

Leergroep: professionele oriëntering van de SCW'er

Cursus

Departement: Mens & Maatschappij

Opleiding: Graduaat Sociaal-Cultureel Werk

Academiejaar: 2023-2024

Lectoren:
Nathan Kok
Simon Geerts

Inhoud

Inhoud	1
Inleiding	1
1 Kennismaken.....	2
3 Zelfbeeld.....	6
3.1 Soorten zelfbeeld.....	10
4 Referentiekader	15
5 Waarden, normen en overtuigingen	20
6 Kwaliteiten	24
6.1 Kernkwadrant van Ofman.....	26
6.2 AP-VAARDIG	32
6.2.1 LEMO.....	32
6.3 Generieke competenties.....	33
7 Basishouding	34
7.1 Attitudescorewijzer	34
8 Praktijkverkenning en vrijwilligerswerk	37
8.1 Vrijwilligerswerk.....	37
9 Verkenning van het werkveld.....	40
9.1 Sociale kaart.....	40
9.1.1 Voorbereiding bezoek werkveld	42
10 Solliciteren	44
10.1 CV en motivatiebrief.....	44
10.2 Het sollicitatiegesprek	47
11 Reflecteren	55
11.1 Korthagen.....	55
11.2 Feitenkaart	56
11.3 De incident-methode	56
12 Intervisie vrijwilligerswerk en werkveldbezoek.....	57
13 Individuele gesprekken	58

Inleiding

Sociaal werker worden, dat doe je niet zomaar. Er zijn vele vaardigheden die je moet ontwikkelen en wel wat kennis die je moet vergaren. Je kan het bijna omschrijven als het vullen van een gereedschapskist. Met dat enige verschil dat er geen tangen en moersleutels in onze kist zitten, maar theoretische kaders en praktische ervaringen. Deze gereedschapskist is ook nooit echt volledig en het kan zelfs gebeuren dat je de juiste 'tools' nog niet allemaal hebt verzameld. Ook dat is niet erg, dat gebeurt gaandeweg.

We werken rond een aantal grote thema's zoals, zelfbeeld, solliciteren, reflecteren, ... We focussen sterk op de kennismaking met jezelf. Welk beeld heb ik over wie ik ben, wat ik kan, wat ik doe en hoe staat dit in relatie tot wie ik aan het einde van deze opleiding moet/wil zijn. *De professionele ontwikkeling van jezelf als sociaal cultureel werker* staat hierbij centraal. Hiervoor zal je dus geregeld naar je eigen handelen moeten kijken en in gesprek gaan met je medestudenten om je blik te verruimen.

Dit opleidingsonderdeel reikt hier en daar wat theoretische achtergrond aan, maar is een uitgesproken praktijkvak. We gaan individueel, in kleine groepjes en klassikaal aan de slag.

In deze bundel krijg je een verzameling van theorie en praktijk per thema. De opdrachten die je doet in deze bundel begeleiden je en zorgen ervoor dat je jezelf als sociaal cultureel werker (hierna afgekort als scw'er) gaat ontwikkelen. Breng deze dus *wekelijks* mee naar de lessen. Extra opdrachten of informatie die niet in deze bundel is opgenomen, zullen steeds via digitap of in geprinte versie aangereikt worden.

Hopelijk hebben jullie er evenveel zin in als wij!

Simon en Nathan

1 Kennismaken

Doelgericht kennismaken ahv enkele opdrachten

Door middel van verschillende oefeningen zullen we in deze 2e les elkaar beter leren kennen. We doen dit omdat er gaandeweg vertrouwen nodig om met momenten met elkaar persoonlijke, kwetsbare onderwerpen te bespreken. Tegelijkertijd willen we zo interesses bij elkaar opwekken en delen met elkaar.

Opdracht 1:

Omschrijf jezelf in 3 woorden. Denk goed na, wees eerlijk en creatief.

ALTERNATIEF: kies 1 voorwerp dat omschrijft wie jij bent.

Vb: een berg, een zakmes, een snickers, ...

Koppel nu even terug naar de rest van de klas.

Opdracht 2:

Oefening per 2: zoek je buurman/vrouw even op. Vertel elkaar om beurten een droom die je koestert. Bijvoorbeeld waar zie jij jezelf staan binnen 10 jaar. Schrijf hieronder op wat je zelf hebt verteld in een notendop, maar ook wat je buurman/vrouw vertelde, en of dit jou heeft geïnspireerd. Na deze opdracht vertel je de droom van de andere aan de groep.

Opdracht 3:

We lopen rond in de ruimte en vullen de open plekken. De lector geeft een signaal zoals een klap, op dit signaal sta je stil (freeze) en beantwoord je de vraag van de lector in een gesprek met de dichtstbijzijnde persoon. Je doet dit in de vorm van een ontmoetingsgesprek.

Mogelijke vragen:

- *Waar woon?*
- *Wat is je lievelingsgerecht?*
- *Welke landen heb je bezocht?*
- *Wat deed de lock-down met je?*
- *Waarom graduaat scw studeren?*
- *Heb je een idee over je beroepspraktijk?*
- ...

Opdracht 4:

Enkele kennismakingsopdrachten buiten

- *Namen spel – adjectief voor je naam + beweging*
- *Achteraf uitleggen in de groep.*
- *Pangspel*

...

Noteer hieronder wat je van deze oefeningen vond

Opdracht 5: het wapenschild

Je toont wie je bent aan de hand van een wapenschild. Het wapenschild vind je op de volgende pagina en bevat, zoals je ziet, verschillende vakken. Elk vak staat voor een ander gegeven van jezelf.

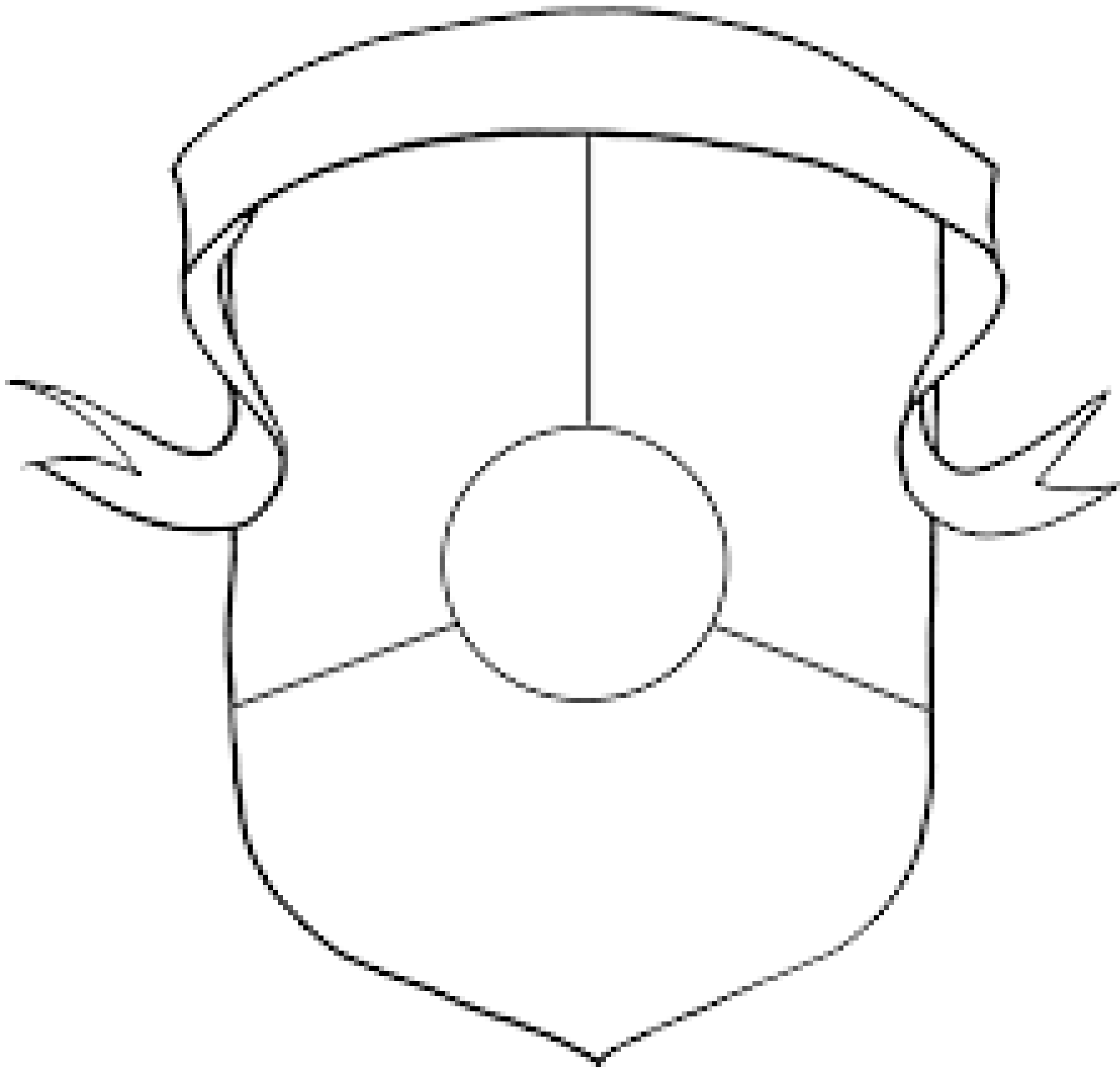
- Slinger bovenaan: je passie
- Linksboven: waar ben je trots op
- Rechtsboven: waar ben je niet echt trots op
- Onderaan: je herkomst
- Cirkel in het midden: met welk dier vergelijk jij jezelf

Je gaat je wapenschild inkleuren en je vermijdt het gebruik van woorden. Je tekentalent komt niet ter sprake. Laat je creativiteit de vrije loop! Je krijgt hiervoor het materiaal van de lector.

Bespreking:

Vertel wat je op je wapenschild hebt getekend aan de groep en waarom. Geef hieronder weer wat je terugkreeg uit de groep (incl. de lector).

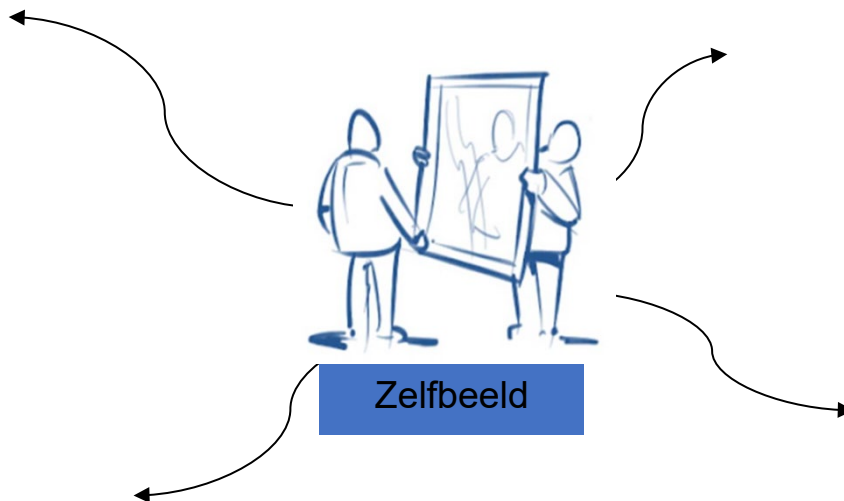




3 Zelfbeeld¹

Opdracht

Wat versta jij onder 'zelfbeeld'? Noteer je antwoorden hieronder. Je kan extra pijlen trekken.



Opdracht 1

Welk beeld heb jij concreet over jezelf? Omschrijf in enkele zinnen jouw zelfbeeld:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zelfbeeld betekent letterlijk: **het beeld dat je over jezelf hebt.**

Het is de manier waarop jij jezelf ziet, hoe je over jezelf denkt, hoe jij jezelf vindt, wat je van jezelf vindt, welke gevoelens je bij jezelf hebt.

Ons zelfbeeld speelt in ons leven, en dus ook in onze job, een enorm belangrijke rol. We kunnen onzeker zijn over onze eigen kwaliteiten of we kunnen met een grote dosis zelfvertrouwen rondlopen. Het kan ook zijn dat we twijfelen aan onze kwaliteiten omdat iemand anders er commentaar over geeft.

¹ Gevonden op Klascement.be
Professionele ontwikkeling van de SCW'er
Academiejaar '23-'24

Opdracht 2

Een aantal vragen zullen je doen stilstaan bij eigen zelfbeeld, twijfels en zekerheden. Vul ze zo eerlijk en open mogelijk in.

Twijfel jij ook wel eens aan jezelf? Aan wat juist? Hoe komt het juist dat je daaraan twijfelt?

.....
.....
.....
.....
.....

Waarvan ben jij net heel zeker? Waar voel jij je net goed bij? Waarin vind jij jezelf uitblinken? Hoe komt het juist dat jij je hier zeker over voelt?

.....
.....
.....
.....
.....

Soms willen we een eigenschap van onszelf veranderen omdat we het niet goed vinden. Of we willen andere mensen hun oordeel veranderen omdat ze ons niet naar waarde schatten, niet serieus nemen.

Wat schatten mensen bij jou te weinig naar waarde? Waarbij hebben anderen te snel een oordeel klaar?

.....
.....
.....
.....
.....

Het kan ook zijn dat we ons teveel richten op wat anderen van ons verwachten of wensen. Veel mensen stellen zich de vraag of anderen hen mooi, aardig, slim, ... vinden. Of we doen gewoon wat we willen en trekken ons niets van anderen aan.

Trek jij je wel iets of niets aan van wat andere van je vinden? Hoe komt dat?

.....
.....
.....
.....
.....

Zijn er bepaalde momenten waarop je net gevoeliger of minder gevoelig bent voor die mening van anderen?

.....
.....
.....
.....
.....

Zijn er bepaalde personen van wie de mening voor jou wel of niet belangrijker is? Hoe komt dit? Wat is het effect van hun mening?

.....
.....
.....
.....
.....

Ben jij thuis anders dan op je werk of op school? Wat is er precies anders? Hoe komt dat? Heeft de mening van anderen hier invloed op of niet?

.....
.....
.....
.....
.....

