OP PAD NAAR ONDERNEMENDHEID
SOCIAL ENTREPRENEURIAL BEHAVIOUR:

A SOCIAL COMPETITION @ DE KANSELARIJ, MEI 2017

Beroepsproduct: Op pad.

Deelnemer: Stanko Zeljak
Programma: PDG opleiding @ NHL Leeuwarden
Begeleiders: Carin van Raaij (NHL), Jan Beukelaar (Friesland College)
Datum uitvoering: 2-7-2017

INHOUD

[INHOUD 2](#_Toc495836325)

[SAMENVATTING 4](#_Toc495836326)

[VOORWOORD 5](#_Toc495836327)

[BEOORDELINGSCRITERIA MATRIX 6](#_Toc495836328)

[1. DE THEORIE & COMPETENTIES 12](#_Toc495836329)

[Hoofdstuk leeswijzer: 12](#_Toc495836330)

[Competentie 1: Interpersoonlijk competent als mbo-docent 12](#_Toc495836331)

[Competentie 2: pedagogisch competent als mbo-docent 15](#_Toc495836332)

[Competentie 3: vakinhoudelijk en didactisch competent als mbo-docent 16](#_Toc495836333)

[Competentie 4: organisatorisch competent als mbo-docent 19](#_Toc495836334)

[Competentie 5: competent in samenwerken met collega’s in het mbo 19](#_Toc495836335)

[Competentie 6: competent in samenwerken met de omgeving van het mbo 20](#_Toc495836336)

[Competentie 7: competent in reflectie en professionele ontwikkeling 21](#_Toc495836337)

[CONTEXT: OVUR 22](#_Toc495836338)

[ORIENTATIE 23](#_Toc495836339)

[VOORBEREIDING 23](#_Toc495836340)

[DE STAPPEN VAN DE VOORBEREDING 23](#_Toc495836341)

[UITVOERING & BESCHRIJVING EVENT 25](#_Toc495836342)

[LOCATIE: DE KANSELARIJ 26](#_Toc495836343)

[PARTICIPANTEN: 26](#_Toc495836344)

[OPZET: 26](#_Toc495836345)

[VERLOOP: 27](#_Toc495836346)

[REFLECTIE 28](#_Toc495836347)

[KERN-REFLECTIE 28](#_Toc495836348)

[A1: REFLECTIE OP THEORIE VS. PRAKIJK 28](#_Toc495836349)

[1. Interpersoonlijk competent 28](#_Toc495836350)

[2. Pedagogisch competent 29](#_Toc495836351)

[3. Vakinhoudelijk competent 29](#_Toc495836352)

[4. Organisatorisch competent 29](#_Toc495836353)

[5. Competent in samenwerken met collega’s 29](#_Toc495836354)

[6. Competent is samenwerking met de omgeving 30](#_Toc495836355)

[A2: REFLECTIE OP DE LEERDOELEN 30](#_Toc495836356)

[B: REFLECTIE ALS COMPETENTIE 31](#_Toc495836357)

[CONCLUSIE 32](#_Toc495836358)

[PEER BEOORDELING 33](#_Toc495836359)

[BEOORDELINGSFORMULIER BEHORENDE BIJ EEN PRODUCT. 34](#_Toc495836360)

[BRONNEN: 35](#_Toc495836361)

[BIJLAGEN 36](#_Toc495836362)

[BIJLAGE A: plichten van FC studenten; 36](#_Toc495836363)

[BIJLAGE B: Studenten-Instructie Event 38](#_Toc495836364)

[THE GOAL OF THE COMPETITION: THINK OF A SOCIAL COMPANY 40](#_Toc495836365)

[1.1 EXAMPLES OF SOCIAL COMPANIES: 40](#_Toc495836366)

[1.2 HOW TO PREPARE FOR THE COMPETITION? 41](#_Toc495836367)

[THE FIVE ROUNDS 41](#_Toc495836368)

[ROUND 1: EXPLORE & PREPARE 41](#_Toc495836369)

[ROUND 2: IMPRESS WITH THE FIRST PITCH (10 minutes): 41](#_Toc495836370)

[ROUND 3 FILL UP THE TABLE (1h.): 41](#_Toc495836371)

[ROUND 4 PROMOTION (1h.): 42](#_Toc495836372)

[ROUND 5 THE FINAL PUSH (50 minutes): 42](#_Toc495836373)

[3. SOCIAL ENTERPRISE TABLE 43](https://fclive-my.sharepoint.com/personal/zest0_fcroc_nl/Documents/Friesland%20College/Overig/PDG/PDG%20opdrachten/3%20OP%20PAD/OpPadmetStanko.docx#_Toc495836374)

[BIJLAGE C: DIDACTISCHE VERANTWOORDING 44](#_Toc495836375)

[DE EVENT IN VIJF STAPPEN vs. BLOOM’S TAXONOMIE 44](#_Toc495836376)

[1. EFFECTIEVE DIDACTIEK (BROESDER, 2017) 45](#_Toc495836377)

[2. DIDACTISCHE DOELEN / KWALIFICATIEDOSSIER 46](#_Toc495836378)

# SAMENVATTING

Deze product is begonnen met het zien van de kans om een concrete opdracht die mij is gegeven, organiseren van een buitenschoolse competitie, uit te werken als het beroepsproduct “Op Pad”. In de plan van aanpak heb ik een selectie gemaakt van de competenties die ik met deze BP aan wil tonen. Daarnaast wist ik welke leerdoelen er vanuit NHL aan de product gekoppeld waren. Vanuit deze kennis ben ik, zonder eerst een theoretische diepgang te zoeken, aan de slag gegaan met het organiseren van de evenement. Mijn inziens niet de ideale route, want theoretische diepgang levert wel de verrijking op voor de gekozen competenties en gestelde leerdoelen (eigen en die van NHL). Door achteraf wel de theoretische koppeling te zoeken tussen competenties en leerdoelen, en vervolgens te reflecteren op de gehele aanloop, uitvoering, en after-care van het event, ontstaat er wel een realisatie van een leerproces met leeropbrengst. Dit is, mijn inziens, wel conform de kaders gesteld voor de beroepsproduct.

Alle SLB beroepscompetenties komen (deels) in dit product aan bod. Voor een overzicht verwijs ik je naar de [beoordelingscriteria matrix](#_BEOORDELINGSCRITERIA_MATRIX). Zelf wou ik vooral een buitenschoolse activiteit didactisch en pedagogisch vormgeven, niet alleen tijdens, maar ook in de aanloop naar het evenement. Daarnaast heb ik gelet op de samenwerking met collega’s, en externe partijen (ouders, bedrijfswereld, en collega’s van andere scholen). De gekozen competenties heb ik gekoppeld aan theorie, en vervolgens heb ik gereflecteerd over mijn doen en laten in de aanloop, tijdens, en na het evenement. Ontwikkelingspunten voor mij, aan de hand van de gekozen competenties, zijn onder andere:

* vanuit een heldere visie samenwerken met het bedrijfsleven,
* reflectie & feedback als didactisch middel (organisatorisch),
* autonoom handelen,
* initiatief nemen voor creëren van duidelijkheid rondom mijn taken als docent en kernteam lid,
* meer oog hebben voor de leefwereld van de studenten en de samenhang daarvan met de voorwaarden voor initiatief nemen om ook zonder verplichting leerprocessen aan te gaan.

Ook heb ik werk geleverd dat wel aansluit, zeker niet perfect, met de gekozen competenties en de bijbehorende theoretische kaders. Bijvoorbeeld:

* het aangaan van verbinding met de studenten;
* het didactisch vormgeven van opdrachten;
* ondersteunen en motiveren van studenten;
* samenwerken met collega’s;
* communiceren, en het reflecteren als proces;

# VOORWOORD

Ter uitvoering van het Beroepsproduct “Op Pad” breng ik een ‘buitenschoolse competitie” naar voren als activiteit. Deze werd door mij in mei 2017 georganiseerd ter bevordering van beeldvorming rondom Sociaal Ondernemerschap. De competitie viel binnen de kaders van tweedaagse evenement rondom die onderwerp bij de Kanselarij in Leeuwarden (OndernemersHub). De competitie was in die zin ook een PR activiteit voor bepaalde partijen (om de buzz gehaalte). Deelnemers waren: FC studenten (die mijn keuzedeel volgen), Friese Poort studenten, Stenden Studenten. Overige partijen bestonden uit: vertegenwoordigers uit het onderwijs, het bedrijfswereld, en ervaringsdeskundigen (sociaal ondernemerschap) uit Engeland.

Drie weken voor het evenement werd mij verteld dat ik deze taak kreeg. Ik vond hem gelijk geschikt voor de beroepsproduct maar ik wist ook dat ik niet de tijd had om mij goed, qua stellen van leerdoelen en theorie verdieping, voor te bereiden. Dat betekent dat ik in de aanloop naar de evenement allerlei taken uitvoerde en vastlegde in samenhang met mijn beoordelingscriteria, maar vooral leunend om mijn bestaande kennis als docent.

Achteraf heb ik de koppeling met theorie gemaakt en gereflecteerd over het proces. Dit is niet ideaal, maar het was een pragmatische keuze die mij in staat stelde om iets wat goed overeenkomt met de eisen voor ‘Op pad’ gelijk tot het onderwerp van het beroepsproduct te bombarderen.

Wat de opdracht betreft. De studenten hebben tweevoudig deelgenomen tijdens de dag. In de ochtendsessie hebben ze aangeschoven bij een inspiratie sessie met sprekers van het ‘King Edward VI Five Ways School’ en duurzame (sociale) ondernemers (o.a. Duncan Chamberlain, van [Bridging to the Future](http://www.bridgingtothefuture.co.uk/)). Ook werden er workshops georganiseerd om de studenten handvatten te geven op het onderwerp. In de middag gingen een aantal studenten ook aan de slag met de competitie. De doel was om met een groep van vier studenten een concept te bedenken voor een sociaal bedrijf. De meest levensvatbare concept zou door de jury worden geselecteerd. In totaal 24 studenten hebben deelgenomen aan de competitie. De winnaar werd als ‘prijs’ een reis naar Birmingham aangeboden.

Voor je ligt mijn verslag van mijn leerproces voor dit beroepsproduct. Mijn dank gaat aan:

* Nadine, mijn lief, omdat ze me de tijd geeft om hier genoeg aandacht aan te besteden.
* Sonja Dijkstra voor het geloven dat ik alles kan. Overigens dank ik haar daar ook niet voor, want ik kan niet alles.
* Betty Bijvoets voor de Sociaal Ondernemerschap Projecten;
* Mijn peer-reviewer voor de goede feedback.

