#### 3.5.1 *Thema's deel 1*

In het eerste deel staan de volgende thema's en vragen centraal:

A) professionaliseringstheorieën vanuit de beroepsociologie.

Welke benaderingen van professionalisering kunnen we onderscheiden? Welke kenmerken onderscheidt een professie van een beroep en wat is het verschil met een vak? Welke factoren spelen een rol bij het ontstaan van een professie? Wat is het onderscheid tussen normatief-ethische, instrumenteel-technische en organisatorisch-positionele professionalisering en wat is het nut daarvan in het denken over professionaliseringsvraagstukken?

B) kennis en effectiviteit.

Heeft social work een kennisbasis en hoe verhoudt deze zich tot de actuele discussie rond generieke en specifieke kennis? Wat houdt evidence based practice (EBP) in en hoe krijgt deze vorm in Nederland binnen het social work? Wat is het verschil tussen een 'enge' en 'ruime' invulling van EBP? Wat houdt de practice based benadering in? Hoe verhoudt deze zich tot EBP en hoe kan deze bijdragen aan professionalisering? Wat is het Common Factor model en hoe kan deze bijdrage aan een moderne en passende vorm van professionalisering van social work?

### 3.5.2 *Programma en literatuur deel 1*

#### P&B 1 : Professionaliteit, professionalisering en professionalisme: een introductie

##### Literatuur:

- Houten, van, D. (2008). Professionalisering: een verkenning, in: Jacobs, G. e.a. *Goed werk. Verkenningen van normatieve professionalisering*. Amsterdam: uitgeverij SWP. (\*)
- Boek = Ewijk, van, E. (2014) 'Sociale noden en complexiteit' en 'Sociaal werk als professie' (H2 en H8 boek) (\*)
- Hoijtink, M. en M. Spierts (2016) 'Sociaal' werk, dimensies van sociaal werk, in: *Vakblad Sociaal Werk*, nr. 84, 5-8 (digitaal toe te sturen)
- Jonge, de, Ed (2014). Profession or craft? A reflection on the moral identity of social work, in: *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*. 23(1), pp.91–106. (digitaal toe te sturen)

#### P&B 2: Kennis en Evidence Based Practice: op zoek naar professionalisering van de generieke kern van sociaal werk en de rol van EBP daarin?

##### Literatuur:

- Boek = Ewijk, van, E. (2014) 'Sociaal werk als wetenschap en onderzoek' en 'Evidence-based practice en alternatieven' (H 9 en H 10) (\*)
- Bellamey, J.L, e.a. (2009) 'The Cycle of Evidence-Based Practice', in: Otto. H.U., Polutta, A. en H. Ziegler (red.) *Evidence-based Practice: Modernising the Knowledge Base of Social Work?*, Bielefeld: BBpublishers.
- Hermans, K. (2007) 'Evidence-based werken in het maatschappelijk werk. Een pragmatische benadering', in: *Journal of social Intervention*, 2: 5-16. (\*)
- Goldstein,H. (1991). The knowledge base of social work practice: theory, wisdom, analogue, or art?, in: *Families and society: The journal of contemporary human services*, 71(1) 1990: 32-43. (\*)
- Scholte, M. (2010) *Oude waarden in nieuwe tijden*, Amsterdam: Hogeschool Inholland. (Digitaal toe te sturen)

#### P&B 3: Practice Based Evidence: ervaringen als hoeksteen van professionalisering?

##### Literatuur:

- Boek = Ewijk, van, H. (2014) *Professionele zelfwerkzaamheid*. (H11) (\*)
- Laan, van der, G. (2004) 'De professional als expert in practice-based evidence', in: *Journal of Social Intervention, Theory and Practice*, vol. 4: 5-12. (\*)
- J.W. Veerman en T. van Ieperen (2008) 'Wat is praktijkgestuurd effectonderzoek?', in: T. van Ieperen en J.W. Veerman *Zicht op effectiviteit. Handboek voor praktijkgestuurd effectonderzoek in de jeugdzorg*. Delft: Eburon.
- Metz, J. (2012) 'Jongerenwerk als werkplaats voor professionalisering', in: *Journal of Social Intervention*, 1: 18-36. (digitaal toe te sturen)

#### P&B 4: Het Common Factors Model: anders denken over professionalisering?

##### Literatuur:

- Vries, de S. (2017) Wat werkt? Het common factor model in het sociaal werk, in: *Journal of Social Intervention, Theory and Practice*. 225 (3), pp. 91-106) (\*) (digitaal toe te sturen)

## 3.6 PROGRAMMERING DEEL 2

### 3.6.1 Thema's deel 2

In het tweede deel komen de volgende vragen en thema's aan bod:

A) professionalisering, competenties, kwaliteitsborging en lerende organisaties.

Wat zijn competenties en welke rol spelen competenties op het gebied van professionalisering? Op welk niveau kunnen competenties professionalisering hoe stimuleren? Hoe kan professionalisering in de praktijk van alledag binnen organisaties vorm krijgen? En hoe kan professionaliseren binnen organisaties aan leren worden verbonden? Welke condities zijn daarvoor nodig? Welke rol speelt het concept van meervoudige coalitievorming in het professionaliseringsstreven? Hoe zit dat met kwaliteitsborging? Welke factoren zijn in deze van belang en welke discussies bestaan daarover?

B) professionalisering en bestuurlijke omgeving.

Welke factoren in de bestuurlijke omgeving beïnvloeden professionalisering en op welke wijze? Wat is de professionele logica en hoe verhoudt deze zich tot de logica van de bureaucratie en de markt, zowel theoretisch als empirisch? Welke counterstrategieën en tegenbewegingen kunnen we onderscheiden en op welke niveaus? Hoe kunnen in dat verband ook de opkomst van een concept als democratisch professionalisme begrijpen?

### 3.6.2 Programma en literatuur deel 2

#### P&B 5: Competenties en lerende organisaties: concepten voor professionalisering in de praktijk van alledag?

Literatuur:

- Kwakman, K. (2003) *Anders leren, beter werken*. Nijmegen: Hogeschool van Nijmegen. (digitaal toe te sturen). (\*)
- Laan, van der, G. (2004) 'De professional als expert in practice-based evidence', in: *Journal of Social Intervention*, 4: 5-12. (\*)
- Hoijtink, M. en L. van Doorn (2012). Bestuurlijke turbulentie in lokaal sociaal werk: de uitdaging van meervoudige coalitievorming, in: *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, issue 3: 27-38. (digitaal toe te sturen)

#### P&B 6: Social work en democratisch professionalisme: deprofessionalisering of zoeken naar een eigentijdse professionaliseringsopvatting?

Literatuur:

- Tonkens, E., Hoijtink, M. en H. Gulikers (2013) 'Democratizing Social Work in the Netherlands: from New Public Management to democratic professionalism?', in: Noordegraaf, M. en B. Steijn (red.) *Professionals under Pressure*. Amsterdam: Amsterdam University Press. (digitaal toe te sturen) (\*)
- Hassel, Daniel van, Evelien Tonkens, Marc Hoijtink, "luchten in bureaucratie. Bureaucratische gehechtheid onder professionals in de jeugdhulpverlening", in: *Beleid en Maatschappij* (2013) 39 (1): 5-24 (digitaal toe te sturen) (\*)
- Trappenburg, M. (2016) *Helpen als ambacht. Over arbeidsdeling in de participatiemaatschappij?* Utrecht: Universiteit voor Humanistiek. Oratie. (digitaal toe te sturen).



### 3.7 PROGRAMMERING DEEL 3

#### 3.7.1 Thema's deel 3

In het derde deel komen de volgende thema's en vragen aan bod:

A) normatieve professionalisering.

Wat is normatieve professionaliteit en wat de betekenis daarvan in relatie tot bestaansethiek? Hoe kunnen we de hedendaagse belangstelling voor normatieve professionaliteit in het social work begrijpen? Wat zijn zogenaamde excellente praktijken in social work? N.B. Dit thema met de bijbehorende literatuur (uit Bestaansethiek van V. van den Bersselaar, zie hieronder) is tevens een onderdeel van het programma Beroepsethische reflectie.

B) professionalisering en de Master Social Work

Hoe kunnen we de Master Social Work plaatsen in het professionaliseringsdiscours? Hoe verhoudt een generiek profiel zich tot een specialistisch profiel in deze? Wat zijn volgens wie meerwaarden van een Master Social Work? Welke rol speelt het concept verbindende professionalisering hierbij?

