Waar leren werkt!

Vervolgtraining werkbegeleiders

Accreditatie

Wies van Buren & Iris Mars, Friesland College Leeuwarden, Zorg, Service & Welzijn

# Voorwoord

Voor u ligt het document dat is opgesteld t.b.v. de accreditatie wat betreft de vervolgtraining voor werkbegeleiders in het werkveld Zorg, Service & Welzijn. In dit document vind u alle informatie omtrent de inhoud van de training, de wijze waarop deze training bijdraagt aan de deskundigheidsbevordering van de deelnemers, de gebruikte literatuur, de achtergrond van de trainers en het programma van de training.

Inhoudsopgave

[Voorwoord 1](#_Toc63783690)

[1. Omschrijving inhoud training 3](#_Toc63783691)

[2. Deskundigheidsbevordering 5](#_Toc63783692)

[3. Literatuur 6](#_Toc63783693)

[4. Trainers 7](#_Toc63783694)

[5. Programma 9](#_Toc63783695)

[Bijlage 1: PowerPoint 10](#_Toc63783696)

## Omschrijving inhoud training

**Een omschrijving van de inhoud van de scholing in max. 200 woorden, waarin de leerdoelen en de werkvorm helder staan beschreven.**

**Inleiding**Zelfkennis lijkt een nuttige eigenschap, maar waarom ook alweer? Heeft het zin om te weten welke indruk je op iemand maakt? En wat zegt dat over wie je werkelijk bent? We starten deze training bij het begin: “Hoe ontstaat gedrag en factoren die dit gedrag beïnvloeden en op welke manier je hiermee om kunt gaan?” Hierna zoomen we in op coaching vaardigheden en hoe je hier structuur in kunt aanbrengen. We vervolgen onze zoektocht naar gedrag en kijken vanuit welke mindset weerstand ontstaat. Hoe pak je dit aan en wat zijn valkuilen? Maar ook: wat zijn kwaliteiten? Hoe kom je achter jouw eigen kwaliteiten en welke valkuilen, uitdagingen en allergieën horen bij jouw kwaliteit? Vanuit het ‘zelf doorleven’ van het proces dat hoort bij ‘’kernkwadranten’’ krijg jij praktische handvaten om hier met jouw stagiair mee aan de slag te gaan.

Afsluitend kijken we naar begeleiding van stagiaires/werkstudenten. Iedere stagiaire is een individu en hoe kunnen we hier het beste op inspelen in de begeleiding? Is het begeleiden van een volwassen stagiaire echt zo anders? En hoe bespreek -en beoordeel je op reflectie? Deze vragen en meer worden beantwoord gedurende de training.

Tot slot, werken vanuit je eigen kracht, bewust zijn van je eigen handelen en kritisch kunnen denken zijn ingrediënten voor persoonlijke groei. Reflectie is de onderlegger van de gehele training.

**Trainingsbijeenkomst 1**
We starten deze training bij het begin: “Hoe ontstaat gedrag en factoren die dit gedrag beïnvloeden en op welke manier je hiermee om kunt gaan?” Vanuit de mindset-theorie van Carol Dweck, kijken we naar de fixed- en growth mindset en hoe deze jouw gedrag bepaalt. Welke mindset leidt naar persoonlijke groei?

Nu je enige inzicht hebt in gedrag, gaan we verder met vaardigheden die je als coach (werkbegeleider) in kunt zetten om jezelf en of anderen te motiveren, te leren en in ontwikkeling te brengen. Hierbij gebruik ik inspirerende coachvaardigheden van Clement (2015). Vaardigheden die iedereen bewust of onbewust ter beschikking heeft. Elke vaardigheid, wordt door een praktijkvoorbeeld geactiveerd en besproken. Door dit in te zetten draag je bij aan een open en veilig leerklimaat.

Om doelgericht structuur aan deze coachgesprekken te geven, heeft Clement het GROWW-model ontwikkeld. Leren werken volgens het GROWW-model helpt bij het verhelderen van problemen en het aandragen van oplossingen. Inspirerend coachen a.d.h.v. de vaardigheden en het GROWW-model kijken we specifiek naar de doelgroep volwassen studenten.