# BEOORDELINGSCRITERIA MATRIX

**Competentie 1: Interpersoonlijk competent**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Geselec-teerd voor beoordeling | INDICATOREN COMPETENTIE 1 | **BEOORDELING** |
| nee | ja | Hij/zij: | **voldaan** | **nog niet voldaan** |
|  |  | 1.k.1. Toont kennis van communicatievormen binnen de leefwereld van zijn studenten en binnen hun toekomstige beroepspraktijk. |  |  |
|  |  | 1.k.2. Toont kennis van communicatietheorie, groepsdynamica en interculturele communicatie en de implicaties daarvan voor zijn eigen gedrag. |  |  |
|  |  | 1.a.1. Ik sta open voor de wereldbeschouwing van de studenten. Ik heb goed voor ogen en leg uit, hoe de beroepspraktijk gekoppeld is aan de evenement. Ik let op hoe ik communiceer, hoe de groepen op mij reageren, en ik houd rekening met de interculturele diversiteit binnen de groep. |  |  |
| *Toelichting op de gegeven boordeling(en):**Feedback op houding:**Eventueel advies:* |

**Competentie 2: Pedagogisch competent**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Geselec-teerd voor beoordeling | INDICATOREN COMPETENTIE 2 | **BEOORDELING** |
| nee | ja | Hij/zij: | **voldaan** | **nog niet voldaan** |
|  |  | 2.v.1. Laat zien dat hij in zijn onderwijs planmatig werkt aan de begeleiding van studenten naar een veilig en harmonisch leef- en werkklimaat en de bevordering van hun sociaal-emotionele en morele ontwikkeling in de richting van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. |  |  |
|  |  | 2.a.1. Zowel ik als deelnemers dragen zorg voor een goede werkklimaat en veiligheid. Maar, vooral bij mij ligt de verantwoordelijkheid om deze ook te effectueren: daartoe ben ik alert op het getoonde gedrag, benoem ik ongewenst gedrag, en reageer ik op incidenten. |  |  |
| *Toelichting op de gegeven boordeling(en):**Feedback op houding:**Eventueel advies:* |

**Competentie 3: Vakinhoudelijk en didactisch competent**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Geselec-teerd voor beoordeling | INDICATOREN COMPETENTIE 3 | **BEOORDELING** |
| nee | ja | Hij/zij: | **voldaan** | **nog niet voldaan** |
|  |  | 3.k.1.Toont kennis van de toepassingsmogelijkheden van verschillende onderwijs- en leertheorieën binnen onderwijsarrangementen voor het bve, waaronder actuele vormen van beroepsgerichte didactiek. |  |  |
|  |  | 3.k.2. Laat zien dat hij de gevraagde leerstof (kennis en vaardigheden) beheerst, inclusief de theoretische en praktische achtergronden daarvan, en de relevantie daarvan voor de beroepspraktijk op zijn studenten kan overbrengen. |  |  |
|  |  | 3.v.1. Laat zien dat hij aansluitend bij niveau en aanpak van zijn studenten gevarieerde leeractiviteiten ontwerpt (ook met inzet van ict) die uitvoerbaar zijn, keuzes bieden en aanzetten tot zelfwerkzaamheid. |  |  |
|  |  | 3.v.2. Voert die leeractiviteiten samen met zijn studenten uit, evalueert ze, signaleert eventuele leerproblemen en -belemmeringen en stelt, zo nodig samen met collega’s, een passend plan van aanpak op. |  |  |
|  |  | 3.v.3. Stemt leermiddelen af op het beoogde taal- en rekenniveau. |  |  |
|  |  | 3.a.1. Doelbewust en **professioneel.** Ik bén een docent en ik sta stil bij mijn didactische rol. Leren kun je door te doen, maar het doen moet je organiseren. Doen is ook niet voldoende, tussentijds en na de tijd bespreken en analyseren zijn even belangrijk. |  |  |
| *Toelichting op de gegeven boordeling(en):**Feedback op houding:**Eventueel advies:* |

**Competentie 4: Organisatorisch competent**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Geselec-teerd voor beoordeling | INDICATOREN COMPETENTIE 4 | **BEOORDELING** |
| nee | ja | Hij/zij: | **voldaan** | **nog niet voldaan** |
|  |  | 4.k.2. Toont kennis van de organisatorische aspecten van verschillende soorten leeromgevingen in de school en in het leerbedrijf. |  |  |
|  |  | 4.v.2. Biedt organisatievormen, leermiddelen en leermaterialen aan (ook met inzet van ict) die leerdoelen en leeractiviteiten ondersteunen. |  |  |
|  |  | 4.a.1. Ik ben de Mastermind en self-manager: Ik heb een overzicht van wat er nodig is om een leeromgeving te creëren en ik organiseer dit tijdig en zorgvuldig. Inzet van mijn leermiddelen laat ik dus niet aan toeval over: voorbereiding en planmatigheid schetsen mijn handelen. |  |  |
| *Toelichting op de gegeven boordeling(en):**Feedback op houding:**Eventueel advies:* |

**Competentie 5: Competent in samenwerking met collega’s**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Geselec-teerd voor beoordeling | INDICATOREN COMPETENTIE 5 | **BEOORDELING** |
| nee | ja | Hij/zij: | **voldaan** | **nog niet voldaan** |
|  |  | 5.v.1. Wisselt voor de voortgang van het werk relevante informatie uit met collega’s (zo nodig met gebruik van digitale middelen) |  |  |
|  |  | 5.v.3. Levert een constructieve bijdrage aan verschillende vormen van overleg en samenwerken op school. |  |  |
|  |  | 5.a.1. Ik houd rekening met mijn collega’s en informeer ze tijdig. Mijn collega’s ervaren mij daarbij als constructief en betrokken.  |  |  |
| *Toelichting op de gegeven boordeling(en):**Feedback op houding:**Eventueel advies:* |

**Competentie 6: Competent in samenwerking met de omgeving**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Geselec-teerd voor beoordeling | INDICATOREN COMPETENTIE 6 | **BEOORDELING** |
| nee | ja | Hij/zij: | **voldaan** | **nog niet voldaan** |
|  |  | 6.k.1. Toont kennis van de leefwereld van ouders of verzorgers en de culturele achtergronden van de studenten en de implicaties daarvan voor zijn handelen als mbo-docent. |  |  |
|  |  | 6.k.2. Toont zorg voor afstemming tussen het binnen- en buitenschoolse leren en de interne en externe begeleiding van zijn studenten. |  |  |
|  |  | 6.a.1. De culturele achtergrond (allochtoon of autochtoon) van de student kan van grote invloed zijn op het leerproces. Dit weet ik, en houd ik rekening mee. |  |  |
| *Toelichting op de gegeven boordeling(en):**Feedback op houding:**Eventueel advies:* |

**Competentie 7: Competent in reflectie en persoonlijke ontwikkeling**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Geselec-teerd voor beoordeling | INDICATOREN COMPETENTIE 7 | **BEOORDELING** |
| nee | ja | Hij/zij: | **voldaan** | **nog niet voldaan** |
|  |  | 7.k.1. Houdt de ontwikkelingen in het onderwijs en in het werkveld van de studenten bij en zijn eigen vak- c.q. beroepsinhoudelijke ontwikkeling. |  |  |
|  |  | 7.k.2. Toont gedragspsychologische kennis in het begrip en de analyse van zijn eigen gedrag en dat van anderen. |  |  |
|  |  | 7.v.3. Gebruikt bij zijn ontwikkeling feedback/informatie van studenten en collega’s, in school en bedrijf, en ook collegiale hulp in de vorm van bijvoorbeeld intervisie en supervisie. |  |  |
|  |  | 7.v.4. Toont aan dat hij een relevant netwerk in het beroepenveld kan opbouwen en onderhouden. |  |  |
|  |  | 7.a.1. Door stil te staan bij mijn functioneren als docent, collega, onderwijsvertegenwoordiger, cultuur-uitdrager van het Friesland College, en innovator, en door daar kansen in te zien, kan ik mij blijven professionaliseren. Reflectie is de motor van groei. |  |  |
| *Toelichting op de gegeven boordeling(en):**Feedback op houding:**Eventueel advies:* |

# **DE THEORIE & COMPETENTIES**

## Hoofdstuk leeswijzer:

Hieronder verbind ik de theorie met de SBL competenties. Ook maak ik concreet hoe de theorie vertaald kan worden naar kennis/gedrag, dat ingezet kon worden tijdens de aanloop naar/de event zelf/ en nadien. Dit doe ik steeds door de vraag te beantwoorden: **hoe word dit** (theorie/competentie) **zichtbaar?** Niet alle criteria die ik hieronder benoem zijn dan ook gehaald. Het hieronder benoemde is vaak een verrijking van mijn diepgang als docent: wat zijn mijn opties bij het beoefenen van de competentie? Voor mijn eigen referentie heb ik onderdelen *oranje* *gehighlight* als ik vind dat ik er meer mee doen kon tijdens de event. Het wil niet zeggen dat ik er inmiddels niet bij stil sta.

## **Competentie 1: Interpersoonlijk competent als mbo-docent**

**Mijn attitude:**

Ik sta open voor de wereldbeschouwing van de studenten. Ik heb goed voor ogen en leg uit, hoe de beroepspraktijk gekoppeld is aan de evenement. Ik let op hoe ik communiceer, hoe de groepen op mij reageren, en ik houd rekening met de interculturele diversiteit binnen de groep.

1.k.1 Communicatievormen leefwereld studenten en beroepspraktijk

De competentiebeschrijving maakt hierbij een onderscheid gemaakt tussen **de omgangsvormen in de leefwereld** en **de beroepspraktijk**. Kerpel (2014) zet in een literatuuronderzoek uit wat we onder *leefwereld* verstaan:

- Wat raakt jouw student, en wat houdt hem/haar bezig?-

- De etnische achtergrond van een student.

- De maatschappelijke groepering van de student (ouders zijn… arbeiders, artsen?)

- De culturele achtergrond (normen, waarden, gebruiken van thuis).

- Is er een verschil tussen waarden thuis en op school? Indien wel, dan kan er een conflict ontstaan.

Een docent dient deze de bovenste te (ver)kennen opdat hij beter af kan stemmen met de ouders van de kinderen, en daarmee ook beter om kan gaan met de studenten zelf. Uit de bovenstaande leid ik de volgende zichtbaarheidscriteria voor de competentie voor wat betreft *de leefwereld* van de studenten tijdens de event.

**HOE WORDT DIT ZICHTBAAR?**

**Leefwereld:**

A: Tijdens de event bouw ik voort op mijn kennis van de leefwereld van eigen studenten (hierboven benoemde onderdelen). Ik communiceer op een herkenbare manier: eenvoudig Engels met een gepaste tempo, veel structuur, laagdrempelig voor vragen en ik houd rekening met mijn kennis van wie mijn studenten zijn.

B: Ik stel me open op richting de studenten die ik niet ken: ik maakt een praatje en probeer in contact te treden om mijn rol als gastheer te realiseren. In mijn andere rollen kan ik hierop bouwen.

C: Ik pas mijn communicatie ook op de nieuwe studenten af, voor zover mogelijk: ik controleer op begrip door controlevragen.

**D: Ik overleg met de collega’s van de andere school over bijzonderheden van de studenten: waar moet ik rekening mee houden voor wat betreft een leefwereld?**

**Beroepspraktijk**

Alle studenten die meedoen aan de event hebben een andere beroepsachtergrond. Het keuzedeel dat ik geef zoomt in op werkprocessen en vaardigheden die de student helpen om weerbaar te zijn in veranderende arbeidsomstandigheden. Deze werkprocessen en vaardigheden zijn vaak ook te vinden in de kwalificatiedossiers van de opleidingen zelf. Voor wat betreft de communicatie en omgangsvormen hebben we het dan over veel zaken tegelijk. Denk aan de communicatie dat past bij een goede samenwerking en bereiken van consensus, of de taal van initiatief nemen en leiderschap tonen. Maar ook de omgangsvormen die bij een flexibele houding horen, en bij een zakelijke onderhandeling. Concreet wil ik focussen op voorwaarden voor een succesvolle samenwerking (Groen, Feijen, et al., 2014, p.55-6). Er zijn een aantal factoren die kunnen bijdragen aan een succesvolle samenwerking binnen een team, deze faciliteer ik tijdens de event:

**HOE WORDT DIT ZICHTBAAR?**  **Communicatie en omgangsvormen sluiten aan bij de beroepspraktijk van de student:**

A: Kleine teams: vier tot zeven personen. Dit is goed voor optimale communicatie.

B: Diversiteit: verschillende studenten bij elkaar koppelen (jongens, meisjes, niveau’s, leeftijd, opleidingen, culturele achtergrond)

C: Rollenverdeling: er is een Belbintest gemaakt, en de studenten zijn naar eigen kracht op een rol ingedeeld.

D: Flexibele takenverdeling: de rolverdeling binnen de team is niet vast. De studenten delen zich in naar behoefte.

E: Er is een heldere doelstelling: de teams hebben voor de competitie een doel gekregen, maar hoe ze die bereiken bepalen ze zelf via tussendoelen die ze zelf opstellen.

F: Als er conflicten ontstaan: ter lering hierop inzoomen tijdens een reflectie. Een leermoment van maken.

G: Blijven reflecteren: na de event, reflecteren op het gepresteerde.

1.k.2.

