



Opleidingsprofiel op basis van inhoudsomschrijvingen

Studiejaar 2012-2013

Bachelor Educatie & Kennismanagement groene sector

BE 1 VAK Basiseenheid 1 VAK Stoas

Competentieprofielen

Basiseenheid 1 VAK

Karakteristiek Basiseenheid 1VAK:

Een professional in een educatief beroep moet z'n mannetje staan binnen het vakgebied waarin hij opereert. Het kunnen uitvoeren van praktische handelingen uit het vakgebied en het beheersen van de bijbehorende theoretische basiskennis is een must. Daarbij hoort ook een gedegen kennis van de levende en dode materialen die in het betreffende vakgebied gebruikt worden.

Uitgangspunt van deze basiseenheid is het kunnen functioneren in het vakgebied op niveau 4. Als basis voor de inhoud wordt mede gebruik gemaakt van de competentiestandaarden beschreven in het CKS van het MBO.

Competenties:

B1.9 Beheersen van praktische handelingen Bij het beheersen van praktische handelingen gaat het erom vakbekwaam te zijn in de uitvoering van werkzaamheden zodat in verschillende situaties professioneel gehandeld wordt.
B1.10 Beheersen van theoretische achtergronden van basisvaardigheden Bij het beheersen van theoretische achtergronden van basisvaardigheden gaat het om kennis en inzicht van de theoretische basisprincipes zodat er professioneel gehandeld wordt bij de uitvoering van de werkzaamheden.
B1.11 Materiaalkennis Bij materiaalkennis gaat het om het herkennen van levende en dode materialen zodat een breed scala aan productkennis aanwezig is waarmee een brede vakinzetbaarheid mogelijk wordt.

Anekdoten

Niet van toepassing

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS1VAK:			
Versie: 1.0		Datum: 13-10-05	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	Bewijs van voldoende vaardigheid in het uitvoeren van praktische handelingen in het vakgebied. De beoordeling is uitgevoerd door een deskundige in het vakgebied.	Schriftelijke beoordeling van de stagebieder en schriftelijke beoordeling van PTC+ of IPC of schriftelijke beoordeling door de vakdocent van Stoas Wageningen Vilentum Hogeschool	B1.9 B1.11
2.	Bewijs van voldoende kennis en inzicht in het vakgebied op niveau 4. Het kennisgebied is nader omschreven in de programma's per studierichting.	Toetsen, mondeling dan wel schriftelijk	B1.10 B1.11
3	Bewijs van voldoende kennis en inzicht in het vakgebied op niveau 4. Het kennisgebied is nader omschreven in de programma's studierichtingen.	Toetsen, mondeling dan wel schriftelijk	B1.10 B1.11

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
Het verwerven van basiskennis en basisvaardigheden vindt plaats in een reële beroepscontext (binnen een bedrijf uit de sector). Concreet betekent dit dat de student op handelingsniveau praktisch bezig is en daarbij gebruik maakt van theoretische kennis die hij hierbij verwerft.	
FLO: Flankerend onderwijs	Een gericht trainingsprogramma van 15 weken waar de specifieke kennis en vaardigheden van de sector worden behandeld. Per studierichting is dit programma nader uitgewerkt.
Bronnen	Relevante studiematerialen uit het MAO aangevuld met publicaties uit het vakgebied en eigen dictaten van Stoas Wageningen Vilentum Hogeschool.
WPL: Werkpleklerin	Het werkpleklerin vindt plaats in een reële werksituatie bij een bedrijf in de sector. Concreet betekent dit dat de student op handelingsniveau praktisch bezig is en kennis en inzicht in de praktijk verwerft.
Verwijzingen	Niet van toepassing

Kennisbasis

Kennisbasis BE1 VAK-AK (Agrotechniek en Kennismanagement)		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Mechanica – krachten – vectoren	Kennis over en van natuurkundige krachten.
F2	Tekentechnieken	Kennis over en het toe kunnen passen van technisch tekenen.
F3	Materialenleer	Kennis over en het kunnen gebruiken van materialen.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Verbindingstechnieken	Kennis over theoretische achtergronden van verbindingstechnieken.
B2	Natuurkundige krachten	Kunnen toepassen van natuurkundige krachten binnen het kennisgebied van de agrotechniek.
B3	Werkingsprincipes	Toepassingen van agrotechnische werkingsprincipes.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Gebruik agrotechnische machines	Kennis en toepassingen van agrotechnische machines.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1		

Kennisbasis BE1 VAK-BK (Bloemsierkunst)		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1		
F2		
F3		
F4		
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	bloemwerk en plantenarrangementen	Het voorbereiden, vervaardigen en doorberekenen van bloemwerk en plantenarrangementen
B2		
B3		
B4		
B5		
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
W1	verkoop	Het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de verkoop
W2	Verkoop en service	Het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van verkoop en service
W3	Organiseren en begeleiden	Het observeren van organiseren en begeleiden van werkzaamheden in de winkel
W4		
W5		
W6		
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1		
M2		
M3		

Kennisbasis BE1 VAK-GZO (Groen, Zorg en Onderwijs)		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1		
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Organiseren zorg	Werkzaamheden afstemmen op de zorgvraag.
B2	Begeleiden werkzaamheden	Begeleiden werkzaamheden zorgvragers.
B3	Begeleiden zorgvragers	Begeleiden zorgvragers.
B4	Onderhouden contacten	Onderhouden contacten met instanties.
B6	Zorg dragen voor teelt/dierlijke productie	Algemene organisatie
B7	Specifieke zorg voor teelt	Uitvoeren teeltplan en onderhouden en oogsten gewas.
B8	Specifieke zorg voor dieren	Specifieke zorg voor dieren
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Uitvoering werk	Zorg dragen voor de uitvoering van werk
W2	Organiseren en begeleiden	Het observeren van organiseren en begeleiden van werkzaamheden binnen het bedrijf.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Presenteren	Presenteren van bedrijf en theoretische achtergronden.

