



BCP's

Algemene informatie

Versie
Januari 2021

Inhoudsopgave

Wat is een BCP?.....	3
Wat is beroepsgericht leren en opleiden?.....	4
De beroepspraktijk staat centraal	4
De lerende stuurt zijn eigen leerproces	4
Competentieontwikkeling als basis	4
Meerdere leeromgevingen	5
Wat betekent beroepsgericht leren en opleiden voor de sectoren binnen de Industriële Dienstverlening?.....	6

Wat is een BCP?

Een bcp is een beroepscompetentieprofiel en geeft een beschrijving van goed vakmanschap van een vakvolwassen beroepsbeoefenaar. De inhoud van het profiel dient als brondocument voor alle beroepsopleidingen, cursussen, trainingen en workshops die eruit ontwikkeld kunnen worden. Het is de standaard die door de sector is vastgesteld.

De bcp's zijn ontwikkeld in een vast format. Dit format geeft het kader waaraan een bcp dient te voldoen en bestaat uit de volgende onderdelen: een beroepsbeschrijving, uitwerking van kerntaken en een beschrijving van beroepscompetenties en beheersingscriteria.

De bcp's kunnen gebruikt worden:

- Om te delen met het bedrijfsleven als bron voor het opstellen van functieprofielen en vacatures.
- Als beroepsstandaard voor ontwikkeltrajecten (denk bijvoorbeeld aan opleidingen, hand- en praktijkboeken en certificeringen).
- Als brondocument voor kwalificatiedossiers, mbo-opleidingen en NLQF-certificeringen.

Het bcp geeft een beschrijving van goed vakmanschap maar doet geen uitspraken over op welke wijze de beroepsbeoefenaar dit vakmanschap heeft ontwikkeld of welke beroepsopleidingen de beroepsbeoefenaar heeft gevolgd. Over het algemeen zal dat altijd een combinatie zijn van beroepsopleidingen, cursussen en praktijkervaring.

Tot slot wordt opgemerkt dat een beroepscompetentieprofiel niets zegt over de functie en/of inschaling die een bedrijf aan een medewerker geeft. Dat is een zaak van elk bedrijf zelf.

Toelichting op de beroepscompetentieprofielen

In de **beroepsbeschrijving** komt in het kort de typering van het beroep aan de orde. De beroepsbeschrijving geeft antwoord op vragen als: Wat is de werkomgeving? Welke rol en verantwoordelijkheden horen hierbij? Wat maakt het beroep uniek? Welke beroepshouding heb je nodig bij dit beroep? Wat zijn de loopbaanmogelijkheden?

Het geheel levert een herkenbare beschrijving van het beroep op.

De **kerntaken** zijn de set van samenhangende beroepsactiviteiten die door een groot deel van de beroepsbeoefenaren worden uitgeoefend; De kerntaken zijn uitgewerkt in werkprocessen en vormen zo de kenmerkende werkzaamheden van de beroepsbeoefenaar.

De beroeps**competenties** dient de beroepsbeoefenaar in te zetten om de kerntaken en werkprocessen in de beroepspraktijk te kunnen uitvoeren. De beroepscompetenties zijn uitgewerkt in **gedragscriteria**, waarmee precies duidelijk is welk gedrag verondersteld wordt.

Wat is beroepsgericht leren en opleiden?

Employability, een leven lang leren en beroepsgericht leren en opleiden zijn belangrijke onderwerpen voor de arbeidsmarkt. Ze zijn allemaal gekoppeld aan de loopbaanontwikkeling van het individu. Leren en opleiden vinden voor een belangrijk deel plaats in de beroepspraktijk, waarbij leren en werken in toenemende mate worden geïntegreerd. Onder leren verstaan we het ontwikkelen van competenties door een individu. Onder opleiden alle randvoorwaarden om het leren mogelijk te maken.

Kern van de visie op beroepsgericht leren en opleiden is, dat de loopbaan van de werknemer centraal staat vanuit het belang van een leven lang leren in school en bedrijf.

Belangrijke uitgangspunten daarbij zijn:

De beroepspraktijk staat centraal

Het leren en opleiden vindt vooral plaats door het uitvoeren van realistische en herkenbare kerntaken en kernopgaven in de praktijk. De werknemer zet daarbij zijn kennis, inzicht en vaardigheden in en ontwikkelt deze verder. De ontwikkeling van de beroepscompetenties staan in relatie tot de toekomstige beroepsuitoefening.

De lerende stuurt zijn eigen leerproces

De verantwoordelijkheid voor het leren ligt primair bij de lerende en er is sprake van een toenemende mate van zelfwerkzaamheid en zelfsturing. De lerende heeft een grotere keuzevrijheid m.b.t. de inhoud, leerwegen, het tempo, plaats etc. Er wordt rekening gehouden met reeds verworven competenties en de leerstijl van de lerende. Samenwerkend leren en kennis delen bevordert en ondersteunt het individuele leerproces. In de loopbaanontwikkeling gaat het enerzijds om de behoefte en wensen van het individu en anderzijds om de mogelijkheden die bedrijven kunnen en/of willen bieden, passend binnen de behoeftes van het bedrijf. We kunnen het individu daarbij zien als de projectleider van zijn eigen loopbaan.

