

**Beroepsprofiel**

**Medewerker  
Educatie**

**Gehandicapten  
Sector**

**November 2010**

**Dit beroepsprofiel is opgesteld door  
de Kerngroep Educatie Medewerkers VGZ.  
De Kerngroep is een afvaardiging van de regionale overlegvormen.**

U vindt steeds de meest actuele versie van dit beroepsprofiel op  
[www.kennispleingehandicaptensector.nl](http://www.kennispleingehandicaptensector.nl) of op  
[www.kennisportagehandicaptenzorg.nl](http://www.kennisportagehandicaptenzorg.nl)

## ***Inhoud:***

Inleiding .....	3
Ontwikkeling in de gehandicaptensector.....	4
Maatschappelijke ontwikkelingen. ....	4
Relevante trends:.....	4
Beleidsontwikkelingen.....	5
Juridisch kader (wet en regelgeving) .....	6
Globale beschrijving van de werkzaamheden.....	7
De essentie.....	7
Het werkveld .....	7
Rollen .....	8
Typerende beroepshouding.....	8
Taken.....	9
Cliëntgebonden taken. ....	9
Organisatie gebonden taken. ....	9
Professie gebonden taken.....	10
Competenties.....	10
Algemeen-professionele competenties.....	10
Specifieke of vakinhoudelijke competenties.....	11

## ***Inleiding***

Mensen met een beperking hebben dezelfde rechten en plichten, wensen en verwachtingen als ieder ander mens. De mens met een beperking heeft recht op het ontwikkelen van zijn mogelijkheden en het realiseren van wensen en verwachtingen.

Bij de uitvoering van deze ontwikkeling kan hij ondersteuning vragen aan personen uit zijn sociale netwerk. Waar nodig wordt er op het gebied van leren professionele ondersteuning geboden door onder andere medewerkers educatie.

De leerondersteuning is gericht op het in stand houden en aanleren van denkvaardigheden, doevaardigheden en kennis. Hierdoor zal de kwaliteit van het bestaan verbeteren, de zelfredzaamheid vergroten en de maatschappelijke participatie meer vorm krijgen.

Vanuit de gedachte “gewoon waar mogelijk” zal de professionele ondersteuning in eerste instantie de reguliere in de maatschappij aanwezige mogelijkheden bekijken en of stimuleren. Maar ook personen uit het sociale netwerk van de cliënt worden actief betrokken bij de professionele ondersteuning.

Met dit “beroepsprofiel medewerker Educatie” leveren we een bijdrage aan een goede kwaliteit van leren voor volwassen mensen met een beperking.

We gaan ervan uit dat dit document ervoor zorgt dat de persoon met een beperking vaardigheden en kennis leert op een manier die getuigt van vakkennis en respect.

Daarnaast zal het profiel de eenduidigheid en herkenbaarheid van het vakgebied vergroten.

# ***Ontwikkeling in de gehandicaptensector.***

## **Maatschappelijke ontwikkelingen.**

Er zijn in de afgelopen decennia verschillende zorgmodellen de revue gepasseerd. Rode draad daarin was steeds te denken en te handelen voor de persoon met een verstandelijke beperking.

De afgelopen decennia is er sprake van een proces van deïstitutionalisering en vermaatschappelijking. Binnen deze zelfde samenleving is er ook een individualisering en een inkrimpende verzorgingsstaat. Visie en politiek dragen er toe bij dat er een groter appèl gedaan wordt op de eigen verantwoordelijkheid van de burger en zijn mogelijkheden.

Wil men dat mensen met een verstandelijke beperking zich optimaal ontwikkelen in dit burgerschapsmodel dan moet er meer regie komen te liggen bij de persoon met een beperking zelf. Wat iemand zelf kan, doet hij zelf. Wat hij niet zelf kan, wordt bij voorkeur aangevuld door mensen uit zijn eigen netwerk. Pas in de laatste plaats komen er professionals aan te pas.

Hulpverlening dient erop gericht te zijn de persoon te ondersteunen om zo volledig mogelijk als burger in de samenleving te functioneren. (AAMR, 2002)

Het uitgangspunt dat iedereen recht heeft op leren wordt ondersteund door de WHO (World Health Organisation). Ook landelijke en regionale belangenverenigingen zetten zich in voor de autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden van mensen met een verstandelijke beperking. Bijvoorbeeld:

LFB (belangenbehartiging door en voor mensen met een beperking).

