



Mede gefinancierd door het
programma Erasmus+
van de Europese Unie

STORYTELLER

BUSINESS- EN LEVERINGSRAPPORT

**STORYTELLER -
EMPOWERMENT VAN
KWETSBARE MENSEN DIE
UITGESLOTEN (DREIGEN TE)
WORDEN**

**EEN PROFESSIONELE
STORYTELLING OPLEIDING
VOOR EU LANDEN DIE
WEINIG ERVARING MET
WERKEN MET VERHALEN
HEBBEN**

**AGREEMENT NUMBER
16-202-021567 (KA2-VET-
5/16)**

Redactionele informatie:

Dit curriculum - de intellectuele project-output 'Business- en Leveringsrapport' is ontwikkeld door het ERASMUS+-projectpartnerschap 'Storyteller - Empowerment van kwetsbare mensen die uitgesloten (dreigen te) worden. Een professionele storytelling opleiding voor EU landen die weinig ervaring met werken met verhalen hebben'. Het project werd gecoördineerd door OZARA storitveno in invalididsko podjetje d.o.o.

BBRZ Österreich (AT) was de leidende organisatie binnen deze intellectuele output, ondersteund door de bijdragen van het partner-consortium:

- BBRZ Österreich (AT)
- EOLAS S.L. (ES)
- OZARA storitveno in invalididsko podjetje d.o.o. (SI)
- Storybag (NL)
- UNIPOSMS - Università Popolare Nuova Scuola Medica Salernitana (IT)



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

INHOUD

1. INLEIDING	4
2. BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN UIT DE COMPENDIUM- EN ONTWIKKELINGSFASE	6
3. TOTSTANDKOMEN VAN SAMENWERKING EN TOEKOMSTIG GEBRUIK VAN DE PROJECTRESULTATEN	8
3.1. OOSTENRIJK	10
3.2. ITALIË	14
3.3. NEDERLAND	17
3.4. SLOVENIË	22
3.5. SPANJE	26
3.6. U.K. – NOORD-IERLAND	30
4. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	34

1. INLEIDING

Het StoryTeller-project is in eerste instantie gestart met een voorlopige analyse van bestaande gegevens in Europa en de huidige uitdagingen op het gebied van het omgaan met onderstaande gegevens:

- Multiculturaliteit
- Diversiteit
- Sociale ongelijkheid en sociale uitsluiting

Voor deze uitdagingen heeft de Europese Unie al verschillende reguleringen, strategieën, plannen en maatregelen aangenomen om ervoor te zorgen dat alle burgers gelijke kansen krijgen, actief burgerschap kunnen tonen en kwaliteit van leven kunnen genieten. Uit het voorlopige onderzoek van het partnerschapsconsortium is echter gebleken dat de noordelijke en noordwestelijke EU-landen beter dan andere landen kunnen omgaan met uitdagingen op het gebied van ongelijkheid. De reden hiervoor is dat er innovatieve benaderingen worden toegepast bij het werken met gemeenschappen. De wereld is aan het veranderen en de toenemende diversiteit van de bevolking in Europa vraagt om dergelijke nieuwe benaderingen, vooral die welke gebaseerd zijn op de traditionele, beproefde en vruchtbare benaderingen, zoals bijvoorbeeld het vertellen van en werken mét verhalen.

Het consortium richtte zich daarom op de professionele toepassing van storytelling, dat de laatste tijd erkend wordt als een zeer nuttige en veranderingsgerichte aanpak, met name in de noordelijke EU-landen en ook in de V.S. en Australië).

Het hoofddoel van dit project op lange termijn is de basis te leggen voor de ontwikkeling op lange termijn van professionele werken met verhalen in de "minder uitgeruste" Europese landen, en daarmee bij te dragen aan een evenwichtiger ontwikkeling van het beroep van *story practitioner* in Europa voor een mondigere en gelijkwaardigere samenleving. Om dit doel te bereiken zijn overigens enkele specifieke doelstellingen gepland en uitgevoerd, zoals het ontwikkelen en/of ontwerpen van¹:

- een compendium van storytelling trainingen en certificeringsinitiatieven.
- het StoryTeller curriculum "Werken met verhalen" voor (toekomstige) verhalenwerkers om professioneel met verhalen te werken.

¹ Alle gestelde doelen worden weergegeven als intellectuele output van het project, beschikbaar op de website van het project onder de rubriek resultaten: <http://learnstorytelling.eu/en/>

- Het StoryTeller cursusboek voor professionals, met universele richtlijnen voor het gebruik van storytelling, ongeacht hun professionele achtergrond, en gekoppeld aan het StoryTeller-curriculum "Werken met verhalen".
- Het StoryTeller OER platform voor open publiek gebruik en zelfgestuurd leren voor een geïnteresseerd en/of professioneel publiek.

In dit document presenteren we de gezamenlijke inspanningen van de organisaties van de partners voor de formalisering van een mogelijke nieuwe kwalificatie, aangevuld met aanbevelingen over hoe het vertellen van en het werken mét verhalen kan worden bevorderd als een nuttige en werkbare benadering om achtergestelde groepen mondiger te maken en hun sociale integratie in de breedste zin van het woord te bevorderen.

De hoofdstructuur van deze intellectuele output (IO5) omvat het volgende:

- Voorlopige bevindingen uit het Compendium en de ontwikkelingsfase(n) van het project.
- Samenvatting van de inspanningen en benaderingen voor de formalisering van de beroepen binnen het domein van storytelling.
- Aanbevelingen voor systeem- en beleidsmakers/opleidingsinstellingen en andere belanghebbenden op relevante gebieden.

2. BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN UIT DE COMPENDIUM- EN ONTWIKKELINGSFASE

Het belangrijkste aspect in de eerste fase van het project was het opzetten van een gemeenschappelijke basis voor de ontwikkeling van een professioneel bij- en nascholingsprogramma en onderzoek naar alle bestaande mogelijkheden voor formele erkenning van een nieuwe kwalificatie op het gebied van storytelling op basis van een analyse van de opleidingsbehoeften en de laatste stand van zaken in de partnerlanden. In deze fase hebben we onderzoek gedaan:

- hoe en of storytelling binnen zorgverlenende beroepen aanwezig is;
- methodologische aanpak – storytelling methodieken voor de ontwikkeling van een professionele opleiding.

Het belangrijkste concept dat geleid heeft tot het eerste ontwerp van een toekomstig curriculum is gebaseerd op de bevinding dat de professional(s), die nu al op de een of andere manier gebruik maakt (maken) van storytelling, een aantal vaardigheden en competenties moet(en) ontwikkelen die hem/haar helpen om op een doeltreffende manier met mensen te werken die het risico lopen op sociale uitsluiting. Dergelijke vaardigheden omvatten relationele en dialogische dimensies, theoretische kennis en het vermogen om deze kennis toe te passen in de verschillende contexten (praktijk).

Het compendium² opende met de vraag hoe het vertellen van verhalen in zes Europese landen wordt gezien en uitgevoerd (als een aanpak). Binnen dit laatste werden de fundamenteen en de stand van zaken (ook een behoefteanalyse) van het toekomstige programma voor werken met verhalen in het kader van de beroepskeuzebegeleiding (curriculumontwerp en kwalificatieontwikkeling) vastgelegd. Het geeft antwoord op de vragen over wat er al bestaat, wat werkt en hoe het erkend wordt in de partnerlanden. De landen die op het gebied van storytelling niet goed zijn toegerust, zijn vooral Oostenrijk, Italië, Slovenië en Spanje, waar vooral wordt verwezen naar:

- Gebrek aan cursussen die specifiek gericht zijn op het vertellen van en werken met verhalen voor zorgverlenende beroepen.
- Strikte regelgeving voor verschillende beroepen die weinig ruimte lijken te laten voor de toegang tot een nieuwe kwalificatie, gebaseerd op vertellen van en werken met verhalen.
- Geen erkenning of enige vorm van standaardisatie van een dergelijk beroep op nationaal niveau.
- Versnippering van de aanpak in verschillende vakgebieden.

² Het Compendium is hier te vinden: <http://learnstorytelling.eu/en/results/>

Sommige landen (Slovenië, Oostenrijk) hebben sterk gereguleerde beroepen. In andere landen, waar de traditie van buurtwerk (bv. Het Verenigd Koninkrijk, Noord-Ierland en Nederland) en een flexibelere arbeidsmarkt aanwezig is, is de situatie beter. Ongeacht de situatie in elk land bleef het consortium echter streven naar erkenning van het vertellen van verhalen door verder te werken aan het verzamelen van gegevens en een strategische communicatie naar het (professionele) publiek binnen het consortium:

- Nationale regelgeving in de onderwijssector en mogelijkheden tot formalisering van storytelling.
- Activiteiten die worden ondernomen om de duurzaamheid van de resultaten van het project te waarborgen.
- Aanbevelingen aan beleidsmakers en/of relevante instellingen voor een duurzame exploitatie van de projectresultaten.

Het project was in eerste instantie bedoeld om een bij- en nascholingscurriculum (C-VET) te ontwikkelen, waarbij dit laatste staat voor onderwijs of opleiding die na een initiële opleiding en training (met het oog op kennis- en vaardigheids-updates, het verwerven van nieuwe carrièregerichte vaardigheden of omscholing, verdere professionele ontwikkeling³). Alle inspanningen richting de formalisatie van deze mogelijke beroepsopleiding (zoals beschreven in de projectdoelstellingen) worden gepresenteerd in de volgende hoofdstukken.