Als laatste zoomen we in op specifiek gedrag, namelijk “weerstand”. Weerstand duidt op betrokkenheid. Betrokkenheid van de een, is de beleving van weerstand van de ander. Alle theorie en voorbeelden van begin deze ochtend komen terug vanuit het perspectief: anders kijken, anders denken en anders doen, want alleen je gedrag veranderen leidt meestal nauwelijks tot betere resultaten. Gedrag wordt gevoed door nieuw, andere inzichten en hiermee kun je je gedrag wel effectief veranderen. Omgaan met weerstand en valkuilen gekoppeld aan praktijkervaringen maken de cirkel rond wat betreft de vraag: “Waarom doen we dingen zoals we ze doen?”

**Trainingsbijeenkomst 2**We starten training 2 met een terugblik op de vorige training. Wat weet je nog? Heb je de afgelopen tijd situaties meegemaakt waarin je het geleerde kon toepassen?
Na de terugblik staat het thema ‘’kwaliteiten’’ op het programma. Om de eigen kwaliteiten in kaart te brengen gaan we in gesprek met elkaar aan de hand van het kwaliteitenspel. Als de kwaliteiten boven tafel zijn vullen we gezamenlijk een ‘’kernkwadrant’’ in (Ofman, D, 2017). Je leert hierdoor welke valkuilen jouw kwaliteiten hebben, wat jouw uitdaging hierin is en welke eigenschappen er in jouw allergie zitten, of jij misschien juist nog zou willen ontwikkelen. Met deze handvaten kun je dan uiteindelijk aan de slag gaan met jouw stagiaires/werkstudenten.

Het volgende thema is het begeleiden (van volwassenen). Want begeleiden, wat is dat nou precies? Spreken we dezelfde taal als we het hebben over begeleiden? En is het echt anders om volwassenen te begeleiden? Aan de hand van de verschillende deelaspecten word je meegenomen in de begeleiding van (volwassen) stagiaires/werkstudenten. Denk hierbij aan: het beroepsprofiel en kwalificatiedossier, verschillende leerstijlen, de ontwikkeling tot beroepsprofessional, differentiëren, doelen stellen en motivatie (Alten, J.P. van, 2011).

Tot slot word je meegenomen het beoordelen op reflectie. Wat is het doel van reflectie? En welke verschillende reflectiemethodes zijn er? Tijdens dit laatste onderdeel van de training krijg je tools en handvaten om reflectie te bespreken en beoordelen (Benammar, K, 2005).

**Trainingsbijeenkomst 3 Begeleide intervisie**

Bij aanvang van de derde bijeenkomst hebben jullie over alle theorie en gedeelde ervaringen kunnen nadenken, misschien al toe kunnen passen. Nu gaan we de werkervaringen met elkaar delen d.m.v. intervisie. Intervisie is reflecterend leren van werkervaringen in een vaste groep collega’s. De trainer fungeert als intervisiecoach. Deze coach geeft structuur en diepgang en helpt het proces opgang bij stagnatie. Ingebrachte ervaringen en de vraag van de inbrenger die gekozen wordt zorgt voor de inhoud. Voorbeelden van thema’s die in intervisie vaak aan bod komen zijn: casuïstiek, werkdruk, samenwerking, feedback, grenzen, omgaan met emoties, eisen, agressie, fouten, klachten etc. De groep bespreekt met behulp van een intervisiemethode de inbreng van een collega. De groep helpt de inbrenger een antwoord te zoeken op diens vraag of probleem. De groep is zowel steunend en veilig als onderzoekend, spiegelend en soms confronterend. Afhankelijk van voorkeuren en inhoud worden per bijeenkomst meerdere casussen ingebracht. Er kan gewerkt worden met steeds dezelfde of met wisselende intervisiemethodes.

