

Studiegids MOVE 2024/2025



Inhoud

1. Inleiding	2
2. Praktische informatie	3
2.1 Studiekosten	3
2.2 Betaling	3
2.3 Vrijstellingen	3
2.4 Afwezigheid en ziekte	3
2.5 Klachten	3
2.6 slotbepaling	3
3. Eindkwalificaties	4
4. Curriculum van de MOVE	5
4.1 Studiebelasting	5
4.2 Opbouw van het leertraject	5
4.2.1 Groepscoaching	5
4.2.2 Theorieles	6
4.3.3 Portfolio	6
4.3.4 Werkpraktijk	7
4.4 Toetsing	8
4.5 Examinering	9
4.6 Diplomerings	9
4.7 Herkansing	10
5. Contactgegevens docenten en coaches	11
Bijlage 1: Eindkwalificaties en bijbehorende prestatie indicatoren	12
Bijlage 2: intervisie modellen	16
Bijlage 3: Reflecteren en reflectiemodellen	19
Bijlage 4: Leerthema / leerdoelen	27
Bijlage 5: portfolio	29
Bijlage 6: Opdracht eindpresentatie	32
Bijlage 7: Beoordelingsformulier Portfolio	33
Bijlage 8: Beoordelingsformulier Eindpresentatie	36
Bijlage 9: Beoordelingsformulier Praktijk	38
Bijlage 10: Lesrooster	42

1. Inleiding

Beste deelnemer,

Je hebt de studiegids MOVE in handen. Dit wil zeggen dat je gaat starten met de Markieza Opleiding Verdieping Ervaringsdeskundigheid.

Welkom!

De ontstaansgeschiedenis van deze leerroute is gelegen in het feit dat ervaringsdeskundigen signalen kregen dat er behoefte was aan een alternatieve opleiding naast de bestaande reguliere opleidingen. Er is behoefte aan een op zichzelf staande curriculum over de inzet van ervaringsdeskundigheid en herstelprocessen. Sommige ervaringsdeskundigen i.o. vertelden dat ze zonder bepaalde kennis zich te kort voelden schieten richting de verdieping van ervaringsdeskundigheid. Daarnaast vonden zij dat er niets mis mee is om de verdieping van ervaringsdeskundigheid te zoeken buiten de bestaande visie van de opleidingsinstituten. Via MOVE leren de ervaringsdeskundigen i.o. de eigen unieke expertise te ontwikkelen en op een juiste manier in te zetten binnen de Herstelvisie. Met behulp van MOVE leren we jou als toekomstige ervaringswerker je ervaringsdeskundigheid in het werkveld breder in te zetten.

Deze leerroute is een verdere verdieping in herstel, empowerment en ervaringsdeskundigheid.

In de wekelijkse bijeenkomsten krijg je coaching en theorielessen. Tijdens de theoriebijeenkomsten wordt theoretische kennis rondom herstel en ervaringsdeskundigheid overgebracht. Tijdens de coachingsbijeenkomsten wordt er klassikaal gekeken naar hoe deze kennis te koppelen is aan de praktijk op de werkvloer. Aan het eind van een bijeenkomst krijg je huiswerk mee.

Verdere praktische informatie kun je vinden in deze studiegids. Naast deze studiegids ontvang je een portfoliomap en een werkmap.

We wensen je komend schooljaar ontzettend veel succes en leerplezier.

Mochten er nog vragen zijn na het lezen van deze studiegids, dan kun je deze stellen aan je docent of je coach.

Met vriendelijke groet,

Het team van Markieza



2. Praktische informatie

In dit onderdeel vind je belangrijke praktische informatie over het MOVE-leertraject

2.1 Studiekosten

De studiekosten voor de MOVE bestaan uit lesgeld en opleidingskosten. Hieronder vallen alle faciliteiten, opleidingsmateriaal e.d. De actuele studiekosten zijn te vinden op onze website: <https://www.markieza.org/markieza-opleiding-verdieping-ervaringsdeskundigheid-move>.

Wanneer de MOVE in company wordt ingekocht, zijn de opleidingskosten in overleg. Voor de leerroute is het van belang om een p.c. of laptop ter beschikking te hebben om werkstukken, reflectieverslagen e.d. uit te werken.

2.2 Betaling

Je ontvangt voor aanvang van het leertraject een factuur. Voor vragen over afwijkende betalingsmogelijkheden gelieve contact op te nemen met de procesbegeleiding.

2.3 Vrijstellingen

De leerroute is dusdanig opgebouwd dat er van structurele vrijstellingen geen sprake is. Zaken die bespreekbaar zijn (altijd in overleg met procesbegeleiding, docent en coach) zijn taken binnen de werkplek en opbouw van uren op een nieuwe werkplek.

2.4 Afwezigheid en ziekte

Voor de MOVE geldt een aanwezigheidsnorm van 80%.

Ga je op vakantie of ben je onverhoopt ziek, dan is het aan jou om er voor te zorgen dat je op de hoogte blijft van de inhoud. Over het thema van de door jou gemiste bijeenkomst schrijf je een reflectieverslag dat je aan je coach mailt. Mocht er onverhoopt nog meer absentie zijn, dan wordt met je docent en/of coach afgestemd hoe je dit kunt inhalen.

2.5 Klachten

Heb je klachten? Dan horen we graag van je wat er gaande is en kijken we samen naar de situatie om tot een oplossing te komen. In eerste instantie kun je hiervoor terecht bij je vaste contactpersonen zoals je docent, coach of procesbegeleider. Ligt het te ingewikkeld of kom je er met deze personen niet goed uit, dan kun je gebruik maken van de officiële klachtenprocedure van Markieza. Deze is te benaderen via de website van Markieza.

2.6 slotbepaling

In gevallen waarin deze studiegids niet voorziet beslist de directeur van Stichting Markieza.



3. Eindkwalificaties

De MOVE leidt op tot Ervaringswerker. Als ervaringswerker kun je verschillende taken uitvoeren in de zorg en binnen het sociale domein. Een ervaringswerker heeft drie kerntaken:

1. Ruimte maken voor ervaringskennis bij het herstel of de persoonlijke ontwikkeling van mensen die ontwrichtende situaties en de gevolgen daarvan ervaren;
2. Bevorderen van persoonsgerichte, gelijkwaardige en toegankelijke zorg, ondersteuning en dienstverlening;
3. (Beleids)beïnvloeding van de systeemwereld om die dienend te maken aan de leefwereld en zodoende empowerment, diversiteit en inclusie te bevorderen;
4. Eigen en collectieve ervaringskennis inzetten ter versterking van het vakgebied en de positionering van het beroep

Al deze taken voer je uit vanuit de belangrijkste kernwaarde: vrije ruimte.

Als student ontwikkel je de competenties zoals beschreven in het nieuwe Beroepscompetentieprofiel Ervaringsdeskundigheid (2022), te vinden op de website van de vereniging van ervaringsdeskundigen www.vved.nl:

De ervaringsdeskundige:

1. Kan zich wederkerig en gelijkwaardig opstellen in contact en kan daarbij de eigen en collectieve ervaringskennis inzetten;
2. Kan gebruik maken van methoden, technieken en hulpmiddelen passend bij het vakgebied ervaringsdeskundigheid;
3. Kan op meerdere niveaus vanuit gelijkwaardigheid samenwerken en zich positioneren;
4. Kan vanuit ervaringskennis veranderingsgericht adviseren over zorg, ondersteuning, dienstverlening en beleid;
5. Kan conceptueel, normatief en beroepsmatig denken en handelen;
6. Kan de eigen deskundigheid onderhouden en ontwikkelen.

Bovenstaande competenties zijn de eindkwalificaties van de MOVE. Aan elk van deze eindkwalificaties zijn prestatie indicatoren verbonden (zie bijlage 1), deze zijn gelijk aan de uitwerking per competentie in hoofdstuk 6 van het beroepscompetentieprofiel en geven een nader beeld van wat je moet kunnen om aan de eindkwalificaties te voldoen.

In het Beroepscompetentieprofiel Ervaringsdeskundigheid is ook verdere aanvullende informatie over het beroep ervaringsdeskundige te vinden.

4. Curriculum van de MOVE

In dit onderdeel vind je informatie over de inhoud van de MOVE.

4.1 Studielast

Tijdens de MOVE bestaat de wekelijkse studielast uit:

1. Gedurende de hele leerroute tenminste 18 uur per week werken in een relevante werkpraktijk
2. Eén dag per week naar school
24 coachingsbijeenkomsten van 2 uur
24 lessen van 3,5 uur
Diverse toetsmomenten
3. Daarnaast thuis werken aan studieopdrachten

De totale belasting voor de student bedraagt 26 tot 28 uur per week.

4.2 Opbouw van het leertraject

Het MOVE-leertraject bestaat uit drie blokken. In het eerste blok ligt de aandacht aan het exploreren en verdiepen van het eigen verhaal, gekoppeld aan verschillende thema's en theorie. Het tweede blok gaat in op het toepassen daarvan aan de hand van verschillende vaardigheden en verschillende contexten. Het laatste blok gaat over het jezelf profileren als ervaringsdeskundige: wat vind je belangrijk, waar wil je je op richten en waar houd je rekening mee?

Elk blok sluit je af met een presentatie, portfoliogesprek en een werkbezoek, waarin de voortgang van je leerproces getoetst wordt en waar nodig bijgesteld.

In elk van deze blokken ga je aan de slag om je hier verder in te ontwikkelen door middel van groepscoaching, theorielessen, portfolio en werkpraktijk. Deze vier onderdelen vormen samen de inhoud van je leertraject. Hieronder is per gebied beschreven wat eronder wordt verstaan.

4.2.1 Groepscoaching

Tijdens de coachingsbijeenkomsten wordt er groepsgewijs gekeken naar de persoonlijke processen, wat je tegenkomt op je praktijkplek en hoe de theoretische kennis te koppelen is aan de praktijk op de werkvloer. Een actieve inbreng zal je veel opleveren. Het uitwisselen van meegemaakte situaties, gedachten en ervaringen is een wezenlijk onderdeel van het opdoen en vergroten van ervaringskennis.