Opdracht 3

Je krijgt de vraag om jezelf voor te stellen aan de groep. Je doet dit aan de hand van een creatieve uitwerking. Hierin verwerk je jouw zelfbeeld. De andere studenten krijgen op die manier een beeld van hoe jij naar jezelf kijkt. Hieronder is een beetje ruimte voorzien om dit alvast schriftelijk voor te bereiden.

Belangrijk: hetgeen jij deelt, blijft in de groep. Iedereen zorgt er mee voor die veiligheid. Schat voor jezelf ook in of je dit wilt delen. Voor sommige is dit best spannend. Als dit jou te hard van streek brengt of paniek veroorzaakt, geef dit dan ook gerust aan.

.....
.....
.....
.....
.....

Extra vraag

Stel dat je deze opdracht opnieuw krijgt, volgend jaar of over vijf jaar: wat zou er anders of hetzelfde zijn? Hoe vaststaand is jouw zelfbeeld? Waardoor zou het wel of niet veranderen?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

‘Wie ben ik?’ Het is misschien een vreemde vraag. Als we ouder worden, leren we onszelf beter kennen. We weten wat we leuk vinden, wat we goed kunnen en waar we minder goed in zijn. Dit hangt samen met ons zelfbeeld. Hoe kijken we naar onszelf? Waar is dat beeld op gebaseerd? De volgende elementen bepalen dat beeld mee:

- Schoolprestaties
- Werk
- Populariteit bij vriend(inn)en
- De muziek waarvan we houden
- Uitgaan
- Relaties
- ...

Ook de volgende zaken beïnvloeden ons zelfbeeld:

- Zaken (positief en negatief) die anderen (over jou) zeggen, zoals je ouders, vrienden, leraren, ..., of de manier waarop anderen op jou reageren.
- Dingen die we over onszelf denken

Als we al deze zaken samenbrengen, komen we uit bij ons zelfbeeld. Maar klopt dit beeld ook? Als we denken dat we iets niet kunnen, zal het ook vaak niet lukken. Als we onszelf oké vinden, staan we al veel positiever in het leven.

3.1 Soorten zelfbeeld

Er zijn verschillende manieren van naar jezelf kijken, maar 1 ding is duidelijk: je kijkt naar jezelf door je te vergelijken met anderen. In de oefeningen hierboven heb je dit al gedaan. Jezelf vergelijken met anderen is iets dat in alle culturen voorkomt en van alle tijden is, maar ook in alle culturen en tijden anders is. Kijk maar naar de schoonheidsidealen voor mannen en vrouwen doorheen de eeuwen.

Ken je voorbeelden van verschillen tussen deze schoonheidsidealen van vroeger en nu?

Geef hieronder enkele voorbeelden:

Maar niet enkel in tijd zijn er verschillen bij de idealen, ook in ruimte. Hiermee wil ik bedoelen dat schoonheid niet per definitie in elk deel van de wereld hetzelfde is.

Geef hieronder enkele voorbeelden van de idealen over de wereld heen:

Daarnaast leven we ook niet meer in een samenleving die wordt gedomineerd door 1 cultuur. Zeker in de grootsteden is er momenteel zelf een meerderheid aan minderheden².

Om te starten moeten we een onderscheid maken tussen 2 grote soorten zelfbeeld: het ideale en het reële zelfbeeld. De ruimte tussen deze 2 kan leiden tot een enorm hoog stress-gehalte. Het is dus een kunst om eerlijk te zijn tegenover jezelf en je niet te fixeren op je ideaalbeeld. Daar tegenover staat natuurlijk dat je ideaal beeld je ook een toekomst perspectief kan bieden.

² <https://www.dewereldmorgen.be/artikel/2014/01/01/superdiversiteit-hoe-migratie-onze-samenleving-verandert-een-boeiende-zoektocht/>

Je reële zelfbeeld is wie je nu bent. Wat je kan, wat je kent, hoe jij je gedraagt in omgeving van anderen, hoe je er uit ziet, ...

Je ideale zelfbeeld is dat wat je zou willen... je toekomstbeeld.

Opdracht

“Reële zelfbeeld – ideale zelfbeeld”

<p>Hieronder vind je 30 korte zinnen. Lees eerst de heel lijst rustig door. Geef daarna met behulp van deze uitspraken een zo goed mogelijk beeld van jezelf. Geef bij elk van de uitspraken aan welke antwoordcategorie voor jou van toepassing is.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kies + 3 voor zinnen die uitgesproken van toepassing voor je zijn • Kies + 2 voor zinnen die redelijk van toepassing voor je zijn • Kies + 1 voor zinnen die enigszins nog van toepassing voor je zijn • Kies 0 voor zinnen die niet van toepassing voor je zijn, maar je ook totaal vreemd zijn • Kies -1 voor zinnen die weinig van toepassing zijn op jou • Kies - 2 voor zinnen die niet van toepassing zijn op jou • Kies – 3 voor zinnen die zeker niet van toepassing zijn op jou <p>Noteer in de linkerkolom de score zoals je werkelijk bent (je reële zelfbeeld). Noteer in de rechterkolom hoe je eigenlijk graag zou willen zijn (je ideale zelfbeeld).</p>		
Reële Zelfbeeld Score		Ideale Zelfbeeld Score
+3 +2 +1 0 -1 -2 -3		+3 +2 +1 0 -1 -2 -3
	Ik voel me best tevreden met mezelf, met mijn uiterlijk en zie meer positieve dan negatieve kanten	
	Ik kan alleen zijn	
	Ik voel me niet vlug gekwetst of schuldig	
	Ik heb plannen en durf die te ondernemen	
	Ik heb voldoende energie en voel me fit	
	Ik blijf mezelf in om het even welk gezelschap	
	Ik voel me evenwaardig aan de anderen, voel me opgenomen in groep	
	Ik ken mijn eigen mogelijkheden en weet wat ik kan	
	Ik sta op eigen benen en vraag niet meteen om hulp	
	Ik vind in alle omstandigheden wel een oplossing	
	Ik kan me ergens volledig voor inzetten en geef niet gauw op	

	Ik spring niet meteen als men iets van me vraagt. Ik voel me niet gauw verplicht	
	Ik werk graag samen met anderen, in overleg	
	Ik kan vlug zelf beslissingen nemen en twijfel niet veel	
	Ik sta open voor nieuwe dingen, voor de toekomst	
	Ik ben graag creatief en geniet daarvan	
	Ik kan mijn gevoelens duidelijk mondeling uiten, zonder overdrijven	
	Ik toon me zoals ik ben, ongedwongen en spontaan	
	Ik hou van orde en juiste afspraken	
	Ik sta open voor andere mensen en hun problemen	
	Ik pieker weinig en heb dingen uit het verleden verwerkt	
	Ik weet goed wat ik wil	
	Ik ben vlug enthousiast voor iets en heb de moed om iets te ondernemen	
	Als iemand mijn vertrouwen beschaamt, vertel ik die persoon hoe ik me voel	
	Ik ben nauwgezet, vol ijver en werk dingen af	
	Ik voel me goed met de rol die te vervullen heb	
	Ik neem makkelijk initiatief	
	Ik ben warm, vriendelijk en tegemoetkomend	
	Ik ben tactvol in persoonlijke relaties	
TOTAAL SCORE Reële Zelfbeeld		TOTAAL SCORE Ideale Zelfbeeld

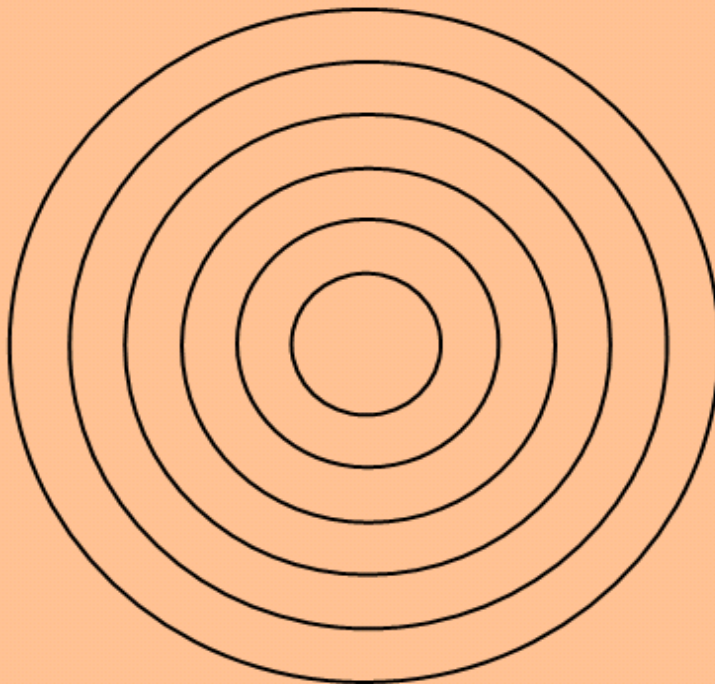
Opdracht

“Invloed van buitenaf”

Bespreek in groepjes van 4 of 5

- Welke personen hebben een invloed op hoe je naar jezelf kijkt?
- Hoe belangrijk is voor jou wat andere mensen van je denken

Je kan dit voorstellen op basis van concentrische cirkels, waarbij je jezelf in het midden zet en de meeste invloedrijke anderen dicht bij jou en minder belangrijke personen verder.



Geef hierbij een plaats aan: je vriend(in), broers en zussen, je ouders, grootouders, familieleden die voor jou iets betekenen (neven of nichten, tantes of nonkels), vrienden en kennissen, medecursisten en bekenden op school, bekenden uit de jeugdbeweging of sportclub, mensen uit de buurt, vertrouwensfiguren (je huisarts, een docent...)

Noteer hieronder de elementen die je meeneemt uit deze opdracht:

Opdracht

Invloed van sociale media

In deze snel veranderende samenleving botsen we nog vaak op nieuwe elementen die meer invloed op ons uitoefenen dan we eigenlijk doorhebben. Ik denk dat we er niet meer onder uit kunnen dat de sociale media een enorme impact heeft op hoe we ons kleden, hoe we ons gedragen, wat we denken over onszelf in vergelijking met anderen.

Schrijf hieronder op voor jezelf hoe 'de sociale media' impact heeft op wie jij bent. Bespreek erna even met je buur en met de klas.

Welke types van media hebben zoal invloed gehad? Welke laat jij links liggen?

4 Referentiekader



Opdracht: Sta individueel even stil bij volgende vraag en schrijf je antwoord in de kolom hieronder.

Waarom heeft niet iedereen dezelfde mening?

Wat is een referentiekader?

Het woordenboek (2020) beschrijft een referentiekader als: *'alle regels, normen en waarden die, vaak onbewust, bepalen hoe je iets beoordeelt. Mensen zien, horen, handelen en reageren op iets afhankelijk van hun voorgaande (groeps)ervaringen.'*

Een referentiekader is als het ware een *bril* die individuen gebruiken om de wereld om hen heen te begrijpen, informatie te interpreteren en betekenis te geven aan verschillende situaties en gebeurtenissen. Het beschrijft de manier waarop eenieder naar de wereld kijkt.

Zoals de definitie omschrijft wordt een referentiekader beïnvloed door iemands achtergrond, ervaringen, cultuur, opvoeding, waarden en overtuigingen. Het vormt de basis voor hoe iemand informatie verwerkt, beslissingen neemt en communicatie begrijpt.

Een referentiekader kan invloed hebben op hoe mensen situaties beoordelen, omdat het hun *waarneming kleurt* en bepaalt welke aspecten van een situatie ze als relevant beschouwen. Twee mensen met verschillende referentiekaders kunnen dezelfde gebeurtenis anders interpreteren en verschillende conclusies trekken.

Het begrijpen van je eigen referentiekader en die van je doelgroep is voor een gegradueerde sociaal cultureel werker ontzettend belangrijk. Het heeft *effect* op je communicatie en interpersoonlijke relaties, omdat het helpt om te begrijpen waarom mensen verschillende standpunten hebben en hoe ze tot bepaalde gedachten en conclusies komen. Het kan ook helpen om empathie en begrip tussen mensen te bevorderen, zelfs als ze het niet eens zijn over bepaalde zaken.

Hieronder is *een voorbeeld* omschreven van hoe referentiekaders binnen het sociaal werk van invloed zouden kunnen zijn. Een team scw'er werkt samen aan een ondersteuningsaanbod voor werkloze jongeren. De inhoudelijke focus hierbij ligt op het vinden van werk en persoonlijke ontwikkeling. Binnen het team zijn er twee jeugdwerkers met duidelijk verschillende referentiekaders: Ahmed en Lisa.

Referentiekader van Ahmed:

Ahmed heeft een welvarende achtergrond en heeft gestudeerd aan de universiteit van Antwerpen. Zijn referentiekader voor het ontwikkelen van het programma is sterk gebaseerd op theoretische benaderingen en wetenschappelijke methoden. Hij benadrukt de noodzaak van degelijk onderzoek en evaluaties om ervoor te zorgen dat het programma effectief is volgens meetbare criteria. Ahmed hecht veel waarde aan 'op bewijs gebaseerde' praktijken en wil dat het programma streng wordt gemonitord en geëvalueerd.

Referentiekader van Lisa:

Lisa is opgegroeid in een appartement in een wijk waar woningen slecht onderhouden zijn en veel voorzieningen ontbreken. Veel bewoners hebben een maatschappelijke en sociale achterstand. Lisa heeft zelf ervaren hoe moeilijk het kan zijn om werk te vinden en jezelf uit moeilijke omstandigheden te halen. Haar referentiekader is sterk gericht op empathie, begrip en cultuursensitiviteit. Zij benadrukt dat het programma de specifieke uitdagingen en behoeften van de jongeren in de gemeenschap moet aanpakken. Lisa is van mening dat persoonlijke betrokkenheid en het opbouwen van vertrouwensrelaties met de jongeren essentieel zijn voor het succes van het programma.

Binnen het team kunnen er meningsverschillen en spanningen ontstaan tussen Lisa en Ahmed vanwege hun verschillende referentiekaders:

- Ahmed kan kritisch zijn over het gebrek aan een wetenschappelijke basis in Lisa's benadering en kan zich zorgen maken over het ontbreken van meetbare resultaten.
- Lisa kan zich gefrustreerd voelen door Ahmed's nadruk op theorie en onderzoek, en kan vinden dat ze de menselijke aspecten en culturele nuances van het aanbod over het hoofd ziet.

