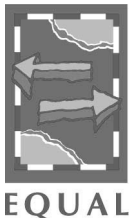


Helena Goossens
Johan Verrue

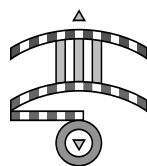
Instrumenten voor de screening van studenten hoger onderwijs en de observatie van de leeromgeving



ESF: bijdrage tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemingschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen, en door het investeren in menselijke hulpbronnen



HOGESCHOOL  GENT
Departement Handelswetenschappen
en Bestuurskunde



Centrum voor ErvaringsGericht Onderwijs

INLEIDING

Kansen geven aan ondernemingszin wordt vandaag een belangrijke uitdaging voor het onderwijs en dat heeft zijn reden.

Ondernemingszin?

Blijven we stilstaan bij wat de kern van ondernemingszin is, dan roept dit woorden op als: weten wat je wil, eigen keuzes maken en die op een efficiënte manier realiseren, van aanpakken weten en jezelf niet laten afschrikken door obstakels, het geheel blijven overzien, rekening houden met feedback en je gedrag kunnen bijsturen, kortom zelfsturing.

Jongeren die zelfsturing weten te combineren met een dosis verbeeldingskracht en creativiteit, die barstensvol ideeën zitten, originele oplossingen vinden, met onverwachte voorstellen op de proppen komen, noemen we ondernemend.

Wat zijn we ermee?

Wanneer we op die manier naar ondernemingszin kijken, dan wordt het duidelijk dat hier een enorme bron aan menselijk kapitaal ligt. Ondernemingszin stelt je in staat om richting te geven aan je leven, levenskwaliteit na te streven, kansen te zien en grenzen te verleggen. Het is de motor van waaruit je initiatief neemt in een job, het gezin of de ruimere samenleving. We hebben ondernemingszin hard nodig om kwaliteit in het eigen leven te realiseren en de wereld beter te maken, en daar kan je als lesgever, docent of assistent, en als onderwijsinstelling niet onderuit.

Werken aan de ontwikkeling van ondernemingszin is geen elitaire bedoening. Het komt om te beginnen studenten ten goede die zwak zijn in zelfsturing. Men kan zelfs aantonen dat hoe kansarmer men is, des te belangrijker ondernemingszin is om zaken zo in handen te nemen dat de mogelijkheden die er liggen optimaal benut worden. Tegelijk maakt de aandacht voor het thema ons bewust van studenten die van aanpakken weten en die het gelukkig niet kunnen laten om initiatief te nemen. Deze jongeren hebben het in ons onderwijs niet altijd gemakkelijk. Regelmatig lezen we in interviews dat succesvolle ondernemers geen al te beste ervaring met het onderwijs hadden. Onderwijs moet een plek worden waar grensverleggers kunnen gedijen.

De instrumenten

Hoe herken je ondernemingszin bij studenten? Bestaat er zoiets als een ondernemersprofiel? Manifesteert ondernemingszin zich altijd op dezelfde manier? En als je zicht hebt op de ondernemingszin van de studenten, wat kan je dan doen als lesgever?

De twee instrumenten die deel uitmaken van dit pakket geven antwoord op bovenstaande vragen.

We beginnen met 3 portretten van studenten en geven zo een concreet beeld van wat ondernemingszin kan zijn en hoe die bij elke jongere een beetje 'anders' zichtbaar wordt.

Vervolgens wordt een screeningtest voorgesteld op basis waarvan zowel de student zelf als de lesgever zicht krijgen op de ondernemingszin. De kern van ondernemingszin bestaat uit de

som van zelfsturing en creativiteit. Binnen deze ondernemingskern onderscheiden we 4 componenten: de wilfactor, richting kiezen, scenario's bedenken en afstand nemen. Jongeren kunnen binnen deze componenten meer of minder creatief en zelfgestuurd aan de slag gaan of vast komen te zitten door één component. Wanneer iemand er bijvoorbeeld niet in slaagt een project af te werken, kan dat meerdere oorzaken hebben. Je kan dan de verschillende componenten bekijken en de volgende vragen stellen: Is er sprake van een zwakke wilskracht? Geraakt de jongere niet opgestart? Of kan hij, eens gestart, moeilijk bedenken hoe verder te gaan? Heeft hij zijn capaciteiten overschat? Kortom, via de screeningtest reiken we een gemakkelijk hanteerbaar instrument aan om gericht op zoek te gaan naar de ondernemingszin bij studenten. Zowel de lesgever als de student krijgen een indicatie van de sterke en zwakke ondernemende competenties waarover de student beschikt. Op basis van deze informatie kan een individueel groeitraject voor de jongere uitgewerkt worden zodat hij het eigen functioneren kan verbeteren. Wanneer deze screeningtest bij verschillende studenten wordt afgenomen, kan de bekomen informatie een bron van inspiratie zijn om een aantal accenten te leggen in de onderwijspraktijk.

Een praktijkbeeld van een leeromgeving die ondernemingszin prikkelt, geeft een idee van de verscheidene onderwijsaspecten die een extra impuls kunnen zijn voor meer ondernemingszin in het hoger onderwijs.

Daarop volgt een checklist leeromgeving. Deze lijst is vooral inspirerend bedoeld. Je bevraagt de sfeer en de organisatie van je lessen, de inhoud die je aanbiedt, je begeleidingsstijl en beeldvorming van ondernemen. Op die manier krijg je ideeën om meer kansen tot ondernemingszin in te bouwen.

Kortom: werken aan ondernemingszin is investeren in de energiebron voor de toekomst. Scholen moeten de kansen die er liggen om ondernemingszin te ontwikkelen met beide handen grijpen. Het mooie aan ondernemingszin is dat het op zich geen geld kost, noch energie verslindt: het is de mogelijkheden die er zijn beter benutten.

Onze instrumenten geven alvast een eerste aanzet.

PORTRET TEN VAN STUDENTEN

Onderstaande portretten illustreren hoe ondernemingszin zich bij elke jongere een beetje 'anders' manifesteert. Je merkt hoe jongeren elk op hun eigen manier hun wil tonen, keuzes maken, scenario's bedenken en afstand nemen of daarin problemen vertonen. Sommige studenten tonen een sterke creativiteit en blinken uit in ideeën aanleveren of oplossingen bedenken. Het zijn entrepreneurs in spé of vernieuwers. Andere jongeren kunnen het geheel bijzonder goed managen en tonen een excellente zelfsturing. Bepaalde studenten zijn zo sterk in creativiteit en zelfsturing dat ze ook een leidinggevende rol opnemen.

Karel en Jens (3de Bachelor Handelswetenschappen)

Aan de studenten 3de Bachelor wordt de mogelijkheid geboden om een praktijkgerichte thesis te maken. Dit houdt in dat zij een nieuw project uitwerken in opdracht van en in samenwerking met een onderneming.

Jens en Karel reageren enthousiast op het idee om een project uit te werken in opdracht van een onderneming. Goed voorbereid en met veel zelfvertrouwen en een motivatiebrief contacteren ze verschillende ondernemingen. Ze vinden een opdrachtgever met een project, nl. de mogelijkheden nagaan om een visgroothandel in Gent op te richten. In de eerste fase van de uitwerking botsen ze op een aantal onverwachte problemen. Jens en Karel vinden dat hun leermogelijkheden worden beknot door de samenwerking met het bedrijf. Na een aantal voor- en nadelen af te wegen en hun eigen leerbehoeften op een rijtje te zetten, beslissen ze een andere weg in te slaan en de opdracht zon-

der het bedrijf uit te werken. Ze kiezen ervoor een eigen onderneming op te richten, een stap in het onbekende te zetten. Een nieuw stappenplan wordt uitgewerkt: verschillende werkwijzen om o.a. de markt te verkennen worden afgewogen en ideeën borrelen spontaan op. Ze brengen b.v. de concurrenten op een originele manier in kaart. Al doende krijgt hun project vorm, worden ideeën bijgestuurd,... De docent moet nauwelijks advies geven. Je merkt dat Jens en Karel vol energie en met veel plezier werken aan deze uitdaging. Ze genieten van het exploreren en experimenteren en weten ook van aanpakken.

Jens en Karel weten goed wat ze willen realiseren en kunnen gemakkelijk keuzes maken, ze voelen zich aangesproken tot het ongekende, ze vertonen heel wat creativiteit bij de uitwerking en ze kunnen op een zelfstandige en planmatige wijze het project uitwerken en uitvoeren. Hun inzet voor en de uitwerking van de praktijkgerichte thesis illustreert dit.

De interesse om aan een praktijkgerichte thesis te werken, deze nieuwe en ongekende formule uit te proberen, is er vrijwel onmiddellijk bij Jens en Karel. Het idee wordt met veel enthousiasme onthaald en wordt gezien als een spannende uitdaging waaraan ze onmiddellijk willen beginnen. Ze kunnen bovendien voor zichzelf afwegen wat ze precies willen realiseren met dit project en welke leerdoelen voor hen prioritair zijn. Ze twifelen dan ook geen seconde om flexibel met de opdracht om te gaan en het project aan te passen wanneer dat niet tot hun persoonlijke doelstellingen leidt. Dit is één aspect van hun creatieve en open ingesteldheid. Hun creativiteit komt ook tot uiting bij de uitwerking van het stappenplan en de originele typologie die ze ontwikkelen. Jens en Karel werken een scenario uit om het project vorm te geven en gaan vlot van start. Hierbij leggen ze prioriteiten vast, sturen ze hun werkwijze bij waar nodig en verzinnen ze zelf nieuwe manieren om hun doelstellingen en ideeën uit te voeren. De docent moet

weinig of geen ondersteuning bieden. Jens en Karel zijn plantrekkers. Uit de observatie blijkt ook dat Jens en Karel vlot kunnen samenwerken en beiden leidinggevende vaardigheden in zich hebben. Ze nemen gezamenlijk doorslaggevende beslissingen en werken tezamen een werkwijze uit: hiervoor luisteren ze naar elkaars voorstellen, bestuiven ze elkaar met ideeën en mogelijkheden en ondersteunen ze elkaar in hun enthousiasme,...