Competentieontwikkeling als basis

Binnen beroepsgericht leren en opleiden gaat het om de geïntegreerde toepassing van kennis, vaardigheden, inzichten en houdingen. Er wordt meer uitgegaan van het geheel dan van de losse delen. Daarom spreken we van competenties. Een competentie is een kwaliteit, vermogen, capaciteit of vaardigheid die is ontwikkeld en behoort bij het individu.

De competentie wordt gemeten aan de hand van een leeruitkomst. Dit is het meetbare resultaat van leren en geeft aan tot op welk niveau de competentie is ontwikkeld.

Van belang daarbij is dat competenties gedemonstreerd worden in de beroepscontext.

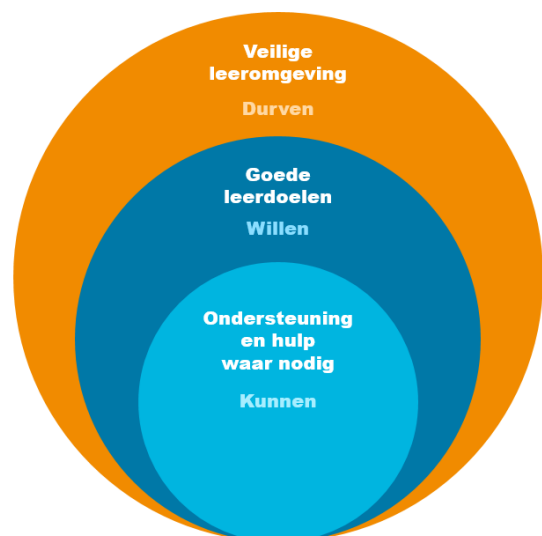


Bij het ontwikkelen van de competenties gaat het om vier aspecten. Het versterken van kennis en vaardigheden en het inzetten van de juiste houding. Het fundament van de ontwikkeling ligt bij de motivatie van de lerende. De vier aspecten bij elkaar leiden naar competente werknemers die het vak beheersen.

Meerdere leeromgevingen

Leren en opleiden vinden plaats in verschillende leeromgevingen, die elk hun bijdrage leveren aan de loopbaanontwikkeling van een individu. In ieder geval is de context van de beroepspraktijk er altijd bij betrokken. Leren – leren maakt een integraal onderdeel uit van het leerproces. Beoordelen en toetsen is bedoeld om het leerproces te begeleiden en te sturen.

Leerstof wordt aangeboden in verschillende vormen en op verschillende manieren om het effect van leren zo groot mogelijk te maken. De docent en praktijkopleider is naast inhoudsdeskundige ook coach, mentor en procesbegeleider. Iedere leeromgeving heeft de kenmerken die hierna in beeld zijn gebracht.



Wat betekent beroepsgericht leren en opleiden voor de sectoren binnen de Industriële Dienstverlening?

Het leven lang leren heeft veel belangstelling, als een van de mogelijkheden van bedrijven om te werken aan brede inzetbaarheid van medewerker en om het beste in medewerkers naar boven te halen. Hoe bedrijven dit invullen kan verschillen per bedrijf. In ieder geval is het daarbij belangrijk dat de werknemer daarbij zelf meer en meer verantwoordelijk wordt voor zijn eigen loopbaanontwikkeling. Uiteraard zorgt het bedrijf daarbij voor de noodzakelijke begeleiding en ondersteuning.

Door te achterhalen wat er in her-, om- en bijscholing bij voorkeur wordt opgenomen, dient het beroepscompetentieprofiel van beroepsbeoefenaren als uitgangspunt. Hierin staat de beschrijving van het beroep en de bijbehorende kerntaken, werkprocessen en competenties. In feite staan hierin de eisen waaraan een beroepsbeoefenaar moet voldoen om goed te kunnen functioneren in de beroepspraktijk. Bij het opstellen van de beroepscompetentieprofielen voor de sector is nadrukkelijk ook gekeken naar de toekomst en de veranderingen die zullen optreden in de beroepsuitoefening.

Bij het ontwikkelen van opleidingsprogramma's, leermiddelen en toetsen/examens is het uitgangspunt het te tonen gedrag in de beroepspraktijk. Aan te leren kennis en vaardigheden worden daarvan afgeleid. Dat betekent ook dat van de lerende een actieve opstelling wordt verwacht. De werkplek wordt nadrukkelijk als leerplek betrokken, door het uitvoeren van praktijkopdrachten tijdens (of na) het dagelijkse werk (learning on the job).

Toetsing en examinering zal ook op een andere manier plaatsvinden. Naast de (noodzakelijke) theorie moeten ook de praktische vaardigheden en beroepshouding beoordeeld te worden. Het bijhouden van de ontwikkeling in een portfolio met bewijzen van leerprestaties past hierbij. Het hele traject zorgt ervoor dat medewerkers tot vakbekwame werknemers worden gekwalificeerd.