#### 3.7.2 Programma en literatuur deel 3

##### P&B 7 : Professionalisering: de normatieve grondslag van social work

Literatuur:

- Boek=Ewijk, van, H. (2014) 'Normatieve professionalisering' (H12) (\*)
- Hoijtink, M., M. Vreugdehill de Jager & E. de Jonge (2017) 'Goed werk' in sociale wijkteams, in Veldboer, Verharen, De Waal, Jansen & Sprinkhuizen (2017) *Kwesties en keuzes in sociale wijkteams*. Utrecht: Movisie. (\*) (te downloaden)
- Smit, D. 'Wat is goede zorg?', in Van Ewijk en Kunneman (red.) (2013): *Praktijken van normatieve professionalisering*. Amsterdam: SWP. (digitaal toe te sturen)
- Hetebrij, M. 'De politieke dimensie van normatieve professionalisering', in Jacobs e.a. (red.) (2008): *Goed werk. Verkenningen van normatieve professionalisering*, Amsterdam: SWP, Humanistic University Press. (digitaal toe te sturen) (\*)
- Hoijtink, M. (2017) 'De politiek van sociaal werk', in *Vakblad Sociaal werk*, 27: pp 5-9. (\*) (digitaal toe te sturen)
- Doorn, van, L. (2007) *Morele oordeelsvorming bij sociale professionals*, Utrecht: HU. (digitaal toe te sturen).
- Hoijtink, M. 'Teruggeworpen op jezelf in het welzijnswerk', in: Tonkens, E., Uitermark, J. & M, Ham (2006) *Handboek moraliseren. Burgerschap en ongedeelde moraal*. Amsterdam: Van Gennep. (digitaal toe te sturen)

##### P&B 8 : Normatieve professionaliteit en bestaansethiek I

Literatuur:

- Bersselaar, van den, V. (2009) *Bestaansethiek. Normatieve professionalisering en de ethiek van identiteits-, levens- en zingevingsvragen*. Utrecht: Humanistic University. Press. (boek = pp 7-17) (\*)
- Victor van den Bersselaar, van den, V. (2010) 'Hulpverleners vragen om ethische intelligentie', in: *Maatwerk, vakblad Maatschappelijk Werk*, pp. 10-12.
- Koning, N. (2016) 'Oefenen in integriteit', in: Sigma, [www.sigmaonline.nl](http://www.sigmaonline.nl)

##### P&B 9: Normatieve professionaliteit en bestaansethiek II

Literatuur:

- Bersselaar, van den, V. (2009) *Bestaansethiek. Normatieve professionalisering en de ethiek van identiteits-, levens- en zingevingsvragen*. Utrecht: Humanistic University Press. (boek = pp 77-89 en pp 115-122) (\*)

- Victor van den Bersselaar, van den, V. (2010) 'Hulpverleners vragen om ethische intelligentie', in: *Maatwerk, vakblad Maatschappelijk Werk*, pp. 10-12.
- Koning, N. (2016) 'Oefenen in integriteit', in: Sigma, [www.sigmaonline.nl](http://www.sigmaonline.nl)

#### P&B 10 De Master Social Work: Professionalisering, onderzoek en de thesis

##### Literatuur:

- Hattum, van, M. Hoijtink, M. en M. van Pelt 'Hernieuwd professioneel bewustzijn, verschuivende rollen en kennisontwikkeling: een analyse, in: Pelt, van, M., Hoijtink, M., Oostrik, H. en M. Rakers (2012) *Meesterschap in sociaal werk. Over kennis en praktijkontwikkeling voor het vak en de organisatie*, Amsterdam: SWP. (\*)
- Elberse, A. & M.Hoijtink (2015) De 'ander' als steun en spanningsbron: de precaire praktijk van lichte steun aan mensen met een psychiatische achtergrond vanuit een welzijnsvoorziening. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*. 24(3), pp.3-20.
- Spierts, M. (2014) 'Verbindende professionalisering', in *De stille krachten van de verzorgingsstaat*, Hst 8 boek. (\*)
- Boek = Ewijk, van, H. (2014) 'De actualiteit van Marie Kamphuis' (H13 boek)
- Gezondheidsraad (2014) *Sociaal werk op een solide basis*.  
<http://www.gezondheidsraad.nl/nl/taak-werkwijze/werkterrein/innovatie-en-kennisinfrastructuur/sociaal-werk-op-solide-basis>

#### 4. PROGRAMMA VERBINDEND VERANDEREN IN EEN COMPLEXE CONTEXT

Master Social Work	
Masterclass	Ondernemen, ontwikkelen en veranderen
Leerlijn	Social Work Theory
Programma	Verbindend Veranderen in een Complexe Context
(Deel)competenties	I (1), II (1 en 2), V (1,2 en 3)
Opleider	Dr Rombout van den Nieuwenhof MBA Co-trainer Raïssa Verdult
EC	4 (112 uur)
Contacturen	18 uur
Zelfstudie (literatuurstudie + opdrachten)	94 uur

##### 4.1 DOELSTELLING, DEELCOMPETENTIES EN LEERUITKOMSTEN

Over verandering wordt veelal mechanisch, reductionistisch en instrumenteel gedacht. Of het nu gaat om 'top down' ingezette veranderingen, of de zogenaamde 'bottom-up' uitgevoerde veranderstrategieën. Veranderingen verlopen veelal moeizaam in organisaties. Het merendeel loopt uit op een fiasco. Wellicht is het impliciet gehanteerde mens- en wereldbeeld daar debet aan. Doelen van het programma zijn om de student:

- kennis te laten maken met gedachtegoed uit de fenomenologie, het postmodernisme en chaos- en complexiteitstheorie,
- concepten en instrumenten aan te reiken om veranderingen in de eigen organisatie anders vorm te geven,
- het eigen referentiekader te onderzoeken, en verschil te maken in de omgeving en
- het verworven gedachtegoed helder te expliciteren, waarmee tevens een bijdrage aan de thesis wordt geleverd.

Hieronder vindt u de deelcompetenties die u heeft ontwikkeld na het volgen van dit programma. U bent dan in staat om:

- perspectieven en belangen - van verschillende relevante stakeholders en op verschillende niveaus (operationeel, organisatorisch en strategisch) – te identificeren, analyseren en hanteren (meervoudigheid);
- samenwerking tussen verschillende partners, disciplines en sectoren – zowel intern als extern - te initiëren, te faciliteren en te regisseren;
- samenwerking en werkprocessen doelmatig, resultaatgericht, transparant en in overeenstemming met professionele kwaliteitsstandaarden vorm te geven;
- sturing te geven aan de ontwikkeling van de eigen professionaliteit en employability, hierover te reflecteren en te communiceren, zowel in de eigen organisatie als in het expertisedomein;
- kritisch te reflecteren op en zich te verhouden tot actuele (internationale) debatten en opvattingen over normatieve, instrumentele en positionele aspecten van professionalisering in het social work;
- bij te dragen aan de professionalisering, profilering en verantwoording van de beroepspraktijk in het sociale domein, op het niveau van de eigen professionaliteit, die van collega professionals en op het niveau van het beroep.

Competentie		Deelcompetentie
I	Innoveren en praktijk ontwikkelen	1
II	Regisseren en beïnvloeden	1 en 2
V	Professionaliseren	1, 2 en 3

## 4.2 OPZET EN INHOUD PROGRAMMA

Het programma Verbindend Veranderen in een Complexe Context bestaat uit vijf met elkaar samenhangende werkateliers van 1 dagdeel. Het begrip 'werkatelier' verwijst naar de werkwijze waarin studenten theorie en ervaring in actie omzetten tot een gemeenschappelijke praktijk (een lerende gemeenschap). De theorie zal derhalve niet worden gedoceerd maar met elkaar in het handelen worden gedemonstreerd. Dat vereist dat de studenten de theorie voorafgaand aan de werkateliers zelfstandig bestuderen.

In het eerste atelier "Verbindend Veranderen", gaan we in op trends in veranderkunde, oude en nieuwe opvattingen over veranderen en de verborgen rol van taal in verandering (de "linguistic turn"). Het thema Waarderend organiseren bouwt voort op principes van het nieuwe denken zoals het sociaal constructionisme, de meervoudigheid van complexe vraagstukken en het zogenaamde heliotropische principe (dat alles wat je aandacht geeft groeit). Aan het einde van het eerste werkatelier zal de rol van het logboek en de eindopdracht voor VVCC worden toegelicht.

In het tweede atelier "Open waarnemen", gaan we in op de centrale rol van waarneming in veranderingsprocessen en mogelijke vervormingen van de waarnemingen van deze processen. Open waarnemen vergt een diepgaand (tweede en derde orde) leerproces zoals beschreven in de Didactiek van de Liefde en in de U theorie van Otto Scharmer. Om open waarnemen te ontwikkelen is belangrijk te leren zien 'wat op het spel staat'.

Het derde werkatelier "Co-creëren van verandering" geeft verandering vorm als een gezamenlijke reis, als een 'interventure' - als het lopen over een brug terwijl je die bouwt. Succesvolle veranderingen vinden plaats in vitale en robuuste netwerken waarin verandering gezamenlijk wordt vormgegeven als een emergent (leer-) proces, en waar verandering en context met elkaar co-evolueren.

Het vierde werkatelier "Verschil maken" gaat uit van een non-lineaire logica, waarin kleine interventies in zelforganiserende processen grote gevolgen kunnen hebben. Studenten worden gevraagd om voor hun eigen context een relevante interventie te ontwerpen en uit te voeren. Deze interventie maakt tevens onderdeel uit van het eindverslag.

Het vijfde werkatelier poogt de voorafgaande elementen te integreren. We kijken terug op de uitgevoerde interventie en besteden voldoende tijd aan evaluatie van het eigen leerproces en het aangeboden programma. De zelfevaluatie en aanbevelingen aan de eigen organisatie op basis van VVCC maken onderdeel uit van het eindverslag.

NB Het uitvoeren van tussentijdse opdrachten maakt een essentieel onderdeel uit van deze module, Het gaat immers om de ontwikkeling van een (eigen) praktijktheorie. Het niet uitvoeren van opdrachten verstoort het persoonlijke en collectieve leerproces. Bovendien vormen de opdrachten bij elkaar materiaal voor het procesverslag wat over het geheel van de vijf werkateliers door de student wordt geschreven.