Dit verhaal laat ons toe Jens en Karel te typeren als ondernemende studenten.

Pieter (Master marketingmanagement)

De studenten krijgen de opdracht om in groep een small business project op te zetten. Hierbij kunnen ze kiezen uit verschillende projectmogelijkheden.

Pieter blijkt in eerste instantie goed te weten wat hij wil nl. een project rond duurzaamheid op het departement Handelswetenschappen en Bestuurskunde, maar al vlug begint hij te twijfelen. Hij is niet meer overtuigd van zijn keuze en tijdens een eerste brainstorming met de groep laat hij dit ook blijken. Volgens hem zijn de meeste ideeën niet realiseerbaar en hij wil er dan ook verder niet op ingaan. De begeleidende docent geeft hem een werkmap waarin informatie en voorbeelden staan over

duurzaamheidsprojecten, maar zelfs daar kan hij geen ideeën uit halen. Ook andere begeleide zoektochten bij organisaties en scholen die duurzaamheidsprojecten opzetten, inspireren hem niet. Pieter neemt zelf geen initiatief om contacten te leggen met experts. Hij wacht af tot de andere leden van de groep deze taak op zich nemen. Hij voelt zich niet betrokken bij wat er in de projectgroep gebeurt en veroorzaakt een gespannen sfeer.

Pieter weet niet goed wat hij wil en kan moeilijk keuzes maken. Hij twijfelt over zijn keuze en dit heeft tot gevolg dat hij de motivatie en het enthousiasme niet kan opbrengen om zich voor het duurzaamheidsproject in te zetten. Meer nog, hij verzet zich tegen alle ideeën die worden aangehaald en weigert mee te werken waardoor hij een negatieve energie uitstraalt naar zijn medestudenten. Hij verhindert de groep om vlot verder te werken wat een negatieve invloed heeft op de werksfeer. Het valt duidelijk op dat hij zich niet goed in zijn vel voelt in de groep en/of bij deze opdracht. Zelfs onder begeleiding en aanmoediging van de docent en van zijn medestudenten wil of kan hij niet tot een keuze of tot initiatief komen. Uit deze observatie blijkt dat hij waarschijnlijk ook minder creatief is: hij valt onmiddellijk stil bij een opdracht die hem minder ligt. Hij vindt geen oplossingen om de opdracht uit te werken maar evenzeer geen oplossingen om zich uit deze onprettige situatie te redden. Dit getuigt ook van een zwakke zelfsturing: hij geeft onmiddellijk op en wil (kan) zelfs niet van start gaan of een oplossing zoeken, ondanks de aansturingen van anderen. De onwil, het gebrek aan beslissingsvermogen, inzet en creativiteit voor deze opdracht maken dat we Pieter kunnen typeren als een minder ondernemende student waarbij vooral de wilskracht ontbreekt om zich voor het initiatief in te zetten.

Katrien (1ste Bachelor Bestuurskunde)

Alle studenten komen het computerlokaal binnen en zetten zich aan een computer. Katrien valt onmiddellijk op. Ze wiebelt op haar stoel heen en weer en praat met haar medestudenten terwijl de docente start met de les informatica. Wanneer de docente de opdracht geeft om een eigen website te ontwerpen, is Katrien onmiddellijk enthousiast. Ze zet zich recht op haar stoel en luistert aandachtig naar de opdrachtschrijving. Ze start met de uitwerking van de website maar geraakt snel afgeleid. Ze besteedt veel tijd aan het opzoeken van foto's op het internet om op haar website te plaatsen terwijl

dit slechts bijkomstig is. De docente maakt de opmerking dat ze de verschillende functies in haar ontwerp moet proberen te verwerken. Katrien weet niet goed hoe ze dit moet aanpakken en vraagt hulp aan een medestudent naast haar. Wanneer deze niet onmiddellijk reageert, begint Katrien te surfen op het internet. De docente komt kijken of alles wel lukt. Katrien stelt haar vragen en de docente helpt haar terug op weg voor de verdere uitwerking van de website. Het ontwerpen van de website verloopt moeizaam en traag.

Katrien is een energieke studente die vlug afgeleid is door datgene dat rondom haar gebeurt. Bij de start van de les heeft ze het moeilijk om haar aandacht te focussen op wat de docente vertelt. Wanneer de les praktisch wordt ingevuld en Katrien zelf een website mag ontwikkelen en uitwerken, is ze alert. Katrien lijkt vooral geïnteresseerd te zijn in dingen waarbij ze zelf aan de slag kan gaan.

Ze gaat met veel enthousiasme van start maar al gauw wordt ze afgeleid door bijkomstigheden. Gefocust blijven op de doelstelling van de opdracht lijkt een moeilijke opgave voor haar. Dit komt ook tot uiting wanneer ze niet meer weet hoe de opdracht verder uit te werken. Ze doet maar weinig moeite om de werkwijze te weten te komen; ze vraagt het enkel aan een medestudent en niet aan de docente. Hieruit blijkt dat haar zelfsturingsvermogen vrij laag is. De docente merkt dit op en zet haar terug op weg om de website verder te ontwikkelen. Het is duidelijk dat Katrien sturing en aanmoediging nodig heeft om aan iets te blijven werken.

Deze portretten tonen hoe ondernemingszin zich in de praktijk van alledag manifesteert. De hier volgende screeningtest kan je gebruiken om bepaalde studenten inzicht te bieden in hun ondernemingszin. Vervolgens kan een passende aanpak gezocht worden om gericht te werken aan de ontwikkeling van de ondernemende kwaliteiten en competenties van de studenten.

Zelfscreeningstest voor studenten hoger onderwijs

De screeningtest ondernemingszin geeft de afnemer (student of andere) inzicht in zijn sterke en minder sterke ondernemende competenties en kwaliteiten. Het is belangrijk zicht te hebben op het eigen functioneren om je zelfkennis te vergroten maar ook om op basis van dit inzicht te werken aan de minder ontwikkelde competenties of kwaliteiten. Ieder persoon heeft enkele punten waarop hij zich wil verbeteren, waarin hij wil en kan groeien.

Voor het hoger onderwijs werden 2 screeningtesten ontwikkeld, nl. een schriftelijke screeningtest, gericht op het groeiproces van de student in een bepaalde situatie, en een online screeningtest, die voornamelijk een informatief doeleinde heeft. Beide testen zijn zelfscreeningtesten d.w.z. dat de studenten de testen voor zichzelf invullen waarbij ze reflecteren op het eigen functioneren, op eigen sterktes en beperkingen in hun ondernemingszin.

1. De schriftelijke screeningtest, gericht op het groeiproces van de student

Deze screeningtest heeft tot doel een ontwikkelingsproces bij de student teweeg te brengen bijvoorbeeld tijdens een stage, een project,...

De test kan afgenomen worden door de student bij de start of na een eerste inloophase.

Indien de lesgever of stagebegeleider zich een beeld kan vormen over het functioneren van de student op basis van ervaringen, kan hij de screeningtest ook invullen volgens zijn inzichten in het functioneren van de student.

De ingevulde test wordt tezamen, door student en begeleider, overlopen en besproken in een gesprek. Hierbij worden de student en de lesgever of stagebegeleider in de mogelijkheid gesteld om bepaalde antwoorden toe te lichten aan de hand van concrete voorbeelden. Het gesprek heeft tot doel een overeenstemming te bereiken tussen de meningen over het functioneren van de student.

Eens deze overeenstemming bereikt is, bestaat de volgende stap uit het opstellen van een actieplan. In dit plan worden de meest relevante en de minst ontwikkelde competenties of kwaliteiten diepgaander besproken. Waarom zijn deze competenties minder ontwikkeld? Hoe kunnen ze ontwikkeld worden binnen de specifieke context? Op welke manier kan de student dit aanpakken? Welke stimulerende rol kan de lesgever of stagebegeleider opnemen?

De test is terug te vinden op de volgende bladzijden.

2. De online screeningtest

Deze test heeft tot doel de student te informeren en inzicht te verschaffen in zijn sterke en minder sterke ondernemende competenties en kwaliteiten in het algemeen. Er worden ook enkele tips en adviezen geformuleerd naar de afnemer toe op basis van zijn/haar antwoorden.

Deze test kan door iedereen afgelegd worden. Naast studenten kunnen ook leerlingen secundair onderwijs, lesgevers of anderen de test afleggen. De test kan op eender welk tijdstip afgelegd worden.

