

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Servicedocument Intercultureel vakmanschap

MBO Raad, Woerden

november 2011



DIT PROJECT IS MOGELIJK GEMAAKT DOOR



INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Colofon

Dit servicedocument is tot stand gekomen in een projectgroep bestaande uit:

Liesbeth Gamadia (projectleider) – Gamadia Advies
Jannie Beuzel – ROC van Twente
Jacqueline Bijlsma – Rijn IJssel
Neeske Bouwknecht – Kenniscentrum Calibris
Bouchra Kerkri – Koning Willem I College
Annelies Prins – ROC Mondriaan
Stans Wegenwijs – ROC Midden Nederland
Sterre Grootswagers

De stuurgroep bestond uit:

Nicoline Ader – MBO Raad / BTG ZWS
Harrie Bemelmans – MBO Raad / Btg ZWS
Mirande Bonenkamp – MBO Raad / Btg ZWS
Bea Naninck – Kenniscentrum Calibris

Het servicedocument is tot stand gekomen dank zij financiering van ZonMw.



DIT PROJECT IS MOGELIJK GEMAAKT DOOR



INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Inhoudsopgave

Inleiding

- I Intercultureel vakmanschap in de kwalificatiedossiers
- II Interculturele competenties
 - Overzicht Interculturele competenties
 - Interculturele competenties gekoppeld aan Werkprocessen en Vakkennis en vaardigheden uit kwalificatiedossiers 2011-2012
 - Invulling/aanvulling van Kerntaken en werkprocessen en Vakkennis en vaardigheden vanuit de Interculturele competenties
- III Materiaal bij Intercultureel vakmanschap

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Servicedocument Intercultureel vakmanschap

Inleiding

Voor u ligt het servicedocument Intercultureel vakmanschap. Dit is het resultaat van een jaar werk van een projectgroep samengesteld uit docenten en een onderwijskundig ontwikkelaar van kenniscentrum Calibris. Het document richt zich op docenten, ontwikkelaars en andere betrokkenen bij de opleidingen Pedagogisch Werk, Maatschappelijke Zorg, Onderwijsassistent, Sociaal-cultureel werker, Sociaal-maatschappelijk dienstverlener en Sport en bewegen.

In het servicedocument zijn praktijkervaring van het onderwijs, het werkveld en het kenniscentrum verenigd. Dit maakt het servicedocument tot een praktisch bruikbaar middel voor het onderwijs. Op deze wijze komt het onderwijs tegemoet aan de ontwikkelingen in het werkveld van deze opleidingen en meer algemeen de jeugdhulpverlening, waar diversiteit een realiteit is. Een opleiding die zich richt op de praktijk zal hier nadrukkelijk aandacht aan moeten besteden in de beroepsvorming. Dit servicedocument is hierbij een belangrijk hulpmiddel, zeker omdat een overzicht van bruikbaar materiaal is bijgevoegd.

Aanleiding

Directe aanleiding voor het maken van een servicedocument vormt het rapport 'Naar interculturele competentieprofielen in het preventieve en ontwikkelingsgericht jeugdbeleid' ¹. Hieruit blijkt dat **migrantenjeugd** op vrijwel alle gebieden (onderwijs, jeugdhulpverlening, gezondheidszorg) een achterstand oploopt. Er wordt dan ook gepleit voor een **interculturele aanpak**.

In het project Intercultureel vakmanschap is gekozen voor het ontwikkelen van een servicedocument voor docenten, begeleiders en ontwikkelaars in de opleidingen die zich richten op de beroepen in de sectoren welzijn en sport. Het gaat om de opleidingen:

- Pedagogisch Werk (PW)
- Maatschappelijke Zorg (MZ)
- Onderwijsassistent (OA)
- Sociaal-cultureel werker (SCW)
- Sociaal-maatschappelijk dienstverlener (SMD)
- Sport en bewegen (SB).

¹ Deze profielen zijn ongewijzigd overgenomen uit de publicatie *Naar interculturele competentieprofielen in het preventieve en ontwikkelingsgericht jeugdbeleid. Definitief Concept*. Auteurs: Judith van de Haterd, Anouk Poll en Hanneke Felten, MOVISIE; Roelof Vos, Pharos; Hans Bellaart, FORUM (managementprofiel). Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut, 2010. De profielen zijn ontwikkeld in het kader van het programma 'Diversiteit in het Jeugdbeleid' van ZonMw.

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Door interculturele competenties te integreren in beroepscompetenties zullen toekomstige professionals in de beroepsvelden welzijn en sport beter geëquipeerd zijn voor hun taken.

In hun (toekomstige) beroepsuitoefening krijgen studenten in het mbo te maken met een toenemende diversiteit aan doelgroepen. Als zij in hun opleiding hierop worden voorbereid kunnen zij in de beroepspraktijk deze doelgroepen beter begeleiden, wat uiteindelijk zal resulteren in minder uitval en een beter bereik van de migrantenjeugd.

Doel

Dit servicedocument is een **handreiking** aan alle **docenten** van de toekomstige beroepsbeoefenaars in welzijn en sport, om in hun onderwijsactiviteiten en begeleiding gericht vorm te geven aan het interculturele aspect. In het servicedocument worden de interculturele competenties verbonden met de beroepscompetenties en –taken. Alles is dus gericht op de beroepscomponent en sluit aan bij de ontwikkelingen in het werkveld.

Het servicedocument is ook bedoeld voor **praktijkbegeleiders en -opleiders in de bpv**, voor **onderwijsontwikkelaars, opleidingsmanagers, examencommissies**, bvp-coördinatoren, beleidsmedewerkers en medewerkers kwaliteitszorg.

Opbouw Servicedocument

Het servicedocument bestaat globaal uit twee delen, die door verschillende gebruikers benut kunnen worden:

- docenten en praktijkbegeleiders: zij kunnen putten uit een grote hoeveelheid **materiaal**, dat direct ingezet kan worden in onderwijsactiviteiten of bij de begeleiding (deel III);
- ontwikkelaars, examencommissies, opleidingsmanagers e.d.: zij kunnen gebruik maken van het gedeelte van het servicedocument waarin de **aansluiting met de kwalificatiedossiers** is uitgewerkt (deel I en II).

Intercultureel vakmanschap

In het servicedocument focussen we op één van de aspecten die aan de orde kunnen zijn bij diversiteit, namelijk het interculturele aspect. En dat koppelen we aan vakmanschap, het vermogen om in de beroepspraktijk adequaat te handelen.

Bij Intercultureel vakmanschap worden **interculturele competenties** ingezet. Interculturele competenties definiëren we als competenties waarmee professionals adequate hulp en zorg kunnen verlenen aan cliënten met een andere etnische of culturele achtergrond dan zichzelf. De competenties betreffen een geïntegreerd geheel van kennis, houding en vaardigheden die een professional nodig

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

heeft om op een adequate manier te kunnen communiceren en effectief te kunnen werken met cliënten uit een andere culturele groep, uitgaande van het kruispuntdenken ².

Het **kruispuntdenken** houdt in dat we ons ervan bewust zijn dat in het leven van mensen een aantal dimensies een rol spelen, die afhankelijk van de situatie meer of minder van belang zijn. Die dimensies zijn onder andere sekse, etniciteit, sociaaleconomische positie, nationaliteit, seksuele voorkeur, en het al dan niet hebben van een beperking ³. In de ene situatie zal etniciteit van doorslaggevende betekenis zijn, in een andere situatie bijvoorbeeld de sociaaleconomische positie.

Het servicedocument schrijft niet voor hoe toekomstige beroepskrachten moeten omgaan met interculturele vraagstukken. Wel nemen we het streven naar **interculturele sensitiviteit** als uitgangspunt. Intercultureel sensitief zijn is het kunnen onderscheiden van culturen en het vermogen om interculturele verschillen te ervaren. Het gaat bij interculturele sensitiviteit om een nieuwsgierige, open houding, het tonen van respect voor andere culturen en het vermogen om vergelijkend en grensoverschrijdend te denken. Dit is het fundament voor intercultureel competent zijn.

Interculturele sensitiviteit

Er zijn zes fasen van intercultureel sensitief zijn te onderscheiden ⁴. Kennis, vaardigheden én ervaring hebben invloed op de fase waarin iemand zich bevindt.

Ontkenning → Verdediging/Omkering → Minimalisering → Acceptatie → Adaptatie → Integratie

ETNOCENTRISME

ETNORELATIVISME

De eerste drie fasen van interculturele sensitiviteit zijn etnocentrisch van aard: de eigen cultuur staat centraal in het referentiekader.

Ontkenning is de oriëntatie waarbij de eigen cultuur gezien wordt als de enige juiste. Mensen met dit wereldbeeld zijn over het algemeen niet of nauwelijks geïnteresseerd in culturele verscheidenheid en zij kunnen agressief of denigrerend reageren wanneer ze met andere culturen geconfronteerd worden.

Verdediging houdt in dat iemand de eigen cultuur ziet als de enige goed functionerende cultuur. Mensen met dit wereldbeeld kunnen onderscheid maken tussen verschillende culturen maar zien hierbij hun eigen cultuur als superieur. Hierbij overheerst het 'wij-zij' gevoel.

² Kramer, 2007

³ Naar *interculturele competentieprofielen in het preventieve en ontwikkelingsgericht jeugdbeleid. Definitief Concept*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut, 2010.

⁴ Hammer, Bennett en Wiseman (Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. In: International Journal of intercultural relations, 2003)

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Omkering kenmerkt zich ook door dit sterke 'wij-zij' gevoel, maar hierbij ziet een migrant de eigen oorspronkelijke cultuur (zij) als minderwaardig aan de nieuwe, aangenomen cultuur (wij).

Minimalisering van culturele verschillen is de toestand waarin de dreiging in verband met culturele verschillen wordt geneutraliseerd door hergroepering van de verschillen in vertrouwde categorieën. Mensen met dit wereldbeeld zoeken overeenkomsten en willen het gedrag van anderen corrigeren en aanpassen aan hun eigen verwachtingen.

De laatste drie fasen van interculturele sensitiviteit zijn etnorelativistisch van aard: de eigen cultuur wordt bekeken in de context van andere culturen.

Acceptatie is het wereldbeeld dat mensen hebben wanneer zij hun eigen cultuur zien als een van de vele bestaande culturen. Anderen worden gezien als gelijken met een andere cultuur.

Adaptatie houdt in dat iemand zijn gedrag aanpast aan een andere cultuur. Alternatieve culturele gedachten worden uitgedrukt op een manier die past in de dominante cultuur.

Integratie is de staat waarin iemand kan schakelen tussen culturen waarin hij zich bevindt. De identiteit wordt geconstrueerd aan de hand van meerdere culturen en per situatie wordt bekeken welke het meest passend is.

Het materiaal dat door de projectgroep is verzameld, is in een aantal onderwijsinstellingen uitgetoetst. In deze pilot is o.a. onderzocht of het inzetten van het servicedocument heeft bijgedragen aan het vergroten van de interculturele sensitiviteit van de betrokken docenten en studenten. De uitkomsten wijzen erop dat om dergelijke veranderingen te bewerkstelligen meer dan een beperkte tijd en inzet nodig is. Het theoretisch kader van dit onderzoek is te vinden op de website van de MBO Raad.

Materiaal bij Intercultureel vakmanschap voor docenten en begeleiders

Bij het servicedocument is een uitgebreid overzicht opgenomen van materiaal dat door docenten en begeleiders gebruikt kan worden in het kader van intercultureel vakmanschap. Dit materiaal vormt **deel III Materiaal bij Intercultureel vakmanschap**. Om praktische redenen is dit gedeelte losgekoppeld van de Inleiding en delen I en II. Het materiaal is gerubriceerd volgens de Vakkennis en vaardigheden zoals die in de kwalificatiedossiers voorkomen.

Overigens: vóór docenten en praktijkbegeleiders en -opleiders met de studenten/aankomend beroepsbeoefenaars aan de slag gaan met intercultureel vakmanschap, zou het goed zijn als zij zich daarop zelf ook oriënteren.

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Kwalificatiedossiers en Interculturele competenties ten behoeve van curriculumontwikkeling en examinering

In de kwalificatiedossiers bij de opleidingen Pedagogisch Werk, Maatschappelijke Zorg, Onderwijs-assistent, Sociaal-cultureel werker, Sociaal-maatschappelijk dienstverlener en Sport en bewegen komt diversiteit aan de orde. Zowel in deel B als in deel C. Dit is van belang, omdat onderwijsinstellingen daarmee verplicht worden in hun opleidingen invulling te geven aan diversiteit.

