

## Praktijk handboek AMM voltijd 2020 - 2021

### Leerjaar 1



Dit handboek is bedoeld voor studenten AMM, praktijkbegeleiders en docenten AMM jaar 1 Social Work

## **Inleiding**

In dit handboek wordt het doel, het gebruik en de beoordeling van praktijkleren in leerjaar 1 van de opleiding Social work toegelicht voor studenten, praktijkbegeleiders en docenten. Voor het monitoren van de groei van de student is er een formulier criteria praktijkleren (bijlage 1) ontwikkeld, met als uitgangspunt het landelijk opleidingsprofiel Social work 2017 .

Voor verdere informatie betreffende de visie en verantwoording van praktijkleren voor de 4 leerjaren van de opleiding Social work, is het meer-jaren handboek praktijkleren (bijlage 2) AMM 2018-2021 te vinden op mijnsaxion. In bijlage 3 is een toelichting te vinden de ontwikkeling van de criteria praktijkleren.

## 1. Algemene informatie

Praktijkleren in leerjaar 1 van de opleiding social work bestaat uit **100 uur**, vrij te verdelen over het hele eerste jaar. Het is de bedoeling dat de student zelf op zoek gaat naar praktijkplekken waar ervaring opgedaan kan worden in het werkveld. De uren praktijkleren mogen ook deels besteedt worden aan lezingen of andere activiteiten die in het verlengde liggen van het vakgebied social work. Het praktijkleren heeft in dit eerste jaar van de studie vooral het opdoen van ervaringen, het vergroten van kennis en vaardigheden en het bewust worden van houdingsaspecten passend bij de hulpverlening als doel.

De studenten vinden binnen de lessen professionele ontwikkeling, ruimte om te komen tot hun eigen plan voor het invullen van de 100 uur praktijkleren en de activiteiten en leerdoelen die daar voor hen bij horen. Daarbij kunnen de studenten tijdens de lessen feedback vragen van medestudenten en de docenten. De student koppelt de ervaringen zelf aan de hand van het formulier criteria praktijkleren (bijlage 1) en zal indien mogelijk feedback vragen van een praktijkbegeleider.

Van de praktijkbegeleider wordt verwacht dat deze de student ervaringen op laat doen binnen het werkveld. De student is zelf verantwoordelijk voor een passende terugkoppeling naar zijn/haar leerdoelen. Als het mogelijk is kan de praktijkbegeleider feedback geven op de ontwikkeling van de student middels de criteria praktijkleren en de leerdoelen zoals die zijn geformuleerd door de student.

Er is in het eerste jaar geen sprake van een contactdocent die een bezoek brengt aan de stageplek. Wel is de studiebegeleider contactdocent voor de student. De student houdt de docent op de hoogte van zijn/ haar ontwikkeling en gekozen activiteiten.

Het doel van het formulier criteria praktijkleren is het bieden van begeleidings- en beoordelingskaders voor het leerproces in het praktijkleren. Het geeft de student inzicht in wat er gevraagd wordt vanuit de opleiding, zodat de student dit toe kan gaan passen in de praktijk en concreet feedback kan vragen van de praktijkbegeleider. Doordat het formulier zo is ontwikkeld dat het jaar op jaar op elkaar aansluit, is de ontwikkeling van de student per leerjaar goed waarneembaar.

Vanaf het begin van het studiejaar houdt de student een logboek bij als hulpmiddel om input te verzamelen voor het portfolio assessment in periode 4. In het logboek worden ervaringen en nieuwe inzichten vastgelegd. Het is dus een hulpmiddel, waardoor de student op een eenvoudige manier zicht kan krijgen op zijn/ haar eigen proces. Omdat iedereen anders is geeft het logboek geen voorschriften maar kapstukken. De vorm is vrij te bepalen.

## 2. *Model basishouding (groene rechterkolom in het formulier criteria praktijkleren)*

In het formulier criteria praktijkleren is aan de rechterzijde een groene kolom zichtbaar die doorloopt achter alle competenties. Het model basishouding staat voor een **grondhouding** waarin de student laat zien beschikbaar, betrouwbaar te zijn en gericht is op herstel en versterken van de cliënt/ander/doelgroep. Daarnaast wordt verwacht dat de student wil en kan leren diverse **procesrollen** te kunnen hanteren in verschillende situaties waarin hij in verschillende **taakrollen** (op micro-meso en macro niveau) moet leren functioneren (zie ook bijlage 3). Dat betekent dat de student zich bewust is van zijn bejegening en een passende rol kan leren innemen om in meer of mindere mate invloed te kunnen uitoefenen in het belang van degene die ondersteuning nodig heeft. Kennis van de doelgroep, de context, (mens-maatschappij) visie, zelfkennis, zelfbewustzijn, communicatieve en sociale vaardigheden worden hier allemaal in vertegenwoordigd en in toenemende mate geïntegreerd. In de voorwaarden van de evaluatieverslagen is te zien dat de student dit moet beargumenteren.