## 4.3 OPDRACHTEN EN TOETSING

De student wordt uitgenodigd een procesverslag te schrijven op basis van een logboek. Het procesverslag kan dienst doen als voorbereidend materiaal voor de integrale eindopdracht, waarmee u deze Masterclass afsluit. Alle zes aandachtsgebieden (zie de opdracht hieronder) moeten duidelijk herkenbaar in het procesverslag worden verwerkt. De criteria voor de beoordeling van het procesverslag zijn beschikbaar op mijn.hva en worden klassikaal doorgenomen. De leerattitude van de student tijdens de werkateliers maakt onderdeel uit van de beoordeling.

### 4.3.1 *Opdracht: Procesverslag*

In het procesverslag wordt de student gevraagd op zes onderwerpen te reflecteren (zie onderstaand). Na elk werkatelier noteert de student in een logboek per onderwerp inzichten op basis van de bestudeerde literatuur, de eigen ervaringen uit het werkatelier en ervaringen

van de huiswerkopdrachten. Het definitieve procesverslag bestaat uit de bundeling en redactionele bewerking van deze notities tot een samenhangend reflectief theoretische en empirisch fenomenologisch verslag. Tussentijdse notities hoeven niet ingeleverd te worden.

Een van de punten van het verslag is de beschrijving van een interventie die beweging creëert in de richting van de gewenste verandering (zie punt 5). Deze interventies dienen daadwerkelijk ontworpen én uitgevoerd te zijn. Het beschrijven van een voorgenomen interventies zonder uitvoering is niet voldoende. Het procesverslag dient te worden ingeleverd op 18 januari 2019. De herkansingsdatum is op 22 maart 2019.

NB: Verslagen waarin een duidelijke en adequate verwijzing naar en voldoende gebruik van de verplichte literatuur ontbreekt worden *niet ontvankelijk* verklaard. Tenminste 50 % van de verplichte literatuur dient te worden verwerkt. Ook Engelstalige literatuur dient te worden verwerkt. Het verslag beslaat maximaal 12 pagina's, exclusief voorblad en literatuuropgave.

Het procesverslag bestaat uit de behandeling van de volgende zes aandachtsgebieden:

1. Geef je visie op 'veranderen' van 'organisaties':
  - a. Reflecteer op je eigen verandercontext door middel van een vergelijking aan de hand van het onderscheid oud-nieuw en subject-object en subject-subject.
  - b. Formuleer je vier voornaamste inzichten en conclusie en
  - c. Geef aan wat de toegevoegde waarde is van *new school* langs meerdere gezichtspunten (toepassing, persoonlijk, etc).
2. Geef een beeldende beschrijving van de veranderopgave als een gewenste toestand:
  - a. Wat is je droom? (maak 'm subjectief, concreet en haalbaar)
  - b. Pas de principes van AI toe op je veranderproces.
3. Wat is het belang van open waarnemen? Doe 3 experimenten met open waarnemen:
  - a. Met welke vormen van open waarnemen heb je geëxperimenteerd? (beschrijf de 3 experimenten)
  - b. Tot welke transformatie(s) van gezichtspunten en betrekkingen heeft dit geleid? (wat gebeurt er –met jou met de ander- als je écht luistert, open waarneemt)
4. Beschrijf de context van de veranderopgave:
  - a. Wat is de historie van de verandering? (wat is er al aan gedaan? wat werkt/wat niet?)
  - b. Met welk netwerk ga je de verandering vormgeven?
  - c. Hoe robuust en vitaal is je netwerk? Hou je het dicht bij huis of durf je te stretchen in de samenwerking met anderen?
  - d. Spreek 3/4 mensen uit je eerste schil: op welke manier wordt je droom verrijkt? (stretch jezelf)
  - e. Beschrijf vanuit een subject-subject-relatie.
5. Welke interventie(s) kunnen verschil maken? (voer een experiment uit in het kader van je droom, en beschrijf deze)
  - a. Let op de criteria voor een experiment (relevant, gedenkwaardig, klein, co-creatief, etc).
  - b. Welke praktijk(en) creëer je daarmee en wat doet dit met het lerende netwerk (de COP)?
  - c. Is het experiment congruent aan je droom? (demonstreert het de dragende waarden van je droom?)
6. Wat zijn je conclusies ten aanzien van je eigen leertraject?
  - a. is de reflectie op het eigen leerproces open, eerlijk en coulant?
  - b. wat zijn de aanbevelingen voor ( leerprocessen in) de eigen organisatie?

NB: van belang is dat punten 1 - 6 in een logische lijn met elkaar worden verbonden, Open waarnemen, het netwerk en de kleine interventie moeten op elkaar aansluiten en ten dienste staan van de droom.

## 4.4 LITERATUUR

We werken dit programma met pdf-bestanden en teksten die via onderstaande literatuurlijst zijn te downloaden. Het merendeel van deze teksten is ook gebundeld in een reader die digitaal wordt aangeboden.

## 4.5 PROGRAMMERING WERKATELIER 1

(Praktijk-)theorie wordt aangeboden door (praktijk-)deskundigen door middel van werkateliers en literatuur. Van de deelnemer wordt verwacht dat hij/zij voorafgaand aan de bijeenkomsten de relevante literatuur zodanig heeft bestudeerd dat tijdens de bijeenkomst ermee gewerkt kan worden. In de werkateliers worden hoor- en werkcollege, discussies, presentaties gehouden. Tussentijds wordt aan een concreet verandervraagstuk gewerkt (vaak ter voorbereiding op de thesis).

### 4.5.1 *Thema werkatelier 1: Verbindend veranderen*

In het eerste blok gaan we in op trends in veranderkunde, verandering van buitenaf en van binnenuit, oude en nieuwe opvattingen over veranderen, episodische en continue verandering, en de verborgen rol van taal in verandering (de "linguistic turn"). We gaan in op technieken van waardierend verkennen en de rol van droom (goed werk). We presenteren een hedendaagse versie van een stroming die eind jaren tachtig in Amerika is ontstaan. Een aantal leidende principes van deze benadering wordt besproken en concreet toegepast.

### 4.5.2 *Literatuur werkatelier 1*

#### VVCC1, 14-09-2018: Verbindend Veranderen

Studenten worden geacht de verplichte literatuur te hebben gelezen voor het eerste werkatelier.

Verplichte literatuur (totaal ca 60 p):

- Boonstra, J. & Caluwé L. de, e.a. (2006), *Interveniëren en veranderen; Zoeken naar betekenis in interacties*. gevonden op 09-07-2013  
<http://www.decaluwe.nl/articles/IntervenierenEnVeranderenMetBoonstra.pdf>. (pp. 1-20)
- Masselink, R. en Nieuwenhof, R. van den (2008), *Waardierend Organiseren: Appreciative Inquiry; Co-Creatie van Duurzame Verandering*, Nieuwerkerk aan de IJssel: Gelling Publishing. (pp. 3-34)
- Fredrickson, B. L.. (2001). Positive Emotions and Upward Spirals in Organizations, *American Psychologist*, 56 (3), 218-226.
- Verbindend Veranderen ZENO Nieuwsbrief zomer 2017

Aanbevolen literatuur

- Bushe, G.R. (2007) Appreciative Inquiry is not About The Positive. *OD Practitioner*, Vol. 39, No. 4, pp.30-35, 2007.gevonden op 29-6-2014  
[http://www.gervasebushe.ca/AI\\_pos.pdf](http://www.gervasebushe.ca/AI_pos.pdf)
- Seel, R. (2008), *Introduction to Appreciative Inquiry*, gevonden op 3-7-2013  
[http://www.new-paradigm.co.uk/introduction\\_to\\_ai.htm](http://www.new-paradigm.co.uk/introduction_to_ai.htm) . (pp 1-16)

## 4.6 PROGRAMMERING WERKATELIER 2

### 4.5.3 *Thema werkatelier 2: Open waarnemen*

In het tweede atelier "Open waarnemen" gaan we (verder) in op de rol van taal en waarneming in veranderingsprocessen en mogelijke vervormingen van de waarnemingen van

deze processen. Open waarnemen vergt een diepgaand psychologisch leerproces zoals in de Didactiek van de Liefde en in de U theorie van Scharmer wordt beschreven.

#### 4.5.4 Literatuur werkatelier 2

##### VVCC3, 28-9-2018: Open waarnemen

Studenten worden geacht de verplichte literatuur te hebben gelezen voor het derde werkatelier.

Verplichte literatuur (totaal ca 75 p.):

- Heron, J. (1998). Co-operative inquiry. London: Sage. (p 115-130)
- Nieuwenhof, R. van den & Weerdt, S. de, (2006) Didactiek van de liefde. In: Hovelynck, J., Weerdt, S. de & Dewulf, A. (red.), *Relationeel Organiseren; Samen leren en werken in en tussen organisaties*. Tiel: Lanoo. (pp. 75-105)
- Scharmer, O. (2008), Uncovering the blind spot of leadership. *Leader to leader*, winter 2008. (pp. 52-59)
- Smith, M. K. (2001) 'Chris Argyris: theories of action, double-loop learning and organizational learning', *The encyclopedia of informal education*, Revised by Rombout van den Nieuwenhof, 20-9-2011. (pp. 1-9)

Aanbevolen literatuur

- Boonstra, J. (2006), *Innoveren en leren*, gevonden op 26-6-2010: [http://www.sioo.nl/\\_upload/artikelen/45\\_artikel\\_document.pdf](http://www.sioo.nl/_upload/artikelen/45_artikel_document.pdf). (pp 1-12)
- Poorthuis, A. & Hoogerwerf, L., (2002) Meebewegen met de veranderende wereld. In: Eijnatten, Poorthuis, F.A. & Peters, J. *Inleiding in Chaosdenken; Theorie en Praktijk*. Assen: Van Gorcum. (pp. 22-38)

#### 4.6 PROGRAMMERING WERKATELIER 3

##### 4.6.1 Thema van werkatelier 3: Co-creëren van verandering

Het derde werkatelier "Co-creëren van verandering" geeft verandering vorm als een gezamenlijke reis, als een 'interventure' een zoektocht, als het lopen over een brug die je bouwt. Verandering wordt hier gehanteerd als een open (intentioneel) proces, dat gezamenlijk wordt vormgegeven en waar verandering en context in onderlinge wisselwerking co-evolueren.