Op basis van de antwoorden wordt een persoonlijk ondernemersprofiel opgemaakt en weergegeven in een rapport. Dit rapport omvat:

- een korte beschrijving van wat ondernemingszin betekent
- de persoonlijke scores en een beschrijving van concreet gedrag ingedeeld volgens de verschillende componenten die tot het concept ondernemingszin behoren
- enkele tips en adviezen afgestemd op het persoonlijk profiel

zie: <http://habe.hogent.be/ondernemingszin>

2

SCHRIFTELIJKE ZELFSCREENING

Voor studenten hoger onderwijs

De inhoud van de screeningtest

De screeningtest bestaat uit 4 delen

- **Identificatiegegevens**
- **Deel 1** gaat over de kern van ondernemingszin: een mix van zelfsturing en creativiteit .
We onderscheiden 4 componenten:
 1. Ervoor gaan, doorzetten: de wilsfactor
 2. Weten wat je wilt en geïnspireerd zijn: richting kiezen
 3. Weten hoe te werk te gaan en het voor elkaar krijgen: scenario's bedenken en uitvoeren
 4. Afstand nemen: overzicht houden en leren uit ervaring
- **Deel 2** gaat over leiderschap: ondernemingszin krijgt een grotere impact als de zelfsturing ook een sturing van anderen wordt.
- **Deel 3** brengt ons bij een synthese: we maken een totaalscore voor zelfsturing en voor ondernemingszin.

Hoe invullenNa het invullen van de **identificatiegegevens** ga je voor deel 1 en deel 2 als volgt te werk:

- Voor elke component vind je een aantal schalen die een competentie of kwaliteit weergeven door beschrijvingen van concreet gedrag.
- Je leest deze beschrijvingen en je zet een X bij de beschrijving die het best bij jou past. Er is slechts 1 aankruising per schaal toegelaten.

CONCREET GEDRAG	Helemaal niet ondernemend	Minder ondernemend	Ondernemend	Uitgesproken ondernemend
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wanneer je alle schalen van een bepaalde component ingevuld hebt, bekijk je ze nog eens opnieuw. Stel jezelf de vraag welke inzichten dit jou heeft opgeleverd en antwoord daarna op onderstaande vraag:

Dit zie ik als prioritair. Dit zie ik als belangrijkste aandachtspunt. Hieraan wil ik werken:

Voor **deel 3** vind je de werkwijze bovenaan het blad

¹ De bij sommige items verwijst naar gedrag waar creativiteit primeert. In deze items onderscheidt de creatieve ondernemende student zich van de zelfgestuurde student.

IDENTIFICATIEGEGEVENS

Naam student	<hr/>	
Geslacht	Man <input type="checkbox"/>	Vrouw <input type="checkbox"/>
Departement	<hr/>	
Opleidingsjaar en richting	<hr/>	
Context	<hr/>	
Naam evaluator	<hr/>	
Functie evaluator	<hr/>	
Invuldatum	<hr/>	

I. ONDERNEMINGSZIN: EEN MIX VAN ZELFSTURING EN CREATIVITEIT

Component 1 "Ervoor gaan, doorzetten" [Wilsfactor]

1.1 WARMLOPEN <input type="checkbox"/>	Een nieuw initiatief interesseert me niet vlug. <input type="checkbox"/>	Een nieuw initiatief kan mijn belangstelling wekken. <input type="checkbox"/>	Een nieuw initiatief wekt snel mijn enthousiasme. <input type="checkbox"/>	Een nieuw initiatief kan me in vuur en vlam doen staan. <input type="checkbox"/>
1.2 IMPACT WILLEN <input type="checkbox"/>	Ik laat anderen het initiatief nemen. <input type="checkbox"/>	Ik neem initiatief wanneer iemand hierop aandringt. <input type="checkbox"/>	Ik neem initiatief als iemand anders een aanzet geeft. <input type="checkbox"/>	Ik hou ervan om zelf initiatief te nemen. <input type="checkbox"/>
1.3 DOORZETTEN	Wanneer iets niet onmiddellijk lukt, stop ik. <input type="checkbox"/>	Wanneer het me niet lukt om na een aantal pogingen mijn doel te bereiken, stop ik. <input type="checkbox"/>	Ik zet meestal door, ook al komen er tegenslagen op mijn weg. <input type="checkbox"/>	Ik ben bereid kost wat kost mijn doel te bereiken. Ik hou vol ondanks tegenslagen. <input type="checkbox"/>

Dit zie ik als prioritair. Dit zie ik als belangrijkste aandachtspunt. Hieraan wil ik werken:

Component 2 "Weten wat je wilt, geïnspireerd zijn" [Richting kiezen]

Als een aantal keuzemogelijkheden zich aanbieden:

2.1 KIEZEN	Heb ik het moeilijk om een keuze te maken. <input type="checkbox"/>	Heb ik een vaag idee over de richting die ik uitwil. <input type="checkbox"/>	Weet ik vrij goed wat me aanspreekt. <input type="checkbox"/>	Weet ik intuïtief voor welke keuze ik wil gaan. <input type="checkbox"/>
---------------	---	---	---	--

Als een idee of project me interesseert:

2.2 GEDREVEN <input type="checkbox"/>	Wil ik wel iets uitwerken maar dit komt er meestal niet van. <input type="checkbox"/>	Kan ik me ertoe brengen de nodige inspanningen te leveren om het uit te werken. <input type="checkbox"/>	Zet ik me in om het uit te werken. <input type="checkbox"/>	Werk ik het met veel overgave uit. Het neemt me helemaal in beslag. <input type="checkbox"/>
--	---	--	---	--

Wanneer me gevraagd wordt om een nieuwe activiteit op te zetten:

2.3 INSPIRATIE <input type="checkbox"/>	Doe ik beroep op anderen om aan ideeën te komen. <input type="checkbox"/>	Kost het me moeite om zelf ideeën te bedenken. <input type="checkbox"/>	Kom ik vrij vlot op ideeën. <input type="checkbox"/>	Borrelen de ideeën als vanzelf in me op. <input type="checkbox"/>
--	---	---	--	---

2.4 IN SPELEN OP KANSEN <input type="checkbox"/>	Ik zie niet gauw kansen en mogelijkheden in mijn omgeving. <input type="checkbox"/>	Ik zie wel kansen en mogelijkheden maar laat deze meestal voor wat ze zijn. <input type="checkbox"/>	Ik zie kansen en mogelijkheden en probeer er op in te spelen. <input type="checkbox"/>	Ik heb een neus voor kansen en mogelijkheden en weet ze optimaal te benutten. <input type="checkbox"/>
---	--	---	---	---

Dit zie ik als prioritair. Dit zie ik als belangrijkste aandachtspunt. Hieraan wil ik werken:

Component 3 “Weten wat je te doen staat en het voor elkaar krijgen” [Scenario’s bedenken en uitvoeren]

Bij een nieuwe opdracht:

3.1 NIEUWE SCENARIO'S ONTWIKKELEN <input type="checkbox"/>	Heb ik vaak geen idee hoe eraan te beginnen. De uitvoering verloopt moeizaam. <input type="checkbox"/>	Weet ik ongeveer hoe ik het moet aanpakken. Het kost me moeite om de opdracht uit te voeren. <input type="checkbox"/>	Weet ik meestal hoe ik het moet aanpakken. Ik kan de opdracht vrij vlot uitvoeren. <input type="checkbox"/>	Bedenk ik al doende hoe ik te werk zal gaan. De uitvoering verloopt heel vlot. <input type="checkbox"/>
--	---	--	--	--

Bij de uitvoering van een opdracht:

3.2 PRIORITEITEN	Vind ik het moeilijk om de juiste prioriteiten te bepalen, waardoor ik vaak tijd spendeer aan minder belangrijke dingen. <input type="checkbox"/>	Weet ik meestal de juiste prioriteiten te vinden. Ik dwaal dikwijls af waardoor ik vaak tijd spendeer aan minder belangrijke dingen. <input type="checkbox"/>	Weet ik de juiste prioriteiten te bepalen. Soms dwaal ik af en spendeer ik tijd aan minder belangrijke dingen. <input type="checkbox"/>	Weet ik de juiste prioriteiten te bepalen. Ik pak de belangrijkste of dringendste taken eerst aan. <input type="checkbox"/>
---------------------	--	--	--	--

Als ik met een project bezig ben:

3.3 ALERTHEID, BIJSTUREN, ZORGVULDIGHEID	Heb ik het moeilijk om fouten of veranderingen op te merken. <input type="checkbox"/>	Tracht ik het verloop in het oog te houden. Soms merk ik fouten of veranderingen te laat op, waardoor bijsturen moeilijk wordt. <input type="checkbox"/>	Hou ik in het oog hoe het verloopt en stuur mijn werkwijze bij waar nodig. Af en toe ontgaan me enkele relevante details. <input type="checkbox"/>	Hou ik in het oog hoe het verloopt, heb ik aandacht voor details en stuur mijn werkwijze bij waar nodig. <input type="checkbox"/>
--	--	---	---	--

Verschillende taken combineren:

3.4 BREED VIZIER	Is niet aan mij besteed. Ik werk liever taak per taak af. <input type="checkbox"/>	Vind ik moeilijk. Ik verlies wel eens een taak uit het oog. <input type="checkbox"/>	Verloopt vrij vlot als ik mijn gedachten er goed bijhoud. <input type="checkbox"/>	Is voor mij vanzelfsprekend. <input type="checkbox"/>
---------------------	---	---	---	--

Tijdens de uitvoering van een project:

3.5 ANTICIPEREN	Richt ik enkel mijn aandacht op wat nu moet gebeuren. Ik bekommer me niet om mogelijke wendingen die zich zouden kunnen voordoen. <input type="checkbox"/>	Voel ik aan dat er zich mogelijks wendingen zullen voordoen maar maak ik me er verder geen zorgen over. <input type="checkbox"/>	Span ik me in om de wendingen die zich zouden kunnen voordoen, op te vangen. <input type="checkbox"/>	Zie ik spontaan de wendingen die zich zouden kunnen voordoen. Ik vind hiervoor passende oplossingen. <input type="checkbox"/>
--------------------	---	---	--	--

Bij een nieuwe opdracht:

3.6 BEREKEND RISICO VERTROUWEN <input type="checkbox"/>	Heb ik nood aan duidelijke concrete richtlijnen voor de uitwerking. <input type="checkbox"/>	Heb ik liefst enkele concrete richtlijnen zodat ik weet wat er uiteindelijk verwacht wordt. <input type="checkbox"/>	Heb ik graag wat vrijheid in de manier waarop ik een opdracht uitwerk. Ik hecht minder belang aan richtlijnen. <input type="checkbox"/>	Heb ik graag de volledige vrijheid om de opdracht uit te werken. Ik vertrouw erop dat ik de opdracht tot een goed einde breng. <input type="checkbox"/>
---	---	---	--	--

Bij de zoektocht naar een oplossing voor een probleem:

3.7 ORIGINALITEIT <input type="checkbox"/>	Gebruik ik steeds dezelfde methode om tot een oplossing te komen. <input type="checkbox"/>	Pas ik wel eens een nieuwe methode toe om tot een oplossing te komen. <input type="checkbox"/>	Combineer ik een aantal methodes om tot mogelijke oplossingen te komen. <input type="checkbox"/>	Vind ik door mijn grote verbeeldingskracht verschillende originele oplossingen. <input type="checkbox"/>
---	---	---	---	---

Wanneer er zich tijdens een opdracht onverwachte problemen of veranderingen voordoen:

3.8 FLEXIBILITEIT <input type="checkbox"/>	Blijf ik liever bij mijn oorspronkelijke planning en werkwijze. <input type="checkbox"/>	Kost het me moeite om kleine veranderingen aan mijn oorspronkelijke planning en werkwijze aan te brengen. <input type="checkbox"/>	Kan ik mijn oorspronkelijke planning en werkwijze aanpassen. Dit verloopt niet altijd even vlot. <input type="checkbox"/>	Pas ik soepel en probleemloos mijn planning en werkwijze aan. <input type="checkbox"/>
---	---	---	--	---

Dit zie ik als prioritair. Dit zie ik als belangrijkste aandachtspunt. Hieraan wil ik werken:

Component 4 Afstand nemen

Bij een nieuwe opdracht:

4.1 PLANMATIGHEID STRATEGISCH DENKEN	Ga ik soms halsoverkop of lukraak te werk zonder stil te staan bij de best passende werkwijze. <input type="checkbox"/>	Vorm ik mij wel een idee over de aanpak maar dit blijft vrij vaag. <input type="checkbox"/>	Vorm ik mij een idee hoe dit aan te pakken. Ik hou hierbij rekening met mogelijk beïnvloedende factoren. <input type="checkbox"/>	Weet ik spontaan hoe dit aan te pakken rekening houdende met mogelijk beïnvloedende factoren. <input type="checkbox"/>
--	--	--	--	---

Wanneer ik aan een project begin:

4.2 DOELBEWUST- ZIJN	Heb ik een vaag idee over de te bereiken resultaten. Het project kan nog alle richtingen uit. <input type="checkbox"/>	Kan ik mij een algemeen beeld vormen over de resultaten die ik wil bereiken. Ik weet ongeveer welke richting ik uit wil. <input type="checkbox"/>	Kan ik ongeveer aangeven welke concrete resultaten ik wil bereiken. Ik weet waar ik naar toe wil. <input type="checkbox"/>	Zijn de te behalen resultaten voor mij zeer duidelijk. <input type="checkbox"/>
----------------------------	---	--	---	--

Wanneer zich een complex probleem voordoet:

4.3 ANALYSEREN	Vraag ik meestal aan anderen om de oorzaak van het probleem uit te leggen. <input type="checkbox"/>	Kan ik zelf de oorzaak van het probleem achterhalen met enige hulp. <input type="checkbox"/>	Kost het me enige inspanningen om de oorzaak van het probleem op te sporen. <input type="checkbox"/>	Vind ik moeiteloos de oorzaak van het probleem. <input type="checkbox"/>
-------------------	--	---	---	---

Wanneer ik gehecht ben aan een idee dat weinig kans op slagen heeft:

4.4 LOS KUNNEN LATEN	Kan ik het maar moeilijk loslaten. <input type="checkbox"/>	Probeer ik het zo lang mogelijk vast te houden. Uiteindelijk laat ik het idee los maar met tegenzin. <input type="checkbox"/>	Laat ik het wel los maar het blijft in mijn gedachten hangen. <input type="checkbox"/>	Kan ik het loslaten. Ik ben realistisch ingesteld en ga op zoek naar andere mogelijkheden. <input type="checkbox"/>
-------------------------	--	--	---	--

Wanneer ik een opdracht heb afgewerkt:

4.5 EVALUEREN	Vraag ik me niet af wat goed is of wat beter kan. Af is af. <input type="checkbox"/>	Stel ik het resultaat in vraag maar vind ik het moeilijk om aan te geven wat goed is of wat beter kan. <input type="checkbox"/>	Kan ik aanduiden wat goed is en wat beter kan. <input type="checkbox"/>	Kan ik vlot aangeven wat er goed en minder goed is aan het resultaat. Bovendien kan ik uitleggen waarom. <input type="checkbox"/>
------------------	---	--	--	--

4.6 ERVARINGSLEREN	Ik maak dikwijls dezelfde fout opnieuw. <input type="checkbox"/>	Ik maak soms dezelfde fout opnieuw. <input type="checkbox"/>	Ik maak zelden dezelfde fout opnieuw. <input type="checkbox"/>	Ik maak geen twee keer dezelfde fout. <input type="checkbox"/>
-----------------------	---	---	---	---

Dit zie ik als prioritair. Dit zie ik als belangrijkste aandachtspunt. Hieraan wil ik werken:

II. LEIDERSCHAP

5.1 MOBILISEREN EN SAMENBRENGEN <input type="checkbox"/>	Meestal lukt het me niet om anderen warm te maken voor een bepaald project of doel. <input type="checkbox"/>	Het kost me veel moeite om anderen warm te maken voor een bepaald project of doel. <input type="checkbox"/>	Ik kan anderen overtuigen voor een bepaald project of doel. <input type="checkbox"/>	Ik kan anderen gemakkelijk heel enthousiast maken voor een bepaald project of doel. <input type="checkbox"/>
--	--	---	--	--

Wanneer er tijdens een groepsbijeenkomst uiteenlopende voorstellen worden gedaan:

5.2 SYNTHETISEREN STRUCTUREREN	Vind ik het moeilijk om de voor- en nadelen van de verschillende voorstellen op een rijtje te zetten. <input type="checkbox"/>	Zet ik de voor- en nadelen van de verschillende voorstellen op een rijtje zodat we als groep een afweging kunnen maken. <input type="checkbox"/>	Haal ik uit elk voorstel de sterke elementen zodat de groep een gezamenlijk voorstel kan uitwerken. <input type="checkbox"/>	Vat ik alle ideeën samen tot één voorstel zodat iedereen zich erin kan vinden. <input type="checkbox"/>
--------------------------------------	--	--	--	---

In een groepsdiscussie:

5.3 BESLISSEN	Blijf ik op de achtergrond waardoor ik weinig invloed heb op de beslissingen die worden genomen. <input type="checkbox"/>	Geef ik mijn mening aan de anderen maar mijn inbreng blijft beperkt. <input type="checkbox"/>	Kan ik duidelijk mijn mening overbrengen. Ik draag op deze manier bij tot de uiteindelijke beslissing. <input type="checkbox"/>	Neem ik het voortouw waardoor ik een grote invloed heb op de beslissing die wordt genomen. <input type="checkbox"/>
------------------	---	---	---	---

Wanneer ik coördinator ben van een groepswerk:

5.4 VERDELEN DELEGEREN	Probeer ik zoveel mogelijk zelf te doen zodat ik zeker ben dat het goed gedaan is. <input type="checkbox"/>	Verdeel ik de taken onder de teamleden op een min of meer willekeurige manier. Ik heb sterk de neiging om alles te controleren. <input type="checkbox"/>	Verdeel ik de taken overeenkomstig ieders capaciteiten. Ik heb de neiging om alles te controleren. <input type="checkbox"/>	Verdeel ik de verantwoordelijkheden overeenkomstig de capaciteiten. Ik hou alles op een gepaste wijze in het oog. <input type="checkbox"/>
------------------------------	---	--	---	--

Wanneer er aan een teamopdracht gewerkt wordt:

5.5 OVERZIEN BIJSTUREN	Richt ik me op de uitwerking van mijn deel van de opdracht. <input type="checkbox"/>	Werk ik mijn deel van de opdracht uit en probeer ik dit af te stemmen op het werk van mijn teamgenoten. <input type="checkbox"/>	Werk ik mijn deel van de opdracht uit en streef ik ernaar om alle bijdragen op elkaar af te stemmen. Indien het mij gevraagd wordt, help ik mijn teamgenoten. <input type="checkbox"/>	Werk ik mijn deel van de opdracht uit en zie ik erop toe dat alles goed verloopt. Ik help en stuur bij waar nodig. <input type="checkbox"/>
------------------------------	--	--	--	---

Wanneer in een groepswerk het enthousiasme vermindert:

5.6 COACHEN	Dan ben ik niet diegene die het terug kan aanwakkeren. <input type="checkbox"/>	Heb ik iemand naast mij nodig om samen de anderen terug aan te moedigen. <input type="checkbox"/>	Probeer ik, indien niemand anders het doet, er de geestdrift terug in te krijgen. <input type="checkbox"/>	Neem ik onmiddellijk het voortouw om er de geestdrift terug in te krijgen. <input type="checkbox"/>
----------------	---	---	--	---

Wanneer er in team gewerkt wordt:

5.7 VERANTWOORDELIJKHEID	Laat ik de verantwoordelijkheid aan iemand anders over. <input type="checkbox"/>	Neem ik de verantwoordelijkheid op wanneer het mij wordt gevraagd. <input type="checkbox"/>	Zal ik de verantwoordelijkheid opnemen indien niemand anders zich hiervoor spontaan aanbiedt. <input type="checkbox"/>	Neem ik spontaan de verantwoordelijkheid op om alles in goede banen te leiden. <input type="checkbox"/>
-----------------------------	--	---	--	---

Dit zie ik als prioritair. Dit zie ik als belangrijkste aandachtspunt. Hieraan wil ik werken:

III. SYNTHESE

Bepaal voor jezelf in welke mate je over zelfsturing en ondernemingszin beschikt en kleur het overeenkomstige vak in.

SCHAAL		
	MAXIMAAL	
Z e l f s t u r i n g	In uitzonderlijke mate aanwezig	
	In duidelijke mate aanwezig	
	Gemiddeld aanwezig	
	In geringe mate aanwezig	
	In zeer geringe mate aanwezig	
	MINIMAAL	

Zelfsturing

De mate waarin je jezelf beredert om in een gegeven situatie de hoogst mogelijke levenskwaliteit te bereiken. De mate waarin je de mogelijkheden in jezelf en je omgeving zo goed mogelijk benut.



Ik kan mijn mogelijkheden beheren, beschik over het nodige doorzettingsvermogen, weet hoe mijn plannen te realiseren. Ik voer ze daadwerkelijk uit en kan afstand nemen om te leren uit ervaring.

Ondernemingszin

De mate waarin je in een welbepaalde situatie originele ideeën kan bedenken over mogelijke doelen en initiatieven. De mate waarin je beschikbare middelen optimaal inzet om acties op te zetten die tot de realisatie van je doelen en initiatieven leiden. De mate waarin je grenzen verlegt, iets nieuws creëert dat tot de kwaliteit van het leven bijdraagt. De mate waarin dit afstraalt op de groep.



Ik wil impact, ik ben geïnspireerd en gedreven bezig, ik krijg het in voortdurend wijzigende omstandigheden voor elkaar en kan afstand nemen om te leren uit mijn ervaringen.

3

LEEROMGEVING

Ondernemingszin is niet enkel iets wat studenten hebben of niet hebben. De leeromgeving die je als onderwijzende aanbiedt, speelt een cruciale rol in het stimuleren of afremmen van ondernemingszin. Wanneer je de leeromgeving hierop wilt bevragen, kan je de vragen groeperen in 5 rubrieken. In de eerste plaats vraagt ondernemingszin een **groepsklimaat** dat open staat voor ideeën en plannen van studenten. Ondernemingszin kan groeien in een flexibele en heldere **organisatie** met veel kansen tot communicatie. Zo is bijvoorbeeld in lessen waar alles zeer strikt geregeld is, weinig ondernemingszin te zien. In de derde rubriek, inhoud, wordt er gepolst naar het aanbod: Wordt de hoofdmoot uitgemaakt door gesloten, voorgestructureerde taken of is er veel ruimte voor exploratie, voor open, creatieve taken, voor uiteenlopende ervaringen? Een vierde belangrijke rubriek is de **begeleidingsstijl**. In welke mate moedig je initiatief aan? Tot slot **focussen** we **op ondernemen** als fenomeen. Het gaat hier over jongeren tot het besef brengen dat de dingen niet vanzelf komen, dat je kan ondernemen in zeer uiteenlopende situaties en dat dit gevolgen heeft. Belangrijk daarbij is dat jongeren leren uit hun initiatieven, dat ze hun succeservaringen kunnen verankeren en dat ze goede rolmodellen en verhalen over ondernemen meekrijgen.

Onderstaand verhaal toont hoe deze vijf aspecten, in een leeromgeving die ondernemingszin kansen geeft, aan bod kunnen komen.

De uitwerking van een audiofilter in de opleiding elektromechanica

Een maximaal gebruik van de schoolinfrastructuur

Voor deze observatie worden we verwacht in de cafetaria van het departement Industriële Wetenschappen. Het is een ruime en gezellige cafetaria met ronde tafels, die ideaal zijn om studenten in groep te laten samenwerken. De cafetaria is bovendien zeer centraal gelegen: studenten kunnen gemakkelijk naar de computerruimte, naar de bibliotheek, naar de bureaus van andere docenten, naar buiten,... Deze ruimte kan voor allerlei doeleinden gebruikt worden door de mogelijkheid om de tafels en stoelen te herschikken en de ruimte aan te passen naargelang de activiteit.

De docent en de studenten hebben bij de start van het academiejaar overlegd om de werksessies door te laten gaan in de cafetaria. Ze hebben deze beslissing genomen omdat de cafetaria strategisch de beste plek is om aan de groepsopdracht, het ontwerp van een audiofilter, te werken. Van hieruit kunnen ze gemakkelijk naar het computerlokaal om het ontwerp te simuleren, kunnen ze vlot naar de bibliotheek om bijkomende informatie op te zoeken. Daarenboven biedt deze omgeving de studenten de mogelijkheid om de ruimte functioneel aan te passen en om op een zelfstandige manier samen te werken in een ontspannen werksfeer.

Het ontwerp van een audiofilter

De studenten komen geleidelijk toe en nemen plaats aan de tafels: enkelen nemen hun materiaal, anderen halen eerst nog iets om te drinken, sommigen starten al spontaan aan de opdracht,... In iedere groep komt het werkproces geleidelijk op gang. (De studenten werken elke week een hele voormiddag aan het ontwerpen van een audiofilter. Ze weten wat hen te doen staat).

De ene groep buigt zich over de analyse van een probleem, de andere groep splitst al vrij vlog op in kleinere groepjes van twee of drie, die elk aan een onderdeel van de opdracht werken. De studenten zijn dus vrij in de manier waarop ze tewerk gaan. Ze kunnen zich ook vrij bewegen doorheen de cafetaria en in het gebouw: een aantal studenten verlaat de cafetaria om in het computerlokaal simulaties uit te voeren, anderen zetten zich aan een andere tafel om al de gegevens overzichtelijk uit te stallen zodat ze deze kunnen bekijken en tot oplossingen kunnen komen. Wanneer studenten niet goed weten hoe verder te werken, kunnen ze het probleem voorleggen aan een andere groep of raad vragen aan de begeleidende docent. Wanneer de studenten een vraag stellen aan de docent geeft die geen directe antwoorden. Ofwel verwijst hij naar een boek ofwel tracht hij door middel van vragen de studenten een antwoord of oplossing te laten formuleren.

Iedereen in de cafetaria is in de weer, studenten lopen van tafel naar tafel, discussiëren en analyseren individueel of samen gegevens, zoeken informatie op in boeken, proberen simulaties uit in de computerlokalen,...

De organisatie en de regels zijn beperkt: de studenten bepalen zelf hoe ze als groep tewerk gaan, individueel of tezamen, in de cafetaria of daarbuiten,... maar ook de oplossingswijze van de opdracht is vrij te bepalen. De enige vereiste die wordt gesteld is dat de audiofilter moet werken op het einde van het traject. Dit opzet laat duidelijk ruimte voor eigen initiatief, beslissingen, keuzes, ideeën en verantwoordelijkheid van de studenten. Voor deze opdracht moeten de studenten zelf actief problemen oplossen, informatie opzoeken en onderzoeken en ideeën genereren om tot een werkende audiofilter te komen. De samenwerking tussen de studenten onderling in groep en de informatieuitwisseling met anderen maakt het mogelijk dat studenten van elkaar leren en samen tot nieuwe ideeën komen. Ook hun sociale vaardigheden worden hierdoor gestimuleerd. De docent blijft bewust op de achtergrond zodat de studenten zelf de mogelijkheid krijgen om initiatief te nemen, gegevens te analyseren en gepaste oplossingen te formuleren. De docent speelt in op de gedachtegang en ideeën van de studenten. Hij bouwt verder op hun redeneringen en stelt stimulerende vragen zodat de studenten zelf tot mogelijke oplossingen kunnen komen. De docent biedt op deze wijze een begeleiding op maat aan: net genoeg ondersteuning om het denkproces in een groep te laten evolueren maar zonder pasklare antwoorden te formuleren.