³ Voor meer informatie kijk op [https://www.eqavet.eu/eu-quality-assurance/glossary/continuing-education-and-training-\(cvet\)](https://www.eqavet.eu/eu-quality-assurance/glossary/continuing-education-and-training-(cvet)) en http://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf

3. TOTSTANDKOMEN VAN SAMENWERKING EN TOEKOMSTIG GEBRUIK VAN DE PROJECTRESULTATEN

Na deze eerste fase en met een structuur voor de inhoud van het StoryTeller-curriculum, heeft het consortium besloten om in de volgende fase een en ander in kaart te brengen om een duidelijk overzicht te krijgen van het vakgebied, de nationale omstandigheden en de mogelijkheden voor accreditatie. Dit proces is uitgevoerd met behulp van onderstaande ondersteunende vragen:

1. Hoe verloopt het (formele) accreditatieproces in uw land?
2. Op welke wijze zijn de gegevens uit het compendium gerelateerd aan de rationale van het project?
3. Concrete en praktische informatie - voorbeelden van recentelijk geaccrediteerde nieuwe beroepen (voorbeelden, uitgevoerde stappen, vakgebieden van nieuw geaccrediteerde beroepen),; indien van toepassing, zijn ze beschikbaar voor het onderwerp van het project?

Het in kaart brengen van het proces was een duidelijk gedefinieerd proces in twee fasen:

- Zoeken naar toekennende instanties / accreditatieorganisaties in het algemeen.
- Het combineren van deze gegevens met beschrijvende elementen die bijdragen aan een overzicht van de bestaande mogelijkheden om op weg te gaan naar formele accreditatie van het ontwikkelde curriculum en de ontwikkelde methodologie.

Binnen dit proces ontwikkelden we een op maat gemaakte aanpak van mogelijke scenario's voor de erkenning van een nog niet vastgestelde / geformaliseerde kwalificatie die ook de nationale realiteit en mogelijkheden weerspiegelt, samen met concrete acties en stappen die door elke partner worden ondernomen⁴.

In de volgende hoofdstukken vindt u de verzamelde informatie en de stappen in elk partnerland. Naast de algemene beschrijving van de nationale omstandigheden en mogelijkheden, vindt u voor elk land een samenvatting van de inspanningen die zijn geleverd om de duurzaamheid van de resultaten van het project in de toekomst te waarborgen, met informatie over:

⁴ Kwalificatie-ontwikkeling en formele accreditatie in de consortiumlanden is een langetermijnproces dat steun van verschillende kanten kan omvatten: beleidsmakers, aanbestedende diensten, nationale behoeften van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van kwalificaties, enz.

- Mogelijkheden en richtlijnen voor nationale accreditatie en certificering.
- Samenwerking (tot stand gebracht) met relevante belanghebbenden, organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding en andere (onderwijs)entiteiten.

3.1. OOSTENRIJK

Beroepen zijn in Oostenrijk relatief strikt gereguleerd. Daarom is de invoering van een volledig nieuw beroep dat in het Oostenrijkse onderwijsstelsel (op universitair niveau of in het duale onderwijsstelsel) is geïntegreerd, op korte of middellange termijn niet realistisch. Zelfs op lange termijn lijkt het een illusie.

De meeste beroepsbeoefenaren die met kwetsbare groepen werken, zijn werknemers van dienstverleners. Deze dienstverleners werken voornamelijk voor overheidsinstanties (op projectbasis, of met tijdelijke contracten, enz.) en moeten daarom voldoen aan de eisen die hun contracten stellen. In de meeste gevallen is de kwalificatie van het personeel duidelijk geregeld. In dit systeem zou storytelling slechts een aanvullende opleiding kunnen zijn, maar zou het niet in de plaats komen van de vereiste kwalificaties.

Gezien deze omstandigheden lag de focus binnen dit project op het verspreiden van het idee en het gebruik van "werken met verhalen". Als het werken met verhalen in verschillende settings in de sociale en educatieve sector wordt gebruikt, kan een meer formele erkenning van Storytelling de volgende stap zijn.

CONCRETE STAPPEN IN DE RICHTING VAN ERKENNING EN DUURZAAMHEID

Een mogelijkheid voor een formele erkenning is een certificaat dat door een officiële instantie wordt afgegeven. In Oostenrijk kondigt de instantie "Accreditation Austria" accreditatie-instellingen aan. Er zijn verschillende accreditatiegebieden. Voor dit onderwerp, de accreditatie van een "kwalificatie", zijn er nog steeds verschillende accreditatie-instellingen die kunnen worden aangepakt. De Oostenrijkse projectpartner BBRZ is ISO-gecertificeerd sinds 1991 - de eerste Europese dienstverlener op onderwijsgebied met dit certificaat. In de loop der jaren heeft BBRZ niet alleen zijn managementsysteem laten certificeren, maar ook persoonlijke certificaten aangevraagd, d.w.z. voor het (interne) opleidingsprogramma voor BBRZ-personeel ("Process Manager in Vocational Rehabilitation"). De uitreikende instantie "SystemCERT" begeleidde de certificeringsprocessen. Deze certificeringsprocessen nemen veel tijd in beslag en zijn bovendien vrij tijdrovend.

Hieronder een kort overzicht van het certificeringsproces verstrekt door SystemCERT:



Deze tabel toont het certificeringsproces in de Duitse taal van SytemCert. Aan de linkerkant ziet u een belangrijke factor - Bedarf (behoefte) - het betekent dat u, voordat u met het proces begint, de noodzaak van certificering van het trainingsprogramma moet aantonen. Het gaat er niet alleen om dat Storytelling een nuttig instrument is. Het gaat om de *noodzaak* om de trainingen in Storytelling te regelen. En dit is een cruciaal punt waar we nog niet zijn met Storytelling - Werken met Verhalen. Er zijn niet zo veel trainingen die gereguleerd moeten worden om het overzicht te behouden.

Naast de duidelijke voordelen van certificering zijn er een aantal obstakels zoals:

- Het certificeringsproces is een tijdrovend proces.
- Het proces van certificering kost geld.
- De noodzaak en het voordeel van een nieuw opleidingsprogramma moeten duidelijk worden aangegeven om een vergunning te verkrijgen.
- De kosten van het certificeringsproces moeten later worden verdiend met de verkoop van het curriculum.

Voor een dienstverlener als BBRZ, die met name voor de publieke sector werkt aan arbeidsgeoriënteerde revalidatie met gehandicapten, is het op dit moment niet zinvol en gerechtvaardigd om deze weg in te slaan

Maar als grote dienstverlener (we hebben in de sector van de arbeidsgerichte revalidatie ongeveer 1200 medewerkers in dienst in heel Oostenrijk) wilde en wil BBRZ Storytelling verspreiden - door (eerst) binnen de eigen instelling te werken met verhalen. Als eerste stap werd in mei en juni 2019 in de regio Stiermarken een ronde van het leerplan "Storytelling - Werken met verhalen" voor 8 professionals in de regio Steiermark als pilot uitgevoerd. De trainers waren BBRZ-collega's (opgeleid in het kader van de pilot-training van het StoryTeller-project in Noord-Ierland) die het StoryTeller-curriculum aanpasten aan de behoeften en omstandigheden van het specifieke werkveld. De feedback van het opgeleide personeel was over het algemeen zeer positief, ook wat betreft de toepasbaarheid in het dagelijks werk met hun klanten. Na deze positieve ervaring besloot het management om het curriculum "Storytelling - Working with Stories" in Stiermarken en Karinthië te blijven aanbieden. De regionale manager van Opper-Oostenrijk vroeg ook al om minstens één opleiding, dus het vertellen van verhalen zal volgend jaar in meer regio's in Oostenrijk worden verspreid.

Curriculumontwerp voor de pilot in Stiermarken (en waarschijnlijk ook voor toekomstige trainingen):

- Duur: 4 dagen - 36 uur. Er werd besloten om twee 2-daagse workshops te houden en een pauze in te lassen om tussen de workshops door enkele oefeningen met de klanten te doen. Uit de feedback van de deelnemers bleek duidelijk dat de voorziene tijd absoluut noodzakelijk is, en meer dagen zouden zeer nuttig zijn. Dit was ook de feedback van de trainers. Na deze ervaring zouden 8 dagen de beste duur zijn. Maar omdat dit onrealistisch is in termen van de werklast van de professionals, lijken 4-5 dagen (met 36 tot 42 uur) een redelijk en beheersbaar tijdsbestek.
- Deelnemers: Professionals met een pedagogisch / psychologische achtergrond van verschillende afdelingen van BBRZ. Sommigen van hen werken voornamelijk in groepsverband, maar sommigen van hen werken ook meer in individuele situaties. De training werkte voor beide soorten experts.
- Inhoud: Sommige delen van het curriculum van de projecten werden bijna ongewijzigd gebruikt. Voor sommige eenheden werden de inhoud en de oefeningen aangepast aan de specifieke achtergrond van de doelgroepen en behoeften van BBRZ (d.w.z. de eenheden met betrekking tot culturele en contextuele gevoeligheid en groepsdynamiek werden een beetje ingekort; de oefeningen werden op maat gemaakt....).

In de loop van de uitnodiging voor de eindconferentie van het StoryTeller-project vonden veel gesprekken plaats met vertegenwoordigers uit de sociale sector, die brede belangstelling toonden omdat zij geloven dat storytelling hen zeer goed kan ondersteunen in hun dagelijkse werk met hun doelgroepen.

BBRZ en Storybag uit Nederland boden een workshop aan over Storytelling in het kader van de Euroguidance Expert Conference 2018 in Wenen. In deze workshop maar ook op het marktplein van de conferentie werd het StoryTeller project zeer goed bezocht en verschillende deelnemers toonden interesse in het gebruik van storytelling technieken en leerden meer over het werken met verhalen.

Voor de nabije toekomst overweegt BBRZ om het nu intern geplande trainingsprogramma Storytelling - het werken met verhalen ook voor andere geïnteresseerde professionals in de sociale sector - te openen. Voorlopig is er geen externe deelname voorzien. Indien nodig kan deelname echter van geval tot geval plaatsvinden.