##### 4.6.2 Literatuur werkatelier 3

##### VVCC4, 510-2018: co-creëren van verandering

Studenten worden geacht de verplichte literatuur te hebben gelezen voor het vierde werkatelier.

Verplichte literatuur (ca 60 p):

- Thölke, J., Nabben, I. e.a., (z.j.), *Interventures: Kleinschalige, onderzoekende teams van professionals als basis voor duurzaam leren in organisaties.* (pp. 1-17)
- Palmer, P. (2005), *Leraar met een hart en ziel*, Groningen: Wolters-Noordhoff. (Hoofdstuk IV Kennen in een leergemeenschap, pp. 79-98)
- Fryer, P. *A brief description of Complex Adaptive Systems and Complexity Theory*, gevonden op 26-6-2010: [http://en.wikipedia.org/wiki/Complex\\_adaptive\\_system](http://en.wikipedia.org/wiki/Complex_adaptive_system) (p 1-3).
- Seel, R. (2006), *Emergence in Organizations*, gevonden op 26-6-2010: <http://www.endeavor.org.br/wp-content/themes/endeavor/downloads/artigos/Emergence%20in%20Organisations.pdf>. (pp 1-9)
- Nieuwenhof, R. van den (2016). Verbindend Veranderen, MD, zomer, pp 30-35.

#### Aanbevolen literatuur

- Balogun, J. (2001), *Strategic Change*.  
[http://www.tomorrowleaders.com/A5569D/icaew/content.nsf/DocumentLookup/ICAEWSTR0109/\\$file/MQ10+Strategy.pdf](http://www.tomorrowleaders.com/A5569D/icaew/content.nsf/DocumentLookup/ICAEWSTR0109/$file/MQ10+Strategy.pdf). (pp 2-11)
- Homan, T. (2007), *Organisatiedynamica: Theorie en praktijk van organisatieverandering*. Den Haag: SDU.
- Schmid, W. (2003) *Filosofie van de Levenskunst*, Amsterdam: Ambo. (Hoofdstuk *Op de proef leven*, pp. 68-74).
- Wycoff, J., (2004) *The Big Ten Innovation Killers*. InnovationNetwork. (pp. 68- 74)

### 4.7 PROGRAMMERING WERKATELIER 4

#### 4.7.1 Thema van werkatelier 4: Verschil maken

Het vierde werkatelier handelt over verschil maken. Welke interventies kun je doen in non-lineaire systemen die klein zijn, betekenisvol en desondanks groot verschil kunnen maken. Studenten ontwerpen in dit werkatelier een kleine, gedenkwaardige interventies en voeren deze in de eigen context uit.

#### 4.7.2 Literatuur werkatelier 4

##### VVCC5, 02-11-2018: Verschil maken

Studenten worden geacht de verplichte literatuur te hebben gelezen voor het vierde werkatelier.

##### Verplichte literatuur (ca 50 p):

- Isaacs, W. (1999) *Dialogical Leadership, The System Thinker*, (10)1. (pp. 1-5)
- Wheatley, M. (2008) *Fearlessness, the last organizational change strategy*, *Business Executive - August 2008*. (pp 14-15)
- Wheatley, M. & Frieze, D. (2007) *Using Emergence*, zie pdf bestand, gevonden op 26-10-2010:  
<http://www.ohrd.wisc.edu/fullypreparedtoengage/Portals/0/FP2E%20readings/WheatleyFriezeEmergence.pdf>. (pp. 1-6), gevonden op 29-6-2014:  
<http://www.margaretwheatley.com/articles/Fearlessness-BEXaug08.pdf>
- Eijnatten, F.M. van (2002), Een introductie in concepten van het chaosdenken. In Eijnatten, F.M., Poorthuis en F.A. & Peters, *Inleiding in Chaosdenken; Theorie en Praktijk*, Assen: Van Gorcum. (pp. 7-21)

##### Aanbevolen literatuur:

- Coffey, A. & Atkinson, P. (1996) *Narratives and stories*, In *Making sense of qualitative data: complementary research strategies*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. (pp. 54- 82)
- Nieuwenhof, R. van den (2015). *Over horizontale experimenten en verticale moed*. TvB, 2, 2015,
- Voor quotes zie ook <http://www.goodreads.com/quotes/tag/make-a-difference>.

### 4.8 PROGRAMMERING WERKATELIER 5

#### 4.8.1 Thema van werkatelier 5: Integratie

Het vijfde werkatelier is erop gericht om de voorafgaande elementen te integreren in een samenhangende visie op verandering. We kijken terug op de uitgevoerde interventie en besteden tijd aan de evaluatie van het eigen leerproces en het aangeboden programma De zelfevaluatie en aanbevelingen aan de eigen organisatie maken onderdeel uit van het procesverslag.



#### 4.8.2 Literatuur werkatelier 5

##### VVCC5, 23-11-2018: Integratie

Studenten worden geacht de verplichte literatuur te hebben gelezen voor het vijfde werkatelier.

Verplichte literatuur (ca 40 p):

- Bushe, G. & Marshak, R.J. (2013). *Revisioning Organization Development. Diagnostic and Dialogic Premises and Patterns of Practice*. Gevonden op 7/102013 <http://www.gervasebushe.ca/revisioning.pdf> (20 pp)
- Bushe, G. & Marshak, R.J. (2013). *Dialogic Organization Development*. Gevonden op 7/102013 [http://www.gervasebushe.ca/DOD\\_NTL.pdf](http://www.gervasebushe.ca/DOD_NTL.pdf) (19 pp)

Aanbevolen literatuur:

- Hosking, D.M. (2004) Change works. In: Boonstra, J. (ed.), *Dynamics of organizational change and learning*. Chichester: John Wiley & Sons. (pp. 259-267, ook gevonden op 26-6-2010: [http://www.relational-constructionism.org/media/change\\_works.pdf](http://www.relational-constructionism.org/media/change_works.pdf)).
- Bushe, G.R. (2001) Five Theories of Change Embedded in Appreciative Inquiry. In Cooperrider, D., Sorenson, P., Whitney, D. & Yeager, T. (eds) *Appreciative Inquiry: An Emerging Direction for Organization Development* (117-127) Champaign, IK: Stipes, gevonden op 29-6-2014, <http://www.gervasebushe.ca/ai5.pdf> .



## 5. ONDERSTEUNING PRAKTIJKGERICHT ONDERZOEK

Master Social Work	
Masterclass	Ondernemen, ontwikkelen en veranderen
Leerlijn	Praktijkgericht Onderzoek
Programma	Practicum
(Deel)competenties	I (4), III (1) en IV (1 t/m 5)
Opleider	Dr Mike de Kreek
EC	3 (84 uur; gekoppeld aan masterplan 2)
Contacturen	16 uur (maximaal)
Zelfstudie (literatuurstudie + uitvoering onderzoek)	68 uur

### 5.1 DOELSTELLING, DEELCOMPETENTIES EN LEERUITKOMSTEN

In dit programma worden vraaggericht onderdelen aangeboden waarin de student verder wordt begeleid in het uitvoeren van het onderzoek en het komen tot een onderzoeksrapportage in masterclass IV. Het is een ondersteunend programma dat niet beoordeeld wordt, maar waarin de groep wel zoveel mogelijk als een *community of learners* functioneert. Het programma bestaat uit drie onderdelen: onderzoeksbijeenkomsten, onderzoekspresentaties en onderzoeksbegeleiding.

In dit programma werkt u aan de volgende leeruitkomsten:

- U leert schriftelijk en mondeling feedback op uw onderzoek ontvangen, hierop te reageren en hiermee uw onderzoek te versterken.
- U leert schriftelijk en mondeling constructieve feedback geven op onderzoeksvoorstellen en –voortgang van anderen.
- U leert vragen over uw onderzoek formuleren die u wilt voorleggen aan anderen.
- U leert zelfstandig onderzoek uit te voeren.
- U heeft basisvaardigheden voor het uitvoeren van kwalitatieve analyses en beschrijvende statistiek.
- U leert uw onderzoek te blijven koppelen aan de beoogde praktijkontwikkeling.
- U oefent met het kort en krachtig presenteren van uw onderzoek.

