

Ondernemende Docenten

Een coproductie van CPS en ROC Midden Nederland

Opbrengsten:

- Scan klantgerichtheid
- Competentiemeter ondernemerschap
- Train-de-trainersprogramma
- Ondernemerschijf

Samenvatting

De afdelingen educatie van de ROC's staan onder grote druk om marktgericht te werken. De gemeentelijke inkomstenbronnen vormen niet langer een zekerheid en drogen, als het gaat om nieuwkomers, langzaam op. Educatie ziet zich gedwongen tot oriëntatie op nieuwe markten en kwalitatief goede trajecten tegen concurrerende prijzen. Kortom: educatie moet meer **ondernemerschap** tonen, op alle niveaus in de organisatie van het ROC. Op docentniveau ontbreekt het echter nog vaak aan marktgerichtheid. ROC Midden Nederland startte daarom in 2005 samen met CPS Onderwijsontwikkeling en advies een project om docenten educatie bewust te maken van ondernemerschap en een aantal van hen als rolmodel voor hun collega's te trainen. Opdrachtgever was het Ministerie van OCenW.

De werkwijze in het traject was als volgt:

1. CPS heeft een **scan 'klantgerichtheid'** ontwikkeld. Deze scan werd uitgevoerd op acht locaties van educatie. De betrokken uitvoerders zijn werkzaam bij de afdeling educatie en hebben een instructiebijeenkomst van CPS bijgewoond. Zij namen de scan niet af op de eigen locatie, omdat 'buitenstaanders' meer zien.
2. Midden Nederland heeft met ondersteuning van CPS een **competentiemeter** ontwikkeld om het **ondernemerschap** van docenten in kaart te brengen. Vijftien teams hebben deze meting verricht.
3. CPS interpreteerde de totalisaties van deze nulmetingen, zette deze af tegen de wenselijke situatie – door Midden Nederland geschetst, onder andere op basis van de strategienota 'Later is allang begonnen' – en formuleerde na raadpleging van managers voorstellen voor scholing van een groep docenten. Deze docenten zullen vanaf januari 2006 hun collega's - binnen of buiten hun team - begeleiden bij hun weg naar ondernemerschap. Een **train-de-trainers-programma**, dus. Deze scholing vormde de kern van het project en werd verzorgd door CPS.

Naast deze drie producten is ook een **ondernemerschijf** ontwikkeld. De schijf voor ondernemers is een abstractie van de ervaringen uit het traject. De schijf maakt het bijzondere - de ervaringen - algemeen en is daarmee bruikbaar voor andere afdelingen en onderwijsinstellingen. De schijf geeft docenten tips om met zichzelf, leerlingen, het team, het management en externen op een ondernemende manier aan het werk te gaan.

In dit document worden de verschillende opbrengsten kort toegelicht. **Meer weten over het traject, een uitgebreide beschrijving van het traject of de schijf en het bijbehorende boekje ontvangen? Neem contact op met Hans Puper, Anja Doornbos of Joan van den Ende via het centrale nummer van CPS, of via een van de onderaan deze bijdrage genoemde emailadressen.**

Toelichting

1. De scan klantgerichtheid

Het krijgen van klanten heeft te maken met alles wat je docenten van het ROC doen, zowel in de reguliere als de contractactiviteiten. Op basis van dit uitgangspunt heeft CPS een scan klantgerichtheid ontwikkeld. Deze scan is uitgevoerd op acht locaties door docenten die zich daarvoor hadden opgegeven. Na een instructie door CPS namen zij in tweetallen de scans af, bij voorkeur op een locatie van een fusiepartner, maar in ieder geval op een andere dan de eigen locatie. Direct na het afnemen van de scan gaven zij hun bevindingen terug aan het betrokken team van docenten. Behalve een nulmeting is de scan hiermee een middel tot bewustwording van ondernemerschap. De bevindingen van de 'scanners' zijn getotaliseerd en besproken met de betrokken managers.

2. De competentiemeter

Om de benodigde en aanwezige competenties op ondernemersgebied boven tafel te krijgen heeft Midden Nederland met ondersteuning van CPS de zogenoemde '**Competentiemeter Ondernemende Docent**' ontwikkeld.

Deze competentiemeter is gebaseerd op de reeds bestaande competentiemeter van de contractafdeling, maar ook op de bekwaamheidseisen zoals die beschreven zijn door de Stichting Beroepsbekwaamheid Leraren – die weer zijn vastgelegd in de Wet Beroepen in het Onderwijs - en op de competenties en indicatoren BVE Assessment Zij-instroom. Daarmee zijn alle regelingen onder een paraplu gevangen.

De competentiemeters zijn – ook weer in acht teams – door individuele docenten ingevuld, maar het uitgangspunt van de competentie-inventarisatie waren de teams. De totalisaties zijn dan ook op de teams gebaseerd. Met behulp van de competentiemeter geven docenten aan in hoeverre zij zich competent achten op zeven gebieden:

- interpersoonlijk (de eigen houding en gedrag en de effecten daarvan op de omgeving),
- pedagogisch,
- vakinhoudelijk en didactisch,
- organisatorisch
- samenwerking met collega's
- samenwerking met de omgeving,
- reflectie en ontwikkeling.

3. Train-de-trainersprogramma

Na de scan en competentiemeter was het zaak om de scholingsbehoefte van de teams op het gebied van ondernemerschap te formuleren. De teammanagers van de verschillende teams hebben zich hier met behulp van de verzamelde gegevens mee bezig gehouden.