**Communicatietheorie**

Communicatietheorie is een goed bron van verdieping ter optimalisering van interpersoonlijke competentie. Communicatie is eigenlijk allesomvattend, het gaat om vorm en inhoud en alles omheen en ertussen. Daarom focus ik hier gericht op één aspect, namelijk effectief **uitleg** conform de effectieve instructiemodel (Leenders, Naaf, en van den Oord, 2005, p.31-40). Vooraf en tijdens de ‘op pad activiteit’ heb ik aardig wat uitleg moeten geven om ervoor te zorgen dat iedereen goed mee kan komen in de taken en de beste uit zichzelf halen kan (ook onderdeel van coaching). De kernpunten van een goed uitleg zijn (p.32) hieronder verzameld, en zijn daarmee tegelijkertijd de richtlijnen voor gedrag dat ik zichtbaar wil maken:

**HOE WORDT DIT ZICHTBAAR?**

A. Onderwijs in kleine stappen

B. Helder taal

C. Concrete voorbeelden

D. Laat leerlingen voorbeelden bedenken

E. Maak gebruik van materialen en stappenplannen

F. Doe de vaardigheid hardop denkend voor (modelleren)

G. Speel vragen van leerlingen terug naar de groep

H. Ga na of leerlingen de stof begrijpen

I. Vermijd uitweidingen

J. Vergroot stapsgewijs de moeilijkheidsgraad

K. geef een samenvatting aan het eind van de uitleg fase

**Groepsdynamiek**

Groepsdynamiek wordt ook beïnvloed door communicatie (Bakker-de Jong, Mijland, 2010, p.37). Daarbij is belangrijk te begrijpen dat je als docent continu controleert of “de bedoeling en effect van de communicatie met elkaar matchen”. Namelijk, alles wat je zegt wordt binnen de groep in verschillende contexten ontvangen. Het betekent ook dat elke boodschap die ik ontvang verwerkt wordt binnen de kaders van mijn eigen begrip en kennis. Met andere woorden, de kans is groot dat ik veel cues en stukjes mis. Daarom heb je als student en docent ook de verantwoordelijkheid om navraag te doen over de correctheid van je interpretatie.

**HOE WORDT DIT ZICHTBAAR?**

A: Als ik als docent een groep wil aanspreken op gedrag, deel ik vooral informatie over wat de gedrag **met mij** doet. Als ik dat vanuit “een ik-boodschap” doe, is het eenvoudiger om een groepslid en groep als geheel “te ontmoeten in een gesprek”.

**Interculturele communicatie**

Graag focus ik op mijn rol als pedagoog binnen mijn groepen. Bruin en van der Heide (2007, p151-152) stellen dat een goede *begeleider* op de eerste plek bewust is van het feit dat een student uit een ander cultuur mogelijk te maken heeft met een waardentweestrijd. Het kan bijvoorbeeld zijn waar de docent een spontaan, assertief en creatief houding verwacht op school, de student van thuis juist een “wees stil, luister goed, en wees volgzaam” boodschap krijgt. Dat kan als gevolg hebben dat je als docent de fout maakt door te denken dat je te maken hebt met een student die een achterstand heeft. Terwijl de student juist aan zijn thuiswaarden voldoet en jouw verwachtingen simpelweg anders interpreteert. Daarom heb je als begeleider de taak om een waargenomen discrepantie tussen verwachting en de werkelijke houding te onderzoeken in een gesprek met de student en, wellicht, de ouders. Mocht het cultureel van oorsprong zijn, dan doe je er goed aan de ouders te betrekken in het proces van gedragsaanpassing anders ontstaat er een conflict tussen school en thuismilieu. Waarom focus hierop bij ‘op pad’? Deelname aan dit evenement is vrijwillig. Een student die dit op cultureel basis afdoet als ‘onbelangrijk’ omdat het “niet verplicht is” mist dus mogelijk een mooie ervaring/leerproces.

**HOE WORDT DIT ZICHTBAAR?**

A: Ik benader studenten met een ander cultureel achtergrond (in Nederland betekent dat voor mij “iedereen”) met een *open mind*. Ik projecteer mijn verwachtingen niet op de student.

B: Zodra ik een, ten opzichte van de groep, een afwijkende houding merk bij een student met een ander cultureel achtergrond, zoek ik de gesprek op.

C:In de gesprek benoem ik de gedrag van de student. Ik contrasteer de gedrag met de gedrag van de groep/ verwachtingen in een context. Ik maak dit bespreekbaar, maar vel geen oordeel over de afwijking, ik maak alleen mogelijke gevolgen zichtbaar.

D: Bij noodzaak wordt er contact gezocht met de ouders, in overleg met de student.

## **Competentie 2: pedagogisch competent als mbo-docent**

2.v.1 - Veilig leef- en werkklimaat creëren.

**Mijn attitude:**

Zowel ik als deelnemers dragen zorg voor een goede werkklimaat en veiligheid. Maar, vooral bij mij ligt de verantwoordelijkheid om deze ook te effectueren: daartoe ben ik alert op het getoonde gedrag, benoem ik ongewenst gedrag, en reageer ik op incidenten.

**Theoretisch kader:**

Wat is zichtbaar gedrag van een goede pedagoog? Volgens Slooter (2001, p. 76-83) ben je als docent ten alle tijden een pedagoog (door alle vijf rollen heen). In die rol ben je vooral aan het monitoren of de afspraken (regels) nageleefd worden en daar reageer je passend op. Maar je toont ook bepaalde gedragskenmerken die ervoor zorgen dat je een goede en veilige sfeer handhaaft. Omdat ik op de dag studenten zal begeleiden die ik niet ken, vind ik het eerst belangrijk snel contact te maken. Dit komt ook overeen met de motivatie theorie van Ryan & Deci: verbinding is belangrijk.

**Hoe wordt dit zichtbaar?**

A: Ik ken de namen van de (nieuwe) leerlingen

B: Ik maak een praatje met alle nieuwe leerlingen en onderhoud gaandeweg contact

C: Ik nodig de student uit zich te uitten

D: Ik geef individueel aandacht en motiveer de studenten

E: Ik denk met studenten mee

F: Ik leg contact

## **Competentie 3: vakinhoudelijk en didactisch competent als mbo-docent**

3.k.1. Onderwijs- en leer-theorieën:

* + Ik ben vertrouwd met de verschillende onderwijs- en leertheorieën en weet wat deze voor mijn praktijk kunnen betekenen.

**Mijn attitudes bij de competentie:**Doelbewust en **professioneel.** Ik bén een docent en ik sta stil bij mijn didactische rol. Leren kun je door te doen, maar het doen moet je organiseren. Doen is ook niet voldoende, tussentijds en na de tijd bespreken en analyseren zijn even belangrijk.

**Theoretisch kader:**

Door bekend te zijn met leer-theorieën kan ik de huidige paradigma’s op **onderwijs** beter in perspectief plaatsen en relativeren over de ‘claim op de waarheid’ ervan. Geerts & Kralingen (2016, p.53-65):benoemen vier grote leer-theorieën:

* Behaviorisme: de mens is maakbaar, ik geloof in de lerende vermogen van een student. Ik weet dat conditioneren en effectief manier is van gedragsstimulatie, daarom doe ik aan: belonen van succes en niet afstraffen als het niet goed gaat / complexe materie opbouwen in deelhandelingen / leerdoelen zijn als gedrag geformuleerd.
* Metacognitie: ik begrijp de vier types van kennis, en stimuleer het begrijpen van en oefenen met alle vier: declaratief kennis (wat), procedureel (hoe), situationeel (wanneer), strategisch (welke).
* Handelingspsychologie: mentale beheersing van de stof is mijn uiteindelijke doel, daarom houd ik rekening met de stappen die nodig zijn: oriëntatie / fysiek uitvoeren / beschrijven van de uitvoering / mentaal beschrijven van de uitvoering / oefenen met enkel mentale uitvoering van de vaardigheid. Dit werkt het beste als de student de vaardigheid/leerstof **net niet** beheerst.
* Constructivistische leertheorie: ik activeer de voorkennis van studenten, ik laat ze actief deelnemen in kennis constructie, elke student leert op een geheel individueel wijze, maar leren neemt wel plaats in een sociale setting (eigen kennis aan anderen spiegelen)

**Hoe wordt dit zichtbaar?**

A: Behaviorisme: er is een prijs voor het winnen van de event / er is een handleiding voor de competitie met tussenstappen;

B: Constructivistisch: er is een aanloop naar de competitie een sessie om studenten voor te bereiden door in te spelen op hun bestaande kennis / studenten dragen bij door eigen inhoud te creëren binnen een kader / de studenten werken in een groep.

**Leer-theorieën**

Geerts en van Kralingen (2016, p. 44-46) stellen dat leren een mentaal proces is met als gevolg een verandering in het gedrag. Deze verandering zou ook met verloop van tijd stand moeten houden om te spreken van een leereffect. Je kan bijvoorbeeld leren door directe ervaring, sociale interactie, reflectie, maar ook middels theorie verkenning. Er zijn vele manieren om te leren. Berben & van Teeseling (2014, p.29) stellen dat je daarom als docent eerst onderzoek moet doen naar hoe studenten individueel leren, en dat je vervolgens gericht kan differentiëren op groepsniveau met een groter kans op echt leerrendement. Jelle Jolles (2016) benadrukt dat je ook het tienerbrein begrijpen moet om wijzer te worden in omgang met onderwijzen van studenten. Leren neemt ten slotte ook niet zomaar plaats en soms zijn er drempels die het in de weg van staan. Het kan om faalangst gaan, AD(H)D, autisme, dyslexie, motorische beperkingen, en andere beperkingen. Ook persoonlijke omstandigheden kunnen leren in de weg staan. Als leraar kun je de student ondersteunen, maar je kunt het niet alleen. Op het FC hebben we een hele verzameling aan opties om de studenten verder te helpen, en om ze in te zetten kunnen docenten of studenten de coach van een student benaderen. Deze verwijst de student dan naar de juiste oplossing.

**Hoe wordt dit zichtbaar:**

A: Ik heb oog voor elke individuele student en zijn of haar leerwijze omdat ik dit van tevoren onderzoek.

B: Ik geef niet zomaar les aan studenten, ik weet waar ze zitten qua voorkennis en houd daar rekening mee.

C: Ik weet of er studenten zijn met beperkingen of andere relevante omstandigheden die in het weg van leren staan.

* Ik ken relevante literatuur m.b.t. de didactiek van het beroepsonderwijs en pas die methodieken systematisch toe, aansluitend bij de visie van mijn instelling.

**Hoe wordt dit zichtbaar:**

A: Met name de constructivistische zienswijze is terug te zien in mijn benadering tot leren, want dit hoort bij mijn instelling. Dus: ik activeer de voorkennis van studenten, ik laat ze actief deelnemen in kennis constructie, elke student leert op een geheel individueel wijze, maar leren neemt wel plaats in een sociale setting (eigen kennis aan anderen spiegelen)

3.k.2 Leerstof en achtergronden:

* + Hij kent het belang van de leerinhoud voor het toekomstige beroep en het dagelijks leven van de studenten.

**Hoe wordt dit zichtbaar:**

A: ‘Ondernemend gedrag’ is een landelijk ontwikkeld keuzedeel. Het is ontstaan in samenwerking tussen het bedrijfsleven en meerdere ROC’s. Het nestelt op de behoefte om bepaalde vaardigheden en inzichten te ontwikkelen bij studenten om ze voor te bereiden op een dynamische arbeidsmarkt. Tijdens mijn vakontwerp heb ik hier uitgebreid bij deze doel stilgestaan, en de event en de daar bijbehorende activiteiten liggen in de verlengde van die doel.

* + Hij kan zijn studenten duidelijk maken wat de relevantie is van en samenhang met zijn leerstof voor de beroepspraktijk.

In de aanloop van de event is studenten uitgelegd wat ze van het event kunnen verwachten. Welke vaardigheden beoefend worden, welke doelen er zijn, en de koppeling is gemaakt tussen hun regulier onderwijsprogramma (mijn vak) en de event. Met andere woorden, de event heb ik aangeboden als een extern plaatsnemend onderwijsmoment. Ze zagen het daarmee als een onderdeel van hun curriculum. Gezien de curriculum volledig stoelt op het voorbereiden van de student op de arbeidsmarkt/zelfstandigheid.

**Hoe wordt dit zichtbaar:**

A: Ik koppel de kwalificatiedossier aan de event en de keuzedeel inhoud, en benadruk de mogelijke persoonlijke ontwikkeling van de student via deelname aan event. Dit doe ik niet alleen via uitleg/instructie, maar met betrekking van de student.

3.v.1 Leeractiviteiten ontwerpen:

Het FC heeft een onderwijsfilosofie: praktijk gestuurd onderwijs met veel autonomie voor de student, waarbij ‘doen’ centraal staat en opgevolgd wordt door feedbackmomenten. Dit is cyclisch. Dit geef ik in de aanloop en tijdens de event ook body door vanuit een constructivistisch gedachtengoed onderwijs in te richtten.