De studenten leren zich uit de slag te trekken en ervaren verantwoordelijkheid op verschillende gebieden: als groep wordt van hen verwacht dat ze hun werkproces zo regelen dat de filter op het einde van het traject werkt; afwisselend nemen de studenten de voorzitters- of verslaggeversrol op zich; de studenten zijn zelf verantwoordelijk voor hun inbreng in de groep,...

Simulaties

Door het uitvoeren van simulaties in de computer-ruimte kunnen de studenten hun oplossingswijze(n) testen en ervaren ze proefondervindelijk of de audiofilter werkt. De vereiste dat de filter moet werken, maakt deze opdracht levensecht. Je merkt duidelijk dat dit de studenten aanspreekt en motiveert om knelpunten te onderzoeken en problemen op te lossen. Verschillende mogelijkheden worden uitgetest, vol spanning wordt naar resultaten uitgekeken en worden de uitkomsten geanalyseerd. Wanneer deze 'minder goed' uitvallen, worden de verschillende stappen opnieuw overlopen om de fout(en) te vinden en verbeteringen aan te brengen. De fouten kunnen in verschillende hoeken schuilen: een fout bij het ingeven in de computer, een redeneerfout, te weinig rekening gehouden met de gevolgen van een beslissing,... Op deze manier leren ze rekening te houden met de samenhang van verschillende aspecten en hun eigen fouten recht te zetten.

Het feit dat elk groepje aan eenzelfde opdracht werkt en het verwachte resultaat zeer concreet is, verhoogt de motivatie en het competitiegevoel. De studenten streven ernaar om een audiofilter te ontwerpen die vlot bruikbaar en uniek is. Elk groepje

probeert het onderste uit de kan te halen en een beter (en origineler) resultaat te bekomen dan de andere groepjes. De studenten proberen de audiofilter te perfectioneren.

In deze opdracht zit de mogelijkheid vervat voor de studenten om regelmatig terug te blikken op de werkwijze en de gevolgde redenering. Op de confrontatie met 'minder goede' resultaten volgt als het ware spontaan een reflectiemoment. De studenten zijn nieuwsgierig naar wat goed en niet goed is verlopen, waar de fouten zich situeren. Hun analytische vermogen wordt op deze wijze aangescherpt. De studenten ontdekken zelf hoe problemen te ontleden en op te lossen. Daarnaast verwerven ze inzicht in de samenhang van bepaalde beslissingen en leren ze overzicht te houden op het geheel.

Opdrachten die levensecht, concreet en vergelijkbaar zijn met wat 'later' in de beroepspraktijk mogelijks tot hun takenpakket kan behoren, worden door de studenten positief onthaald. Studenten zien het nut van de opdracht in en weten waartoe deze opdracht dient. Het competitie-element versterkt de drang om iets te realiseren dat grensverleggend en uniek is, m.a.w. de ondernemingszin wordt ten volle aangewakkerd.

Een les op vraag van de student

Wanneer studenten er niet in slagen een probleem op te lossen, ook niet met de hulp van de andere groepjes of de aanwijzingen van de docent, verwachten ze al snel dat de docent de oplossingen aanbiedt. De docent weigert oplossingen te geven maar stelt voor om een 'hoorcollege' te geven over de ervaren problemen. De studenten mogen onderwerpen voorstellen die tijdens dit hoorcollege aan bod kunnen komen.

Het hoorcollege verloopt op een interactieve manier. De docent legt de aangevraagde onderwerpen uit. De studenten stellen voortdurend vragen om antwoorden te vinden op hun eigen speci-

fieke problemen. In interactie, door vraag en antwoord, kunnen studenten uiteindelijk zelf een antwoord formuleren.

De studenten worden aangemoedigd om zelf onderwerpen aan te brengen voor het hoorcollege. De studenten hebben dus inspraak in zowel het lesonderwerp als de wijze waarop de wekelijkse bijeenkomsten vorm krijgen en de mate van begeleiding. Daarnaast nemen ze ook actief deel aan het hoorcollege omdat ze gericht op zoek zijn naar specifieke antwoorden. Ze verbeteren hun communicatievaardigheden doordat ze leren duidelijke en gerichte vragen te stellen. Ook leren ze doorzetten om tot de oplossingen van problemen te komen.

Evaluatie

Op het einde van het semester wordt er geëvalueerd. De studenten zitten per groep samen om elkaar te beoordelen op basis van een aantal criteria, die ze bij de start van het academiejaar zelf hebben opgesteld, zoals inzet, motivatie en inhoudelijke inbreng. Voor elk criterium moeten de studenten tezamen de punten verdelen onder elkaar. De studenten overleggen en argumenteren waarom iemand een punt meer of minder verdient. De punten worden toegekend en een motivering wordt neergeschreven.

De studenten hebben ook bij het opstellen van de beoordelingscriteria inspraak gekregen. Door het zelf bepalen van deze criteria verwerven de studenten invloed op hun eigen beoordeling. De nadruk wordt hierbij gelegd op wat zij belangrijk vinden als beoordelingspunt(en) in een groepsopdracht. Bovendien is het een hele uitdaging om in groep elkaar en zichzelf te evalueren. Elkaar beoordelen veronderstelt heel wat sociale

en communicatieve vaardigheden. De studenten verwerven door deze manier van evalueren ook inzicht in het eigen functioneren, in de eigen sterktes en beperktheden. Dit inzicht biedt de studenten de mogelijkheid om te leren uit hun ervaringen en in volgende opdrachten het anders en beter aan te pakken.

Samengevat kunnen we stellen dat deze manier van 'onderwijzen' allerlei kansen biedt aan studenten om ondernemend gedrag te vertonen. Er wordt een ontspannen en vrije sfeer gecreëerd met een heldere en open organisatie waarin studenten voldoende mogelijkheden krijgen om zelf ideeën aan te brengen, om initiatief te nemen en sociale en andere vaardigheden te oefenen. De studenten staan centraal in het eigen leerproces terwijl de docent eerder instaat voor de ondersteuning van dit leerproces. Er wordt werkelijkheidsnabij gewerkt; studenten leren in een team samenwerken aan een concrete en duidelijke opdracht. Studenten krijgen hier volop kansen om te groeien in zelfsturing en ondernemingszin.

De checklist leeromgeving die hier volgt, wil je inspireren om in je eigen onderwijssituatie meer kansen te geven aan ondernemingszin van studenten. Je kan de verschillende items afwegen en voor jezelf een of meerdere aandachtspunten selecteren waarvan je expliciet werk wil maken.

4

CHECKLIST LEEROMGEVING

Voor studenten hoger onderwijs

WERKWIJZER

De doelstelling van de checklist

Deze checklist wil je als lesgever inspireren en op ideeën brengen om een leeromgeving aan te bieden die ondernemingszin bij studenten stimuleert. Je kunt op verschillende aspecten van de leeromgeving focussen: de sfeer in de groep, de wijze waarop je het lesgebeuren organiseert, het aanbod, de manier waarop je tussenkومت, de rolmodellen die je aanbiedt en de wijze waarop je stilstaat bij ondernemingen van jouw studenten. Met deze checklist krijg je de kans je leeromgeving op 5 grote gebieden af te checken. Zo komen de sterke kanten, maar ook de werkpunten aan het licht. In een tweede stap bepaal je wat je daadwerkelijk wil aanpakken.

De inhoud van de checklist

De checklist bestaat uit diverse elementen in de leeromgeving die een rol kunnen spelen bij het stimuleren van de ondernemingszin bij studenten. Vragen worden ondergebracht in 5 grote rubrieken:

1. Een positief groeps- en schoolklimaat
2. Een organisatie die initiatief ondersteunt
3. Een rijk aanbod en een rijke inhoud
4. Een stimulerende en ondersteunende begeleiding
5. Focus op ondernemen

Hoe invullen

Voor **elk van de vragen** ga je als volgt te werk

- onder elke rubriek vind je **in de tabel** concrete beschrijvingen
- je leest deze beschrijvingen en je maakt één van de 4 blokjes zwart

- als je vindt dat de omschrijving helemaal niet aansluit bij je werkwijze
- als je vindt dat de omschrijving eerder niet aansluit bij je werkwijze
- als je vindt dat de omschrijving eerder wel aansluit bij je werkwijze
- als je vindt dat de omschrijving in uitgesproken mate aansluit bij je werkwijze

Helemaal niet	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	In zeer grote mate
Helemaal niet	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	In zeer grote mate
Helemaal niet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	In zeer grote mate
Helemaal niet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	In zeer grote mate

Wanneer je alle vragen voor een bepaalde rubriek ingevuld hebt, bekijk je die rubriek nog eens opnieuw. Stel jezelf de vraag welke ideeën het invullen van de checklist jou opgeleverd hebben en vul daarna onderstaande vraag in.

- Dit zie ik als prioritair. Dit zie ik als belangrijkste aandachtspunt. Hieraan wil ik werken:

I. EEN POSITIEF GROEPS- EN SCHOOLKLIMAAT

De studenten voelen zich veilig bij elkaar, de lesgever, op school,...
Er is een collectief welbevinden in de groep van waaruit studenten ondernemend kunnen en durven zijn.