Kennisbasis BE1VAK-NC (Natuur en Communicatie)		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	milieudynamiek	Natuurbeheermaatregelen zijn een vorm van antropogene milieudynamiek
F2		
F3		
F4		
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	ecotopenbeheer	Het beheer van verschillende ecotopen doorgronden en verklaren
B2	voorlichting	Het uitvoeren van beheersmaatregelen uitleggen aan publiek
B3	beheerplanning	Het opstellen / beoordelen van een (natuur-)beheerplan of -inrichtingsplan
B4		
B5		
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
W1	Uitvoering beheerswerkzaamheden	Eenvoudige beheersmaatregelen in natuurterreinen uitvoeren
W2		
W3		
W4		
W5		
W6		
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	leiding geven	Het aansturen van de uitvoering van beheerswerkzaamheden
M2		
M3		

Kennisbasis BE1 VAK-PH (Paardenhouderij)		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Anatomie paard	De anatomische kennis die nodig is om de beweging en levensprocessen van paarden te kunnen begrijpen.
F2	Fysiologie paard	Fysiologische kennis met betrekking tot het paard.
F3	Taxonomie paard	Taxonomische kennis van het paard.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Evolutie en domesticatie	Kennis met betrekking tot evolutie en domesticatie van het paard.
B2	Huisvesting	Kennis met betrekking tot de huisvesting van paarden.
B3	Voeding	Kennis over de voeding van paarden.
B4	Gezondheid	Kennis over gezondheid en ziekte van het paard.
B5	Natuurlijk gedrag	Kennis over de natuurlijke gedragingen van paarden.
B6	Verzorgen paarden	Kennis en kunnen toepassen van deze kennis over het verzorgen van paarden.
B7	Fokkerij	Kennis over de basisprincipes van het fokken van paarden.
B8	Voortplanting	Basale kennis over de voortplantingssystemen van paarden.
B9	Paardensport en -houderij	Kennis over de paardenhouderij en paardensport sector.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Verzorgen paarden	Praktische implementatie en uitvoering van het verzorgen van paarden.
W2	Natuurlijk gedrag	Praktische implementatie van het natuurlijke gedrag van paarden in de paardenhouderij en sport.
W3	Gezondheid	Praktische implementatie over de gezondheid en ziekte verorzakers van paarden.
W4	Huisvesting	Praktische implementatie van de kennis over de huisvesting van paarden
W5	Voeding	Praktische implementatie en uitvoering van de voeding van paarden.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		

	Thema	Omschrijvende zin
M1		

Kennisbasis BE1 VAK-RG (Recreatie- en Gezelschapsdieren)		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1		
F2		
F3		
F4		
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1		
B2		
B3		
B4		
B5		
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1		
W2		
W3		
W4		
W5		
W6		
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1		
M2		
M3		

Kennisbasis BE1 VAK-TA (Tuin- en Akkerbouw)		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Groei en ontwikkeling van planten	Teeltmaatregelen zijn gericht op het ingrijpen in groei en ontwikkelingsprocessen van planten.
F2	Nederlandse land- en tuinbouw	Gebruiken van sectorinformatie in de vorm van kengetallen om teelt en arbeid te plannen.
F3	Arbeidsomstandigheden	Werkzaamheden uitvoeren rekening houdend met veiligheid, welzijn en gezondheid.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Teeltplanning	Het ontwikkelen van een teeltplan / bouwplan rekening houdend met vruchtwisseling en personeelsbehoefte.
B2	Sturing teeltprocessen	De invloed van omstandigheden en handelingen gebruiken om teeltprocessen te sturen.
B3	Teeltfactoren	Plantkwaliteit als teeltfactor inzetten.
B4	Oogst en verwerking	Inzicht in bedrijfsontwikkeling bepaalt de verwerking van de oogst.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Uitvoering teeltwerkzaamheden	Het uitvoeren van de voorkomende werkzaamheden op een tuinbouw/akkerbouwbedrijf m.b.t. de teelt van een kas- en een buitenteelt.
W2	Bedrijfsuitrusting	Het verrichten van werkzaamheden t.b.v. het functioneren van de bedrijfsuitrusting.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Organiseren	Aansturen van de uitvoering van teeltmaatregelen.
M2	Communiceren	Overleggen en informeren.

Kennisbasis BE1 VAK-TL (Tuin en Landschap)		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1		
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Inrichtingsplan en onderhoudsplan	Het ontwikkelen en uitvoeren van inrichtings-, onderhouds- en/of beheerplannen.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Uitvoering werk	Zorg dragen voor de uitvoering van werk in natuur en leefomgeving.
W2	Service	Het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van klantgericht werken en service verlenen.
W3	Organiseren en begeleiden	Het observeren van organiseren en begeleiden van werkzaamheden binnen het bedrijf.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Presenteren	Presenteren van ontwikkelde inrichtings-, onderhouds- en/of beheerplannen.

Kennisbasis BE1VAK-VC (Voeding en Communicatie)		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Biologie	Toepassen microbiologie
F2	Scheikunde	Toepassen grondstoffen en warenkennis
F3	Natuurkunde	Toepassen levensmiddelentechnologie
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Mikrobiologie	Een juiste conserveringsmethode zorgt voor voldoende houdbaarheid.
B2	Grondstoffen en warenkennis	Controleren van producten op samenstelling.
B3	Technologie	Processen van voedingsmiddelen.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Gebruik proces- en meetapparatuur.	Bepalingen en berekeningen uitvoeren.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Mens, werk en apparatuur	Toepassen van praktische vaardigheden en inzetten van inzicht en ervaring.

Kennisbasis BE1 VAK-VH (Veehouderij)		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Anatomie productiedieren	De anatomische kennis die nodig is om de levensprocessen van productiedieren te kunnen begrijpen.
F2	Fysiologie productiedieren	Fysiologische kennis met betrekking tot het productiedieren.
F3	Taxonomie productiedieren	Taxonomische kennis van het paard.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Evolutie en domesticatie	Kennis met betrekking tot evolutie en domesticatie van productiedieren.
B2	Huisvesting	Kennis met betrekking tot de huisvesting van landbouwdieren.
B3	Voeding	Kennis over de voeding van productiedieren.
B4	Gezondheid	Kennis over gezondheid en ziekte van productiedieren.
B5	Natuurlijk gedrag	Kennis over de natuurlijke gedragingen van productiedieren.
B6	Verzorgen van productiedieren	Kennis en kunnen toepassen van deze kennis over het verzorgen van productiedieren.
B7	Fokkerij	Kennis over de basisprincipes van het fokken productiedieren.
B8	Voortplanting	Basale kennis over de voortplantingssystemen van productiedieren.
B9	Veehouderijsector	Kennis over de veehouderijsector.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Verzorgen productiedieren	Praktische implementatie en uitvoering van het verzorgen van productiedieren.
W2	Gezondheid	Praktische implementatie over de gezondheid en ziekte veroorzakers van productiedieren.
W3	Huisvesting	Praktische implementatie van de kennis over de huisvesting van productiedieren
W4	Voeding	Praktische implementatie en uitvoering van de voeding van productiedieren.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1		

Basiseenheid 1 Communicatie en Analyse

Karakteristiek Basiseenheid 1CA:

Communiceren en analyseren zijn belangrijke basisvaardigheden voor mensen die werken in het onderwijs en andere (midden)kaderfuncties. In deze Basiseenheid wordt door aanbod van kennis, inzichten en een actieve training van vaardigheden, een brede basis gelegd voor het toekomstig functioneren van de student binnen de opleiding en later het beroep.