Het begrijpen van elkaars referentiekaders kan echter leiden tot een betere samenwerking: Door te erkennen dat beide benaderingen waardevol zijn, kan het team een evenwicht vinden tussen wetenschappelijke onderbouwing en het bouwen van vertrouwensrelaties.

Ahmed kan meer openstaan voor de unieke context en behoeften van de gemeenschap, terwijl Lisa kan zien hoe gestructureerde evaluaties kunnen helpen om het aanbod effectiever te maken. Uiteindelijk kan het samenbrengen van deze verschillende perspectieven leiden tot een meer volledig en effectief interventieprogramma voor de werkloze jongeren.

Verder in deze cursussen gaan we aan de slag met enkele werkvormen om je eigen referentiekader te ontleden en die van anderen te leren kennen.

Opdrachten:

1. Mijn Bubbel

Schrijf 5 zaken op die jij normaal, evident vindt. Het gaat dus om zaken die jij hebt geleerd van thuis, via vrienden, ... Denk daarnaast ook aan je schoolcontext, jouw opvoeding, specifiek eten, je cultuur, waarden en normen, ...

Schrijf ze hieronder op. Doe dit individueel, het gaat immers om jouw 'bubbel'.

De lector heeft een 'bubbel' gemaakt in de ruimte. Om de beurt ga je in die bubbel staan en zeg je 1 van genoteerde zaken die jij als normaal beschouwd. De anderen krijgen nu de kans om zich bij in je bubbel te zetten of net niet. Je zet ze in de bubbel van de andere als je

volledig akkoord gaat en anders ga je op een bepaalde afstand staan die zich verhoudt op de manier hoe jij over dit feit denkt.

Geef hieronder weer welke zaken je ook 'normaal' vond en welke anders.

Normaal:
Anders:

2. Wakkere Bart

<https://www.werkvormen.info/werkvorm/luisteren-in-referentiekaders/>

De lector lees een kortverhaal voor. Je zal na dit verhaal enkele vragen krijgen waarop je je JA of NEE kan antwoorden. Doe dit vanuit je intuïtie.

Schrijf hieronder je antwoorden op tijdens dat de vragen gesteld worden.

1	JA/NEE
2	JA/NEE
3	JA/NEE
4	JA/NEE
5	JA/NEE
6	JA/NEE

3. Fotoronde

Kijk naar de foto's die via de PowerPoint getoond worden. Noteer voor elke foto je antwoord op deze vragen:

Wat zie ik?

--

Hoe *waardeer* ik deze foto?

Helemaal fout	Een beetje fout	Neutraal	Een beetje oké	Helemaal oké
---------------	-----------------	----------	----------------	--------------

4. Persoonlijke verhalen delen: 15 min walk? Walk and talk?

Laat studenten persoonlijke verhalen delen over momenten waarop hun achtergrond, ervaringen of overtuigingen hun kijk op een situatie hebben beïnvloed. Laat ze praten over hoe ze anders naar een bepaalde gebeurtenis keken dan iemand met een andere achtergrond.

5 Waarden, normen en overtuigingen

Waarden, normen en overtuigingen zijn begrippen die nauw met elkaar verbonden zijn en samen onze gedragingen, houdingen en beslissingen in het dagelijks leven beïnvloeden. Ze spelen een belangrijke rol in onze cultuur, samenleving en persoonlijke identiteit.

- **Waarden:** Waarden zijn fundamentele overtuigingen of principes die mensen belangrijk vinden in hun leven. Ze vormen de basis voor het beoordelen van wat goed of slecht, juist of onjuist is. Waarden vertegenwoordigen de idealen en doelen die mensen nastreven. Voorbeelden van waarden zijn vrijheid, eerlijkheid, rechtvaardigheid, respect, vriendelijkheid, gelijkheid en duurzaamheid.
- **Normen:** Normen zijn sociale regels en gedragspatronen die voortkomen uit waarden en die bepalen wat als sociaal aanvaardbaar of onaanvaardbaar wordt beschouwd in een bepaalde cultuur of gemeenschap. Normen kunnen variëren afhankelijk van de context en cultuur. Ze helpen bij het vormgeven van gedrag en interacties tussen individuen en groepen. Normen kunnen formeel zijn, zoals wettelijke regels, of informeel, zoals etiquette en sociale verwachtingen.
- **Overtuigingen:** Overtuigingen zijn individuele aannames, overtuigingen of opvattingen die mensen hebben over bepaalde zaken, zoals ideeën, concepten, gebeurtenissen of gedragingen. Overtuigingen worden gevormd door persoonlijke ervaringen, opvoeding, educatie en culturele invloeden. Ze beïnvloeden hoe mensen de wereld om zich heen begrijpen en interpreteren, en kunnen sterk van persoon tot persoon verschillen.

In essentie vormen waarden, normen en overtuigingen samen de bouwstenen van ons morele kompas en onze identiteit. Ze beïnvloeden onze keuzes, acties en interacties met anderen. Onze persoonlijke waarden en overtuigingen kunnen overeenkomen of botsen met die van anderen, en dit kan leiden tot verschillende perspectieven, conflicten of gemeenschappelijke grond binnen een samenleving.

Laten we een *voorbeeld* bekijken dat verband houdt met het sociaal cultureel werkveld:

Stel je voor dat een sociaal cultureel werker betrokken is bij het organiseren van een evenement in een gemeenschap die bestaat uit mensen met diverse culturele achtergronden. Het doel van het evenement is om culturele uitwisseling en begrip te bevorderen. In dit scenario komen waarden, normen en overtuigingen op verschillende manieren naar voren:

- Waarden: De sociaal cultureel werker moet rekening houden met de kernwaarden van inclusiviteit, respect voor diversiteit en intercultureel begrip. Deze waarden vormen de basis voor het evenement en bepalen de richting ervan. De waarden van de gemeenschap zelf, zoals het behoud van culturele identiteit, kunnen ook een rol spelen bij de planning.
- Normen: Normen beïnvloeden de manier waarop het evenement wordt georganiseerd en uitgevoerd. De sociaal cultureel werker moet rekening houden met normen voor respectvolle communicatie, culturele gevoeligheid en het vermijden van culturele stereotypen. Er kunnen ook normen zijn met betrekking tot de deelname aan activiteiten, zoals het respecteren van elkaars tradities en gebruiken tijdens het evenement.
- Overtuigingen: De deelnemers aan het evenement brengen hun eigen overtuigingen en opvattingen mee. Sommigen kunnen sterk gehecht zijn aan hun culturele tradities en overtuigingen, terwijl anderen meer openstaan voor nieuwe ervaringen en perspectieven. Het is belangrijk dat de sociaal cultureel werker begrip heeft voor deze diversiteit aan overtuigingen en ervoor zorgt dat het evenement een veilige, verbindende ruimte biedt voor open dialoog en uitwisseling.

Dit voorbeeld illustreert hoe waarden, normen en overtuigingen van zowel de sociaal cultureel werker als de gemeenschap een rol spelen bij het plannen en uitvoeren van activiteiten die gericht zijn op interculturele uitwisseling en begrip. Het begrijpen en respecteren van deze elementen is bij dit voorbeeld zeer belangrijk voor het creëren van een succesvol en inclusief evenement.

Opdracht: De levensboom

Neem een blad papier en iets om te schrijven. De lector toont jou een voorbeeld van een levensboom. Je gaat voor deze opdracht een eigen levensboom tekenen. Belangrijk; Jouw tekentalent doet er niet toe, de tekenervaring vormt het middel, niet het doel. Terwijl je tekent, is het de bedoeling dat je opstart en stilstaat met/bij volgende vragen:

- Welke boomsoort ben je? (Palmboom, appelboom, ...)
- Waar sta je? (In een bos, ergens alleen, aan de rand van een bos, ...)
- Waarmee voeden je wortels zich? (Vrienden, familie, hobby's, zaken die je erg belangrijk vind (W&N) ...)
- Hoe diep gaan je wortels? (Wat is het belangrijkste? Ben je stevig verankerd of sta je losjes in het zand?)

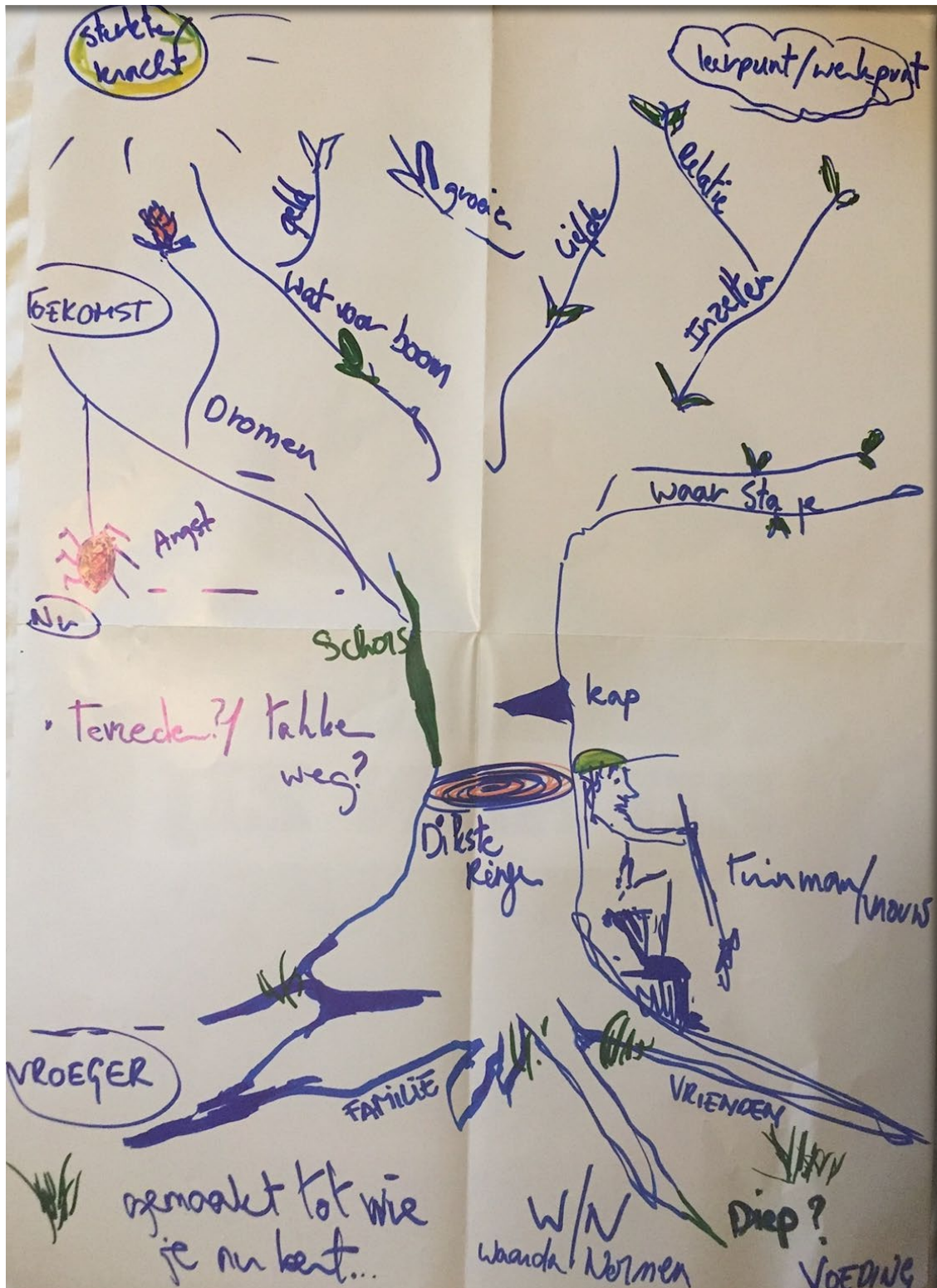
- Wat zijn je dikste jaarringen? (Doorsnede van de stam: beste jaren/momenten uit je leven)
- Hoe ziet je schors eruit? (Dik, dun, gehavend, mooi glad, ...)
- Waarheen groeien je takken en hoe zien ze eruit? (Dik, dun, veel, weinig, breed, recht omhoog, ...)
- Wie is je tuinman? (Wie zorgt voor je?)
- Etc...

Geef het best zelf bij elke vraag wat uitleg en voorbeelden. Deze methodiek is mogelijk wat abstract en voor sommige deelnemers moeilijker. Anderen zullen het net makkelijker vinden om aan de hand van beeldspraak/metaforen iets te tekenen en uit te leggen.

Je hebt voor deze opdracht een halfuur de tijd. Afhankelijk van de context, kan je een rustig muziekje in je oren opzetten, je op een rustige plaats even terugtrekken, ...

Wanneer iedereen klaar is met zijn eigen boom, wordt aan iedereen gevraagd iets te vertellen. Afhankelijk van de veiligheid/het vertrouwen op dat moment kan je:

- iets positiefs en iets negatiefs vertellen
- 'iets' vertellen (wanneer in je groep echt weinig veiligheid is om zaken te delen. Over je toekomstbeeld kan je ongetwijfeld iets delen met de groep).
- Je kan ook je boom tonen in galerijvorm, je wandelt als het waren in een bos 😊 en knoopt een gesprek aan met iemand (kan in kleinere groepjes/1op1). Sowieso vanuit ons is het belangrijk dat we zorgen voor voldoende veiligheid. Ze vertellen enkel wat ze willen vertellen.
- *Focus van deze werkvorm ligt op je waarden, normen en overtuigingen. Kan je deze linken met jouw boom? Op welke manier? Hoe verschillen deze van anderen, ... Is er een verband tussen de wortels en de kruin van jouw boom?*



6 Kwaliteiten

Als we het hebben over kwaliteiten, dan hebben we het over iets waar iemand goed in is. Wie die persoon goed kan. Een kwaliteit kan iets zijn dat van nature is meegegeven, een aangeboren talent als het ware. Algemeen is een kwaliteit iets dat je onderscheidt.