Dit proces is ook te herkennen in de coachingsbijeenkomsten: hier vindt zowel individuele als ook collectieve reflectie plaats op thema's omtrent herstel. Het doel is om te leren van elkaar, om te komen tot een eigen visie op herstel, ervaringsdeskundigheid en het handelen in de praktijk. Daarnaast is het kunnen reflecteren op je eigen handelen een essentiële vaardigheid in het werken als ervaringswerker. Tijdens de coachingsbijeenkomsten wordt er ook gewerkt aan ieders (individuele) portfolio.

Na iedere coachingsbijeenkomst schrijf je een reflectieverslag over de bijeenkomst of een relevante werksituatie aan de hand van een van de reflectiemodellen (zie bijlage 3 verderop in deze studiegids); het verslag mail je aan je coach. Reflectie stelt je in staat om voor jezelf te bepalen waar je staat en hoe je je verhoudt tot de thema's van herstel en ervaringsdeskundigheid. In de reflectie maak je voor jezelf en voor je coach jouw voortgang en groei als ervaringswerker zichtbaar.

4.2.2 Theorieles

De theorielessen zijn klassikale bijeenkomsten waarin essentiële kennis wordt bijgebracht over onderwerpen die te maken hebben met herstel, ervaringsdeskundigheid, herstel ondersteunende zorg, (communicatie)vaardigheden en bijkomende zaken die men in de praktijk kan tegenkomen. De theorielessen worden gegeven door een vaste ervaringsdeskundige docent, vaak vergezeld door een gastdocent.

De lessen worden gegeven aan de hand van powerpoint presentaties met daarin theoretische kennis en verwerkingsopdrachten. Een deel van de verwerkingsopdrachten wordt tijdens de les behandeld, een ander deel krijg je mee als thuisopdracht of als opdracht die je in de praktijk moeten uitvoeren. In een volgende les wordt op deze opdrachten teruggekeken. Een deel van de verwerkingsopdrachten komt ook als uitwerking in je portfolio terug.

4.3.3 Portfolio

Binnen de MOVE zijn, naast nieuwe kennis en vaardigheden die je tijdens de MOVE leert, (eerder) verworven competenties van groot belang. Dit wil zeggen dat jouw kennis en kunde die je via werk, maar vooral ook door (levens-)ervaring hebt opgedaan in beeld gebracht kunnen worden. Dit doe je in je portfolio.

In je portfolio werk je aan de hand van de eindkwalificaties van de MOVE. Per competentie verzamel je bewijsstukken die aantonen dat je hierover beschikt. Dit kunnen relevante certificaten en/of diploma's zijn. Maar ook bijvoorbeeld schriftelijke beoordelingen van anderen of reflecties op relevante praktijksituaties kunnen gelden als bewijsstukken. Zie



Het is belangrijk dat je alle stukken schriftelijk en digitaal aan kunt leveren. Je ontvangt een handleiding van wat er precies in je portfolio moet zitten en natuurlijk kun je ook altijd bij je coach terecht voor steun.

4.3.4 Werkpraktijk

Bij de MOVE gaan leren en werken hand in hand. Het hebben van een werkpraktijk is daarom uitermate belangrijk. Zo vormen bijvoorbeeld situaties uit de eigen praktijk de inbreng voor de coachingsbijeenkomsten. Daarnaast kun je in de praktijk oefenen op het gebied van het inzetten van je ervaringsdeskundigheid.

Onder een werkpraktijk wordt verstaan: een betaalde baan (arbeidscontract), een opleidingsplaats (leerarbeidsovereenkomst), of vrijwilligerswerk (vrijwilligerscontract) in relevant werkveld binnen het sociaal domein (zoals psychiatrie, verslavingszorg, maatschappelijke opvang, jeugdhulpverlening). Uiteraard moet je binnen je werk ervaringsdeskundige taken kunnen uitvoeren. Tijdens de leerroute ben je voor tenminste 18 uur per week werkzaam op de werkplek.

Vanuit Markieza wordt geen structurele begeleiding op de werkplek geboden. Je dient vanuit je eigen werkgever een werkplekbegeleider te hebben. Dit is een voor jou vast contactpersoon op je werk waarmee je onder andere je leerdoelen afstemt, voortgang en ontwikkeling regelmatig bespreekt en is de eerste persoon waarbij je terecht kunt met dilemma's uit de praktijk. Van jou als (beginnend) ervaringswaker wordt hierin eigen initiatief verwacht. Bij vragen of dilemma's is afstemming met de procesbegeleider ook altijd mogelijk.

Op minimaal twee momenten gedurende de leerroute wordt door de coach een werkplekbezoek afgelegd. Hierbij zijn jij, je werkplekbegeleider en je coach aanwezig. De ervaringen van het werken in de praktijk en voortgang van het leerproces wordt dan doorgesproken en mogelijk worden er nieuwe afspraken gemaakt over leerdoelen en bijbehorende randvoorwaarden.

Het is van belang dat je op je werkplek de volgende elementen vindt:

- Je krijgt de gelegenheid om specifieke ervaringsdeskundige taken uit te voeren (zie bijlage 3)
- Je krijgt gedurende het leerjaar een toenemende mate van zelfstandigheid
- Je krijgt de gelegenheid om deel te nemen aan overlegsituaties en besprekingen
- Je krijgt de gelegenheid om verwerkingsopdrachten in de praktijk uit te voeren
- Je krijgt een introductie en structureel begeleidingsgesprekken met je werkplekbegeleider
- Je werkbegeleider is aanwezig tijdens de werkbezoeken die vanuit Markieza plaatsvinden.

4.4 Toetsing

In het MOVE-leertraject vindt op de volgende gebieden toetsing plaats:

- Aanwezigheid
- Reflectieverslagen
- Portfolio
- Presentaties
- Praktijk

Aanwezigheid wordt bijgehouden door de coach en docent van de MOVE. Bij een voldoende aanwezigheidspercentage van minimaal 80% voor de coaching EN minimaal 80% voor de lessen, wordt een GO voor aanwezigheid gegeven.

Van iedere coachingsbijeenkomst waarbij de student aanwezig is geweest, schrijft deze een reflectieverslag en stuurt dit op naar de coach. De coach voorziet het verslag van feedback en paraaf en houdt het aantal ingeleverde verslagen bij. Voor een GO dient de student alle verslagen te hebben ingeleverd en dienen deze door de coach te zijn afgetekend.

Het portfolio wordt gedurende de volledige opleiding opgebouwd op basis van de ervaringsdeskundige competenties uit het beroepscompetentieprofiel. Deelnemers gaan actief op zoek naar bewijsmaterialen voor hun competenties en koppelen hier de opdrachten die zij in het leertraject maken aan. Aan het einde van blok 1 en blok 2 vindt een tussengesprek met de coach plaats, waarin de voortgang van het portfolio wordt doorgesproken en afspraken gemaakt over het verder uitwerken daarvan. Tenslotte wordt aan het einde van blok 3 het definitieve portfolio ingeleverd en beoordeeld.

Ter afsluiting van blok 1, 2 en 3 vinden presentaties plaats. De presentatie van blok 1 is een presentatie van het eigen herstelverhaal. Hierin dienen deelnemers de aangeboden theorie te verbinden met hun verhaal en de voor de praktijk bruikbare herstelelementen naar voren te brengen. De presentatie van blok 2 is een tussenpresentatie waarin deelnemers reflecteren op hun leerproces als ervaringsdeskundige, zowel binnen als buiten de MOVE. Hierin maken deelnemers hun eigen leerproces inzichtelijk, verbinden zij dit aan theoretische inzichten uit de lessen en inzichten uit de praktijk en geven zij hun eigen leerwensen weer. Beide presentaties dienen voldoende te zijn beoordeeld, alvorens de deelnemer zijn eindpresentatie aan het einde van blok 3 mag geven.

Tenslotte wordt ook de praktijk getoetst. Hiertoe worden op twee momenten een gesprek gepland tussen deelnemer, praktijkbegeleider en coach. Dit gebeurt aan het begin van en halverwege de opleiding. Hierin worden het huidige competentieniveau en functioneren van de deelnemer besproken, de leerwensen die hieruit voortkomen en hoe aan deze leerwensen vormgegeven kan worden in de praktijk. Hierin wordt zo aangestuurd, zodat de deelnemer aan het einde voldoet aan de eindcompetenties die worden gehanteerd.

4.5 Examinering

Examinering bestaat uit de volgende 3 onderdelen:

Portfolio: Het portfolio wordt beoordeeld door een assessor aan de hand van de eindcompetenties voor de MOVE (zie kopje eindkwalificaties). De assessor geeft een schriftelijke beoordeling (zie bijlage 5), op basis van compleetheid van het portfolio en de variatie, kwaliteit, relevantie en volledigheid van het geleverde bewijsmateriaal, op een schaal van 1 t/m 5, variërend van slecht tot zeer goed. Hieruit volgt één gezamenlijke eindscore, welke gemiddeld minimaal een voldoende (3) dient te zijn.

Eindpresentatie: Aan het einde van de leerroute houdt de student een presentatie volgens de opdracht eindpresentatie (zie bijlage 4). Hiervoor dienen beide tussenpresentaties voldaan te zijn. De eindpresentatie wordt beoordeeld door een onafhankelijke beoordelingscommissie. Beoordeling vindt plaats op basis van inbreng van je eigen verhaal, herstelvisie, stigma, presentatievaardigheden, creativiteit, blijk geven van kennis over het onderwerp, maatschappelijke relevantie. De beoordelingscommissie vult op een beoordelingsformulier (zie bijlage 6) de beoordelingsgebieden in op een schaal van 1 t/m 5, variërend van slecht tot zeer goed. Hieruit volgt één gezamenlijke eindscore, welke gemiddeld minimaal een voldoende (3) dient te zijn.

Praktijk: De eindbeoordeling praktijk wordt schriftelijk beoordeeld door de werkbegeleider op basis van beroepshouding (o.a. herstelvisie en inzet eigen verhaal), samenwerking, communicatieve vaardigheden, motivatie & inzet, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. De werkbegeleider vult op een beoordelingsformulier (zie bijlage 7) de beoordelingsgebieden in op een schaal van 1 t/m 5, variërend van slecht tot zeer goed. Hieruit volgt één eindscore, welke minimaal een voldoende (3) dient te zijn.