Het gaat hier om de vakgebieden: Nederlands, Engels, wiskunde, scheikunde, natuurkunde, biologie en basis onderzoeks- en rapportagevaardigheden. In de basiseenheid Communicatie en Analyse heeft de student de gelegenheid deficiënties in deze kennis en vaardigheden weg te werken.

De uitvoering van deze basiseenheid is niet gerelateerd aan werk- of stageplek en wordt afgerond met schriftelijke toetsen en/of opdrachten.

Competenties:

<p>B1.1 Algemeen Het op HBO startniveau beheersen van de onderstaande basiskennis en vaardigheden.</p>
<p>B1.2 Nederlands De student kent de regels voor een correcte schriftelijke taalbeheersing en kan deze toepassen.</p>
<p>B1.3 Engels De student kan volgens vooropgestelde taalkundige eisen in voldoende mate communiceren in het Engels.</p>
<p>B1.4 Wiskunde De student beschikt over rekenvaardigheden en kan wiskundige begrippen en –bewerkingen toepassen in reële contexten.</p>
<p>B1.5 Scheikunde De student begrijpt scheikundige begrippen en –bewerkingen kan deze toepassen in een theoretische setting.</p>
<p>B1.6 Biologie De student kent de begrippen en processen uit de biologie en kan ze toepassen.</p>
<p>B1.7 Natuurkunde De student kan natuurkundige begrippen en –bewerkingen toepassen in reële contexten.</p>
<p>B1.8 Basis onderzoeks- en rapportagevaardigheden De student kan gegevens verzamelen, ordenen, bewerken, analyseren en uit de resultaten conclusies trekken. De student kan hiervan een schriftelijke rapportage maken.</p>

Assessmentplan

Assessmentplan BE1CA:		
Versie: 1.1	Datum: 20-07-2011	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen	Categorie	

<p><i>Nederlands</i></p>	<p>VBNED-B De student:</p> <ul style="list-style-type: none"> • past met behulp van grammaticale analyse de werkwoordspelling foutloos toe • past de algemene spellingregels foutloos toe • kan een correct lopende tekst schrijven 	<p><i>1. Schriftelijke toets</i></p>
<p>Engels</p>	<p>VBENG-B De student kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • schriftelijk correcte Engelse zinnen construeren waarbij het gaat om de grammatica die bestudeerd en geoefend is; • Mondeling in het Engels communiceren volgens vooropgestelde taalkundige eisen; • Luister- en schrijfp opdrachten uitvoeren volgens vooropgestelde taalkundige eisen.. 	<p><i>1. Schriftelijke toets (50%)</i> <i>2. Mondelinge toets (50%)</i></p>

<p>Wiskunde</p>	<p>VBWIS-B Onderdeel rekenvaardigheid. De student kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • optellen, aftrekken, vermenigvuldigen en delen zowel handmatig als met de rekenmachine; • de bewerkingsvolgorde bepalen bij complexe rekenopgaven en kan hierbij de rekenmachine op de juiste wijze gebruiken; • werken met breuken, procenten en verhoudingen; • bewerkingen uitvoeren binnen het metrieke stelsel; • berekeningen uitvoeren die van belang zijn in het dagelijks leven, zoals btw-berekening; • de wetenschappelijke notatie gebruiken zowel handmatig als met de rekenmachine. • Oppervlakte- en inhoudsberekeningen uitvoeren <p>Onderdeel wiskunde. De student kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bewerkingen met getallen en symbolen uitvoeren; • 1^{ste} graadsvergelijkingen oplossen; • 1^{ste} graadsvergelijkingen visualiseren (lijnen in het platte vlak); • stelsels van 1^{ste} graadsvergelijkingen oplossen; • het functiebegrip toepassen in relatie tot de onafhankelijke en de afhankelijke variabele; • werken met exponentiële functies en eenvoudige berekeningen met logaritmen uitvoeren met name bij rente rekenen. 	<p><i>1. Schriftelijke toets</i></p>
<p>Scheikunde</p>	<p>VBSCH-B De student kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • elementaire begrippen uit de scheikunde noemen en toelichten • de opbouw van chemische stoffen verklaren • het Periodiek Systeem lezen en toepassen • reactievergelijkingen en structuren hanteren • massaberekeningen doen • zuren, basen en zouten en buffers herkennen en toelichten • het begrip pH toelichten en de pH berekenen • het verschil tussen organische en anorganische scheikunde aangeven 	<p><i>1. Schriftelijke toets</i></p>

<p>Natuurkunde</p>	<p>VBNAT-B De student kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • werken met grootheden en eenheden; • de wetenschappelijke notatie toepassen; • de faseovergangen beschrijven; • eenvoudige warmteberekeningen uitvoeren; • de algemene gaswetten in beschrijvende termen uitleggen en toepassen op een koelmachine; • de elektriciteitsbegrippen en berekeningen toepassen in een toegepaste situatie; • de begrippen die betrekking hebben op het Mollierdiagram verklaren. 	<p><i>1. Schriftelijke toets</i></p>
<p>Biologie</p>	<p>VBBIO-B De student kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • begrippen en processen (factoren in ecosystemen, voortplanting en erfelijkheid, Stofwisseling en Stabiliteit) en verandering in de biologie toelichten; • Biologische verschijnselen op verschillende organisatieniveaus – cel, organisme, ecosysteem – met elkaar in verband brengen. <p>Onderwerpen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leven • Bacteriën, schimmels, virussen • Planten • Dieren • Mens • Biotechnologie • ecologie 	<p><i>1. Schriftelijke toets (75%)</i></p> <p><i>2. practica-opdrachten (25%)</i></p>
<p>Basis onderzoeken rapportagevaardigheden</p>	<p>VBORU-B De student kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • een opzet maken voor een onderzoek of probleemanalyse; • middels onderzoek planmatig gegevens verzamelen om daarmee de onderzoeksvragen te beantwoorden; • gegevens ordenen, bewerken en analyseren en daaruit conclusies trekken; • over onderzoeksopzet, resultaten en conclusies gestructureerd, duidelijk en correct rapporteren. 	<p><i>1. Onderzoeksplan</i></p> <p><i>2. Onderzoeksverslag</i></p>