Deze leeruitkomsten dragen bij aan de competentieontwikkeling (zie H 9) van de Master Social Work die in staat is om:

I-4: praktijkgericht onderzoek in te zetten en te positioneren als interventie in praktijkontwikkelingsprocessen;

III-1: (inter)nationale relevante praktijkgerichte kennis uit wetenschappelijke en professionele bronnen te vinden en te selecteren;

IV-1: een praktijkprobleem uit eigen context te definiëren na kritische analyse vanuit de perspectieven van relevante bronnen;

IV-2: zich t.o.v. opvattingen over onderzoek te positioneren en kennis en relevante opvattingen aan eigen praktijkontwikkeling te koppelen;

IV-3: een praktijkprobleem te vertalen naar een realistische en betekenisvolle onderzoeksinterventie en daar een adequate methode bij te kiezen;

IV-4: verschillende methoden en technieken van onderzoek op adequate wijze in te (laten) zetten;

IV-5: onderzoeksresultaten te presenteren en daarbij de bijdrage aan het ontwerpen of verbeteren van een oplossing voor het praktijkprobleem te benoemen en te anticiperen op de vervolgstappen.

## 5.2 OPZET EN INHOUD PROGRAMMA

In masterclass III begint u met het uitvoeren van het praktijkonderzoek zoals u dat beschreven hebt in het onderzoeksontwerp uit masterclass II. Een onderzoeksbegeleider ondersteunt dat proces zodat u halverwege masterclass IV (deadline 29 maart 2019) een onderzoeksrapportage op kunt leveren dat beoordeeld wordt. De onderzoeksbijeenkomsten zijn vraaggericht en worden op basis van methodologische vragen ingedeeld. Tijdens een aantal onderzoeksbijeenkomsten zijn er korte onderzoekspresentaties van de lopende trajecten.

## 5.3 OPDRACHTEN EN TOETSING

De onderzoeksbijeenkomsten zijn facultatief, maar om tot een goede community of learners te komen wordt er van u verwacht dat u minstens drie bijeenkomsten aanwezig bent. Daarnaast doet u een korte presentatie rondom een aantal vragen (zie onderzoeksbijeenkomsten). Het programma wordt afgesloten met een voldaan/ niet voldaan.

## 5.4 ONDERZOEKSBIJEENKOMSTEN

Tijdens acht bijeenkomsten (zie rooster) wordt er vraaggericht ondersteuning verzorgd. Dit is bedoeld om te voorkomen dat studenten onbedoeld en onnodig blijven hangen in relatief kleine methodologische kwesties en daardoor vertraging oplopen. Het kan bijvoorbeeld gaan over het vormgeven van een interview of over het analyseren met MaxQDA. Daarnaast krijgen de studenten zo ook de mogelijkheid om tijdens het onderzoek te blijven leren van elkaars fouten en successen, maar vooral bij elkaar te herkennen wat het is om onderzoek te doen.

De bijeenkomsten worden in overleg met Mike de Kreek voorbereid op basis van vragen die van tevoren door de studenten worden ingebracht. Dat gebeurt via Telegram, zodat er zoveel mogelijk met elkaar gedeeld wordt en inzichten niet bij 1 op 1 contacten blijft hangen. Tijdens een bijeenkomst van twee uur worden die vragen dan met elkaar doorgenomen. Andere aanwezige studenten geven gevraagd en ongevraagd advies.

## 5.5 ONDERZOEKSPRESENTATIES

Elke student neemt de collegastudenten tijdens een van de onderzoeksbijeenkomsten mee in zijn of haar onderzoek door in een korte presentatie (in te gaan op de volgende vragen:

Rondom praktijkontwikkeling

1. Welke mix van onderzoeken, veranderen en professionaliseren streeft u nu na?

Rondom het praktijkonderzoek

2. Wat gaat er naar uw zin?
3. Wat kan er volgens u beter?
4. Wat wilt u de anderen meegeven?
5. Wat zou u de anderen willen vragen?

## 5.6 ONDERZOEKSBEGELEIDING

De matching met uw onderzoeksbegeleider vindt in aan het begin van MC III plaats. Het contact leggen doet u door uw onderzoeksontwerp te bespreken in de maand september. Dit

kan nadat u het onderzoeksontwerp heeft aangepast op basis van de feedback daarop in masterclass II (ook via het masterplan). De onderzoeksbegeleider is primair procesbegeleider en u bent zelf verantwoordelijk voor het inhoudelijk niveau en het zelfstandig raadplegen van andere vakdeskundige personen (bijvoorbeeld andere docenten of professionals uit uw eigen praktijk) en/ of literatuur.

Voor de onderzoeksbegeleiding zijn rond de vijf individuele bijeenkomsten beschikbaar. In overleg met de begeleider zijn echter meerdere contactmomenten mogelijk (ook bijvoorbeeld via telefoon of e-mail). Bij aanvang van de begeleiding maakt u zelfstandig afspraken met de begeleider (o.a. bereikbaarheid, reactietijden en andere individuele afspraken). Het is aan te raden de begeleider in te schakelen bij kritische momenten binnen het onderzoek. De begeleider is er echter niet om uw voortgang te bewaken: u bent zelf verantwoordelijk voor het tijdig opleveren van uw resultaten.

Wij raden u aan binnen de instelling of het bedrijf minstens één sparringpartner of 'critical friend' te zoeken, die voor de inhoudelijke bedrijfsspecifieke reflectie zorg kan dragen.

## 5.7 LITERATUUR

### Verplicht

- Donk, van der C. & Lanen, van B. (2015). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*. Bussum: Coutinho. (dit is de tweede druk van het boek; al in uw bezit).
- De readers van masterclass I en II.

### Aanbevolen literatuur

- Er is een lijst beschikbaar met verwijzingen naar methodologische teksten gerangschikt naar de bekende onderzoeksthema's, -methoden en -strategieën.

### Achtergrondmateriaal:

- <http://www.maxqda.com/learn-maxqda> trainingsmateriaal en handleidingen over het gebruik van MaxQDA (software voor Qualitative Data Analysis).
- <https://www.youtube.com/user/GrahamRGibbs> (Video's over kwalitatief dataverzamelen en –analyseren).
- Beschrijvende statistiek en combinatoriek van de Wiskunde Academie: <https://www.youtube.com/user/WiskundeAcademie>.
- Statistische analyses en kruistabellen met Excel: <http://www.softwijs.nl/m-office/11-statistiek-met-excel> .
- [Masterthesissen Master Social Work Amsterdam in de Hbo-kennisbank](#).



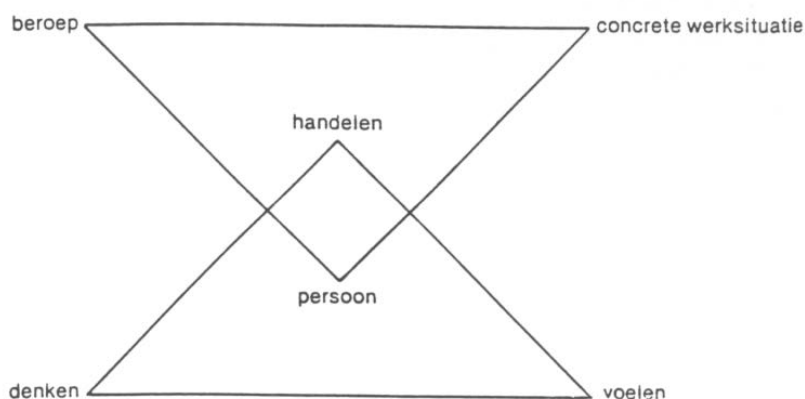
## 6. PROGRAMMA COACHING

Master Social Work	
Masterclass	III
Leerlijn	Professionele leerbegeleiding
Programma	Coaching
(Deel)competenties	I (4, 5), II (3, 4), III (3, 5), V (1, 3, 4, 5)
Opleider	Akbar Barani, Minke Baumfalk, Annemarie Breet, Joris van Loon, Monique Mispelblom, Margo te Roller, Ineke Riezebos, Margaretha von Salisch
Studiebelasting	5 EC (voor PLB in het gehele tweede jaar)
Contacturen	16 uur
Zelfstudie (Literatuurstudie + opdrachten)	20 uur

### 6.1 DOELSTELLING, DEELCOMPETENTIES EN LEERUITKOMSTEN

Tijdens de opleiding neemt u binnen de professionele leerbegeleidingslijn in masterclass II en III deel aan een coachingstraject. Het doel van deze coaching is tweeledig:

1. De opleiding biedt u coaching aan om u te ondersteunen bij het integreren van de verschillende opleidingscompetenties en de invulling van de verschillende beroepsrollen binnen uw werkzaamheden als Master Social Work (in opleiding). Binnen de coaching werkt u aan de door de opleiding beschreven competenties. De opleidingscompetenties dienen in toenemende mate op kennis, houding en vaardighedeniveau zichtbaar te zijn. Het uiteindelijke resultaat dient minimaal te voldoen aan het door de opleiding beschreven master niveau. Binnen deze ontwikkeling legt u eigen accenten, passend bij uw huidige werkomgeving of bij uw toekomstige werkomgeving.
2. Als Master Social Work (in opleiding) bent u in staat gedurende uw loopbaan reflectief uw kennis, houding en vaardigheden te blijven ontwikkelen in dialoog met (vak)collega's en derden. Coaching is een methode gericht op het leren zelfstandig en integratief te functioneren. Onder integratief functioneren wordt verstaan het op elkaar afstemmen van twee niveaus: het functioneren van de persoon vanuit de samenhang tussen het denken, voelen en handelen (1e niveau) ten opzichte van de persoon, het beroep en de concrete werksituatie (2e niveau). Daarbij kunnen nog de gebruikte methode(s) en een bredere maatschappelijke context betrokken worden. Schematisch wordt het vaak met het volgende figuur voorgesteld.