		In hoeverre krijgt het aandacht?
ONTSPANNEN GROEPSSFEER	1.1 Er heerst een ontspannen, gezellige werksfeer tijdens de les: er wordt gelachen, gepraat,... de studenten zijn alert. Er is concentratie, maar ook humor in de groep. De meeste studenten zijn tevreden, enthousiast of ontspannen.	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
INTERACTIES TUSSEN STUDENTEN	1.2 De groep werkt aanstekelijk. De studenten durven met voorstellen voor de dag komen en helpen elkaar. Ze reageren spontaan op elkaar: stellen vragen, laten hun appreciatie zien, horen, vullen elkaar aan, doen mee. De studenten tonen zichtbaar aandacht en appreciatie voor initiatieven/projecten/ideeën van medestudenten.	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
INTERACTIES MET DE LESGEVER	1.3 De studenten vertrouwen hun bekommernissen, ideeën of plannen aan jou toe: ze gaan in interactie met jou (vragen iets, tonen waar ze mee bezig zijn,...), maar stellen zich niet afhankelijk (constant aandacht vragen,...) of afwijzend op.	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate

- Dit zie ik als prioritair. Dit zie ik als belangrijkste aandachtspunt. Hieraan wil ik werken:

II. EEN ORGANISATIE DIE INITIATIEF ONDERSTEUNT

Ondernemen betekent in bepaalde situaties keuzes kunnen maken, ideeën voor acties ontwikkelen, bedenken hoe je te werk zal gaan en van resultaten genieten. Initiatief kan groeien in een flexibele organisatie met sobere, heldere regels waar veel communicatie mogelijk is.

		In hoeverre krijgt het aandacht?
AANDEEL EIGEN INITIATIEF	2.1 Werkvormen met kansen tot initiatiefname van de studenten vormen het grootste aandeel van het opleidingsonderdeel/het lesgebeuren. <i>B.v. groepswork, project, tijd om in groep of individueel aan een zelfgekozen opdracht te werken,...</i>	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
KIEZEN	2.2 Je voorziet mogelijkheden voor de studenten om te kiezen. <i>B.v. rond welk thema een project wordt opgezet, waar stage te lopen, welke opdrachten uit te voeren, 2 van de 3 examenvragen kiezen...</i>	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
GEINTEGREERD	2.3 Je maakt tijd voor een meer geïntegreerde aanpak van een thema, een vakoverschrijdend project,.... <i>B.v. binnen je vak geïntegreerde oefeningen aan bod laten komen, met collega's samen een vakoverschrijdende paper opgeven en verbeteren,...</i>	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
BESCHIKBAARHEID	2.4 Materialen, lokalen, computers,.... zijn vlot toegankelijk voor de studenten. <i>B.v. openingsuren bibliotheek en computerlokalen, diversiteit catalogi, toegang tot kopieermachines...</i>	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
BEWEGINGSRUIMTE	2.5 Tijdens zelfstandige (begeleide) werkmomenten kunnen de studenten zich vrij bewegen in het lokaal of daarbuiten, hebben ze toegang tot allerlei benodigheden, kunnen ze bronnen raadplegen,.... <i>B.v. internet of boeken raadplegen,...</i>	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
ZELF ORGANISEREN	2.6 Het lokaal kan gemakkelijk gereorganiseerd worden in functie van nieuwe werkvormen, initiatieven van studenten. <i>B.v. verplaatsbaar meubilair, de gang of cafeteria wordt gebruikt als extra ruimte,...</i>	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
DUIDELIJKHEID	2.7 De verwachtingen/ grenzen/ regels zijn duidelijk voor de studenten zodat ze zich kunnen toeleggen op de essentie, het inhoudelijke. <i>B.v. de doelstellingen staan vermeld in de cursus, voorbeeldexamens worden gegeven,...</i>	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate

Checklist leeromgeving

		In hoeverre krijgt het aandacht?
FLEXIBEL EN FUNCTIONEEL	<p>2.8 Je weegt de hoeveelheid en de inhoud van de regels en grenzen af in functie van het stimuleren van zelfstandigheid, actief leren en het nemen van initiatief. Je wijzigt de regels naargelang de behoeften en de competenties van de groep.</p> <p><i>B.v. je geeft open en weinig gestructureerde opdrachten, studenten kunnen zelf de vormgeving van een paper bepalen, voor presentaties stel je slechts enkele voorwaarden op, er is keuze in samenwerking,...</i></p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>
PLANNEN EN CONTINUITEIT	<p>2.9 Buiten de collectieve momenten, kunnen de studenten een eigen planning en timing opmaken bij het afwerken van taken en opdrachten.</p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>
VERANTWOORDELIJKHEID	<p>2.10 Je zorgt ervoor dat elke student in diverse lessituaties verantwoordelijkheid kan ervaren. Je voorziet kansen voor iedereen.</p> <p><i>B.v. leiding nemen tijdens een groepswork, iets zelfstandig oplossen, participatie aan een onderzoeksopdracht op school, zelf instaan om een les voor te bereiden en te geven, ook zwakke of stille studenten worden gestimuleerd,...</i></p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>
COMMUNICATIE	<p>2.11 Samenwerking wordt expliciet voorzien. De studenten krijgen kansen tot onderlinge communicatie. Ze kunnen elkaar helpen. Ze kunnen elkaar 'bestuiven'.</p> <p><i>B.v. groepswork; klasdiscussies; jaar-, opleidings- of schooloverschrijdend leren, supervisie...</i></p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>

- Dit zie ik als prioritair. Dit zie ik als belangrijkste aandachtspunt. Hieraan wil ik werken:

III. EEN RIJK AANBOD EN EEN RIJKE INHOUD

Ondernemingszin wordt geprikkeld door een leeromgeving die de exploratiedrang aanwakkert, inspireert tot ideeën en een diversiteit aan ervaringen en acties toelaat en aansluit bij behoeftes en interesses van studenten.

		In hoeverre krijgt het aandacht?
LEVENSECHT	<p>3.1 De opdrachten en de inhoud die je aanbiedt, zijn levensecht en vragen dat de studenten actief contact leggen met de buitenwereld.</p> <p><i>B.v. een opdracht waar externe mensen, organisaties of bedrijven bij betrokken worden door interviews, samenwerking, bezoeken,...</i></p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>
KEUZES	<p>3.2 Je bouwt - ook bij basisleerstof- een zekere keuzevrijheid in binnen de taken en opdrachten die uitgevoerd moeten worden.</p> <p><i>B.v. een hoofdstuk of thema kiezen waarrond een paper zal uitgewerkt worden,...</i></p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>
EXPERIMENTE-REN	<p>3.3 Je biedt geregeld opdrachten of situaties aan die de verbeeldingskracht, exploratiedrang en experimenteerlust van de studenten aanspreken of waarbij studenten zelf ontdekken hoe iets functioneert, zonder klassikale instructie of demonstratie. Je aanbod stimuleert de vindrijkheid en creativiteit bij studenten.</p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>
ZELF ONTDEKKEN	<p>3.4 Je biedt soms nieuwe leerstof aan zonder klassikale instructie, maar met opdrachten en hulpvragen, waarbij de studenten zelf zoeken naar de betekenis of oplossing van een probleem.</p> <p><i>B.v. een practicumhandleiding waarmee de studenten zelf aan de slag gaan, simulaties, bij oefeningen enkel de oplossing geven maar niet de werkwijze, bij een probleem aanwijzingen geven i.p.v. pasklare antwoorden,...</i></p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>
OPEN RESULTAAT	<p>3.5 Je gebruikt regelmatig opdrachten/ materiaal/ problemen of situaties waarvoor studenten verschillende oplossingen kunnen bedenken of waar de studenten vrij zijn om een eigen vormgeving te kiezen of een betekenis te geven.</p> <p><i>B.v. project of probleemstelling met diverse uitkomsten, de wijze waarop een presentatie wordt gegeven, de taakverdeling bij een groepswerk,...</i></p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>
COMPLEXE TAKEN	<p>3.6 Je biedt geregeld complexe, meervoudige taken aan waarbij studenten verschillende stappen en werkfasen moeten plannen.</p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>

		In hoeverre krijgt het aandacht?
TRANSFER	<p>3.7 Je biedt geregeld opdrachten aan waarbij de student meerdere toepassingsgebieden ontdekt waarin een welbepaalde vaardigheid moet toegepast worden (B.v. in meerdere opleidingsonderdelen,...)</p> <p><i>B.v. in groep samenwerken, een presentatie geven, een paper schrijven, wetenschappelijke vaardigheden,...</i></p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>
INSPRAAK	<p>3.8 Studenten hebben inspraak in het lesverloop, de cursus. De studenten worden geregeld uitgenodigd om thema's mee te bepalen.</p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>
IMPACT	<p>3.9 In het aanbod zijn er aanwijsbare elementen (thema's, projecten, onderwerpen,...) te vinden die het gevolg zijn van suggesties, wensen en voorstellen van studenten.</p> <p><i>B.v. een lesinhoud wordt aangepast aan interesses, projecten waarvan de aanzet vanuit de studenten komt, ideeënbus, de studenten kunnen zelf beoordelingscriteria bepalen,...</i></p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>

- Dit zie ik als prioritair. Dit zie ik als belangrijkste aandachtspunt. Hieraan wil ik werken:

IV. EEN STIMULERENDE EN ONDERSTEUNENDE BEGELEIDING

De manier waarop op studenten wordt ingespeeld is van kapitaal belang voor de ontwikkeling van ondernemingszin. Een effectieve begeleiding is stimulerend (zet aan tot initiatief), verleent autonomie en geeft ondersteuning (moedigt aan en helpt problemen oplossen).