Kennisbasis

Kennisbasis BE1CA		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Basiskennis Nederlands	Spelling en grammatica Schriftelijk communiceren op niveau 3F.
F2	Basiskennis Engels	Spelling en grammatica Schriftelijk en mondeling communiceren op niveau B2.
F3	Rekenen en basiswiskunde	Rekenen en wiskundige basisbewerkingen op niveau 3F.
F4	Natuurkundige basisbegrippen	De natuurkundekennis die nodig is om levensprocessen in dieren en planten te kunnen begrijpen.
F5	Chemische basisbegrippen	De scheikundekennis die nodig is om levensprocessen in dieren en planten te kunnen begrijpen.
F6	Biologische basisbegrippen	De biologiekennis die nodig is om levensprocessen in dieren en planten te kunnen begrijpen.
F7	Onderzoeks- en verslagleggingstechnieken	Informatie verzamelen, structureren en daaruit conclusies te trekken, het geheel schriftelijk vastgelegd.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1		
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1		
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1		

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
Nederlands 2 credits	<p>Flankerend onderwijs: Studenten werken in zelfstudie aan bestudering van grammatica- en spellingregels en oefenen van vaardigheden op het gebied van schriftelijk taalgebruik. Tijdens de les kunnen problemen worden ingebracht en oefeningen worden gedaan.</p> <p>Literatuur/bronnen*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vlekkeloos Nederlands (Pak) • Nederlands in je pocket (Daniëls) <p>*Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>
Engels 2 credits	<p>Flankerend onderwijs: Tijdens de ondersteunende lessen wordt en gewerkt aan schrijven en spreekvaardigheid. Een deel van de stof kan in zelfstudie worden bestudeerd.</p> <p>Literatuur/bronnen*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grammar Practice, advanced level (de Bruijn) • Engels in je pocket (de Vries) <p>*Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>
Wiskunde 2 credits	<p>Flankerend onderwijs: Tijdens de ondersteunende lessen wordt er gewerkt aan reken- en wiskundevaardigheden. Een deel van de stof kan in zelfstudie worden bestudeerd.</p> <p>Literatuur/bronnen*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basisvaardigheden toegepast Rekenen (Reus) • Wiskunde in je pocket (Broekema) <p>*Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>
Scheikunde 2 credits	<p>Flankerend onderwijs: De student bestudeert de basisbegrippen van de scheikunde in zelfstudie. Tijdens bijeenkomsten worden deze begrippen toegelicht. Oefeningen en toepassingen worden uitgewerkt tijdens de contacturen.</p> <p>Literatuur/bronnen*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curue, scheikunde voor de tweede fase (Bouma) • Binas informatieboek voor HAVO/VWO (Verkerk) • Scheikunde in je pocket (Pieters) <p>*Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>

<p>Natuurkunde 2 credits</p>	<p>Flankerend onderwijs: De student bestudeert de basisbegrippen van de natuurkunde in zelfstudie. Tijdens bijeenkomsten worden deze begrippen toegelicht. Oefeningen en toepassingen worden uitgewerkt tijdens de contacturen.</p> <p>Literatuur/bronnen*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Newton, natuurkunde voor de tweede fase (Kortland) • Binas informatieboek voor HAVO/VWO (Verkerk) • Natuurkunde in je Pocket (Harbers) <p>*Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>
<p>Biologie 2 credits</p>	<p>Flankerend onderwijs: De student bestudeert de basisbegrippen van de biologie in zelfstudie. Tijdens de lessen worden deze begrippen toegelicht en toepassingen uitgewerkt. Door het uitwerken in een opdracht van de basisbegrippen voor één specifiek organisme werkt de student aan transfer van de basisbegrippen.</p> <p>Literatuur/bronnen*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BINAS informatieboek voor HAVO/VWO (Verkerk) • Biologie in je Pocket (Boer) <p>*Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>
<p>Basis onderzoeks- en rapportage-vaardigheden 4 credits</p>	<p>Flankerend onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Structuur en samenhang vinden (mindmappen) • schrijven van een onderzoeksvoorstel: <ul style="list-style-type: none"> ○ formuleren van een probleemstelling (hoofd- en deelvragen) ○ zoekstrategieën en bronnengebruik ○ gegevensverzameling en registratie ○ gegevens invoeren/grafieken maken met Excel ○ tabellen interpreteren; tekst en beeld tot een eenheid maken ○ schrijven van een onderzoeksrapport in Word <p>Literatuur/bronnen*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een goed onderzoek (Elshof) • Rapportage over rapporteren (Hoogland) <p>*Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>

Basiseenheid 2 VAK:

Karakteristiek Basiseenheid 2 VAK:

Een professional in een educatief beroep moet z'n mannetje staan binnen het vakgebied waarin hij opereert. Werkvoorbereiding, werkplanning, calculatie en inzet van de juiste materialen zijn belangrijke aspecten van het werk van de professional. Operationeel bedrijfsmanagement staat dan ook centraal.

Ondernemersvaardigheden worden in ieder bedrijf ingezet om de doelstellingen van het bedrijf te realiseren. Een goed geschreven ondernemingsplan verwoordt hoe mensen en middelen op operationeel niveau moeten worden ingezet, om de bedrijfsdoelstellingen te realiseren.

Naast het operationeel bedrijfsmanagement vormt ook het contact met klanten, toeleveranciers en personeel een onderdeel van deze basiseenheid.

Competenties:

B2.1 Opstellen van een ondernemingsplan

Bij het opstellen van een ondernemingsplan gaat het om het vertalen van de visie van een ondernemer in een plan, waarbij op basis van een interne en externe sterkte/zwakte analyse rekening gehouden wordt met de fysieke en financiële mogelijkheden van het bedrijf zodat de doelstellingen van de ondernemer zo efficiënt mogelijk worden gerealiseerd.

B2.2 Organiseren van activiteiten op bedrijfsniveau

Bij het organiseren van activiteiten op bedrijfsniveau gaat het om het plannen op operationeel niveau van de inzet van mensen en middelen zodat de bedrijfsdoelstellingen gerealiseerd worden.

B2.3 Herkennen en toepassen van materialen

Bij herkennen en toepassen van materialen gaat het om de juiste materialen te kiezen in nieuwe situaties zodat er sprake is van verantwoord materiaalgebruik en vakbekwaam handelen.