### 3. Relatie praktijk en onderwijs

Leren in de beroepspraktijk en in het onderwijs gaan in toenemende mate door elkaar lopen. Passend in de visie van het HBO, Saxion en AMM is het doel het leren integreren van kennis en vaardigheden in de beroepspraktijk en in het onderwijs. De student krijgt de kans om te experimenteren en kennis te maken met verschillende beroepscontexten.

### 4. Informatie, organisatie en matching praktijkleren

Om praktijkleren goed te kunnen organiseren is goede informatie, zijn heldere afspraken en korte communicatielijnen van essentieel belang. Voor vragen kan de student terecht bij [organisatiefase1.amm@saxion.nl](mailto:organisatiefase1.amm@saxion.nl). In de Blackboardomgeving van praktijkleren zijn allerlei relevante linken (bijvoorbeeld Beroepscode sociaal werk) voor praktijkleren opgenomen. Op [mijnsaxion>mijnstudie>opleidingsorganisatie>praktijkbureau](#) is eveneens informatie te vinden.

### 5. Stappenplan Praktijkleren

Onderstaande drie formulieren zijn noodzakelijk voor het praktijkleren, en tevens voorwaardelijke voor portfolio assessment 2 in periode 4.

- Urenverantwoording praktijkleren (bijlage 4)
- Verantwoording invulling praktijkleren (bijlage 5)
- Formulier criteria praktijkleren leerjaar 1 (bijlage 1)

Te nemen stappen:

#### STAP 1:

In periode 1 doe je een 0-meting door middel van het formulier criteria praktijkleren leerjaar 1. Op basis van de uitkomsten en je leerdoelen en interesses, geef je vorm aan de invulling van je 100 uur praktijkleren in het eerste jaar.

#### STAP 2:

Je houdt een urenverantwoording bij van de gekozen activiteiten voor de invulling van je praktijkleeruren.

#### STAP 3:

In je logboek beschrijf je je ervaringen van iedere gekozen activiteit in het kader van praktijkleren.

#### STAP 4:

Uiterlijk in periode 4 beschrijf je ten behoeve van portfolio assessment 2, voor het vak professionele ontwikkeling, je verantwoording invulling praktijkleren en vul je opnieuw het formulier criteria praktijkleren leerjaar 1 in. En op basis van deze formulieren en de uitwerking van je logboek beschrijf je je groei in het afgelopen jaar.

In je portfolio deel 2, neem je je urenverantwoording praktijkleren, je verantwoording invulling praktijkleren en het formulier criteria praktijkleren leerjaar 1 op bij de voorwaardelijke criteria. De uitwerking van je groei en je proces, verwerk je in het portfolio bij de verschillende beoordelingscriteria.



**Bijlage 1: Formulier criteria praktijkleren leerjaar 1**

**Formulier praktijkleren leerjaar 1**

Naam student:	
Studentnummer:	
Datum:	
Studiebegeleider:	
<b>LET OP:</b> Dit formulier wordt samen met de verantwoording praktijkleren en de urenverantwoording opgenomen in het portfolio 2.	

10 kwalificaties	26 Criteria	OV/ V	Wat moet de student kunnen?	Model basishouding en situationeel leiderschap
1. Actief openstellen en signaleren	Is communicatief vaardig en pro-actief		Is nieuwsgierig naar de leefomgeving en de verhalen van mensen	
			Luistert goed naar vragen en behoeften van mensen	
			Toont begrip voor de vragen, behoeften en belangen van mensen	
			Durft vragen te stellen over standpunten, motieven en belangen van anderen	
Feedback				
2. Bevorderen van sociaal functioneren in en van de primaire leefomgeving	Handelt op methodische wijze, evidence based en practice based		Kan de principes van planmatig (cyclisch) werken benoemen en kan in een eenvoudige en voor-gestructureerde plansituatie invoegen	
	Handelt wederkerig en in samenspraak		Draagt actief bij aan een wederzijdse sfeer van openheid en vertrouwen	
	Is gericht op zelfregie en participatie		Laat waar mogelijk het initiatief bij mensen	
Feedback				
3. Bevorder en van sociaal functioneren in en van	Neemt het eigen karakter en handelingsvermogen van mensen en netwerken in acht		Is zich bewust van het karakter en de invloed van het netwerk op individueel welbevinden en kan deze benoemen	
Feedback				