**Hoe wordt dit zichtbaar?**

A: Ik werk met bronnen die studenten kunnen gebruiken om autonoom aan werk te gaan;

B: Inzet van werkvormen;

C: Boor voorkennis aan;

D: Differentieer (geef leeropties);

E: bereid mijn leeractiviteiten voor via een didactisch model (zelf gebruik ik voor mijn lessen een aangepast analysemodel);

F: Ik werk gericht met competentieontwikkeling door regelmatig feedback momenten in te lasten;

3.v.2 Uitvoeren en evalueren van activiteiten

Idealiter weet een student direct of hij een gestelde leerdoel heeft behaald (Geerts, van Kralingen, 2016, p.114). Door dit regelmatig te herhalen (feedback momenten) kan de student “zijn leerproces bijstellen en daardoor effectiever leren”.

**Hoe wordt dit zichtbaar?**

- Na de evenement organiseer ik een feedback moment om studenten om hun leerproces te faciliteren.

- Ik stel de studenten in mogelijkheid om elkaar feedback te geven op hun presteren.

3.v.3 Afstemmen op taal en rekenen

In de aanloop naar de event werden studenten op hoogte gebracht van de methodiek die tijdens de event gebruikt zal worden. Dit gebeurde zowel schriftelijk als mondeling. De kunst is dan om te zorgen dat iedereen begrijpt wat ze te doen staat en dat als er begripsproblemen zijn, deze gauw verholpen worden.

**Hoe wordt dit zichtbaar?**

* Ik controleer op begrip en participatie van studenten: in de voorbereiding en tijdens de event.

## **Competentie 4: organisatorisch competent als mbo-docent**

**Mijn attitude:**

Ik ben de Mastermind en self-manager: Ik heb een overzicht van wat er nodig is om een leeromgeving te creëren en ik organiseer dit tijdig en zorgvuldig. Inzet van mijn leermiddelen laat ik dus niet aan toeval over: voorbereiding en planmatigheid schetsen mijn handelen.

4.k.2. Organisatorische aspecten leeromgevingen

Hieronder versta ik het inrichtten van het leerproces via klassenmanagement (Teitler, 2015, p.76-89) en in het bijzonder tijdens een “praktijk les”. Deze vorm komt voornamelijk overeen met de event die ik organiseer. In principe is er sprake van een praktijkoefening die opleiding-neutraal is. Met andere woorden, studenten van alle opleidingen kunnen er aan meedoen. Dat betekent dat er organisatorisch een herkenbare format wordt toegepast die

**Hoe wordt dit zichtbaar?**

A: De event die ik organiseerde nam plaats in fase Z3 (p.87): de opdrachten zijn enigszins open, taken relatief uitgebreid, meerdere oplossingen zijn mogelijk. Er is een specifieke taakduur.

B: Ik geef feedback op leerproces / aanpak / inhoud

C: Studenten bepalen:

1. Deels de inhoud
2. Volgorde van activiteiten
3. Aanpak van taken
4. Taakverdeling onderling
* Reflectie: op leerresultaat en leerproces.

4.v.2. Planning van inzet leermiddelen

Ter voorbereiding van het event heb ik een veelvoud van organisatorische taken uitgevoerd. Uitnodigen, informeren, en trainen van studenten. Informeren, communiceren, en plannen met collega’s die mede verantwoordelijk waren voor de evenement. Hoort er allemaal bij. Daartoe heb ik ook een eventplan geschreven met duidelijke stappen en verwachtingen voor de event. Deze is in samenwerking met andere collega’s tot stand gekomen ( zie bijlage B).

Hoe wordt dit zichtbaar?

* Er is sprake van een goede voorbereiding met een uitgewerkt programma inclusief: locatie en Tijdsplanning, taakoverzicht. De event komt overeen met de fase (Z3) waarin de studenten zich bevinden.

## **Competentie 5: competent in samenwerken met collega’s in het mbo**

**Mijn attitude:**

Ik houd rekening met mijn collega’s en informeer ze tijdig. Mijn collega’s ervaren mij daarbij als constructief en betrokken.

5.v.1. Informatie met collega’s delen

**Hoe wordt dit zichtbaar?**

A: Mijn collega´s zijn binnen de gestelde termijn (twee weken) op hoogte van mijn opzet voor de event (het was ook mijn taak het op te zetten);

B: De collega’s krijgen een maand van tevoren een planning door;

C: De worden uitgenodigd om eigen inbreng te delen, binnen een gestelde tijd (dus feitelijk: communiceren en niet alleen informeren);

D: Ik informeer bij mijlpalen met leidinggevenden;

E: Ik beantwoord tijdig (naar prioriteit) informatieverzoeken van collega’s;

5.v.3. Constructief bijdragen aan verschillende vormen van samenwerking

De event komt tot stand in samenwerking met verschillende organisaties: MentorProgramma Friesland, Friese Poort, Friesland College, ondernemers uit Engeland, onderwijsvertegenwoordigers uit Engeland, en vertegenwoordigers van regionaal bedrijfsleven. Ik ben in mijn rol niet alleen docent van studenten, maar ook collega, onderwijsvertegenwoordiger (richting het bedrijfsleven), Friesland College gezant, lid van het kern team Ondernemerscollege, en nog veel meer. In alle rollen streef ik van toegevoegde waarde te zijn door een bijdrage te leveren in de samenwerking, en wel conform de beschrijving van deze SBL competentie:

**Hoe wordt dit zichtbaar?**

A: Met alle betrokken werk in aan een professionele relatie;

B: Ik ben naast docent/ kernteam lid van het OC, dus ik communiceer ook als vertegenwoordiger richting ons zakelijk en collegiaal netwerk;

C: Binnen de situationele team (ik heb geen vaste team): ben ik ontwerper van onderwijs / klankbord / event-coach van studenten / FC gezant ];

D: Ik overleg en kom tot een consensus voor de activiteiten die plaatsvinden (dit met de bovengenoemde;

## **Competentie 6: competent in samenwerken met de omgeving van het mbo**

**Mijn attitude:**

De culturele achtergrond (allochtoon of autochtoon) van de student kan van grote invloed zijn op het leerproces. Dit weet ik, en houd ik rekening mee.

**6.k.1. Culturele achtergronden**

Het blijkt dat het betrekken van ouders van kinderen met een ander cultureel achtergrond, de kans van slagen in het onderwijs vergroot (Geerts & Kralingen, 2016, p.359-361). Daarbij is de leerling een brug tussen de wereld thuis en de wereld op school, en deze dient daarom betrokken te worden in de gesprekken. Maar dit beperkt zich niet tot enkel allochtone studenten. Ook onder Nederlanders zijn er verschillende opvattingen te vinden over opvoeden en (ouders/student) deelname in onderwijs. Daarom is het belangrijk bij elke student te peilen, bijvoorbeeld, van welke opvoedingsstijl er sprake van is thuis en welke gevolgen dat hebben kan op de onderwijs.

**HOE WORDT DIT ZICHTBAAR?**

A: Ik maak de culturele achtergrond van studenten ook op school bespreekbaar en zoek dat soort gesprekken ook bewust op tijdens mijn coaching gesprekken. Voor dit evenement is dit met name relevant in de aanloop opdat ik weet welke mogelijke drempels de student ervaart om deel te nemen aan de event. Specifiek:

* Ik houd er rekening mee dat de deelname aan mijn event voor een student met een ander achtergrond een ander soort- of geen appeal zou kunnen hebben door zijn/haar culturele opvattingen over leren. Deelname aan de event is namelijk niet verplicht, en iemand die bijvoorbeeld verwacht dat alles ‘wat moet’ pas echt relevant is als leermoment.. zou de event over het hoofd kunnen zien als een relevant leermoment.

**6.k.2. Afstemming binnen- en buitenschools leren**

Mijn keuzedeel is generiek, het is dus in potentie relevant voor alle opleidingen. Ik kan daarom niet focussen op één bepaalde opleiding tijdens de lessen maar wel focus ik op vaardigheden beoefenen die voor alle studenten relevant zijn. Die kunnen wel in een buitenschoolse setting worden beoefend en het is mijn taak de opties hiervoor te (ver)kennen.

Hij weet hoe hij ervoor kan zorgen dat het binnen- en buitenschoolse leren en de interne en externe begeleiding van zijn studenten goed op elkaar zijn afgestemd.

**HOE WORDT DIT ZICHTBAAR?**

* Ik **verken** actief de netwerk en samenwerkingsverbanden die om de event heen spelen;
* Ik ga actief aan de slag met het **vormen** van een netwerk en realiseer daarbij doelen van het Ondernemerscollege en Friesland College;

## **Competentie 7: competent in reflectie en professionele ontwikkeling**

**Mijn attitude:**

Door stil te staan bij mijn functioneren als docent, collega, onderwijsvertegenwoordiger, cultuuruitdragen van het Friesland College, en innovator, en door daar kansen in te zien, kan ik mij blijven professionaliseren. Reflectie is de motor van groei.

**Aanpak:**

Volgens Geerts & van Kralingen (2016, p.390) is *betekenisgericht reflecteren* een goede manier om aan de slag te gaan. Met andere woorden, niet alleen nadenken over ‘hoe kan het beter’ maar vooral over ‘wat was er aan de hand, en waarom liep het zoals het liep?’. Om dit te bereiken gebruik ik graag de stappenplan voor betekenisgerichte reflectie van Korthagen (2011) en dan toegepast op de uitvoering van het event

**HOE WORDT DIT ZICHTBAAR?**

De reflectie in dit beroepsproduct is tweevoudig: **(A)** reflectie op de competenties, en **(B)** de reflectie als standaardonderdeel van de professionaliteit van de docent (de zevende SBL competentie). Beide doe ik volgens deze format:

Ik beantwoord ter reflectie de volgende vragen:

■ Wat wil(de) ik bereiken? Of- Waar wil(de) ik op letten? Of- Wat wil(de) ik uitproberen?

■ Wat is er gebeurd?

■ Wat vond ik daarin belangrijk?

■ Tot welke voornemens of leerwensen leidt dat?

**A. Reflectie op competenties:**

De doelen voor mijn competenties zijn in deze hoofdstuk gesteld. Om het beknopt te houden reflecteer ik alleen op een beperkt aantal competenties, en dan vooral als ik leerwensen/voornemens direct nodig vind.

**B. Reflectie als competentie:**

Reflectie suggesties die gedaan worden onder competentie 7 pak ik aan door er concrete doelen aan te koppelen. Deze zijn hieronder beschreven per sub-competentie:

**7.k.1**. Ik volg en pas toe de actuele ontwikkelingen in het onderwijs en werkveld:

Doel:

De event gaat over actuele onderwerpen in duurzaamheid en ondernemerschap.

**7.k.2.** Ik ontwikkel gedragspsychologische kennis:

Doelen:

Ik oefen en toon kennis van de coaching principes tijdens de event + toepassing. (Slooter,2009, p.108):

* Aandacht voor het kunnen van een individu (wat gaat goed?);
* Oog hebben voor de voortgang van de individu t.o.v. taken/doelen (benoemen van het bereikte);
* Voortgang bijhouden (administratief);
* Contact houden door het lopen door de ruimte ;
* Reflectie op leerproces faciliteren voor student;

**7.v.3.** Feedback van studenten en collega’s gebruiken:

Doel: In de opzetfase heb ik het event-ontwerp gegeven aan collega’s van ROC Friese Poort. Die hebben mij feedback gegeven.

**7.v.4.** Netwerk in het beroepenveld onderhouden

Doel: Tijdens het event mensen bewust benaderen met de lens: dienstbaar zijn, kansen zien. Achteraf, mensen toevoegen op LinkedIn, en waar relevant: contact onderhouden.

# **CONTEXT: OVUR**

In de paragrafen hieronder sta ik, via het OVUR model, stil bij het context van de evenement die ik georganiseerd heb. Dit doe ik met name om de proces zichtbaar te maken van A tot Z. Ik doe dit uiteraard in de verwachte volgorde: oriëntatie > voorbereiding > uitvoering > reflectie.