4.6 Diplomerings

Op alle onderdelen die getoetst worden moet de deelnemer een GO hebben om het MOVE-diploma te kunnen behalen. Daarnaast dienen alle examens met tenminste een voldoende (3) te zijn afgelegd. Wanneer op een gebied een NO GO verschijnt of er voor een examen onvoldoende is gescoord, volgt er een gesprek waarin bekeken wordt of herkansing of verlenging van betreffende beoordelingscriterium of examen mogelijk is om tot een GO of voldoende komen.

Bij afronding de MOVE ontvang je een diploma verstrekt door Markieza, Academie voor herstel en ervaringsdeskundigheid.



4.7 Herkansing

Herkansing is mogelijk op de volgende drie onderdelen:

De opbouw van je portfolio wordt gedurende de leerroute met je coach besproken. Er is voldoende tijd om e.e.a. bij te sturen. Van je coach ontvang je hiervoor aanwijzingen. Indien op de datum van de eindpresentatie je portfolio nog onvoldoende is opgebouwd/onderbouwd, heb je 30 dagen de tijd om dit in orde te maken.

Indien je tijdens de eindpresentatie onvoldoende beoordeeld wordt op de presentatie, word je in de gelegenheid gesteld om op een ander tijdstip de presentatie over te doen. Dit kan zo spoedig mogelijk en niet later dan 30 dagen na de eerste presentatie. Voor je presentatie heb je één herkansingsmogelijkheid.

Indien je een onvoldoende haalt voor je werkpraktijk, kun je een verzoek voor verlenging indienen bij Markieza. In overleg wordt bepaald hoe lang deze verlenging duurt en aan welke criteria voldaan moet worden in je praktijk om alsnog een voldoende beoordeling te krijgen.

5. Contactgegevens docenten en coaches

Praktische vragen (bijvoorbeeld: afwezigheid, eventuele klachten)

Secretariaat Markieza

info@markieza.org

Tel.: 040-2315005

Docent Theorie

Naam:

Functie:

Mail:

Telefoonnummer:

Groeps- en individuele coaching

Naam:

Functie:

Mail:

Telefoonnummer:

Bijlage 1: Eindkwalificaties en bijbehorende prestatie indicatoren

In het MOVE-leertraject werken studenten aan het ontwikkelen van competenties zoals deze in het Beroepscompetentieprofiel Ervaringsdeskundigheid staan beschreven. Deze competenties en prestatie indicatoren zijn de eindkwalificaties van de MOVE.

1. Kan zich wederkerig en gelijkwaardig opstellen in contact en kan daarbij de eigen en collectieve ervaringskennis inzetten;

Wederkerig en gelijkwaardig contact

De ervaringsdeskundige:

- Kan present zijn en verschillende manieren vinden om met ander(en) in contact te komen en te blijven en toont hierin durf en lef;
- Toont oprechte interesse voor leefsituatie, levensverhaal, ervaring en beleving van anderen en luistert actief en zonder oordeel;
- Stemt af op anderen en sluit aan bij hun leefsituatie, belevingswereld en taal;
- Gaat respectvol om met grenzen van anderen, kan hierin flexibel zijn maar bewaakt daarbij wel goed de eigen grenzen;
- Beschikt over een grote gevoeligheid voor nuances en details van mensen met verschillende kwetsbaarheden;
- Gaat uit van de gehele mens en werkt niet met hokjes, classificaties of diagnoses. Hanteert geen stigmatiserend taalgebruik of taal afkomstig van andere disciplines, zoals medisch taalgebruik of beleidstaal.

Inzet eigen en collectieve ervaringskennis

De ervaringsdeskundige:

- Kan eigen en collectieve ervaringskennis zo inzetten dat dit anderen herkenning en inzichten biedt;
- Is open en transparant over eigen ervaringen en heeft door zelfreflectie een manier gevonden om deze een plek te geven;
- Kan ervaringskennis plaatsen in een context van een geheel van andere ervaringsverhalen en heeft zicht op welk element hij wil laten doorklinken in zijn verhaal;
- Kan zichzelf en de eigen ervaringskennis als rolmodel inzetten en een voorbeeldfunctie vervullen; Verstaat de kunst van het vertellen en geeft via het delen van ervaringskennis, zicht op kracht, mogelijkheden en de weg naar acceptatie, aanpassing, ontwikkeling of herstel;
- Is in staat focus te houden en in verbinding te blijven met zichzelf zonder het proces van de ander over te willen nemen. Kan ongevraagd advies aan de ander vermijden;

- Kan de ander toegang verschaffen tot ervaringskennis uit andere bronnen.

Ruimte maken voor ervaringskennis bij de ander

De ervaringsdeskundige:

- Kan ruimte bieden voor en omgaan met emoties en gevoelens van de ander en is in staat dichtbij de eigen ervaringswereld te blijven zonder daarbij de verbinding met zichzelf te verliezen;
- Kan kracht en krachtbronnen bij de ander herkennen, benoemen, bekrachtigen en mobiliseren (empowerment) waarbij de focus ligt op het delen van ervaringskennis en in verbinding blijven zonder het proces van de ander over te willen nemen;
- Is zich ervan bewust dat trots, schaamte en zelfstigma bij de ander en zichzelf naar voren kan komen bij het ruimte maken voor ervaringskennis, kan dit onder ogen zien en hierover het gesprek aangaan;
- Is in staat om open te praten over ervaringen, gedrag en gevoelens van de ander en biedt zo ruimte om oude ervaringen in het licht te laten komen van de betekenis die ze hebben. Straalt een gevoel van perspectief, ontwikkeling en hoop uit en het vertrouwen dat het leven in en met kwetsbaarheid draaglijk of waardevol kan zijn en dat herstel mogelijk is.
- Is in staat te beseffen dat ontwikkeling en herstel soms in kleine en voor de buitenwereld onzichtbare stappen kan zitten en is in staat deze stappen te verhelderen;
- Kan zich verhouden tot de diversiteiten van deelnemers in groepen en heeft daarbij oog voor zowel het groepsbelang als individuele belangen.

2. Kan gebruik maken van methoden, technieken en hulpmiddelen passend bij het vakgebied ervaringsdeskundigheid;

De ervaringsdeskundige:

- Weet wat nodig is voor wederkerig en gelijkwaardig contact en kent de methoden die dit kunnen ondersteunen;
- Is bekend met methoden die anderen kunnen inzetten om ervaringskennis te ontdekken en te benutten en kan de andere hierbij – indien nodig – ondersteunen;
- Past gangbare instrumenten en methoden in het vakgebied toe;
- Kent de impact van stresserende en traumatische ervaringen, kan stresssensitief werken en technieken hiervoor inzetten;
- Is bekend met manieren om binnen organisaties, gemeentelijk en landelijk beleid ruimte te maken voor ervaringskennis en weet hoe hij invloed en zeggenschap kan vergroten.

3. Kan op meerdere niveaus vanuit gelijkwaardigheid samenwerken en zich positioneren;

De ervaringsdeskundige:

- Kan zich positioneren en standpunten inbrengen vanuit de eigen en collectieve ervaringskennis;
- Is in staat om conflicten om te buigen naar een mogelijkheid om inzicht en uitwisseling van ervaringen te verdiepen en begrijpt dat aan conflicten met anderen vaak eigen innerlijke conflicten en onzekerheden ten grondslag liggen;
- Is zich ervan bewust dat de inzet van ervaringsdeskundigheid bij verschillende samenwerkingsvormen samenhangt met de visie op ervaringsdeskundigheid;
- Kan het belang van de inbreng van de eigen en collectieve ervaringskennis naast andere kennisbronnen zoals wetenschappelijke en professionele kennis aan anderen overbrengen;
- Kan denken en handelen vanuit gemeenschappelijke belangen, maar is in staat steeds scherp te blijven op de onderscheidende taken en competenties van ervaringsdeskundigheid;
- Heeft oog voor verschillende perspectieven en belangen in de samenwerking en probeert bewust niet ingekapseld te raken in de perspectieven en uitgangspunten vanuit professionele of wetenschappelijke kennis.
- Heeft kennis van de sociale kaart en kan zich hierbinnen positioneren.

4. Kan vanuit ervaringskennis veranderingsgericht adviseren over zorg, ondersteuning, dienstverlening en beleid;

De ervaringsdeskundige:

- Kan vanuit ervaringskennis een bijdrage leveren aan veranderingen via coachen, scholen en deskundigheidsbevordering van reguliere professionals en ervaringsdeskundigen op basis van eigen en collectieve ervaringskennis;
- Kan kritisch kijken naar de bestaande zorg, ondersteuning en dienstverlening en kan herkennen wanneer werkwijzen of interventies belemmerend zijn voor ontwikkeling en herstel en empowerment, en kan daarover het gesprek aangaan met verantwoordelijken;
- Kan eigen en collectieve ervaringskennis op verschillende manieren en momenten naar voren brengen en delen; Herkent vaak subtiele vormen van uitsluiting, stigmatisering en discriminatie en kan hierover het gesprek aan gaan;
- Herkent oude en nieuwe cultuurwaarden en kan begrip hebben voor verschillende standpunten;
- Kan binnen en buiten de organisatie kwartiermaken voor ervaringskennis en draagvlak creëren;

- Kan een bijdrage leveren aan onderzoek, ontwikkeling en innovatie op het terrein van de inzet van ervaringsdeskundigheid binnen het team en de organisatie;
- Kan cliënten betrekken bij ontwikkel- en kwaliteitsverbeteringstrajecten.

5. Kan conceptueel, normatief en beroepsmatig denken en handelen;

De ervaringsdeskundige:

- Kent en handelt naar de belangrijkste waarden in het vakgebied;
- Kent de wortels en de geschiedenis van het vakgebied ervaringsdeskundigheid;
- Heeft kennis van benaderingen en concepten die gangbaar zijn in verschillende werkvelden of beleidsterreinen zoals herstel, empowerment, inclusie en uitsluiting, participatie, emancipatie en rechten van de mens;
- Neemt kennis van actuele ontwikkelingen in het vakgebied van ervaringsdeskundigheid mee en kan hierover een dialoog voeren;
- Kan zich verbinden met andere ervaringsdeskundigen en kent verschillende manieren om een bijdrage te leveren aan het verder ontwikkelen van het beroep en vak;
- Heeft inzicht in de ethische en normatieve kaders van het eigen vakgebied (beroepscode), kan zich hiertoe verhouden en ze inzetten als hulpmiddel om eigen standpunten te verhelderen en bij veel voorkomende dilemma's in het vakgebied (zie hoofdstuk 5);
- Kan over de eigen functie, taken, professionaliteit, organisatiebelang, structuur en beleid heen kijken en de beroepsmatige inzet als kader benutten;
- Kan zich verantwoorden over beroepsmatige keuzes, kan hiervan leren.