Anekdoten

Niet van toepassing

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BE2VAK:			
Versie: 1.0		Datum: 27-10-05	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BE2VK1-B Bewijs van het opstellen en/of analyseren van een ondernemingsplan van een bestaand bedrijf uit de groene sector, met ondersteuning van de ondernemer.	Product met toelichtend gesprek met de ondernemer en Stoas-begeleider.	B2.1
2.	BE2VK2-B Bewijs van het operationeel plannen en voorbereiden van de inzet van mensen en middelen op basis van het ondernemingsplan, bruikbaar voor derden in het bedrijf.	Product, beoordeeld door ondernemer of medewerkers en Stoas-begeleider.	B2.2 + B2.3
3.	BE2VK3-B Bewijs van communicatieve vaardigheid bij planning en werkvoorbereiding zoals gevoerde werkoverleggen, gesprekken met ondernemer, klanten en leveranciers.	Procesbeoordeling van ondernemer en/of medewerkers eventueel aangevuld met producten zoals videoregistratie.	B2.1 + B2.2 + B2.3

Kennisbasis

Kennisbasis BE2VAK		
Versie: 2.0		Datum: 23-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Ondernemerschap en ondernemer	Kenmerken van ondernemerschap en het ondernemen.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Strategie en omgeving	Het vaststellen van een strategie op basis van de omgeving en de ondernemersdoelen.
B2	Marketing en productie	De kennis voor het vaststellen van een productie en marketingplan voor een bedrijf.
B3	Organisatie en financiering	De kennis en de vaardigheid voor opzetten en uitwerken van een ondernemersplan inde branche.
B4	Bedrijfsinrichting	Het inrichten van een bedrijf of een bedrijfsonderdeel in de branche.
B5	Bedrijfsvoering	Het uitwerken van een tactisch en operationeel plan voor een meerdere bedrijfsfuncties in de branche.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Verzamelen van bedrijfsgegevens	Voorbereiden van het maken van een ondernemersplan voor een concrete situatie in de branche.
W2	Het uitwerken van een ondernemersplan.	Het uitwerken van een ondernemingsplan voor concreet bedrijf of bedrijfsactiviteit in de branche.
W3	Bedrijfsvoeren	Functioneren binnen de tactisch operationele uitvoering binnen bedrijven in de branche.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Analyseren en structureren	Analyseren en uitwerken bedrijfsinformatie
M2	Communiceren	In de branche contacten leggen en netwerken
M3	Reflecteren	Waar sta ik zelf als ondernemer

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	FLO Economie <ul style="list-style-type: none"> • Formuleren van missie en doelstellingen • Wet- en regelgeving • Marketing • Financiering en exploitatie FLO Vakrichting <ul style="list-style-type: none"> • Branche en keten • Bedrijfsorganisatie • Regelgeving rond Arbo en Milieu • Analyse concurrentiepositie • Materialenkennis • Kwaliteitsbeheer • Automatisering
Bronnen	Relevante bronnen per bedrijfstak; <ul style="list-style-type: none"> • Vakbladen • Kwantitatieve informatie (Kwin) • Onderzoekspublicaties
WPL: Werkpleklere n	Het werkpleklere vindt plaats in een reële werksituatie bij een bedrijf in de sector. Concreet betekent dit dat de student op bedrijfsvoeringniveau bezig is en concrete planningsproducten voor het bedrijf uitwerkt.
Verwijzingen	BE1 VAK, BS1, BS8

Beroepssituatie 2: Leersituaties met praktische instructie

Karakteristiek Beroepssituatie 2:

Een praktische leersituatie is een leersituatie waarin een motorische handeling uit het groene vak wordt aangeleerd op een gestructureerde, docent gestuurde manier.

Om een praktische leersituatie te kunnen voorbereiden en uitvoeren dient een docent kennis te hebben van de leeromgeving, de groene beroepspraktijk, vakkennis en de te gebruiken didactische modellen. Daarnaast moet hij in staat zijn een praktische leersituatie te organiseren waarin de leerling zijn vakkennis en vakvaardigheid vergroot. De docent biedt ruimte aan de verschillen tussen leerlingen. De docent creëert een pedagogisch klimaat waarbij in een veilige en ordelijke omgeving geleerd wordt. Ook het opbouwen en onderhouden van contacten met leer- en werkbedrijven buiten de school behoren tot deze beroepssituatie.

Competenties:

<p>2.1 Voorbereiden van een praktische leersituatie in het groene vak Bij het voorbereiden van een praktische leersituatie houdt de docent rekening met alle didactische, vakinhoudelijke en organisatorische aspecten zodat de gestelde leerdoelen bereikt kunnen worden, waaronder motorische vaardigheden.</p>
<p>2.2 Uitvoeren van een praktische leersituatie in het groene vak Bij het uitvoeren van een praktische leersituatie organiseert en evalueert de docent het leren van de leerlingen. Bij het organiseren van het leren gaat het om het hanteren van een goed klassenmanagement, zoals de inrichting van het lokaal, gebruik van leermiddelen en het waarborgen van veiligheid, zodat vakkennis en –vaardigheden optimaal ingezet kunnen worden. Bij het evalueren van en reflecteren op een praktische leersituatie gaat het om het bewust maken van de essentie van het geleerde, zodat de leerlingen de betekenis van de praktische leersituatie inzien en deze vervolgens kunnen toepassen.</p>
<p>2.3 Verzorgen van het pedagogisch klimaat in een praktische leersituatie Bij het verzorgen van het pedagogisch klimaat in een praktische leersituatie gaat het om het kunnen inzetten van verschillende rollen op het juiste moment, zodat een veilig leerklimate ontstaat waarin regels en afspraken gelden en leren plaats vindt in een ordelijke omgeving.</p>
<p>2.4 Opbouwen en onderhouden van contacten in de groene leer- en werkomgeving Bij het opbouwen en onderhouden van contacten met leer- en werkbedrijven in het groene vakgebied gaat het erom dat de docent zicht heeft op innovatieve ontwikkelingen en “best practices” van deze organisaties en bedrijven, zodat de docent in praktische leersituaties leerlingen inzicht in actuele, relevante vaardigheden en technieken in het vakgebied geeft.</p>

Anekdoten

Anekdote 1: Praktijkinstructie op school

Het is dinsdagmiddag, de 4.3 krijgt een praktijkles over het planten van een boom. Het zijn veertien leerlingen met al behoorlijk wat stage ervaring.

De theorie is thuis al gelezen, maar wordt toch nog even kort herhaald. Er ontstaat discussie over het aantal gewenste boompalen en de lengte van de boompalen. Volgens Jacob is één boompaal van 1.50 m. genoeg, volgens Dirk moeten het er minstens twee zijn. Theo heeft horen zeggen dat bomen het meest gebaat zijn bij drie boompalen van 60 cm. De discussie dreigt uit te monden in een ‘welles-nietes’ debat, omdat elke leerling op zijn stagebedrijf iets anders heeft geleerd. Ik zet de leerlingen in groepjes van twee aan de slag: één groep plant een boom met één hoge paal, de ander met twee, de derde met drie. Zo zijn er ook drie groepen die de lage boompalen voor hun rekening nemen, ook weer één, twee en drie stuks. Eén groep blijft over. Zij planten een boom zonder boompaal.