In **deel I Intercultureel vakmanschap in de kwalificatiedossiers** een overzicht van wat er in de diverse kwalificatiedossiers is opgenomen.

In **deel II Invulling en aanvulling vanuit Interculturele competenties** worden de kwalificatiedossiers gekoppeld aan Interculturele competenties. Bij onderdelen van de kwalificatiedossiers worden mogelijke aanvullingen of invullingen op het gebied van interculturele competenties aangegeven. De interculturele competenties zijn overgenomen uit het document 'Naar interculturele competentieprofielen in het preventieve en ontwikkelingsgericht jeugdbeleid – Definitief Concept', hoofdstuk 2 'Competentieprofiel professionals' ⁵.

Deel II van het servicedocument kan benut worden bij curriculumontwikkeling en het vormgeven van de onderwijsinhoud en examinering. Met name onderwijsontwikkelaars kunnen putten uit dit gedeelte van het servicedocument.

In **bijlagen** is de informatie van deel I en II ook **per kwalificatiedossier** beschikbaar.

⁵ Naar interculturele competentieprofielen in het preventieve en ontwikkelingsgericht jeugdbeleid. Definitief Concept. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut, 2010.

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

I. Intercultureel vakmanschap in de kwalificatiedossiers

Inleiding

Kwalificatiedossiers beschrijven welke kerntaken en werkprocessen, competenties en vakkennis en vaardigheden een deelnemer aan het eind van zijn mbo-opleiding beheerst. De kwalificatiedossiers zijn richtinggevend voor curriculumontwikkeling en examinering en zijn vastgesteld door de minister van OCW. Het is daarom van belang dat intercultureel vakmanschap gekoppeld wordt aan wat beschreven is in het kwalificatiedossier.

In dit deel I is een overzicht opgenomen van waar in de kwalificatiedossiers Pedagogisch Werk, Maatschappelijke Zorg, Onderwijsassistent, Sociaal-cultureel werker, Sociaal-maatschappelijk dienstverlener en Sport en bewegen 2011-2012 intercultureel vakmanschap, diversiteit, het omgaan met diverse culturen etc. herkenbaar is en genoemd wordt. De onderwijsinstelling moet kunnen verantwoorden hoe dit in het curriculum en in de examinering is geborgd.

In alle kwalificatiedossiers is in deel C de component 'Met diversiteit (tussen mensen) omgaan' (bij competentie 'Omgaan met verandering en aanpassen') gekozen en in een prestatie-indicator (PI) uitgewerkt. Met name deze PI kan een aanknopingspunt zijn om Intercultureel vakmanschap in het curriculum en in de examinering te borgen.

Pedagogisch Werk (PW)

Hoofdstuk 4 bij Typerende beroepshouding:

"(..) gaat ze respectvol om met de kinderen/jongeren, kan ze diversiteit tussen mensen hanteren en toont ze een open houding (..)".

Component 'Met diversiteit (tussen mensen) omgaan' bij de competentie 'Omgaan met verandering en aanpassen' in werkproces 2.1 'Biedt het kind/de jongere opvang'. De prestatie-indicator:

"De pedagogisch medewerker kinderopvang/jeugdzorg toont respect voor verschillende achtergronden van kinderen/jongeren (en ouders/vervangende opvoeders) en is in staat om vragen of problemen vanuit diverse gezichtspunten te bekijken, zodat de eigenheid van het kind/de jongere (en ouders/vervangende opvoeders) gerespecteerd wordt."

Maatschappelijke Zorg (MZ)

Hoofdstuk 4 bij Typerende beroepshouding:

"(..) dat ze respectvol omgaat met anderen, diversiteit tussen mensen kan hanteren, onderzoekend is en een open houding toont (..)".

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Component 'Met diversiteit (tussen mensen) omgaan' bij de competentie 'Omgaan met verandering en aanpassen' in werkproces 2.6 'Ondersteunt het sociale systeem'. De prestatie-indicator:
"De persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg/specifieke doelgroepen past gedrag en omgangsvormen aan op betrokkenen uit het sociale systeem en stemt haar communicatie op hen af, ook als zij verschillen qua cultuur of achtergrond, zodat een samenwerkingsrelatie kan ontstaan."

Onderwijsassistent (OA)

Component 'Met diversiteit (tussen mensen) omgaan' bij de competentie 'Omgaan met verandering en aanpassen' in twee werkprocessen.

- Werkproces 1.4 'Begeleidt leerlingen/deelnemers bij de uitvoering van programmaonderdelen'. De prestatie-indicator:
"De onderwijsassistent reageert flexibel op veranderingen en communiceert ook in onduidelijke en onzekere situaties helder en eenduidig naar de leerlingen/deelnemers met het oog op een optimaal verloop van de leeractiviteiten, daarnaast richt de onderwijsassistent zich op verschillen qua leerstijl en leerbehoefte van de individuele leerling/deelnemer, handelt daarbij met respect voor de eigenheid van een individu en past daarbij de begeleiding aan de (veranderende) leerbehoefte aan, zodat tijdens de begeleiding aansluiting op de leerbehoefte gegarandeerd blijft."
- Werkproces 2.4 'Houdt toezicht en begeleidt buiten het primaire proces'. De prestatie-indicator:
"De onderwijsassistent toont ook in onzekere en onduidelijke situaties zelfvertrouwen en is gericht op een goed verloop van de dagelijkse gang van zaken in en om de school, daarnaast kan de onderwijsassistent in de begeleiding goed omgaan met leerlingen/deelnemers die verschillen qua achtergrond en cultuur en handelt daarbij met respect voor de eigenheid van elk individu."

Sociaal-cultureel werker (SCW)

Hoofdstuk 2.3 De aard van het werk:

"Thema's van sociaal-cultureel werk zijn: samenleven in diversiteit, (...). De sociaal-cultureel werker heeft het vermogen om individuen, groepen en samenlevingsverbanden in hun waarde te laten en de ambitie om ieder tot zijn recht te laten komen."

Hoofdstuk 2.5 bij ontwikkelingen in de beroepsuitoefening:

"Bij deze maatschappelijke ontwikkelingen is te denken aan: (...) een multiculturele samenleving (...)"

Hoofdstuk 4 bij complexiteit:

"Complicerende factoren zijn verder onder andere: de steeds groter wordende diversiteit aan culturen, leefstijlen en maatschappelijke posities (...)."

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

In werkproces 1.1:

“Hij neemt kennis van cultuurverschillen en –overeenkomsten, specifieke problemen en belangentegenstellingen tussen groepen.”

Component ‘Met diversiteit (tussen mensen) omgaan’ bij de competentie ‘Omgaan met verandering en aanpassen’ in twee werkprocessen.

- Werkproces 2.1 ‘Biedt ondersteuning’. De prestatie-indicator:
“De sociaal-cultureel werker is in staat om de vragen op het gebied van welzijn en/of maatschappelijke participatie vanuit het gezichtspunt van andere culturen en achtergronden te bekijken, zodat hij advisering en begeleiding hierop kan aanpassen.”
- Werkproces 2.2 ‘Bereidt projecten en activiteiten voor’. De prestatie-indicator:
“De sociaal-cultureel werker is in staat om de aanpak aan te passen aan veranderende omstandigheden en kan hierbij goed omgaan met cliënt/groep van verschillende achtergrond, zodat de cliënt/groep optimaal begeleid wordt.”

Component ‘Diversiteit benutten’ bij competentie ‘Aansturen’ in werkproces 2.3 ‘Begeleidt cliënt/groep tijdens activiteiten’. De prestatie-indicator:

“De sociaal-cultureel werker geeft helder en duidelijk en op gedifferentieerde wijze aan hoe bepaalde activiteiten dienen te gebeuren, zodat de verschillende cliënt/groep weten wat er van hun verwacht wordt.”

Sociaal-maatschappelijk dienstverlener (SMD)

Hoofdstuk 2.5 bij ontwikkelingen in de beroepsuitoefening:

“Bij deze maatschappelijke ontwikkelingen is te denken aan: (..) een multiculturele samenleving (..)”

Toelichting bij kerntaak 1:

“De sociaal-maatschappelijk dienstverlener ontwikkelt een haalbaar en realistisch dienstverleningsplan, dat aansluit bij mogelijkheden, (..), cultuur, (..), achtergrond (..) van de cliënt.”

Component ‘Met diversiteit (tussen mensen) omgaan’ bij de competentie ‘Omgaan met verandering en aanpassen’ in werkproces 2.5 ‘Verricht informatie-, advies- en voorlichtingswerkzaamheden ten behoeve van de cliënt(en)’. De prestatie-indicator:

“De sociaal-maatschappelijk dienstverlener communiceert goed met mensen die verschillen qua achtergrond (cultuur, sekse, geloof, inkomen) en kan bepaalde vragen/problemen vanuit het gezichtspunt van verschillende achtergronden bekijken, zodat hij bij het geven van informatie, advies en voorlichting rekening houdt met de achtergrond van de cliënt(en).”

Sport en Bewegen niveau 3 en 4 (SB)

Hoofdstuk 2.5 bij Ontwikkelingen in de beroepsuitoefening:

“Daarnaast krijgt de beroepsbeoefenaar te maken met verschillende klantgroepen, omdat de doelgroepen senioren, allochtonen, (..) steeds belangrijker worden.”

Hoofdstuk 4.1 Sport- en bewegingsleider bij Complexiteit:

“Complicerende factoren zijn: - Verschil tussen de SB-deelnemers in leeftijd, sociale en culturele achtergrond, waarden en normen (..).”

Hoofdstuk 4.2 Sport- en bewegingscoördinator/BOS-medewerker bij Typerende beroepshouding:

“Hij heeft affiniteit met jeugd en kan omgaan met doelgroepen met diverse culturele achtergronden en uit diverse milieus.”

Component ‘Met diversiteit (tussen mensen) omgaan’ bij de competentie ‘Omgaan met verandering en aanpassen’ in werkproces 5.6 ‘Coacht en begeleidt specifieke (groepen) SB-deelnemers’, bij de uitstromen Sport- en bewegingscoördinator/BOS-medewerker, Trainer/coach en Bewegingsagoog. De prestatie-indicator:

“De BOS-medewerker in de rol van LOBOS’er, Trainer/coach, Bewegingsagoog reageert flexibel op veranderingen en communiceert ook in onduidelijke en onzekere situaties helder en eenduidig naar de SB-deelnemers met het oog op een optimaal verloop van de SB-activiteiten, daarnaast richt hij zich op verschillen qua leerstijl en leerbehoefte van de individuele SB-deelnemer, handelt daarbij met respect voor de eigenheid van elk individu en past de begeleiding aan aan de (veranderende) leerbehoefte, zodat tijdens de begeleiding aansluiting bij de leerbehoefte gegarandeerd blijft.”

II. Invulling en aanvulling vanuit Interculturele competenties

Inleiding

Bij verschillende Werkprocessen en items Vakkennis en vaardigheden uit de kwalificatiedossiers is een invulling of aanvulling mogelijk vanuit de Interculturele competenties die beschreven zijn in het brondocument 'Naar interculturele competentieprofielen in het preventieve en ontwikkelingsgericht jeugdbeleid' ⁶.

Hieronder volgt als eerste een overzicht van deze Interculturele competenties, met een bijbehorende uitwerking in Kennis, Houding en Vaardigheid.

Vervolgens worden onderdelen uit de kwalificatiedossiers (KD's) gekoppeld aan de Interculturele competenties. Deze uitwerking biedt aanknopingspunten om Intercultureel vakmanschap vorm te geven.

Er worden negen Interculturele competenties onderscheiden, vier generieke en vijf vakspecifieke. Iedere Interculturele competentie wordt omschreven en daaronder volgen twee kolommen, waarin de koppeling wordt weergegeven van de KD's aan de interculturele competentie. In de linkerkolom staan onderdelen uit de KD's (Kerntaken en werkprocessen, Vakkennis en vaardigheden), in de rechterkolom de daar aan te koppelen Kennis, Houding, Vaardigheid van de interculturele competentie. Overigens zijn niet alle aspecten die in de rechterkolom zijn opgenomen toepasbaar bij het vormgeven van intercultureel vakmanschap in de lessen of begeleiding.

Voorafgaand aan deze uitwerking is een overzicht ervan opgenomen in één beknopt schema.

⁶ Naar interculturele competentieprofielen in het preventieve en ontwikkelingsgericht jeugdbeleid. Definitief Concept. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut, 2010.

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Overzicht Interculturele competenties

Onderstaande competenties zijn ongewijzigd overgenomen uit de publicatie *Naar interculturele competentieprofielen in het preventieve en ontwikkelingsgericht jeugdbeleid - Definitief Concept*. (Paragrafen 2.4.1 en 2.4.2)

Auteurs: Judith van de Haterd, Anouk Poll en Hanneke Felten, MOVISIE; Roelof Vos, Pharos; Hans Bellaart, FORUM (managementprofiel).

Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut, 2010.

De profielen zijn ontwikkeld in het kader van het programma 'Diversiteit in het Jeugdbeleid' van ZonMw.

Generieke Interculturele Competenties A Referentiekader in kaart brengen

Kennis

Heeft kennis over de algemene lijnen van de cultuur, over culturele aspecten van verschillende etnische groepen, over sociaaleconomische en culturele heterogeniteit binnen groepen, over de algemene sociaaleconomische en juridische positie van verschillende groepen en over de flexibele toepassingsmogelijkheden van deze kennis.

Weet dat cultuur dynamisch is en dat je uit moet kijken voor stereotype beelden van bepaalde groepen.

Heeft kennis van de invloed van de migratiegeschiedenis, de integratiegeschiedenis en veranderingen in sociale status.

Heeft kennis van de samenhang tussen verschillen in sekse, cultuur, seksuele voorkeur, sociaal maatschappelijke positie, leeftijd, handicap en religie (kruispuntdenken).

Houding

Is nieuwsgierig naar andere denkbeelden.

Zoekt naar overeenkomsten met de eigen cultuur.

Is zich bewust van de eigen vooroordelen.

Vaardigheid

Is zich bewust van het eigen referentiekader.

Onderkennen dat er verschillende referentiekaders zijn.

Hanteert meerdere verklaringsmodellen voor ziekte, gezondheid en hulpvragen, waaronder bovennatuurlijke verklaringsmodellen.

Stelt vragen als hij of zij iets niet kent of weet.

Vraagt naar de situatie, waarden en wensen van de individuele cliënt en vult niet in vanuit stereotypen of eerdere ervaringen met cliënten uit dezelfde culturele groep.

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Generieke Interculturele Competenties

B Omgaan met barrières in interculturele communicatie

Kennis

Weet dat werken in een interculturele context consequenties heeft voor de effectiviteit van zijn communicatie en handelen.

Bezit basiskennis van de impact die verschillen in cultuur, mogelijkheden en positie kunnen hebben in de onderlinge communicatie.

Heeft kennis van communicatiestijlen en communicatiecodes in verschillende culturen.

Heeft kennis van relevante wetgeving en internationale verdragen aangaande discriminatie en de consequenties voor het handelen van professionals.

Ziet in wanneer een tolk nodig is bij de communicatie en weet waar kosteloos gebruik gemaakt kan worden van een tolk.

Houding

Heeft het lef om situaties tegemoet te treden waarin het verloop van de communicatie onvoorspelbaar is.

Laat zich niet door praktische nadelen en tijdsdruk weerhouden van het gebruik van tolken.

Vaardigheid

Brengt informatie over op een voor de cliënt begrijpelijke wijze.

Kan met een tolk werken (richt zich niet op de tolk maar op de cliënt bijvoorbeeld).

Kan omgaan met verschillen in aanraakgedrag en non-verbale communicatie.

Maakt als er een onvoorzien taalprobleem is, gebruik van non-verbale communicatie en visuele communicatiemiddelen passend bij de communicatiestijl en code van de ander.

Verzekert zich er goed van dat de cliënt hem of haar begrepen heeft door open, reflecterende vragen te stellen.

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Generieke Interculturele Competenties

C Interculturele vertrouwensrelatie opbouwen

Kennis

Weet dat er eerst vertrouwen moet zijn voordat de hulpvraag op tafel komt.

Kent verschillende vormen van outreachend werken (huisbezoeken, streetcorner work, vindplaatsgericht werken, enzovoort), alsmede de bijbehorende vaardigheden.

Weet dat machtsverschillen de cliënt kunnen verhinderen zich optimaal te uiten.

Houding

Staat open voor de verhalen en veroordeelt niet.

Combineert een methodische aanpak met een betrokken houding.

Toont respect.

Is zich bewust van de machtsverschillen tussen de professional en de cliënt of de (vermeende) groepen waartoe zij ingedeeld worden.

Is zich bewust van de andere rollen die professionals kunnen hebben in het land van herkomst.

Vaardigheid

Stelt eerst algemene vragen in de informele fase.

Werkt outreachend.

Toont inlevingsvermogen in hoe de situatie voor de ander is.

Komt afspraken na.

Neemt de tijd voor de cliënt en voor warme overdracht.

Licht het beroepsgeheim toe en met wie en wanneer er wel over cliënten gepraat wordt.

Biedt extra praktische hulp bij belastende factoren zoals financiële verplichtingen naar familie, onbekendheid met taal en instanties, discriminatie en huisvestingsproblemen.

Motiveert de cliënt om gebruik te (blijven) maken van het ondersteuningsaanbod.

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Generieke Interculturele Competenties

D Intercultureel samenwerken

Kennis

Weet hoe te handelen bij discriminatie.

Weet hoe belangrijk leren van elkaar is, om zo de hulpverlening van alle professionals beter aan te laten sluiten op de verschillende cliënten.

Houding

Ziet diversiteit in een team als meerwaarde.

Is geïnteresseerd in verschillen en overeenkomsten met de ander en oordeelt niet.

Draagt gelijkwaardigheid en partnerschap hoog in het vaandel.

Vaardigheid

Benadrukt de positieve kant van de ander en waakt voor stereotypering.

Maakt gebruik van interculturele kennis van collega's maar waakt ervoor de collega als enige bron van kennis te gebruiken.

Maakt contact met zelforganisaties.

Stelt zijn interculturele kennis beschikbaar aan collega's.

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Vakspecifieke Competenties

A Informatie en advies in een interculturele context

Kennis

Weet dat het kennisniveau over een gezonde leefstijl, fysieke omgeving, ontwikkelingsstoornissen of beperkingen en hun consequenties, psycho-educatie, opvoeding, onderwijsvormen, onderwijsvernieuwingen en de mogelijkheden in de hulpverlening en in de maatschappij kan verschillen.

Vaardigheid

Checkt wat het kennisniveau van de cliënt is.

Geeft informatie en advies die aansluit bij het kennisniveau.

Geeft psycho-educatie die aansluit bij het kennisniveau.

Legt de cliënt in groepsverband en individueel uit wat de organisatie kan bieden en wat de cliënt kan verwachten.

Kan bij de cliënt nagaan of hij/zij begrepen heeft wat de professional wel en niet te bieden heeft en welke rechten de cliënt heeft.

Neemt keuzes niet over maar zorgt dat de cliënt op grond van volledige informatie een weloverwogen beslissing kan nemen (empowerment).

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Vakspecifieke Competenties

B Ondersteunen bij interculturele opvoed- en opgroevraagstukken

Kennis

Heeft kennis van verschillende opvoedingspraktijken en van de culturele specificiteit daarvan.

Heeft kennis van de betekenis van opvoeden in twee culturen.

Heeft kennis van het functioneren van gezinnen binnen een groter systeem, met name voor zover daarin cultuurspecifieke verschillen bestaan.

Heeft kennis van de invloed van het grotere systeem op de leefwereld van jongeren.

Houding

Toont respect voor de opvoedingswaarden en opvoedingsvaardigheden van de opvoeders en geeft aan wat de opvoedkaders in de Nederlandse samenleving zijn.

Vaardigheid

Vraagt naar veranderingen binnen het systeem als gevolg van de migratiegeschiedenis.

Is creatief in het in het hanteren van methodes om in gesprek te gaan over opvoeden in twee culturen.

De professional helpt cliënten hun culturele identificatie te begrijpen, te (her) definiëren of te ontwikkelen, rekening houdend met de wisselwerking tussen cultuur, sekse, migratie, leeftijd, religie, seksuele voorkeur, sociaal/maatschappelijke positie, handicap en de behoeften van cliënten.

Erkent migratiestress maar bevestigt jeugdigen en opvoeders niet in een slachtofferrol en wijst hen op hun verantwoordelijkheid voor hun eigen leven en de kans om er iets van te maken.

Werkt vanuit een systeembenadering, waarbij niet louter het gezin opgevat wordt als het systeem, maar het gezin samen met de leefwereld van familie, netwerk en gemeenschap, en kan personen uit dit grotere systeem inschakelen bij het bevorderen van de gezondheid en de opvoeding van de jeugdigen.

Ondersteunt individuele klanten bij het omgaan met de groepsdruk vanuit het grotere systeem.

Medieert bij generatieconflicten door zowel opvoeders als jeugdigen de ruimte te geven om hun verhaal te vertellen en hun wensen te uiten en houdt een gezonde opvoed- en opgroeisituatie voor de jeugdige in de Nederlandse maatschappij als doel voor ogen.

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Vakspecifieke Competenties

C Signaleren in interculturele context

Kennis

Weet of een afwijkende opvoedingspraktijk of omgangsvorm gebruikelijk is in de groep waar de cliënt toe behoort.

Kennis hebben van epidemiologie en manifestatie van ziekten in verschillende etnische groepen.

Kennis hebben van differentiële effecten van behandeling in verschillende etnische groepen.

Kennis over consanguïniteit en de gevolgen daarvan.

Is op de hoogte van het denken over de rol van vrouwen/meisjes en opvattingen over seksualiteit in verschillende regio's.

Weet in hoeverre er specifieke risico's en problemen voorkomen zoals bijvoorbeeld huwelijksdwang, meisjesbesnijdenis, suicidegevaar en eengerelateerd geweld onder groepen in het werkgebied.

Is op de hoogte van de fases van radicalisering, onderliggende opvattingen en factoren die de vatbaarheid voor radicale opvattingen verhogen.

Vaardigheid

Is er alert op dat signalen niet of anders geuit worden door cliënten uit een andere cultuur.

Zet kennis van risicofactoren en stressoren in het leven van migranten en vluchtelingen om in preventieve activiteiten.

Beoordeelt de invloed van maatschappelijke ontwikkelingen op de gezondheid en ontwikkeling van jeugdigen met een migranten- of vluchtelingenachtergrond en intervenueert hierop en treedt op als pleitbezorger voor de bevordering van de gezondheid en ontwikkeling van alle jeugdigen in de maatschappij.

Is alert op praktische problemen door cultuurgebonden aspecten zoals geld sturen aan het thuisland.

Is alert op het verwarren van ontwikkelingsachterstand met taalachterstand.

Houdt er rekening mee dat bepaalde problemen schaamtevol zijn en moeilijk bespreekbaar, bijvoorbeeld huiselijk geweld, eengerelateerd geweld, psychiatrische problematiek, verstandelijke handicaps, (homo)seksualiteit etc.

Durft te vragen hoe er in de familie gedacht wordt over bijvoorbeeld de rol van vrouwen/ meisjes, homoseksualiteit, lijfstraffen en over eer en maagdelijkheid.

Houdt rekening met de gevolgen van het bekend worden van de problemen in het grote systeem (denk aan druk om de familie-erf te redden en sociale uitsluiting).

Signaleert sociaal isolement door sociale uitsluiting.

Neemt signalen van afnemende binding met de samenleving waar en neemt veranderingen bij 'bekende' jeugdigen waar en blijft in contact.

Indien de veiligheid van de cliënt, mensen uit zijn of haar omgeving of de maatschappij in gevaar is (denk bijvoorbeeld aan vormen van eengerelateerd geweld zoals uithuwelijking, achterlating in het

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

land van herkomst of eerwraak) of radicalisering, wint de professional advies in, werkt samen met deskundigen en ketenpartners en meldt signalen bij de gemeente en/of de politie indien nodig.

Houdt zich aan de meldcode kindermishandeling.

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Vakspecifieke Competenties

D Omgaan met effectiviteit van jeugdinterventies en instrumenten in een interculturele context

Kennis

Weet dat veel interventies en (screenings)instrumenten niet onderzocht zijn op effectiviteit in een interculturele context.

Houding

Staat open voor experimenten met interventies die door migrantenorganisaties of andere professionals ontworpen zijn en die nog niet zijn onderzocht op effect.

Vaardigheid

Legt praktijkervaringen in interculturele situaties naast onderzoeksresultaten en schat beide op waarde.

Is flexibel in de keuze van werkvormen.

Monitort zorgvuldig het effect van interventies bij cliënten uit een andere culturele groep.

Beoordeelt voor ieder individueel geval de betrouwbaarheid en validiteit van interventies en geeft het aan als er beperkingen zijn.

Betrekt cliënten uit verschillende culturele groepen bij het ontwikkelen van een interventie.

Hanteert de Meetladder diversiteit interventies.