Voor intervisie is reflectievermogen nodig. Dit reflectievermogen wordt tijdens de intervisie verder ontwikkeld. Op individueel niveau wordt gewerkt aan het vergroten van de eigen deskundigheid en professionaliteit door het problematiseren, analyseren en verhelderen daarvan. Jullie werken zodoende aan het optimaliseren van de kwaliteit van het persoonlijk en beroepsmatig functioneren. Daarnaast kent de intervisie nog een aantal afgeleide doelen:

* Onderlinge uitwisseling en steun;
* Gemotiveerder werken;
* Vergroten van de eigen vaardigheden;
* Zien van oplossingsalternatieven en het maken van keuzes;
* Leren zelfsturend te werken;
* Leren luisteren, accepteren, invoelen van de ander(en);
* Leren werken met nieuwe methoden;
* (Positieve) Invloed hebben op balans, energie en werkplezier.

## Deskundigheidsbevordering

Tekst of documenten waaruit blijkt hoe de scholing de deskundigheid van verpleegkundigen en/of verzorgenden in stand houdt of verbetert.

**Medewerkers vormen het kapitaal**
Innovatie en vernieuwingen brengen onzekerheden met zich mee. Hoe ga je hiermee om en wat kan helpen om de onzekerheid weg te nemen en medewerkers juist in hun kracht te zetten. Dat hij/zij zich bewust zijn handelen en keuzes en dit kan onderbouwen door kritisch te denken. Zorgmedewerkers staan in het hart van de transitie van zorg en begeleiding. De denkbeelden die hierbij of hierdoor ontstaan moeten betekenis krijgen. Om dit te stimuleren is de mindset: anders kijken, anders denken en anders doen van toepassing. Dat betekent training, nieuwe dingen leren of nieuw gedrag aanwennen. Dat is een individuele opgave, maar die op team of organisatieniveau moeten worden opgepakt. Om dit samen te doen ontstaat er ‘gedeelde betekenisgeving’. Die gedeelde betekenisgeving uit zich in de manier waarop waarden en uitgangspunten van persoon en de hele organisatie in werkgedrag terugkomen. Dit gaat bijvoorbeeld over het mensbeeld, over visie of over gezamenlijke waardering van innovaties.

Kennis van jezelf is de basis voor de relatie met anderen, jezelf kennen als professional. Met al je drijfveren, talenten en motivatie ben je het instrument voor het vormgeven van de relatie met de cliënt en de omgeving. Het is dus belangrijk dat je kunt reflecteren op wat je doet en voelt. Reflecteren, stil staan bij je eigen functioneren in relatie met anderen. Hoe blijf je overeind en bij de tijd? Hoe communiceer je? Hoe begeleid ik op de werkvloer en hoe neem ik nieuwe collega’s of studenten hierin mee.

Een onderlegger voor deze deskundigheid is de systematiek van CanMEDS (Canadian Medical Education Directions for Specialists). De CanMEDS worden gebruikt om de verschillende rollen die zorgprofessionals vervullen te beschrijven. De zeven CanMEDS-competentiegebieden zijn landelijk vastgesteld en maken onderdeel uit van het beroepsprofiel**.** Binnen elk CanMEDS-gebied moet de verpleegkundige of verzorgende beschikken over bepaalde competenties: een set aan kennis, vaardigheden en houding, weergegeven in onderstaande tekening.



https://www.zorgvoorbeter.nl/veranderingen-langdurige-zorg/zelfreflectie

https://www.venvn.nl/registers/kwaliteitsregister/leren/canmeds/

https://www.zorgvoorbeter.nl/veranderingen-langdurige-zorg/scholing

file:///C:/Users/Administrator/Downloads/WerkpleklerenREADER.pdf

## Literatuur

Welke informatie gebruikt is voor de ontwikkeling van de scholing. Bijvoorbeeld literatuur, protocol of richtlijn. Vermeld hierbij de auteur, het jaar en de uitgave, zodat we weten dat de scholing op actuele informatie gebaseerd is.