4. Bevorderen van sociaal functioneren in en van gemeenschappen	Is gericht op het signaleren van sociale vraagstukken		Toont nieuwsgierigheid naar sociale/maatschappelijke vraagstukken	
			Herkent signalen van mensen die problemen geven of hebben en kan deze benoemen	
	Is gericht op culturele en maatschappelijke factoren		Is zich bewust van het culturele referentiekader, de leeftijd en sekse van de mensen	
Feedback				
5. Effectief en efficiënt werken	Werkt transparant, resultaatgericht en efficiënt		Laat zien hoofd- en bijzaken te kunnen onderscheiden	
			Draagt zorg voor goede bereikbaarheid en informatie-uitwisseling	
			Stelt zich flexibel op qua tijd en werkplek	
Feedback				
6. Samenwerken	Is gericht op samenwerking binnen de praktijkcontext		Houdt actief contact met professionals uit de eigen discipline c.q. het eigen team	
			Komt afspraken na en neemt verantwoordelijkheid voor afstemming	
Feedback				



7. Actief en ondernemend werken	Is vernieuwend en gericht op verbetering van organisatie en omstandigheden		Is nieuwsgierig naar wat mensen beweegt, gaat niet uit van veronderstellingen of eerdere ervaringen	
			Is ondernemend en creatief	
Feedback				
8. Leren en ontwikkelen	Leert van zijn ervaringen door regelmatige en kwalitatieve reflectie		Neemt de tijd om stil te staan bij eigen werkwijze	
			Bewaakt eigen grenzen	
	Ontwikkelt zichzelf als professional		Is zich bewust van eigen handelen en kan dit benoemen	
			Is in staat te reflecteren op eigen doelen die worden nagestreefd	
Feedback				
9. Onderzoeken en innoveren	Heeft een onderzoekende houding		Staat open voor nieuwe inzichten, ideeën en andere werkwijzen	
Feedback				

10. Kritisch en ethisch reflecteren	Maakt ethische afwegingen met gebruikmaking van (inter-) nationale beroepscode		Weet hoe met vertrouwelijke informatie om wordt gegaan	
			Is zich bewust van de voorbeeldfunctie ten aanzien van sociale omgangsvormen	
	Is kritisch reflecterend en gericht op duurzame werking van zijn professionele handelen		Laat zien eerlijk en oprecht te zijn en het goed voor te hebben met mensen	
			Geeft mensen steun en vertrouwen	
Feedback				

**Bijlage 2: Overzicht meer-jaren criteria praktijkleren Social work 2018-2019**

10 kwalificaties	Leerjaar 1 knows	Leerjaar 2 Knows how	Leerjaar 3 Shows how / does	Grondhouding en situationeel leiderschap
	Wat moet de student kunnen	Wat moet de student kunnen	Wat moet de student kunnen	
1. Actief openstellen en signaleren	Is nieuwsgierig naar de leefomgeving en de verhalen van mensen	Gaat met mensen/systemen van mensen in gesprek over verhalen uit de leefgebieden en weet deze in een context te plaatsen (bijv. maatschappelijk, professioneel, systemisch)	Stelt zich actief open voor de sociaal-culturele waarden en zingeving van mensen (presentie) en reflecteert op de signalering van kansen en problemen	
	Luistert goed naar vragen en behoeften van mensen	Reageert op empathische wijze op vragen en behoeften van mensen/systemen van mensen	Weet presentie in de beroepspraktijk te vertalen naar een optimale balans tussen afstand en nabijheid in contact met mensen	
	Toont begrip voor de vragen, behoeften en belangen van mensen	Verplaatst zich in het culturele referentiekader, de leeftijd en sekse van mensen/systemen van mensen en staat open voor uitingsvormen hiervan	Kan samenhang tussen cliëntfactoren en omgeving analyseren en vertalen in een signaal	
	Durft vragen te stellen over standpunten, motieven en belangen van anderen	Is alert op zorgsignalen van andere professionals over mensen/systemen van mensen en neemt ze serieus. Kan signaleren en het gesignaleerde bespreken met de betrokkenen	Kan signalering adequaat onderbouwen, onder de aandacht brengen en vertalen in een plan van aanpak	