Op basis hiervan zijn in coaching een viertal modaliteiten te onderscheiden namelijk leer-, persoons-, methodisch- en taakgerichte modaliteit.

### Doorgaand leren

Als master blijft u zich ontwikkelen, ook na uw opleiding. Binnen de coaching wordt gewerkt vanuit de principes van "life long learning". Met "life long learning" (ook wel „doorgaand leren“) wordt bedoeld dat mensen gedurende hun hele leven in staat en gemotiveerd zijn om te leren in een omgeving die daartoe mogelijkheden biedt. Binnen de coaching is aandacht voor het doorgaand leren, het omgaan met veranderingen en de blijvende reflectie op het handelen, altijd in interactie met collega's en betrokkenen. Binnen de coaching krijgt u de mogelijkheid uw reflectieniveau te ontwikkelen samen met de medestudenten en de coach. Hierbij wordt u aangemoedigd zowel de beroeps- als de opleidingscontext actief te betrekken.

De volgende (deel)competenties staan in dit programma centraal:

Competentie		Deelcompetentie
I	Innoveren en praktijk ontwikkelen	4 en 5
II	Regisseren en beïnvloeden	3 en 4
III	Kennis mobiliseren, toepassen & ontwikkelen	3 en 5
V	Professionaliseren	1, 3, 4 en 5

### Leeruitkomsten

De coaching is gericht is op uw persoonlijke professionele ontwikkeling en daardoor wat betreft de inhoud en de leeruitkomsten sterk afhankelijk van uw werkinbreng tijdens de bijeenkomsten en uw leerdoelen. Daarnaast geldt voor alle studenten:

- U ziet zichzelf als actor van uw handelen.
- U reflecteert voortdurend (denken, voelen en handelen) op eigen sterke en zwakke kanten en verbindt hier consequenties aan.
- U stelt verschillende soorten vragen die anderen aanzetten tot leren.
- U verantwoordt uw keuzes met behulp van de aangeboden theoretische concepten van de opleiding en integreert dit in het eigen denken, voelen en handelen.
- U neemt verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces.
- U neemt verantwoordelijkheid voor de interactie met anderen.
- U brengt interactie met anderen op gang en kunt deze behouden.
- U bent in staat het doorgaand leren te expliciteren.

## 6.2 OPZET EN INHOUD

De coaching vindt plaats tijdens acht bijeenkomsten in groepen van (meestal) vier deelnemers en wordt begeleid door een registercoach of een coach met een masteropleiding begeleidingskunde.

In coaching brengt u situaties in waarbij u terugkijkt, vooruitblijkt of onderzoekt hoe u:

- zich als master in die situatie gedraagt of zou willen gedragen;



- zich als master in die situatie denkt of zou willen denken;
- zich als master in die situatie voelt, of zou willen voelen.

De coaching is faciliterend voor het assessment, maar nog meer voor uw ontwikkeling als master.

### 6.3 RELATIE COACHING MET ASSESSMENT

In het voortgangsassessment in Masterclass II en het eindassessment in Masterclass IV staan delen van de competentie professionaliseren centraal. Beoordeling van het assessment vindt plaats op de mate waarin u:

- uw ontwikkeling als professional vormgeeft;
- op de hoogte bent van nieuwe inzichten, trends, ontwikkelingen en kennis op het gebied van het beroep en de beroepspraktijk;
- visie heeft op (de ontwikkeling van) het beroep en de beroepspraktijk.

Door middel van de coaching werkt u aan de verdere ontwikkeling van de competenties die ook in het voortgangsassessment centraal staan. Tijdens de evaluatie van de coaching wordt u beoordeeld op de mate waarin u de coaching hebt benut en hoe u uw leren gestuurd heeft door middel van uw leerdoelen, werkinbrengen, reflectieverslagen en de coachingsbijeekkomsten.

### 6.4 OPDRACHTEN EN TOETSING

#### **Persoonlijke leerdoelen**

U herschrijft uw leerdoelen naar aanleiding van uw ervaringen van afgelopen jaar en in het bijzonder de coaching uit MCII. U beschrijft gefundeerd waar u als professional naar toe wilt. U geeft aan wat u nodig heeft om dit te bereiken.

De volgende vragen kunnen helpend zijn bij het herschrijven van uw leerdoelen:

- Wat is uw persoonlijke professionele profiel (opdracht 1 entreegesprek)?
- Waar wilt u als professional naar toe, welke droom hebt u?
- Wat is uw streven als professional voor het komende jaar?
- Wat wilt u hierin leren en hoe wilt u dit gaan bereiken?
- Hoe wilt u omgaan met uw opdracht(en) binnen de organisatie.
- Heeft u een ambitie ten aanzien van nieuwe opdrachten?
- Welke doel(en) wilt u bereiken? Welke vragen heeft u hierbij? Hoe wilt u met deze vragen omgaan?
- Welke rol moet de opleiding hebben in uw persoonlijke Ambitieplan?
- Hoe wilt u omgaan met de opdrachten binnen de opleiding (o.a. thesisvraagstuk)?
- Wat verwacht u de komende tijd nog te leren en hoe moet dit leren verlopen?

#### **Werkinbreng**

Ter voorbereiding op een bijeenkomst schrijft u een werkinbreng. Uw werkinbreng is gekoppeld aan de beschreven deelcompetenties van de opleiding en uw leervragen of leerdoelen. Per bijeenkomst staat de werkinbreng van een of meer deelnemers centraal. U bespreekt samen met uw groepsgenoten en coach hoe vaak en wanneer u een inbreng voorbereid.

#### **Reflectieverslag**

Na iedere bijeenkomst schrijft u een reflectieverslag over de opgedane inzichten en ervaringen. U maakt hierbij ook een koppeling naar uw geformuleerde leervragen/leerdoelen. Binnen de bijeenkomst worden de reflectieverslagen kort besproken.

## Evaluatieverslag

Tijdens de laatste coachingsbijeenkomst kijkt u samen met uw coach en groepsgenoten terug op uw leerproces binnen het coachingstraject van Masterclass III. In voorbereiding daarop schrijft u een evaluatieverslag waarin het volgende minimaal zichtbaar moet zijn:

- Welke inzichten heeft u opgedaan ten aanzien van „doorgaand leren” binnen coaching?
- Hoe en welke bijdrage coaching heeft gehad op uw ontwikkeling als master.
- Hoe bent u omgegaan met uw leervragen?
- Wat is uw invloed geweest op het leren van anderen?
- Welke nieuwe perspectieven en inzichten hebt u, en hoe leiden deze mogelijk tot nieuwe resultaten?

U beschrijft twee voorbeelden uit uw praktijk, waarin de kennis vanuit de opleiding en het effect op uw professionele handelen zijn verwerkt. Het evaluatieverslag dient uiterlijk 11 januari 2019 per mail gestuurd te worden aan de leden van de coachingsgroep en de coach.

## Toetsing

De coaching wordt afgesloten met een voldoende of onvoldoende. Voorwaarden:

- Aanwezigheid coaching (max. 1x afwezigheid met een vervangende opdracht. Deze wordt door uzelf geformuleerd en, na goedkeuring van de coach, uitgevoerd.);
- Aanwezigheid eindevaluatie;
- In overleg met de coach en coachgroep voldoende inbrengverslagen;
- In principe reflectieverslagen van alle bijeenkomsten;
- Uw brief uit Masterclass I is met een voldoende beoordeeld.

Voor de beoordelingscriteria, zie het beoordelingsformulier op mijnhva.nl. In uw resultatenoverzicht in SIS ziet u de beoordeling bij professionele leerbegeleiding I en II als u alle onderdelen uit deze leerlijn heeft afgerond.

Algemene criteria voor het evaluatieverslag van de coaching in de PLB-lijn:

- Het verslag is helder en consistent.
- Het evaluatieverslag is een reflectief verslag.
- Het verslag bevat een beschrijving van twee voorbeelden op masterniveau.
- Het evaluatieverslag bevat nieuwe perspectieven, die mogelijk leiden tot nieuwe resultaten.

## 6.5 LITERATUUR

Aanbevolen literatuur voor coaching PLB

- Marie-José Geenen, Reflecteren, ISBN 9789046901991
- Gitta en Lenneke Overmaat, Multifocus, ISBN 9789058716385
- Manon Ruijters, e.a., Je binnenste buiten, ISBN 9789462760318

## 6.6 PROGRAMMERING

Datum	Onderwerp
07/09	PLB 8
21/09	PLB 9
12/10	PLB 10
09/11	PLB 11
23/11	PLB 12
07/12	PLB 13
21/12	PLB 14
18/01	PLB 15 (eindevaluatie coaching MC III)

N.B. Reflectieverslagen en werkinbrengen worden drie dagen voor de bijeenkomst per mail ingeleverd, Het evaluatieverslag een week voor de bijeenkomst (11 januari 2019) en uw aangepaste leerdoelen uiterlijk drie dagen voor de eerste bijeenkomst (18 september 2018).