6. Kan de eigen deskundigheid onderhouden en ontwikkelen.

De ervaringsdeskundige:

- Kent eigen kernkwaliteiten, valkuilen en allergieën en hanteert stressvolle situaties, voor zichzelf en anderen;
- Kan kwetsbaarheid en emoties tonen, legt een relatie met de eigen en collectieve ervaringskennis en is zich ervan bewust dat hierop verschillende perspectieven zijn en kan de dialoog hierover aangaan;
- Kan reflecteren op en daarmee sturing geven aan het eigen beroepsmatige handelen en het verder leren en ontwikkelen als ervaringsdeskundige. Is zich ervan bewust in een leerproces te zitten en dat dit steeds doorgaat;
- Kan grenzen aan eigen kennis, kunde en mogelijkheden en dilemma's bespreekbaar maken;
- Heeft oog voor het eigen welbevinden en kan hulp inschakelen als dat nodig is.

Bijlage 2: intervisie modellen

Basis-intervisie model

- 1 Hoe zit iedereen erbij (sinds de vorige keer) Welk werkprobleem wordt er gekozen? (10min)
- 2 Analyseer de werkvraag met behulp van open, ruimte gevende vragen. Stel feitelijke informatieve vragen, maar stel ook vragen naar gevoelservaringen en emotionele belevingen. (30min)
- 3 Herformuleer de werkvraag door terug te spiegelen hoe iedere deelnemer de vraag nu na de analyse zou omschrijven. (15min) Laat de inbrengen van de vraag de vraag herformuleren.
- 4 Adviesronde: Geef de probleeminbrenger adviezen en tips. Laat hem zelf kiezen met welke tips en adviezen hij verder kan. (10 min)
- 5 Maak een actieplan en maak dit zo SMART mogelijk (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden. Alternatief maak een eerste actie. (15 min)
- 6 Evalueer de werkwijze, de gespreksleider de groep en jezelf. Welke persoonlijke leeropbrengst heeft iedereen? Maak afspraken voor de volgende bijeenkomst

De Incidentmethode

1. **Introductie** De inbrenger beschrijft kort en feitelijk de situatie en zijn vraag. >3 min.
2. **Probleemverkenning**
 - o De groepsleden nemen even – in stilte – tijd om hun vragen te noteren. > 5 min
 - o Feiten verzamelen door open vragen te stellen (geen advies geven). > 15 min
3. **Analyse** Groepsleden analyseren met elkaar de kern van het probleem. > 10 min
4. **Adviesronde** Ieder groepslid formuleert wat een advies voor de inbrenger. > 10 min
5. **Afronding** De inbrenger geeft aan welke adviezen hem aanspreken en waarom.

De Socratische methode of de 10 stappen methode

Dit is een sterk gestructureerde intervisievorm waar de inbrenger geconfronteerd wordt met eigen overtuigingen. Deze methode is ontleend aan de werkwijze van Socrates. Als zijn leerlingen problemen hadden, gaf hij geen oplossing maar stelde vragen waardoor ze het probleem onderzochten en met argumenten tot antwoorden kwamen.

1. **Introductie** Inbrenger vertelt de concrete situatie en zegt wat zijn probleem is.
2. **Drie open vragen** De groepsleden stellen ieder maximaal drie *open* vragen om het probleem te verhelderen. Noteer elke vraag op een post-it.
3. **Waardering vragen** De inbrenger waardeert de vragen door ze in de kolom Koud, Warm of Neutraal te plakken en geeft er commentaar bij.
 - o Koude vragen zijn niet nieuw voor hem, maar wel relevant.
 - o Warme vragen geven een nieuwe kijk op de situatie.
 - o Van de Neutrale vragen is nog niet duidelijk of de inbrenger er iets mee kan.
4. **Antwoord op alle vragen** De inbrenger beantwoordt **alle** vragen zonder dat de groepsleden reageren.
5. **Tweede ronde** Mogelijk zijn er nieuwe vragen, dan herhaal je de stappen 2, 3 en 4 nog eens.
6. **Herformuleren** De groepsleden formuleren het probleem alsof het hun eigen probleem is in één zin die begint met "Ik ...", schrijven ook dit op een post-it en geven het aan de inbrenger.
7. **Waardering van herformuleringen** De inbrenger plakt de herformulering – met commentaar – weer in de kolommen Koud, Warm of Neutraal.
8. **De inbrenger herformuleert nu zijn eigen probleem.**
9. **Mening van groepsleden** Deelnemers praten na over het probleem, wat er speelde en hoe de inbrenger en zijn omgeving er mee om zijn gegaan. De inbrenger luistert alleen maar.
10. **De aanpak** De inbrenger vertelt hoe hij zijn probleem gaat aanpakken, welke stappen hij gaat zetten.

De Engel en de Duivel

Een werkvorm waarbij je met drie mensen reflecteert op je handelen in een bepaalde situatie. Deze werkvorm werkt vooral goed op in korte tijd op alledaagse handelingen te reflecteren.

Drie rollen

We hebben drie rollen: de reflectant, de Engel en de Duivel.

De reflectant brengt zijn of haar casus in en luistert naar de observaties en opmerkingen van de Engel en de Duivel. Na hen te hebben aangehoord zal de reflectant op basis van vakkennis en inzicht de argumenten van de Engel en de Duivel aanvaarden of weerleggen om uiteindelijk het beste resultaat voor zichzelf te behalen.

De Engel zal alle goede punten benoemen en sterker en krachtiger maken, uitbreiden met opties en voorbeelden waardoor de casus volledig over de top gaat. De Engel helpt de reflectant waar deze goed in is, beter te worden.

De Duivel daarentegen zal alle mindere punten benoemen en afzwakken, afkeuren en afkraken, waardoor de casus in principe helemaal onderuit wordt gehaald.

In stappen

Stap 1

De reflectant beschrijft de casus, de handelingen en het resultaat.

De Engel geeft de positieve feedback aan de reflectant (één minuut).

De Duivel geeft de negatieve feedback aan de reflectant (één minuut).

Wanneer de Engel en de Duivel feedback geven, mag de reflectant alleen luisteren (en eventueel aantekeningen maken).

Stap 2

Reflecteren op de inhoud: de reflectant bedankt de Engel en de Duivel voor hun feedback en reflecteert op hun observaties en opmerkingen door deze te aanvaarden of te weerleggen.

Stap 3

Reflecteren op het proces.

Hoe was het om de rol van Engel te spelen? Wat leer je hiervan?

Hoe was het om de rol van Duivel te spelen? Wat leer je hiervan?

Hoe was het om feedback te ontvangen?

Tip: doe dit staande, bijvoorbeeld aan een statafel.

Bijlage 3: Reflecteren en reflectiemodellen

Reflecteren

Reflecteren is een krachtig instrument om het effect van leerprocessen en veranderprocessen (sterk) te vergroten.

Definitie van reflectie

Reflectie is (her) interpreteren van ervaring en kennis.

Doel van reflectie

Bewust bekwaam handelen: weten wat je doet, hoe je het doet, waarom je het doet en wat de gevolgen van je handelen zijn.

Wat levert het op?

Het is een proces van bewustwording. Vaak vindt reflectie plaats na een bepaalde ervaring. Je leert van ervaringen als je erover reflecteert.

Door reflectie bekijk je of je aannames, vooronderstellingen en zienswijzen de juiste zijn of dat je zaken ook anders kunt zien, waardoor deze zaken veranderen.

Reflectie maakt je ook bewust van je redenen waarom je doet wat je doet.

Je wordt je bewust van je tacit knowledge, je onbewuste kennis, waardoor je deze in volgende situaties makkelijker kunt gebruiken. Deze tacit knowledge deel je tijdens het reflectieproces waardoor anderen daar ook profijt van hebben.

Uitgangspunten

Reflecteren is een manier van leren. Het betekent als het ware terugblikken (jezelf een spiegel voorhouden) waardoor je je bewust wordt van je handelen, welke keuzes je hebt gemaakt, je indrukken kunt concretiseren, bepaalde aspecten van een situatie kunt onderscheiden, een samenhang zoekt en tenslotte mogelijke alternatieven zoekt voor een volgende situatie.

Voorwaarden

Door systematisch te reflecteren:

- Vergroot je je zelfkennis.
- Ben je je bewust van de emoties die in bepaalde situaties bij jou een rol spelen.
- Krijg je inzicht in hoe je daarnaar handelt.

Quick guide

Effectief reflecteren in vier stappen

1. Wat heb ik mij bij aanvang voorgenomen? Waarom?
2. Wat heb ik geleerd? Wat waren mijn inzichten? Waaruit blijkt dat? Wat heb ik ermee gedaan? Wat waren de effecten?
3. Waar sta ik nu? Wat heeft mij dit opgeleverd?
4. Wat neem ik mij voor? Waarom?

Traditionele onderwerpen voor reflectie

- Leerdoelen-competenties-competentieontwikkelingsplan
- Leerinhouden
- Leer-/ontwikkelingsprocessen
- Samenwerkingsprocessen
- Toekomstbeeld/-visie

Van evaluatie is sprake wanneer je de volgende vragen kunt beantwoorden:

- Wat ging er goed en fout?
- Wat ga je in de toekomst anders doen?
- Wat heb je geleerd?
- Wat ga je nog ontwikkelen?

Van reflectie is sprake geweest als je de volgende vragen kunt beantwoorden:

- Hoe dacht je aan het begin van het programma over het thema en de bekwaamheden die je nodig hebt op het gebied van:

– vaardigheden en samenwerking en

– attitude?

- Is er een keerpunt in het programma geweest waardoor je denken, handelen of attitude veranderde? Wat was dat keerpunt?
- Hoe denk je na afloop van het programma over de genoemde onderwerpen en op welke manier komt dat tot uitdrukking in je bekwaamheden op de genoemde gebieden?