Na prioritering bleven de volgende onderwerpen over:

- **Effectief communiceren.**
 - Ik communiceer op een effectieve wijze over mijn werk, zowel met collega's als klanten.
- **Visitekaartje.**
 - Mijn handelen, houding en gedrag vormen een 'visitekaartje' voor mijn instelling en afdeling.
- **Resultaatgerichtheid.**
 - Ik ben resultaatgericht in mijn handelen , rekening houdend met de doelstellingen van mijn afdeling.
- **Systematisch reflecteren.**
 - Ik reflecteer systematisch op mijn eigen gedrag en betrek daarin de feedback van anderen.
- **Zelfgestuurd leren stimuleren.**
 - Ik stimuleer de deelnemers eigen keuzes te maken in zijn (studie)loopbaan vanuit de vragen 'wie ben ik?' en 'wat wil ik?'. Daarin ligt besloten: Ik begeleid deelnemers bij het reflecteren op de geboekte resultaten en op het proces van leren en samenwerken.
- **Deelnemers zelfverantwoordelijk maken.**
 - Ik maak deelnemers mede verantwoordelijk voor de manier van werken en het resultaat.

De managers hebben uit hun teams vervolgens in totaal ongeveer 25 deelnemers geselecteerd voor drie zogenoemde train-de-trainersdagen. Doel van deze dagen was te komen tot een kweekvijver van docenten die in staat zijn collega's uit het eigen of uit andere teams te begeleiden bij hun scholingsvragen over ondernemerschap. Op deze manier ontstaat een olievlekwerking.

De deelnemers waren ondernemers. Dat betekende dat binnen het kader – de scholingsvragen en mogelijk passende methodieken – de trainingsdagen vraaggestuurd waren ingericht. De deelnemers gaven aan waar hun behoeften lagen.

Op de eerste dag hebben de deelnemers de verschillende methodieken geoefend, waarmee ze in hun eigen team aan de slag kunnen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan intervisie, reflectie en coaching. CPS

bood workshops aan, waaruit de deelnemers konden kiezen. 's Morgens 'theorie', 's middags oefenen, tussendoor plenair 'tiptijd'. Aan het eind van de dag bleek er behoefte te bestaan aan een verdieping over de achtergronden van het project en de reactie op scholingsvragen: welke stappen onderneem je vanaf de aanmelding van een scholingsvraag tot en met de afronding? De tweede scholingsdag begon daarom met twee presentaties, die in de bijlagen plenair zijn opgenomen. De rest van deze dag bestond opnieuw uit het oefenen van methodieken. Op verzoek van de deelnemers bestond de derde dag uit het oefenen met de verschillende stadia in het scholingstraject.

4. Ondernemerschijf – Draai aan ondernemerschap

De ondernemerschijf, tot slot, nodigt docenten uit om creatief om te gaan met Ondernemend Leren. De ondernemerschijf kan los van de scan, competentiemeter en het programma gebruikt worden door de individuele docent. Een draai aan de schijf op basis van drie criteria helpt docenten keuzes te maken in de toepassing van initiatieven in de praktijk. Deze initiatieven (TIPS) geven een stimulans tot het (verder) ontwikkelen van ondernemerschap.

De ondernemersschijf bestaat uit een basisschijf en een selectieschijf die op de basisschijf ligt. Op de basisschijf staan 40 ondernemersactiviteiten (TIPS). Dit zijn acties die docenten kunnen ondernemen om hun ondernemerschap verder te ontwikkelen. Deze tips worden in een paar kernwoorden geformuleerd en toegelicht in het boekje dat bij de schijf hoort. Aan de hand van de nummers op de schijf zijn de tips makkelijk terug te vinden.

Op de selectieschijf staan drie criteria op basis waarvan de ondernemersactiviteiten geselecteerd kunnen worden. Bij de criteria horen verschillende items:

Selectie criterium	Items
Ondernemersniveau	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jezelf 2. Teamgenoten 3. Leerlingen/ cursisten 4. Management 5. Externen
Ondernemersbril	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bewustwording: Kijken naar jezelf 2. Doen: Aan het werk!
Randvoorwaarden	<ol style="list-style-type: none"> 1. Weinig tijd 2. Meer tijd

De docent kiest uit de drie selectieniveaus het item dat het zwaarst weegt in de keuze voor een ondernemersactiviteit. Op basis van de geselecteerde items wordt aan de schijf gedraaid, en in de uitsparing komen twee tips te voorschijn waarmee de docent direct aan de slag kan.

Twee voorbeelden:

1. Als docent wil ik ondernemender worden in mijn dagelijks werk met **leerlingen**. Ik heb **weinig tijd**, en wil graag beginnen met **'kijken naar jezelf'**.

Een tip die ik in deze context kan oppakken:

Vraag leerlingen feedback.

De toelichting in het boekje:

Je bent gewend om leerlingen feedback te geven op de prestaties die ze in jou lessen leveren. Durf de situatie nu eens om te draaien: laat ze jou feedback geven. Je kunt feedback bijvoorbeeld verbinden aan de module die je hebt gegeven, of aan de begeleiding die je hebt verzorgd. Nodig een groep waarbij jij je vertrouwd voelt, uit om dit te doen. Doe dit op een manier die bij je past, bijvoorbeeld in een groepsgesprek, of laat ze een 'pluim' en een 'tip' voor je opschrijven op een geel briefje.

2. Als docent wil ik ondernemender worden naar **externen**. Ik heb **meer tijd** en wil **'aan het werk'**.

Een tip die ik in deze context kan oppakken:

Je netwerk in kaart

Hoe ziet jouw netwerk er eigenlijk uit? Op welk gebied heb je contacten? Zijn er gebieden waar je meer contacten zou willen hebben? Teken je netwerk op een vel papier en geef met kleuren aan hoe intensief het contact is (regelmatig = rood (warm), sporadisch = oranje, 1 x contact gehad = blauw (koud). Nog geen contact = groen. Welke acties ga je op basis van je analyse ondernemen?