2. Bevorderen van sociaal functioneren in en van de primaire leefomgeving	Kan de principes van planmatig (cyclisch) werken benoemen en kan in een eenvoudige en voor-gestructureerde plansituatie invoegen	Kan planmatig werken in samenwerking met mensen/systemen van mensen	Experimenteert op verantwoorde wijze met planmatig en eclecticisch-integratief werken, legitimeert en stelt waar nodig achteraf bij, op basis van ervaringen en theoretische modellen
	Draagt actief bij aan een wederzijdse sfeer van openheid en vertrouwen	Durft in de sfeer van openheid en vertrouwen (confronterende) feedback te geven en ontvangen waar nodig	Draagt actief bij aan veiligheid voor mensen in samenspraak met betrokkenen
	Laat waar mogelijk het initiatief bij mensen	Maakt mensen/systemen van mensen ervan bewust dat ze zelf keuzes kunnen maken en geeft hen de ruimte om dat te doen	Bevordert dat mensen actief participeren in hun primaire leefomgeving en dat deze bijdraagt aan optimaal sociaal functioneren
3. Bevorderen van sociaal functioneren in en van netwerken	Is zich bewust van het karakter en de invloed van het netwerk op individueel welbevinden en kan deze noemen	Ontplooit activiteiten in het netwerk van mensen/systemen van mensen en kan aan betrokkenen uitleggen wat daarin gebeurt	Analyseert systematisch en maakt op passende wijze gebruik van modellen, methodes en technieken in en met netwerken
		Maakt mensen/systemen van mensen ervan bewust dat ze zelf keuzes kunnen maken binnen en/ of in samenspraak met hun netwerk	Bevordert het vermogen van mensen om te leren en zich te ontwikkelen (empowerment) in en met <i>hun sociale netwerken</i>
		Betrekt personen uit het netwerk van mensen/systemen van mensen om contact te leggen en om zorgsignalen te verhelderen	Bevordert dat mensen actief participeren in netwerken en dat hun netwerken bijdragen aan optimaal sociaal functioneren

6. fff van sociaal functioneren in en van gemeenschappen	Herkent signalen van mensen die problemen geven of hebben en kan deze benoemen	Is bewust van de posities die mensen kunnen innemen in de samenleving. Heeft contacten met uiteenlopende culturen en kan reflecteren op datgene wat hij/zij daarin ervaart.	Analyseert systematisch en maakt op passende wijze gebruik van modellen, methodes en technieken m.b.t. gemeenschap- en cultuurontwikkeling	
	Toont nieuwsgierigheid naar sociale/maatschappelijke vraagstukken	Motiveert mensen/systemen van mensen tot het nemen van eigen initiatief en verantwoordelijkheid ten aanzien van sociale initiatieven	Onderzoekt, adviseert, rapporteert, kritiseert en bemiddelt, gericht op gelijke kansen in gemeenschappen	
	Is zich bewust van het culturele referentiekader, de leeftijd en sekse van de mensen	Analyseert de verhoudingen tussen verschillende groepen in Nederland met gebruik van mensenrechten	Signaleert bedreigingen t.a.v. sociale cohesie en brengt het signaal onder de aandacht van belanghebbenden	
		Toont aan dat hij/zij zich politiek en maatschappelijk ontwikkelt: kan op beginnend niveau politiek en politieke besluitvorming, zowel landelijk als in de regio, verbinden met conflicterende waarden en normen van mensen/systemen van mensen	Onderzoekt, adviseert, rapporteert, bekritiseert en bemiddelt, gericht op sociale duurzaamheid en innovatie in gemeenschappen	
5. Effectief en efficiënt werken	Laat zien hoofd- en bijzaken te kunnen onderscheiden	Stelt de juiste prioriteiten en kan anticiperen op veranderingen	Draagt bij aan de verantwoording en/of verwerving van (financiële) middelen en verantwoordt de eigen en/of interdisciplinaire inzet t.b.v. een casus	
		Kan in correct Nederlands rapporteren met gebruikmaking van de binnen de	Toont zorgvuldigheid m.b.t. een correcte en zorgvuldige administratie,	