|  |  |
| --- | --- |
| **Thema** | **Literatuur** |
| Mindset, motivatie en ontstaan van gedrag | Kerpel, A. (2014). *Mindset, de weg naar een succesvol leven.*Geraadpleegd op 09-02-2021, via: [https://wij-leren.nl/mindset-talent.phphttps://www.slo.nl/thema/meer/21e-eeuwsevaardigheden/2021](https://wij-leren.nl/mindset-talent.phphttps%3A//www.slo.nl/thema/meer/21e-eeuwsevaardigheden/2021)  |
| Grrow model | Clement, J. (2015). *Inspirerend coachen.* Lannoo Campus |
| Omgaan met weerstand | Nathans, H. (2015). *Adviseren als tweede beroep.* Amsterdam: Boom.  |
| Kernkwadranten | Ofman, D. (2017). *Bezieling en kwaliteit in organisaties*. Utrecht/Antwerpen: Kosmos Uitgevers. |
| Begeleiden (van volwassenen) | Alten, J.P. van. (2011). *Handboek Effectief Opleiden*. (z.d.). Leren in bedrijf. Geraadpleegd op 08-02-2021 via: <https://www.lereninbedrijf.nl/sites/default/files/HEO56_hfst_8.2-4.pdf> |
| Beoordelen op reflectie | Benammar, K. (2005). *Reflectie als drijfveer van het leerproces*. (z.d.). Reflectiesite. Geraadpleegd op 08-02-2021 via: <https://reflectiesite.nl/wp-content/uploads/2016/05/Reflectie_als_drijfveer.pdf>  |
| Intervisie | Kuijpers, M. (2005) *Breng beweging in je loopbaan.* Amsterdam: Boom |

## Trainers

Naam, titel en functie van sprekers of docenten, waaruit blijkt dat ze op de hoogte zijn van de inhoud en didactische kennis hebben.

|  |  |
| --- | --- |
| **Naam** | **Wies van Buren**  |
| **Titel** | Masteropleiding, titel (accreditatie) is toegekend meteen na diplomering. Dit betekent dat ik de titel niet mag gebruiken, maar wel heb behaald. (Addendum aan diploma toegevoegd) |
| **Functie** | * Docent/Trainer Leven Lang Ontwikkelen, Friesland College, Zorg, Service & Welzijn.
* Docent-opleider Zorg Service en Welzijn, vanuit de FC Opleidingsschool i.s.m. NHL/Stenden.
* Trajectcoach Leraar In Opleiding (LIO)
* Docent, Studieloopbaanbegeleider en BPV-begeleider Zorg, Service en Welzijn.
 |
| **Ervaringen** | Als docent Leven Lang Ontwikkelen houd ik mij bezig met het professionaliseren van medewerkers uit het werkveld Zorg, Service & Welzijn. Hiervoor doe ik onderzoek, en ontwikkel programma’s. Op dit moment geef ik een basistraining aan werkbegeleiders. Als Docent-opleider ben ik medeverantwoordelijk voor alle stagiaires van de lerarenopleiding binnen de School voor ZSW en de startende docenten. Ik houd mij bezig met het opleiden van toekomstig docenten wat betreft de pedagogische en didactische bekwaamheid. Verder heb ik een overstijgende en centrale rol in het coaching-traject. Vanuit het coaching traject, gericht op functioneren in de werkcontext, kunnen loopbaanvragen ontstaan. LIO- traject-coaching sluit hierbij aan. Als docent, Studieloopbaanbegeleider en BPV-begeleider ben ik nauw betrokken bij het leerproces van studenten in zowel de school en de praktijk. Ik heb jarenlang, samen met de werkbegeleiders, BOL- en BBL studenten in diverse zorgsettingen begeleid in hun beroepspraktijkvorming. Ik geef workshops, specifieke keuzedelen en examineer. Op dit moment begeleid ik nog een eindexamengroep.  |
| **Opleiding(en)** | Na de opleiding Docent Beeldende Vorming heb ik jaren als freelancer gewerkt voor theater en verschillende opdrachtgevers op basis van projecten. Daarnaast werkte ik als docent en heb ik op verschillende scholen lesgegeven. Toen ik mij meer wilde verdiepen, heb ik de kopstudie Pedagogiek/Onderwijskunde opgepakt. In het derde jaar heb ik gekozen voor de afstudeerrichting: adviseren en begeleiden. Mijn afrondende scriptie heb ik mogen doen voor het onderwijs adviesbureau B&T. Hier heb ik onderzoek mogen doen naar valkuilindicatoren in de competentieontwikkeling van docenten. Het resultaat is toegevoegd aan hun begeleidingsinstrument. In het derde jaar heb ik gekozen voor de afstudeerrichting: adviseren en begeleiden. Mijn afrondende scriptie heb ik mogen doen voor het onderwijs adviesbureau B&T. Hier heb ik onderzoek mogen doen naar valkuilindicatoren in de competentieontwikkeling van docenten. Trainingen: - Ontwikkeling en implementatie van vernieuwingen o.l.v. bureaus APS en Cinop. - Activerende Didactiek Samenwerkend Leren o.l.v. bureau CPS - Lesbevoegdheid Leefstijl |

