

# Instellingsportretten

## Kritische beroepssituaties in beeld

In leertrajecten en opleidingen zien we steeds vaker een competentiegerichte benadering. Daarin komt de verandering tot uitdrukking die zich alom aan het voltrekken is in het denken over leren en opleiden voor functie en beroep. We kunnen die verandering typeren als 'de overgang van leerstof- naar competentiegericht' (Grotendorst, 2003).

Het competentiedenken is herkenbaar in nieuwe ontwerpen van leertrajecten, op lokaal en regionaal niveau, in het mbo en het hbo. Het krijgt inmiddels ook zijn vertaling in de kwalificatiestructuur van het middelbaar beroepsonderwijs. Dat betekent dat de bestaande eindtermen, geordend in dekkwalificaties, veelal nog gebaseerd op leerstof en vakinhoud en voorzien van minutieuze taxonomiecodes, zullen verdwijnen. Hiervoor in de plaats komen kwalificatieprofielen, waarin beschreven staat wat van een beginnend beroepsbeoefenaar verwacht mag worden (zie begrippen aan het eind van het artikel).

**Ans Grotendorst, Mariël Rondeel,  
Pieterjan van Wijngaarden en Gusta van der Zanden \***

*Competentiegericht leren is een aanmoediging om de institutionele en culturele grens tussen arbeid en school over te steken.*

*Dr. Ruud Klarus (2003)*

### ■ Project Vernieuwing SPW-opleidingen

Binnen de landelijke kaders hebben de regio's: de ROC's en het regionale beroepenveld, veel ruimte voor het ontwerpen van aantrekkelijke leerarrangementen naar behoefte en op maat. De overheid stimuleert de vorming van regionale netwerken krachtig en moedigt ondernemerschap en initiatief aan (OCW, 2004). Initiatieven zijn er volop. Het project Vernieuwing SPW-opleidingen is er een voorbeeld van. Dit project is een initiatief van drie samenwerkende ROC's in Overijssel: ROC van Twente, ROC De Landstede en het Deltion College, en het regionale beroepenveld: gehandicaptenzorg, jeugdhulpverlening, psychiatrie, kinderopvang en ouderenzorg. De SPW-opleidingen van deze samenwerkende ROC's besloten in 2004 - deels vooruitlopend op, deels parallel aan de landelijke ontwikkelingen - activiteiten te starten gericht op vernieuwing van het onderwijs in de regio. Instellingsportretten en kritische beroepssituaties zijn gekozen als basis voor ontwerpen en communiceren.

Uitgebreid aan de orde komen doel, aanpak en opbrengst van instellingsportretten en de rol die deze spelen bij het ontwerpen van een nieuw, competentiegericht curriculum.

### ■ Instellingsportretten

De eerste fase van het project Vernieuwing SPW-opleidingen was erop gericht om met het regionale beroepenveld en de ROC's een beeld te creëren van de beroepsuitoefening van SPW'ers, in al zijn verscheidenheid en verschijningsvormen. Een beeld van de beroepspraktijk van SPW'ers ontstaat niet vanuit de school of van achter een bureau. Daarvoor is het nodig de werkplek op te zoeken en een relatie op te bouwen met de professionals die daar werken; het gesprek met ze aan te gaan over het vak, de ontwikkelingen daarin, de vraagstukken en dilemma's die zich voordoen in de beroepspraktijk. Het instellingsportret helpt om dit gesprek te arrangeren, er richting aan te geven en diepgang in het gesprek te brengen. Een instellingsportret nodigt onderwijs en werkveld uit om als partners de kern van het beroep te onderzoeken en te expliciteren. De instellingsportretten waarover we hier schrijven, zijn getuigenissen van de samenwerking die tussen onderwijs en werkveld in de regio groeit. De portretten zijn er primair op gericht om de beroepsuitoefening in beeld te brengen en de eisen die het werk aan de beroepsbeoefenaars stelt. Maar de opbrengst van de instellingsportretten is veel groter.