	Draagt zorg voor goede bereikbaarheid en informatie-uitwisseling	instelling gehanteerde rapportagesystemen Kan uitleggen hoe met vertrouwelijke informatie om wordt gegaan	laat zien toegankelijke en transparante dossiers na te streven waarin de wetgeving AVG (algemene verordening privacy) gewaarborgd wordt	Grondhouding en situationeel leiderschap
	Stelt zich flexibel op qua tijd en werkplek	Houdt een uitgezette lijn voor ogen, kan deze uitleggen en eigen werkzaamheden daarbinnen flexibel hanteren	Draagt zorg voor toegankelijke, transparante dossiers en een correcte overdracht naar andere professionals en monitort opvolging	
6. Samenwerken	Komt afspraken na en neemt verantwoordelijkheid voor afstemming	Kan overleggen met andere betrokkenen, systemen van mensen, collega's, etc. om tot een gezamenlijk standpunt te komen rekening houdend met motieven en belangen van anderen	Initieert en/of draagt bij aan het organiseren van interprofessionele samenwerking en overlegvormen	
	Houdt actief contact met professionals uit de eigen discipline c.q. het eigen team	Houdt actief contact met professionals uit verschillende disciplines	Geeft leiding aan vrijwilligers (of betrokkenen in informeel netwerk), coördineert (hun werk en) samenwerking en draagt bij aan hun ontwikkeling	
7. Actief en ondernemend werken	Is ondernemend en creatief	Kan de context van samenwerking in de beroepspraktijk analyseren en begrijpen en ideeën bedenken ter verbetering	Zet indien nodig een eigen initiatief op, ontwikkelt visie en kan deze omzetten in een interventie of concreet resultaat	
	Is nieuwsgierig naar wat mensen beweegt, gaat niet uit van	Is alert op zorgsignalen over mensen/systemen van mensen en maakt deze bespreekbaar	Signaleert sociale kwesties en brengt deze actief onder de aandacht bij instellingen en/of opdrachtgevers	

	veronderstellingen of eerdere ervaringen		
		Overlegt met collega's de uit te voeren werkzaamheden en/ of bevroegt anderen op hun taken/verantwoordelijkheden	Neemt eigen regie en participeert in teams en netwerken ten behoeve van samenwerking en ten dienste van het proces
8. Leren en ontwikkelen	Neemt de tijd om stil te staan bij eigen werkwijze	Staat stil bij gemaakte keuzes, ingezette vaardigheden en reflecteert daarop	Regisseert zijn professionele ontwikkeling op basis van ervaringen, feedback en toepassing van reflectief handelen in dialoog met opleiding en werkveld
	Bewaakt eigen grenzen	Is zich bewust van eigen grenzen en kan dit aangeven	
	Is zich bewust van eigen handelen en kan dit benoemen	Durft eigen aannames ter discussie te stellen	
	Is in staat te reflecteren op eigen doelen die worden nagestreefd	Is in staat theorie te koppelen aan na te streven doelen in de praktijk	Monitort zijn eigen ontwikkeling en loopbaan, in dialoog met opleiding en werkveld
		Kan alternatieve oplossingen bedenken, evenals alternatieve organisatievormen	Ontwikkelt innovatieve en creatieve ideeën voor de beroepspraktijk op basis van noodzaak en met oog voor haalbaarheid
9. Onderzoeken en innoveren	Staat open voor nieuwe inzichten, ideeën en andere werkwijzen	Staat open voor nieuwe inzichten, ideeën, andere werkwijzen en kan deze verbinden aan signalen binnen de beroepspraktijk	Vertaalt gesignaleerde ontwikkelingen naar gevolgen voor de beroepspraktijk

10. Kritisch en ethisch reflecteren	Weet hoe met vertrouwelijke informatie om wordt gegaan	Herkent ethische dilemma's, kan deze beschrijven en op basis van theorie toelichten	Kan (inter-)nationale beroepscode's en mensenrechten in de praktijk toepassen ten behoeve van de realisatie van sociale waarden en zingeving van mensen	
	Is zich bewust van de voorbeeldfunctie ten aanzien van sociale omgangsvormen	Kent de grenzen van zijn/haar eigen taak en rol binnen de context.	Hanteert systeemregels zoveel mogelijk ten dienste van de realisatie van sociale waarden, zingeving en beroepsontwikkeling	
	Laat zien eerlijk en oprecht te zijn en het goed voor te hebben met burgers/cliënten	Stelt de juiste prioriteiten en kan anticiperen op veranderingen	Richt zich op het werkelijke vraagstuk en op dat wat daarbinnen "moreel verantwoord is" en legitimeert dit bij opdrachtgevers	
	Geeft mensen steun en vertrouwen	Is zich bewust van het effect en de consequenties van zijn eigen handelen op mensen/systemen van mensen		