Peter Gerrickens³ stelt het volgende:

Kwaliteiten zijn onze meest 'eigene' eigenschappen. Ze vormen het potentieel aan persoonlijke mogelijkheden die wij tot onze beschikking hebben en die we al dan niet gebruiken. Kwaliteiten zijn persoonskenmerken die los staan van wat we aangeleerd hebben. Ze zijn het cadeau dat we meekrijgen met onze geboorte om datgene wat ons te doen staat, zo goed mogelijk te doen.

Ieder mens heeft een eigen set aan kwaliteiten, die net zo uniek is als zijn vingerafdruk. Deze kwaliteiten kunnen in de loop van het leven ontwikkeld worden.

Wat zijn nu jouw kwaliteiten? En heb je er al een goed zicht op? Hoe kunnen deze kwaliteiten jou helpen bij het oplossen van een probleem? Er zijn zeer vele vragen die je kan stellen als het gaat over kwaliteit. Wanneer is iets überhaupt kwaliteitsvol? Want wat op het ene moment een kwaliteit is, kan op het andere moment een valkuil zijn. Het hangt dus van situatie tot situatie af. Gerrickens stelt dat je het je kan voorstellen als een groot kleurenpallet, waarbij een aantal van die kleuren bij jou passen en die jij gaat gebruiken in situaties die je tegenkomt (Gerrickens, 2003).

Omdat wij werken met mensen, is de situatie niet altijd hetzelfde en op zijn minst gezegd vaak onvoorspelbaar. Het is dus van belang dat wij onze kwaliteiten zeer goed kennen, maar minstens even belangrijk is de zelfkennis over onze valkuilen. Zo kunnen we leren om in te spelen, te anticiperen, op de verschillende situaties die op ons afkomen.

Stel: een van je kwaliteiten is dat je uitermate sociaal bent en gemakkelijk praat. Je komt dus zeer makkelijk in contact met verschillende mensen en als sociaal werker is dat uiteraard zeer interessant.

Kan je een valkuil bedenken bij deze kwaliteit? Is er een mogelijke situatie waar deze kwaliteit minder tot zijn recht zou komen als sociaal werker?

Schrijf hieronder de antwoorden:

³ Gerrickens, P. (2003). Kwaliteiten. Amersfoort, Nederland: CPS Onderwijsontwikkeling en advies. Professionele ontwikkeling van de SCW'er Academiejaar '23-'24

Vijftig kwaliteiten en vijftig valkuilen⁴

Studenten beschikken over een groot aantal kwaliteiten. Goede en slechte eigenschappen lijken eenvoudig uit elkaar te houden, maar in de praktijk kun je eigenschappen eenvoudig her-etiketteren. Goede eigenschappen bevatten namelijk valkuilen en in 'negatieve' eigenschappen schuilen vaak bijzondere kwaliteiten.

Opdracht

Selecteer je goede en slechte eigenschappen. Probeer voor jezelf eens na te gaan of je zo een 'slechte' eigenschap van jezelf kan *her-etiketteren*.

Voorbeeld:

- stil → kan goed luisteren naar anderen
- brutaal → komt goed op voor zichzelf.

KWALITEITEN		VALKUILEN	
1 Vrolijk	26 Eerlijk	1 Onzelfstandig	26 Drammerig
2 Enthousiast	27 Veelzijdig	2 Brutaal	27 Geremd
3 Betrouwbaar	28 Flexibel	3 Verkwistend	28 Angstig
4 Serieus	29 Duidelijk	4 Onvoorzichtig	29 Cynisch
5 Optimistisch	30 Liefdevol	5 Asociaal	30 Wispelturig
6 Netjes	31 Geduldig	6 Chaotisch	31 Gesloten
7 Dapper	32 Verdraagzaam	7 Drammerig	32 Ongeduldig
8 Ontspannen	33 Behulpzaam	8 Wanhopig	33 Bazig
9 Actief	34 Sterk	9 Ontevreden	34 Humeurig
10 Bescheiden	35 Humoristisch	10 Streng	35 Onrustig
11 Alert	36 Zelfverzekerd	11 Overmoedig	36 Afwachtend
12 Spontaan	37 IJverig	12 Traag	37 Loslippig
13 Creatief	38 Aardig	13 Stil	38 Klagerig
14 Belangstellend	39 Zelfstandig	14 Fanatiek	39 Slordig
15 Verantwoordelijk	40 Handig	15 Opdringerig	40 Onzeker
16 Zorgzaam	41 Rustig	16 Lui	41 Hebberig
17 Avontuurlijk	42 Behoedzaam	17 Krenterig	42 Overbezorgd
18 Positief	43 Sympathiek	18 Onhandig	43 Dwars
19 Luisteraar	44 Sociaal	19 Plagerig	44 Overgevoelig
20 Intelligent	45 Joviaal	20 Agressief	45 Meegaand
21 Ruimdenkend	46 Leergierig	21 Onverschillig	46 Saai
22 Royaal	47 Dapper	22 Opschepperig	47 Egoïstisch
23 Gevoelig	48 Idealistisch	23 Arrogant	48 Kritisch
24 Organisatorisch	49 Kranig	24 Jaloers	49 Verlegen
25 Zorgvuldig	50 Meegaand	25 Perfectionistisch	50 Rechthoekig

⁴ Gevonden op: <https://www.voorelkementor.nl/documenten/50-kwaliteiten-valkuilen.pdf>

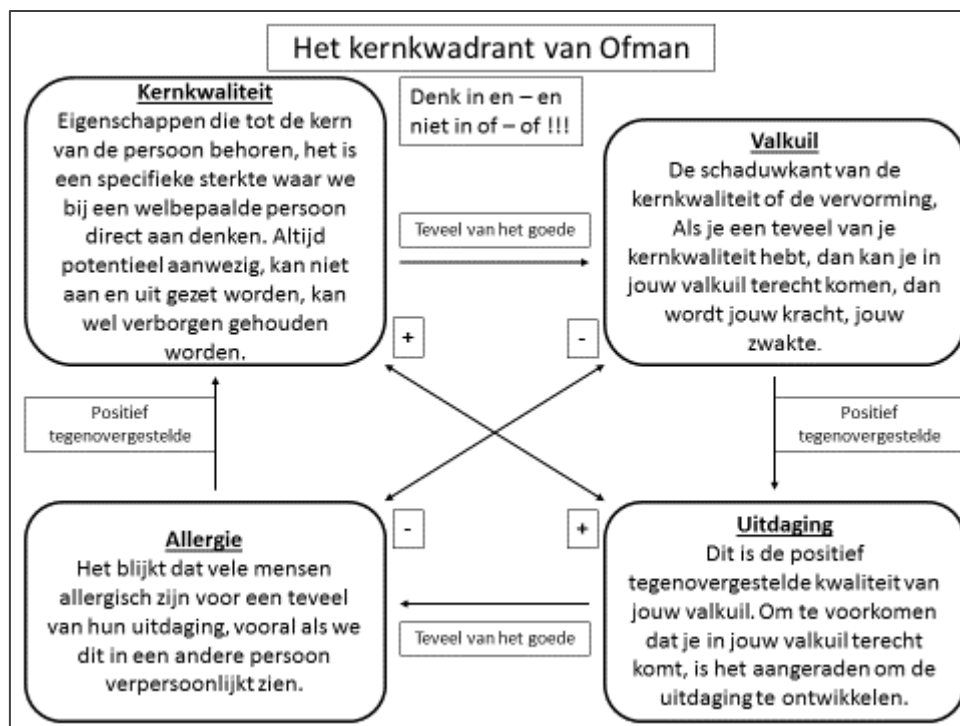
6.1 Kernkwadrant van Ofman

Hierboven hebben we het gehad over je kwaliteiten en je valkuilen. Je kan deze opsommen en bespreken, maar als sociaal cultureel werker kan je er ook verder mee aan de slag gaan, zodat je er ook doelen aan kan koppelen, in de eerste plaats voor jezelf, later voor en met je doelpubliek.

Om actief aan de slag te gaan met je kwaliteiten heeft Ofman⁵⁵ de methodiek van het kernkwadrant ontwikkeld. Deze methodiek kan gebruikt worden om te gaan reflecteren over situaties waarin je bent beland en welke kwaliteiten of valkuilen er toen hebben meegespeeld.

Het gaat dus niet enkel om *ken jezelf*, maar voornamelijk over *ken jezelf in relatie tot anderen*. Je kan hier zeer ver in gaan, en als je dit ook wil, kan ik je alvast de lectuur aanraden waar in deze cursus naar verwezen wordt.

Het kernkwadranten model:



⁵⁵ Ofman, D., Weck, R., & van der Weck, R. (2000). *De kernkwaliteiten van het enneagram / druk 1*. Schiedam, Nederland: Scriptum.

Kernkwaliteiten - Daniël Ofman ⁶

“Kernkwaliteiten zijn eigenschappen die bij het wezen (de kern) van een persoon behoren. Ze doordringen de hele mens; ze kleuren de mens. Het is de specifieke sterkte waar we direct aan denken bij hem of haar.”

Kernkwaliteit

Geef 3 complimenten die je het afgelopen jaar op school/werk/stage kreeg:

1.
.....
.....
2.
.....
.....
3.
.....
.....

- Welke eigenschap behoort bij het wezen van jouw persoon?
- Je kernkwaliteit is je kracht, daar ben je als persoon zeker over. Dit zijn je sterktes.
- Anderen waarderen deze kwaliteiten in mij. Het zijn eigenschappen waar ik voor bewonderd word door anderen.
- Kernkwaliteit is niet hetzelfde als een vaardigheid. Vaardigheden kan je aanleren, kwaliteiten heb je van nature, ze zijn aangeboren. Ondertussen zullen ze waarschijnlijk beter ontwikkeld zijn, maar ze zijn er altijd geweest.
- Deze kernkwaliteit is altijd aanwezig in jezelf. Je kunt het niet aan of af zetten, maar je kan het wel verborgen houden.
- Zo kan bv. een collega op je werk een nogal saaie indruk geven, maar kan in zijn vrijetijd heel creatief uit de hoek komen wanneer hij toneel speelt.

⁶ Ofman D., Bezieling en kwaliteit in organisaties, Servire, Baarn, 2006 (6^{de} editie)
Professionele ontwikkeling van de SCW'er
Academiejaar '23-'24

Valkuil

Welke negatieve feedback (3 vbn.) kreeg je het afgelopen jaar op school/werk/stage?

1.
.....
.....
2.
.....
.....
3.
.....
.....

- Elke kwaliteit heeft een schaduwkant = valkuil
- Téveel van het goede (is niet goed), uitvergroet. Je kernkwaliteit groeit uit tot iets negatiefs, als ze te dominant wordt.
- Is dus niet het tegenovergestelde van de kernkwaliteit, maar als de kernkwaliteit te ver uitschiet.
- Jouw kracht wordt een zwakte.
- In elke slechte eigenschap zit er ook een kwaliteit.

Uitdaging

Geef 3 dingen die je bewondert bij anderen:

1.
.....
.....
2.
.....
.....
3.
.....
.....

- Het is iets waar je naar streeft.
- Je uitdaging is je leerpunt, iets waar je moet aan werken opdat je kernkwaliteit geen valkuil wordt. Iets waarvan je zelf het gevoel hebt dat ontbreekt, maar wel noodzakelijk is om in balans te blijven.
- Je uitdaging is een kwaliteit die je kernkwaliteit aanvult. Het is een compromis dat je voortdurend zal moeten bijsturen.