Voor de toekomst (2020-2021) zou het curriculum mogelijk ook op grotere schaal kunnen worden aangeboden via FAB Organos - een bekende aanbieder van opleidingen voor professionals die in Oostenrijk met mensen werken. De beslissing zal worden genomen na de volgende rondes van het interne onderwijs en een kort marktonderzoek.

3.2. ITALIË

De formele accreditatieprocedure in Italië wordt geleid door Accredia (<http://www.accredia.it/en>), de enige nationale accreditatie-instantie die door de Italiaanse regering is aangewezen overeenkomstig de Europese Verordening 765/2008, die de competentie, onafhankelijkheid en onpartijdigheid van de certificering bevestigt.

Italië verdeelt de gekwalificeerde beroepen in twee hoofdcategorieën:

1. **Beroepen die worden gereguleerd door beroepsraden** (bv. artsen, architecten, ingenieurs, ingenieurs, psychologen, fysiotherapeuten).
2. **Niet-gereguleerde beroepen** (bv. coaches, sociologen, financiële opleiders, interim managers), die worden ondersteund door de Wet 04/2013 "Bepalingen betreffende niet-gereguleerde beroepen", waarbij niet-geregistreerde beroepsbeoefenaars gebruik kunnen maken van drie systemen voor hun beroepskwalificaties
 - a) Eigen verklaring, waaruit blijkt dat de beroepsbeoefenaar beschikt over kwalificaties, werkervaring, deelname aan opleidingen, vaardigheden, enz.
 - b) Bewijs van kwaliteit en beroepskwalificatie van de diensten, afgegeven door de referentie-organisaties aan hun leden.
 - c) Geaccrediteerde certificering, overeenkomstig de UNI - de Italiaanse normalisatie-instelling - technische norm die van toepassing is op het specifieke beroep, afgegeven door een derde partij die door Accredia - de Italiaanse accreditatie-instantie - is geaccrediteerd, overeenkomstig de Europese verordening 765/2008.

Niet-gereguleerde beroepen zijn niet verplicht om accreditaties te volgen, maar hebben een kans om een pad van accreditatie erkend door Accredia te volgen - en via Accredia door de Italiaanse regering - een kans die niet was toegestaan om niet-gereguleerde beroepen te volgen tot de oprichting van de wet 04/2013. Dit in overweging nemend, zou je kunnen zeggen dat verhalen vertellen met kwetsbare mensen in Italië kan worden gedefinieerd als een niet-gereguleerde beroep en misschien beginnen met de eerder genoemde 3-stappen procedure voor de kwalificatie. Toch lijkt dit geen handige weg met betrekking tot de status van de zogenaamde zorgverlenende beroepen, die in Italië vooral geassocieerd worden met psychologie. Om als psycholoog te kunnen werken, moet een professional over een vergunning beschikken. Deze vergunning wordt verkregen door het behalen van een professioneel examen. Bovendien, anders dan in andere landen, erkent Italië de term "counseling" niet, wat niet als vak erkend wordt, omdat de mensen die deze titel gebruiken afkomstig zijn uit verschillende culturele en educatieve achtergronden.

CONCRETE STAPPEN IN DE RICHTING VAN ERKENNING EN DUURZAAMHEID

UNIPOSMS is begonnen met het proces om bij particuliere organisaties en/of instanties "erkenning" van het StoryTeller-curriculum te krijgen. We gebruiken de term "erkenning" niet voor niets tussen aanhalingstekens. In Italië geeft een erkende opleiding je een titel die je punten geeft voor het deelnemen aan examens om een baan bij de overheid te krijgen (de enige manier om een baan bij de Italiaanse overheid te krijgen: je wordt niet "ingehuurd", behalve in zeer zeldzame gevallen). Dergelijke opleidingen worden erkend door minstens één van de Italiaanse ministeries. Opleidingen die door geen enkel ministerie worden erkend, worden beschouwd als niet-formeel onderwijs en worden erkend in de zin dat de Italiaanse overheid uw expertise niet in twijfel trekt, maar deze titel niet mee laat tellen in het geval van deelname aan een examen om een overheidsbaan te krijgen. De manier waarop we dachten dat het mogelijk was om formele erkenning van het StoryTeller curriculum te krijgen was om aan sommige opleidingen voor psychotherapie (die in Italië wordt beschouwd als een specialisatie van psychologie en geneeskunde) voor te stellen of ze geïnteresseerd zouden kunnen zijn in het opnemen van enkele modules van het curriculum in hun beroepsopleidingen. Hiervoor hebben wij ons ingespannen, maar helaas kregen we geen antwoord van een van de opleidingen waar we contact mee hebben opgenomen.

Daarom zijn we bezig met het zoeken naar (en het contact opnemen met) een aantal organisaties die niet-formele trainingen geven op het gebied van geneeskunde, rekening houdend met de rol van UNIPOSMS op het gebied van de verspreiding van de principes van de oude Schola Medica Salernitana. Een van de medewerkers van UNIPOSMS werkt actief samen met de Società Italiana di Medicina Narrativa (Italiaanse Vereniging voor Verhalende Geneeskunde), en we hebben contact met hen opgenomen en het curriculum gepresenteerd. Zij toonden hun interesse, vooral bij sommige eenheden (5 en 7), dus we houden contact met hen en misschien kunnen we proberen een niet-formele training voor artsen te organiseren.

Bovendien hebben we met verschillende ECM-aanbieders gesproken. ECM (Educazione Continua in Medicina - Continuous Training in Medicine) is een accreditatiesysteem dat een permanente formele opleiding biedt aan artsen en andere gezondheidsberoepen. Gewoonlijk moet een Italiaanse zorgverlener 50 ECM-punten per jaar verzamelen door deel te nemen aan cursussen die in aanmerking komen om dergelijke punten te verstrekken. De aanbieders met wie we gesproken hebben, zeiden ons dat het mogelijk zou kunnen zijn om een ECM-cursus in verhalen vertellen voor beroepen in de gezondheidszorg te creëren. Om dat te doen, moet de cursus worden opgezet volgens specifieke normen, die in de volgende link worden beschreven:

http://ape.agenas.it/documenti/Normativa/Manuale_nazionale_accreditamento_eventi_ECM/ALLEGATO_A_tabella_requisiti_minimi_e_standard.pdf

Samengevat: het lijkt erop dat het StoryTeller-curriculum niet kan worden gebruikt voor formele accreditatie zoals het is ontwikkeld, maar kan worden gebruikt als basis voor een formele opleiding.

3.3. NEDERLAND

Bij het onderzoek naar de inspanningen die onze Noord-Ierse partner CERES heeft geleverd om (beoordelings- en) kwalificatieniveaus (EKK) te bereiken, voelden we de behoefte om te kijken naar het Nederlandse kwalificatieraamwerk (NLQF, gekoppeld aan EQF). Dit bleek een raamwerk voor de classificatie van alle mogelijke kwalificaties in Nederland, van basisonderwijs tot PhD. NLQF maakt het mogelijk om formeel gereguleerde kwalificaties te vergelijken met niet-formele kwalificaties (vaak verstrekt door particuliere instellingen). Wat is het verschil tussen het NLQF en de regelgeving van de overheid? Wie kent wie wát toe?

Het raamwerk bestaat uit acht niveaus en één instapniveau. Elk van de acht niveaus wordt gedefinieerd door een reeks descriptoren die de leerresultaten aangeven die relevant zijn voor kwalificaties op dat niveau. De niveaus zijn gebaseerd op beschrijvingen van wat iemand *weet* en kan *doen* na afloop van een leerproces, ongeacht waar en in welke mate dit gebeurd is en binnen welk tijdsbestek. Deze beschrijvingen van de niveaus van kennis, vaardigheden, autonomie en verantwoordelijkheid worden leerresultaten genoemd.

Het NLQF is nuttig voor werkgevers, omdat zij zo kunnen zien wat een (potentiële) werknemer weet en kan. Medewerkers en studenten krijgen meer inzicht in hun opleidingsniveau en op welk niveau ze leren en presteren in het werkveld. Dit zelfinzicht kan hen een impuls geven voor verdere loopbaanontwikkeling.

Het classificeren van kwalificaties

Kwalificaties die door de overheid worden gereguleerd, worden in het algemeen ingedeeld in het NLQF. Eigenaren van een niet-formele (niet-formeel) gereguleerde kwalificatie kunnen bij het NCP (Nationale Contact Punt) NLQF een aanvraag indienen voor classificatie van de kwalificatie op het niveau van het NLQF.

Deze classificatie omvat twee stappen:

1. De organisatie (eigenaar van de kwalificatie) wordt beoordeeld op het in aanmerking komen voor een classificatieaanvraag door middel van een validiteitsbeoordeling (helaas kan Storybag of bijvoorbeeld nooit eigenaar zijn omdat wij gezien de omvang van de organisatie niet in aanmerking zouden komen).
2. De tweede stap is de indeling van de kwalificatie binnen een niveau van het NLQF.

Enkele aanvullende overwegingen met betrekking tot de niveaus voor het StoryTeller-curriculum

We schatten niveau 4 in als een realistisch niveau omdat de informatie van het NLQF aangeeft dat niveau 6 al vergelijkbaar is met HEI-bachelor, en we denken dat we niet zo hoog kunnen mikken in een curriculum dat we (ook) online willen aanbieden. Ook als we kijken naar de deelnemers van de TTT-piloot in Ballykelly, zou het TTT-niveau niveau 6 kunnen zijn (het cursusboek biedt materiaal en literatuur die dicht bij dat niveau liggen), dan zouden de cursisten (toekomstige verhalenbeoefenaars) zelf niveau 4 kunnen zijn, wat een prima niveau is om méér ervan te maken.