\* Discretionaire ruimte : de ruimte/ vrijheid om zelfstandig te oordelen, te acteren of beslissen



### Bijlage 3 : Toelichting Criteria Professionele Ontwikkeling Praktijkleren

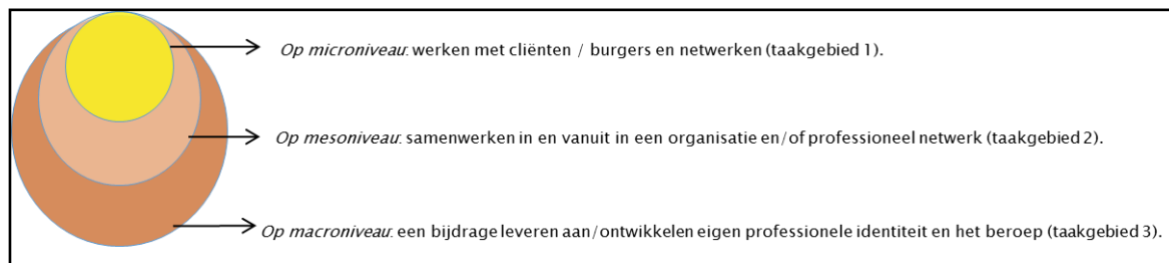
Studenten SW verwerven kennis, vaardigheden en attitude om een beginnende professional te worden. Praktijkleren is altijd gericht op het verwerven van die noodzakelijke competenties. Daarbij is sprake van een individueel traject, waarbij één enkele situatie voor de ene student een andere betekenisvolle leerervaring kan opleveren dan voor de andere. Om dat maatwerk gestalte te geven, werken studenten cyclisch en planmatig: vooraf worden eigen doelen en activiteiten gepland, na afloop worden die geëvalueerd en wordt er op gereflecteerd.

Daarom loopt als rode draad door het praktijkleren van de hele vierjarige opleiding Social Work de *Criteria Praktijkleren*, ook wel 'de ontwikkelcriteria' genoemd. De ontwikkelcriteria zijn leidend en worden ingezet als een middel voor zowel student, (contact)docent als praktijkbegeleider om:

- in te schatten waar een student in zijn ontwikkeling staat;
- hem gericht feedback te kunnen geven;
- richting te geven aan keuzes voor de verdere professionele ontwikkeling van de professionaliteit via praktijkleren.

In de ontwikkelcriteria zijn de volgende **3 elementen** verwerkt.

- **De drie taakgebieden** van de sociaal werker. Deze taakgebieden met de daaraan gekoppelde kwalificaties zijn beschreven in het opleidingsprofiel SW van AMM en zijn te zien als taakgebieden op micro-, meso en macroniveau (zie *figuur 6*). De drie taakgebieden zijn in de criteria Praktijkleren te herkennen in de linker kolom aan de drie kleuren: geel voor microniveau, roze voor mesoniveau en oranje voor macroniveau.



**Figuur 6:** De taakgebieden van de sociaal werker op drie niveaus.

- **De drie ontwikkelingsniveaus** waarmee in de opleiding Social Work wordt gewerkt. In de *Criteria Professionele Ontwikkeling Praktijkleren* zijn rollen en taken van de sociaal werker uitgewerkt in indicatoren op niveau (knows, knows how), niveau (knows how, shows how) en niveau (shows how, does). Deze zijn in de criteria Praktijkleren te zien in de kopstekst. In deze kolom wordt beschreven wat de student moet laten zien op het betreffende niveau in dat leerjaar. In de ontwikkelingsniveaus worden verschillende taakgebieden onderscheiden (zie *figuur 7*).

Niveau	Rol (taakgericht)	Taakgebied
	A. Ondersteuner	Versterken van het vermogen van mensen om met problemen om te gaan en ze op te lossen.
	B. Mediator	Mensen koppelen aan systemen die hen voorzien van bestaansmiddelen, diensten en mogelijkheden.
	C. Organisator	Bevorderen van het effectief humaan functioneren van deze systemen.
	D. Consultant	Bijdragen aan het ontwikkelen en verbeteren van sociaal beleid.

