



Gemeente Amsterdam

Dienst Werk en Inkomen

Competentieontwikkeling

Training werkmeesters en consulenten
Amsterdamse Bos

xxx

Programma

- Algemene inleiding – Nico Lammers
- Werkproces in relatie tot competentie ontwikkeling–
Reier Smits
- Competenties – Marleen Blom
- Casus bespreking

xxx

Werknemersvaardigheden

- Trede indeling DWI
- Gevolgen voor trede 3 trajecten
- Inhoud trede 3 trajecten
- Gevolgen begeleiding trede 3 klanten

XXX

W & U werkproces trede 3

maximaal 12 maanden

- leerdoelen stellen
- kwaliteitswerkmaats

De primaire managementinfo die nodig is:

- leeftijd, geslacht e.d.
- instroom;
- fasering;
- doorlooptijden fasen;
- competentieniveau;
- soort uitstroom;
-

U I T S T R O O M

COMPETENTIEONTWIKKELING

Haven

CCC

Kant.omg.

Bos G & O

Bos S & T

I N S T R O O M T E A M - 4 D A G E N

Ort. fase 1 maand

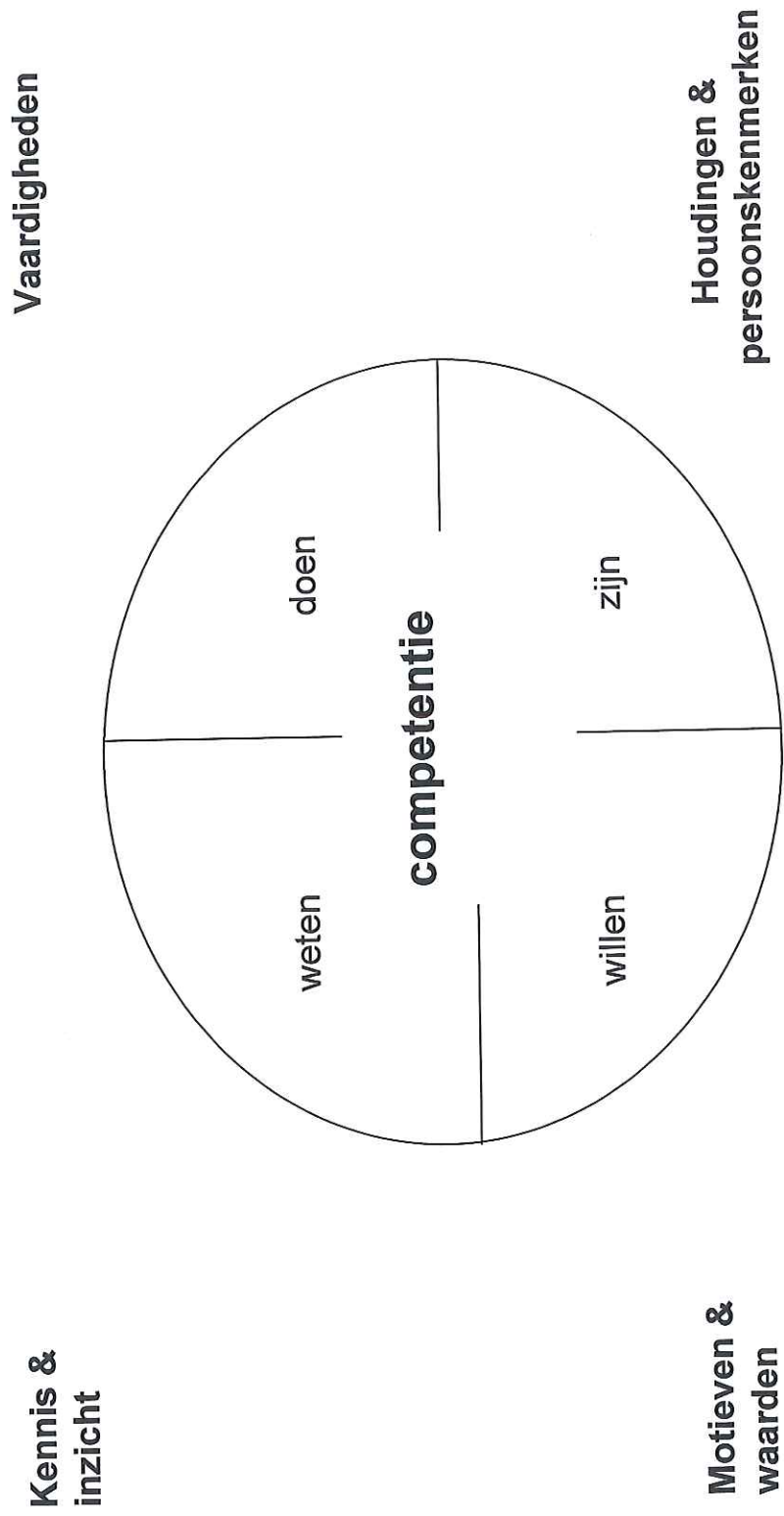
Trajectfase 2 tot 9 maanden

Afrondingsfase 3 maanden

Commissie

xxx

Competenties



xxx

Competenties

Competentie komt tot uiting in gedrag en via gedrag

Ontwikkelaar door:

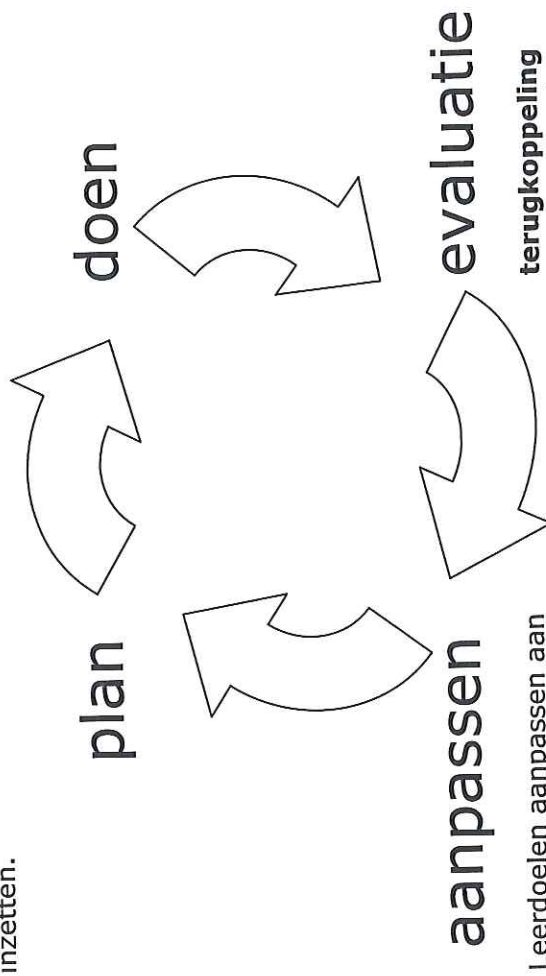
- zelfinzicht
- Motivatie
- Feedback, terugkoppeling
- Veel oefening

xxx

Competentie en werkzaamheden

**planning werkzaamheden
a.d.h.v. leerdoelen**
Deelnemer een opdracht
geven waar deelnemer zelf
taak en middelen moet
inzetten.

Activiteit doen:
onder intensieve begeleiding,
enige begeleiding,
na instructie,
geheel zelfstandig



aanpassen
Leerdoelen aanpassen aan
ontwikkeling deelnemer

terugkoppeling
hoe is het verlopen. zijn de
verwachtingen waargemaakt,
overtroffen of juist niet gehaald
(bewustwording eigen leerproces)