### ■ Kritische beroepssituaties in beeld

Een instellingsportret, zoals in het beschreven project gebruikt, is het resultaat van een bezoek aan een organisatie waar SPW'ers werkzaam zijn. Dit kan een kinderdagverblijf zijn, een woonvoorziening of activiteitencentrum voor gehandicapten, of een woonzorgcentrum voor ouderen. Een instellingsportret bestaat uit een beschrijving van:

- De context van de instelling: omvang, inrichting, aard, het soort werkzaamheden, de visie van waaruit men werkt, belangrijke ontwikkelingen in het werk en de gevolgen daarvan voor de SPW'ers. Een voorbeeld van zo'n ontwikkeling is de toename van ambulante begeleiding in de jeugdhulpverlening en de gehandicaptenzorg. Cliënten kunnen vaker en langer thuis verzorgd of ondersteund worden. Dit betekent dat de cliënten met wie de medewerkers in de instellingen te maken krijgen, vaak een complexere problematiek en hulpvraag hebben dan voorheen.
- De kerntaken van de SPW'ers die in de instelling werkzaam zijn. Een kerntaak in de kinderopvang is bijvoorbeeld: afstemmen met ouders en ouders begeleiden.
- De kritische beroepssituaties waarmee de (ervaren en beginnend) SPW'er in de instelling te maken krijgt. Kritische situaties bevatten altijd een professioneel dilemma. Deze situaties vormen de kern en de hoofdmoot van het instellingsportret. Daarom gaan we er hieronder dieper op in.

### **Professioneel dilemma (kernopgave)**

Kritische beroepssituaties zijn situaties waarin de beroepsbeoefenaar zich gesteld ziet voor een probleem of vraagstuk, waarbij zij niet louter op routine kan handelen, maar bewuste afwegingen moet maken omtrent de aanpak van de situatie (gelet op de beoogde effecten). De dilemma's raken de beroepsbeoefenaar vaak persoonlijk, omdat zij in de betreffende werksituatie geconfronteerd wordt met eigen waarden, normen, overtuigingen, opvattingen en emoties. Het komt vaak voor dat het dilemma ontstaat doordat de beroepsbeoefenaar de visie en uitgangspunten van de organisatie wil uitdragen en toepassen (bijvoorbeeld: waarborgen van de autonomie van de cliënt), terwijl dat tegelijkertijd een gevaar of risico's met zich meebrengt. Het onderstaande fragment in box 1 is daar een voorbeeld van.

#### **Regels opleggen aan bewoner omtrent eetgedrag**

In een woonvoorziening voor mensen met een verstandelijke beperking woont een vrouw samen met haar vriend. De vrouw heeft ook veel lichamelijke beperkingen, waardoor de gehele persoonlijke verzorging overgenomen moet worden. Zij lijdt aan ernstig overgewicht, wat het heel lastig maakt haar te helpen. De vriend van de vrouw draagt voortdurend eten aan. De vrouw is niet in staat om verantwoordelijkheid te nemen voor het veranderen van haar leef- en eetpatroon. Op een gegeven moment wordt zij zo zwaar, dat niemand in het team haar nog kan begeleiden.

Het team staat voor een keuze:

- De vrouw haar gang laten gaan, omdat lekker eten en een verzadigd gevoel haar voldoening geven; dat is een belangrijk element in haar leven. Met als gevolg dat ze zo zwaar wordt dat niemand haar meer kan of wil helpen en haar gezondheid er ernstig onder lijdt.
- Ingrijpen in de situatie en de regie overnemen, door duidelijke regels op te stellen en sancties op te leggen wanneer de vrouw zich er niet aan houdt. Dit strookt echter niet met het principe van vraag- en cliëntgericht werken (het is een vraag van de begeleiding en niet van de bewoner om iets aan de kwestie te doen) en druist in tegen de gedachte dat de bewoners zo autonoom mogelijk moeten kunnen leven.