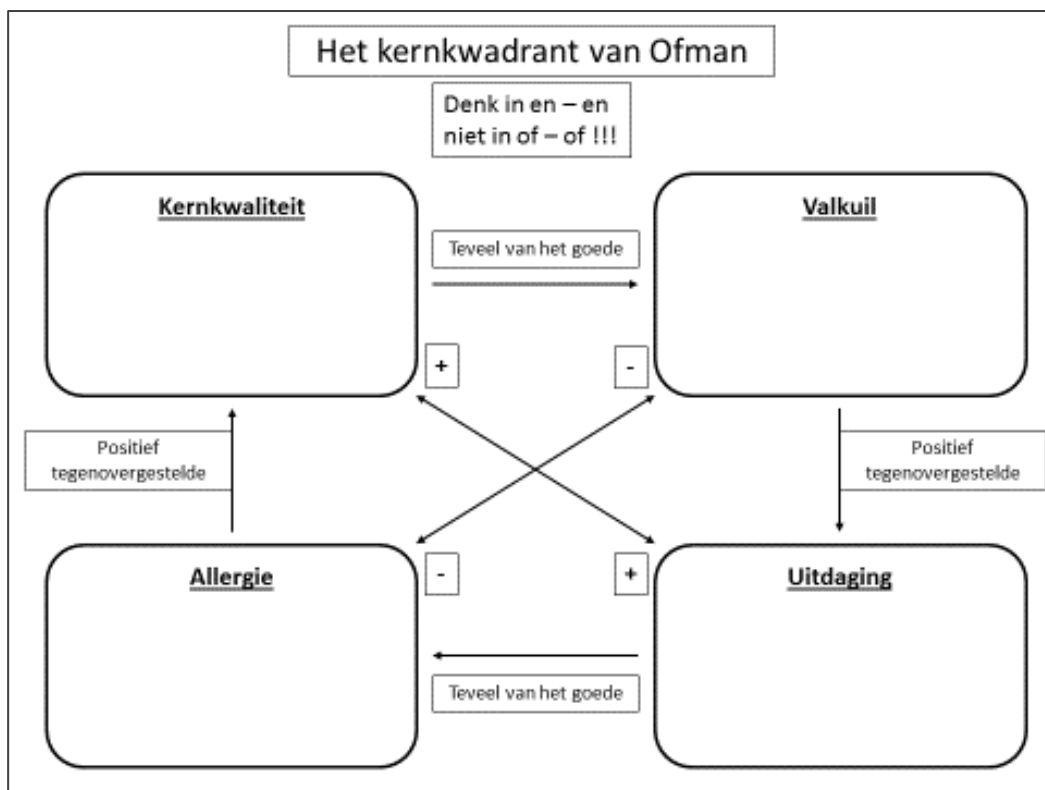
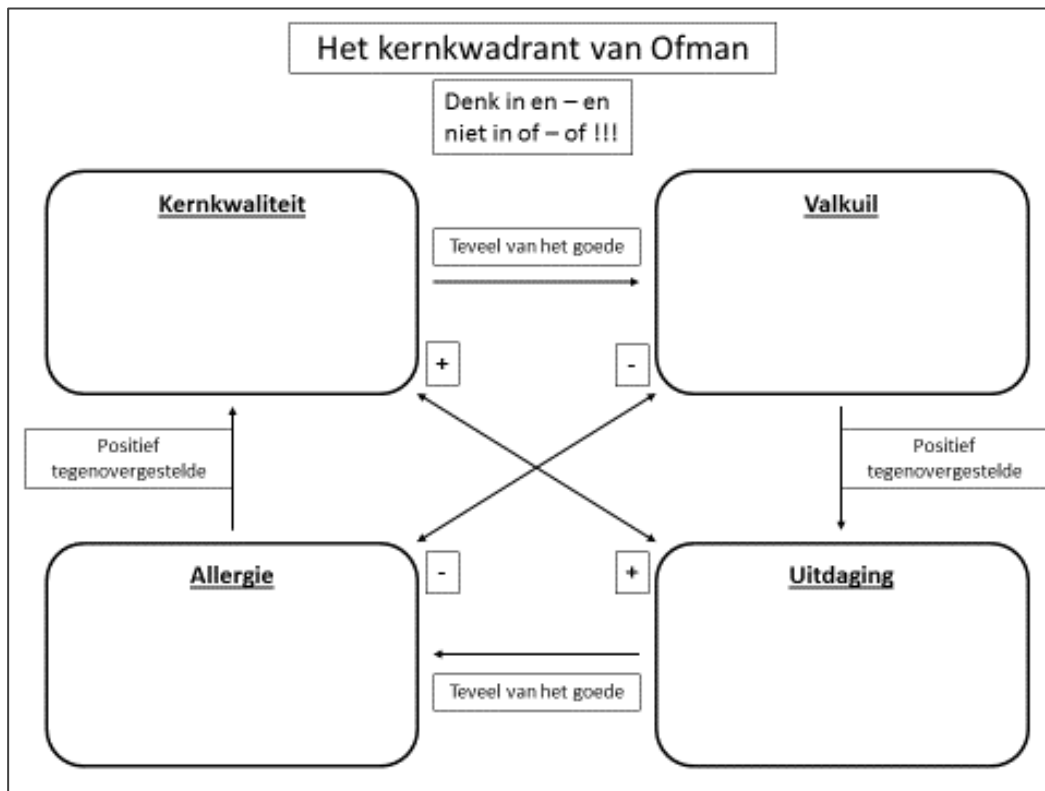
- Het gaat erom om de balans te vinden tussen bv. enthousiasme en geduld. M.a.w. om te voorkomen dat je in je valkuil terecht komt, is het aan te raden je uitdaging te ontwikkelen (en dus voldoende geduld te hebben in je enthousiasme).
- Balans aanbrengen betekent dus niet denken in 'of-of', maar in termen van 'en-en'. De kunst is dus om zowel enthousiast te zijn als geduldig te zijn. Het gaat er dus niet om minder enthousiast te worden, maar om op een geduldige manier enthousiast te zijn, zo heb je minder risico om door te drammen.
- !!!!! Vaak ligt de moeilijkheid in het feit, dat de betrokkene niet in staat is te zien hoe deze twee kwaliteiten samen kunnen gaan, d.w.z. voor hem of haar is het een kwestie van óf enthousiasme óf geduld. Voor hem of haar zijn beide kwaliteiten eerder tegenstellingen dan aanvullingen!

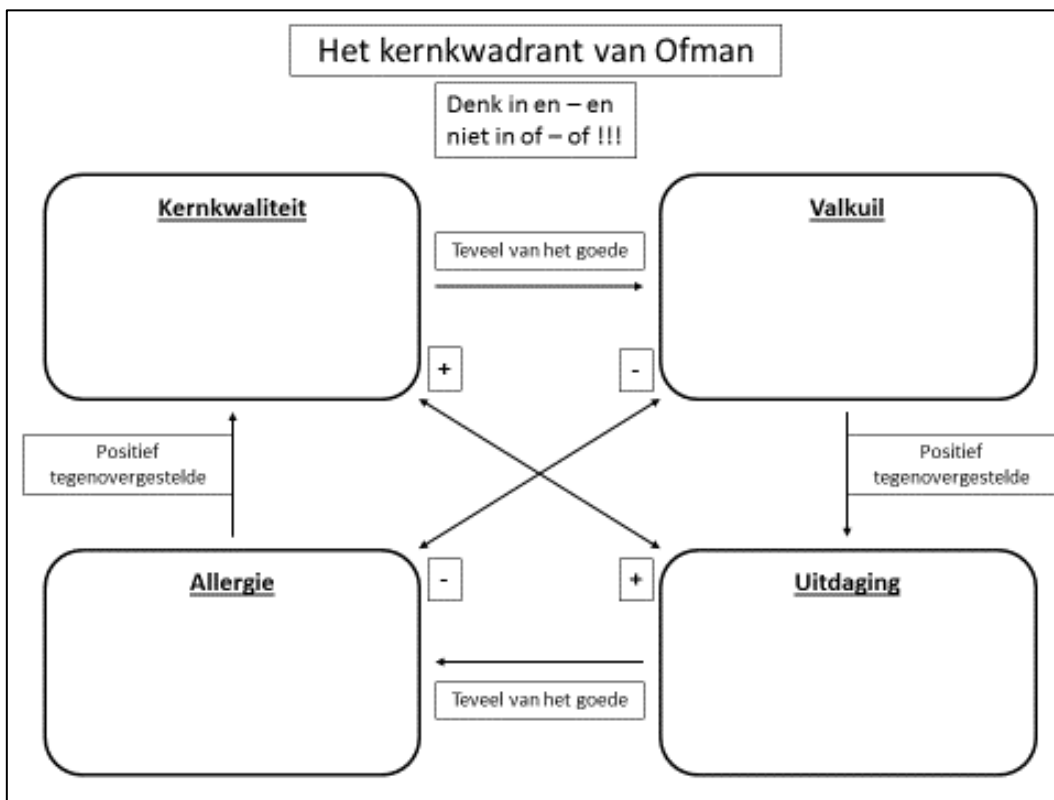
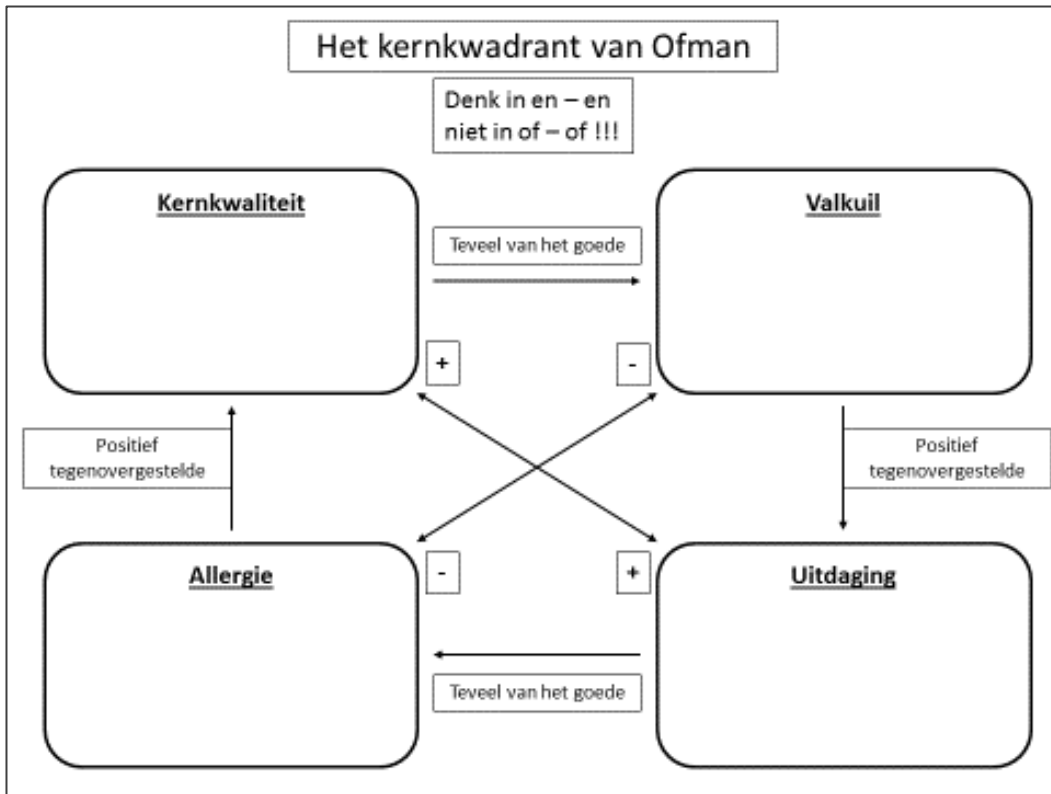
Allergie

Geef 3 dingen waar jij jezelf aan kan storen bij anderen:

1.
.....
.....
2.
.....
.....
3.
.....
.....

- Te veel van je uitdaging -> als je gaat overdrijven
- Hetgeen wat bij jou tot ergernis leidt. Waar je niet tegen kan bij anderen. Als ik met anderen wil omgaan moet ik dit relativeren.
- Je allergie verklaart vaak waarom je met bepaalde personen niet overeenkomt komt. Wanneer iemand geconfronteerd wordt met zijn allergie, belandt die gemakkelijk in zijn/haar valkuil. Zo zal bv. een enthousiast persoon de neiging hebben in zijn/haar valkuil te belanden wanneer die geconfronteerd wordt met passiviteit. Dikwijls zal je ook merken dat die andere persoon jouw valkuil als zijn/haar allergie beschouwt, wat maakt dat er grote kans op irritaties en conflicten is. Belangrijk is te beseffen dat je het meest kan leren van mensen waar je een hekel aan hebt (je allergie), omdat hij/zij juist datgene heeft wat jij nodig hebt.)





6.2 AP-VAARDIG

AP-Vaardig is een hogeschoolbrede screeningsomgeving om verschillende vaardigheden van studenten te screenen. Je kan er tips en oefeningen krijgen en het geeft een beeld op je eigen vaardigheden. Daarnaast geeft het de hogeschool een beeld van de kwaliteiten die aanwezig zijn bij de studenten. Er zijn 5 verschillende domeinen, binnen dit OLOD leggen we de focus op 'LeMo' en 'Generieke Competenties'.

Ter voorbereiding van jullie praktijkverkenning vragen we jou om deze testen af te leggen via digitap. Deze tool is er vooral in functie van begeleiding en niet zozeer in functie van evaluatie. We zetten dit hier in als een instrument om aan je professionele ontwikkeling te werken.

De gegevens/resultaten uit deze test worden anoniem verwerkt. We gaan hier tijdens de lessen dieper op in en je kan de informatie ook verwerken in je opdrachten.

6.2.1 LEMO

Om een goed zicht te krijgen op je leermanieren en je motivatie, en om je hierbij in te ondersteunen en bij te sturen waar nodig heeft de AP een speciale tool ontwikkeld.

LEMO staat voor leervaardigheid, tijdsbeheer en motivatie en is ontwikkeld vanuit verschillende reeds beproefde tests. Deze tool dient niet om je af te schrikken, integendeel, het is om samen op zoek te gaan naar je kunnen en je willen.

Wij gaan er mee aan de slag om terug te kijken en later om vooruit te kijken. Wat we weten is een goede basis om verder te kunnen groeien.

Opdracht

De LEMO test

- Ga naar je digitap pagina en ga naar de AP-Vaardig pagina.
- Daar vind je 5 icoontjes terug en klik je op het icoontje met de hersenen.
- Verder klik je door op: "Waar sta ik"
- Je start de test door wat naar onder te scrollen te klikken op de juiste test
 - o TERUGBLIKVERSIE
- Wees eerlijk en veel succes!

6.3 Generieke competenties

Ter voorbereiding van je werkplekleren, kan je via de test 'Generieke competenties' meer te weten komen over je zogezegd 'soft skills'. Dit zijn competenties zoals communiceren, flexibiliteit, kunnen samenwerken, ... Vaardigheden die nodig zijn binnen het sociaal cultureel werk en om te werken met mensen.

Opdracht

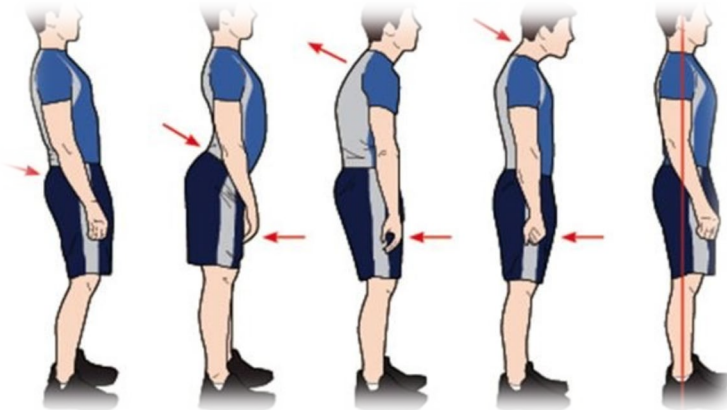
De test 'Generieke Competenties'

- Ga naar je digitap pagina en ga naar de AP Vaardig pagina.
- Daar vind je 5 icoontjes terug en klik je op het icoontje met de pijlen
- Verder klik je door op: "Waar sta ik"
- Je start de test door wat naar onder te scrollen te klikken op het icoon onder 'KYSS' (=Kick Your Soft Skills)
- Wees eerlijk en veel succes!

Bewaar na de beide testen alle informatie goed en zorg dat je ze eventueel in PDF-vorm op je eigen pc, laptop of smartphone bewaart.

We gaan nu samen aan de slag met de resultaten, de tips en de reflectievragen die je online hebt meegekregen via digitap.