Dat is wat het NLQF ons daarover vertelt:

- Het niveau van de gerangschikte particuliere kwalificaties is vergelijkbaar met het niveau van de andere kwalificaties, inclusief alle door de overheid gereguleerde kwalificaties. Dit betekent niet dat de kwalificaties inhoudelijk en qua reikwijdte vergelijkbaar zijn. Bijvoorbeeld:
 - a) Iedere erkende bachelor is NLQF niveau 6, maar niet iedere NLQF niveau 6 kwalificatie is een bachelor.
 - b) Een branchekwalificatie op NLQF-niveau 4 is vergelijkbaar met het niveau van een MBO-kwalificatieniveau 4, maar is niet hetzelfde als een MBO 4-diploma.

CONCRETE STAPPEN IN DE RICHTING VAN ERKENNING EN DUURZAAMHEID

20 November 2018 - Meeting bij NLQF (CINOP kantoor) - Den Bosch



Inleiding

We hadden een ontmoeting met twee vertegenwoordigers - Ester Murre (links) en Manon Cooijmans (rechts) van de Nederlandse NLQF-organisatie, die gevestigd is in het kantoorgebouw van het Nationaal Agentschap (CINOP).

We presenteerden het Compendium, het cursusboek en de complete units. Het was een zeer geanimeerd gesprek waarin we konden vertellen over de ervaringen met onze activiteiten (o.a. nationaal seminar, de TTT in Ballykelly, BBRZ's en Storybag's workshop tijdens Euroguidance in Wenen). We gaven hen ook een 'spoedcursus' in de mogelijkheden/kansen om te werken met verhalen in maatschappelijke contexten (bv. (volwassenen)onderwijs, gezondheidszorg, alfabetisering, leiderschap) en in het bijzonder het werken met kwetsbare mensen die risico's lopen, opnieuw: 'kwetsbaar' in de breedste zin van het woord.

Ze raakten geïnteresseerd en enthousiast, en ze waren er duidelijk in dat ze er nooit rekening mee hadden gehouden dat er zoveel mogelijk was onder de paraplu "storytelling". Natuurlijk hebben we benadrukt dat het niet de enige

manier is om kwetsbare mensen te helpen en te ondersteunen, maar ze waren ervan overtuigd dat het een belangrijke toegevoegde waarde heeft. Voor zover zij weten wordt een degelijke cursus in Nederland nog niet aangeboden.

Ze waren erg benieuwd naar de Richtlijnen (omdat het de duidelijkste inleiding en informatie geeft over wat de achtergronden van het project zijn, wat onze output is en hoe we ermee kunnen werken in het curriculum. De opzet van de cursusonderdelen was duidelijk, evenals de eindtermen en beoordelingscriteria (die 'volgens het boekje' zijn).

ROC Hilversum

Op 4 december 2018 hadden we een telefonisch interview met ROC Amsterdam (locatie Hilversum) - Petra Bollen (onderwijsdeskundige). ROC is een Regionaal Opleidingscentrum. Dit is een samenwerking tussen onderwijsinstellingen in het middelbaar beroepsonderwijs (MBO). Daarnaast is het ROC er ook voor volwasseneneducatie.

De MBO-cursussen variëren enorm in omvang en indeling. De grote programma's zijn vaak verspreid over meerdere locaties, terwijl de kleinere MBO-scholen meer gespecialiseerde studies aanbieden. De grotere MBO-scholen (zoals het ROC Amsterdam en de Hilversumse vestiging) bieden kleinschalig onderwijs aan door het clusteren van verschillende samenhangende opleidingen op hun eigen locaties. Er zijn 44 ROC's in Nederland. Het ROC Amsterdam/Hilversum biedt tientallen opleidingen aan, waaronder domeinen als de zorgsector en sociale zorg.

Voorafgaand aan het interview had mevrouw Bollen de website van het project al bekeken en vond het interessant. We begonnen haar te informeren over de inhoud van het IO2 curriculum en het cursusboek (IO3). We vertelden haar ook over het kwalificatieproces in Nederland (OCN & CERES) en namen de tijd om haar door de inhoud van de eenheden te leiden, waardoor ze steeds enthousiaster werd.

Mevrouw Bollen begon meer mogelijkheden te zien om 'storytelling' ook in andere programma's dan het sociale domein te verankeren. Reden: heel wat studenten komen uit kwetsbare (soms migrant-, soms probleem-) gezinnen. Het werken met verhalen (ook het werken aan 'persoonlijke verhalen') zou voor deze jongeren een uitkomst kunnen zijn in de zin van identiteitsvinding, zelfbewustzijn, eigenwaarde en toekomstplanning (leven en carrière). Op dat moment bood ze aan om meer tijd te investeren in een gesprek over STORYTELLER en de mogelijkheden om les te geven in het werken met verhalen met al haar onderwijsexperts.

Op 7 februari 2019 vond een bijeenkomst plaats bij ROC Hilversum. We werden uitgenodigd om StoryTeller te presenteren en te overleggen over mogelijke implementatie van curriculum units in hun onderwijsprogramma.

Naast Petra Bollen waren er experts en docenten uit verschillende disciplines binnen het ROC: marketing, media, gezondheidszorg, studieprogramma-ontwikkeling.



Mevrouw Bollen introduceerde eerst wat het ROC doet op het gebied van storytelling, wat het mainstream idee bleek van storytelling als communicatietechniek/-methode (vaak eenrichtingsverkeer) en het fenomeen social media (vaak reactief).

Na onze introductie van het idee achter StoryTeller realiseerde iedereen zich al snel de grotere impact van storytelling in de bredere zin van het woord (bv. intentioneel, dialogisch, vragen stellen, narratieve discoursen, narratief onderzoek, luisteren...).



Bij het bespreken van de inhoud van de units werd iedereen meer en meer geïnteresseerd en begon er al een gesprek in welke vakken bepaalde units geïmplementeerd konden worden. Gezondheidszorg dacht bijna alles te kunnen gebruiken, Media was geïnteresseerd in de sociaal-

maatschappelijke effecten en impact, Marketing in de dialoog en het luisteren. We legden ook de interactiviteit van onze cursussen en de units uit en legden de units uit in een PowerPoint presentatie. Het was overtuigend en het paste in hun ideeën over *blended learning*, wat betekent dat het niet alléén digitaal of klassikaal leren is, maar ook 'al doende leren'.



Het gesprek eindigde met een positieve noot: ze zullen alvast het materiaal dat we achterlieten bekijken.

Ze waren erg positief over het implementeren van storytelling in hun opleidingen. De groep wilde elkaar in de tweede helft van maart weer ontmoeten en verder praten

over het project en de mogelijkheden van de cursus binnen hun onderwijsprogramma.

14 mei 2019: 2e bijeenkomst bij ROC Hilversum

Deze bijeenkomst werd heel concreet. Deze keer had mevrouw Bollen coördinatoren uitgenodigd. Tijdens de bijeenkomst (het bespreken van mogelijke behoeften en wensen) het plan om een cursus te ontwerpen en te organiseren voor docenten en enkele onderwijsexperts, gebaseerd op de resultaten van StoryTeller. Er werd besloten om een 10-daagse train-de-trainer cursus te ontwerpen, gezien de hoeveelheid inhoud en tijd die nodig is voor de activiteiten van de deelnemers en om de lessen te verwerken. De hoop is dat zo'n cursus effect zal hebben en op de lange termijn een 'olievlek-effect' zal hebben op andere ROC-afdelingen. Dit (het resultaat van de inspanningen van de docenten ten opzichte van hun studenten) zou ook implicaties kunnen opleveren voor de NLQF-niveaus van de cursusmodules in de verschillende onderwijsprogramma's. De resultaten van de ROC's zijn niet alleen van invloed op het NLQF-niveau, maar ook op het NLQF-niveau van de verschillende onderwijsprogramma's.

29 mei 2019: Brainstormsessie bij ROC Hilversum



Deze keer werd het concreter. Er waren 17 deelnemers uitgenodigd door het ROC: docenten, pedagogen, vertegenwoordigers van studenten, de manager onderwijs en Storybag. Het thema was "Je leert niet voor school maar voor je leven" (na Seneca). 'Bildung' voor de leerling, zoals het ROC het ziet, bestaat uit drie elkaar overlappende, verwante en op elkaar inwerkende hoofdthema's:

1. Persoonlijke ontwikkeling (Wie ben ik, wat wil ik bereiken),
2. De samenleving (Wat kan mijn toegevoegde waarde zijn voor de maatschappij (wat kan mijn toegevoegde waarde zijn),
3. Opleiding & werk (Wat wil ik met/in mijn beroep bereiken).

Aan het eind van de bijeenkomst gaf Petra Bollen ons de kans om opnieuw over het StoryTeller-project te vertellen en ze promoveerde de train-de-trainer cursus opnieuw ("Spread the news!").

3.4. SLOVENIË

In Slovenië is het Instituut voor Beroepsonderwijs en -opleiding (CPI)⁵ het centrale Sloveense instituut voor ontwikkeling, onderzoek en advies op het gebied van beroeps- en technisch onderwijs. Het is een openbare instelling die door de regering van de Republiek Slovenië is opgericht en in 1995 mede is opgericht door de Kamer van Koophandel en Industrie van Slovenië en de Kamer van Ambachten en Kleinbedrijf van Slovenië. Overeenkomstig de basis van de wet op de organisatie en financiering van het onderwijs (Staatsblad van de Republiek Slovenië, nr.12/96), voert het instituut onderzoek, ontwikkeling en advies uit en is het een plaats waar de belangen van de staat en de sociale partners samenkomen, elkaar harmoniseren en contacten onderhouden op het gebied van het beroeps- en technisch onderwijs.