INTERCULTUREEL VAKMANSCHAP

Vakspecifieke Competenties

E Bevorderen bereik onder moeilijk bereikbare groepen

Kennis

Heeft kennis van de verschillende beelden die groepen over elkaar kunnen hebben.

Vaardigheid

Weegt af of een divers samengestelde groep of een homogene etnischculturele groep wenselijk is.

Werft op een creatieve en vindplaatsgerichte manier deelnemers uit een andere culturele groep voor ontmoetings-, opvoed- en opgroei-ondersteuningsactiviteiten.

Checkt hoe individuele klanten over andere klantgroepen denken.

Leidt interculturele ontmoetingen en groepsbijeenkomsten op een motiverende wijze.

Overzicht per Interculturele competentie van Werkprocessen en Vakkennis en vaardigheden uit de kwalificatiedossiers 2011-2012

	PW	MZ	OA	SCW	SMD	SB	Vakkennis en vaardigheden *
Generieke Interculturele Competentie A Referentiekader in kaart brengen	wp 1.1	wp 1.1	wp 1.1 wp 2.4	wp 1.1	wp 1.1	wp 1.1	- Kennis van doelgroepen - Gespreksvaardigheden
Generieke Interculturele Competentie B Omgaan met barrières in interculturele communicatie	wp 1.1 wp 2.1 wp 2.2 wp 2.4 wp 2.5	wp 1.1 wp 2.1 wp 2.2 wp 2.3 wp 2.4 wp 2.5 wp 2.6 wp 2.7	wp 1.3 wp 1.4 wp 2.4 wp 2.5	wp 1.1 wp 2.1 wp 2.3 wp 2.5	wp 1.1 wp 2.1 wp 2.4 wp 2.5	wp 1.1 wp 1.4 wp 3.4 wp 5.6	- Kennis van gesprekstechnieken - Gespreksvaardigheden - Presentatievaardigheden - Voorlichting-, advies- en instructievaardigheden
Generieke Interculturele Competentie C Interculturele vertrouwensrelatie opbouwen	wp 1.1 wp 2.1	wp 1.2 wp 2.1	wp 1.4 wp 2.4	wp 1.1 wp 2.1 wp 2.3 wp 2.5	wp 1.1 wp 2.1 wp 2.4	wp 1.1 wp 1.4 wp 5.6	- Kennis van doelgroepen - Begeleidingsvaardigheden - Gespreksvaardigheden
Generieke Interculturele Competentie D Intercultureel samenwerken	wp 3.1 wp 3.3 wp 3.4 wp 3.5	wp 2.5 wp 3.1 wp 3.3 wp 3.4	wp 2.2 wp 3.1 wp 3.3	wp 2.4 wp 3.1 wp 3.3 wp 3.7	wp 3.1 wp 3.3	wp 3.1 wp 3.5 wp 3.6	- Sociale vaardigheden - Gespreksvaardigheden

* Niet steeds komen alle Vakkennis en vaardigheden in ieder KD voor. Zie hiervoor het gedetailleerde schema.

	PW	MZ	OA	SCW	SMD	SB	Vakkennis en vaardigheden *
Vakspecifieke Interculturele Competentie A Informatie en advies in een interculturele context	wp 2.1 wp 2.2 wp 2.4 wp 2.5	wp 2.3 wp 2.5 wp 2.6	wp 1.4 wp 2.4	wp 1.1 wp 2.1	wp 2.1 wp 2.2 wp 2.3 wp 2.4 wp 2.5	wp 1.1 wp 1.3 wp 1.4 wp 3.4 wp 5.6	- Voorlichting-, advies- en instructievaardigheden - Gespreksvaardigheden
Vakspecifieke Interculturele Competentie B Ondersteunen bij interculturele opvoed- en opgroei-vraagstukken	wp 2.1 wp 2.5	wp 2.2 wp 2.4 wp 2.6	wp 1.4 wp 2.4 wp 2.5	wp 2.1	wp 2.5	wp 1.4	- Kennis van doelgroepen - Kennis van psychologie in relatie tot de doelgroepen - Kennis van (ortho)pedagogiek - Kennis van leer-, opvoedings- en gedragsproblematiek - Gespreksvaardigheden - Begeleidingsvaardigheden
Vakspecifieke Interculturele Competentie C Signaleren in interculturele context	wp 2.1	wp 2.1	wp 1.4	wp 2.1	wp 2.1	wp 1.4 wp 5.6	- Signaleren van sociale problematiek, waaronder huiselijk geweld - Kennis van protocollen met betrekking tot hygiëne, veiligheid, ARBO, milieu, kwaliteitszorg, ergonomisch werken - Kennis van doelgroepen - Observatievaardigheden - Gespreksvaardigheden - Sociale vaardigheden
Vakspecifieke Interculturele Competentie D Omgaan met effectiviteit van jeugdinterventies en instrumenten in een interculturele context	wp 1.2 wp 1.3 wp 3.8	wp 1.2 wp 1.3 wp 3.8	wp 2.2 wp 3.4	wp 1.1 wp 3.6	wp 1.2 wp 3.6	wp 1.2 wp 2.1 wp 4.1 wp 5.2	- Kennis van begeleidingsmethodieken - Kennis van methoden van gegevensverzameling - Kennis van observatiemethodieken - Observatievaardigheden - Evaluatievaardigheden
Vakspecifieke Interculturele Competentie E Bevorderen van bereik onder moeilijk bereikbare groepen	wp 3.4	-	-	wp 2.1 wp 2.3	wp 2.5	-	- Kennis van doelgroepen - Kennis van gesprekstechnieken - Gespreksvaardigheden - Sociale vaardigheden

Interculturele competenties – Invulling van en aanvulling op Kerntaken en werkprocessen en Vakkennis en vaardigheden uit kwalificatiedossiers 2011-2012

Interculturele competenties ongewijzigd overgenomen uit de publicatie *Naar interculturele competentieprofielen in het preventieve en ontwikkelingsgericht jeugdbeleid. Definitief Concept*.

Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut, 2010.

Generieke Interculturele Competentie A

Referentiekader in kaart brengen

De professional is in staat om het referentiekader van zichzelf en van een individuele cliënt uit een andere culturele groep in kaart te brengen zodat recht gedaan wordt aan het individu en zijn situatie en wensen.

Kwalificatiedossier 2011-2012	Invulling/aanvulling vanuit het Brondocument
PW Kerntaken en werkprocessen Rekening houden met het referentiekader van een ander is bij ieder werkproces van belang waarin er contact is met doelgroepen. Referentiekader in kaart brengen is in ieder geval aan de orde bij de intake/kennismaking, omdat daar het eerste contact wordt gelegd met het kind/de jongere en de ouders/vervangende opvoeders. Kerntaak 1 Opstellen van een activiteitenprogramma en plan van aanpak 1.1 Inventariseert de situatie en wensen van het kind/de jongere Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen - Gespreksvaardigheden MZ Kerntaken en werkprocessen Rekening houden met het referentiekader van een ander is bij ieder werkproces van belang waarin er contact is met doelgroepen. Referentiekader in kaart brengen is in ieder geval aan de orde bij de intake/kennismaking, omdat daar het eerste contact wordt gelegd met de cliënt en het sociale systeem.	Kennis Heeft kennis over de algemene lijnen van de cultuur, over culturele aspecten van verschillende etnische groepen, over sociaaleconomische en culturele heterogeniteit binnen groepen, over de algemene sociaaleconomische en juridische positie van verschillende groepen en over de flexibele toepassingmogelijkheden van deze kennis. Weet dat cultuur dynamisch is en dat je uit moet kijken voor stereotype beelden van bepaalde groepen. Heeft kennis van de invloed van de migratiegeschiedenis, de integratiegeschiedenis en veranderingen in sociale status. Heeft kennis van de samenhang tussen verschillen in sekse, cultuur, seksuele voorkeur, sociaal maatschappelijke positie, leeftijd, handicap en religie (kruispuntdenken).
	Houding Is nieuwsgierig naar andere denkbeelden. Zoekt naar overeenkomsten met de eigen cultuur. Is zich bewust van de eigen vooroordelen.

Kerntaak 1 Opstellen van een begeleidingsplan 1.1 Inventariseert hulpvragen van de cliënt Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen - Gespreksvaardigheden OA Kerntaken en werkprocessen Rekening houden met het referentiekader van een ander is van belang waarin er contact is met doelgroepen. Referentiekader in kaart brengen is in ieder geval aan de orde bij de kennismaking, omdat daar het eerste contact wordt gelegd met leerlingen/deelnemers. Voor de OA is rekening houden met het referentiekader van een ander met name relevant bij werkprocessen: Kerntaak 1 Assisteren bij het uitvoeren van onderdelen van het primaire proces 1.1 Observeert de werkwijze van leerlingen/deelnemers en rapporteert de bevindingen Kerntaak 2 Uitvoeren van taken rondom het primaire proces 2.4 Houdt toezicht en begeleidt buiten het primaire proces Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen - Gespreksvaardigheden SCW Kerntaken en werkprocessen Rekening houden met het referentiekader van een ander is bij ieder werkproces van belang waarin er contact is met doelgroepen. Referentiekader in kaart brengen is in ieder geval aan de orde bij de presentatie aan en kennismaking met de doelgroepen, omdat daar het eerste contact wordt gelegd. Kerntaak 1 Opstellen van een plan van aanpak 1.1 Inventariseert de vraag naar sociaal-cultureel werk Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen m.b.t. sociaal cultureel werk - Gespreksvaardigheden	Vaardigheid
	Is zich bewust van het eigen referentiekader.
	Onderkennen dat er verschillende referentiekaders zijn.
	Hanteert meerdere verklaringsmodellen voor ziekte, gezondheid en hulpvragen, waaronder bovennatuurlijke verklaringsmodellen.
	Stelt vragen als hij of zij iets niet kent of weet.
	Vraagt naar de situatie, waarden en wensen van de individuele cliënt en vult niet in vanuit stereotypen of eerdere ervaringen met cliënten uit dezelfde culturele groep.

SMD Kerntaken en werkprocessen Rekening houden met het referentiekader van een ander is bij ieder werkproces van belang waarin er contact is met doelgroepen. Referentiekader in kaart brengen is in ieder geval aan de orde bij de eerste gesprekken/contact met de cliënt(en). Kerntaak 1 Opstellen van een dienstverleningsplan 1.1 Inventariseert de situatie en wensen van de cliënt Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen m.b.t. sociaal maatschappelijke dienstverlening - Gespreksvaardigheden SB Rekening houden met het referentiekader van een ander is bij ieder werkproces van belang waarin er contact is met doelgroepen. Referentiekader in kaart brengen is in ieder geval aan de orde bij de werving en kennismaking, omdat daar het eerste contact wordt gelegd met de deelnemers. Kerntaken en werkprocessen Kerntaak 1 Aanbieden van SB-activiteiten 1.1 Werft en informeert SB-deelnemers Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen m.b.t. sport en bewegen - Gespreksvaardigheden	
--	--

Opmerkingen

SCW: De SCW-er is meer op groepen dan op individuele cliënten gericht.

Generieke Interculturele Competentie B

Omgaan met barrières in interculturele communicatie

De professional is in staat om effectief te communiceren met cliënten uit een andere culturele groep zodat cliënt en professional elkaar goed begrijpen.