## 7. PROGRAMMA BEROEPSETHISCHE REFLECTIE

Master Social Work	
Masterclass	III
Leerlijn	Social Work Theory
Programma	Beroepsethische reflectie (3 <sup>e</sup> deel)
(Deel)competenties	I (1, 3), II (4), III (3, 4, 5), IV (1), V (2, 3)
Opleider	Drs. Jan Drost en Dr. Kirsten Koppel
Studiebelasting	5 EC (voor PLB het hele tweede jaar)
Contacttijd	6 uur
Zelfstudie	6 uur

### 7.1 DOELSTELLINGEN, DEELCOMPETENTIES EN LEERUITKOMSTEN

De trainingen beroepsethische reflectie bij de MSW hebben als doel het verruimen van de ethische intelligentie. Om te begrijpen wat dit precies betekent moeten we kijken naar wat we bedoelen met de term ethische intelligentie. Bij de MSW op de HvA bestaat een traditie van zogenaamde bestaansethiek. Dit is een traditie waarin niet alleen wordt nagedacht over wat het juiste handelen is, en hoe we tot het juiste handelen kunnen komen, maar waarin vooral gekeken wordt naar hoe we kunnen werken aan het 'worden wie we zijn'. Bestaansethiek heeft zijn wortels in de deugdethiek van Aristoteles. Daarmee ligt bij het reflecteren op een praktijksituatie de focus niet op de gevolgen of het doel van de handeling, maar op de handelende mens zelf.

In de ethische reflectie oefent u het filosofisch denken. Hierbij kijken we naar de waarden van waaruit we handelen, of graag zouden willen handelen. In een geslaagde reflectie, zijn de deelnemers dan ook dichterbij hun eigen kernwaarden gekomen, en is er meer zicht op hoe een handeling vanuit die kernwaarden eruit zou kunnen zien. Deze vorm van ethische reflectie kunnen we niet in ons eentje tot stand brengen. Essentieel in het gesprek is het moment van de inleving in de situatie van de ander, waarna we pas kunnen gaan aftasten wat wij zelf in die situatie zouden doen. De ervaring leert dat het leren kennen van en in contact komen met uw eigen kernwaarden leidt tot het beter leren horen en zien van de ander. We komen op deze manier namelijk voorbij de normen en gewoonten waarin we in veel discussies blijven steken. Op het niveau van waarden kunnen we elkaar makkelijker ontmoeten.

Leeruitkomsten:

- Leren handelen vanuit waarden
- Zicht vergroten op de eigen kernwaarden
- Verhelderen van eigen ideeën en idealen
- Ontmoeten van anderen op gebied van waarden
- Loskomen van discussies

#### **Beroepsethische reflectie MC III**

Bij MCIII maakt u kennis met de basis van alle ethische trainingen, namelijk het Socratisch gesprek. Het Socratisch gesprek kenmerkt zich, nog meer dan de andere trainingen, door het langzaam, gestructureerd en gezamenlijk denken. Het neemt dan ook twee keer zoveel tijd in beslag.

De volgende (deel)competenties staan in dit programma centraal:

Competentie		Deelcompetentie
I	Innoveren en praktijk ontwikkelen	1, 3
II	Regisseren en beïnvloeden	4
III	Kennis mobiliseren, toepassen & ontwikkelen	3, 4, 5

IV	Onderzoeken	1
V	Professionaliseren	2, 3

## 7.2 OPZET EN INHOUD

Naast een theoretische introductie is er een training geprogrammeerd die voortbouwt op de kennis uit de introductie. Bij een Socratisch gesprek beginnen we met een abstract, werk gerelateerd onderwerp. Hierbij kunt u denken aan thema's als collegialiteit, verantwoordelijkheid, integriteit etc. Vervolgens inventariseren we de vragen die we hebben rond dit thema. In het midden van het gesprek hebben we een casus van een van de deelnemers gevonden die met het thema en de geïnventariseerde vragen verbonden is. Vanuit de concreetheid van deze praktijksituatie gaan we naar de regels en de achterliggende principes, dus weer terug naar de abstractie, maar nu vanuit de kennis van de praktijk.

## 7.3 OPDRACHTEN EN TOETSING

### *Vorbereiding*

Ter voorbereiding neemt u een persoonlijke casus mee naar de training. Een geschikte casus is een casus waarin u niet wist wat het juiste was om te doen. Het kan zijn dat u nog in de situatie zit en nog moet handelen, maar het kan ook zijn dat u al gehandeld heeft en zich afvraagt of u er goed aan gedaan heeft om dat zo te doen.

### *De opdracht*

1. Na afloop van de trainingen houdt u een logboek bij. In deze weergave van het gesprek beschrijft u in minimaal 300 woorden en maximaal 600 woorden hoe het gesprek in grote lijnen is verlopen. Dit staat los van uw eigen aandeel hierin.
2. Het tweede deel bestaat uit een reflectie op een leermoment uit het gesprek. Dit kan allerlei vormen aannemen. Meestal is dit een beschrijving van een leermoment uit het gesprek waarin u reflecteert op ofwel vorm- of inhoudsaspecten van het gesprek. In dit deel maakt u een koppeling naar de theorie die geleerd is in de colleges van Jan Drost. Dat kan ook hier gaan over de zowel de vorm als de inhoud van het gesprek, of een combinatie daarvan.

### *Beoordeling*

Deel I van de opdracht wordt beoordeeld met een voldaan of niet voldaan door Kirsten Koppel. Hierbij wordt gekeken naar de objectiviteit, volledigheid, en juistheid van de weergave. Uiteraard binnen de beperking van maximaal 600 woorden.

Deel II wordt ook beoordeeld met een voldaan of niet voldaan, maar dan door Jan Drost. Hierbij wordt gelet op de juiste weergave van de verwerkte theorie, de kwaliteit van deze verwerking, de kwaliteit van de reflectie. Verwijzing naar bronnen moet ook hier volgens APA.

## 7.4 LITERATUUR

- Drost, J. (2015). *Denken helpt*. Amsterdam/Antwerpen: De Bezige Bij. (Hoofdstuk 2)
- Kessels, J. (2008). *Socrates op de markt. Filosofie in bedrijf*. Amsterdam: Boom.

## 7.5 PROGRAMMERING

Datum	Onderwerp	LET OP!!
28/09	Introductie Jan Drost	
14/12	Training Socratisch gesprek deel 1	Groep A 13.10 – 15.10 uur Groep B 15.30 – 17.30 uur
21/12	Training Socratisch gesprek deel 2	Groep A 10.20 – 12.20 uur Groep B 13.10 – 15.10 uur

## 8. TRAINING AUTHENTIEK BEÏNVLOEDEN EN ADVISEREN

Master Social Work	
Masterclass	III
Leerlijn	Professionele Leerbegeleiding
Training	Authentiek Beïnvloeden en Adviseren
Deelcompetenties	III (1, 3 en 4)
Opleider	Margareta von Salisch
Contacturen	6 uur
Literatuurstudie	2 uur

### 8.1 DOELSTELLING EN DEELCOMPETENTIES

Margareta von Salisch is uw trainer op de trainingsdag op 1 september tijdens het startseminar met als onderwerp 'Authentiek beïnvloeden en adviseren binnen uw organisatie'. Onder deskundige begeleiding gaat u op zoek naar uw kwaliteiten rondom adviseren. Bewustwording en inzicht in uw eigen gedrag is van belang voor professioneel optreden en een succesvolle interactie in een adviesrelatie. U leert kennis, vaardigheden, houding en gedrag op de beste manier te combineren. Onderwerpen als hoe onderhoudt en creëert u een goede adviesrelatie en hoe kunt u –ook bij weerstanden goed adviseren en trouw blijven aan uzelf zijn binnen deze training aan de orde.

Dit zijn de beoogde leeruitkomsten:

- U leert uw zelfinzicht te gebruiken bij advisering.
- U leert technieken die u helpen bij het werken vanuit uw eigen kwaliteiten.
- U leert deze technieken toe te passen naar eigen inzicht en vaardigheid.
- U leert hoe u effectiever kunt werken en om minder stil te staan bij wat niet werkt of hoe het allemaal had moeten zijn.
- U leert te kijken naar wat er beschikbaar is, wat het moment te bieden heeft.

De professional Master Social Work is ook bij de inrichting van de onderzoekscomponent gespitst op het mobiliseren van draagvlak, het beïnvloeden van condities en middelen om de gewenste beweging in gang te krijgen. Dit sluit aan bij de competentie "Regisseren en beïnvloeden", in het bijzonder bij de volgende deelcompetenties:

De master social work is in staat om:

1. samenwerking tussen verschillende partners, disciplines en sectoren – zowel intern als extern - te initiëren, te regisseren en te faciliteren;
3. op professionele wijze te communiceren, te agenderen en te beïnvloeden;
4. vanuit verschillende posities en rollen te adviseren.

### 8.2 OPDRACHT

Er wordt input van u verwacht voorafgaand aan de training en u brengt uw ervaringen opgedaan tijdens de training in tijdens de coachingsbijeenkomsten.

## 9. COMPETENTIES MASTER SOCIAL WORK

Na voltooiing van de opleiding beschikt de student over de volgende competenties op hbo-niveau:

### I. Innoveren en praktijk ontwikkelen

**De master social work is in staat om zelfstandig en in cocreatie met anderen betekenisvolle, verbeterde, vernieuwde en nieuwe benaderingen te ontwikkelen in complexe beroepssituaties.**

De master social work is in staat om:

1. perspectieven en belangen - van verschillende relevante stakeholders en op verschillende niveaus (operationeel, organisatorisch en strategisch) - te identificeren, analyseren en hanteren (meervoudigheid);
2. condities te analyseren en te expliciteren, nodig om verbeterde, vernieuwde of nieuwe benaderingen te implementeren en te borgen;
3. bij te dragen aan de ontwikkeling van een verbeterd, vernieuwd of nieuw professioneel handelingsrepertoire op individueel, team-, organisatie- en/of beroepsgroepniveau;
4. praktijkgericht onderzoek in te zetten en te positioneren als interventie in praktijkontwikkelingsprocessen;
5. processen en projecten op het gebied van praktijkontwikkeling te verantwoorden en te onderbouwen naar de verschillende stakeholders.