**Figuur 7:** Niveau, taakgerichte rol en taakgebied van de sociaal werker

De vier taakgerichte rollen van de sociaal werker op cliëntgericht (micro), organisatiegericht (meso) en maatschappelijk (macro) niveau. Dat zijn (volgens Pincus en Minahan (in: Blok, 2008):

- ondersteuner (op microniveau),
- mediator (op micro- en mesoniveau),
- organisator (op mesoniveau)
- consultant (op meso- en macroniveau).

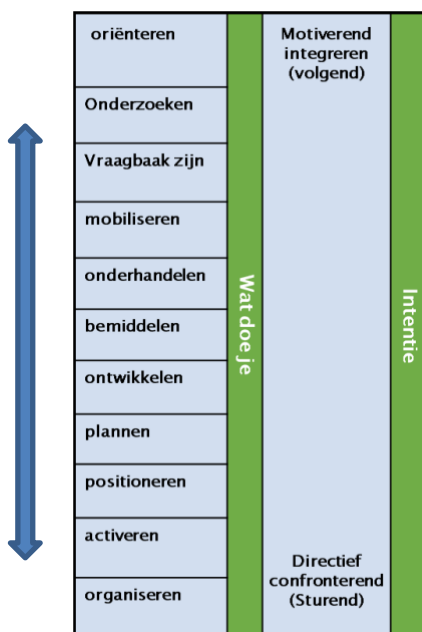
– **Het model** basishouding bestaat uit de grondhouding en situationeel leiderschap (procesrollen)

De **grondhouding van de sociaal werker**. Gedurende opleiding maakt de student zich de grondhouding van de sociaal werker eigen, waarin drie elementen terugkomen (volgens Zwart en Middel, 2005). Dat zijn: a) de legitimering van zijn handelen, b) het waarom van de doelen die worden gesteld en c) de kerncompetentie waarmee dat kan worden aangetoond (zie *figuur 7*). In de rechterkolom van de criteria praktijkleren staat deze als onderliggend aan alle criteria.

Grondhouding (van de:)	Legitimatie	Doelstelling	Kerncompetentie
Sociaal ondersteuner	Geloofwaardigheid	Motiveren en empoweren	Begrip en gezag
Gesprekspartner	Beschikbaarheid	In dialoog	Vertrouwen en veiligheid

Specialist (op basis van profiel en/of arbeidscontext)	Herstel en versterking	Interveniëren	Hulp bieden
--	------------------------	---------------	-------------

**Figuur 8:** Grondhouding en drie basale vormen van professionaliteit



De **procesrollen** van de sociaal werker. De sociaal werker kan zijn grondhouding afstemmen op de behoeften en eisen van een specifieke situatie. Het zijn rollen die de sociaal werker op zich neemt bij het sturen en begeleiden van veranderingsprocessen van cliënten, cliëntsystemen en netwerken op micro, meso en macroniveau. Afhankelijk van de situatie, met medeweten van de cliënt en passend bij diens mogelijkheden kiest de sociaal werker voor een meer of minder sturende/bepalende rol (**situationeel leiderschap**). Hij neemt zo nodig regie om samen te werken in het informeel en formeel netwerk. In *figuur 9* is dit zichtbaar gemaakt (vrij naar Blok, 2009, p. 78).

**Figuur 9:** Procesgerichte rollen/situationeel leiderschap

**Bijlage 4: Urenverantwoording**

<b>Datum</b>	<b>Aantal uren</b>	<b>Activiteit(en)</b>	

## Bijlage 5: Verantwoording praktijkleren

### Verantwoording praktijkleren

#### Praktijkleren:

Het overkoepelende doel van praktijkleren is dat je je oriënteert op het vakgebied Social Work en dat je door ervaringen in en met de beroepspraktijk de behandelde theorie kunt herkennen en deels kunt toepassen in de praktijk. Hierdoor ontwikkel je een realistisch beeld van de professie Social Work en begint je ontwikkeling als beginnend professional. Zie voor verdere informatie, achtergrondinformatie in **Blackboard**.