Het gaat er echter niet alleen om dat je na een keerpunt dingen anders bent gaan denken of doen, je moet ook kunnen motiveren en legitimeren waarom dat beter is. De volgende vragen kunnen daarbij behulpzaam zijn.

- Heb ik het goed gedaan (handelen/product)?
- Heb ik het goede gedaan (volgens geldende norm)?
- Heb ik het om de goede redenen gedaan (verantwoording)?
- Wat blijf ik zo doen?
- Welke vooronderstellingen en overtuigingen spelen bij mij een rol?
- Wat verander ik in mijn 'doen en laten' (kennis, houding en vaardigheden) en op welke wijze ga ik dat doen?

Kern kwadranten

Het kernkwadrant of het Kwadrant van Ofman is een veelgebruikt model om de eigenschappen te beschrijven die bij een persoon horen. Het model is opgesteld door Daniel Ofman. Het kernkwadrant is een prima instrument om te reflecteren op bepaalde eigenschappen.

Het model

Het kernkwadrant draait om vier termen: kernkwaliteit, valkuil, allergie en uitdaging. Dit zijn alle vier karaktereigenschappen of kwaliteiten en het model beschrijft hun onderlinge samenhang.

Kernkwaliteit

Volgens Ofman horen bij iedere persoon bepaalde kernkwaliteiten. Dit zijn eigenschappen die tot de kern van een persoon horen. Het zijn de specifieke eigenschappen die een persoon kenmerken. In tegenstelling tot vaardigheden die aangeleerd zijn, zijn kernkwaliteiten dus aangeboren eigenschappen.

Valkuil/ Vervorming

Iedereen heeft volgens Ofman een aantal van deze kwaliteiten, maar sommige van deze kernkwaliteiten zijn zo sterk aanwezig dat ze juist een valkuil worden. Iemand die erg goed kan analyseren kan volgens dit model bijvoorbeeld neigen naar besluiteloosheid.

Een valkuil is dus een karaktereigenschap die een doorgeschoten vorm is van een kernkwaliteit en wordt ook wel vervorming genoemd

Uitdaging

Het tegenovergestelde van iemands valkuil is iemands uitdaging. Het tegenovergestelde van besluiteloosheid is daadkracht. De persoon die goed kan analyseren maar moet oppassen voor besluiteloosheid moet dus werken aan zijn daadkracht.

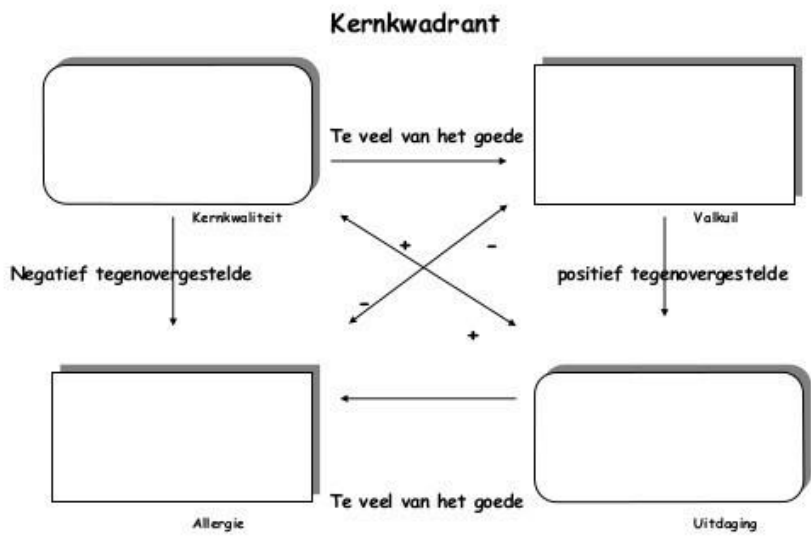
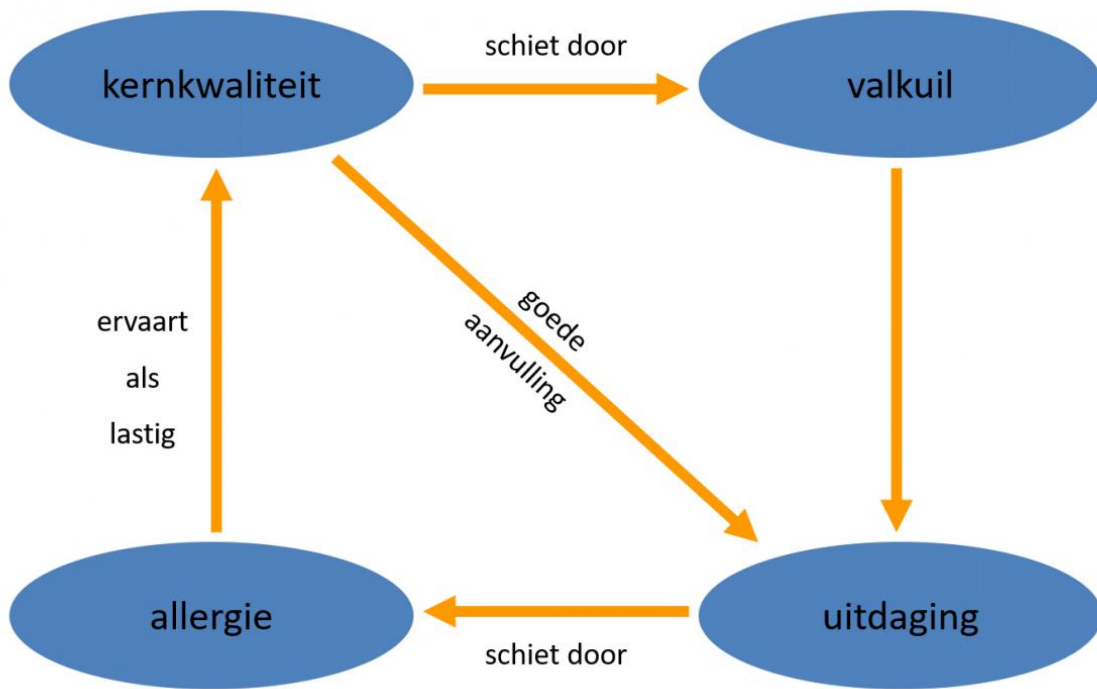
De uitdaging is dus een karaktereigenschap die het tegenovergestelde is van iemands valkuil. Deze kwaliteit is een goede aanvulling op iemands kernkwaliteit.

Allergie

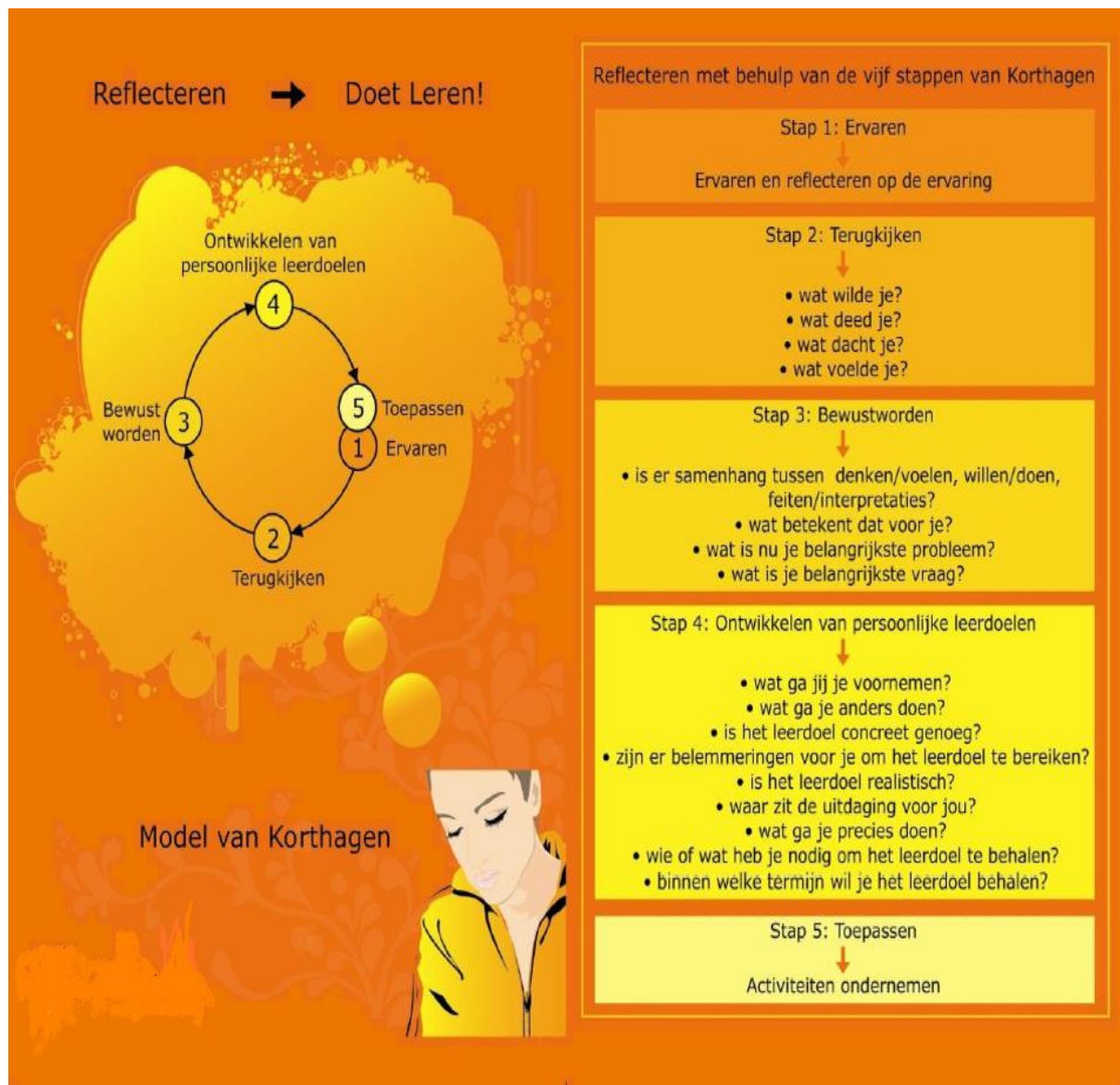
Wanneer een ander doorschiet in een van zijn kernkwaliteiten, dan kan dat bij andere personen wrevel opwekken. Opmerkelijk is dat de ene mens zich meer aan bepaalde, doorgeschoten kernkwaliteiten ergert dan andere. In zo'n geval spreekt Ofman van allergie. Iemand die heel goed kan analyseren kan allergisch zijn voor impulsief gedrag.