### II. Regisseren en beïnvloeden

**De master social work is ondernemend en in staat om de regie te voeren c.q. de leidende en verbindende persoon te zijn in ontwikkelingstrajecten met verschillende disciplines en sectoren en daarbij op adequate wijze te communiceren en te beïnvloeden.**

De master social work is in staat om:

1. samenwerking tussen verschillende partners, disciplines en sectoren – zowel intern als extern - te initiëren, te regisseren en te faciliteren;
2. samenwerking en werkprocessen doelmatig, resultaatgericht, transparant en in overeenstemming met professionele kwaliteitsstandaarden vorm te geven;
3. op professionele wijze te communiceren, te agenderen en te beïnvloeden;
4. vanuit verschillende posities en rollen te adviseren;
5. projecten te initiëren, te ontwerpen, uit te voeren en te evalueren.

### III. Kennis mobiliseren, toepassen en ontwikkelen

**De master social work is in staat om beschikbare kennis te ontsluiten, te bewerken en toe te passen in het kader van innoveren en praktijk ontwikkelen, onderzoeken en professionaliseren**

De master social work is in staat om:

1. (inter)nationale relevante praktijkgerichte kennis uit wetenschappelijke en professionele bronnen te vinden en te selecteren;
2. relevante impliciete en expliciete kennis binnen de eigen organisatie te lokaliseren, te expliciteren, te combineren en zichtbaar te maken;
3. het eigen beroepshandelen te expliciteren binnen de beroepscontext, hierop te reflecteren, dit te evalueren en te verbinden met opleidingstheorie;
4. zich vanuit meerdere (kennis-)perspectieven kritisch en reflectief te verhouden ten opzichte van gevonden kennis en inzichten en ontwikkelde stellingnamen adequaat te verantwoorden en te onderbouwen;
5. gevonden en gewogen inzichten op adequate wijze (schriftelijk, mondeling, etc.) zorgvuldig binnen de beroepspraktijk ter sprake te brengen.



#### **IV. Onderzoeken**

**De master social work is in staat om praktijkgericht onderzoek in te zetten en uit te (laten) voeren ten behoeve van innovatie en praktijkontwikkeling**

De master social work is in staat om:

1. een praktijkprobleem uit eigen context te definiëren na kritische analyse vanuit de perspectieven van relevante bronnen.
2. zich t.o.v. opvattingen over onderzoek te positioneren en kennis en relevante opvattingen aan eigen praktijkontwikkeling te koppelen.
3. een praktijkprobleem te vertalen naar een realistische en betekenisvolle onderzoeksinterventie en daar een adequate methode bij te kiezen.
4. verschillende methoden en technieken van onderzoek op adequate wijze in te (laten) zetten.
5. onderzoeksresultaten te presenteren en daarbij de bijdrage aan het ontwerpen of verbeteren van een oplossing voor het praktijkprobleem te benoemen en te anticiperen op de vervolgstappen.

#### **V. Professionaliseren**

**De master social work is in staat om de eigen professionele ontwikkeling te sturen en bij te dragen aan de professionalisering van de beroepspraktijk in het (internationale) sociale domein.**

De master social work is in staat om:

1. sturing te geven aan de ontwikkeling van de eigen professionaliteit en employability, hierover te reflecteren en te communiceren, zowel in de eigen organisatie als in het expertisedomein;
2. kritisch te reflecteren op en zich te verhouden tot actuele (internationale) debatten en opvattingen over normatieve, instrumentele en positionele aspecten van professionalisering in het social work;
3. bij te dragen aan de professionalisering, profilering en verantwoording van de beroepspraktijk in het sociale domein, op het niveau van de eigen professionaliteit, die van collega professionals en op het niveau van het beroep;
4. opbrengsten van (o.a. eigen) praktijkgericht onderzoek en de meerwaarde daarvan in termen van professionalisering te expliciteren, onder de aandacht te brengen en hierover dialoog te organiseren;
5. adequaat gebruik te maken van en te participeren in professionele, wetenschappelijke en publieke fora.

## 10. BEOORDELINGSFORMAT MASTERPLAN 2 MASTERCLASS III 2018-2019

Datum:

Naam student:

Onderwerp/ titel:

Beoordelaar:

	Max	Score
<p><b>1. Het masterplan 2 is goed leesbaar en voldoet aan de hieronder gestelde eisen voor schriftelijke communicatie.</b></p> <p>Indicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Het masterplan 2 bevat een bronnenlijst en bronverwijzingen volgens de wetenschappelijke APA-normen (American Psychological Association).</li> <li>b) De tekst bevat relevante bronnen waar dat verwacht kan worden.</li> <li>c) De bronnen in de lopende tekst vormen daar een goed leesbaar en samenhangend geheel mee.</li> <li>d) De tekst bestaat uit een helder en consistent betoog: de onderdelen bouwen logisch op elkaar voort en bevatten geen onnodige herhalingen.</li> <li>e) De tekst is ook voor een niet geïnformeerde betrokkene begrijpelijk.</li> <li>f) Het masterplan is geschreven in goed lopende zinnen, de alinea's gaan vloeiend in elkaar over en de titels zijn in overeenstemming met de inhoud.</li> <li>g) De grammatica en spelling van de tekst zijn correct.</li> <li>h) De lengte van het masterplan 2 is minimaal 4500 en maximaal 6.000 woorden (exclusief bronnen en bijlagen).</li> <li>i) Het masterplan bezit een overzichtelijke opmaak en heeft een passende titel op het voorblad.</li> <li>j) Het masterplan 2 is – indien relevant – voorzien van bijlagen.</li> </ul> <p>NB1. Bij een score van 6 punten of minder wordt het masterplan 2 niet ontvankelijk verklaard. NB2. Bij totale afwezigheid van een van de indicatoren kan dat direct leiden tot 4 punten aftrek.</p> <p>Toelichting beoordelaar: -</p>	10	
<p><b>2. Het praktijkvraagstuk is vertaald naar een in de context passend professionaliseringsvraagstuk.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) De tekst bevat een heldere karakterisering van het professionaliseringsvraagstuk in relatie tot de complexiteit van het praktijkvraagstuk.</li> <li>b) Voor deze karakterisering is adequaat gebruik gemaakt van relevante literatuur en theorie over professionalisering en beroepsontwikkeling.</li> <li>c) De al geleverde en/ of de verwachte bijdrage van het praktijkonderzoek aan het professionaliseringsvraagstuk is expliciet en aannemelijk gemaakt.</li> <li>d) Het professionaliseringsvraagstuk is passend bij de praktijkcontext gekoppeld aan veranderaspecten.</li> </ul> <p>Toelichting beoordelaar: -</p>	30	

<p><b>3. Het praktijkvraagstuk is vanuit veranderperspectief beschreven.</b></p> <p>Indicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) De beoogde praktijkontwikkeling is verwoord in een subject-subject beschrijving van de veranderpotentie binnen de praktijkcontext.</li> <li>b) De veranderpotentie stoelt op open waarneming en een droom die is beschreven vanuit een ethisch en generatief perspectief.</li> <li>c) De tekst bevat diepgaande reflecties van de praktijkontwikkelaar op zichzelf in het onderzoeksproces.</li> <li>d) Cocreatieve interventies maken verschil in de ontwikkeling van effectieve en betekenisvolle netwerken in relatie tot het professionaliseringsvraagstuk.</li> </ul> <p>Toelichting beoordelaar: -</p>	30	
<p><b>4. De voortgang van het praktijkonderzoek wordt adequaat beschreven in relatie tot de geformuleerde doelstellingen.</b></p> <p>Indicatoren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Het plan bevat een korte samenvatting van de centrale onderzoeksvraag, gehanteerde onderzoeksmethoden en eerste bevindingen.</li> <li>b) Aanscherpingen of verschuivingen op basis van voortschrijdend inzicht zijn beschreven met onderbouwing.</li> <li>c) De tekst bevat een overtuigende terugblik en vooruitblik op risico's en kansen voor de doelen met het praktijkonderzoek.</li> <li>d) De bijdrage aan de beoogde praktijkontwikkeling van het praktijkonderzoek is besproken in relatie tot veranderen en professionaliseren.</li> </ul> <p>Toelichting beoordelaar: -</p>	20	
<p><b>5. Het masterplan 2 bevat een strategie waarmee de praktijkontwikkeling het komend half jaar gestuurd wordt.</b></p> <p>Indicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) De binnen het mastertraject beoogde praktijkontwikkeling is op realistische wijze weergegeven.</li> <li>b) De tekst bevat een passende vooruitblik rondom de beoogde stappen bij het onderzoeken.</li> <li>c) De tekst bevat een passende vooruitblik rondom de beoogde stappen bij het professionaliseren.</li> <li>d) De tekst bevat een passende vooruitblik rondom de beoogde stappen bij het veranderen.</li> </ul> <p>Toelichting beoordelaar: -</p>	10	
<p><b>Totaal</b></p> <p>Toelichting beoordelaar:</p>	100	