*Box 1: Een kritische beroepssituatie in een woonvoorziening voor gehandicapten*

### **De ontwikkeling van instellingsportretten**

In het project zijn per type opleiding werkgroepen actief geweest, bestaande uit docenten van de deelnemende ROC's en belanghebbenden uit organisaties. Onderwijs en werkveld vormden zich op deze manier samen een genuanceerd en gevarieerd beeld van de beroepsuitoefening van de SPW'er in de regio. Het instellingsportret fungeerde als motor voor deze samenwerking.



Foto: Roel Piiper

De leden van de werkgroepen legden in duo's bezoeken af aan organisaties om de instellingsportretten te vervaardigen. De interviewers werden daarbij ondersteund door een extern adviseur, die hielp bij het stellen van vragen, het doorvragen en het schrijven of redigeren van het portret. Organisaties zijn geselecteerd op basis van werksoort, grootte, variatie in kritische beroepssituaties, spreiding in de regio en type beroepsbeoefenaars. Er zijn ook organisaties bezocht waarvan bekend is dat ze een bijzondere visie hebben op (de toekomst van) het werk en daar concreet invulling aan geven. Van belang was vooral, dat de opgespoorde situaties kenmerkend en exemplarisch zouden zijn voor de beroepsuitoefening - en voor anderen herkenbaar.

Tijdens de bezoeken is circa twee uur intensief gesproken met een ervaren beroepsbeoefenaar, een stagiair en een leidinggevende over dilemma's in het werk. Dat gesprek verliep volgens een bepaalde structuur, die vooraf door de externe adviseurs in proefbezoeken was ontwikkeld, en vastgelegd in een 'Leidraad instellingsbezoeken'.

## Leidraad

De Leidraad bestaat uit een stappenplan voor de ontwikkeling van instellingsportretten en een uitwerking per stap. Ook worden tips gegeven voor gespreksvoering. Tijdens de proefbezoeken bleek bijvoorbeeld dat gesprekspartners vaak abstracte competenties benoemen die zij van belang vinden voor de beroepsuitoefening. In de Leidraad wordt de tip gegeven om in dergelijke gevallen door te vragen naar concrete situaties waarin deze competenties nodig zijn.

voorbeeld te geven of te vragen welke situatie hen is bijgebleven uit de afgelopen twee weken: over welke situaties heb je een collega geraadpleegd omdat het je bezig bleef houden, of welke situaties bleven je ook thuis nog bezighouden?

Bij 'kerntaken als kapstok' gaven we als voorbeeld kerntaken (zoals landelijk beschreven) of vroegen we gesprekspartners om zelf kenmerkende werkzaamheden te formuleren. Van daaruit werden concrete situaties verkend.

Degene die de kritische beroepssituatie heeft ingebracht kreeg de vraag om zijn overwegingen en de verwachte effecten van mogelijke interventies te expliciteren. Die sturen immers zijn handelen. Ook werd de betreffende persoon uitgenodigd om te vertellen voor welke aanpak

STAPPEN	ACTIVITEITEN	HULPMIDDELEN
Stap 1 Voorbereiden van het bezoek	1 Benader de instelling 2 Verzamel relevante informatie 3 Bestudeer de relevante informatie	- Toelichting project - Vernieuwing SPW-opleidingen
Stap 2 Bezoek instelling om kritische beroepssituaties op te sporen	4 Bezoek de instelling 5 Spoor kritische beroepssituaties op in gesprek	- Leidraad instellingsbezoek - Format instellingsportret - Voorbeeld instellingsportret
Stap 3 Schrijven van het instellingsportret	6 Bundel en overzie de aantekeningen 7 Stel het concept instellingsportret op	- Voorbeeld instellingsportret
Stap 4 Toetsen en bijstellen van het instellingsportret	8 Stuur concept portret naar gesprekspartners 9 Verwerk commentaar en aanvullingen 10 Stuur definitief portret naar instelling en projectsecretaris	

Box 2: stappenplan ontwikkeling instellingsportretten

### ■ Oefening vooraf

De werkgroepen hebben vooraf geoefend in het leiden van gesprekken over kritische beroepssituaties, vooral in het doorvragen op de context, de kenmerken van de ingebrachte situatie, en de afwegingen die een rol speelden. Anderzijds moest voorkomen worden dat irrelevante details zouden afleiden van de kern van de situatie. De gespreksleider moest dus heel goed weten naar welke informatie hij op zoek was en wanneer de kern van een kritische beroepssituatie was bereikt.