7 Basishouding



Wij hebben vanuit onze opleiding enkele kernattitudes voor de gegradueerde SCW'er geformuleerd. Deze attitudes zien jullie uitgebreid in het OLOD Identiteit SCW. De reden dat we deze hier nog eens aanhalen is vanuit de onmiskenbare link met professionele oriëntering van de SCW'er en de concrete verdieping van de attitudes t.a.v. jezelf. Hoe verhoud ik mijzelf tegenover deze 'vereiste' basishouding.

1. ***Oplossingsgerichte houding***
2. ***Open leerhouding***
3. ***Verantwoordelijkheid***
4. ***Zelfstandigheid***
5. ***Reflectieve houding***
6. ***Krachtgerichte houding***

Elke houding vertaalt zich naar het gedrag dat je als professioneel werker zou moeten bezitten. Zoals aangehaald zagen jullie al wat achtergrond en theorie over competenties en basishouding in het olod Identiteit SCW. Hier gaan we verder aan de slag met de ontwikkeling van deze attitudes en bekijken we hoe we er concreet mee aan de slag gaan tijdens jullie verder studie/opleiding.

7.1 Attitudescorewijzer

Om jullie gedurende deze opleiding goed te kunnen ondersteunen en op voorhand al voldoende inzicht mee te geven op de uiteindelijke verwachtingen, werken we bewust met een attitudescorewijzer. Deze attitudescore beschrijft de attitudes en zet deze, met toelichting, op een schaal van beginner naar expert. De wijzer is er om 'wijzer' te worden en zeker niet om af te straffen. Je gaat deze wijzer tijdens de verschillende leergroepen (en andere olods en werkplekleren) actief tegenkomen en moeten gebruiken.

Deze attitudescorewijzer 'wandelt' met je mee doorheen je hele studie Graduaat SCW. We scoren deze geregeld formatief (niet op punten) tijdens individuele gesprekken.

Voorbeeld: je staat op de attitude 'zelfstandigheid' maar op beginner. Dan moet je jezelf de vraag stellen: waarom? En wat kan ik eraan doen om te groeien.

Lees: GROEIEN

Door te oefenen, door zaken in vraag te stellen, door jezelf objectief te beoordelen en te luisteren naar wat anderen je zeggen, kan je groeien. Je gaat jezelf dus kunnen bijsturen. Dit doe je niet alleen. Vanuit je fouten kan je leren, maar je moet ze dus leren inzien, benoemen en er mee aan de slag gaan.

Opdracht: bekijk de scorewijzer goed. Kleur of omcirkel het vakje waar jij vindt dat je op dit moment staat. Bespreek met je buur en tracht te onderbouwen wat je zelf vindt. Je gaat dus concrete objectieve voorbeelden geven die aantonen dat je ergens beginner, gevorderd of expert in bent.

De basishouding van een SCW'er

	Beginner	Gevorderd	Competent	Expert
Oplossingsgerichte houding	Je luistert actief. Je bevraagt anderen.	Je onderzoekt mogelijkheden. Je gaat samen met de doelgroep op zoek naar oplossingen.	Je benadert vragen van andere positief. Je legt het verband tussen noden en methoden. Je maakt een onderscheid tussen problemen en beperkingen.	Je ondersteunt de ander in omgang met problemen en beperkingen. Je exploreert mogelijkheden in de leefwereld van de ander. Je draagt bij aan het exploreren van mogelijkheden bij anderen.
Open leerhouding	Je toont interesse in de mening van anderen. Je staat open voor feedback. Je luistert naar anderen. Je probeert nieuwe dingen.	Je stelt vragen bij nieuwe situaties. Je stelt je eigen handelen in vraag. Je durft fouten maken.	Je zet de doelgroep centraal. Je veroordeelt niet. Je herkent je eigen verdedigingsmechanismen.	Je benoemt wat jij nodig hebt om te groeien. Je komt op een correcte manier op voor je mening zonder agressief te worden.
Verantwoordelijkheid	Je voert je taken naar behoren uit.	Je verantwoordt je daden. Je bent aanspreekbaar op de kwaliteit van je taken.	Je voelt je betrokken op de te bereiken doelen. Je verantwoordt je keuzes en beslissingen. Je aanvaardt de consequenties van je daden en/of keuzes.	Je handelt rekening houdend met de consequenties van je daden en/of keuzes.

Zelfstandigheid	Je zoekt met ondersteuning van anderen informatie op. (Je stelt vragen (ook al zijn ze reeds beantwoord of op te zoeken).	Je zoekt zonder ondersteuning van anderen informatie op.	Je weet wanneer je ondersteuning nodig hebt en maakt hier gebruik van.	Je werkt zelfstandig aan een afgebakende opdracht.
Reflectieve houding	Je stelt vragen over de invloed van je handelen op de situatie	Je stelt vragen over de invloed van je handelen op jezelf.	Je stelt je handelen spontaan in vraag. Je stelt vragen over de invloed van je handelen op anderen.	Je stelt je handelen spontaan in vraag binnen complexe situaties. Je legt linken tussen je handelen, gevoelens en gedachten.
Krachtgerichte houding	Je luistert actief. Je benoemt je eigen referentiekader. Je gaat actief op zoek naar krachten bij anderen	Je benoemt de referentiekaders van anderen. Je benoemt krachten bij anderen.	Je laat je eigen ideeën los. Je maakt je redenering zichtbaar. Je vraagt anderen om hun redenering zichtbaar te maken .	Je zet anderen in op hun krachten Je gebruikt procescomplimenten

8 Praktijkverkenning en vrijwilligerswerk

In deze opleiding staat het werkplekleren centraal. Van bij het begin worden er actief linken gelegd met het werkveld en worden jullie uitgedaagd om ervaringen op te doen als sociaal cultureel werker. In het eerste jaar zal je zo tijdens het eerste semester 50u vrijwilligerswerk moeten uitoefenen. In het tweede semester ga je aan de slag op een leerwerkplek naar keuze. Hier krijg je begeleiding, opvolging en een evaluatie.

8.1 Vrijwilligerswerk

Binnen dit opleidingsonderdeel gaan jullie op zoek naar een boeiende plek om vrijwilligerswerk te doen tijdens het eerste semester van jullie opleiding. Het is een leuke manier om van bij het begin een actieve rol op te nemen in het werkveld.

Het doel van deze uren (50u) is een ontmoeting met het werkveld en (een van) de doelgroep(en). Daarnaast ga je best ook op zoek naar een plek waar je ervaringen kan opdoen waar je nadien ook iets uit kan leren door er over te reflecteren. Zoek voor jezelf dus een plek die uitdagend genoeg is en jou prikkelt om na te denken over je professionele ontwikkeling en verdere oriëntering.

Opdracht

Wat zijn mogelijke doelgroepen, plekken, organisaties, inhouden die jou interesseren, ...?
Lijst met je buur gedurende 5 minuten zo veel mogelijk plekken en doelgroepen op. Nadien overlopen we ze klassikaal.

De 50u vrijwilligerswerk moeten afgerond zijn vóór de laatste les. Concrete deadline wordt gecommuniceerd in de les.

Praktijkverkenning

In het tweede semester start je met praktijkverkenning. Dit is het eerste deel van jullie traject werkplekleren binnen de opleiding graduaat sociaal cultureel werk. Tijdens het OLOD professionele ontwikkeling van de SCW'er gaan we samen op zoek naar boeiende leerwerkplekken en kan je rekenen op de begeleiding van de lectoren in je zoektocht. Je eerste leerwerkplek zal dan ook goedgekeurd worden door de lector van jouw leergroep.

Hoe dat er in de praktijk allemaal uitziet, zal tijdens deze les uitgebreid besproken en toegelicht worden. Hieronder krijg je alvast wat achtergrondinformatie mee, die je ook kan terugvinden

op de **digitap-site 'Werkpleklersen GSW'**. Deze site blijft gedurende je hele opleiding relevant, check dus zeker of je toegang hebt en hou deze pagina geregeld in de gaten voor updates, administratie, opvolging, ...

Hoe ziet het traject werkpleklersen (modeltraject) er uit?

- Praktijkverkenning: 180u (semester 2)
- Beroepspraktijk A: 250u (semester 3)
- Beroepspraktijk B: 300u (semester 4)

Let op: Praktijkverkenning en Beroepspraktijk A vinden idealiter plaats binnen dezelfde organisatie. Uitzonderingen worden telkens besproken met de lector en de coördinatie werkpleklersen.

Je gaat zelf op zoek naar een geschikte leerwerkplek. Belangrijk is dat je binnen de organisatie die je kiest alle competenties kan verwerven die je moet bereiken (zie evaluatieformulier).

Er zijn lijsten werkpleklersen per opleiding die je ter inspiratie kan gebruiken. Deze lijsten zijn niet bindend. Dit wil zeggen dat je ook een leerwerkplek kan kiezen die niet op de lijst staat. Dit wil ook zeggen dat de organisaties op de lijst niet sowieso goedgekeurd worden. Belangrijk voor de goedkeuring is het takenpakket dat je binnen de organisatie zal krijgen.

Hoe vraag ik mijn leerwerkplek(ken) aan?

1. Je zoekt zelf een geschikte leerwerkplek. Je kan hiervoor de lijst werkpleklersen gebruiken ter inspiratie. Deze lijst is niet bindend!
2. Als je een mogelijke leerwerkplek gevonden hebt laat je daar een inlichtingenfiche invullen. Let er vooral op dat je takenpakket heel concreet omschreven wordt. Je kan de leerwerkplek ter informatie de infobundel en het evaluatiedocument bezorgen.
3. Je laat de ingevulde inlichtingenfiche goedkeuren op school door een lector en/of de coördinator werkpleklersen van je opleiding. Dit mag per mail. De inlichtingenfiches voor Praktijkverkenning bezorg je aan je lector van Professionele Ontwikkeling.
4. Indien je leerwerkplek wordt goedgekeurd kan je de overeenkomsten werkpleklersen in orde brengen.
5. Je bezorgt je begeleider werkpleklersen drie ingevulde exemplaren van de overeenkomst werkpleklersen, één risicoanalyse en één werkpostfiche. Als de leerwerkplek zelf niet over een risicoanalyse of werkpostfiche beschikt kan je de blanco formulieren van AP gebruiken. Voor meer info zie verder op deze site onder 'Wanneer kan ik mijn documenten werkpleklersen indienen'.
6. Indien uit je risicoanalyse en werkpostfiche blijkt dat je een medisch onderzoek nodig hebt dan vraag je dit aan via de Medische Dienst. Je hoeft hiermee niet te wachten tot je overeenkomsten werkpleklersen ondertekend zijn.

Alle nodige documenten bij het aanvragen van werkplekieren vind je onder de rubriek 'Belangrijke documenten' op de pagina 'Werkplekieren GSW' op digitap.

BELANGRIJK!

Je kan pas starten met je werkplekieren als je voldoet aan de volgende voorwaarden:

1. Je bent volledig ingeschreven
2. Je inlichtingenfiche werd goedgekeurd (voor de deadline)
3. Je overeenkomsten werkplekieren, risicoanalyse en werkpostfiche zijn door alle partijen ingevuld en ondertekend
4. Je hebt een medisch onderzoek doorlopen (indien dat nodig was) en kreeg een goedkeuring

4 checks dus vooraleer je kan starten!

Vragen?

- Tijdens de lessen 'Professionele oriëntering van de SCW'er
- Coördinator werkplekieren SCW sanne.possemiers@ap.be
- Digitap-site 'Werkplekieren GSW'!!

9 Verkenning van het werkveld

In dit onderdeel van de cursus gaan we aan de slag om een geschikte werkplek te vinden. We bekijken waar je sociaal culturele organisaties kan vinden, hoe je ze aanspreekt, en hoe je solliciteert voor een praktijkplaats.

9.1 Sociale kaart

Er zijn in Vlaanderen veel sociaal culturele organisaties, of organisaties die een sociaal culturele rol opnemen. Om al deze organisaties te verzamelen is er de sociale kaart ontwikkeld. Dit is een website (www.desocialekaart.be) waar je dus op zoek kan gaan naar een organisatie die je interesseert.

Maar wat is nu een sociale kaart?

De term slaagt op de verzameling van organisaties die zich sociaal inzetten en de kaart kan je zien als een map waar al deze organisaties op staan. Je zal in het werkveld waar je in belandt ook wel te horen krijgen dat je de sociale kaart van je streek moet kennen. Wat wil dit dan zeggen? Dat wil zeggen dat je de organisaties moet leren kennen die zich ook inzetten voor de sociale versterking van de mensen waar jij mee werkt. Zo kan je je doelgroep correct doorverwijzen. Je kan als sociaal cultureel werker niet alle vragen van je cliënt oplossen.

Een voorbeeld

Je werkt als sociaal cultureel werker in Antwerpen Noord en je zet je in voor een vereniging waar armen het woord nemen (vb. Recht op, centrum Kauwenberg, Open Huis). Je organiseert korte wandelingen in het groen rond Antwerpen om zo de deelnemers opnieuw fysiek en mentaal te activeren. Tijdens een van deze wandelingen kom je te weten dat een deelnemer zware schulden heeft. Je gaat zelf niet aan de slag met deze hulpvraag maar zorgt voor een veilige doorverwijzing naar de juiste hulpverlening in de buurt van de woonplaats, in dit geval Antwerpen Noord.

Hiervoor dien je dus kennis te hebben van de organisaties die met deze hulpvraag bezig zijn, of kan je dergelijke organisaties opzoeken via de website www.desocialekaart.be. Met andere woorden: je ontwikkelt je kennis van organisaties uit de omgeving en hun doelen, je 'kent' de sociale kaart van Antwerpen Noord.

Opdracht

Ga aan de slag met de sociale kaart. Zoek een aantal leerwerkplekken die binnen jouw interesseveld liggen.

Groep van 2-3 studenten:

1. Ga naar www.desocialekaart.be
 2. Ga naar ZOEKEN, links bovenaan op je scherm
 3. Klik recht in je beeld op "uitgebreid zoeken"
 4. Bij uitgebreid zoeken ga je naar "inhoudstafel"
 5. KIES 2 thema's vanuit je eigen interesse
 - a. Let op! Via de + naast het algemene thema krijg je meer specifieke opties
 6. Klik nu onderaan op ZOEKEN
 7. Geografisch maken we even de keuze voor 1 gemeente
 8. Je kan nu bij de resultaten beginnen zoeken
 9. Vul onderstaande fiche in
 10. Succes!
-
- Kies 5 organisaties binnen deze 2 thema's
 - Zorg dat je voorbeelden minstens met 2 verschillende doelgroepen werken

1. ..
2. ..
3. ..
4. ..
5. ..

