

## Begrippen

Begrip	Verklaring
<b>360° feedback</b>	Dit is een methode om iemands functioneren te evalueren, waarbij gebruik wordt gemaakt van meerdere beoordelaars, die een goed zicht hebben op het dagelijks functioneren van de betreffende persoon. Dat kunnen onder andere zijn: collega's, de leerling zelf, de direct leidinggevende, de begeleider, de docent. In sommige gevallen kan ook de mening van cliënten worden gevraagd. Door de verschillende oordelen van deze personen te combineren, wordt een compleet beeld verkregen van de leerling.
<b>Assessment</b>	Is een toetsvorm waarin iemand in een kunstmatige omgeving tot handelen verlost wordt. De reacties zijn dan herleidbaar tot een algemeen vermogen tot handelen. Dit vermogen tot handelen kan een zekere voorspellende waarde hebben voor het succes in een bepaald beroep.
<b>Begeleiden</b>	Leerlingen helpen hun leerproces op de werkeenhed te structureren met behulp van een, in samenspraak opgesteld, persoonlijk activiteitenplan.
<b>Betrouwbaar</b>	Wordt bij toetsen gebruikt om aan te geven dat bij herhaalde metingen, of bij meting door verschillende personen, hetzelfde resultaat wordt bereikt.
<b>Bewustzijn</b>	Bewustzijn is het resultaat van belangstelling, aandacht, concentratie en alertheid. Bewustzijn is besef van jezelf, hoe je eruit ziet, hoe je beweegt en praat. Het is ook besef van je omgeving, de mensen om je heen en hun interacties. Bewustzijn omvat het waarnemen en verzamelen van gegevens, het interpreteren ervan en bepalen wat belangrijk is. Bewustzijn leidt tot inzicht en begrip, op basis waarvan je kunt handelen. Bewustzijn leidt zo tot bekwaamheid. Wat echter niet betekent dat je bij elk signaal, bij elke prikkel die op je afkomt, stilstaat om na te gaan wat je ervan kunt leren. Eigenlijk gaat dat vaak automatisch.
<b>Coachen</b>	Coachen is iemands potentiële kwaliteiten vrijmaken, zodat hij/zij zo goed mogelijk presteert.

<p><b>Competentie</b></p>	<p>Het begrip competentie heeft verschillende betekenissen. Het staat zowel voor deskundigheid/bekwaamheid, als voor bevoegdheid. De definitie van een competentie is als volgt geformuleerd:</p> <p><i>Een competentie is een combinatie van eigenschappen en vaardigheden die essentieel is om een beroep of functie met succes uit te oefenen.</i></p> <p>Competenties verwijzen naar het vermogen tot adequaat handelen door het effectief integreren van kennis, vaardigheden en houding. Anders gezegd, een competentie bestaat uit de componenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Weten (kennis).</li> <li>• Kunnen (vaardigheid).</li> <li>• Willen (motivatie).</li> <li>• Zijn (persoonlijke kenmerken).</li> </ul>
<p><b>Criteriumgericht interview</b></p>	<p>Een gesprek aan de hand van van tevoren vastgelegde criteria. In de praktijk wordt het criteriumgericht interview vaak gebruikt om leerlingen te bevragen op eerder verworven competenties. Dit gebeurt bijvoorbeeld als er na de beoordeling van het portfolio nog onduidelijkheid bestaat over de beheersing van bepaalde competenties.</p>
<p><b>Kerntaak</b></p>	<p>De kerntaken in het kwalificatieprofiel zijn de core-business van een beginnend beroepsbeoefenaar. Iemand moet aan het einde van de opleiding al deze taken adequaat kunnen uitvoeren.</p>
<p><b>Kolb, Leercyclus volgens</b></p>	<p>Proces van leren waarin de leerling de volgende vier fases doorloopt.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ervaring opdoen: het verrichten van handelingen in een praktijksituatie.</li> <li>2. Overdenken: het nadenken over de ervaringen. Het komen tot een oordeel hierover.</li> <li>3. Verdiepen in theorie: het uitwisselen en vergelijken van ervaringen met die van anderen. het bekijken van de theorie. Komen tot kennis en inzicht.</li> <li>4. Uitproberen: nieuwe inzichten uitproberen in de praktijk.</li> </ol>
<p><b>Kwalificatiedossier</b></p>	<p>Document opgesteld door een kenniscentrum waarin de kerntaken, werkprocessen en competenties voor een opleiding beschreven staan. Ook is in het document te vinden welke leerinhoud daarbij hoort. De dossiers zijn onder andere te vinden op <a href="http://www.kwalificatiesmbo.nl">www.kwalificatiesmbo.nl</a></p>