### Vertrekpunten voor het gesprek

Om het gesprek op gang te brengen en te houden, werd gependeld tussen twee vertrekpunten: reconstructie van praktijkervaringen en kerntaken als kapstok.

Bij 'reconstructie van praktijkervaringen' is direct ingezoomd op de ervaringen van de gesprekspartners: schets eens enkele situaties van de afgelopen periode waarin je voor een dilemma of een keuze stond. De gesprekspartners is gevraagd om deze situaties zo concreet en compleet mogelijk te beschrijven. Soms was het lastig om direct een situatie te noemen. We hielpen dan door een

hij uiteindelijk gekozen had en wat het resultaat daarvan was. Tenslotte kreeg hij of zij het verzoek om te beschrijven hoe het eruit ziet als iemand de situatie adequaat aanpakt. Op welke competenties wordt in die situatie een beroep gedaan? (Vgl. Den Boer e.a., 2004).

### ■ Gebruiksmogelijkheden van het instellingsportret

De instellingsportretten zijn en worden benut om - binnen de landelijke kaders van de beroepscompetentie- en kwalificatieprofielen - een beeld te krijgen van de beroepsuitoefening in de regio, in al zijn facetten en verschijningsvormen. Het beroepsbeeld dat uit de instellingsportretten naar voren is gekomen, is in een valideringsbijeenkomst ter toetsing voorgelegd aan de domeinen waarin SPW'ers werkzaam zijn. De belangrijkste vraag die aan werkveldvertegenwoordigers is gesteld, is of de verzamelde kritische beroepssituaties (en dilemma's) herkenbaar en exemplarisch zijn voor de beroepsuitoefening van de SPW' er in de regio. Daar is bevestigend op geantwoord. Nieuwe portretten (het zijn er inmiddels zo'n 35) kunnen het beeld nog completeren en verfijnen.

De instellingsportretten kunnen op verschillende manieren bijdragen aan het ontwerp van competentiegericht onderwijs en competentiegerichte beoordeling. We noemen vier mogelijkheden:

#### 1 Kernopgaven (professionele dilemma's) destilleren.

In de grote verzameling kritische beroepssituaties worden kernopgaven zichtbaar, wanneer verwante situaties worden geclusterd en het gemeenschappelijke professionele vraagstuk wordt benoemd. Hierdoor ontstaan concrete en herkenbare uitwerkingen van de

Foto: Roel Pijper



kernopgaven die landelijk zijn beschreven en die vrij algemeen en abstract zijn. Ook worden kernopgaven ontdekt, die (nog) niet in de landelijke profielen voorkomen, maar in de regio van betekenis zijn.

**2** *Uitwerken en aanvullen van competenties.*

In de instellingsportretten wordt per situatie beschreven wanneer iemand adequaat heeft gehandeld in de betreffende situatie. Deze informatie kan worden benut bij het uitwerken en aanvullen van de competenties uit het landelijk kwalificatieprofiel en de formulering van beoordelingscriteria bij proeven van bekwaamheid en portfolio-opdrachten.

**3** *Dienen als casuïstiek.*

De situaties die zijn beschreven kunnen in het onderwijs worden gebruikt als casuïstiek, aan de hand waarvan studenten het werkveld verkennen en kunnen oefenen in probleemoplossing en reflectie.