Wat doen deze organisaties juist?

Kan je hier als SCW'er aan de slag volgens jou (link met de 4 functies van SCW)?

Zou je kiezen voor een van deze plekken om je praktijk te doen? Waarom?

9.1.1 Voorbereiding bezoek werkveld

Tijdens Beroepspraktijk A gaan de studenten van het tweede jaar aan de slag op een leerwerkplek. Ze krijgen de opdracht om een bezoek te organiseren op hun eigen leerwerkplek.

Jij krijgt op jouw beurt de opdracht om aan te sluiten bij minstens 2 van die bezoeken. Het kan je helpen om meer zicht te krijgen op de verschillende leerwerkplekken, informeel in contact te komen met de organisaties, vragen te stellen aan een van je medestudenten die al wat verder in het traject staan, ... De lijst met bezoeken zal aangeboden worden via digitap in de loop van de eerste weken van het semester.

Om dit bezoek wat voor te bereiden, ga je tijdens de les in duo al eens nadenken over wat je te weten wilt komen en hoe je dat zal aanpakken.

Opdracht

Bedenk minimaal 5 relevante vragen om aan de begeleider van het bezoek te stellen:

1.
.....
2.
.....
3.
.....
4.
.....
5.
.....

10 Solliciteren

Je zal op gesprek moeten gaan voor een leerwerkplek, je zal na de opleiding meerdere gesprekken voeren in functie van het vinden van de geschikte job en doorheen je loopbaan zal je mogelijks ook nog wel eens wisselen van werkgever. Het is dus niet overbodig om even stil te staan bij het proces van solliciteren.

Zonder te vervallen in droge theorie rond sollicitatie, ga je aan de slag met een aantal opdrachten, reiken we tips en hulpmiddelen aan en laten we je ook echt een brief en een CV schrijven. Op die manier ben je voorbereid op de gesprekken die nog gaan komen en leer je niet enkel van jezelf, maar ook van wat je ziet gebeuren bij je medestudenten tijdens de les.

10.1 CV en motivatiebrief

Wat is een CV? CV staat voor Curriculum Vitae, Latijns voor levensloop. Het is dus een overzicht van je leven, maar natuurlijk hoeft er niet elk detail in te staan. Het is een overzicht met de focus op een vacature waarvoor je solliciteert.

Een cv is een verzameling van belangrijke en interessante informatie. Het is kort en to-the-point. Het biedt je toekomstige werkgever in een oogopslag heel wat informatie over jou. Zorg dus dat deze correct is en eerlijk, maar ook duidelijk gericht op de vacature.

Maar wat is nu het geheim achter een goed cv? We zetten het voor je op een rijtje.

Een goed cv bestaat uit verschillende rubrieken. Orden ze op zo'n manier dat je belangrijkste troef voor de job waarnaar je solliciteert in het oog springt.

- Legt de vacature de nadruk op een diploma en beschik je over dit diploma? Zet de rubriek studies dan als eerste onder je persoonlijke gegevens.
- Heb je niet het juiste diploma, maar wel werkervaring in een gelijkaardige job? Plaats dan onder je persoonlijke gegevens eerst je werkervaring.

Opdracht

Heb je reeds een CV, dan zorg je dat deze geactualiseerd wordt. Je mag je huidige studies toevoegen, maar je kan deze nog niet als afgerond op je CV plaatsen. Als je gaat solliciteren voor een vacature binnen de Sociaal Cultureel Werk, dan zorg je ervoor dat deze studies op je CV in het oog springen.

Als je nog geen CV hebt, dan maak je er eentje. Je zet alle nodige informatie in de juiste layout. In de bijlagen vind je een voorbeeld van een standaard CV. Je dient deze niet te gebruiken, je kan steeds op de website van de VDAB⁷ verschillende voorbeelden vinden.

⁷ <https://www.vdab.be/jobs/cv>

Opdracht

Vragen bij je CV

Je gaat per 2 of 3 naar elkaars CV kijken. Noteer hieronder wat je juist opvalt aan de CV:

- Structuur
- Duidelijkheid
- Volledigheid
- Lay-out
- ...

CV van

Wat me opvalt:

Dit vind ik sterk / interessant:

Dit vind ik minder:

Tips:

Algemene tips voor een CV

1. Zorg ervoor dat je cv maximaal twee pagina's lang is. Is het langer, dan schrik je de werkgever af en verlies je zijn aandacht.
2. Schrijf actief. Vermijd de woorden 'men' en 'worden'. Schrijf: 'ik werkte als...' en niet 'ik werd tewerkgesteld als...'
3. Verval niet in jargon en vermijd afkortingen.
4. Gebruik korte zinnen.
5. Breng structuur aan in je tekst. Werk met tussentitels, opsommingstekens en voldoende witruimte.
6. Zorg voor opvallende tussentitels. Zet ze bijvoorbeeld in het vet of in een kleur. Tip: je kan kiezen voor de kleur die in de huisstijl van de werkgever voorkomt. De kans is groot dat hij zich hierdoor aangesproken voelt.
7. Kies een duidelijk lettertype dat goed leesbaar is en gebruik dit ook in je motivatiebrief. Als je twee verschillende lettertypes gebruikt, komt dit slordig over.
8. Wees consequent in het gebruik van hoofdletters, leestekens en in de manier waarop je data noteert.
9. Afhankelijk van de functie waarnaar je solliciteert, kan je kiezen voor een opvallende lay-out. Voor sommige functies is dit een pluspunt, bijvoorbeeld in de grafische sector. De rekruteerder kan hieruit afleiden of je een goede graficus bent. Voor andere functies zorgt het er vooral voor dat je cv eruit springt. Mogelijk wordt het hierdoor sneller gelezen. Let er wel op dat je lay-out niet te uitbundig is: de inhoud is nog altijd het belangrijkste.
10. Laat je cv nalezen door iemand anders. Zo vermijd je onduidelijkheden en spelfouten. Na een tijdje lees je immers niet meer wat er staat, maar wat je denkt dat er staat.

(VDAB, Maak een cv dat werkt, sd)

Je CV is dus een efficiënte en duidelijke opsomming van wat je reeds gedaan hebt, of waar je nu mee bezig bent zoals je studies en hobby's en dergelijke. Maar wat is dan je motivatiebrief?

Bij je zoektocht naar een praktijkplaats of later een werkplaats kom je allerlei organisaties tegen die je meer of minder interesseren. Laat ons er nu maar vanuit gaan dat je enkel solliciteert voor een functie bij een organisatie die je echt interesseert. In je motivatie ga je dan net juist dat omschrijven. Je gaat een antwoord geven op vragen zoals:

- Waarom ben je geïnteresseerd in deze organisatie/functie?
- Wat maakt dat jij geschikt bent voor die functie?
- Wat trekt je aan in onze organisatie?
- Welke competenties heb je die jou tot een geschikte kandidaat maken?

Kortom, je gaat jezelf wat verkopen en je laat zien dat je specifiek interesse hebt in die organisatie en die bepaalde functie. Een motivatiebrief is dus een omschrijving van jou persoonlijke motivatie om te solliciteren voor een bepaalde job of praktijkplaats. Als bijlage vind je een voorbeeld en een structuur om een goede motivatie brief op te maken.

Let op! Elke brief is op maat, en dus ook de manier waarop je de brief opstelt, de lay out, de aanspreking, ...

Wat is het niet?

Het is geen opsomming van gegevens, geen korte mail, geen CV, geen overdrijving van de feiten, ...

10.2 Het sollicitatiegesprek



Solliciteren is een beetje jezelf mondeling verkopen aan een andere geïnteresseerde partij. Je zal jezelf moeten gaan voorstellen en je interesse voor de functie moeten verduidelijken. Hier komen dus heel wat competenties bij kijken. Een goed sollicitatiegesprek is er niet een waar jij perfect als zelf functionerende alles doener en weter over komt. Dat verwacht niemand.

Het is een gesprek waar je oprecht overkomt, jezelf als lerende opstelt, je niet overdrijft over dingen die je kan, en waar je interesse toont in wat de andere te zeggen heeft.

Solliciteren moet je dus door voor een bepaalde functie en een bedrijf, maar dit moet je ook doen om een praktijkplaats vast te krijgen. Vele organisaties zullen je vragen eens langs te komen, of je 'solliciteert' over de telefoon. Je gaat jezelf dus voorstellen in een persoonlijk gesprek.

Wat je moet weten als je gaat solliciteren?

Vier onmisbare tips als je gaat solliciteren:

1. Verzamel informatie over de organisatie
2. Stippel je route uit
3. Bereid het gesprek voor
4. Verzorg en kies de juiste outfit

Maak indruk tijdens het gesprek!

Op VDAB.be kan je vele tips en tricks terugvinden om je goed voor te bereiden op je gesprek.

Opdracht

We bekijken samen de filmpjes over goed en minder goede sollicitatiegesprekken.
Deze kan je ook terugvinden op digitap en via youtube.

Ga even voor jezelf na en noteer hieronder wat je uit deze fragmenten haalt.

Bespreek in de klas wat je is opgevallen.

Zijn er enkele zaken die jij zeker wil meegeven met de anderen, tips bij het solliciteren?
Noteer hieronder de tips van je medecursisten.

We bekijken nu het filmpje over tien zaken die je zeker niet moet doen bij het solliciteren
Welke neem je zeker mee!?

<https://www.youtube.com/watch?v=g3pAdLrNkR0>

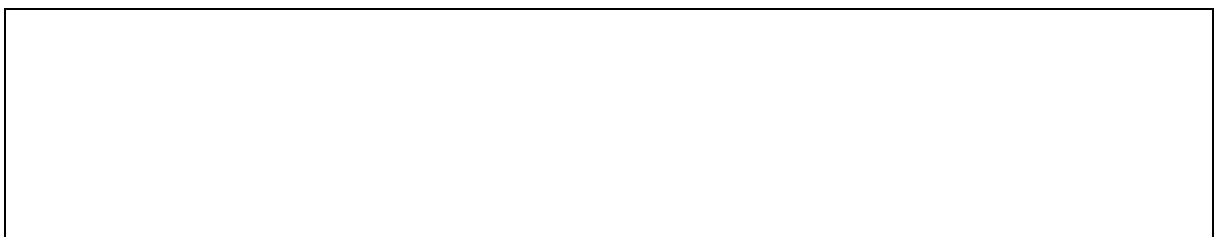


Een elevator pitch is een korte, krachtige introductie die je uitwerkt om jezelf voor te stellen. De naam verwijst naar de tijd die je hebt om tijdens het stijgen of dalen van een lift jezelf voor te stellen aan de mensen die met jou in de lift staan. Het is dus erg beperkt! Wees creatief en zorg dat je de belangrijkste zaken over jezelf meegeeft in zo'n pitch. Probeer jezelf te verkopen aan de potentiële werkgever, maar blijf wel eerlijk en trouw aan jezelf.

Opdracht

Elevator Pitch

1. Schrijf je eigen elevator pitch. Een aantal richtlijnen:
 - Duur: max 2'
 - Vertel iets over jezelf, je verleden en je toekomst
 - Leg een link met de organisatie
 - Verras en wees creatief
2. Overhandig je elevator pitch aan je buur en geef elkaar feedback
3. Elevatorpitchwalk: wandel rond in het lokaal. Op aangeven van lector, oefen je de pitch met een medestudent in de buurt.



Opdracht

Sollicitatie voorbereiding

Om je goed voor te bereiden op een gesprek met een mogelijke praktijkplaats gaan we de elementen die hiermee te maken hebben laten samenkomen.

We gaan:

- Vacature bekijken en bespreken
- CV daarop afstemmen
- Een motivatiebrief schrijven
- Gesprek simuleren

Vacature:

Geef hieronder de belangrijkste elementen uit de vacature die je gekozen hebt

Stem nu je CV af op deze vacature, wat ga je aanpassen? Ga je eventueel enkele elementen beter laten naar voor komen? Zo ja, welke? Denk hier even over na.

Motivatiebrief

Geef hieronder kort welke elementen je zeker in je motivatiebrief zou verwerken. Hoe zijn deze gelinkt aan de vacature?

Simulatiegesprek:

We gaan nu een sollicitatiegesprek simuleren. Hiervoor werken we in groepjes van 4 studenten.

Rollen:

- 1 sollicitant
- 2 interviewers
- 1 observator

Doel: de student...

- ervaart hoe het is om te solliciteren
- leert zich voorbereiden op een sollicitatiegesprek
- kan gericht antwoorden op vragen van de interviewer
- reflecteert samen met groepsgenoten over het gesprek

Opzet:

Je kiest met je groep een vacature uit die de lector voorziet. Je gaat als groepje deze vacature analyseren. Je haalt dus de belangrijke elementen uit de vacature.

Samen ga je enkele vragen opstellen die de interviewers kunnen vragen.

Noteer je vragen hieronder:

Dan ga je telkens een rol opnemen en zo gaat elk groepslid de sollicitant spelen.