Kwalificatiedossier 2011-2012	Invulling/aanvulling vanuit het Brondocument
PW Kerntaken en werkprocessen Interculturele communicatie is relevant bij veel werkprocessen, omdat vrijwel overal sprake is van communicatie, niet alleen met het kind/de jongere, maar zeker ook met de ouders/vervangende opvoeders. Heel nadrukkelijk is het aan de orde bij de intake en begeleiding/ondersteuning. Kerntaak 1 Opstellen van een activiteitenprogramma en plan van aanpak 1.1 Inventariseert de situatie en wensen van het kind/de jongere Kerntaak 2 Opvoeden en ontwikkelen van het kind/de jongere 2.1 Biedt het kind/de jongere opvang 2.2 Biedt het kind/de jongere persoonlijke verzorging 2.4 Biedt het kind/de jongere ontwikkelingsgerichte activiteiten aan 2.5 Ondersteunt het kind/de jongere bij werk, scholing en vrije tijd (PW4 JZ) Vakkennis en vaardigheden - Kennis van gesprekstechnieken - Gespreksvaardigheden - Presentatievaardigheden - Voorlichting-, advies- en instructievaardigheden MZ Kerntaken en werkprocessen Interculturele communicatie is relevant bij veel werkprocessen, omdat vrijwel overal sprake is van communicatie, niet alleen met de cliënt, maar zeker ook met het sociale systeem. Heel nadrukkelijk is het aan de orde bij de intake en begeleiding/ondersteuning. Kerntaak 1 Opstellen van een begeleidingsplan 1.1 Inventariseert hulpvragen van de cliënt Kerntaak 2 Bieden van ondersteunende, activerende begeleiding en zorg 2.1 Ondersteunt de cliënt bij de persoonlijke verzorging 2.2 Ondersteunt de cliënt bij wonen en huishouden	Kennis Weet dat werken in een interculturele context consequenties heeft voor de effectiviteit van zijn communicatie en handelen. Bezit basiskennis van de impact die verschillen in cultuur, mogelijkheden en positie kunnen hebben in de onderlinge communicatie. Heeft kennis van communicatiestijlen en communicatiecodes in verschillende culturen. Heeft kennis van relevante wetgeving en internationale verdragen aangaande discriminatie en de consequenties voor het handelen van professionals. Ziet in wanneer een tolk nodig is bij de communicatie en weet waar kosteloos gebruik gemaakt kan worden van een tolk.
	Houding Heeft het lef om situaties tegemoet te treden waarin het verloop van de communicatie onvoorspelbaar is. Laat zich niet door praktische nadelen en tijdsdruk weerhouden van het gebruik van tolken.
	Vaardigheid Brengt informatie over op een voor de cliënt begrijpelijke wijze. Kan met een tolk werken (richt zich niet op de tolk maar op de cliënt bijvoorbeeld). Kan omgaan met verschillen in aanraakgedrag en non-verbale communicatie. Maakt als er een onvoorzien taalprobleem is, gebruik van non-verbale communicatie en visuele communicatiemiddelen passend bij de communicatiestijl en code van de ander.

2.3 Ondersteunt de cliënt bij dagbesteding 2.4 Begeleidt een groep cliënten op sociaal-maatschappelijk gebied 2.5 Ondersteunt de cliënt bij het voeren van de regie over zijn leven (MZ4) 2.6 Ondersteunt het sociale systeem (MZ4) 2.7 Voert verpleegtechnische handelingen uit (MZ4 GHZ) Vakkennis en vaardigheden - Kennis van gesprekstechnieken - Gespreksvaardigheden - Presentatievaardigheden - Voorlichting-, advies- en instructievaardigheden OA Kerntaken en werkprocessen Interculturele communicatie is relevant bij veel werkprocessen, omdat vrijwel overal sprake is van communicatie met de leerling/deelnemer. Voor de OA is interculturele communicatie met name relevant bij werkprocessen: Kerntaak 1 Assisteren bij het uitvoeren van het primaire proces 1.3 Assisteert bij de uitvoering van programmaonderdelen 1.4 Begeleidt leerlingen/deelnemers bij de uitvoering van programmaonderdelen Kerntaak 2 Uitvoeren van taken rondom het primaire proces 2.4 Houdt toezicht en begeleidt buiten het primaire proces 2.5 Voert in PO en SO pedagogisch-verzorgende taken uit Vakkennis en vaardigheden - Gespreksvaardigheden - Voorlichting-, advies- en instructievaardigheden SCW Kerntaken en werkprocessen Interculturele communicatie is relevant bij veel werkprocessen, omdat vrijwel overal sprake is van communicatie met de cliënt(en) en doelgroepen. Heel nadrukkelijk is het aan de orde bij de presentatie/kennismaking en begeleiding/ondersteuning.	Verzekert zich er goed van dat de cliënt hem of haar begrepen heeft door open, reflecterende vragen te stellen.
---	--

Kerntaak 1 Opstellen van een plan van aanpak
 1.1 Inventariseert de vraag naar sociaal-cultureel werk
 Kerntaak 2 Uitvoeren van projecten en activiteiten
 2.1 Biedt ondersteuning
 2.3 Begeleidt cliënt/groep tijdens activiteiten
 2.5 Organiseert en ondersteunt samenwerkingsverbanden

Vakkennis en vaardigheden

- Kennis van gesprekstechnieken
- Gespreksvaardigheden
- Presentatievaardigheden
- Voorlichting-, advies- en instructievaardigheden

SMD

Kerntaken en werkprocessen

Interculturele communicatie is relevant bij veel werkprocessen, omdat vrijwel overal sprake is van communicatie met de cliënt. Heel nadrukkelijk is het aan de orde bij de eerste gesprekken/contact en ondersteuning.

Kerntaak 1 Opstellen van een dienstverleningsplan

1.1 Inventariseert de situatie en wensen van de cliënt

Kerntaak 2 Ondersteunen van de cliënt(en)

2.1 Ondersteunt de cliënt bij praktische diensten

2.4 Bemiddelt en ondersteunt de cliënt bij het behartigen van belangen

2.5 Verricht informatie-, advies- en voorlichtingswerkzaamheden ten behoeve van de cliënt(en)

Vakkennis en vaardigheden

- Kennis van gesprekstechnieken
- Gespreksvaardigheden
- Presentatievaardigheden
- Voorlichting-, advies- en instructievaardigheden

SB

Kerntaken en werkprocessen

Interculturele communicatie is relevant bij veel werkprocessen, omdat vrijwel overal sprake is van communicatie met de deelnemers. Heel nadrukkelijk is het aan de orde bij de werving/eerste contact en begeleiding.

Kerntaak 1 Aanbieden van SB-activiteiten 1.1 Werft en informeert SB-deelnemers 1.4 Coacht en begeleidt SB-deelnemers Kerntaak 3 Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken 3.4 Voert front- en backofficewerkzaamheden uit Kerntaak 5 Aanbieden van SB-activiteiten aan specifieke (groepen) SB-deelnemers 5.6 Coacht en begeleidt specifieke (groepen) SB-deelnemers (<i>BOS-medewerker, Trainer/coach, Bewegingsagoog</i>) Vakkennis en vaardigheden - Kennis van gesprekstechnieken - Gespreksvaardigheden - Presentatievaardigheden - Voorlichting-, advies- en instructievaardigheden	
---	--

Opmerkingen

- Intercultureel communiceren veronderstelt ook sterke eigen communicatievaardigheden. De eisen die hieraan worden gesteld zijn beschreven in Nederlands in het kader van Loopbaan en Burgerschap en in Nederlands gekoppeld aan de beroepsuitoefening (weergegeven in de KD's).
- PW: In het KD is sprake van het kind/jongere én ouders/vervangende opvoeders. De ouders/vervangende opvoeders zijn in het kader van interculturele communicatie een belangrijke doelgroep.

Generieke Interculturele Competentie C

Interculturele vertrouwensrelatie opbouwen

De professional is in staat om een interculturele vertrouwensrelatie op te bouwen en in stand te houden zodat de cliënt zich veilig voelt om zijn verhaal te vertellen en zijn vragen te stellen.

Kwalificatiedossier 2011-2012	Invulling/aanvulling vanuit het Brondocument
PW Kerntaken en werkprocessen Het opbouwen van een vertrouwensrelatie is met name van belang bij de intake en persoonlijke begeleiding/ondersteuning. Kerntaak 1 Opstellen van een activiteitenprogramma en plan van aanpak 1.1 Inventariseert de situatie en wensen van het kind/de jongere Kerntaak 2 Opvoeden en ontwikkelen van het kind/de jongere 2.1 Biedt het kind/de jongere opvang Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen - Begeleidingsvaardigheden - Gespreksvaardigheden MZ Kerntaken en werkprocessen Het opbouwen van een vertrouwensrelatie is met name van belang bij de intake en persoonlijke begeleiding/ondersteuning. Kerntaak 1 Opstellen van een begeleidingsplan 1.1 Inventariseert hulpvragen van de cliënt Kerntaak 2 Bieden van ondersteunende, activerende begeleiding en zorg 2.1 Ondersteunt de cliënt bij de persoonlijke verzorging Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen - Begeleidingsvaardigheden - Gespreksvaardigheden	Kennis
	Weet dat er eerst vertrouwen moet zijn voordat de hulpvraag op tafel komt.
	Kent verschillende vormen van outreachend werken (huisbezoeken, streetcorner work, vindplaatsgericht werken, enzovoort), alsmede de bijbehorende vaardigheden.
	Weet dat machtsverschillen de cliënt kunnen verhinderen zich optimaal te uiten.
	Houding
	Staat open voor de verhalen en veroordeelt niet.
	Combineert een methodische aanpak met een betrokken houding.
	Toont respect.
	Is zich bewust van de machtsverschillen tussen de professional en de cliënt of de (vermeende) groepen waartoe zij ingedeeld worden.
	Is zich bewust van de andere rollen die professionals kunnen hebben in het land van herkomst.
	Vaardigheid
	Stelt eerst algemene vragen in de informele fase.
	Werkt outreachend.
	Toont inlevingsvermogen in hoe de situatie voor de ander is.

OA Kerntaken en werkprocessen Het opbouwen van een vertrouwensrelatie is met name van belang bij de begeleiding/ondersteuning. Kerntaak 1 Assisteren bij het uitvoeren van het primaire proces 1.4 Begeleidt leerlingen/deelnemers bij de uitvoering van programmaonderdelen Kerntaak 2 Uitvoeren van taken rondom het primaire proces 2.4 Houdt toezicht en begeleidt buiten het primaire proces Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen - Gespreksvaardigheden SCW Kerntaken en werkprocessen Het opbouwen van een vertrouwensrelatie is met name van belang bij de presentatie/kennismaking en begeleiding/ondersteuning. Kerntaak 1 Opstellen van een plan van aanpak 1.1 Inventariseert de vraag naar sociaal-cultureel werk Kerntaak 2 Uitvoeren van projecten en activiteiten 2.1 Biedt ondersteuning 2.3 Begeleidt cliënt/groep tijdens activiteiten 2.5 Organiseert en ondersteunt samenwerkingsverbanden Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen m.b.t. sociaal cultureel werk - Gespreksvaardigheden SMD Kerntaken en werkprocessen Het opbouwen van een vertrouwensrelatie is met name van belang bij de eerste gesprekken/contact en ondersteuning.	Komt afspraken na.
	Neemt de tijd voor de cliënt en voor warme overdracht.
	Licht het beroepsgeheim toe en met wie en wanneer er wel over cliënten gepraat wordt.
	Biedt extra praktische hulp bij belastende factoren zoals financiële verplichtingen naar familie, onbekendheid met taal en instanties, discriminatie en huisvestingsproblemen.
	Motiveert de cliënt om gebruik te (blijven) maken van het ondersteuningsaanbod.

Kerntaak 1 Opstellen van een dienstverleningsplan 1.1 Inventariseert de situatie en wensen van de cliënt Kerntaak 2 Ondersteunen van de cliënt(en) 2.1 Ondersteunt de cliënt bij praktische diensten 2.4 Bemiddelt en ondersteunt de cliënt bij het behartigen van belangen Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen m.b.t. sociaal maatschappelijke dienstverlening - Gespreksvaardigheden SB Kerntaken en werkprocessen Het opbouwen van een vertrouwensrelatie is met name relevant bij de werving/eerste contact en begeleiding, wanneer sport- en bewegingsactiviteiten niet alleen worden ingezet als doel, maar ook als middel. Kerntaak 1 Aanbieden van SB-activiteiten 1.1 Werft en informeert SB-deelnemers 1.4 Coacht en begeleidt SB-deelnemers Kerntaak 5 Aanbieden van SB-activiteiten aan specifieke (groepen) SB-deelnemers 5.6 Coacht en begeleidt specifieke (groepen) SB-deelnemers (<i>BOS-medewerker, Trainer/coach, Bewegingsagoog</i>) Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen m.b.t. sport en bewegen - Begeleidingsvaardigheden - Gespreksvaardigheden	
--	--

Opmerkingen

- PW: In het KD is sprake van het kind/jongere én ouders/vervangende opvoeders. Het opbouwen van een vertrouwensrelatie met de ouders/vervangende opvoeders is ook van groot belang.

Generieke Interculturele Competentie D

Intercultureel samenwerken

De professional is in staat om samen te werken met collega's uit een andere culturele groep en met medewerkers van zelforganisaties en maakt gebruik van hun deskundigheid zodat de hulpverlening verbetert.