De doelen van praktijkoriëntatie:

- Je maakt kennis met het werkveld door praktijkervaring op te doen in verschillende velden en sectoren (sociale domein) waar de social worker werkzaam is.
- Je ontwikkelt en verwerft kennis, vaardigheden en houding en past deze toe in praktijksituaties.
- Je herkent en signaleert de wisselwerking tussen theorie en praktijk (theorie-praktijk-transfer). Daarbij merk je op welke verschillende visies en meningen er bestaan op hulp- en dienstverlening en je vergelijkt deze met je eigen ideeën over de professie. Je oriënteert je bovendien op een professionele houding.

#### Doel van de verantwoording:

Het doel van deze verantwoording is dat je je bewust wordt van je doorgemaakte ontwikkeling op basis van de verschillende manieren waarop je aan de doelen van praktijk oriëntatie hebt gewerkt en dit inzichtelijk maakt. Hierdoor ben je in staat om bewuste keuzes te maken ten aanzien van de invulling die je in de toekomst wilt geven aan het praktijkleren binnen Social Work.

#### Structuur:

- Je hebt je op verschillende manieren georiënteerd op de beroepspraktijk.
- Je hebt vanuit verschillende taakgebieden kennis gemaakt met de professie. Hiervoor heb je ook verschillende leer- en ontwikkeltaken gemaakt.
- Daarbij heb je, aan het einde van het studiejaar, 100 uur ingevuld aan activiteiten in relatie tot praktijk oriëntatie bestaand uit allerlei activiteiten in relatie tot de professie van een Social Worker.

De opbrengst van deze ontwikkeltaak verzamel je twee keer per jaar en gebruik je om je ervaringen samen te voegen en zo je leerproces in beeld te brengen.

- Eén keer gekoppeld aan het einde van periode 2, vooruitkijkend naar periode 3 en 4.
- Eén keer aan het einde van periode 4, ter afronding van het propedeusejaar en vooruitkijkend naar jaar 2.

#### Werkwijze:

- Beantwoord de onderstaande vragen. Dit kun je op meerdere manieren doen, bijvoorbeeld in een verslag, een discussie, een presentatie etc. Kies hiervoor een vorm die bij je past.
- Als je de vragen hebt beantwoord bedenk je twee vragen over je eigen functioneren.
  - Een vraag waar je graag feedback op wilt;
  - Een vraag waar je graag feedforward op wilt.

Deze input gebruik je om je verder te oriënteren op de professie Social Work.

#### Vragen:

Wat heb ik in *taakgebied 1* 'werken met cliënten' gedaan?

- Welke activiteiten heb je ondernomen?
- Welke voorbeelden kun je noemen?
- Welke criteria 'professionele houding' heb je bewust waargenomen?
- Hoe heb je aan de criteria 'professionele houding' gewerkt?
- Welke conclusie ten aanzien van praktijkleren kun je hieruit trekken?
- Welke wisselwerking tussen theorie en praktijk zie je?

Wat heb ik in *taakgebied 2* 'werken in een organisatie' gedaan?

- Welke activiteiten heb je ondernomen?
- Welke voorbeelden kun je noemen?
- Welke criteria 'professionele houding' heb je bewust waargenomen?
- Hoe heb je aan de criteria 'professionele houding' gewerkt?
- Welke conclusie ten aanzien van praktijkleren kun je hieruit trekken?
- Welke wisselwerking tussen theorie en praktijk zie je?

Wat heb ik in *taakgebied 3* 'professionele ontwikkeling' gedaan?

- Welke activiteiten heb je ondernomen?
- Welke voorbeelden kun je noemen?
- Welke criteria 'professionele houding' heb je bewust waargenomen?
- Hoe heb je aan de criteria 'professionele houding' gewerkt?
- Welke conclusie ten aanzien van praktijkleren kun je hieruit trekken?
- Welke wisselwerking tussen theorie en praktijk zie je?
- Welk beeld heb je kunnen vormen van de professie en welke conclusies trek je voor je eigen professionalisering?

**Afronding:**

Welke conclusies ten aanzien van je oriëntatie op de professie Social Work kun je op basis van bovenstaande ervaringen trekken? De conclusies vanuit de eerste oriëntatie kun je meenemen bij het kiezen en plannen van activiteiten die je gaat uitvoeren in periode 3 en 4.

Aan het einde van periode 4 evalueer je op welke wijze je aan je de doelen hebt gewerkt, En trek je conclusies over je professionele ontwikkeling van het afgelopen jaar en ter voorbereiding op de keuze van het praktijkleren in het tweede jaar.