CPI bestudeert de ontwikkelingstrends op de arbeidsmarkt en bereidt beroepsprofielen en vakbekwame beroepsnormen voor. Naast vele belangrijke taken werkt het ook aan de ontwikkeling van methodologieën en de voorbereiding van moderne, module-gebaseerde onderwijsprogramma's voor het pre-secundair en secundair beroepsonderwijs en het middelbaar en hoger beroepsonderwijs.

De tweede organisatie die belangrijk is voor accreditatieprocedures in het hoger onderwijs is het Sloveense Agentschap voor kwaliteitsborging SQAA⁶ (hierna "NAKVIS" genoemd). De hoofdverantwoordelijkheid van NAKVIS is kwaliteitsborging in het Sloveense hoger onderwijs. De instellingen voor hoger onderwijs en de studieprogramma's tonen door middel van een door het agentschap verleende accreditatie de passende kwaliteit van het onderwijs aan.

Het verschil tussen beide organisaties is het niveau van het nationale kwalificatiekader waarin zij opereren⁷. Als zij een verzoek om een nieuwe kwalificatie op EQF-niveau 3 (nationaal beroepskwalificatiecertificaat en SQF-niveau 3) willen indienen, is het proces anders dan in het hoger onderwijs. Voor SQF-niveau 3 is de eerste fase in het proces van een nieuwe kwalificatieontwikkeling volgens de wetgeving de voorbereiding van de catalogus voor een nieuwe beroepsnorm die door individuen of organisaties wordt ingediend of voorgesteld. Voor het hoger onderwijs zijn de procedures voor de accreditatie van nieuwe opleidingen nog complexer, omdat ze naast het onderwijsprogramma zelf ook criteria voor de locatie en andere criteria omvatten.

Volgens de ontwikkelde resultaten in het project (d.w.z. curriculum en methodologie) is de accreditatie van een nieuw onderwijsprogramma op het

⁵ CPI: <http://www.cpi.si/en/>

⁶ De Sloveense naam van de organisatie is NAKVIS - Nacionalna agencija Republike Slovenije za kakovost v visokem šolstvu: <https://www.nakvis.si/about-sqaa/?lang=en>

⁷ Zie ter vergelijking het (de) niveau(s) van EQF en het nationale kwalificatieniveau voor Slovenië (SQF): <https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare>

gebied van storytelling in het kader van SQF 3 momenteel niet van toepassing. Voor SQF niveau 6 of meer is verder onderzoek van concrete hoger-onderwijsinstellingen of -faculteiten (d.w.z. wijziging en actualisering van de huidige curricula⁸) nodig om de implementatiemogelijkheden te definiëren.

CONCRETE STAPPEN IN DE RICHTING VAN ERKENNING EN DUURZAAMHEID

OZARA d.o.o. is begonnen met het vinden van de meest geschikte weg naar erkenning van een nieuwe beroepsopleiding in een vroeg stadium. In 2018, toen het Compendium (IO1) klaar was, het cursusboek (IO3) in de afwerkingsfase het cursus curriculum (IO2) in ontwikkeling, hebben we onze netwerkactiviteiten verdiept en gezocht naar relevante organisaties die ons idee zouden ondersteunen en hebben we al materialen ontwikkeld die een afspiegeling zijn van de huidige fase van storytelling.

Onze eerste missie was om te werken op reeds genoemde mogelijke SQF-niveaus en organisaties die op dat niveau relevant zijn en voor wie storytelling interessant zou zijn om te implementeren. In dat stadium zijn we al aanwezig geweest op de 6e internationale Wetenschappelijke Conferentie bij een particuliere faculteit, de ALMA MATER EUROPEA (ECM): "Alles over mensen: Uitdagingen voor wetenschap en onderwijs", https://www.almamater.si/upload/userfiles/files/Konferenca%202018/Zborniki/AMEU_K2018_ZbornikPovzetkov_Book_WEB.pdf%202018/Zborniki/AMEU_K-2018_ZbornikPovzetkov_Book_WEB.pdf.

In deze eerste fase hebben we contact gelegd met de particuliere instelling voor hoger onderwijs DOBA Fakulteta. We vonden een gemeenschappelijke basis en interesse aan beide zijden om het project en het vertellen van verhalen te presenteren als een voorbeeld van goede praktijken als gastdocent binnen het onderwerp "Positieve psychologie voor het moderne bedrijfsleven": <https://www.fakulteta.doba.si/novice/storytelling-kot-primer-dobre-prakse-s-podrocja-pozitivne-psihologije>

In het kader van de inspanningen om het breedste publiek en een basis voor de formalisering van een nieuw beroepsvorm te bereiken, zijn we verder gegaan, naar meer gespecialiseerde vertegenwoordigende organen zoals ZIZRS - Združenje izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije v Republiki Sloveniji Republiki of "Vereniging van Beroepsrevalidatie-aanbieders van de Republiek Slovenië".

Het project werd gepresenteerd op de nationale rehabilitatiedagen in september 2018:

⁸ Meer informatie over de reguleringen: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO1626> en <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=DRUG4397>

<http://www.reha-slo.org/izobrazevalni-center/reha-dnevi/reha-2018/>,

met het onderwerp: "Ontwikkeling van een sociaal verantwoorde werk-omgeving en werkplek(en) voor mensen met een handicap". In december 2018, toen de nationale proefprojecten als testfase van de IO2-ontwikkeling in de partnerlanden liepen, hebben we contact opgenomen met CPI, waar ons teamlid het ontwikkelde materiaal presenteerde, feedback en advies kreeg voor toekomstige ontwikkeling. De feedback met betrekking tot de formele accreditatie was geweldig en van de bijeenkomst ontvingen we informatie dat het ontwikkelde materiaal van hoge kwaliteit was, maar beter geschikt voor SQF-niveau 6 of hoger. We hebben een ontmoeting gehad met de privé faculteit ALMA MATER EUROPEA en hun vertegenwoordigers om de mogelijkheden voor toekomstige samenwerking te onderzoeken. Tegelijkertijd nam ook een kort test-event met professionals deel, die in het nationale systeem van werkgelegenheid en beroepsrevalidatie werken. Dit laatste werd gedaan om een gemeenschappelijke basis te leggen voor het verbreden van de mogelijkheden om een speciale CVET-opleiding voor revalidatiespecialisten in Slovenië toe te passen en om de opleidings-behoefte van professionals op het gebied van storytelling te bepalen. Het ontwikkelen van een nieuwe kwalificatie blijkt een langetermijnproces te zijn dat veel inspanning/beleidsondersteuning vraagt, ook van de verschillende instellingen (publieke en/of private organisaties en individuen) en verenigingen⁹.

De gecumuleerde inspanningen met het oog op de duurzaamheid van de projectresultaten namen de volgende weg in termen van behaalde resultaten en geplande activiteiten:

- Het IO2 in combinatie met het IO3 werd erkend in die zin dat het de mogelijkheid biedt om te worden ingediend als een voorstel voor het jaarlijkse onderwijsplan 2020 voor alle beroepsbeoefenaren op het gebied van werkgelegenheid en beroepsrevalidatie (als onderdeel van het verplichte CVET bij- en nascholingsstelsel voor alle beroepsbeoefenaren in het vakgebied, dat elk jaar door een speciale commissie moet worden bevestigd/beschikbaar gesteld) - de definitieve beslissing daarover zal begin 2020 bekend zijn.
- OZARA d.o.o. heeft de ontwikkelde inhoud ingebed in de reguliere werkzaamheden met onze klanten, gebruikers en medewerkers (1 praktische educatieve workshop op basis van opdrachtgevers van storytelling werd al begin 2019 gedaan:

http://www.ozara.si/novice_sl/izkustvena-delavnica-k-resitvam-usmerjen-

⁹ Een voorbeeld van een succesvol geaccrediteerd beroep in Slovenië is een "jongerenwerker" als nationale beroepskwalificatie op SQF-niveau 5. De SQF-kwalificatie is een van de belangrijkste voorbeelden van een succesvol geaccrediteerd beroep in Slovenië.

[pristop-2/18715/_sl/izkustvena-delavnica-k-resitvam-usmerjen-pristop-2/18715/](#)

- De elementen van het IO2 en IO3 zijn met succes geïmplementeerd in een ander Erasmus+-project, terwijl er met een kwetsbaar doelpubliek werd gewerkt.¹⁰
- OZARA d.o.o. zal zich blijven inspannen om de opties voor formele erkenning in de toekomst te onderzoeken (rondetafelgesprekken, verspreiding via de lijst van organisatorische belanghebbenden en andere).

¹⁰ http://www.ozara.si/novice_sl/mmm-projekt-predstavitvene-delavnice-v-ozari/18043/

3.5. SPANJE

De instantie die de officiële accreditatie van een nieuw onderwijsprogramma in Spanje uitvoert is het Nationaal Instituut voor Kwalificaties (hierna INCUAL genoemd, onder de Spaanse acroniem). Het INCUAL heeft de verantwoordelijkheid om de Nationale Catalogus van Beroepskwalificaties en de bijbehorende Modulaire Catalogus van Beroepskwalificaties te definiëren, uit te werken en bij te houden.

De kwalificaties zijn de referentie voor het creëren van:

- De beroepsopleidingsdiploma's die op middelbare scholen worden uitgereikt.
- Beroepsnormen in het kader van de opleiding voor werkgelegenheid: de cursussen die aan de INEM (Spaanse openbare dienst voor arbeidsvoorziening) worden gegeven).
- Competentie-accreditatiesysteem.

Zonder kwalificaties zouden er geen titels of certificaten zijn. De catalogus bevat in totaal 664 kwalificaties die een actualiseringsproces ondergaan in het tempo van de technologische en sociale vooruitgang.