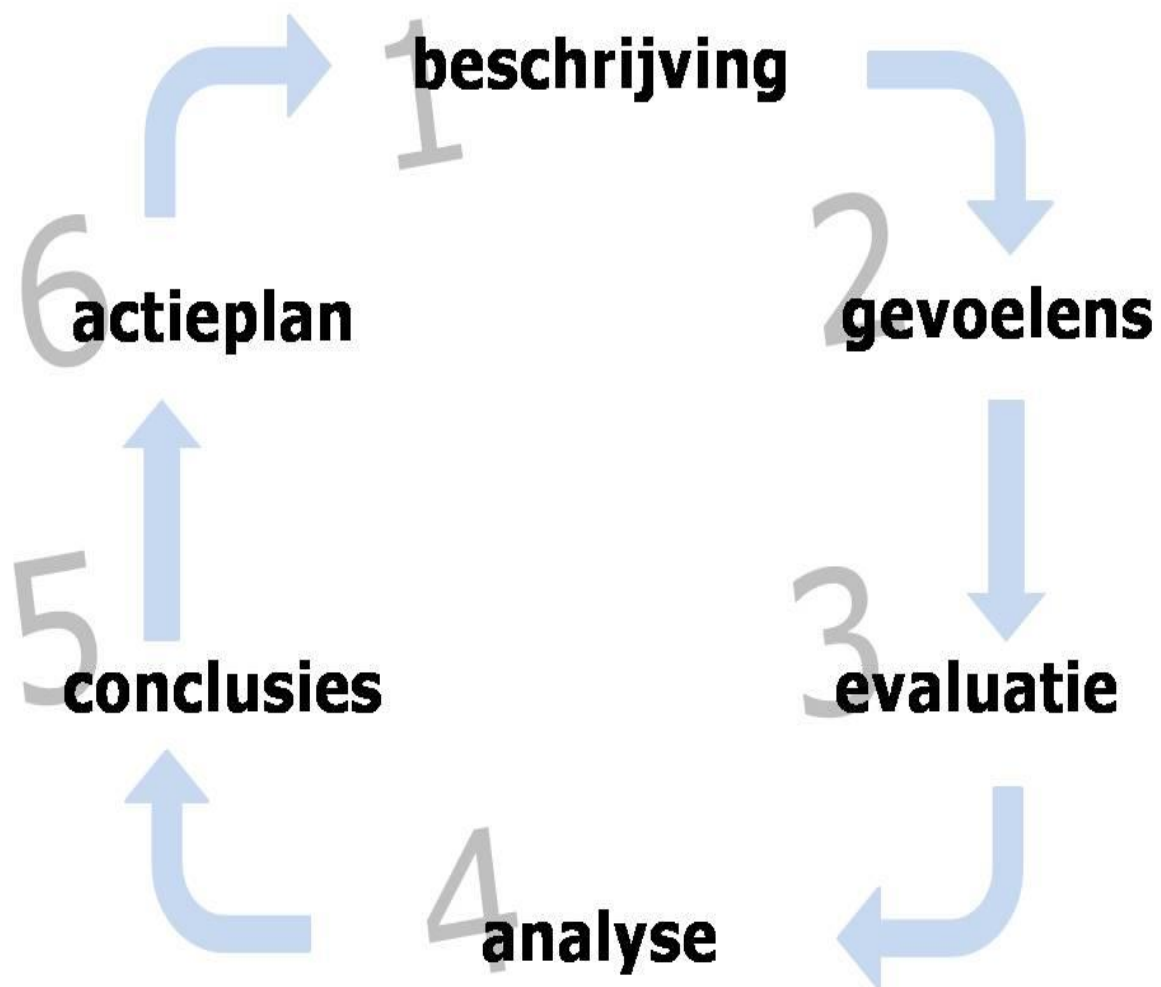
De allergie is dus datgene dat iemand met een bepaalde kernkwaliteit als lastig ervaart. Daarnaast is deze allergie een doorgeschoten vorm van de uitdaging: impulsiviteit is immers ook doorgeschoten daadkracht. Volgens Ofman kun je daarom veel leren over jezelf wanneer je je aan bepaalde mensen ergert.

De allergie is dus de doorgeschoten vorm van iemands uitdaging. Het is de karaktereigenschap die iemand met een bepaalde kernkwaliteit als lastig ervaart.



Reflectiemodel van Korthagen





1. Beschrijving: wat is er gebeurd (feitelijk)?
2. Gevoelens: wat denk en voel ik daarbij/daarover?
3. Evaluatie: wat ging er goed en wat ging er verkeerd?
4. Analyse: wat kan ik hiervan leren?
5. Conclusie: wat had ik anders kunnen doen?
6. Actieplan: wat doe ik een volgende keer anders en wat neem ik mij voor?

STARR (T) model

Situatie

Concrete relevante situatie: Wie, wat, waar?(feiten en omstandigheden)

Taak

Wat was je doel? Wat wilde je bereiken? Waar wilde je heen in de situatie? Welke opdracht had je jezelf gegeven?

Acties

Wat deed je daarvoor in deze situatie? Wat waren de reacties? Waarom? Hoe reageerde jij toen? Wat weerhield je ervan? Hoe voelde jij je toen? Wat deden de anderen en waarom?

Resultaat

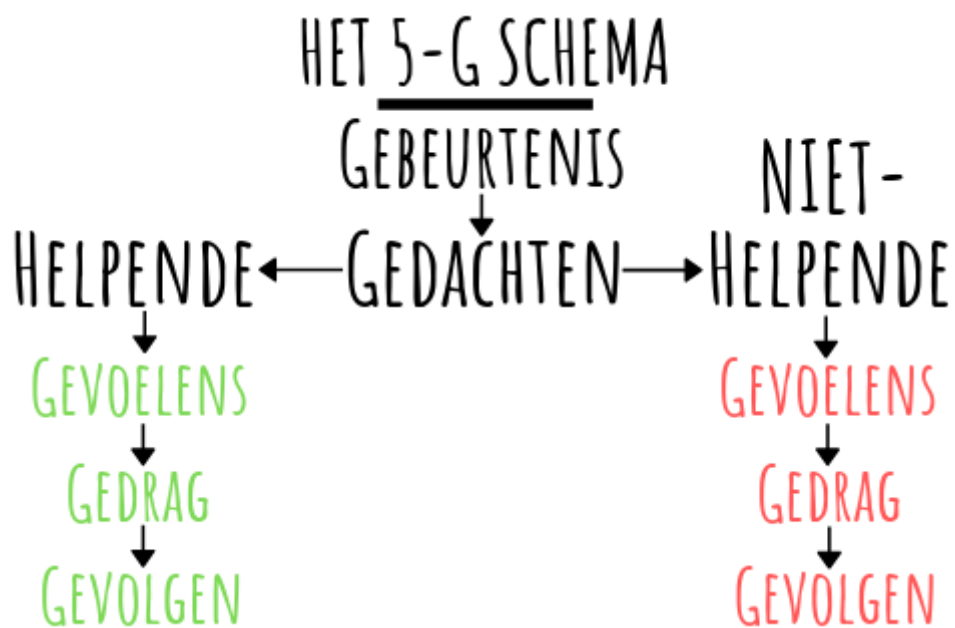
Wat was het resultaat van je aanpak? In hoeverre heeft het effect opgeleverd? Ben je geslaagd in je opzet?

Reflectie

Wat heb je geleerd uit deze situatie? Wat zou je nu wellicht anders doen en waarom?

Het 5G model

Het G Schema



Bijlage 4: Leerthema / leerdoelen

Tijdens de coaching zijn we bezig met het vergroten van persoonlijke ontwikkeling en professionele bekwaamheid. Het uitwisselen van ervaringen met elkaar, het geven van feedback en het reflecteren op eigen ervaringen en ontwikkeling helpt ons om ons bewust zijn te verdiepen.

Wat is een leerthema?

Een leerthema is een thema dat je verder wil onderzoeken en waar in je jezelf verder wil ontwikkelen. Het is gericht op persoonlijke effectiviteit en professionaliteit. Je wil jezelf op dat gebied beter leren kennen, feedback ontvangen en ervaringen opdoen. Het is verweven met wie je als mens bent, hoe je functioneert en waar je nu staat. Op dat vlak ervaar je dikwijls moeite als je handelt, denkt en/of voelt. Het is geen algemene of specifieke competentie die je wil aanleren.

Hoe kies je een leerthema?

Ga bij jezelf na of er iets is waar je regelmatig 'tegenaan loopt'. Vraag anderen (die dichtbij staan) of zij dit thema in jouw leven herkennen. Soms heb je er al met hem over gesproken of hebben zij een worsteling gezien. Ga bij jezelf na of je hier graag verder in wil ontwikkelen en of dit thema ook in je rol als ervaringsdeskundige professioneel speelt.

Schrijf je leerthema in de ik-vorm: *'Ik wil...'*.

Voorbeelden van leerthema's:

- 'Ik wil leren focussen.'
- 'Ik wil mijn kwetsbaarheid inzetten als kracht.'
- 'Ik wil mijn grenzen bewaken.'
- 'Ik wil werk en privé in balans brengen.'

Leerdoelen formuleren

Hoe maak je een goed leerdoel?

Je brein houdt van focus. Ergens naartoe werken zorgt voor commitment en werkt stimulerend. Je maakt als het ware een afspraak met jezelf. Door je leerdoel op te schrijven voorkom je dat je er makkelijk vanaf stapt. Bij 'op scherp stellen' geven we je elke leerreis weer de mogelijkheid om je leerdoel op te schrijven. Je zet ze in je geheugen en dat zorgt er onbewust al voor dat je stappen gaat zetten in de richting van jouw doel. Maar hoe formuleer je nu een goed leerdoel?