Na een korte instructie van mij gaan ze aan de slag. Als ze klaar zijn is elke groep tevreden met het eigen resultaat, en ik ben dat ook. De palen zijn mooi recht gezet, de bomen staan recht, er is zorgvuldig en misschien wel het belangrijkste veilig gewerkt. Ik loop met de leerlingen de bomen langs en bespreek niet alleen het resultaat van het planten maar ook het nut en het effect van de palen. Haast elke methode heeft zijn voordelen en nadelen. Als we bij de laatste boom aankomen zegt Jacob: “Dus als ik het goed begrijp is er niet één goeie manier? En hangt het allemaal af van de plek waar de boom staat?” “Ja man” zegt Theo, “en van wat je nog met die palen wilt doen als de boom ze niet meer nodig heeft.

Anekdote 2: Praktijkinstructie extern

Klas 3C heeft mij al langere tijd gevraagd wanneer we nu “eindelijk eens” naar het veehouderijbedrijf van Klaas Oenema gaan. De vader van Klaas heeft een modern veehouderijbedrijf, waar Klaas als het even kan graag over vertelt. Vanmiddag zal het zover zijn. Ik heb vorige week een afspraak met Klaas zijn vader gemaakt. Ook ben ik me nog eens gaan verdiepen in recente vakliteratuur om niet voor gek te staan als meneer Oenema mij wat vraagt. Ik hoef niet alles te weten, maar het is leuk de laatste ontwikkelingen te kennen.

De leerlingen zijn door mij goed geïnformeerd over veiligheid, hygiëne en goede manieren (we zijn tenslotte te gast), en welgemoed, maar toch enigszins gespannen gaan we op weg. Als we de stal ingaan zijn er de gebruikelijke opmerkingen over de lucht van voer en mest. Zeker de leerlingen die niet van het platteland komen zijn dat niet gewend. Oenema speelt daar met een leuke grap op in, zodat het ijs gebroken is.

We hebben afgesproken dat hij een rondleiding geeft over het bedrijf en dat we met name de van de melkrobot het een en ander willen weten. Ik herken de informatie die ik in de diverse vakbladen en op internet heb gelezen in het verhaal dat hij vertelt. Soms moet ik wat vakspecifieke termen voor de leerlingen vertalen en uitleggen. Uiteindelijk snapt iedereen dat zo’n melkrobot niet ‘zielig’ is voor de koe, maar juist erg diervriendelijk.

Ik heb beloofd dat we als wederdienst met de leerlingen een aantal koeien scheren. Daar gaat de praktijkinstructie over. Als de leerlingen bezig zijn kan ik met Oenema (“zeg maar Klaas”) nog wat netwerken. Ik maak een afspraak om op de volgende veehoudersvergadering in de regio iets meer over het groen onderwijs te vertellen. Zo kom ik goed in de contacten te zitten. Een prima activiteit die zowel de leerlingen als mijzelf veel kennis en ervaringen heeft opgeleverd.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS2: Leersituaties met praktische instructie			
Versie: 2.2		Datum: 18-06-11	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen	Categorie	Relatie Competenties	
1. BS022-B Bewijs van voorbereidingen van concrete leersituaties met praktische instructie.	Lesvoorbereidingsformulier inclusief ondersteunend materiaal dat m.b.v. digitale media is ontworpen.	2.1	
2. BS023-B Bewijs van voldoende vaardigheid in het voorbereiden en uitvoeren van leersituaties met praktische instructie.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Het assessmentgesprek kan, als alle andere bewijzen vooraf verzameld zijn, op de werkplek plaatsvinden in combinatie met de beoordeling van het kernbewijsstuk. <ul style="list-style-type: none"> • Beoordeling n.a.v. uitgevoerde leersituaties, geobserveerd op de werkplek. • Portfolio-beoordeling 	2.1 t/m 2.3	
3. BS024-B Bewijs van didactische kennis met betrekking tot leersituaties met praktische instructie.	Kennistoets didactiek	2.1 t/m 2.3	
4. BS025-B Bewijs van voldoende contacten met het vakgebied om zicht te hebben op nieuwe ontwikkelingen gericht op relevante vaardigheden en technieken.	Bronnenopdracht	2.4	

Kennisbasis

Kennisbasis BS02		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1		
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	De groene context	Werken in de groene context houdt in dat je te maken hebt met het examenprogramma van het groene VMBO en MBO en aanverwante praktijkinstellingen (PTC, Praktijkonderwijs, enz.)
B2	D/A – model	Een model voor het inhoud en vorm geven van het onderwijsleerproces Het model bestaat uit: beginsituatie / doelen, onderwijsleersituatie, evaluatie.
B3	Didactische voorbereiding	Voordat een les met praktische instructie in het groen uitgevoerd kan worden moet deze eerst worden voorbereid door doelen te formuleren, een doelgroepanalyse uit te voeren, en door het inrichten / kiezen van leersituatie / werkvormen.
B4	Vaktechnische voorbereiding	Om een psychomotorische vaardigheid aan te leren moet de taak / het werk eerst worden voorbereid en geanalyseerd.
B5	Orde	Goed omgaan met orde betekent het herkennen van interactiepatronen, nadenken over het voorkomen ordeproblemen en als het nodig is het nemen van gepaste ordemaatregelen
B6	Klassenmanagement	Alle activiteiten die worden ondernomen om een leersituatie met praktische instructie zo goed mogelijk te organiseren.
B7	Presentatie	Lesgeven is ook jezelf presenteren; volgbaar zijn en checken of de boodschap is overgekomen zijn hierbij van belang.
B8	Begeleiden	Om leerlingen te kunnen begeleiden, op te voeden moet je weten wie de leerling (als puber / adolescent) is, wat is zijn/haar belevingswereld?
B9	Vormen van evaluatie	Om de kwaliteit van het onderwijsproces te bepalen worden zowel product als proces geëvalueerd.

Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	De rol als vakman	Als vakman werk je aan PM – vaardigheden in de context van het examenprogramma VMBO / MBO en houdt je nieuwe ontwikkelingen in het groene vak bij.
W2	De rol als didacticus	De didacticus geeft Instructie en draagt kennis over.
W3	De rol van gastheer	De gastheer verwelkomt leerlingen. en maakt bewust contact met leerlingen.
W4	De rol van presentator	De rol van presentator De presentator vangt de aandacht van leerlingen en houdt dit vast.
W5	De rol van pedagoog	De pedagoog zorgt voor een goed pedagogisch en veilig leerklimaat.
W6	De rol als afsluiter	De afsluiter reflecteert met leerlingen op het leerproces en op het resultaat.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	De rol als teamlid	Een teamlid communiceert effectief en werkt met anderen samen, participeert in een school als arbeidsorganisatie en werkt aan de eigen professionalisering.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