## **O**RIENTATIE

In realiteit is dit event geen initiatief van mij, het is mij gevraagd om er iets mee te doen omdat men vond dat er aansluiting was met mijn vak, mijn studenten, en omdat ik geschikt zou zijn om de event mede te organiseren (het ging om een internationale setting, en ik heb internationale communicatie gestudeerd). Sonja Dijkstra, mijn team-leider, legde de taak dus bij mij neer om een competitie te organiseren die de studenten in gelegenheid stelt om sociaal ondernemende vaardigheden te beoefen, met Engels als voertaal en met buitenlandse juryleden en publiek. Mijn studenten moesten deelnemers zijn omdat zij als doelgroep (Engels sprekend, sociaal vaardig, bezig met ondernemendheid) geschikt waren. De competitie nam verder plaats in het kader van een tweedaags event dat sociaal ondernemerschap centraal stelde. Mijn directeur, Pieterke Donkerbroek was één van de centrale initiatiefnemers voor de gehele event. Via Sonja en Pieterke kwam ik bij andere partijen terecht die ook stakeholders waren in de event en die ook een idee hadden bij wat de competitie moest opleveren en hoe het georganiseerd moest worden. Het ging niet alleen om het leerrendement voor de studenten, het ging ook om zichtbaarheid voor sociaal ondernemerschap. Hoe meer vragen ik stelde, hoe duidelijker mij werd wat ik doen moest om voor alle partijen een oplossing te vinden. Door vragen te stellen bij de juiste mensen (mensen die de rest van het evenement organiseren) kwam ik er ook achter wat ik organisatorisch (locatie, tijden, aantallen deelnemers enzv.) voor elkaar moest krijgen. Op een gegeven moment had ik heel wat doelen en eisen van anderen bij elkaar, en kon ik aan de slag met mijn eigen doel: een leermoment organiseren voor mijn studenten buiten school. Vanaf dat moment krijgt mijn oriëntatie een andere vorm: didactische en pedagogische invulling. Ik ging bij een aantal collega’s te raad die ervaringen hadden met competitie formats (Simon Kuiper met name). Door gesprekken, en het raadplegen van mijn eigen repertoire als lerend docent, kwam ik tot een idee voor het event.

## **V**OORBEREIDING

Hieronder de verzameling van alle voorbereidingsstappen die ik in mijn plan van aanpak heb opgenomen. Deels reflecteer ik ook op deze stappen omdat ik dat van toegevoegde waarde vind, maar dat doe ik niet voor elke stap. Het gaat meer om het beschrijven van de voorbereiding en de reflectie volgt later.

### DE STAPPEN VAN DE VOORBEREDING

[x] **Relevante literatuur doornemen om doelen en criteria te stellen ter voorbereiding en achteraf voor de zelf-beoordeling;**

Reflectie:Dit heb ik met name achteraf moeten doen. Voor ik er aan toe was met een lit-review te beginnen kreeg een opdracht die zich leende voor de BP, maar die wel binnen drie weken begonnen en afgerond moest worden. De literatuur heb ik daarom met name achteraf verzameld.

[x]  **De literatuur categoriseren binnen de SBL competenties: 1,3,4,5,6 en 7;**

Zie voorgaande hoofdstuk.

[x]  **Mijn team betrekken en met elkaar afstemmen;**

* Mijn gelegenheidsteam: Sonja Dijkstra, projectleider ondernemerscollege, Pieterke Donkerbroek (directeur school voor Commercie & Dienstverlening), Betty Bijvoets & Szilvia Simon (MentorProgramma Friesland), Gerard Keizer (directeur opleidingen Handel Friese Poort), Harry-Pieter de Graaf (docent Engels Friese Poort, en denk-partner evenement), Simon Kuipers (Kern-Team Ondernemerscollege).

In de korte tijd dat ik had voor de event (drie weken) heb ik meervoudig met de hele team of afgesproken, of gemaild, gebeld, geborreld, nabesproken, genetwerkt, noem maar op. De uiteindelijke product was in die zin heel goed gedragen. Wel kan gezegd worden dat ik vooral de uitvoerder was en de rest klankbord/opdrachtgevers.

[x]  **Inventariseren welke organisaties in aanmerking komen;**

Uiteindelijk was dit niet nodig. De deelnemende organisaties waren van tevoren al geselecteerd door de BAG. De BAG is een team van onderwijsdirecteuren (FC & FP) en directeuren uit het bedrijfsleven.

[x]  **Contact met deelnemende organisaties zoeken;**

Zodra ik op hoogte was van alle deelnemende organisaties heb ik, taakgericht, contactgezocht met alle partijen, en deze ook onderhouden waar nodig.

[x]  **Uitzoeken wat de kansen zijn (behoeften) binnen de organisaties die aansluiten bij mijn eigen doelen;**

Zodra mijn opdracht duidelijk was heb ik gekeken hoe ik concrete didactische doelen kon realiseren met de event. De doelen van de BAG waren met name ‘zichtbaarheid voor sociaal ondernemerschap’ en ‘realiseren van een internationale netwerk event’. Deze doelen realiseerde ik al door in te stemmen met het organiseren van een competitie.

[x]  **Een concreet voorstel maken die ik delen kan met organisatie, collega’s, en studenten;**

Zie bijlage B. Daarin is ook de feedback van mijn collega’s (Harry de Graaf & Simon Kuipers) verwerkt.

[x]  **Didactische doelen stellen, en de processen en taken didactisch verantwoorden.**

Nog voordat ik hoogte had van didactische middelen die ik in kan zetten, deed ik dingen op een bepaalde manier. Ik organiseerde mijn lessen in stappen: eerst begrijpen, dan doen. Wat ik miste: begripsintegratie middels analyse. De tweede fase… Daarom vond ik de les van Remco Broesder zo verhelderend en leerzaam. Als je de tweede stap mist, kan *het toepassen* wel leerzaam zijn, maar wellicht op een minder effectieve manier. Zie [bijlage C](#_BIJLAGE_C:_DIDACTISCHE) voor mijn didactische beschrijving van de opdrachten!

[x]  **Verantwoordelijkheid dragen voor een pedagogisch klimaat. Dit moet dus ook extern worden geborgd en gepland.**

Zie gestelde doelen bij hoofdstuk “Oriëntatie”, [competentie 2](#_Competentie_2:_pedagogisch) en de bijbehorende [reflectie](#_REFLECTIE).

[ ]  **Overleggen met de studenten over de goede punten en mogelijke aandachtspunten voor mijn ontwikkeling;**

Dit heb ik niet naar tevredenheid ingevuld, en daarom ook niet aangevinkt. Ik behandel dit ook niet in mijn reflectie omdat daar al voldoende andere zaken aan bod komen. Feitelijk heb ik achteraf met alle studenten een gesprek gehad die deelgenomen hebben aan de event. We hebben het gehad over hoe ze het vonden, en of het leerzaam was.. Maar ik heb geen doelgerichte vragen gesteld over hoe het beter kon en dus ook geen input vastgelegd. Op dat moment stond ik daar niet genoeg bij stil en had ik, eerlijk gezegd “gesurft op de golf van *klaar zijn*. Als ik het van tevoren had ingepland kan ik me voorstellen dat ik dan nog te moe was geweest. Het waren een intense paar weken, en een intense dag. Maar ik weet inmiddels heel goed dat juist daarin ook de groei schuilt voor mij. Van mijn eerste feedbacksessie heb ik ook heel wat opgestoken en vond ik het heel confronterend te laren waar ik nog verbeteren kon in de ogen van studenten. Dus als de event nog een keer voorbijkomt, dan laat ik het niet liggen.

[x]  **Een duurzame relatie voor ogen hebben met alle partijen (samenwerken op lang termijn, ook na het project voor evt. vervolg)**

Kort na de event heb ik alle partners nog gesproken en hebben we de intentie uitgesproken om de event snel weer te organiseren. Ik heb jury-leden op LinkedIn toegevoegd en vernomen dat ze het een heel leerzame dag vonden, en dat ze open stonden voor een herhaling. Ik heb internationale gasten gesproken en ook hun waardering mogen ontvangen over de event, samen met de uitnodiging om vooral de contact te onderhouden en samen nieuwe projecten op te zetten.

## **UITVOERING & BESCHRIJVING EVENT**

Onder deze kop behandel ik dus twee onderdelen: uitvoering als onderdeel van het context, maar ook concreet de beschrijving van de event via beschrijvingen van: locatie, participanten, opzet, doel, en verloop.

### **LOCATIE:** DE KANSELARIJ

 

De event nam plaats op donderdag 30 maart op de Kanselarij in Leeuwarden. De Kanselarij is een HUB van startups in Leeuwarden en het is een streven van mij en mijn organisatie (Ondernemerscollege) om ook sociaal ondernemerschap te profileren onder de startups. Het is een Semi-Zakelijke setting dat door haar functie (Ondernemers-hub) toevoegt aan de beleving van de participanten: het is geen school, het is een plek waar mensen zaken doen. Vandaar dat De Kanselarij een geschikte locatie is om een dergelijk event te hosten.

### **PARTICIPANTEN:**

De event was qua deelnemende partijen heel divers en ik kan ze niet allemaal opsommen. Naar doel van deelname kunnen ze als volgt worden ingedeeld:

- Friesland College: initiatiefnemer, organisator, publiek, sprekers, deelnemers aan competitie, netwerk;
- Friese Poort: initiatiefnemer , publiek, sprekers, deelnemers aan competitie, netwerk;
- King Edward VI Five Way School: publiek, sprekers, netwerk;
- MentorProgramma Friesland: organisator, initiatiefnemer;
- SESAME: organisator, initiatiefnemer;
- INQUBATOR: organisatie ondersteunin;
- NHL/STENDEN: Uitovering/Organisatie;
- BAG (samenwerking van Businessleaders in Friesland en onderwijsvertegenwoordigers, hun deelname was gericht op: zichtbaarheid, kennisuitwisseling, en netwerken)

### **OPZET:**

**Op 29 maart** kwamen alle partijen bij elkaar om ontwikkeling op het gebied van sociaal ondernemerschap te bespreken. Dit was een gesloten bijeenkomst, *invitation only*. Onderdelen waren: een kennissessie met experts uit Engeland, en een avondprogramma die vooral bestemd was om te netwerken en elkaar wat beter te leren kennen.

**Op 30 maart** **in de ochtend** was er een openbare sessie waarbij sociaal ondernemerschap voor een breder publiek werd uitgelegd en tastbaar gemaakt via workshops. Iedereen kon zich inschrijven. Mijn studenten hebben ook als publiek deelgenomen in de sessies.

**In de middag** was er een lunch voor de kernpubliek (invitation only). En na de lunch volgde de competitie ter promotie van sociaal ondernemerschap. Deze heb ik georganiseerd (qua didactisch invulling). Studenten van FC en FP werden in gemengde groepen ingedeeld (op mijn initiatief) met als doel per groep één sociale onderneming te conceptualiseren. Vervolgens mocht de jury bepalen welke groep de meest levensvatbare concept heeft bedacht. Dat waren de winnaars!

**In de avond** mochten de winnaars bij de kernpubliek aanschuiven om met elkaar te netwerken en over de relevantie van sociaal ondernemerschap te praten. Er was een hapje voor iedereen, en aansluitend hebben een paar sprekers wederom Sociaal Ondernemerschap als een interessante en relevante ondernemersvorm onder woorden gebracht. Dit was voor mij heel inspirerend.

### **VERLOOP:**

*UITDAGINGEN*

Het loopt anders dan je denkt. Allereerst even een toelichting. Het was mijn bedoeling om tijdens de event foto’s te maken en zo een sfeerimpressie te geven. Als ik meer tijd had gehad was dat geen punt, maar het liep anders. Tijdens de event werd ik bezig gehouden door andere zaken, zoals:

* Van de vijftien studenten van het Friese Poort hebben uiteindelijk, last minute, veertien niet meegedaan aan de event. De reden laat ik buiten beschouwing omwille de discretie van mijn collega’s van de Friese Poort. Dus praktisch gezien, de helft van de deelnemers was er niet en ik moest, tijdens de event, anderen rekruteren en bijpraten over het hoe en wat. Dat werden studenten van het NHL die toevallig op locatie waren en tijd hadden. Die hadden tussendoor ook steeds vragen over het hoe en wat. Dus ik was meer bezig met coachen dan voorzien.
* De jury-leden (onder andere een Hema directeur, Gerard de Boer) moesten worden bijgepraat over de criteria die ze zouden hanteren tijdens de event;
* Tussendoor heb ik een stukje van de speech geschreven voor toenmalig voorzitter van het college van bestuur van het Friesland College, Liesbeth Vos.