Focus op positief gedrag

We weten dat nieuw gedrag makkelijker te leren is dan het afleren van oud gedrag. Doe je ogen dicht en denk NIET aan die lastige collega of denk NIET aan dat probleem waar je gisteren tegen aanliep. Neem je voor om iets niet te doen, en je bent er juist extra op gefocust. En dat werkt averechts, dus beter om te focussen op het andere gedrag dat je graag wil. En daarnaast, iets uit de positieve psychologie: focussen op iets positiefs zorgt ervoor dat je veel meer geneigd bent om te leren.

Dus niet: *"ik wil me niet meer laten afleiden door social media."*

Maar: *"ik wil productief en met volle concentratie werken."*

Beschrijf je nieuwe situatie zo concreet mogelijk

Hoe concreter jij voor jezelf doelen weet te stellen hoe groter de kans dat je ze gaat realiseren. Stel, je wil assertiever worden op je werk. Dat doel kan je concreter maken door te zeggen: “ik wil assertiever worden tijdens het werkoverleg”. Beter nog: “ik wil tijdens het werkoverleg van aanstaande dinsdag assertief reageren op de vragen van collega’s”.

Hoe concreter je je leerdoel maakt, hoe makkelijker het is om er daadwerkelijk mee aan de slag te gaan. Als jij voor jezelf geformuleerd hebt wanneer je met je nieuwe gedrag aan de slag gaat, heb je bijna geen excuus meer om er niks mee te doen. Met andere woorden: hoe ‘vager’ je blijft bij het formuleren van je leerdoel, des te moeilijker het wordt om geschikte situaties te vinden om je nieuwe gedrag te oefenen. Grote kans namelijk dat je geen geschikte situatie tegenkomt waarin je assertief kon reageren. Want wat is dan een geschikte situatie? Je snapt hem al... Je blijft uitstellen.

Dus hoe concreter je het maakt, hoe groter de kans dat je je leerdoel gaat halen. Deze doelen kan je ook toetsen en afvinken.

Hou het realistisch en haalbaar

Voor je brein is het lastig om met heel veel verschillende leerdoelen tegelijk bezig te zijn. Het aanleren van een nieuwe gewoonte is al lastig genoeg, laat staan als je er vijf tegelijk wil halen. Stel dus niet te hoge eisen aan jezelf. Vaak is dat ook helemaal niet realistisch en niet haalbaar.

Maak een doel waar je zelf volledig achterstaat

Want, als jij niet wil veranderen, dan ga je ook niet veranderen. Zorg dus dat het echt jouw doel is.

Tot slot

Al eens gehoord van SMART doelen stellen? Het is een ezelsbruggetje voor het maken van (leer)doelen. Het helpt je bij het opstellen van een goed leerdoel.

Bijlage 5: portfolio

In je portfolio moeten in ieder geval de volgende onderdelen verwerkt zijn:

1. Voorwoord
2. Persoonlijke gegevens (denk aan NAW gegevens en contactgegevens)
3. (Ervaringsdeskundig) cv
 - Opleidingen, cursussen, trainingen
 - Eerdere relevante werkervaring
4. Reflectieverslagen
5. Verwerkingsopdrachten
6. Competentieverantwoording inclusief bewijslast (zie beoordelingsformulier voor de criteria!)
7. Praktijkbeoordelingen

Voorbeeld competentieverantwoording:

1. Kan zich wederkerig en gelijkwaardig opstellen in contact en kan daarbij de eigen en collectieve ervaringskennis inzetten;

Prestatieindicatoren wederkerig en gelijkwaardig contact

De ervaringsdeskundige:

- Kan present zijn en verschillende manieren vinden om met ander(en) in contact te komen en te blijven en toont hierin durf en lef;
- Toont oprechte interesse voor leefsituatie, levensverhaal, ervaring en beleving van anderen en luistert actief en zonder oordeel;
- Stemt af op anderen en sluit aan bij hun leefsituatie, belevingswereld en taal;
- Gaat respectvol om met grenzen van anderen, kan hierin flexibel zijn maar bewaakt daarbij wel goed de eigen grenzen;
- Beschikt over een grote gevoeligheid voor nuances en details van mensen met verschillende kwetsbaarheden;
- Gaat uit van de gehele mens en werkt niet met hokjes, classificaties of diagnoses. Hanteert geen stigmatiserend taalgebruik of taal afkomstig van andere disciplines, zoals medisch taalgebruik of beleidstaal.

Zelfbeoordeling:

Ik beheers deze deelcompetentie in deze mate:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Aanvullende opmerkingen

Situaties waarin ik deze competentie heb ingezet
Situatie:
Periode:
Situatie:
Periode:
Situaties:
Periode:

Bewijzenoverzicht		
	Bewijssoort	Bewijsnummers
<p>Een bewijs kan gelden voor verschillende competenties.</p> <p>Voor dezelfde competentie kun je verschillende bewijzen hebben.</p>	○ Verslag	
	○ E-mailbericht	
	○ Brief	
	○ Memo	
	○	
	○ Voorwerp	
	○ Rapport	
	○ Referentieverklaring	
	○ STAR-verklaring	
	○ Anders:	

Bewijsstukken:

(Bijv. foto's, mails, referenties, verslagen, etc.)

Bewijsnummer F1 - datum
Wat:
Rol of functie:
Aanpak:
Resultaat:

Bijlage 6: Opdracht eindpresentatie

Aan het einde van je leertraject geef je je eindpresentatie. Deze presentatie gaat over jouw ontwikkeling en kwaliteiten als ervaringswerker, jouw visie op de praktijk en over de wijze waarop jij een bijdrage kan leveren in het werkveld. De kern daarvan is dat jij, als (toekomstig) professional, laat zien waar je voor staat en wat je in huis hebt.

In je presentatie stel je een door jou gekozen onderwerp centraal, dat uiteraard wel te koppelen moet zijn aan je ervaringen in de praktijk tijdens de leerroute en relevant dient te zijn voor de actuele maatschappelijke situatie en als het gaat om de inzet van ervaringsdeskundigheid.

Je start de presentatie door jezelf voor te stellen, je onderwerp in te leiden en je keuze voor het onderwerp te verantwoorden. Tijdens de presentatie verduidelijk je (jouw visie op) het onderwerp aan de hand van het inbrengen van relevante elementen uit je eigen verhaal en door een koppeling te maken met de herstelvisie en stigma. Laat daarbij duidelijk zien dat je weet waar je over praat en licht het onderwerp toe met voorbeelden uit de praktijk en theoretische kennis.

Uiteindelijk werk je op logische wijze toe naar een boodschap: iets dat jij aan het publiek duidelijk wil maken over dit onderwerp. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan over nieuwe inzichten die je hebt opgedaan, oplossingen die je hebt gevonden of aanbevelingen aan je publiek.

Hoe je de presentatie verder inricht is aan jou. Je mag zelf kiezen hoe je je boodschap wil overbrengen en welke materialen je daarvoor gebruikt (je bent zelf verantwoordelijk voor de materialen en deze dienen realistisch toepasbaar te zijn in de setting). Probeer creatief te zijn om je boodschap op interessante en verrassende wijze over te brengen.

Je presentatie duurt maximaal 20 minuten, exclusief eventuele vragen vanuit het publiek. Er wordt verwacht dat je tenminste één persoon vanuit je werkpraktijk meeneemt. Daarnaast mag je maximaal 3 toehoorders uitnodigen vanuit je (persoonlijke) netwerk. De presentaties zijn gezamenlijk, dus tijdens je presentatie zijn je klasgenoten en hun toehoorders aanwezig. Verder aanwezig zijn je docent(en), coach en drie beoordelaars. Over eventuele andere toehoorders kunnen in overleg afspraken worden gemaakt.

Bijlage 7: Beoordelingsformulier Portfolio

NB: Aan alle voorwaardelijke criteria dient te worden voldaan. Wanneer ten minste één van de voorwaardelijke criteria niet voldaan is, wordt automatisch een 1 gescoord.

Voorwaardelijke criteria

Tijdigheid

Het portfolio is op tijd aangeleverd bij de assessor. D.w.z. ten minste een week voorafgaand aan het eindgesprek, tenzij anders overeengekomen

Voldaan/ Niet voldaan

Compleetheid

Alle onderdelen van het portfolio zijn aanwezig. D.w.z. CV, begin- en tussenevaluaties, reflectieverslagen, verplichte verwerkingsopdrachten, competentieformulieren en bewijsstukken.

Voldaan/ Niet voldaan

Structuur

In het portfolio is een begrijpelijke structuur aangebracht. D.z.w. bewijsstukken zijn overzichtelijk aan het portfolio toegevoegd en er is begrijpelijk en inzichtelijk gemaakt op welke wijze de bewijsstukken en competenties aan elkaar verbonden worden.

Voldaan/ Niet voldaan

Beoordelingscriteria

Van elke competentie in het portfolio wordt inhoudelijk beoordeeld in welke mate deze goed is uitgewerkt met bewijsstukken, aan de hand van de volgende 4 criteria:

- **Kwaliteit:** het geleverde bewijsmateriaal is van goede kwaliteit. Hierbij mag gelet worden op afkomst, betrouwbaarheid, inhoud en waarde van het bewijs.
- **Variatie:** er wordt gebruik gemaakt van verschillende soorten bewijsmateriaal vanuit verschillende bronnen. Zo wordt aangemoedigd zo veel mogelijk verschillende type bewijsmaterialen te gebruiken (bijv. feedback, reflectieverslagen, prestaties, certificaten). Daarnaast dient het bewijsmateriaal van verschillende bronnen afkomstig te zijn (bijv. verschillende collega's, cliënten, publicaties).
- **Relevantie:** het geleverde bewijsmateriaal is passend voor de competentie waaraan het gekoppeld is. De student legt actief het verband tussen het bewijsmateriaal en de competentie en licht toe wat het bewijsstuk aantoont over zijn vaardigheidsniveau.
- **Volledigheid:** het geleverde bewijsmateriaal biedt gezamenlijk een complete afspiegeling van de gekoppelde competentie. Op basis van het bewijsmateriaal toont de deelnemer aan voldoende vaardig te zijn in kennis en uitvoering van de competentie.