<p>Uitvoeringsplan BS2: Leersituaties met praktische instructie</p>	
<p>Om voldoende te kunnen werken aan het behalen van de competenties van deze beroepssituatie zijn er verschillende mogelijkheden. Het opdoen van de benodigde kennis kan door het volgen van flankerend onderwijs (FLO-lessen), het bestuderen van literatuur en andere kennisbronnen. Daarnaast is het voor het juist kunnen aanleren van vaardigheden noodzakelijk deze zelf tijdens het werkplekleren in voldoende mate te beheersen, en te ervaren hoe je dat het beste kan overdragen op anderen.</p>	
<p>FLO: Flankerend onderwijs</p>	<p>FLO over Voorbereiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basisdidactiek: gericht op het voorbereiden van een praktische instructie waarin leerlingen worden geactiveerd • ICT- basisvaardigheden & mediagebruik (bord, sheet, flap, overheadprojector) <p>FLO over Uitvoeren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiseren: toepassing didactisch model • Orde & motiveren van leerlingen • Presentatievaardigheden • Instrueren: het uitvoeren van een werkanalyse, toepassen, vakvaardigheid en vakdidactiek, materialenkennis • Communiceren: vraagtechnieken, contact houden, feedback geven, controleren • Activeren: stimuleren, aanzetten tot denken en handelen, begeleiden van individueel leerproces • Evalueren: reflecteren op product en proces, idem op eigen handelen
<p>Bronnen</p>	<p>Literatuur*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De vijf rollen van de leraar (Martie Slooter, CPS) <p>* Dit is een indicatie,voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie</p>
<p>WPL: Werkpleklere n</p>	<p>De student kan ervaring opdoen binnen een groene educatieve setting:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VMBO-scholen: onderwijsassistent. Instructeur • MBO-scholen:onderwijsassistent. Instructeur • PTC + /IPC: instructeur • Bedrijfssituaties met een groene educatieve setting mogelijk
<p>Verwijzingen</p>	<p>BE1 VAK, BS1, BS3</p>

Beroepssituatie 3: Leersituaties met een activerende didactiek

Karakteristiek Beroepssituatie 3:

Bij een leersituatie met een activerende didactiek kan de docent een volledig didactisch concept voorbereiden, vanuit gedeelde sturing, waar de activiteit van de leerling voorop staat. Bij de voorbereiding van de les gebruikt de docent creatieve oplossingen om de leerling een uitdagende lesinhoud en leeromgeving te bieden. De docent houdt rekening met de mogelijkheden van de school, de les past binnen de visie van de school en de docent overlegt met anderen (directe collegae, leidinggevende en andere betrokkenen) over de te geven les.

De docent geeft bij het begin van de les aan wat het doel van de les is, geeft de geldende regels aan voor de les, de activiteit van de leerling, de manier waarop de leerling sturing krijgt en hoe de leerling beoordeeld wordt op het einde van de les. Ook wordt er teruggekeken naar het leerproces waarin de leerling gezeten heeft.

De docent heeft een totaal beeld van de les en van het verloop hiervan, weet op de juiste momenten de les te sturen, in te grijpen daar waar gewenst is en leerlingen bewust te laten zijn van hun eigen leerproces. De les kan op verschillende manieren worden vormgegeven: individuele opdrachten, groepsopdrachten en praktijklessen. Hierbij wordt de meest ideale omgeving gezocht: het lokaal, een praktijkruimte en/of een locatie buiten de school etc. Daarnaast houdt de docent zich bezig met het evalueren van de resultaten, zowel van het product (de leerdoelen) als van het (leer)proces.

Competenties:

3.1 Uitvoeren van activerende leersituaties

Bij het uitvoeren van een activerende leersituatie organiseert de docent een leeromgeving vanuit gedeelde sturing en zowel binnen als buiten de school, zodat de leerling zich op een actieve manier kennis en vaardigheden eigen maakt en de leerling woorden kan geven aan zijn eigen leerproces.

3.2 Ontwikkelen en uitvoeren van evaluatie-instrumenten gericht op product- en procesevaluatie

Bij het ontwikkelen en uitvoeren van een evaluatie-instrument gericht op productevaluatie gaat het om het toetsen van de leerdoelen, zodat duidelijk wordt wat het leerresultaat is dat de leerlingen bereikt hebben. Bij het ontwikkelen en uitvoeren van een evaluatie-instrument gericht op procesevaluatie gaat het om het toetsen van het verloop van het onderwijs, zodat duidelijk wordt waar de docent op het gebied van onderwijs verzorgen staat.

3.3 Klassenmanagement

Bij het klassenmanagement gaat het om het creëren van een gestructureerd leerklimaat vanuit gedeelde sturing waarin ruimte is voor verschillen tussen leerlingen en waar regels en afspraken gelden, zodat het leren plaatsvindt in een ordelijke en veilige omgeving.

3.4 Begeleiden van leerlingen in activerende leersituaties

Bij het begeleiden van leerlingen in activerende leersituaties gaat het er om een leersituatie te organiseren waarin de leerlingen zowel zelfstandig als samen leren, zodat de leerlingen actief met hun eigen leerproces bezig zijn.

Anekdoten

Anekdote 1: Leer- en lessituaties met groepen binnenschools

“Wij hebben al een leuk idee, meneer” zeggen Felix en Marjan als ze mij passeren bij het verlaten van de les. “Vertel, vertel”, reageer ik op hun enthousiasme. “Nee, dat hoort u volgende les wel, als we het in onze groep hebben besproken”. “Flauw hoor”, acteer ik.

Met plezier haal ik in gedachten de afgelopen les terug. Het heeft me heel wat hoofdbreken gekost om de klas van Felix en Marjan zover te krijgen dat ze gemotiveerd aan de slag gaan met het hanteren, onderzoeken en herkennen van konijnenrassen. Dat zijn de door mij opgestelde doelstellingen. In het afgelopen half jaar dat ik deze 3e klas onder mijn hoede heb bleek dat er slechts een enkeling in knaagdieren is geïnteresseerd. Eigenlijk alleen Rosalie, een stil meisje. Zij nam vorig jaar haar konijn mee naar school en bleek daar behoorlijk wat over te kunnen vertellen. Helaas toonden de medeleerlingen toen weinig betrokkenheid.

Bij de voorbereiding van dit onderdeel van het vak dacht ik aan haar terug. “Ik kan natuurlijk mijn kennis van het vakgebied over de klas uitstorten, maar dat landt niet in die koppies”, bedacht ik. Twee dingen ben ik als uitgangspunt gaan nemen. Ten eerste, ze moeten er zelf iets mee doen; ten tweede: ik schakel Rosalie in.