Kwalificatiedossier 2011-2012	Invulling/aanvulling vanuit het Brondocument
PW Kerntaken en werkprocessen Intercultureel samenwerken is van belang bij werken in een team en bij overleg met interne en externe deskundigen. Kerntaak 3 Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken 3.1 Werkt aan deskundigheidsbevordering en professionalisering van het beroep 3.3 Stemt de werkzaamheden af met betrokkenen 3.4 Voert coördinerende taken uit (PW4 KO) 3.5 Onderhoudt een netwerk (PW4 KO) Vakkennis en vaardigheden - Sociale vaardigheden - Gespreksvaardigheden MZ Kerntaken en werkprocessen Intercultureel samenwerken is van belang bij werken in een team en bij overleg met interne en externe deskundigen. Kerntaak 2 Bieden van ondersteunende, activerende begeleiding en zorg 2.5 Ondersteunt de cliënt bij het voeren van de regie over zijn leven (MZ4) Kerntaak 3 Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken 3.1 Werkt aan deskundigheidsbevordering en professionalisering van het beroep 3.3 Stemt de werkzaamheden af met betrokkenen 3.4 Voert coördinerende taken uit (MZ4)	Kennis
	Weet hoe te handelen bij discriminatie.
	Weet hoe belangrijk leren van elkaar is, om zo de hulpverlening van alle professionals beter aan te laten sluiten op de verschillende cliënten.
	Houding
	Ziet diversiteit in een team als meerwaarde.
	Is geïnteresseerd in verschillen en overeenkomsten met de ander en oordeelt niet.
	Draagt gelijkwaardigheid en partnerschap hoog in het vaandel.
	Vaardigheid
	Benadrukt de positieve kant van de ander en waakt voor stereotypering.
	Maakt gebruik van interculturele kennis van collega's maar waakt ervoor de collega als enige bron van kennis te gebruiken.
	Maakt contact met zelforganisaties.
	Stelt zijn interculturele kennis beschikbaar aan collega's.
	Kan omgaan met verschillen in aanraakgedrag en non-verbale communicatie.
	Maakt als er een onvoorzien taalprobleem is, gebruik van non-verbale communicatie en visuele communicatiemiddelen passend bij de communicatiestijl en code van de ander.

Vakkennis en vaardigheden - Sociale vaardigheden - Gespreksvaardigheden OA Kerntaken en werkprocessen Intercultureel samenwerken is van belang bij werken in een team en bij overleg met interne deskundigen. Kerntaak 2 Uitvoeren van taken rondom het primaire proces 2.2 Assisteert bij het organiseren van activiteiten Kerntaak 3 Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken 3.1 Werkt aan deskundigheidsbevordering en professionalisering van het beroep 3.3 Stemt de werkzaamheden af Vakkennis en vaardigheden - Sociale vaardigheden - Gespreksvaardigheden SCW Kerntaken en werkprocessen Intercultureel samenwerken is van belang bij werken in een team en bij overleg met interne en externe deskundigen. Kerntaak 2 Uitvoeren van projecten en activiteiten 2.4 Zet professionals in bij de uitvoering van activiteiten Kerntaak 3 Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken 3.1 Werkt aan deskundigheidsbevordering en professionalisering van het beroep 3.3 Voert coördinerende taken uit 3.7 Werft vrijwilligers Vakkennis en vaardigheden - Sociale vaardigheden - Gespreksvaardigheden	Verzekert zich er goed van dat de cliënt hem of haar begrepen heeft door open, reflecterende vragen te stellen.
--	--

SMD

Kerntaken en werkprocessen

Intercultureel samenwerken is van belang bij werken in een team en bij overleg met interne en externe deskundigen.

Kerntaak 3 Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken

3.1 Werkt aan deskundigheidsbevordering en professionalisering van het beroep

3.3 Stemt de werkzaamheden af

Vakkennis en vaardigheden

- Sociale vaardigheden
- Gespreksvaardigheden

SB

Kerntaken en werkprocessen

Intercultureel samenwerken is van belang bij werken in een team en bij overleg met interne en externe deskundigen.

Kerntaak 3 Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken

3.1 Stemt de werkzaamheden af

3.5 Onderhoudt contacten met relevante personen en organisaties

3.6 Werkt aan deskundigheidsbevordering en professionalisering van het beroep

Vakkennis en vaardigheden

- Sociale vaardigheden
- Gespreksvaardigheden

Vakspecifieke Interculturele Competentie A

Informatie en advies in een interculturele context

De professional is in staat om informatie en advies te geven aan cliënten met een ander ethisch, maatschappelijk en juridisch kader en een ander kennisniveau zodat de cliënt zijn situatie begrijpt en begrijpt welke keuzes er zijn.

Kwalificatiedossier 2011-2012	Invulling/aanvulling vanuit het Brondocument
PW Kerntaken en werkprocessen Informatie en advies geven (in een interculturele context) kan een specifieke activiteit zijn, maar zal vaak ook gedurende andere werkzaamheden plaatsvinden. Kerntaak 2 Opvoeden en ontwikkelen van het kind/de jongere 2.1 Biedt het kind/de jongere opvang 2.2 Biedt het kind/de jongere persoonlijke verzorging 2.4 Biedt het kind/de jongere ontwikkelingsgerichte activiteiten aan 2.5 Ondersteunt het kind/de jongere bij werk, scholing en vrije tijd (PW4 JZ) Vakkennis en vaardigheden - Voorlichting-, advies- en instructievaardigheden - Gespreksvaardigheden MZ Kerntaken en werkprocessen Informatie en advies geven (in een interculturele context) kan een specifieke activiteit zijn, maar zal vaak ook gedurende andere werkzaamheden plaatsvinden. Kerntaak 2 Bieden van ondersteunende, activerende begeleiding en zorg 2.3 Ondersteunt de cliënt bij dagbesteding 2.5 Ondersteunt de cliënt bij het voeren van de regie over zijn leven (MZ4) 2.6 Ondersteunt het sociale systeem (MZ4)	Kennis
	Weet dat het kennisniveau over een gezonde leefstijl, fysieke omgeving, ontwikkelingsstoornissen of beperkingen en hun consequenties, psycho-educatie, opvoeding, onderwijsvormen, onderwijsvernieuwingen en de mogelijkheden in de hulpverlening en in de maatschappij kan verschillen.
	Vaardigheid
	Checkt wat het kennisniveau van de cliënt is.
	Geeft informatie en advies die aansluit bij het kennisniveau.
	Geeft psycho-educatie die aansluit bij het kennisniveau.
	Legt de cliënt in groepsverband en individueel uit wat de organisatie kan bieden en wat de cliënt kan verwachten.
	Kan bij de cliënt nagaan of hij/zij begrepen heeft wat de professional wel en niet te bieden heeft en welke rechten de cliënt heeft.
	Neemt keuzes niet over maar zorgt dat de cliënt op grond van volledige informatie een weloverwogen beslissing kan nemen (empowerment).
	Vaardigheid
	Brengt informatie over op een voor de cliënt begrijpelijke wijze.
	Kan met een tolk werken (richt zich niet op de tolk maar op de cliënt bijvoorbeeld).

Vakkennis en vaardigheden - Voorlichting-, advies- en instructievaardigheden - Gespreksvaardigheden OA Kerntaken en werkprocessen Informatie en advies geven (in een interculturele context) zal vaak gedurende andere werkzaamheden plaatsvinden. Kerntaak 1 Assisteren bij het uitvoeren van onderdelen van het primaire proces 1.4 Begeleidt leerlingen/deelnemers bij de uitvoering van programmaonderdelen Kerntaak 2 Uitvoeren van taken rondom het primaire proces 2.4 Houdt toezicht en begeleidt buiten het primaire proces Vakkennis en vaardigheden - Voorlichting-, advies- en instructievaardigheden - Gespreksvaardigheden SCW Kerntaken en werkprocessen Informatie en advies geven (in een interculturele context) kan een specifieke activiteit zijn, maar zal vaak ook gedurende andere werkzaamheden plaatsvinden. Kerntaak 1 Opstellen van een plan van aanpak 1.1 Inventariseert de vraag naar sociaal-cultureel werk Kerntaak 2 Uitvoeren van projecten en activiteiten 2.1 Biedt ondersteuning Vakkennis en vaardigheden - Voorlichting-, advies- en instructievaardigheden - Gespreksvaardigheden	Kan omgaan met verschillen in aanraakgedrag en non-verbale communicatie.
	Maakt als er een onvoorzien taalprobleem is, gebruik van non-verbale communicatie en visuele communicatiemiddelen passend bij de communicatiestijl en code van de ander.
	Verzekert zich er goed van dat de cliënt hem of haar begrepen heeft door open, reflecterende vragen te stellen.

SMD Kerntaken en werkprocessen Informatie en advies geven (in een interculturele context) behoort voor de SMD-er tot de kern van het beroep. Kerntaak 2 Ondersteunen van de cliënt(en) 2.1 Ondersteunt de cliënt bij praktische diensten 2.2 Behandelt eenvoudige juridische vragen van de cliënt 2.3 Ondersteunt de cliënt bij financiële problemen en budgetbeheersing 2.4 Bemiddelt en ondersteunt de cliënt bij het behartigen van belangen 2.5 Verricht informatie-, advies- en voorlichtingswerkzaamheden ten behoeve van de cliënt(en) Vakkennis en vaardigheden - Voorlichting-, advies- en instructievaardigheden - Gespreksvaardigheden SB Kerntaken en werkprocessen Informatie en advies geven (in een interculturele context) kan plaatsvinden in het kader van de sport- en bewegingsactiviteit zelf, maar ook wanneer sport- en bewegingsactiviteiten niet alleen worden ingezet als doel, maar ook als middel. Kerntaak 1 Aanbieden van SB-activiteiten 1.1 Bereidt SB-activiteiten voor 1.3 Voert SB-activiteiten uit 1.4 Coacht en begeleidt SB-deelnemers Kerntaak 3 Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken 3.4 Voert front- en backofficewerkzaamheden uit Kerntaak 5 Aanbieden van SB-activiteiten aan specifieke (groepen) SB-deelnemers 5.6 Coacht en begeleidt specifieke (groepen) SB-deelnemers (<i>BOS-medewerker, Trainer/coach, Bewegingsagoog</i>)	
--	--

Vakkennis en vaardigheden

- Voorlichting-, advies en instructievaardigheden
- Gespreksvaardigheden

Opmerkingen

OA: De taken binnen deze competentie liggen meer bij de leerkracht dan bij de onderwijsassistent.

PW: In de kinderopvang en jeugdzorg geldt dit met name voor de oudere kinderen, jongeren en hun ouders.

Vakspecifieke Interculturele Competentie B Ondersteunen bij interculturele opvoed- en opgroevraagstukken

De professional is in staat om te ondersteunen bij interculturele opvoed- en opgroevragen zodat de jeugdige zich kan ontwikkelen in een gezonde opvoed- en opgroeisituatie in de Nederlandse samenleving.

Thema's zijn bijvoorbeeld generatieconflicten, schoolsucces, verschillende doelen van opvoeding, seksuele opvoeding, man – vrouwverhoudingen en minderheidsstress.

Kwalificatiedossier 2011-2012	Invulling/aanvulling vanuit het Brondocument
PW Kerntaken en werkprocessen Ondersteunen bij (interculturele) opvoed- en opgroevragen behoort voor de PW-er tot de kern van het beroep. Het kan een specifieke activiteit zijn, maar zal vaak ook gedurende andere werkzaamheden plaatsvinden. Kerntaak 2 Opvoeden en ontwikkelen van het kind/de jongere 2.1 Biedt het kind/de jongere opvang 2.5 Ondersteunt het kind/de jongere bij werk, scholing en vrije tijd (<i>PW4 JZ</i>) Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen - Kennis van psychologie in relatie tot de doelgroepen - Kennis van (ortho)pedagogiek - Kennis van leer-, opvoedings- en gedragsproblematiek - Gespreksvaardigheden - Begeleidingsvaardigheden MZ Kerntaken en werkprocessen Ondersteunen bij (interculturele) opvoed- en opgroevragen kan een specifieke activiteit zijn, maar zal vaak ook gedurende andere werkzaamheden plaatsvinden. Kerntaak 2 Bieden van ondersteunende, activerende begeleiding en zorg	Kennis
	Heeft kennis van verschillende opvoedingspraktijken en van de culturele specificiteit daarvan.
	Heeft kennis van de betekenis van opvoeden in twee culturen.
	Heeft kennis van het functioneren van gezinnen binnen een groter systeem, met name voor zover daarin cultuurspecifieke verschillen bestaan.
	Heeft kennis van de invloed van het grotere systeem op de leefwereld van jongeren.
	Houding
	Toont respect voor de opvoedingswaarden en opvoedingsvaardigheden van de opvoeders en geeft aan wat de opvoedkaders in de Nederlandse samenleving zijn.
	Vaardigheid
	Vraagt naar veranderingen binnen het systeem als gevolg van de migratiegeschiedenis.
	Is creatief in het hanteren van methodes om in gesprek te gaan over opvoeden in twee culturen.