**4** *Benutten als toetsituaties.*

Tenslotte kunnen de kritische beroepssituaties gebruikt worden als (inspiratie voor) toetsituaties, waarin de student aan de hand van gevarieerde toetsopdrachten kan laten zien dat hij over de vereiste competenties beschikt.

**■ Kritische beroepssituaties en kernopgaven**

Beroepssituaties die een kernopgave bevatten, zijn beroepssituaties die er echt toe doen, en waarop studenten zich gericht moeten voorbereiden. In dit type situaties wordt een beroep gedaan op een aantal competenties tegelijk: observeren en analyseren van de situatie, overwegen welke interventies in aanmerking komen en wat de effecten daarvan zijn, praktisch handelen.

Een voorbeeld van een kernopgave is: de spanning tussen de autonomie van de client respecteren of de regie overnemen. Andere voorbeelden: kiezen voor het individuele belang van een cliënt of het belang van de groep; beslissingen van ouders/verzorgers respecteren of het eigen professionele oordeel laten prevaleren. In box 1 en hieronder in box 3 voorbeelden van dergelijke dilemma's.

**Kind met afwijkend gedrag**

Al een tijdje signaleert een leidster dat een van de kinderen druk en hyperactief is. Het kind kan zich niet concentreren en functioneert niet goed in een groep van 16 kinderen. De leidster maakt zich zorgen of het kind wel naar het basisonderwijs kan, omdat de groepen daar nog groter zijn. De leidster deelt haar observaties en zorgen met de ouders. De ouders zeggen echter dat het allemaal wel meevalt. 'Vader was vroeger ook zo', krijgt de leidster te horen. De leidster staat dan voor een keuze:

- Respecteren van de wensen van de ouders. Ze laat de eindverantwoordelijkheid bij hen en zoekt geen speciale behandeling voor het kind, ondanks dat ze weet dat dit het kind kan schaden en dit naar haar gevoel geen professioneel handelen is.
- Blijven zoeken naar mogelijkheden om professionele hulp voor het kind te organiseren (gedreven door het belang van het kind en de eigen professionaliteit), wetende dat zij de ouders er niet toe kan dwingen daar gebruik van te maken. Daarmee loopt ze het risico gefrustreerd te raken omdat ouders niet meewerken. Het kan ook leiden tot klachten van ouders over haar functioneren.

*Box 3: kritische beroepssituatie met de kernopgave beslissing van ouders respecteren of het eigen professionele oordeel laten prevaleren*



Foto: Roel Pieper



## ■ Opbrengsten

De opbrengst van het werken met instellingsportretten is dat er een realistisch, actueel, gevarieerd en door het onderwijs en het werkveld gedragen beeld ontstaat van de beroepspraktijk van SPW'ers in de regio. Binnen landelijke kaders krijgt het beroep een regionale en lokale inkleuring en wordt het op de kaart gezet. Er is een fundament gelegd voor het uitwerken en aanvullen van de relevante competenties voor de beroepsuitoefening en voor het ontwerp van competentiegerichte leertrajecten en beoordelingsvormen.

De meerwaarde van de instellingsportretten komt met name tot uitdrukking in de relationele opbrengst. De relaties tussen het onderwijs en het werkveld in de regio zijn verbeterd door het intensievere contact. Instellingen voelen zich serieus genomen door het onderwijs omdat de scholen oprechte interesse tonen voor kritische vraagstukken in hun werkpraktijk. Ook tussen instellingen onderling wordt de band aangehaald, omdat in het project naast docenten ook vertegenwoordigers uit het werkveld bezoeken bij collega-instellingen afleggen. De ontwikkeling van instellingsportretten is bovendien een leerproces voor zowel werkveldvertegenwoordigers als docenten. Gesprekspartners in de instellingen laten weten dat zij veel geleerd hebben van de gesprekken. Impliciete opvattingen over het werk en overwegingen bij een gekozen aanpak zijn ex-

plicit en bespreekbaar geworden. Door de instellingsbezoeken hebben docenten geleerd om indringende vragen te stellen en daarbij de eigen invulling of het eigen oordeel (over gemaakte keuzes) op te schorten.