*BELEVING*

Het liep het ook goed. Mijn studenten waren goed op hoogte van wat er gedaan moest worden en ze gingen heel fanatiek aan de slag. Ik zag hier en daar wel aarzelende studenten die zoekende waren en niet helemaal loskwamen. Specifiek twee studenten: een jongen met faalangst (wat pas maanden later naar voren kwam), en een jonge jongen (16) die zijn oudere groepsgenoten niet altijd even snel kon volgen. Ik kon ook zien dat mijn studenten het echt heel erg spannend vonden. Ze bibberden tijdens hun presentaties, ze keken me steeds aan op zoek naar goedkeuring tijdens hun pitches. En toen ze klaar waren.. opluchting. Tevredenheid. Prestatiegevoel. Maar ook balen, want iedereen wou wel winnen. Voor mij was het ook spannend. Er waren op een gegeven moment circa 60-70 man in de kamer en *all eyes on me*. Na afloop heb ik de indruk gehad dat iedereen toch echt tevreden was met de opbrengst en was ik heel opgelucht toen ik ook mailtjes kreeg van genodigden over hoe goed ze het vonden. Het waren korte mailtjes, maar uit eigen beweging gestuurd. Ik was oprecht blij en trots. Maar ook heb ik steekjes laten vallen. Zo heb ik van tevoren geen reflectie moment ingepland met mijn studenten. Meer daarover in de ‘reflectie’ hoofdstuk.

*AFSPRAAK IS GEEN AFSPRAAK*

Nog één ding: voor de groep studenten die de event gewonnen heeft zou er een prijs zijn: een reis naar Birmingham om meer over Sociaal Ondernemerschap te leren. Deze prijs is uiteindelijk niet ‘uitgevoerd’. De mensen die het als prijs hebben aangeboden (ter hun discretie de namen buiten beschouwing gelaten) hebben het niet echt georganiseerd. Vanuit de perspectief van behaviorisme is dit een tekortkoming, en het spreekt voor zich dat het vanuit een ‘gezond verstand’ en ‘doe normaal’ perspectief een regelechte naaistreek is. Er is een beloning beloofd en dat wordt niet nagekomen. Mij is zelfs, als oplossing, gevraagd om de reis zelf te gaan organiseren. Dit heb ik geweigerd zowel om praktische afwegingen als uit principe. De teleurgestelde studenten heb ik gebeld en persoonlijk geïnformeerd. Ter compensatie zijn ze uitgenodigd om mee te doen aan een student-exchange naar Malta. Dit hebben ze geaccepteerd, maar het is een schrale troost. Een studiereis is niet hetzelfde als een prijs-reis. Achteraf was dit ook een les voor mij, ik ben goedgelovig geweest en mijn studenten betrokken in een event terwijl ik met de organisatoren in het verleden ook al zeer twijfelachtige ervaringen heb gehad. Als ik me in de toekomst als een professional wil opstellen moet ik dus ook kritischer zijn over afspraken.

# **REFLECTIE**

De reflectie behandel ik in de volgende hoofdstuk dat daar helemaal aan toegewijd is. Dat ik er zo uitgebreid bij stil sta heeft te maken met de volgorde van stappen die ik heb genomen om deze beroepsproduct tot stand te laten komen. Ik heb mijn theoretische kader pas achteraf opgesteld, na de event, en daarom is de reflectie een belangrijke leerplatform voor dit product. Als je van tevoren niet de tijd hebt om doelen te stellen, moet je achteraf wel heel bewust je proces nalopen. Ik vind inhoud heel belangrijk en door heel gericht stil te staan bij wat ik theoretisch anders had kunnen doen als leraar, collega, professional, geef ik mezelf de kans om het volgende keer nog beter te doen. Ik maak verder onderscheid tussen twee types reflectie:

1. reflectie op de competenties & leerdoelen
2. reflectie als competentie (SBL competentie #7)

Mijn bedoeling is daarbij om via reflectie concrete doelen te stellen ter ontwikkeling van mijn professionaliteit.

# **KERN-REFLECTIE**

Zoals benoemd doe ik de reflectie in twee fasen:

**A:** Reflectie op het (1) theoretisch kader en competenties, alsook (2) mijn van tevoren gestelde leerdoelen.

**B:**  Inzet van reflectie als middel *an sich* ter continu verbetering van mijn professionaliteit als MBO docent. Of met andere woorden: hier zet ik reflectie in als een competentie.

De reflectie doe ik naar eigen behoefte: doelgericht op professionalisering én met concreet beschreven acties die ik in kan zetten ter verbetering van mijn eigen processen.

## A1: REFLECTIE OP THEORIE VS. PRAKIJK

Technisch gezien heeft de theoretische oriëntatie pas na de event plaatsgenomen. Dit is niet ideaal want het neemt de implementatie-intentie weg. Feitelijk reflecteer ik dan op alle stappen die ik hád kúnnen nemen, of door voortschrijdend inzicht juist wel goed heb kunnen uitvoeren zonder dat als doel te hebben gehad. Ter verantwoording van waarom het zo gelopen is: het organiseren van de event was voor mij een goede kans voor deze opdracht en ik heb me in het aanvaarden flexibel opgesteld. “Ik heb geen tijd voor een uitgebreide voorbereiding, maar het past bij dit product, dus dan moet het maar zo”. Mijn leerproces is dan anders door het gebrek aan een intentie om iets uit de theorie voor elkaar te krijgen. Maar dat maakt mijn intentie om er iets van te leren niet minder echt.

Ik doorloop de competenties stapsgewijs en sta niet bij alles stil, ik focus met name op punten waarvan ik denk: hier moet ik iets direct mee, zij het door eigen inzicht, zij het door feedback van anderen (collega’s, studenten).

1. Interpersoonlijk competent
* Ik maak de Etnische achtergrond van studenten nog niet bespreekbaar, alsook de algehele leefwereld van Nederlandse studenten. Door dat wel goed voor ogen te hebben en iets mee te doen kan als resultaat volgen dat studenten een ander perspectief krijgen op leren. Hierdoor kunnen ze zich gretiger opstellen bij leermomenten die ze als een extraatje aangeboden worden, en niet verplicht zijn. Nu werkt het zo: je maakt een leermoment beschikbaar, en de studenten die al een bepaalde *Mindstate* hebben, zij gaan erop in. Anderen die wat terughoudender zijn opgevoed, minder initiatief nemen, zij missen mogelijk een waardevolle leerervaring.
* Ook is het belangrijk, bij zo een event, beeld te hebben van de studenten die je niet kent (van de andere school). Wel zeg ik: er moet een grens zijn. Ik vind deze verantwoordelijk bij de professionaliteit van de andere begeleidende collega’s horen. Dus, die moeten hun eigen studenten op de juiste manier benaderen. Ik kan contact maken met de studenten, maar uitgebreide analyse, daar is simpelweg geen tijd voor.
* Plan een reflectiemoment na de event in! Dit heb ik nu nagelaten voor de event specifiek. Wel doe ik dat in het kader van mijn reguliere curriculum en zie ik duidelijk de voordelen hiervan.
1. Pedagogisch competent

Gelet op de theoretische kader heb ik deze rol naar eigen tevredenheid ingevuld.

1. Vakinhoudelijk & didactisch competent
* Van tevoren had ik meer onderzoek kunnen doen naar de leerstijlen van studenten. Er is weliswaar een hele discussie gaande over leerstijlen. De conclusie lijkt: ze zijn er niet. Er valt niet te algemeniseren. Iedereen leert op een eigen manier. Maar door op hoogte te zijn van individuele voorkeuren kun je als docent meer inspelen op studenten die qua benadering tot leren op elkaar lijken. Wel is dit erg bewerkelijk.
1. Organisatorisch competent
* Ook hier komt naar voren dat ik, gezien het type opdracht dat ik heb opgesteld, tijd had moeten inplannen voor reflectie en gerichte feedback op de taken. Ik liep tijdens de event wel rondes, zag wat studenten deden en gaf gericht tips en input. Maar ik heb dit niet consequent gedaan vanuit een planning of met een hoger doel anders dan ‘effectief participatie’ en ‘ondersteuning’ ter plekke. Door dit wat beter te organiseren en voor de reflectie meer binding te zoeken met mijn curriculum had ik een completer leermoment kunnen organiseren. Dit vind ik wel een organisatorisch tekortkoming want ik wist al dat reflectie en feedback belangrijk zijn, en heb ze puur door het verliezen van overzicht (drukte, hectiek) achteraf niet ingepland.
1. Competent in samenwerken met collega’s
* Gelet op de theoretische kader heb ik deze rol redelijk goed ingevuld, maar, buiten de theoretische kader moet ik één kanttekening zetten op mijn houding: autonoom beslissen en handelen. Ik kom niet genoeg voor mezelf op. Ik laat me regelmatig rekruteren voor projecten waar ik in principe niks mee te maken heb vanuit mijn takenpakket. Ik ben aangenomen als docent die een keuzedeel tot stand moest brengen en een netwerk moest opbouwen. Vervolgens via allerlei welbedoelde tussenstapjes wordt mij een plek in de kern-team van het Ondernemerscollege gegeven en komen er allerlei bijtaken bij. Dit terwijl ik geen uitbreiding in uren krijg. En omdat ik mezelf in een zwakke positie waan, zonder vast contract en diploma, neig ik mee te gaan met de flow. Doe ik zelf. Dat ik die extra taken allemaal wel leuk vind, staat er los van. Door *outbranching* verlegt mijn focus steeds verder van mijn kerntaak: onderwijzen. Ik moet mijn tijd beter beheren en vervolgens erover onderhandelen en communiceren met leidinggevenden. Dat het allemaal zomaar kan heeft niet alleen met mijn onzekerheid, doe-zucht, en prestatiedrang te maken. De overhead op de afdeling Commercie & Dienstverlening heeft mij nooit formeel opgenomen. Mijn taken en plichten, het afleggen van verantwoording over mijn progressie; het is voor een groot deel incidenteel. Daarom is het aan mij om structuur aan te brengen aan wat ik doe. Iets wat ik erg lastig vind in mijn huidige positie. Maar, het is wel aan mij. Mijn doel is dan ook: formaliseren van taken en plichten binnen mijn werktijd in overleg met leidinggevenden. Dit heb ik aangekaart voor de volgende OC kernteam vergadering (16-10-17).
1. Competent is samenwerking met de omgeving
* Ik heb me als vertegenwoordiger van het Ondernemerscollege opgesteld door, bijvoorbeeld, bewust te zijn van de mogelijkheden om tijdens de event een netwerk op te bouwen en het OC te profileren. Maar ik heb van tevoren geen doelen gesteld: wat wil ik, qua netwerken, behalen? Uiteindelijk heb ik aardig wat mensen kunnen spreken en achteraf toegevoegd via LinkedIn. Maar niks is echt blijvend gebleven op de impact na op mijn vaste netwerk. Qua reputatie (op elkaar kunnen bouwen) heb ik goed werk geleverd. Ter verbetering dus: *ik moet een netwerkfilosofie ontwikkelen* dat gekoppeld is aan mijn ‘multi-pet’ functie. Zowel als docent als lid van het Kern-Team van het OC heb ik hier behoefte aan en kan ik voor mijn studenten en organisatie winst boeken met een sterk netwerk.

## A2: REFLECTIE OP DE LEERDOELEN

**Mijn leerdoelen:**

* Een Mindset ontwikkelen waarbij het (steeds opnieuw) heel gewoon is om een geschikt platform voor studenten te vinden waarbij ze relevante werkveldontwikkelingen ervaren buiten het lokaal;

Dit is mij door het doen van deze opdracht niet gelukt. Er werden steeds opties ‘toegeschoven’ in het kader van: moet je doen, leuk voor je studenten. Zo ook deze optie. En vaak zijn dat ook leuke events, dus daar klaag ik niet over. Maar mij ging het meer om initiatief nemen om dingen zelf te organiseren. Daar kom ik steeds niet aan toe omdat er al genoeg opties zijn. Wel ben ik nu stukken makkelijker in het aanvaarden van opties die mijn gewoonlijke curriculum vervangen: ik denk nu niet: he daar gaat mijn les over ‘flexibiliteit’, jammer. Ik denk nu ‘dat wordt een mooie ervaring, en dan ben ík maar flexibel’.

* Hoe in die nieuwe leercontext mijn rol als docent zo in te vullen dat het leren voor alle studenten wordt gefaciliteerd;

Bij deze doel heb ik een verkeerde benadering gekozen. Wat ik vergat is dat ik continu in ontwikkeling ben en alles wat ik als docent leer, neem ik dan ook mee. Waar ik ook ben. Ook buiten het lokaal heb ik mijn rollen en taken als docent voor ogen. Doe ik dat perfect? Nee, maar dat laat ik ook zien in mijn voorgaande reflecties. Maar er gaat ook genoeg goed.