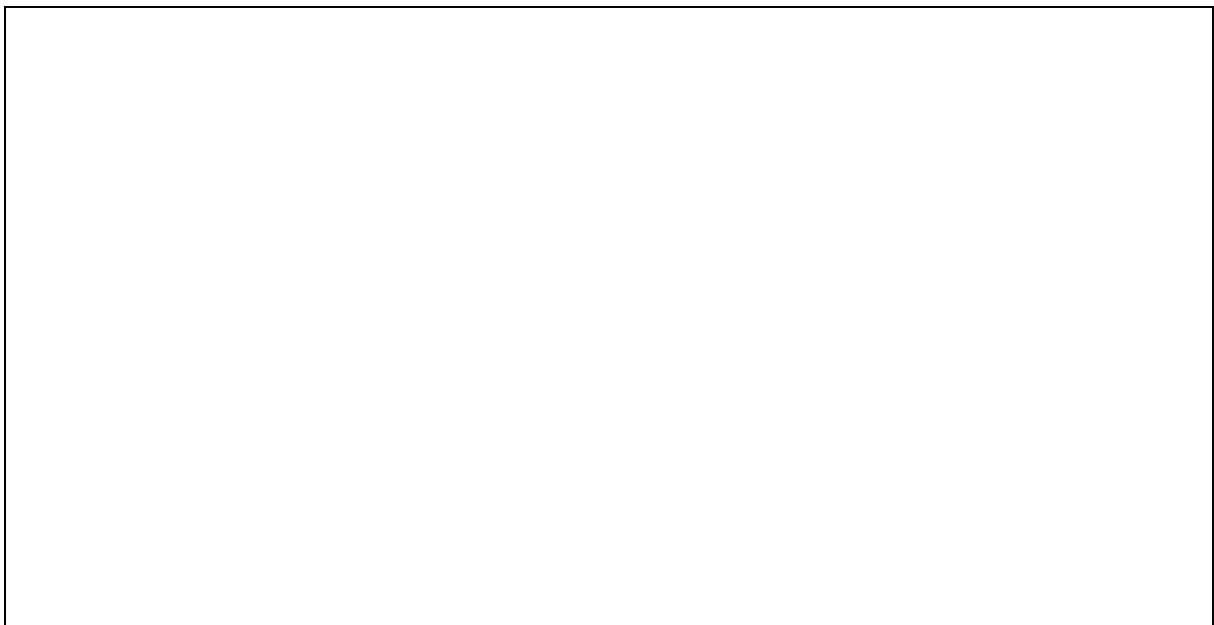
Rol: observator

Wat zie je gebeuren tijdens de gesprekken?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the observer to write their observations during the conversations.

Rol interviewer

Wat zag je gebeuren tijdens de gesprekken? Wat is er sterk? Wat vind je minder goed?

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the interviewer to write their observations and reflections during the conversations.

Rol sollicitant

Wat was er moeilijk? Wat liep er goed? Hoe zou het beter kunnen en welke tips van de anderen neem je zeker mee?



11 Reflecteren

Als sociaal cultureel werker in wording, en nadien als beroepskracht in het werkveld, zal je geregeld (moeten stilstaan) bij je eigen handelen en functioneren. Zoals helemaal in het begin van dit OLOD aangehaald hebben wij als sociaal werkers geen instrumenten. Er zijn kaders en modellen waarbinnen we bewegen en die we hanteren om met mensen aan de slag te gaan, maar uiteindelijk zijn we steeds op onszelf toegewezen om verandering teweeg te brengen bij anderen.

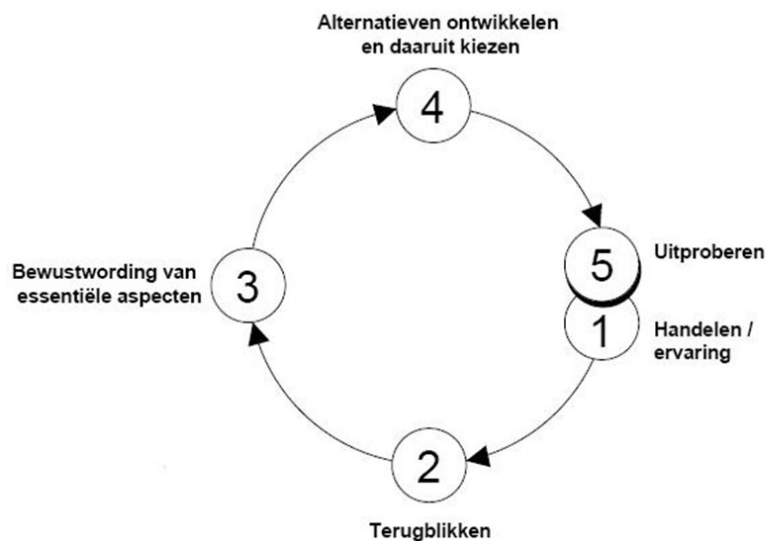
Wat is reflecteren dan juist? In de letterlijke betekenis verwijst het naar ‘terugkaatsen, weerspiegelen’. Binnen professionele ontwikkeling gaat het over het bewust (na)denken over een eigen ‘ervaring’ (= aanleiding) om competenter te worden. Het is een belangrijk onderdeel van het leerproces en een middel tot groei. Het moet een attitude worden om het eigen handelen bij te sturen en zo te komen tot levenslang leren.

Bij reflectie start je steeds bij een ervaring die je hebt opgedaan. Je gaat terugblikken op het handelen, de gevoelens en gedachten die je daarbij had, het effect van je handelen op anderen en op mogelijkheden tot verbetering of versterking. Het kan ook een manier zijn om vast te stellen dat je het goed hebt gedaan en dat je graag op deze manier zou blijven handelen. Het hoeft dus niet altijd een negatieve ervaring te zijn, integendeel.

Binnen de opleiding gebruiken we een aantal modellen. Je zal deze zien passeren tijdens individuele en groepsgesprekken rond werkplekleren, de leergroepen, ... Tijdens de lessen van dit OLOD gaan we aan de slag met een “belevings-les”. Op basis van de ervaring die je daar opdoet, kan je nadien individueel of in groep aan de slag met de verschillende modellen.

11.1 Korthagen

De cirkel van Korthagen reikt een stappenplan aan om te reflecteren



Opdracht

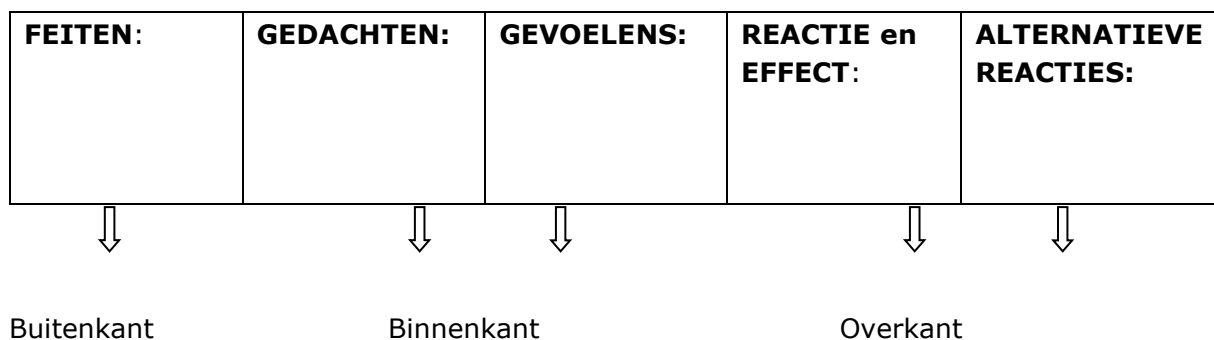
Professionele ontwikkeling van de SCW'er
Academiejaar '23-'24

- Verdeel je in groepjes van 3-4
- Analyseer in je groepje de ervaringen die je vandaag tijdens de les hebt opgedaan
- Baseer je hiervoor op de cirkel van Korthagen
- Besteed voldoende aandacht aan elke fase
- We bespreken dit nadien klassikaal.

11.2 Feitenkaart

De feitenkaart is een hulpmiddel om een situatie te analyseren en op afstand te bekijken. De situatie wordt in stukjes verdeeld:

- Duidelijke scheiding tussen de handelingen van de verschillende personen
- Onderscheid tussen feiten en interpretaties
- Leren kijken naar eigen invloed
- Een ander gedrag creëert een ander effect



Opdracht

- Verdeel je in groepjes van 3-4
- Analyseer in je groepje de ervaringen die je vandaag tijdens de les hebt opgedaan
- Baseer je hiervoor op de feitenkaart.
- Besteed voldoende aandacht aan elk onderdeel
- We bespreken dit nadien klassikaal.

11.3 De incident-methode

Deze methode wordt vaak ingezet in intervisielessen. Hier vertrekt de groep vanuit een ervaring/een voorval dat zich heeft gesteld bij een van de groepsleden. Op basis van een aantal vaste stappen, gaat de groep het incident bespreken.

Het doel is om vanuit meerdere perspectieven naar de situatie te kijken en te gaan analyseren wat het eigenlijke handelen was, wat andere mogelijkheden waren geweest en hoe er in de toekomst gehandeld kan worden. Zowel de eigen eerlijke kijk op het incident als de open en gerichte input van de groepsleden is belangrijk om tot inzicht en reflectie te komen.

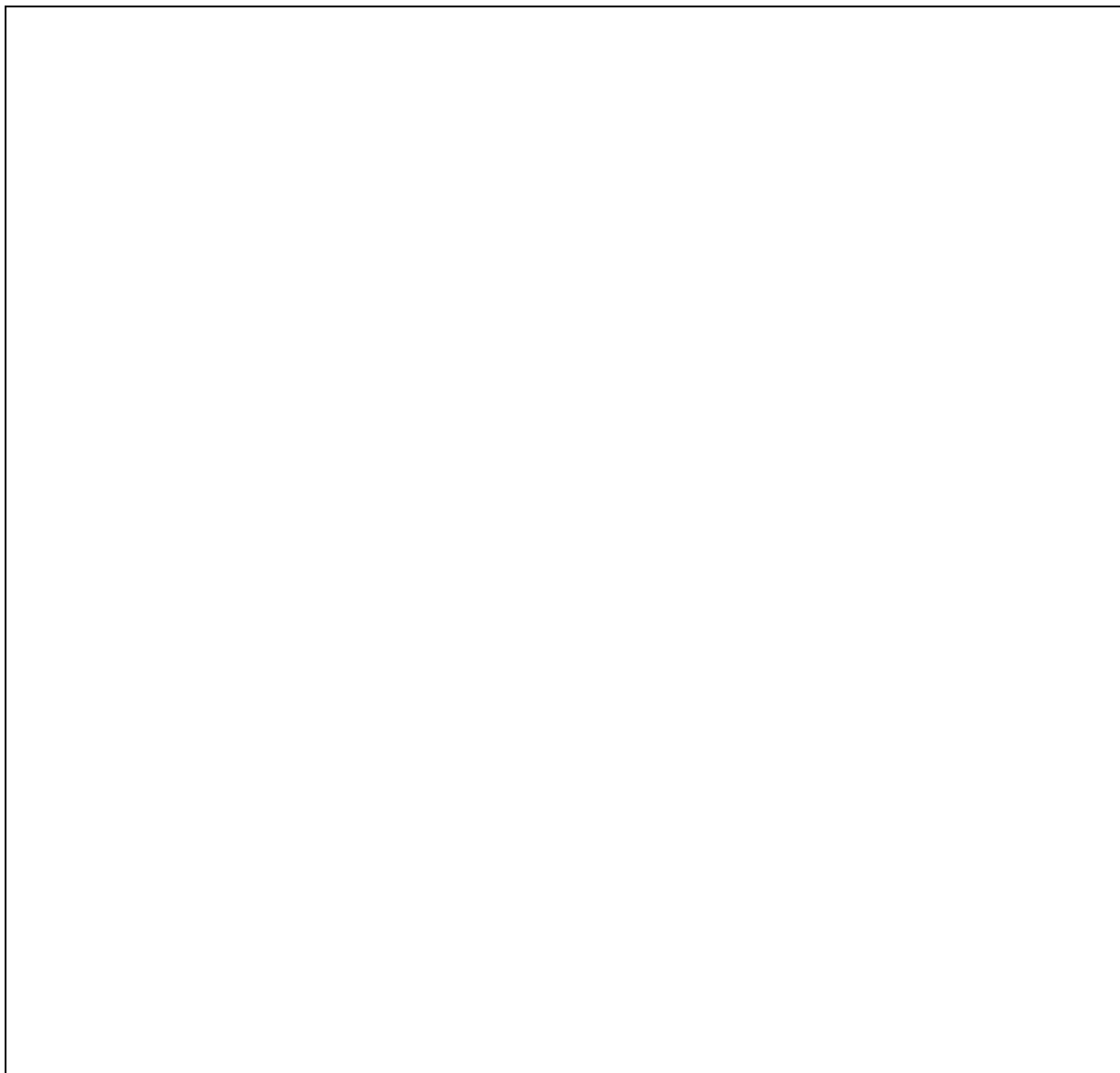
12 Intervisie vrijwilligerswerk en werkveldbezoek

Doorheen het semester heb je een aantal gerichte opdrachten meegekregen om naast de lesuren te volbrengen. Je kreeg de opdracht om vrijwilligerswerk te doen, een aantal organisaties te bezoeken, maar je deed evengoed een ervaring op tijdens de les rond anderstalige nieuwkomers, ...

Tijdens deze les is het de bedoeling dat je aan de slag gaat met je ervaringen en deze in kleine reflectiegroepen gaat bespreken. Het biedt een kader om onder begeleiding te praten over het voorbije semester en biedt input voor je laatste opdracht 'Reflectieopdracht'.

Je krijgt doorheen de les een aantal duidelijk opdrachten van de lector om aan de slag te gaan met al de ervaringen van het voorbije semester.

Noteer hieronder de belangrijkste elementen die je wilt onthouden voor je verdere opleiding en carrière, maar ook voor je opdracht.





13 Individuele gesprekken

Ergens halverwege en aan het krijg je de tijd en ruimte om een individueel gesprek met je lector aan te gaan. Het is het ideale moment om het voorbije semester te overlopen, vragen te stellen, pijnpunten te bespreken, ...

De rest van de les heb je tijd om aan je reflectie-opdracht te werken, je administratie voor werkpleklers in orde te brengen, leerwerkplekken te contacteren in functie van praktijkverkenning, ...

Individueel gesprek

Bereid volgende vragen voor, vooraleer je met de lector in gesprek gaat:

1. *Hoe loopt de opstart van het olod en de opleiding?*
2. *Heb je vragen bij de opdrachten, het olod en/of de opleiding?*
3. *Hoe is de zoektocht naar vrijwilligerswerk en een uitdagende leerwerkplek voor praktijkverkenning (Sem.2)?*
 - a. Weet je al wat je wilt doen?
 - b. Welke stappen heb je al ondernomen?
4. *Hoe schaal jij jezelf in op de attitudescorewijzer?*
5. Feedforward van de lector op basis van de attitudescorewijzer.