

Cursus:

Werkbegeleiding: *leren op de werkvloer*

voor

Eleos

***Toelichting op en globale inhoud van het programma***

De kern van werkbegeleiding is het begeleiden van de opleideling bij het leren in de praktijk. Daarbij heeft de werkbegeleider de verantwoordelijkheid en regie over wat de opleideling (uiteindelijk) zelfstandig kan doen.

Mocht in het verleden over de verhouding werkbegeleider-opleideling nog gesproken worden in termen van een klassiek meester-gezelmodel, zo is het in de huidige praktijk van de werkzaamheden in de ggz steeds meer noodzakelijk om aandacht te besteden aan de continue ontwikkeling (het leren) van de werkbegeleider. Er is sprake van een lerend koppel.

In de afgelopen jaren is in de BIG-opleidingen vooruitgang geboekt met het formuleren van competenties. Deze helpen de werkbegeleider vooral om met de opleideling een onderbouwd gesprek te voeren over wat nog geleerd moet worden. Het is echter nog niet zo gemakkelijk om met de – toch wat abstracte – competenties te werken.

Het gaat er vooral om of de opleideling het werk dat hem toevertrouwd is goed kan doen. Durft de werkbegeleider het aan om het werken met de cliënt aan de opleideling over te laten? Kan de werkbegeleider met een gerust hart de opleideling alleen laten deelnemen in het beroepsverkeer? Hoeveel toezicht heeft de opleideling (nog) nodig? Het gaat hier om vertrouwen: en dan gaat het niet alleen om competenties, maar ook om: is de opleideling integer (open over fouten?), werkt hij/zij voorspelbaar en nauwkeurig, kent hij/zij zijn/haar eigen grenzen (en zal hij/zij dan hulp vragen)? En: heeft de werkbegeleider voldoende zicht op wat deze opleideling nodig heeft om te leren en tot zijn recht te komen?

In de training zal aandacht besteed worden aan het meer in beeld krijgen van de wijze waarop de werkbegeleider bij kan dragen aan het stapsgewijs inwijden van de opleideling in het vak. Welke stappen en werkvormen zijn mogelijk en nodig? Op de eerste dag wordt met name de theorie ingeleid en worden vaardigheden geoefend. Tijdens de tweede lesdag wordt er verdiept en geoefend met ingebrachte casuïstiek over stagnaties en problemen in werkbegeleiding, en het op gang brengen van gestagneerde leerprocessen.

De deelnemers wordt geadviseerd in de periode tussen de lesdagen elkaar ook onderling te consulteren en wederzijds feedback te geven; hierdoor kan het team van opleiders zichzelf versterken.