2.2 Ondersteunt de cliënt bij wonen en huishouden 2.4 Begeleidt een groep cliënten op sociaal-maatschappelijk gebied 2.6 Ondersteunt het sociale systeem Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen - Kennis van psychologie in relatie tot de doelgroepen - Kennis van (ortho)pedagogiek - Kennis van leer-, opvoedings- en gedragsproblematiek - Gespreksvaardigheden - Begeleidingsvaardigheden OA Kerntaken en werkprocessen Ondersteunen bij (interculturele) opvoed- en opgroevragen zal vaak gedurende andere werkzaamheden plaatsvinden. Kerntaak 1 Assisteren bij het uitvoeren van onderdelen van het primaire proces 1.4 Begeleidt leerlingen/deelnemers bij de uitvoering van programmaonderdelen Kerntaak 2 Uitvoeren van taken rondom het primaire proces 2.4 Houdt toezicht en begeleidt buiten het primaire proces 2.5 Voert in PO en SO pedagogisch-verzorgende taken uit Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen - Kennis van (ontwikkelings)psychologie - Kennis van (ortho)pedagogiek - Kennis van leer- en gedragsproblemen - Gespreksvaardigheden	De professional helpt cliënten hun culturele identificatie te begrijpen, te (her)definiëren of te ontwikkelen, rekening houdend met de wisselwerking tussen cultuur, sekse, migratie, leeftijd, religie, seksuele voorkeur, sociaal/maatschappelijke positie, handicap en de behoeften van cliënten. Erkent migratiestress maar bevestigt jeugdigen en opvoeders niet in een slachtofferrol en wijst hen op hun verantwoordelijkheid voor hun eigen leven en de kans om er iets van te maken. Werkt vanuit een systeembenadering, waarbij niet louter het gezin opgevat wordt als het systeem, maar het gezin samen met de leefwereld van familie, netwerk en gemeenschap, en kan personen uit dit grotere systeem inschakelen bij het bevorderen van de gezondheid en de opvoeding van de jeugdigen. Ondersteunt individuele klanten bij het omgaan met de groepsdruk vanuit het grotere systeem. Medieert bij generatieconflicten door zowel opvoeders als jeugdigen de ruimte te geven om hun verhaal te vertellen en hun wensen te uiten en houdt een gezonde opvoed- en opgroeisituatie voor de jeugdige in de Nederlandse maatschappij als doel voor ogen.
--	---

SCW

Kerntaken en werkprocessen

Ondersteunen bij (interculturele) opvoed- en opgroevragen kan een specifieke activiteit zijn, maar zal vaak ook gedurende andere werkzaamheden plaatsvinden.

Kerntaak 2 Uitvoeren van projecten en activiteiten

2.1 Biedt ondersteuning

Vakkennis en vaardigheden

- Kennis van doelgroepen m.b.t. sociaal cultureel werk
- Kennis van psychologie in relatie tot de doelgroepen
- Kennis van (ortho)pedagogiek
- Gespreksvaardigheden

SMD

Kerntaken en werkprocessen

Ondersteunen bij (interculturele) opvoed- en opgroevragen kan een specifieke activiteit zijn, maar zal vaak ook gedurende andere werkzaamheden plaatsvinden.

Kerntaak 2 Ondersteunen van de cliënt(en)

2.5 Verricht informatie-, advies- en voorlichtingswerkzaamheden ten behoeve van de cliënt(en)

Vakkennis en vaardigheden

- Kennis van doelgroepen m.b.t. sociaal maatschappelijke dienstverlening
- Kennis van psychologie in relatie tot doelgroep(en)
- Gespreksvaardigheden

SB Kerntaken en werkprocessen Ondersteunen bij (interculturele) interculturele opvoed- en opgroevraagstukken kan aan de orde komen bij contact met kinderen/jeugd en hun ouders, tijdens of rond sportevenementen en bewegingsactiviteiten, met name wanneer sport- en bewegingsactiviteiten niet alleen worden ingezet als doel, maar ook als middel. Kerntaak 1 Aanbieden van SB-activiteiten 1.4 Coacht en begeleidt SB-deelnemers Kerntaak 5 Aanbieden van SB-activiteiten aan specifieke (groepen) SB-deelnemers Werkproces 5.6 Coacht en begeleidt specifieke (groepen) SB-deelnemers <i>(BOS-medewerker, Trainer/coach, Bewegingsagoog)</i>	
--	--

Opmerkingen

OA: De taken binnen deze competentie liggen meer bij de leerkracht dan bij de onderwijsassistent.

PW: In de kinderopvang en jeugdzorg geldt dit met name voor de oudere kinderen, jongeren en hun ouders.

Vakspecifieke Interculturele Competentie C

Signaleren in interculturele context

De professional heeft bij het signaleren oog voor factoren die in gezinnen uit andere culturen meer voorkomen zodat signalen van bijvoorbeeld beperkingen in het sociaal maatschappelijk functioneren door sociale uitsluiting, eengerelateerd geweld, suicidegevaar, radicalisering etc. tijdig worden opgepakt en waakt er tegelijkertijd voor om afwijkende opvoedingspraktijken of omgangsvormen foutief te signaleren als een ongezonde opvoedingssituatie.

Kwalificatiedossier 2011-2012	Invulling/aanvulling vanuit het Brondocument
PW Kerntaken en werkprocessen Signaleren is van belang bij alle werkprocessen waarin er contact is met of over de doelgroepen, in ieder geval bij de begeleiding/ondersteuning van het kind/de jongere. Kerntaak 2 Opvoeden en ontwikkelen van het kind/de jongere 2.1 Biedt het kind/de jongere opvang Vakkennis en vaardigheden - Signaleren van sociale problematiek, waaronder huiselijk geweld - Kennis van protocollen met betrekking tot hygiëne, veiligheid, ARBO, milieu, kwaliteitszorg, ergonomisch werken - Kennis van doelgroepen - Observatievaardigheden - Gespreksvaardigheden - Sociale vaardigheden MZ Kerntaken en werkprocessen Signaleren is van belang bij alle werkprocessen waarin er contact is met of over de doelgroepen, in ieder geval bij de begeleiding/ondersteuning van de cliënt. Kerntaak 2 Bieden van ondersteunende, activerende begeleiding en zorg 2.1 Ondersteunt de cliënt bij de persoonlijke verzorging	Kennis
	Weet of een afwijkende opvoedingspraktijk of omgangsvorm gebruikelijk is in de groep waar de cliënt toe behoort.
	Kennis hebben van epidemiologie en manifestatie van ziekten in verschillende etnische groepen.
	Kennis hebben van differentiële effecten van behandeling in verschillende etnische groepen.
	Kennis over consanguïniteit en de gevolgen daarvan.
	Is op de hoogte van het denken over de rol van vrouwen/meisjes en opvattingen over seksualiteit in verschillende regio's.
	Weet in hoeverre er specifieke risico's en problemen voorkomen zoals bijvoorbeeld huwelijksdwang, meisjesbesnijdenis, suicidegevaar en eengerelateerd geweld onder groepen in het werkgebied.
	Is op de hoogte van de fases van radicalisering, onderliggende opvattingen en factoren die de vatbaarheid voor radicale opvattingen verhogen.
	Vaardigheid
	Is er alert op dat signalen niet of anders geuit worden door cliënten uit een andere cultuur.
	Zet kennis van risicofactoren en stressoren in het leven van migranten en vluchtelingen om in preventieve activiteiten.

Vakkennis en vaardigheden - Signaleren van sociale problematiek, waaronder huiselijk geweld - Kennis van protocollen met betrekking tot hygiëne, veiligheid, ARBO, milieu, kwaliteitszorg, ergonomisch werken - Kennis van doelgroepen - Observatievaardigheden - Gespreksvaardigheden - Sociale vaardigheden OA Kerntaken en werkprocessen Signaleren is van belang bij alle werkprocessen waarin er contact is met of over de doelgroepen, in ieder geval bij de begeleiding/ondersteuning van de leerlingen/deelnemers. Kerntaak 1 Assisteren bij het uitvoeren van onderdelen van het primaire proces 1.4 Begeleidt leerlingen/deelnemers bij de uitvoering van programmaonderdelen Vakkennis en vaardigheden - Signaleren van sociale problematiek, waaronder huiselijk geweld en pesten - Kennis van regelgeving: hygiëne, veiligheid, ARBO, milieu, kwaliteitszorg, ergonomie - Kennis van doelgroepen - Observatievaardigheden - Gespreksvaardigheden - Sociale vaardigheden	Beoordeelt de invloed van maatschappelijke ontwikkelingen op de gezondheid en ontwikkeling van jeugdigen met een migranten- of vluchtelingenachtergrond en intervenueert hierop en treedt op als pleitbezorger voor de bevordering van de gezondheid en ontwikkeling van alle jeugdigen in de maatschappij.
	Is alert op praktische problemen door cultuurgebonden aspecten zoals geld sturen aan het thuisland.
	Is alert op het verwarren van ontwikkelingsachterstand met taalachterstand.
	Houdt er rekening mee dat bepaalde problemen schaamtevol zijn en moeilijk bespreekbaar, bijvoorbeeld huiselijk geweld, eengerelateerd geweld, psychiatrische problematiek, verstandelijke handicaps, (homo)seksualiteit etc.
	Durft te vragen hoe er in de familie gedacht wordt over bijvoorbeeld de rol van vrouwen/ meisjes, homoseksualiteit, lijfstraffen en over eer en maagdelijkheid.
	Houdt rekening met de gevolgen van het bekend worden van de problemen in het grote systeem (denk aan druk om de familie-er te redden en sociale uitsluiting).
	Signaleert sociaal isolement door sociale uitsluiting.
	Neemt signalen van afnemende binding met de samenleving waar en neemt veranderingen bij 'bekende' jeugdigen waar en blijft in contact.
	Indien de veiligheid van de cliënt, mensen uit zijn of haar omgeving of de maatschappij in gevaar is (denk bijvoorbeeld aan vormen van eengerelateerd geweld zoals uithuwelijking, achterlating in het land van herkomst of eerwraak) of radicalisering, wint de professional advies in, werkt samen met deskundigen en ketenpartners en meldt signalen bij de gemeente en/of de politie indien nodig.
	Houdt zich aan de meldcode kindermishandeling.

SCW Kerntaken en werkprocessen Signaleren is van belang bij alle werkprocessen waarin er contact is met of over de doelgroepen, in ieder geval bij de begeleiding/ondersteuning. Kerntaak 2 Uitvoeren van projecten en activiteiten 2.1 Biedt ondersteuning Vakkennis en vaardigheden - Signaleren van sociale problematiek, waaronder huiselijk geweld - Kennis van protocollen met betrekking tot hygiëne, veiligheid, ARBO, milieu, kwaliteitszorg, ergonomisch werken - Kennis van doelgroepen m.b.t. sociaal cultureel werk - Observatievaardigheden - Gespreksvaardigheden - Sociale vaardigheden SMD Kerntaken en werkprocessen Signaleren is van belang bij alle werkprocessen waarin er contact is met of over de doelgroepen, in ieder geval bij de ondersteuning van cliënt(en). Kerntaak 2 Ondersteunen van de cliënt(en) 2.1 Ondersteunt de cliënt bij praktische diensten Vakkennis en vaardigheden - Signaleren sociale problematiek, w.o. huiselijk geweld - Kennis van protocollen m.b.t. hygiëne, veiligheid, ARBO, milieu, kwaliteitszorg, ergonomisch werken en kostenbewust werken - Kennis van doelgroepen m.b.t. sociaal maatschappelijke dienstverlening - Observatievaardigheden - Gespreksvaardigheden - Sociale vaardigheden	
---	--

SB Kerntaken en werkprocessen Signaleren is van belang bij alle werkprocessen waarin er contact is met of over de doelgroepen, in ieder geval bij de begeleiding van de deelnemers. Kerntaak 1 Aanbieden van SB-activiteiten 1.4 Coacht en begeleidt SB-deelnemers Kerntaak 5 Aanbieden van SB activiteiten aan specifieke (groepen) SB deelnemers 5.6 Coacht en begeleidt specifieke (groepen) SB-deelnemers (<i>BOS-medewerker, Trainer/coach, Bewegingsagoog</i>) Vakkennis en vaardigheden - Signaleren van sociale problematiek, w.o. huiselijk geweld - Kennis van protocollen met betrekking tot hygiëne, veiligheid, ARBO, milieu, kwaliteitszorg, ergonomisch werken - Kennis van doelgroepen m.b.t. sport en bewegen - Observatievaardigheden - Gespreksvaardigheden - Sociale vaardigheden	
---	--

Opmerkingen

OA: De taken en verantwoordelijkheid binnen deze competentie liggen meer bij de leerkracht dan bij de onderwijsassistent. Signalen geeft de onderwijsassistent door aan de leerkracht.