Het proces van het creëren van een nieuwe kwalificatie is gebaseerd op een verzoek dat INCUAL heeft ingediend bij de werknemers in de sector, door werkgevers, organisaties, verenigingen en de deskundigen zelf die met INCUAL samenwerken. Dit hele proces is een samenwerkingsverband van professionals binnen en buiten de INCUAL.

De structuur van een competentie-eenheid wordt in INCUAL gecreëerd. Gekoppeld aan elke competentie-eenheid worden de opleidingsmodules uitgewerkt waarbij het minimale aantal lessen wordt verzameld die het mogelijk maakt om de specifieke vorming van competenties te leveren die een beroepsbeoefenaar moet verwerven. De kwalificaties ondergaan een proces van extern onderzoek via de Algemene Raad voor de Beroepsopleiding. Gezien het algemeen belang van de kwalificatie en de economische en sociale impact ervan, rekenen wij op de mening van onder andere bedrijven, organisaties en sociale actoren die hun bijdragen leveren, die door INCUAL worden beoordeeld. Indien nodig, worden er wijzigingen aangebracht om de kwalificatie te verbeteren en de latere bruikbaarheid ervan te garanderen. Wanneer de bruikbaarheid van de kwalificatie vastgesteld is, wordt het proces afgesloten met de publicatie ervan in het Officiële Staatsblad (BOE). Het werk dat vanuit het INCUAL wordt uitgevoerd is methodisch, rigoureuus en van groot belang voor de samenleving als geheel.

De procedure voor de formele erkenning van de kwalificaties omvat verschillende stappen, die hieronder worden samengevat:

1. Voorbereiding van de informatie en oprichting van de werkgroep: Verzameling en analyse van informatie over de beroepssectoren, werkgelegenheid en opleiding voor de samenstelling van het observatiegebied van elke beroepsgroep. De werkgroep wordt opgericht en bestaat uit deskundigen volgens de door INCUAL vastgestelde beroepsprofielen.
2. Ontwerp van de kwalificatie: De toepassing van functionele analysemethodologie, vanuit het observatiegebied, de algemene competentie, de competenties en de professionele omgeving van elke kwalificatie worden gedefinieerd.
3. Definitie van Bijbehorende Opleiding: Voor elke competentie-eenheid wordt de bijbehorende opleidingsmodule gedefinieerd in termen van vaardigheden met de bijbehorende evaluatiecriteria, waarbij de inhoud en de parameters van de context van de opleiding worden gespecificeerd. De kwaliteit van de door de werkgroep ontworpen kwalificatie wordt gecontroleerd door een interne vergelijking.
4. Externe vergelijking: De beroepskwalificatie is onderworpen aan een waardering, om de kwaliteit ervan en de aanpassing aan de productieve systemen van goederen en diensten te verbeteren door middel van de nationale en regionale overheden, het bedrijfsleven en de vakbondsorganisaties. Zij zijn vertegenwoordigd in de Algemene Raad voor Beroepsopleiding, en andere organisaties die verband houden met de ontwikkelde kwalificatie.
5. Goedkeuring van de kwalificatie als koninklijk besluit: De regering keurt definitief de kwalificaties goed die in de catalogus moeten worden opgenomen, na raadpleging van de Algemene Raad voor de Beroepsopleiding en de Raad van de Staatsscholen, alsook de betrokken ministeriële departementen. De kwalificatie wordt officieel vastgesteld in de vorm van een koninklijk besluit van het presidentiële ministerie en van de regionale overheden, aangezien het een gezamenlijk voorstel is van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Sport en het ministerie van Werkgelegenheid en Sociale Zekerheid.
6. Actualisering: De Nationale Catalogus van beroepskwalificaties (NCPQ) en de Modulaire Catalogus van Beroepskwalificaties worden altijd bijgewerkt door middel van een periodieke herziening, binnen een termijn van maximaal vijf jaar na de datum van opname van de kwalificatie in de NCPQ.

CONCRETE STAPPEN IN DE RICHTING VAN ERKENNING EN DUURZAAMHEID

Rekening houdend met het proces, dat tijdrovend, lang en ingewikkeld is, is de formele erkenning van het StoryTeller-curriculum tijdens of kort na de looptijd van het project niet haalbaar.

Desalniettemin worden er stappen gezet om naar deze erkenning toe te werken.

Het erkenningsproces is minder gecompliceerd voor opleidingsinstellingen of onderwijsinstellingen die al erkend zijn in het regionale of nationale systeem voor andere beroepen of cursussen. Als zodanig heeft de Spaanse StoryTeller-partner al stappen ondernomen om met een reeds erkende instantie in zee te gaan en een overeenkomst te bereiken over de integratie van de cursus in hun reguliere aanbod en zo de eerste stappen te zetten voor formele erkenning. Andere opties, die relevant zijn, maar die niet zullen leiden tot de integratie van het beroep als een afzonderlijk en onafhankelijk erkend beroep met het NQF, zijn de integratie van het curriculum en de leerinhoud in reeds bestaande cursussen, die binnen het NQF worden erkend, en maken de verhalenverteller-vaardigheden dus een integraal onderdeel van de kwalificatie en het beroep. Zo biedt de Universiteit van Extremadura reeds bestaande specialisatiecursussen aan, die formeel geaccrediteerd zijn en beschouwd worden als onderdeel van het reguliere onderwijsaanbod. De integratie van het Storyteller-curriculum en de ontwikkeling van een specifieke, doelgerichte specialisatiecursus betekent een formele erkenning van de vaardigheden en competenties. En hoewel het niet zal leiden tot de integratie van het beroep in het NQF als zodanig, zal het de inspanningen die worden geleverd om dit te doen ondersteunen.

Het SEPE-fonds (Public Employment Services) financiert een opleiding van de regionale overheden voor werklozen en actieve werknemers. Zij bieden een breed scala aan cursussen aan. Particuliere opleidingsinstellingen die zich richten op de opleiding van deze doelgroep kunnen specifieke en gerichte cursussen aanbieden die hun vaardigheden zullen verbeteren, hetzij om hen te helpen een baan te vinden, hetzij om hen de vaardigheden te geven die relevant zijn voor hun baan en te voorkomen dat werknemers ontslagen worden. Het Storyteller-curriculum kan niet alleen worden ingebed in reeds bestaande cursussen, maar er kan ook een specifieke cursus worden ontworpen om de doelgroep de vaardigheden en competenties van StoryTeller te geven. De integratie van deze vaardigheden in bestaande cursussen en/of de aanvaarding van een specifieke cursus impliceert een formele accreditatie en is een stap op weg naar de formele opname in het NQF. Het proces om op deze manier eerst formele erkenning te verkrijgen, de vaardigheden eerst in te bedden in de bestaande cursussen van dergelijke organisaties, en vervolgens de stap te zetten naar de ontwikkeling van een specifieke beroeps- en/of permanente opleiding, in lijn met het NQF, is het meest haalbare in het geval van Extremadura/Spanje.

Als zodanig worden de volgende stappen ondernomen:

1. Een opleidingsinstelling die een beroepscertificaatopleiding (BOO-niveau) en volwasseneneducatie aanbiedt, heeft ermee ingestemd om de inbedding van de StoryTeller-gerelateerde vaardigheden te bestuderen in de cursussen die zij aanbiedt en waarin dit relevant wordt geacht.
2. Met dit opleidingsinstituut zijn we gestart met het ontwikkelen van een strategie om een specifieke specialisatiecursus te ontwikkelen op basis van het StoryTeller curriculum.
 - a) Eén cursus zou een specialisatie en continue professionele training voor beroepsonderwijs en -opleiding en volwasseneneducatie zijn. De eerste adoptanten zijn de trainers van de eigen organisatie en een tweede groep externe trainers. Terwijl de cursus wordt ontworpen en opgezet, zullen er stappen worden gezet om formele erkenning van de cursus door de regionale overheid te verkrijgen en te werken aan de integratie van de StoryTeller-vaardigheden in het NQF voor beroepsonderwijs en -opleiding en voor volwasseneneducatie. Dit proces zou binnen 3 maanden na de looptijd van het project van start gaan.
 - b) De tweede cursus zou een volwaardige cursus zijn die gericht is op alle professionals die werken met mensen in een risicosituatie, en zou ook beschouwd worden als een voortgezette beroepsopleiding, maar met de nadruk op het verstrekken van een certificaat met betrekking tot "Werken met verhalen". De cursus kan pas van start gaan nadat de vaardigheden ten minste op regionaal niveau door het regionale onderwijssysteem zijn erkend. Als zodanig zal het proces na de eerste cursus van start gaan, om ervoor te zorgen dat er lering wordt getrokken uit de opgedane ervaring.

De particuliere opleidingsinstelling sluit een samenwerkings- en exploitatie-overeenkomst met de Spaanse consortiumpartner, waarin zij zich zal verplichten zich in te zetten voor de erkenning van de vaardigheden en competenties binnen de regionale en nationale onderwijsstelsels.