Vilans (Kenniscentrum voor langdurende zorg)

VGN (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, branch organisatie zorgaanbieders)

## **Relevante trends:**

- ✓ Er is steeds meer aandacht voor de kwaliteit van het bestaan van mensen met een verstandelijke beperking.
- ✓ De vraag naar zorg- en dienstverlening op maat neemt toe; de zorgvraag van de cliënt wordt steeds meer het uitgangspunt in plaats van het bestaande aanbod.

- ✓ Digitalisering, ICT en e-learning kunnen ook prima ingezet worden voor leren door mensen met een beperking, mits aangepast aan de manier van communiceren.
- ✓ Er ontstaat meer intersectorale samenwerking, die de vorm krijgt van woon-zorgarrangementen aangeboden vanuit gehandicaptenzorg, GGZ en ouderenzorg samen
- ✓ Zorg en werkgelegenheid verschuiven van intramuraal naar semi-, trans- en extramuraal
- ✓ Al jaren neemt de aandacht voor ondersteuning bij arbeid of het bieden van dagbesteding aan mensen met (zeer ernstige) beperkingen toe. Daarnaast is er een vraag om jongeren met een Wajong uitkering snel(ler) aan het werk te krijgen. Om dit te realiseren neemt de vraag naar (arbeids) trainingen toe.
- ✓ De zorg moet opereren binnen steeds striktere financiële kaders en eisen
- ✓ Omdat zorgaanbieders in toenemende mate uitgaan van het concept community care komt een bredere groep cliënten in beeld, namelijk mensen die om wat voor reden dan ook behoefte hebben aan ondersteuning. Het gaat steeds meer om 'zorgen dat' in plaats van om 'zorgen voor'.

## **Beleidsontwikkelingen.**

Er zijn veel manieren om te leren. Leren is veranderen en die veranderingen kunnen houding, kennis en vaardigheden betreffen (Simons, 2000).

Medewerkers educatie kunnen de vraag die samenhangt met "leren" beantwoorden.

Om een goede samenwerking met andere professionals te bevorderen is het belangrijk de verantwoordelijkheden van de medewerkers educatie goed te omschrijven.

Wettelijke bepalingen omschreven in de Kwaliteitswet Zorginstellingen en BOPZ dienen te worden nagekomen. De ontwikkelingen betreffende de WMO (Wet Maatschappelijke Ondersteuning) en de AWBZ indicaties kunnen voor de inzet van medewerkers educatie gevolgen hebben. Vooralsnog kunnen mensen met een verstandelijke beperking geen indicatie krijgen voor "leren" specifiek, wel voor persoonlijke ontwikkeling. Dit zorgt ervoor dat een organisatie zelf de keuze maakt op welke wijze het leren binnen de organisatie vorm krijgt.

We zien hierdoor dat er veel verschillen ontstaan in de wijze waarop leervragen beantwoord worden. Verschillen zijn te vinden in: Individueel of in groep, aanbod of vraaggestuurd, verwijzing, gekoppeld aan regulier onderwijs of organisatie gebonden, gratis of met prijskaartje etc.

Elke zorgaanbieder kan zich onderscheiden als innovatieve en kwaliteitsgerichte organisatie. Door “leren” op te nemen in het ondersteuningspakket wordt een organisatie mogelijk aantrekkelijker voor zorgvragers.

## ***Juridisch kader (wet en regelgeving.)***

Door een beperking hebben mensen, meer nog dan de gemiddelde Nederlander te maken met wet- en regelgeving. Toch vinden we in diezelfde wet en regelgeving niets specifiek terug over leren door mensen met een beperking. De algemene regel geldt dat iedereen recht heeft op leren.

De uitvoering van de diverse wetten valt onder AWBZ, WMO, Onderwijs, UWV en andere uitvoeringsorganen. Het beleid van elke gemeente bepaalt waar het WMO budget aan besteed wordt. Vaak gaat een deel van het budget naar de ROC's gekoppeld aan afspraken over b.v. doelgroep en cursussen.

Voor uitvoering en afspraken op regionaal niveau zullen de medewerkers educatie de gemeenten en ROC's als gesprekspartners moeten opzoeken. Deze 3 partijen zouden kunnen pleiten voor een betere positie en betere mogelijkheden voor leren door mensen met een beperking.

Verder kunnen mensen met een PGB wel uit hun beschikbaar gestelde middelen leerondersteuning betalen.

# ***Globale beschrijving van de werkzaamheden.***

## **De essentie**

Uitgangspunt in het werk van de educatiemedewerker is de deskundige ondersteuning op het gebied van leren van de individuele cliënt met zijn potentiële leer- en ontwikkelingsmogelijkheden.