Vakspecifieke Interculturele Competentie D
instrumenten in een interculturele context

Omgaan met effectiviteit van jeugdinterventies en

De professional is in staat om rekening te houden met de effectiviteit van interventies en instrumenten voor het bevorderen van het gezond opgroeien van jeugdigen en het ondersteunen van de opvoeding wanneer zij ingezet worden bij cliënten uit een andere culturele groep.

Kwalificatiedossier 2011-2012	Invulling/aanvulling vanuit het Brondocument
PW Kerntaken en werkprocessen Bij het opstellen van een plan van aanpak en activiteitenplan wordt een keuze gemaakt voor de inzet van interventies en instrumenten. Bij de (tussentijdse) evaluatie is aan de orde hoe effectief deze inzet was. De PW4 KO heeft hierbij een meer verdergaande rol. Kerntaak 1 Opstellen van een activiteitenprogramma en plan van aanpak 1.2 Stelt een activiteitenprogramma op 1.3 Maakt en plan van aanpak Kerntaak 3 Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken 3.8 Evalueert de werkzaamheden Vakkennis en vaardigheden Dit onderwerp is beperkt en dan alléén voor PW4 KO herkenbaar. In dat geval is het relevant bij - Kennis van begeleidingsmethodieken - Kennis van methoden van gegevensverzameling - Kennis van observatiemethodieken - Observatievaardigheden - Evaluatievaardigheden MZ Kerntaken en werkprocessen Bij het opstellen van een plan van aanpak en activiteitenplan wordt een keuze gemaakt voor de inzet van interventies en instrumenten. Bij de (tussentijdse) evaluatie is aan de orde hoe effectief deze inzet was.	Kennis
	Weet dat veel interventies en (screenings)instrumenten niet onderzocht zijn op effectiviteit in een interculturele context.
	Houding
	Staat open voor experimenten met interventies die door migrantenorganisaties of andere professionals ontworpen zijn en die nog niet zijn onderzocht op effect.
	Vaardigheid
	Legt praktijkervaringen in interculturele situaties naast onderzoeksresultaten en schat beide op waarde.
	Is flexibel in de keuze van werkvormen.
	Monitort zorgvuldig het effect van interventies bij cliënten uit een andere culturele groep.
	Beoordeelt voor ieder individueel geval de betrouwbaarheid en validiteit van interventies en geeft het aan als er beperkingen zijn.
	Betrekt cliënten uit verschillende culturele groepen bij het ontwikkelen van een interventie.
	Hanteert de Meetladder diversiteit interventies.

Kerntaak 1 Opstellen van een plan van aanpak
 1.2 Schrijft het plan van aanpak
 1.3 Specificeert het plan van aanpak tot een activiteitenplan
 Kerntaak 3 Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken
 3.8 Evalueert de geboden ondersteuning
Vakkennis en vaardigheden
 - Kennis van begeleidingsmethodieken
 - Kennis van methoden van gegevensverzameling
 - Kennis van observatiemethodieken
 - Observatievaardigheden
 - Evaluatievaardigheden

OA
Kerntaken en werkprocessen
 De OA volgt de keuzes van de leerkracht voor interventies en instrumenten.
 De OA levert een bijdrage aan de evaluatie van hoe effectief deze inzet was.

Kerntaak 2 Uitvoeren van taken rondom het primaire proces
 2.2 Assisteert bij het organiseren van activiteiten
 Kerntaak 3 Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken
 3.4 Evalueert en rapporteert ervaringen en bevindingen
Vakkennis en vaardigheden
 - Evaluatievaardigheden
 - Observatievaardigheden

SCW
Kerntaken en werkprocessen
 Bij het opstellen van een plan van aanpak wordt een keuze gemaakt voor de inzet van interventies en instrumenten. Bij de (tussentijdse) evaluatie is aan de orde hoe effectief deze inzet was.

Kerntaak 1 Opstellen van een plan van aanpak
 1.1 Maakt een plan van aanpak voor projecten of activiteiten
 Kerntaak 3 Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken
 3.6 Evalueert de dienstverlening
Vakkennis en vaardigheden
 - Kennis van observatiemethodieken
 - Observatievaardigheden
 - Evaluatievaardigheden

SMD
Kerntaken en werkprocessen
 Bij het opstellen van een dienstverleningsplan wordt een keuze gemaakt voor de inzet van interventies en instrumenten. Bij de (tussentijdse) evaluatie is aan de orde hoe effectief deze inzet was.
 Kerntaak 1 Opstellen van een plan van aanpak
 1.2 Maakt een dienstverleningsplan
 Kerntaak 3 Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken
 3.6 Evalueert de geboden ondersteuning
Vakkennis en vaardigheden
 - Kennis van observatiemethodieken
 - Observatievaardigheden
 - Evaluatievaardigheden

SB
Kerntaken en werkprocessen
 Bij het opstellen van een plan wordt een keuze gemaakt voor de inzet van interventies en instrumenten. Bij de (tussentijdse) evaluatie is aan de orde hoe effectief deze inzet was. Deze Interculturele competentie is vooral relevant wanneer sport- en bewegingsactiviteiten niet alleen worden ingezet als doel, maar ook als middel.

Kerntaak 1 Aanbieden van SB-activiteiten 1.2 Bereidt SB-activiteiten voor Kerntaak 2 Organiseren van wedstrijden, toernooien of evenementen 2.1 Stelt een plan op voor een wedstrijd, toernooi of evenement Kerntaak 3 Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken Werkproces 3.9 Evalueert de (SB-)werkzaamheden Kerntaak 4 Coördineren en uitvoeren van SB-projecten 4.1 Stelt een projectplan op voor een SB-project (<i>SB4</i>) Kerntaak 5 Aanbieden van SB-activiteiten aan specifieke (groepen) SB-deelnemers 5.2 Stelt een plan op (<i>BOS-medewerker, Trainer/coach, Bewegingsagoog</i>) Vakkennis en vaardigheden - Kennis van observatiemethodieken - Observatievaardigheden - Evaluatievaardigheden	
---	--

Opmerkingen

OA: De taken binnen deze competentie liggen niet bij de onderwijsassistent.

Vakspecifieke Interculturele Competentie E
groepen

Bevorderen van bereik onder moeilijk bereikbare

De professional is in staat interculturele ontmoetingen en groepsbijeenkomsten over ondersteuning bij opvoed- en opgroevraagstukken te organiseren en begeleiden zodat het bereik en de participatie onder alle klantgroepen in het werkgebied bevorderd wordt.

Kwalificatiedossier 2011-2012	Invulling/aanvulling vanuit het Brondocument
PW Kerntaken en werkprocessen Interculturele bijeenkomsten organiseren en begeleiden kan aan de orde zijn voor PW4 KO. PW3 KO en PW4 JZ kunnen wel een rol spelen in het bereiken en werven van deelnemers voor de bijeenkomsten, via contacten met ouders/vervangende opvoeders. Kerntaak 3 Uitvoeren van organisatie- en professiegebonden taken 3.4 Voert coördinerende taken uit (PW4 KO) Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen - Kennis van gesprekstechnieken - Gespreksvaardigheden - Sociale vaardigheden MZ Interculturele bijeenkomsten m.b.t. opvoed- en opgroevraagstukken organiseren en begeleiden is niet de insteek voor MZ. Wel kan evt. in het plan van aanpak zijn opgenomen dat de MZ groepjes ouders/mantelzorgers (in een interculturele context) informeert over het omgaan met specifieke vraagstukken m.b.t. de cliënt.	Kennis
	Heeft kennis van de verschillende beelden die groepen over elkaar kunnen hebben.
	Vaardigheid
	Weegt af of een divers samengestelde groep of een homogene etnischculturele groep wenselijk is.
	Werft op een creatieve en vindplaatsgerichte manier deelnemers uit een andere culturele groep voor ontmoetings-, opvoed- en opgroei-ondersteuningsactiviteiten.
	Checkt hoe individuele klanten over andere klantgroepen denken.
	Leidt interculturele ontmoetingen en groepsbijeenkomsten op een motiverende wijze.
	Laat zich niet door praktische nadelen en tijdsdruk weerhouden van het gebruik van tolken.
	Vaardigheid
	Brengt informatie over op een voor de cliënt begrijpelijke wijze.
	Kan omgaan met verschillen in aanraakgedrag en non-verbale communicatie.

OA Interculturele bijeenkomsten m.b.t. opvoed- en opgroevraagstukken organiseren en begeleiden is niet aan de orde voor de OA. Wel kan zij een rol spelen in het bereiken en werven van deelnemers voor de bijeenkomsten, via contacten met ouders. SCW Kerntaken en werkprocessen Interculturele bijeenkomsten organiseren en begeleiden kan aan de orde zijn voor de SCW-er, bovendien kan hij een rol spelen in het bereiken en werven van deelnemers voor deze bijeenkomsten. Kerntaak 2 Uitvoeren van projecten en activiteiten 2.1 Biedt ondersteuning 2.3 Begeleidt cliënt/groep tijdens activiteiten Vakkennis en vaardigheden - Kennis van doelgroepen m.b.t. sociaal cultureel werk - Kennis van gesprekstechnieken - Gespreksvaardigheden - Sociale vaardigheden SMD Kerntaken en werkprocessen Interculturele bijeenkomsten organiseren en begeleiden kan aan de orde zijn voor de SMD-er, bovendien kan hij een rol spelen in het toeleiden van deelnemers naar deze bijeenkomsten. Kerntaak 2 Ondersteunen van de cliënt(en) 2.5 Verricht informatie-, advies- en voorlichtingswerkzaamheden ten behoeve van de cliënt(en)	Maakt als er een onvoorzien taalprobleem is, gebruik van non-verbale communicatie en visuele communicatiemiddelen passend bij de communicatiestijl en code van de ander. Verzekert zich er goed van dat de cliënt hem of haar begrepen heeft door open, reflecterende vragen te stellen.
---	--

Vakkennis en vaardigheden

- Kennis van doelgroepen m.b.t. sociaal maatschappelijke dienstverlening
- Kennis van gesprekstechnieken
- Gespreksvaardigheden
- Sociale vaardigheden

SB

Interculturele bijeenkomsten m.b.t. opvoed- en opgroevraagstukken organiseren en begeleiden is niet de insteek voor een SB-er. Wel kan via sport- en bewegingsactiviteiten de doelgroep worden bereikt i.v.m. dergelijke thema's.

III Materiaal bij Intercultureel vakmanschap

Inleiding

Deel III biedt een overzicht van in onderwijsactiviteiten en bij de begeleiding te gebruiken materiaal met betrekking tot intercultureel vakmanschap.

Het materiaal is gerubriceerd en op onderstaande manier gekoppeld aan de Vakkennis en vaardigheden zoals die in de kwalificatiedossiers voorkomen.

Rubricering materiaal	Vakkennis en vaardigheden KD's
A Kennis en achtergronden van doelgroepen	- Kennis van doelgroepen - Kennis van psychologie in relatie tot de doelgroepen - Kennis van (ortho)pedagogiek
B Gespreksvaardigheden	- Gespreksvaardigheden - Kennis van gesprekstechnieken
C Presentatievaardigheden	- Presentatievaardigheden
D Voorlichting-, advies- en instructievaardigheden	- Voorlichting-, advies- en instructievaardigheden
E Begeleidingsvaardigheden en -methodieken	- Begeleidingsvaardigheden
F Sociale vaardigheden	- Sociale vaardigheden
G Kennis van leer-, opvoedings- en gedragsproblematiek	- Kennis van leer-, opvoedings- en gedragsproblematiek
H Signaleren van sociale problematiek	- Signaleren van sociale problematiek, waaronder huiselijk geweld
I Kennis van protocollen	- Kennis van protocollen met betrekking tot hygiëne, veiligheid, ARBO, milieu, kwaliteitszorg, ergonomisch werken
J Observatievaardigheden en -methodieken	- Observatievaardigheden - Kennis van observatiemethodieken
K Evaluatievaardigheden	- Evaluatievaardigheden - Kennis van methoden van gegevensverzameling

Handleiding voor gebruik lesmateriaal

Het verzamelde materiaal is via twee methoden te benaderen. Methode A start vanuit een keuze voor opleiding en werkproces, in methode B vormt het soort materiaal het uitgangspunt. Een handleiding voor methode A en B is bij het materiaal opgenomen.

De volgende soorten materiaal zijn opgenomen: Beeldmateriaal (BM), Speelfilms (SF), Werkvormen (WV), Spelvormen (SV), Lesmethode (LM), Project (PJ) en Deskundigheidsbevordering (DB).