3.6. VK – NOORD-IERLAND

Om een kwalificatie erkend te krijgen in het Verenigd Koninkrijk en de mogelijkheid te hebben om studiepunten over te dragen tussen leercursussen, onderwijsinstellingen en beroepen, moet de kwalificatie geaccrediteerd zijn door een van de kwalificatieverlenende instanties in het Verenigd Koninkrijk. De aanbestedende instanties in het Verenigd Koninkrijk worden gereguleerd door de regelgevers - het OFQUAL in Engeland, DCELLS in Wales, CCEA in Noord-Ierland en SQA (Scottish Qualifications Authority) in Schotland.¹¹

De Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA) is de examencommissie van Noord-Ierland. Zij treedt ook op als regelgever van kwalificaties en kwalificatieverleners in Noord-Ierland. Het is de enige in Noord-Ierland gevestigde examencommissie die bevoegd is om kwalificaties op GSCE en A-niveau toe te kennen.¹²

De Noord-Ierse leerlingen kunnen zich ook inschrijven op scholen die gereguleerd worden door andere Britse examencommissies, zoals het Engelse OFQUAL. CCEA is alleen verantwoordelijk voor de regulering van algemene kwalificaties, maar beroepskwalificaties in Noord-Ierland worden gereguleerd door OFQUAL (The Office of Qualifications and Examinations Regulation), waarbij hun rol voornamelijk bestaat uit het regelen van algemene kwalificaties:

- De regelgeving van kwalificaties, examens en beoordelingen in Engeland en de regelgeving van beroepskwalificaties in Noord-Ierland;
- De verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat alle kwalificaties en beoordelingen aan hoge kwaliteitsnormen voldoen;
- Het laatste wordt bereikt door toezicht te houden op de toekennende organisaties, beoordelingen en examens en door de nodige maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat de kwalificaties voldoen aan de behoeften van de cursisten/studenten, instellingen voor hoger onderwijs en de werkgevers;
- Verantwoording afleggen aan het Britse parlement en de Noord-Ierse Assemblée.

Aan de andere kant heeft het Britse systeem meer dan 160 instellingen die de bevoegdheid hebben om kwalificaties te verlenen. Naast instellingen met bevoegdheid om diploma's te verlenen, zijn er ook honderden hogescholen en andere instellingen die niet zijn goedgekeurd door de Britse regelgevende

¹¹ Voor meer informatie in deze sectie kunt u terecht op: <http://www.accreditedqualifications.org.uk/>

¹² Voor meer informatie en vergelijking zie:

https://ec.europa.eu/ploteus/en/compare?field_location_selection_tid%5B%5D=465&field_location_selection_tid%5B%5D=471_locatie_selection_tid%5B%5B%5D=465&field_location_selection_tid%5B%5D=471.

instanties; zij kunnen echter nog steeds cursussen aanbieden die hun leerlingen in staat stellen erkende diploma's te behalen.

Sinds medio 2012 kunnen kwalificaties van het hoger onderwijs (universitaire diploma's) alleen nog worden uitgereikt door instellingen die minimaal 1.000 voltijdse studenten uit het hoger onderwijs hebben, waarvan minimaal 750 studenten die een diploma willen halen, terwijl minstens 55 procent van alle studenten een hoger onderwijsprogramma volgen. Studenten in het hoger onderwijs die zijn ingeschreven bij instellingen die geen bevoegdheid hebben om diploma's te verlenen, kunnen nog steeds een erkende graad behalen als de instelling waaraan ze studeren een geregistreerde instantie is. In tegenstelling tot de erkende instanties die de bevoegdheid hebben om graden toe te kennen, kunnen de zogenaamde geregistreerde instanties cursussen aanbieden die tot een erkende graad leiden.

CONCRETE STAPPEN IN DE RICHTING VAN ERKENNING EN DUURZAAMHEID

In samenwerking met de richtlijnen van kwalificatieverlener OCN (NI) benadrukte de aanpak van het curriculumontwerp het belang van een duidelijk traject voor docenten, trainers en facilitators om een samenhangend en vloeiend leerproces mogelijk te maken, waarbij ook de leerlingen onderwerpen en inhoud kunnen kiezen binnen een kwalificatiestructuur. Ook werd het ECVET-systeem beschouwd als een essentieel onderdeel voor de formele erkenning en vergemakkelijking van de inspanningen van andere landen voor het formaliseringsproces. Oorspronkelijk was het de bedoeling dat de gehele opleiding zou worden omgezet in ECVET-punten (wat overeenkomt met een totale arbeidstijd van niet meer dan 210 uur), als een numerieke demonstratie van de leerresultaten.

Hoewel het in de leerplanontwikkelingsfase nog niet zeker was wat de individuele inspanningen en mogelijkheden van elk partnerland zouden worden, gebruikte Noord-Ierland de mogelijkheden van het leerplan en de ontwikkeling van een nieuwe kwalificatie op grond van de regelgeving in het Verenigd Koninkrijk. In het laatste geval hebben we de volgende algemene kwalificatietitel gekozen met één van deze opties:

a. OCNNI Niveau 2 Award in werken met verhalen

1 x Verplichte eenheid: Vaardigheden op het gebied van storytelling, creditwaarde 5, EQF-niveau 3

b. OCNNI Niveau 2 Certificaat in het werken met Verhalen

1 x Verplichte eenheid: Vaardigheden op het gebied van verhalen vertellen
+ Facultatieve eenheden ter waarde van 13 credits
of Volledige certificaatwaarde = 21 credits, EQF niveau 3.

Elke eenheid heeft een voorgesteld aantal GLH (Guided Learning Hours) om een eenheid af te ronden, maar het is mogelijk dat elke leerling minder of meer nodig heeft - elke leerling is een individu.

De totale kwalificatietijd (TQT) is dus 10 uur per 1 x de waarde van het studiepuntenpunt = 210 uur.

Totaal aantal uren begeleid leren (GLH) met ondersteuning van de tutorial = 80

Totaal aantal andere voorgestelde lestijden (OLH) = 130

In overleg met de cursisten en gebruikers is TQT overeengekomen door het totale aantal leeruren dat de gemiddelde cursisten nodig hebben om dit kwalificatieniveau te bereiken, in aanmerking te nemen. De overeengekomen totale kwalificatietijd is gebruikt om de kredietwaarde en het niveau van de kwalificatie, inclusief het EKK-niveau, vast te stellen.

TQT is opgesplitst in twee gebieden:

- Begeleide lestijden (GLH): leeractiviteit onder directe begeleiding of toezicht van een docent, supervisor, tutor of andere geschikte opleider.
- Andere lestijden (OLH): een schatting van het aantal uren dat een lerende zal besteden, zoals aangegeven door (maar niet onder de directe leiding of supervisie van) een docent, supervisor, tutor of andere geschikte opleider en kan omvatten.
- Voorbereidende werkzaamheden.
- Zelfstudie, of enige andere vorm van onderwijs of opleiding.

Voorbeelden van GLH-activiteiten kunnen zijn;

- Leren in de klas onder begeleiding van een leraar
- Leren op het werk onder begeleiding van een leraar
- Live webinar, telefonische tutorial of e-learning met een leraar in real time
- Alle vormen van beoordeling die plaatsvinden onder de onmiddellijke leiding of het toezicht van een geschikte opleidingsverstrekker.

Voorbeelden van OLH-activiteiten kunnen zijn:

- Onafhankelijk en onbeheerd onderzoek/leren.
- Onbeheerd samenstellen van een portfolio van werkervaring.
- Onbeheerd e-learning en/of onbeheerd e-assessment.
- Onbeheerd cursuswerk en/of leren op het werk.
- Het bekijken van een vooraf opgenomen podcast of webinar.

Onze bijdrage aan de algehele duurzaamheid van de resultaten was het bepalen van de algehele kwaliteit van het proces binnen de kwalificatie-ontwikkeling en het starten van de samenwerking met de afdeling Business

Development van de kwalificatieverlener OCN NI. Deze samenwerking resulteerde in een duidelijk overzicht van de taken en verantwoordelijkheden van de partners bij het ontwikkelen van het lesmateriaal dat is afgestemd op een kwalificatie die in verschillende nationale omstandigheden kan functioneren.

De samenwerking resulteerde ook in een bezoek van de Business Development vertegenwoordiger van OCN NI, de heer Sean Mc Cormick, aan de leer-, onderwijs- en opleidingsactiviteiten die gepland staan voor ons project, afgerond in oktober 2018 bij CERES in Ballykelly/Limavady.

Helaas is de feedback tot nu toe niet helemaal positief over de vraag of de kwalificatie bij de eerste presentatie van de CCEA-inspectie al dan niet zal slagen, maar we zullen ons werk voortzetten om het doel van de ontwikkeling van deze nieuwe kwalificatie voor Noord-Ierland te bereiken. Zoals bij alle nieuwe kwalificaties zal de Business Development kant voor elke nieuwe kwalificatie het aantal gebruikers zijn, dus minstens 4 of meer (hoge)scholen of opleidingsorganisaties moeten formeel een ondersteuningsbrief sturen die aangeeft dat het potentieel er is voor 100 leerlingen om elk de kwalificatie na te streven. Op dit moment is CERES de enige community-organisatie die onmiddellijk haar eigen netwerk kan gebruiken om de nieuwe kwalificatie en de potentiële voordelen ervan in zoveel verschillende sectoren te verkopen. Een andere mogelijkheid om te kijken is de mogelijkheid om een andere Britse online toekenningsinstantie te benaderen, waarmee CERES ook samenwerkt en die OFQUAL gereguleerd is.

4. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Elke partnerorganisatie had een ander uitgangspunt voor het creëren van succesvolle trajecten naar accreditatie. Volgens het ontwikkelde curriculum en de geschatte uren van de onderwijseenheden met alle voorgestelde activiteiten werkt het daarom als een universeel document voor een enkele - nationale context georiënteerde - inspanning om de weg naar de formalisering van het beroep van verhalenverteller verder te zetten.

Om het ontwikkelde curriculum en zijn eenheden aan te passen aan een groot aantal verschillende eisen en omstandigheden hebben we geprobeerd een universeel document te creëren, dat enerzijds flexibel genoeg is, maar anderzijds ook probeert om een gemeenschappelijke basis te creëren voor "verhalenmakers" in verschillende EU-landen.