Met de cliënt en zijn netwerk worden de behoeften, wensen, problemen en (on)mogelijkheden in kaart gebracht en deze vormen de basis van de leervraag. De potentiële mogelijkheden van de cliënt worden zoveel mogelijk benut en de zelfstandigheid, zelfredzaamheid, zeggenschap en participatie worden zoveel mogelijk behouden of vergroot.

De medewerker educatie draagt bij aan een uitdagend, veilig en stimulerend pedagogisch klimaat.

De medewerker educatie maakt gebruik van verantwoorde (leer)methodieken die afhankelijk van de vraag worden ingezet.

De leeractiviteiten dienen de volgende kenmerken te bezitten:

- In de trainingen staan de mogelijkheden en talenten van de cliënt centraal. Er wordt gewerkt vanuit respect voor de cliënt.
- Er is een diversiteit aan leerstrategieën en leermiddelen.
- Naast vraaggestuurd werken is er een aanbod van leertrajecten voor mensen met een verstandelijke beperking (is een middel)
- Het doorontwikkelen van leermethodiek en middelen wordt gestoeld op wetenschappelijke ontwikkelingen en resultaten.
- De scholing wordt uitgevoerd door professionals met een specifieke beschreven competentie en functieomschrijving.
- Toenemende kwaliteit van regie voor het individu
- Toenemende mogelijkheid in een volwaardige deelname aan de samenleving.
- Bedrijfseconomische aard en meerwaarde voor de ondersteunende aanbieder.
- De leerondersteuning vindt altijd planmatig plaats en leerresultaten worden getoetst.

## **Het werkveld**

Het werkveld waarin de beroepskracht opereert beslaat de zorg voor mensen met een beperking. Gezien de trends in de zorg kunnen er andere groepen cliënten die behoefte aan ontwikkelingsondersteuning hebben in beeld komen, zoals WSW personen, ZMLK leerlingen, psychiatrische patiënten/cliënten.

Vanuit de normalisatie wordt getracht om de scholing of training binnen de reguliere instanties onder te brengen. ROC, MEE, SO.

Uitgaande van de manier van leren kan de educatie soms beter plaats vinden in de eigen (sociale) omgeving van de cliënt.

Een goede samenwerking met andere professionals en ondersteuners uit het netwerk van de cliënt is hierbij noodzakelijk. Momenteel is er een verschuiving van de educatie voor mensen met een beperking te constateren van zorg naar onderwijs en welzijn.

## **Rollen**

De rollen die de medewerker Educatie in de zorg voor mensen met een verstandelijk beperking heeft kunnen variëren.

- Direct uitvoerende zorgen voor het ontwerpen en uitvoeren van de educatieprogramma's.
- Kenmerk van de coördinerende rol is de afstemming van vraag en aanbod en sturing geven aan de uitvoering en organisatie van de educatie voor mensen met een verstandelijke beperking.
- Zorgdragen voor het contact met de externe aanbieders.
- Initiatieven nemen in leermogelijkheden en leertoepassingen binnen de organisatie

## **Typerende beroepshouding**

De beroepshouding van de beroepskracht komt tot uiting doordat ze vanuit haar professionaliteit vraaggericht werkt. Ze kijkt met een deskundig en professioneel oogpunt naar de leermogelijkheden en beperkingen van de cliënt.

In haar handelen sluit ze daar zo goed mogelijk bij aan. Typerend voor de beroepshouding is het bieden van een veilige leeromgeving.

De beroepskracht zorgt ervoor dat de leerstof/-taken/-context voorspelbaar, logisch en ordelijk is.

Ze gaat uit van het (begeleid) zelfstandig en wederkerig leren van deelnemers.

Met de deelnemer op zoek gaan naar eigen oplossingsstrategieën vanuit eigen inzicht.

Stimuleren dat deelnemers leren van en met elkaar gericht op de ander en de omgeving.

Ze ontwikkelt haar eigen deskundigheidsniveau om de vraag van de deelnemer te kunnen beantwoorden.

Nieuwsgierig zijn naar de beweegredenen van deelnemers om te willen leren.

Ze heeft respect voor cliënten en houdt bij haar handelen rekening met hun waarden, normen, privacy voorkeuren, ambities, talenten, leeftijd cultuur achtergrond en levensbeschouwing.