		In hoeverre krijgt het aandacht?
BEWUST LATEN GEBEUREN	4.1 Je kan op de achtergrond blijven en studenten de kans geven een opdracht op een eigen, zelfgekozen manier uit te werken, een bepaalde activiteit een eigen wending te geven en zelf te bepalen wanneer iets af is.	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
INITIATIEF NEMEN (H)ERKENNEN	4.2 Het ontgaat je niet als studenten ideeën aanbrengen. Je zorgt ervoor dat het idee van een student door de groep wordt erkend. Je stimuleert de studenten om er verder over te praten, ideeën met anderen te delen en ze te realiseren. Je speelt bewust een actieve rol om studenten te wijzen op elkaars initiatieven zodat ze zich kunnen inspireren voor eigen activiteiten.	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
ONDERSTEUNING OP MAAT	4.3 Een student die 'vastzit' kan je net die impuls geven die hem het gevoel geeft dat hij er "zelf" in zal lukken. Je biedt studenten die het nodig hebben, in de uitvoering van opdrachten/ initiatieven extra begeleiding, steeds in functie van de zelfstandigheid die de student aan kan. <i>B.v. als ondersteuning naar de student toe kan je de probleemsituatie beschrijven, stappenplannen bespreken, verschillende niveaus van taken of opdrachten voorzien, de student zelf laten kiezen voor meer of minder ondersteuning en structuur bij het uitwerken van een opdracht, De groep opdelen naargelang voorkennis of resultaat van een diagnostoets,...</i>	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
EMOTIONELE ONDERSTEUNING	4.4 Je merkt het op wanneer studenten zich bij bepaalde activiteiten of initiatieven onzeker voelen of faalangst hebben. Je peilt geregeld naar de beleving van de studenten, hoe ze een activiteit of opdracht ervaren.	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
POSITIEVE FEEDBACK	4.5 Je geeft geregeld positieve feedback op initiatieven van studenten door belangstelling te tonen, uitleg te vragen, te bevestigen,...	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
FOUT MAG	4.6 Je kan loskomen van een corrigerende tussenkomst als studenten fouten maken. Dit betekent ook dat je het niet 'snel zelf even doet' of 'toch maar meteen zelf verbetert' als studenten fouten maken.	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate

		In hoeverre krijgt het aandacht?
EIGEN DENKEN	<p>4.7 Je voorziet binnen (en buiten) de lesmomenten veel ruimte om de eigen mening/ eigen leervragen/ eigen ideeën van studenten aan bod te laten komen en vraagt de studenten naar wat ze nog meer willen weten. Je zorgt voor opdrachten en vraagstellingen waarbij dit uitgelokt wordt en stimuleert de communicatie hierover tussen studenten.</p> <p><i>B.v. aan de student wordt gevraagd een artikel of gebeurtenis te analyseren en te bespreken, studenten in de mogelijkheid voorzien om vragen te stellen over de geziene leerstof mondeling of via mail, opzet van een elektronisch discussieplatform over een bepaald thema,...</i></p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>
STIMULERENDE TUSSENKOMSTEN	<p>4.8 Het lukt je gemakkelijk het denken van de studenten (ook van sterke studenten) te helpen verdiepen of veruimen. Je moedigt hen aan en geeft impulsen die tot actie aanzetten. Je gaat mee in hun ideeën met respect voor hun intenties en keuzes.</p> <p><i>B.v. een extra vraag, een gevatte opmerking, een bijkomende opdracht waardoor de student de impuls krijgt om verder te gaan en grenzen te verleggen. Als studenten zelf een voorbeeld geven: hen dit laten toelichten, verduidelijken, eigen bedenkingen geven...</i></p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>

- Dit zie ik als prioritair. Dit zie ik als belangrijkste aandachtspunt. Hieraan wil ik werken:

V. FOCUS OP ONDERNEMEN

Bewust maken van wat het fenomeen ondernemen betekent, gebeurt door terug te kijken op genomen initiatieven, door op een boeiende manier kennis te maken met verhalen van ondernemende mensen, door het besef dat 'dingen niet vanzelf komen' en door stil te staan bij de effecten van ondernemen.

		In hoeverre krijgt het aandacht?
VIEREN	5.1 Geregeld geniet je, samen met de studenten, van succesvolle resultaten. Je voorziet dan momenten waarop studenten hun realisaties kunnen tonen, toelichten,...	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
ZELFREFLECTIE	5.2 Je nodigt studenten regelmatig uit om terug te kijken op wat ze zelf realiseerden, hoe ze te werk gingen, hoe ze de opdracht beleefden,...	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
EVALUEREN	5.3 Je vraagt de studenten regelmatig om zichzelf en de anderen te evalueren (de kwaliteit van en de tevredenheid over het eindresultaat, wat ging goed, wat anders of beter zou kunnen,...) <i>B.v. evaluatieformulier stage, tussentijdse evaluatiemomenten, gesprek, self- en peerassessment,...</i>	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
VOORUITGANG	5.4 Je stimuleert de studenten om zelf een beeld op te bouwen van hun vooruitgang, hun ontwikkeling. <i>B.v. gebruik van een portfolio (een verzamelmap met de belangrijkste realisaties), gebruik van voorbeeldexamens en zelftoetsen,...</i>	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
ZELFKENNIS	5.5 Je stimuleert de studenten regelmatig om zelf aan te geven welke hun sterktes en beperkingen zijn. <i>B.v. in een groepsgesprek je sterktes en beperkingen bespreken, jezelf typeren aan de hand van symbolen of een tekening,...</i>	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
STOPMOMENTEN	5.6 Je helpt studenten die moeilijkheden ervaren bij het inbouwen van stopmomenten om na te gaan of de werkwijze bevredigend is en hoe die eventueel bijgestuurd kan worden.	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate
ALTERNATIEVEN WAARDEREN	5.7 Je bespreekt met de studenten de verschillende resultaten bij een bepaalde opdracht. Je toont en waardeert de alternatieven in hun verscheidenheid.	Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate

Checklist leeromgeving

		In hoeverre krijgt het aandacht?
EIGEN STANDAARD	<p>5.8 Je geeft studenten regelmatig de verantwoordelijkheid om zelf te bepalen wat voor hen voldoende is en wat niet.</p> <p><i>B.v. de studenten zelf de beoordelingcriteria laten opmaken voor een bepaalde opdracht, een uitspraak laten doen over een groepswork,...</i></p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>
ROLMODEL	<p>5.9 De studenten zien geregeld hoe je zelf al experimente- rend tot een oplossing komt (door trial en error, door diverse mogelijkheden te tonen, door te reflecteren op wat je gedaan hebt).</p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>
VERHALEN	<p>5.10 De studenten krijgen regelmatig verhalen en bele- vingsmomenten waarin ze zien wat ondernemen is (B.v. hoe iemand een plan realiseert, iets nieuws uit- vindt,...)</p> <p><i>B.v. gastcolleges door ondernemers, initiatieven in de non- profitsector, voorbeelden van zelflerende organisaties, voorbeelden van loopbaanontwikkelingen waaruit ondernemingszin spreekt,...</i></p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>
WAARDEN	<p>5.11 Er wordt regelmatig gepraat met de studenten over de impact van initiatieven. Zowel de positieve als negatie- ve gevolgen van wat mensen ondernemen, komen aan bod. Er is aandacht voor het maatschappelijk belang van duurzaam ondernemen.</p>	<p>Helemaal niet <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> In zeer grote mate</p>

- Dit zie ik als prioritair. Dit zie ik als belangrijkste aandachtspunt. Hieraan wil ik werken:

Het ontwikkelwerk voor dit materiaal gebeurde in het kader van het Europees project STEP “ ondernemingszin bevorderen in het onderwijs” dat liep in samenwerking met

- het Vlaams Instituut voor Zelfstandig Ondernemen (VIZO),
- de Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO),
- ExpertiseCentrum ErvaringsGericht Onderwijs (ECEGO),
- de Vlaamse Dienst voor Beroepsopleiding en Arbeidsbemiddeling (VDAB)
- de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA).

Het project werd medegefinancierd door Equal.

Voor de uitwerking van het praktijkmateriaal baseerden we ons op het door ECEGO ontwikkelde concept ondernemingszin en legden we bewust een sterke parallel met de door hen ontworpen materialen voor kleuters, kinderen van 6 tot 12 jaar en jongeren van 12 tot 18 jaar.

Voorts werkten we nauw samen met:

- Departement Gezondheidszorg Vesalius, Hogeschool Gent
- Departement Handelswetenschappen en Bestuurskunde, Hogeschool Gent
- Departement Industriële Wetenschappen, Hogeschool Gent
- Departement Sociaal-Agogisch Werk, Hogeschool Gent
- Sector Onderwijsontwikkeling en -innovatie, Hogeschool Gent

Titel: Instrumenten voor de screening van studenten hoger onderwijs en observatie van de leeromgeving – Ondernemingszin (h)erkennen

Tekst: Helena Goossens en Johan Verrue

© 2004, CEGO Publishers, Leuven, Belgium

Alle rechten voorbehouden.

Behoudens de uitdrukkelijk bij de wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder voorafgaande en schriftelijke toestemming van de uitgever.

Eerste druk: 2004

ISBN 90-77343-59-8

D/2004/5138/8

NUR 130