Op basis van kwaliteitsborgingsactiviteiten en ondersteunende documentatie voor kwalificatie-ontwikkeling die door Ceres (OCN-documentatie) wordt geleverd, heeft het consortium ook richtlijnen ontwikkeld voor de beoordelingsmethode voor het verwerven van vaardigheden. De volgende beoordelingsmethoden zijn gekozen voor elk van de eenheden van het Storyteller-curriculum "Werken met verhalen":

Beoordelingsrichtlijnen		
De volgende beoordelingsmethoden kunnen worden gebruikt om ervoor te zorgen dat alle leerresultaten en beoordelingscriteria volledig worden nageleefd		
Beoordelingsmethode	Definitie	Mogelijke inhoud
Bewijsportefeuille	Een verzameling documenten met werkzaamheden die zijn uitgevoerd om te worden beoordeeld als bewijs om te voldoen aan de vereiste vaardigheidsresultaten. OF Een verzameling documenten met werk dat de vooruitgang van de cursist in de cursus laat zien.	Aantekeningen/schriftelijk werk van de cursist Cursistenlogboek/dagboek Aantekeningen van medecursisten Verslag van observatie(s) Verslag van de discussie(s)

Praktische demonstratie / opdracht	Een praktische demonstratie van een door de docent of door de leerlingen gekozen vaardigheid/situatie, om de leerlingen in staat te stellen hun vaardigheden en kennis te oefenen en toe te passen.	Verslag van observatie(s) Aantekeningen/schriftelijk werk van de cursist Cursistenlogboek
Cursuswerk	Onderzoek of projecten die meetellen voor het eindresultaat van een cursist en die de vaardigheden en/of kennis aantonen die tijdens de cursus zijn opgedaan.	Verslag van observatie(s) Aantekeningen/schriftelijk werk van de cursist Aantekeningen/schriftelijk verslag van de docent Cursistenlogboek/dagboek

In de toekomst en op basis van de nationale omstandigheden, de eisen voor de ontwikkeling van kwalificaties en de aard van de verschillende beroepen, kunnen de beoordelingsmethoden verder worden ontwikkeld of op elkaar worden afgestemd.

In dit hoofdstuk richten we ons tot individuen, professionals, beleidsmakers, publieke en private organisaties die relevant zijn voor de toekomstige erkenning van storytelling als nieuwe kwalificatie.

Aangezien de nationale omstandigheden in het vorige hoofdstuk uitgebreid zijn onderzocht (naast de reeds gerealiseerde inspanningen van de partnerlanden), geven we hierbij algemene aanbevelingen aan nationale structuren, relevante belanghebbenden, beleidsmakers en andere professionele doelgroepen voor toekomstig gebruik en erkenning van het werken met verhalen als een beroep:

Story worker/practitioner wordt in heel Europa niet als een beroep beschouwd. Zelfs in landen met een lange en wijdverspreide traditie op het gebied van het vertellen van verhalen is dit soort werken met verhalen niet verenigd in een eigen beroepsgroep. Maar wat in alle partnerlanden werd ervaren, was een grote belangstelling voor het onderwerp, vooral van trainers, facilitators en ook het management van NGO's die in de sociale sector werken. Alle aangesproken professionals wilden graag meer te weten komen over het werken met verhalen en bijna allemaal hadden ze ideeën hoe het hun werk kon verbeteren en daarmee de zelfredzaamheid van hun doelgroepen kon verbeteren. Dit is een goede basis voor een bredere spreiding van het ontwikkelde cursusmateriaal en kan een goed uitgangspunt zijn voor een verdere erkenning van het werken met verhalen.

De in de vorige hoofdstukken beschreven inspanningen tonen de eerste stappen in de partnerlanden op weg naar een toekomstige erkenning. Het was

duidelijk dat een nieuw beroep *story worker/ practitioner* niet ontwikkeld en verspreid kan worden binnen het kader van het project. Maar we konden ook zien dat er een reden is om "het werken met verhalen in vele contexten in de sociale sector" te gebruiken. En we zien het ook bevestigd dat het werken met verhalen een bijzondere plaats inneemt in vergelijking met andere instrumenten, die de moeite waard zijn om breed toegepast te worden. Om de weg van erkenning verder te zetten, willen we enkele algemene opmerkingen en aanbevelingen geven:

- Het werken met verhalen is een zeer effectief instrument in het werk met mensen in het algemeen. Het kan worden gebruikt in gemeenschappen, in het kader van inclusie, met kwetsbare groepen, met jongeren, met ouderen, enz. en moet daarom worden opgenomen in alle kwalificaties voor mensen die op dit gebied werkzaam zijn.
- (Gedeelten) van het ontwikkelde curriculum en het cursusboek/materiaal kunnen worden opgenomen in reeds bestaande opleidingsregelingen.
- Formeel zien we nu al mogelijkheden om het materiaal te gebruiken in sectoren als verpleging, ouderenzorg, maatschappelijk werk. Pilots op dit gebied, verkennende gesprekken en een experimentele training van 'werken met verhalen' voor docenten (Storybag) geven aanleiding tot optimisme dat narratieve benaderingen ook in het formele onderwijs met succes kunnen worden toegepast.
- Hoewel delen van het curriculum kunnen worden gebruikt om andere kwalificaties te verrijken, raden wij u ten zeerste aan om een training te geven met ten minste de voorgestelde eenheden. Zoals beschreven in het vorige hoofdstuk heeft onze projectpartner BBRZ al een eerste training binnen de leerstof met medewerkers getest (op basis van de ervaringen van de pilot training binnen het project en het aanpassen van de training aan hun doelgroepen en personeelscategorieën) en is ook gebleken dat vijf trainingdagen (zoals gepland in het curriculum) het minimum zijn om de essentie van het werken met verhalen te kunnen ervaren en leren. In dit soort trainingen heb je niet alleen theorie nodig, maar ook veel ervaring en oefening. Dat kost enige tijd.
- Het lijkt alsof we het doel van dit project voorbijschieten, maar 'werken met verhalen' kan veel meer betekenen dan 'alleen maar' een beroepsopleiding. Uit gesprekken met onderwijsdeskundigen blijkt dat er een grote behoefte bestaat om jongeren die een beroepsopleiding starten, 'Bildung' aan te bieden: het bewustzijn van 'het zelf', het bewustzijn van de relatie met 'de ander(en)' en de maatschappij en alle (dominante) verhalen en verhalen die van invloed zijn (cultuur, waarden, normen), en de impact die men hierop zou kunnen hebben door middel van zijn/haar toekomstige beroep. Het werken *aan* en omgaan *met* verhalen, het identificeren en erkennen van verhalen, het kritisch kunnen bevragen en (beoordelen) van hun waarde kunnen hierbij een belangrijke rol spelen. Het ondersteunt zeker de ontwikkeling van belangrijke competenties:

technisch (bijv. spreekvaardigheid, lezen, schrijven) en sociaal (bijv. respect, empathie, tolerantie).

- De ervaring van projectpartner is dat de professionals uit de sociale sector openstaan voor dit nieuwe instrument. Hun dagelijks werk is vrij veeleisend en nieuwe input is welkom. Vooral een aanpak die tegenwoordig op ieders lip ligt. Anders dan andere benaderingen heeft Storytelling de naam dat beelden creëert en herinneringen kan oproepen.
- Werken met verhalen kan prettig zijn en wordt door de meerderheid van de mensen gewaardeerd – er zijn niet zoveel andere middelen/aanpakken die dit kunnen bieden. En een ontspannen, actieve sfeer creëert een goede basis voor leren, empowerment, zelfbewustzijn, zelfredzaamheid en het ontwikkelen van nieuwe perspectieven.
- Gebruik de term "Verhalen vertellen - werken met verhalen". Dit is veel omvattender dan "verhalen vertellen". Verhalen vertellen alléén laat niet alle mogelijkheden van het werken met verhalen zien. Verhalen vertellen in de enge zin van het woord is al zeer waardevol - het spreekt de zintuigen aan en roept emoties op, het is een goed middel om te leren (bijv. taal, sociale vaardigheden, planning, strategie, etc.); het bevordert creativiteit, zelfpresentatievaardigheden, enz. Maar het werken met verhalen gaat veel verder: het ondersteunt veranderingsprocessen, maakt gebruik van verhalen uit het verleden en heden en maakt een verbinding naar de/een toekomst mogelijk, het brengt mogelijke middelen en (verborgen) talenten aan de oppervlakte, creëert identiteit, bevordert empathie, enz.

Conclusie

Zoals beschreven in het vorige hoofdstuk zijn de projectpartners al succesvol begonnen met het verspreiden van de verzamelde kennis (in Oostenrijk als een interne opleiding in BBRZ met zijn 1200 medewerkers - met de gedachte deze volgend jaar open te stellen voor het publiek; of in Nederland waar Storybag mogelijk een 5- tot 10-daagse training 'Werken met verhalen' zal kunnen geven bij één van de ROC's in Nederland).

We willen dit hoofdstuk afsluiten met een uitnodiging aan alle belanghebbenden om het werken met verhalen op te nemen in de reguliere opleiding van professionals in de sociale sector, met behulp van het ontwikkelde curriculum en/of het aanpassen aan de behoeften van het land, de sector, de regio, enz. Maar in de toekomst moet het iets groters worden....

Het StoryTeller-project keek goed naar wat mensen 'kwetsbaar' maakt: inderdaad, verhalen - bijvoorbeeld over identiteit, dominante verhalen, levenservaringen, trauma's, toekomstperspectieven. De cursusrichtlijnen en het curriculum leren hoe kwetsbare mensen veerkrachtiger en veerkrachtiger kunnen worden gemaakt: met betere (alternatieve) verhalen, gefaciliteerd door betrokken hulpverleners.

Verhalen kunnen ons verzwakken, maar ze kunnen ons ook sterker maken.

Gesprekken met professionals en trainers hebben onze visie versterkt dat het leren over (de kracht van) verhalen, het leren omgaan met verhalen en het constructief gebruiken ervan voor persoonlijke, sociale en maatschappelijke ontwikkeling een onmisbaar onderdeel is voor de vorming van een mens en dus voor het onderwijs op alle leeftijdsniveaus.