Instellingsportretten leggen de basis voor een verdergaande samenwerking tussen school en beroepspraktijk. De tijd die is geïnvesteerd in de gesprekken, zal zijn opbrengst hebben in vernieuwde SPW-opleidingen, waarvan school en praktijk zich gezamenlijk eigenaar weten. Het is de student die daarvan profiteert en uiteindelijk de cliënt die er beter van wordt.

## ■ Belangrijke begrippen uit het kwalificatieprofiel

### Kerntaken

Kerntaken zijn inhoudelijk samenhangende beroepsactiviteiten, die door een belangrijk deel van de beroepsbeoefenaren worden uitgeoefend. De kerntaken geven de kenmerkende werkzaamheden van de beroepsbeoefenaar weer. Ze zijn zo mogelijk beschreven in logische volgorde van het beroep.

### Kernopgaven

Kernopgaven zijn de opgaven, problemen, dilemma's en spanningsvelden, waarmee een beroepsbeoefenaar regelmatig te maken heeft. De opgaven zijn kenmerkend voor het beroep. Van de beroepsbeoefenaar wordt een keuze, een oplossing en een aanpak verwacht.

### Kritische beroepssituaties

Kritische beroepssituaties zijn situaties waarin zich dergelijke opgaven, problemen, dilemma's of spanningsvelden voordoen.

### Competentie (bekwaamheid)

Competenties zijn ontwikkelbare vermogens van mensen om in beroepssituaties op adequate, doelbewuste en gemotiveerde wijze proces- en resultaatgericht te handelen. Competenties zijn samengesteld van karakter, verwijzen naar onderliggende vaardigheids-, kennis- en houdingsdomeinen. Ze worden in een context ontwikkeld en toegepast. (Colo, 2004; Onderwijsraad, 2002)

### Literatuurreferenties

- Boer, P. den, R. Klarus, G. Tijssen en E. ter Wee (2004): Levenschte verhalen als basis voor het competentieprofiel. Ervaring met ervaringen verzamelen. Wageningen: Stoas Hogeschool
- Colo (2004): Tijdens verbouwing geopend. Competentiegerichte kwalificatieprofielen als basis voor dynamisch en uitnodigend beroepsonderwijs. Zoetermeer: Colo. [www.colo.nl](http://www.colo.nl); [www.coördinatiepunt.nl](http://www.coördinatiepunt.nl), <http://herontwerpmbbo.kennisnet.nl/>
- Ecabo (2005): Leeswijzers bij kwalificatieprofielen. Amersfoort: Ecabo. (Kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven ECABO).
- Grotendorst, Ans (2003): Hoe ontwerp je een nieuwe vakopleiding? Een competentiegerichte benadering. In: *Leren in Ontwikkeling - HRD-tijdschrift*. Jaargang 3, nr. 12, december 2003. 's-Gravenhage/Apeldoorn: Performa / NVO2
- Klarus, Ruud (2003): Competenties ontwikkelen in de lerarenopleiding. 's-Hertogenbosch/ Dronten: Stoas Hogeschool
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2004): Koers BVE. Het regionale netwerk aan zet. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
- Onderwijsraad (2002): Competenties: van complicaties tot compromis. Over schuifjes en begrenzers. Den Haag: Onderwijsraad
- Project Vernieuwing SPW (2005): Wat doe je? Kritische beroepssituaties in de praktijk van Sociaal Pedagogisch Werkers. Enschede: Samenwerkingsverband RBA4.

\* **Drs. Ans Grotendorst, Drs. Mariël Rondeel en Drs. Pieterjan van Wijngaarden** zijn verbonden aan Kessels & Smit *The Learning Company*, respectievelijk als partner en adviseurs.

\* **Gusta van der Zanden** is projectleider van het project Vernieuwing SPW-opleidingen en werkzaam aan het ROC van Twente als hoofd onderwijsafdeling Welzijn en Sport.