|  |  |
| --- | --- |
| **Naam** | **Iris Mars** |
| **Titel** | Bachelor of education. |
| **Functie** | * Docent Leven Lang Ontwikkelen, Friesland College, Zorg, Service & Welzijn
* Docent Loopbaanoriëntatiebegeleiding en Pedagogiek, NHLstenden, lerarenopleidingen algemeen
* Onderzoeksmedewerker practoraten, Friesland College, ondersteuning
 |
| **Ervaringen** | Als docent Leven Lang Ontwikkelen houd ik mij bezig met het professionaliseren van medewerkers uit het werkveld Zorg, Service & Welzijn. Zo geef ik bijvoorbeeld training aan leidinggevende op het gebied van verbindend leiderschap. Als docent LOB en Pedagogiek houd ik mij bezig met het opleiden van toekomstig docenten wat betreft de pedagogische en didactische bekwaamheid. Als onderzoeksmedewerker voor de beide practoraten houd ik mij bezig met o.a. organisatorische taken, data-verzameling en analyse, protocollen t.a.v. AVG en ondersteunende diensten voor de practoren.  |
| **Opleiding(en)** | Na de opleiding doktersassistente te hebben afgerond op het MBO ben ik door gaan studeren aan de NHLstenden hogeschool. Hier heb ik in 5 jaar tijd de lerarenopleidingen Gezondheidzorg & Welzijn, Dienstverlening & Producten en Omgangskunde afgerond. |

## Programma

Programma en tijdsduur van de scholing om het aantal punten te bepalen (Pauzes en zelfstudie tellen niet mee), 1 uur = 1 punt.

**Trainer(s):**

* Hoofdtrainer: Wies van Buuren
* Co-trainer: Iris Mars

Bij 1 tot 10 deelnemers wordt de training gegeven door 1 trainer (hoofdtrainer).
Bij 10 of meer deelnemers wordt de training gegeven door 2 trainers (hoofdtrainer en co-trainer).

**Start training:**

Bij een (fysieke of online) start in mei:

|  |  |
| --- | --- |
| Week 19 | Training 1 |
| Week 23 | Training 2 |
| Week 26 of start nieuwe schooljaar | Training 3 (intervisie) |

**Planning:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Training | Uren | Punten |
| Training 1: * Mindset, motivatie en ontstaan van gedrag
* Grow model
* Omgaan met weerstand
 | 3 uren2x 15 min pauze  | 2,5 |
| Training 2: * Kernkwadranten
* Begeleiden (van volwassenen)
* Beoordelen op reflectie
 | 3 uren2x 15 min pauze  | 2,5 |
| Training 3: * Intervisie
 | 3 uren2x 15 min pauze  | 2,5 |
|  | Totaal: 9 uur | Totaal: 7,5 |

# Bijlage 1: PowerPoint

In deze bijlage is de [PowerPoint](../Voorstel%20vervolgtraining%20werkbegeleiders.pptx) presentatie te vinden wat betreft het voorstel voor de vervolgtraining werkbegeleiders.