* Hoe ik samenwerkingsverbanden extern en intern op kan zetten en warm kan houden;

Voor wat het interne betreft ben ik tevreden. Ik weet mensen te vinden, en zoek assertief contact op, ook als het alleen om ‘banden warmhouden’ gaat. Voor wat externe banden betreft.. Ik mis een plan. Ik heb mijn doelen niet helder voor ogen. Dit deels omdat er zoveel zijn, gezien ik verschillende rollen heb. Deels omdat ik er steeds niet aan toe kom. Intentie: ik ga voor mijn vak per groep: één extern bezoek regelen, en één gastspreker per periode. Met die doel kan ik heel concreet aan de slag.

## B: REFLECTIE ALS COMPETENTIE

Hieronder een gerichte bespreking van reflectie als vaardigheid conform de SBL competenties. Niet alle sub-indicatoren van reflectie als competentie komen gelijk aan bod, maar wel voldoende voor mijn eigen behoeften.

**7.k.1**. Ik volg en pas toe de actuele ontwikkelingen in het onderwijs en werkveld.

DOEL: De event gaat over actuele onderwerpen in duurzaamheid en ondernemerschap.

*Dit is gelukt. De event sluit nauw aan bij een nieuwe maatschappelijke trend social enterprise. Dit zijn duurzame bedrijven met een sociale missie in de kern van het business model. De studenten moesten een concept voor een dergelijk bedrijf bedenken en via het Business Canvas Model.*

**7.k.2.** Ik ontwikkel gedragspsychologische kennis:

Doelen:

Ik oefen en toon kennis van de coaching principes tijdens de event + toepassing. (Slooter,2009, p.108):

* Aandacht voor het kunnen van een individu (wat gaat goed?);
* Oog hebben voor de voortgang van de individu t.o.v. taken/doelen (benoemen van het bereikte);
* Voortgang bijhouden (administratief);
* Contact houden door het lopen door de ruimte ;
* Reflectie op leerproces faciliteren voor student;

*Dit is grotendeels gelukt. Er was alleen niet sprake van een administratief verantwoordde voortgang van het leren. De studenten die deelgenomen hebben aan de event hebben het als een ‘free-pass’ mogen inzetten ter vervanging van een ander opdracht. En terwijl al mijn curriculum opdrachten concrete taken hebben en bijbehorende evaluatie middelen ter controle van voortgang, was dat hier niet het geval. De taken kwamen overeen met de kwalificatiedossier, maar ik heb ze niet beoordeeld. Al het geleerde is daarmee niet door mij expliciet gemaakt in een gesprek.*

**7.v.3.** Doel: In de opzetfase heb ik het event-ontwerp gegeven aan collega’s van ROC Friese Poort. Die hebben mij feedback gegeven.

*Dit is gelukt. Ook heb ik met interne partijen aan tafel gezeten om de opdracht vorm te geven.*

**7.v.4.** Netwerk in het beroepenveld onderhouden

Doel: Tijdens het event mensen bewust benaderen met de lens: dienstbaar zijn, kansen zien. Achteraf, mensen toevoegen op LinkedIn, en waar relevant: contact onderhouden.

*Dit is deels gelukt. Ik was dienstbaar, ik heb mensen benaderd. Maar de externe contacten heb ik niet onderhouden. Zoals eerder benoemd, ik zal dit in de toekomst gerichter doen met heel duidelijke doelen voor ogen: een netwerk waar mijn studenten met name profijt van hebben.*

# CONCLUSIE

Gelet op het gehele proces kan ik concluderen dat ik wel mijn best heb gedaan om voor alle betrokkenen een betrouwbaar partner te zijn (collega, docent, etc.) maar ook om zelf stil te staan bij mijn handelen. Voor wat betreft het laatste, mijn belangrijkste bevindingen zijn voortgekomen uit de theoretische verdieping die ik voor de opdracht heb genomen in combinatie met de reflectie op mijn handelen.

Als docent heb ik nog veel te leren. Ik ben al aardig op weg met, bijvoorbeeld, de vijf rollen, de basisprincipes van studenten-motivatie, alsook het maken van weloverwogen didactische keuzes die aansluiten bij het kwalificatiedossier, en het samenwerken met collega’s. Maar er is ook genoeg om mee aan de slag te gaan voor mijn ontwikkeling.

Op het gebied van interpersoonlijke competentie heb ik geleerd dat ik de culturele achtergrond van de studenten meer bespreekbaar mag maken, en zo nodig de ouders van de studenten ook betrekken kan in het onderwijs van hun kind. Dit laatste is overigens ook aangetoond als een cruciale factor voor het behalen van een diploma en verminderen van scholieren schooluitval. En niet alleen voor allochtone studenten. Als didacticus had ik meer stil kunnen staan bij hoe mijn studenten leren, niet zozeer leerstijl-technisch en vanuit een theoretische kader, maar puur: hoe doen ze het nou zelf? Ook had ik organisatorisch een reflectie-element moeten toevoegen aan mijn opdracht-ontwerp. Gezien het belang van feedback en reflectie in mijn reguliere curriculum was dit toch best een groot gemis om de gehele competitie als leerproces te integreren in mijn reguliere onderwijs.

Verder, als collega, kernteam lid van het OC en onderwijsprofessional moet ik nog werken aan mijn autonoom handelen en initiatiefrijk gedrag. Ik handel nu vaak reactief in plaats van initiërend en dat komt niet altijd ten goede van mijn privé-werk balans, noch van de kwaliteit van mijn werk.

# PEER BEOORDELING

Feedback van twee medestudenten PDG.

# BEOORDELINGSFORMULIER BEHORENDE BIJ EEN PRODUCT.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Naam deelnemer:****Stanko Zeljak** | **ROC/AOC:****Friesland College** | **Eindproduct (aankruisen)** in beeld/lesgeven  **op pad/excursie** aan de slag/workshop  toetsen en beoordelen naar keuze diepte in/praktijkonderzoek in digitale vorm /ict-didactiekportfolio |
| **Beoordelaar:****Carin van Raaij** | **Paraaf beoordelaar:** | **Datum:** |

**Beoordeling van het eindproduct:**

[ ]  **VOLDAAN** [ ]   **NOG NIET VOLDAAN**

**Als er een criterium met ‘nog niet voldaan’ beoordeeld wordt, volgt er overleg tussen student en begeleider hoe dit criterium alsnog wordt aangetoond. Deelnemer maakt een verslag van deze afspraken en laat deze ondertekenen door begeleider.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Voorwaarde-lijke eisen** | *Het eindproduct* | ***ja*** | ***nee*** | ***Toelichting als er ‘nee’ aangekruist is*** |
| (bij het niet voldoen aan deze voorwaarden kan het eindproduct niet beoordeeld worden) | *is authentiek* |  |  |  |
| *is tijdens het PDG-traject uitgevoerd of tijdens PDG-traject verder ontwikkeld* |  |  |  |
| *heeft een eigen passende vorm, voorzien van naam, datum, werkplek, PDG-begeleider*  |  |  |  |
| *heeft een rapportage in schriftelijke, audiovisuele en/of digitale vorm volgens de richtlijnen* |  |  |  |
| *voldoet voor 90% aan de APA-norm wat betreft bronnenlijst en literatuurverwijzingen. Criterium: bronnen zijn herleidbaar* |  |  |  |

# BRONNEN

Bakker-De Jong, M., Mijland, I. (2009) Handboek positieve groepsvorming. Quirijn, Esch.

Broesder , R. (2017) PDG hoorcollege: effectieve didactiek. Gegeven op de NHL tijdens de PDG schooljaar 2016-2017.

Bijker, L.; Heide, W. van der (2012) Activerend opleiden, didactiek voor resultaatgericht beroepsonderwijs. Bohn Staleu van Loghum, Houten.

Berben, M, Teeseling, M. van (2014)Differentiëren is te leren: omgaan met verschillen in het voortgezet onderwijs. CPS, Amersfoort.

Bruin, K.; Heijde, H., van der (2007) Intercultureel onderwijs in de praktijk. Coutihno, Bussum.

Deutekom, J. (2014) FC- Sprint2: grenzeloos leren. Boom, Amsterdam.

Geerts, W.; Kralingen, R. van; (2016) Handboek voor Leraren. Coutihno, Bussum.

Leenders, Y.; Naafs, F. ; Oord, I. van den (2005) Effectieve instructie: leren lesgeven met het activerende directie instructiemodel CPS, Amersfoort.

Kerpel, A. (2014) Leerlingen leren kennen: leefwereld – ontwikkelingspsychologie. Verzameld van het world wide web op 20.09.201. Bron: <https://wij-leren.nl/leerlingen-leren-kennen.php>

Slooter, M. (2009) De vijf rollen van de leraar. CPS, Amersfoort.

Teitler, P. (2015) Lessen in orde in het MBO: handboek voor de onderwijspraktijk. Coutihno, Bussum.

Verhagen, P. (2017) Het spiraal Model van Korthagen: reflecteren in stappen. Verzameld van het world wide web op 02-10-2017. Bron: <https://www.coutinho.nl/fileadmin/documenten/kwaliteitmetbeleid/extra_info/H3/Extra_info_H3_spiraalmodel_korthagen.pdf>

SLO (2017): Taxonomie van Bloom. Verzamlend van het world wide web op 10-10-2017; Bron: <https://talentstimuleren.nl/thema/stimulerend-signaleren/rijke-leeractiviteiten/bloom>

# **BIJLAGEN**

## **BIJLAGE A: plichten van FC studenten;**

Regels vanuit de school zijn opgenomen in de studentenstatuut 2016-2017 van het Friesland College (bijlage A):

**4.1. Als student heb je ook een aantal plichten. Zo ben je als student verplicht om:**

- onderwijs en andere activiteiten bij te wonen en het examen of onderdelen van het examen, behorende bij jouw opleiding, af te leggen;

- zowel voor als tijdens het deelnemen aan onderwijsactiviteiten geen gebruik te maken van middelen die redelijkerwijs het leerproces belemmeren, zoals alcohol en drugs;

- de privacy van anderen te respecteren;

- respectvol om te gaan met medewerkers, andere studenten en gebouwen, faciliteiten en leermiddelen;

- aanwijzingen omtrent kleding en het gebruik van gebouwen en voorzieningen of anderszins van medewerkers op te volgen en na te komen;

- mee te werken aan een open onderlinge communicatie. Een goede communicatie is van essentieel belang in het leerproces. Gezicht bedekkende kleding, in wat voor vorm dan ook, belemmert een goede communicatie en maakt het bovendien onmogelijk om de identiteit vast te stellen. Het dragen van gezicht bedekkende kleding is daarom niet toegestaan binnen de gebouwen en terreinen van het Friesland College;

- zowel in als om het Friesland College geen (wan)gedrag te vertonen dat niet in overeenstemming is met de algemene fatsoensnormen of dat de gang van zaken verstoort. Onder wangedrag wordt in ieder geval verstaan het verstrekken, verkopen of in bezit hebben van drugs, het in bezit hebben van wapens, het handelen in wapens of gestolen goederen, intimidatie, geweld of belaging, diefstal, discriminatie en vandalisme en (herhaald) misbruik van sociale media;

- binnen de locaties van het Friesland College en de locaties waar je praktijk volgt, niet deel te nemen aan kansspelen waarbij geld wordt ingezet, zoals bijvoorbeeld pokeren;

- mondelinge of schriftelijke aanwijzingen van medewerkers op te volgen en na te komen en je te houden aan de vastgestelde voorschriften;

- te voorkomen dat anderen zich door jouw gedrag onveilig voelen. Verder verwachten wij van jou dat jij: - verantwoordelijkheid neemt voor je eigen studieprogramma;

- je eigen kwaliteiten en mogelijkheden benut;

- werkt aan je beroepsmatige en persoonlijke ontwikkeling;

- binnen de locaties van het Friesland College en binnen de locaties waar je, in welke vorm dan ook, praktijk volgt, je kleedt in overeenstemming met wat in het maatschappelijk functioneren van je wordt verwacht;

- je persoonlijke eigendommen goed in de gaten houdt en/of gebruik maakt van de beschikbare voorzieningen om eigendommen veilig op te bergen;

- deelneemt aan een exitgesprek wanneer je besluit de opleiding voortijdig te verlaten. In dit gesprek komen je ervaringen met het leertraject en de school aan de orde en worden afspraken gemaakt over je vervolgtraject buiten het Friesland College.

