

Teach the teacher - De ondernemende professional (niveau II)

Om studenten op te leiden tot ondernemende professional, is het aanbieden van onderwijs gericht op de ontwikkeling van ondernemendheid en ondernemerschap van wezenlijk belang. U als docent bent hierin een belangrijke schakel. Een ondernemende professional is een ondernemend persoon die in staat is te innoveren in het eigen vakgebied (Visie ondernemerschap Hanze Hogeschool Groningen, 2014).

In het Convenant Leerkracht van Nederland (november 2008) zijn afspraken gemaakt over de versterking van de positie van de (HBO) docent. "Een sterkere positie van de docent in de school begint bij de erkenning dat de docent in de dagelijkse onderwijspraktijk over professionele ruimte moet beschikken om zijn werk goed te kunnen doen". De overheid ziet professionele ruimte als middel om de positie van de docent te versterken, maar doet geen uitspraken over hoe deze ingericht zal moeten worden binnen het hoger onderwijs (Andree, 2010).

Binnen deze leergang zal de term professionele ruimte regelmatig voorbij komen en een zichtbare relatie krijgen met ondernemerschap. De essentie van professionele ruimte zit hem in: "de ruimte waarin sprake is van een relatie tussen de persoonlijke interesses en de doelen van een professional en het collectief belang van de organisatie" (Andree, 2010). Om dit te kunnen realiseren zullen we tijdens deze leergang inzetten op persoonlijk ondernemerschap, ook wel vertaald als empowerment.

Om de deelnemers in beweging te laten komen om zo de relatie te leggen tussen hun persoonlijke ambitie en het organisatie belang werken we vanuit een complexe taak. De complexe taak die als rode draad door onze workshops gaat luidt: **Realiseer vernieuwing binnen je vakgebied waarbij je je talenten gebruikt om tot impact te komen. De vernieuwing die je realiseert is voor studenten, je vakgebied en de HG van betekenis.**

Bijeenkomst 1:

Tijdens deze bijeenkomst bieden we ruimte om op zoek te kunnen gaan naar individuele drijfveren en talenten van de deelnemer. We geven een inspirerend beeld van werken vanuit talent en kracht. Wat kunnen we leren van werken vanuit je kracht en welke invloed heeft dit op ondernemend gedrag? We zullen talenten zo inzichtelijk maken dat de deelnemer energie en motivatie zal geven om een bijdrage te willen leveren aan het collectief belang. Met passie in het werk wordt bedoeld dat je werkt aan zaken die je daadwerkelijk interesseren en energie geven. Aan het eind van deze bijeenkomst hebben deelnemers daar beelden van, weten ze wat hun te wachten staat in de komende periode, hebben we de opdracht geïntroduceerd en hun persoonlijke 'brand' in kaart gebracht.

Werkvormen en thema's die we hanteren zijn te vatten onder de volgende kernwoorden: Krachtgericht begeleiden (talenten), personal branding, ambitie verwoorden om zo je relatie en netwerk te versterken.

Tjepkema, S., & Verheijen, L. (2009). Van kiem tot kracht (Een waarderend perspectief voor persoonlijke ontwikkeling en organisatieverandering ed.). Houten: Springer Uitgeverij BV.
Andree, Jorg. (2010): The Work Experience (Een onderzoek naar de wijze waarop docenten in het Hoger Onderwijs hun professionele ruimte creëren).

Bijeenkomst 2:

In deze bijeenkomst focussen we vooral op het begrip empowerment. Wat is het, wat doet het en hoe zorg je dat je empowered werkt. Professionals zijn, volgens Weggeman (2009), bezig om de hogere behoeften van de 'piramide van Maslow' te realiseren. Deze psychologische behoeften als erkenning, waardering en zelfverwerkelijking spelen mee bij het willen bijdragen aan de belangen van een organisatie. Zij willen dat hun werk, hun



bezigheden en hun bestaan waarde hebben, en een bijdrage voor anderen vormen. Niet langer blijven dromen maar durven doen, een focus op 'getting things done'. Aan het einde van deze bijeenkomst hebben de deelnemers een beter beeld van de begrippen en hebben we geoefend met het toepassen ervan op de eigen situatie (complexe taak). Het is het moment om jezelf een belofte te doen wat je gaat ontwikkelen. Dit spreken we naar elkaar uit zodat er een psychologisch contract ontstaat.

Werkvormen en thema's die we hanteren zijn te vatten onder de volgende kernwoorden: Empowerment, Krachtgericht begeleiden (ideaal) en model professionele ruimte.
Andree, Jorg. (2010): The Work Experience (Een onderzoek naar de wijze waarop docenten in het Hoger Onderwijs hun professionele ruimte creëren).
Ofman, Daniel. (2006): Bezieling en kwaliteit in organisaties
Weggeman, Mathieu. (2009): Leiding geven aan professionals? Niet doen! Schiedam, Scriptum, 4e druk januari.

Bijeenkomst 3:

Na een periode van 3 weken waarin de deelnemers aan hun idee hebben gewerkt gaan ze het nu aan elkaar pitchen. Deze bijeenkomst staat in het teken van 'Maak Me Beter'. Deze vorm van interactie tussen de deelnemers en zijn directe omgeving noemen we een 'experience'. Dit wordt onderschreven en verder uitgewerkt door het 'Interactive Experience Model' van Falk & Dierking (1997). Falk en Dierking zien 'experiences' als processen van persoonlijke betekenisgeving die beïnvloed worden door de interacties tussen de persoonlijke, sociale en fysieke contexten van de experience. Deze processen kunnen niet van buitenaf gestuurd worden maar professionals moeten zelf die keuzes kunnen maken. Deze ervaring of 'experience' is persoonlijk en draagt bij aan het succes van een professional. Gezamenlijk werken de deelnemers met studenten (die ze beoordeeld hebben) aan een verdere uitwerking van hun idee.

Werkvormen en thema's die we hanteren zijn te vatten onder de volgende kernwoorden: Presenteren van je concept / idee, waarde creatie en positieve ontwikkeling.
Cooperrider, David. (2005): Appreciative Inquiry (Foundations in Positive Organization Development)
Tjepkema, S., & Verheijen, L. (2009). Van kiem tot kracht (Een waarderend perspectief voor persoonlijke ontwikkeling en organisatieverandering ed.). Houten: Springer Uitgeverij BV.

Bijeenkomst 4:

Voor deze bijeenkomst zijn alle uitwerkingen van te voren aangeleverd en geven we een inspirerende presentatie over maatschappelijke trends en de uitdagingen voor onderwijs, waarin de projecten van de deelnemers organisch hun plek krijgen. Dit heeft tot doel om vooral zichtbaar te maken dat de projecten die de deelnemers vanuit hun passie, met hun talenten hebben gerealiseerd door als ondernemende professional te functioneren passen bij de toekomst van onderwijs en de HG. Hierna kiest een jury het beste idee/project om het vervolgens samen op informele wijze af te sluiten.

Werkvormen en thema's die we hanteren zijn te vatten onder de volgende kernwoorden: Maatschappelijke trends en onderwijs, de rol van ondernemerschap en co - creatie.

Namens Value 050:
Dinant Roode
Jorg Andree