<b>Leerklimaat</b>	De cultuur en voorzieningen die leren in de praktijk mogelijk maken.
<b>Persoonlijk activiteiten plan (PAP)</b>	Document waarin de leerling beschrijft op welke wijze hij/zijn aan zijn/haar ontwikkeling gaat werken. Wordt voor een leerperiode geschreven en bevat concrete acties.
<b>Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)</b>	Document waarin de leerling beschrijft hoe hij zich wil gaan ontwikkelen en welke competenties, kerntaken of werkprocessen, hij al beheerst.
<b>Probleemanalyse</b>	De wijze waarop de coach in staat is problemen waarmee de ander wordt geconfronteerd uiteen te rafelen. Of nog beter uitgedrukt: de mate waarin hij in staat is de ander daarbij te helpen. Mensen vragen er vaak om gecoacht te worden, omdat ze problemen ervaren waar ze niet zo een, twee, drie uitkomen. Ze kunnen onvoldoende afstand nemen tot het probleem om te kunnen nagaan wat er precies aan de hand is en wat er de oorzaken van zijn. De coach helpt ze daarbij.
<b>Proeve van Bekwaamheid</b>	De Proeve van Bekwaamheid is een toetsvorm waarmee in de beroepspraktijk de beheersing van beroepsactiviteiten gemeten wordt. Een proeve geeft inzicht of de leerling handelingsbekwaam is door het geïntegreerd toepassen van beroepscompetenties.
<b>Projectpresentatie</b>	Een toetsvorm waarin iemand een presentatie houdt waardoor hij inzichtelijk maakt hoe hij een bepaald resultaat, dienst of product heeft bereikt. In de presentatie wordt duidelijk hoe het werkproces eruit ziet met de daarbij gemaakte stappen en beslissingen.
<b>Reflectieverslag en/of reflectiegesprek.</b>	Een reflectiegesprek is een gesprek waarbij de leerling en de beoordelaar(s) reflecteren op het handelen van de leerling in de praktijk. Dit gesprek kan een aanvulling zijn op een observatie van de werkzaamheden van de leerling.
<b>Sensitiviteit</b>	Sensitiviteit staat voor de mate waarin de coach in staat is zich open te stellen voor de ander en zich in de ander met diens mogelijkheden, gevoeligheden en belemmeringen te verplaatsen. Een sensitieve coach is zich bewust van de invloed die de omgeving op mensen heeft. Hij vertoont gedrag dat getuigt van het onderkennen van de gevoelens en behoeften van de ander.

<b>Toets, kwalificerend</b>	Toetsvorm waarbij de leerling wordt beoordeeld op het beheersen van één of meerdere werkprocessen op het niveau van de beginnend beroepsbeoefenaar. Met een kwalificerende toets wordt een deel van de opleiding afgesloten.
<b>Toets, ontwikkelingsgericht</b>	Toetsvorm gericht op de beoordeling van de ontwikkeling van de leerling. De leerling moet 'groei' met betrekking tot één of meerdere kerntaken aantonen.
<b>Valide</b>	Wordt binnen toetsing gebruikt om aan te geven dat met de toets wordt getoetst wat men wil toetsen.
<b>Werkproces</b>	Een werkproces is een afgebakend geheel van beroepshandelingen binnen een kerntaak. Het werkproces kent een begin en een eind, heeft een resultaat en wordt als kenmerkend herkend in de beroepspraktijk.