**4.2. Jonger of ouder dan 18 jaar**

Op je 18e verjaardag word je meerderjarig. Meerderjarige studenten dienen zich ook te houden aan alle verplichtingen die gelden voor minderjarigen. Een belangrijk verschil is echter dat je als meerderjarige zelf verantwoordelijk bent voor het nakomen van verplichtingen. Als meerderjarige ben je ook zelf verantwoordelijk voor ziek- en absentiemeldingen. Ben je meerderjarig dan worden rapportages, brieven e.d. naar jezelf toegestuurd. Ook na je 18e jaar (en tot je 21e jaar) kan het Friesland College je ouders/verzorgers echter informeren over de studievoortgang of andere relevante zaken die op jou betrekking hebben, tenzij je uitdrukkelijk en schriftelijk aan jouw docent/coach hebt aangegeven dat niet te willen. In dit laatste geval worden je ouders/verzorgers eenmaal schriftelijk door het Friesland College hier van in kennis gesteld.

## **BIJLAGE B: Studenten-Instructie Event**

SOCIAL ENTREPRISE

A **FRIENDLY** CONTEST…





Content

[1. THE GOAL OF THE COMPETITION: THINK OF A SOCIAL COMPANY 3](#_Toc477617713)

[1.1 EXAMPLES OF SOCIAL COMPANIES: 3](#_Toc477617714)

[1.2 HOW TO PREPARE FOR THE COMPETITION? 3](#_Toc477617715)

[2. THE FIVE ROUNDS 3](#_Toc477617716)

[ROUND 1: EXPLORE & PREPARE 3](#_Toc477617717)

[ROUND 2: IMPRESS WITH THE FIRST PITCH (10 minutes): 3](#_Toc477617718)

[ROUND 3 FILL UP THE TABLE (1h.): 4](#_Toc477617719)

[ROUND 4 PROMOTION (1h.): 4](#_Toc477617720)

[ROUND 5 THE FINAL PUSH (50 minutes): 4](#_Toc477617721)

[3. SOCIAL ENTERPRISE TABLE 5](https://fclive-my.sharepoint.com/personal/zest0_fcroc_nl/Documents/Attachments/SocialEnterpriseEvent.asd.docx#_Toc477617722)

### THE GOAL OF THE COMPETITION: THINK OF A SOCIAL COMPANY

The competition goal is to develop an idea for a **social enterprise in the region**. That means that you will try to think of **an idea** for **a company** that sells a product or service in your **region:** town, county, Friesland… you choose. What makes a company social? Your product or service need to solve a social problem or an environmental problem in the region. A few examples below:

### 1.1 EXAMPLES OF SOCIAL COMPANIES:

[Taxielectric](https://www.taxielectric.nl/ons-dna/) is a company that offers taxi rides with electric cars, and they employ people older than 50 years. These people don’t find jobs easily so helping them is a social thing to do. So they do two social things: green cars, and employing a group of people who have difficulty with finding work.

[Dopper](https://dopper.com/nl/over-dopper/) is a plastic bottle with a great functional design and a great goal: if you buy a Dopper you can always carry it with you and you won’t need to buy other plastic bottles to hold water. Plastic bottles that people buy every day polute our planet. So it’s better to just have one bottle and always use it.

 **Do you need more ideas?** Go to [www.social-enterprise.nl](http://www.social-enterprise.nl) . There are 300 ideas to be found !!

### 1.2 HOW TO PREPARE FOR THE COMPETITION?

There are five rounds of the competition. You will do your preparation in **round 1 before the competition. You can prepare with whoever you like (parents, friends, family..).** The other rounds are on the day of the competition. Just read **all the information below and everything should be clear.**

### THE FIVE ROUNDS

DO THIS @ HOME

BEFORE THE EVENT

### ROUND 1: EXPLORE & PREPARE

**Do this before the event. You can ask help from other students, friends, teachers, family, regional companies, anyone...**  Are you ready? Ok, here we go….On page **five** of this document there is a table. Every cell of the table is one part of your idea for the company. Before the event make sure you prepare: **a social mission, value proposition, target groups and brand identity**. Don’t know what that means? Look at the table! These are the coloured cells of the table. You can ask anyone for help. After you finish, prepare a two minute pitch (maximum) of these four ideas. Tip for your pitch: prepare some visuals like a logo, slogan, something that shows why your company is regional, etc. **Be creative**, go crazy, have fun with all of this. Another tip: ask your teachers for feedback! Why are you making the pitch? **Read about that in round 2 below!**

### ROUND 2: IMPRESS WITH THE FIRST PITCH (10 minutes):

1. During the event you will be divided in groups of four students: **two from Friese Poort and two from Friesland College**. In the groups, all four of you will pitch your ideas! So, make sure your pitch is the best.. You can also read the pitch if that helps you, just make sure you practice it before you do it there. You have two minutes max.
2. The students then vote for the best idea. If there is a tie (gelijk spel), then you decide together who wins. You won’t have much time.. so be quick.
3. You have 10 minutes.

### ROUND 3 FILL UP THE TABLE (1h.):

Now you will start working on filling up the rest of the table. During the event you will receive a large copy of the table with only the titles of the cells filled in (social mission, value proposition etc.). Then you take these steps:

1. The winning student fills the table with his/hers: social mission, value proposition, target groups, and brand identity. The other students help him/her.
2. Then all of you fill out as many other cells as you can. Have some fun with it too, make it look pretty because you can use your table as promotional material later. The more detail the better! ;
3. The jury will inspect the table after the groups have finished;
4. You have one hour.

### ROUND 4 PROMOTION (1h.):

1. Prepare a some kind of a commercial of your business including a logo and slogan, but also at least one of these other ideas: a large drawing of a commercial, a figure, a model of the product or service, a mascot, a fun meme, flags, posters, flyers, a role-play, artwork, a rap, a song etc. You can also think of something else that is creative. **Remember the regional character of your business! Tip: think about this during you preparation at home.**
2. When you are finished, prepare your stand with the social business table and have your visual commercial ready to show;
3. Then, one or more or all students prepare a four minute pitch for their company: you can talk about whatever you think is the most important and will convince the people you have the best idea.
4. You have one hour.

### ROUND 5 THE FINAL PUSH (50 minutes):

1. One or two, or three, or all students deliver the pitch at their stand in a maximum of four minutes in front of the jury. They also show/perform/explain their visual commercial.
2. The jury views all of the pitches, materials, and commercials and chooses the winner.
3. **The end.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **KEY PARTNERS**Who are our key partners, key suppliers, and key competitors? | **CORE ACTIVITIES**3. SOCIAL ENTERPRISE TABLEWhich activities are super important for a successful business? | **SOCIAL MISSION**What **service or product** does the company want to offer to earn money and solve a **social and/or environmental problem** ***in the region***?  | **CUSTOMER RELATIONSHIPS**What kind of a relationship does the company have with clients? 1. Is there a customer service?
2. How are you finding new customers?
3. How do you keep existing customers?
 | **TARGET GROUPS**For who are you creating the value proposition? In other words: to who are you selling?*Ideas:*Youth, elderly, middle aged, low income, lower middle class, upper middle class, upper class, men, women, business, government..  |
| **KEY RESOURCES** Materials:Ideas:Human Resources:Financial: | **CHANNELS**How do our customers want to hear about us? Where do they want to buy our product or service? Which channels are cost efficient (cheap)?Goals:Customers know usCustomers evaluate usThey can buy our product somewhereDelivery (we also deliver)Support after purchase |
| **VALUE PROPOSITION**Why should the people buy your product? What’s in it for them? What problem does it solve for the people who buy the product? *Ideas:*New type of productSustainableSocialPerformanceCustomDesignPriceStatus/BrandEaseSaves cost |
| **BRAND IDENTITY**Company/product name?What is our visual logo?What is our slogan?**How can people see we are operating in the region?**What kind of a crazy stunt could we do at the event to promote our business? |
| **COSTS**What are our biggest costs?Which key resources are the most expensive? | **STREAMS OF INCOME**For what will the customers pay?How will they pay?How do they like to pay? |

## **BIJLAGE C: DIDACTISCHE VERANTWOORDING**

### DE EVENT IN VIJF STAPPEN vs. BLOOM’S TAXONOMIE

Om de event te voltooien moesten studenten vijf stappen nemen, deze corresponderen allemaal met meerdere elementen van de Taxomomie van Bloom. De taxonomie, ten overvloede, is te zien in de illustratie hieronder.



In de tabel hieronder is een koppeling gemaakt tussen de stappen van het evenement en denkordes van Bloom. Het is niet de bedoeling dat deze niveaus uit elkaar worden gehouden, noch dat er per se een volgorde in moet zitten. Wat wel geldt is dat een rijke leeractiviteit *meerdere niveaus* aanspreekt tegelijkertijd (SLO, 2017).

|  |  |
| --- | --- |
| **De rondes** | **Bloom: nadruk op** |
| 1. Explore and Prepare
 | * Begrijpen / Analyseren/ Creëren
 |
| 1. Impress with the first pitch
 | * Begrijpen/ Evalueren / Creëren
 |
| 1. Fill up the table
 | * Begrijpen/ Toepassen / Analyseren/Evalueren/Creëren
 |
| 1. Promotion
 | * Creëren /Onthouden/Toepassen/ Analyseren
 |
| 1. The Final Push
 | * Toepassen/Onthouden/Begrijpen/ Creëren
 |

1. EFFECTIEVE DIDACTIEK (BROESDER, 2017)

Aan de hand van het college van Remco kan ik inzichtelijk maken welke leerfasen doorlopen werden tijdens de aanloop van, en tijdens de event zelf (gedurende de opdracht):

DE DRIE LEERFASEN:

|  |  |
| --- | --- |
| FASE | BIJBEHORENDE ACTIVITEIT |
| REPRODUCTIEF | **INFOSESSIE:** In de aanloop naar het event, voordat de instructies werden uitgestuurd, heb ik een info-sessie gehouden. Dit was een kennissessie gericht op het activeren van bestaand kennis, aanbieden van nieuw kennis, en de gelegenheid geven om vragen te stellen en te oefenen met de methodologie.  |
| ANALYSE | **Stap 1:** de student wordt gevraagd om thuis de nodige voorbereiding te doen. Nodig: kijk naar bestaande sociale ondernemingen en vergelijk ze: wat werkt, wat werkt niet voor jou als concept? Wat voor verschillende soorten zijn er? Wat doen sommige goed en wat doen ze minder goed? Wat ga je zelf doen? Hoe kun je het marketeren? |
| TOEPASSING | **Stappen 2,3,4:** leren door te doen. De studenten moesten samenwerken, pitchen, met tijdsruk omgaan, presenteren aan een groep van 40 deelnemers. |

1. DIDACTISCHE DOELEN / KWALIFICATIEDOSSIER

Werkprocessen uit het Kwalificatie Doossier: Ondernemend gedrag.

|  |  |
| --- | --- |
| **KANSEN ZOEKEN:** NIEUWSGIERIGHEID NAAR JEZELF TOE EN DE OMGEVING | De studenten moesten voor stap 1 een pitch geven (thuis voorbereid) en 3 pitches aanhoren (ter plekke attent zijn richting de ander en haar verhaal). Beide geven de gelegenheid om nieuwsgierigheid te beoefenen |
| **KANSEN ZIEN:** Open staan voor alles wat zich afspeelt en stil staan bij wat je dan ziet. | Door samen te werken aan een bedrijfsconcept ontstaan er mogelijkheden die de concept gaandeweg verbreden, versterken, beter maken. De student kan uit eigen kracht bijdrage leveren, mits de student de kansen *ziet*. De student kan tijdens stappen 2,3,4,5 ook verschillende rollen aannemen. Niks staat vast. Er zijn voldoende kansen, als student kun je kiezen.  |
| **KANSEN NEMEN:**INITIATIEF NEMEN  | Eenmaal de keuze is gemaakt, dien je het gewoon te doen. Door de strakke time-frame van de event heb je niet al te veel tijd om na te denken, en moet je gewoon doen. Precies de bedoeling. Ook kun je, mits je de eerste drie stappen sneller doorneemt dan de ander, initiatief nemen om nieuwe richtingen in te slaan. Nieuwe ideeën vorm te geven. |