Competentie 1 – deel 1

• Variatie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Kwaliteit	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Relevantie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Volledigheid	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed

Competentie 1 – deel 2

• Variatie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Kwaliteit	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Relevantie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Volledigheid	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed

Competentie 1 – deel 3

• Variatie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Kwaliteit	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Relevantie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Volledigheid	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed

Competentie 2

• Variatie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Kwaliteit	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Relevantie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Volledigheid	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed

Competentie 3

• Variatie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Kwaliteit	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Relevantie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Volledigheid	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed

Competentie 4

• Variatie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Kwaliteit	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Relevantie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Volledigheid	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed

Competentie 5

• Variatie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Kwaliteit	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Relevantie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Volledigheid	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed

Competentie 6

• Variatie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Kwaliteit	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Relevantie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
• Volledigheid	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed

Aanvullende opmerkingen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Indien aan alle voorwaardelijke criteria is voldaan, mag worden overgegaan op inhoudelijke beoordeling (anders wordt automatisch een 1 gescoord).

Voor de totaalbeoordeling wordt een gemiddelde score berekend van alle beoordeelde gebieden. Dit gemiddelde dient tenminste 3.0 om het portfolio met een voldoende beoordeling af te sluiten.

Naam assessor:

Totaalbeoordeling:

Datum:

Handtekening _____



Bijlage 8: Beoordelingsformulier Eindpresentatie

Inbreng van je eigen verhaal

slecht 1 2 3 4 5 zeer goed

De student brengt elementen uit het eigen herstelverhaal in, waarbij herstelmomenten, empowerment, eigen oplossingen en hulpbronnen duidelijk te herkennen zijn. De elementen uit het herstelverhaal zijn relevant voor de boodschap van de presentatie en worden op correcte en constructieve wijze ingebracht.

Herstelvisie

slecht 1 2 3 4 5 zeer goed

De student geeft blijk van het bezitten en kunnen toepassen van een duidelijke herstelvisie. De boodschap gaat uit van kernwaarden van herstel ondersteunende zorg (o.a. hoop, gelijkwaardigheid, empowerment, eigen regie) en de student weet deze waarden op correcte wijze te koppelen aan (de eigen visie op) de praktijk.

Stigma

slecht 1 2 3 4 5 zeer goed

De student gaat in op de waarde van stigma in de praktijk. De student bespreekt relevante manieren waarop stigma kan worden bestreden en welke bijdrage de student hierin kan leveren.

Presentatievaardigheden

slecht 1 2 3 4 5 zeer goed

De student is in staat om voor een groep een presentatie te houden. In de presentatie brengt de student duidelijk een boodschap over en weet deze te onderbouwen. Eventueel materiaal wordt op correcte wijze gebruikt en is ondersteunend aan de presentatie. De student staat tijdens de presentatie in contact met het publiek d.m.v. oogcontact en/of interactie.

Creativiteit

slecht 1 2 3 4 5 zeer goed

De student brengt de presentatie op creatieve wijze. Er wordt gebruikt gemaakt van verschillende materialen, humor en de boodschap wordt op verrassende wijze gebracht.

Kennis

slecht 1 2 3 4 5 zeer goed

De student geeft blijk van voldoende kennis over het onderwerp. In de presentatie is voldoende verdieping te herkennen, verschillende relevante elementen uit de leerroute worden aangehaald en de boodschap wordt op heldere wijze gekoppeld aan de praktijk. De student kan vragen uit het publiek correct beantwoorden.

Maatschappelijke relevantie

slecht 1 2 3 4 5 zeer goed

De student bespreekt in de presentatie thema's die maatschappelijk relevant zijn in de huidige praktijk. Actuele relevante gebeurtenissen en veranderingen worden in het verhaal meegenomen en de boodschap biedt inzichten in en/of een bijdrage aan het oplossen of beantwoorden van huidige maatschappelijke dilemma's.

Aanvullende opmerkingen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Aantal praktijken:

Overall beoordeling:

slecht 1 2 3 4 5 zeer goed

Datum:

Beoordelaar 1

Beoordelaar 2

Naam:

Naam:

Handtekening _____

Handtekening _____



Bijlage 9: Beoordelingsformulier Praktijk

De werkplekbegeleider vult onderstaand formulier in ter beoordeling van de werkpraktijk van de MOVE student. Aan de hand van alle onderdelen wordt een totaalbeoordeling gegeven, welke, wanneer voldoende, geldt als een GO voor het onderdeel praktijk.

Naam student: _____

Praktijkplek: _____

Beroepshouding

De student geeft blijk van kennis van HOZ	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student werkt volgens de waarden van HOZ	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student stelt zich gelijkwaardig op in contact	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student is wederkerig in contact	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student is in staat zich als bondgenoot op te stellen	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student is in staat zich kwetsbaar op te stellen	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student zet zijn eigen verhaal op constructieve en gepaste wijze in	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed

Samenwerking

De student overlegt regelmatig met de werkbegeleider	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student geeft tijdig aan wanneer iets niet goed loopt	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student gaat op constructieve wijze om met feedback	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student vraagt om hulp als dat nodig is	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student durft zijn mening te geven	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student respecteert de mening van anderen	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student helpt collega's als dat nodig is	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student stelt zich toegankelijk op naar collega's	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student communiceert over eigen kwaliteiten en valkuilen	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed

Communicatieve vaardigheden

De student beheert de Nederlandse taal	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student kan op begrijpelijke wijze spreken met anderen	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student kan op begrijpelijke wijze schrijven	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student laat de ander voldoende aan het woord	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student kan goed naar anderen luisteren	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student kan zijn boodschap duidelijk overbrengen	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student past zijn communicatiewijze waar nodig aan aan de ander	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student kan een gesprek opstarten en beëindigen	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student zet non-verbale communicatie bewust in	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed

Motivatie en inzet

De student geeft blijk van motivatie	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student zet zich in om doelen van het werk te behalen	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student heeft een actieve leer- en werkhouding	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student heeft een proactieve inbreng in het team	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student toont uit zichzelf initiatief	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student tracht om meer te doen dan het minimale	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed

Verantwoordelijkheid

De student komt gemaakte afspraken na	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student is te vertrouwen	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student werkt opdrachten binnen vastgestelde tijd af	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student loopt niet weg voor problemen	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student probeert te leren van gemaakte fouten	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student geeft mogelijkheden en grenzen aan	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student toont blij van werknemersvaardigheden	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student is in staat verantwoording af te leggen voor zijn handelen	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed

Zelfstandigheid

De student is in staat autonoom zijn taken uit te voeren	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student reflecteert op zijn eigen handelen	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student zoekt zelf oplossingen voor problemen	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student is in staat zelf zijn werkzaamheden in te plannen	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student is in staat zelf voorbereidingen te treffen	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed
De student weet welke eisen aan zijn werk worden gesteld	slecht	1	2	3	4	5	zeer goed

Aanvullende opmerkingen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Naam werkbegeleider:

Overall studeergedrag en werkhouding:

slecht 1 2 3 4 5 zeer goed

Datum

Handtekening _____



Bijlage 10: Lesrooster

Datum	Tijden	Les	Taak
27-9-2024	09:30-11:30	1	Kennismaken en opstarten coaching
27-9-2024	12:00-15:30		Les 1
4-10-2024	9.30-11:30	2	Coaching
4-10-2024	12:00-15:30		Les 2
11-10-2024	9.30-11:30	3	Coaching
11-10-2024	12:00-15:30		Les 3
18-10-2024	9.30-11:30	4	Coaching
18-10-2024	12:00-15:30		Les 4
Op afspr indiv	Op afspraak (individueel)		Praktijkbezoek (op werkplek)
1-11-2024	9.30-11:30	5	Coaching
1-11-2024	12:00-15:30		Les 5
8-11-2024	9.30-11:30	6	Coaching
8-11-2024	12:00-15:30		Les 6
15-11-2024	9.30-11:30	7	Coaching
15-11-2024	12:00-15:30		Les 7
22-11-2024	9.30-11:30	8	Coaching
22-11-2024	12:00-15:30		Les 8
29-11-2024	9.30-11:30	9	Coaching
29-11-2024	12:00-15:30		Les 9
6-12-2024	09.30 -15:30	Toets	Tussenpresentatie Herstelverhaal
13-12-2024	9.30-11:30	10	Coaching
13-12-2024	12:00-15:30		Les 10
Op afspr indiv	Op afspraak (individueel)	Toets	Portfoliogesprekken
20-12-2024	9.30-11:30	11	Coaching
20-12-2024	12:00-15:30		Les 11
10-1-2025	9.30-11:30	12	Coaching
10-1-2025	12:00-15:30		Les 12
17-1-2025	9.30-11:30	13	Coaching
17-1-2025	12:00-15:30		Les 13
24-1-2025	9.30-11:30	14	Coaching
24-1-2025	12:00-15:30		Les 14
31-1-2025	9.30-11:30	15	Coaching
31-1-2025	12:00-15:30		Les 15
7-2-2025	9.30-11:30	16	Coaching
7-2-2025	12:00-15:30		Les 16
Op afspr indiv			Praktijkbezoek (op werkplek)
14-2-2025	09.30 -15:30	Toets	Tussenpresentatie ontwikkeling
Op afspr indiv		Toets	Portfoliogesprekken
21-2-2025	9.30-11:30	17	Coaching
21-2-2025	12:00-15:30		Les 17
28-2-2025	9.30-11:30	18	Coaching
28-2-2025	12:00-15:30		Les 18
14-3-2025	9.30-11:30	19	Coaching
14-3-2025	12:00-15:30		Les 19
21-3-2025	9.30-11:30	20	Coaching
21-3-2025	12:00-15:30		Les 20
28-3-2025	9.30-11:30	21	Coaching
28-3-2025	12:00-15:30		Les 21
4-4-2025	9.30-11:30	22	Coaching
4-4-2025	12:00-15:30		Les 22
11-4-2025	9.30-11:30	23	Coaching
11-4-2025	12:00-15:30		Les 23
18-4-2025	9.30-11:30	24	Coaching
18-4-2025	12:00-15:30		Les 24
9-5-2025	---	Toets	Uiterlijke inleverdatum portfolio
Op afspr indiv		Toets	Praktijkbeoordeling (gesprek indien negatieve beoordeling)
Op afspr indiv		Toets	Portfolio eindgesprekken
16-5-2025	09.30 -15:30	Toets	Eindpresentaties
Op afspraak		Toets	Herkansingen
23-5-2025	Ontvangst 10.00 uur		DIPLOMA uitreiking