## ***Taken.***

### **Cliëntgebonden taken.**

- Het vergroten van de zelfstandigheid en eigen regie van de cliënt
- Inventariseren en verhelderen van de wensen en (leer-)vragen van de cliënt met zijn/haar netwerk.
- In kaart brengen van de ontwikkelingsmogelijkheden van de cliënt.
- Het ontwerpen en ontwikkelen en/of aanpassen van op maat gesneden leertrajecten of trainingsmateriaal op individueel en/of groepsniveau.
- Het motiveren, adviseren en stimuleren van cliënten (en eventueel overige betrokkenen) voor het leren van relevante vaardigheden of kennis.
- Evalueren en toetsen van de resultaten van de cursus of training en indien nodig bijstellen.
- Het netwerk van de cliënt betrekken bij de cursus of training.
- Cliënten ondersteunen in het genereren van de geleerde kennis in het dagelijks leven.

### **Organisatie gebonden taken.**

Contacten leggen en onderhouden

- Het onderhouden van contacten, zowel intern als extern
- Op elkaar afstemmen van dienstverlening naar de cliënt
- Netwerk opbouwen met externe organisaties (in de regio)
- Samenwerken met andere disciplines

Plannen en organiseren werkzaamheden

- Opstellen en afstemmen van het cursusprogramma in overleg met andere disciplines of organisaties
- Verdelen van de werkzaamheden met collega's
- Onderhoud en beheer van ruimte, materiaal
- Prioriteiten kunnen stellen en deze verantwoorden

## **Professie gebonden taken.**

Deskundigheid bevorderen.

- Op peil houden van eigen deskundigheid door het lezen van vakliteratuur, het volgen van cursussen/studiedagen e.d. en intervisie.
- Begeleiden van stagiaires en vrijwilligers en inwerken van nieuwe medewerkers.

Kwaliteitsontwikkeling.

- Signaleren van knelpunten en reiken van oplossingen voor kwaliteitsverbetering.
- Het ontwikkelen van nieuwe producten en diensten die aansluiten bij de veranderingen in de maatschappij.
- Reflecteren op kwaliteit van de gemaakte producten en diensten.
- In samenwerking met interne en externe partners nieuwe producten ontwikkelen.

Professionalisering en profilering van het beroep.

- Nieuwe ontwikkelingen in de zorg vertalen naar eigen beroepsmatig handelen.
- Participeren in netwerkoverleg met andere organisaties.
- Meedenken in werkgroepen.
- Intern en extern uitdragen van beroep.

## ***Competenties.***

### **Algemeen-professionele competenties**

Op basis van opleiding en ervaring beschikt een medewerker Educatie over een aantal algemene beroepscompetenties:

- Een kritische opstelling.
- Het (objectief) observeren van cliënten en signaleren van bijzonderheden.
- Het bezitten van communicatieve en sociale vaardigheden.
- Het methodisch en planmatig werken/handelen.
- Zelfstandig kunnen werken.
- Flexibiliteit en improvisatie.
- Organisatievermogen (inclusief adequate verslaglegging en dossiervorming).

- Integriteit t.a.v. privacy en respect voor de waarden en normen van de cliënt.
- Reflectie op eigen handelen en gemaakte keuzes.
- Het bevorderen van eigen deskundigheid/professionaliteit d.m.v. scholing.

### **Specifieke of vakinhoudelijke competenties**

Daarnaast beschikt de medewerker Educatie over specifieke competenties zoals:

- Het ontwikkelen van op maat gesneden cursussen of trainingsmateriaal op individueel en/of groepsniveau.
- Het voortdurend evalueren van bestaand materiaal ten opzichte van doelstelling en toereikendheid van de cursus/training.
- Creativiteit toepassen t.a.v. de werkvorm en de uitwerking van het cursusmateriaal.
- Het verduidelijken en analyseren van de leervraag van de cliënt en/of het netwerk.
- Het in kaart brengen van leerdoelen en leerresultaten.
- Het onderkennen van het belang van het netwerk van de cliënt en dit vertalen naar aanbevelingen t.a.v. de cursus/training.
- Het aangeven en/of creëren van voorwaarden om de doelen te bereiken.
- Het creëren van voorwaarden voor een goede transfer.
- Het overdragen van kennis.
- Het motiveren, adviseren en stimuleren van cliënten (en evt. overige betrokkenen) voor het leren van relevante vaardigheden of kennis.
- Het signaleren van knelpunten en reiken van oplossingen voor individuele kwaliteitsverbetering.
- Het bewaken van de kwaliteit en het goede verloop van de cursus/training.
- Het leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling en uitvoering van het educatiebeleid binnen de organisatie.
- Functie eis: een relevante opleiding op HBO niveau.
- Affiniteit met de (verschillende) doelgroepen.
- Het opstellen van een (individueel) leerplan.