Om mijn vakkennis te updaten heb ik vorig weekend de regionale konijnenkeuring bezocht. Leuk om temidden van zoveel enthousiastelingen vakkennis uit te wisselen, en Rosalie is er ook. Het idee is geboren: “Rosalie, wat vind je er van om met de klas ook zo’n soort tentoonstelling te maken?”, vraag ik haar. Ze reageert enthousiast. “Dan heb ik jouw hulp daar wel bij nodig hoor”. Voor ik de les ging uitvoeren heb ik overlegd met de vakgroep en de directie. Die zien dat idee wel zitten. We verbinden er meteen een kleine wedstrijd aan, waarbij de origineelste presentatie van een konijn wordt beloond.

De les begint en de eerste reactie op het woord ‘konijn’ op het bord is zoals ik verwachtte. Op mijn vraag “Wat kan je met een konijn allemaal doen?”, komen de geijkte antwoorden als “In de pan”, en andere flauwiteiten. Dan vraag ik, zoals afgesproken, Rosalie te vertellen wat zij kortgeleden met haar konijn heeft meegemaakt. Ze vertelt over de konijnenkeuring, hoe dat gaat en waar allemaal op wordt gelet. Ik complimenteer haar met haar deskundigheid.

Bij het ontvouwen van het konijnenkeurings-plan ontstaat rumoer in de klas: onzekerheid. “Moeten we dat nou leuk vinden of niet?”. Even laat ik de gelegenheid om stoom af te blazen, maar speel direct in als er gevraagd wordt: “Waarom ????”. “Als iedereen naar mij luistert, leg ik je dat precies uit”. Het rumoer verstomt, men is nieuwsgierig. “Rassenkennis, hanteren, gezondheid beoordelen, al die dingen moet je toch leren, maar dan liefst op een manier die voor jullie en mij leuk is”. Als ik daar dan ook de prijsvraag bij noem komt er een opgewonden enthousiasme over de groep.

De leerlingen krijgen van mij de instructies waaraan de konijnenkeuring moet voldoen. Ze gaan in groepen aan de slag met voorbereidingen. Daarbij lopen ze zelf tegen een aantal organisatorische problemen op, en tegen vakinhoudelijke vragen. Gezondheid, hoe komen rassen tot stand, hoe gaat dat met fokken (ha, ha, ha, bij de konijnen af), waar komen ze vandaan, hoe te verzorgen, enzovoorts. Gelukkig heb ikzelf voldoende vakkennis om de meeste vragen te beantwoorden.

“Wat ik niet weet zoek je zelf op en vertel het mij volgende les”.

En het leuke idee van Felix en Marjan? Ja, dan moet je zelf maar komen kijken.

Anekdote 2: Evaluatie en reflectie

Het is elk jaar weer een tour om het begrip ‘relatieve luchtvochtigheid’ in de natuurkundeles uit te leggen. Ik denk dat ik het klas 3C nu maar eens laat ervaren. Na de workshop “ervaringsleren” van vorige week, heb ik een leuk plannetje. Na een korte introductie zet ik de leerlingen met een paar proefjes aan het werk waarbij veel stoom vrijkomt. De opdracht is te onderzoeken op welk materiaal de meeste condens ontstaat. Ramen en deuren houd ik dicht. Twintig minuten later komt Kees met de opmerking “Mevrouw, wat is het benauwd, mag er een raam open?” Inderdaad zijn alle ramen flink beslagen, en hebben verschillende leerlingen al een trui

uitgetrokken. Het ervaringsleren is begonnen. “Laat maar even dicht anders beïnvloedt dat de uitkomst van de proeven”, antwoord ik, zelf puffend.

Na het opruimen van het materiaal en het bespreken van de proefjes, vraag ik aan de klas “Ik vind het hier erg benauwd, kan daar iets aan gedaan worden?”. Ik kijk Kees aan, en vraag “Wat zou jij doen?” “Alle ramen en deuren open, mevrouw”. Wij volgen meteen zijn advies op. Mijn vraag aan de klas is (terwijl het klimaat een stuk aangeneramer wordt): “Wat gebeurt er nu?” Met behulp van een onderwijsleergesprek komen we tot de essentie van de les.

Na mijn uitleg van de begrippen rondom relatieve luchtvochtigheid, vertel ik ze waarom ik met opzet de ramen heb dicht gelaten. Ik laat leerlingen om beurten de klimaatsveranderingen in de klas verklaren. Hiermee evalueren we de verschillende begrippen.

Barbara: “Maar wat heb ik daar nou aan?” Ik kijk verbaasd de klas in en speel: “Ja, wat hebben we hier eigenlijk aan, kan iemand mij dat vertellen?” Johan, reageert: “Bij ons in de kas (zijn vader is rozenkweker, red.) is er een speciale installatie die dat regelt, omdat de rozen erg gevoelig zijn voor vochtigheid”. “Prima, dank je wel, nog meer voorbeelden?”

Dan komen mondjesmaat de voorbeelden en kan de transfer plaatsvinden. Ook Barbara kan het begrip toepassen op haar weekendbaantje bij de kapsalon. Het was een hele ‘ervaring’ dit ‘leren’.

Anekdote 3: Binnenschoolse theorieles met dagonderwijs

Een les gazonaanleg in de ‘jongensklas’ 3.3 op vrijdagmiddag is altijd weer strijd; de leerlingen zijn ‘op’ na een week school, haast alle klassen zijn al uit en tot overmaat van ramp is het nog warm en zonnig weer ook. Er hangt een gezapige duffe sfeer in de klas, sommige leerlingen zitten te dommelen, anderen zachtjes te praten. Michel maakt het echt te bont: hij ligt achterover zich uit te rekken en te gapen, de walkman hangt scheef over z’n hoofd. Dit gaat mij toch echt te ver. “Ik vind het prima als je op donderdagavond gaat stappen, maar dan ook de volgende dag de man zijn”.

Het lesonderwerp is de relatie tussen de groei van gras en de bodemgesteldheid, niet echt een onderwerp waar deze leerlingen nu op zitten te wachten. Ik verhev mijn stem en vraag: wie van jullie weet wat PENETREREN is? Ze gaan rechtop zitten en kijken mij aan alsof ik gek geworden ben, dan volgt er gegiechel. Dit kan leuk worden! Ze weten het kennelijk allemaal, een aantal heeft zelfs een licht blosje op de wang. Ik ga verder te vertellen dat indringingsweerstand van de bodem gemeten wordt met een penetrograaf of een penetrometer en vertel hoe een dergelijk instrument werkt. Uit het gegniffel blijkt dat ze zich er wel wat bij kunnen voorstellen, maar al gauw verslapt de aandacht weer.

Ik vraag hen kort, in vijf minuten tijd op te schrijven wat de voordelen en nadelen zijn van voetballen op een betonnen vloer. Hierover hebben ze haast allemaal een mening. Na een heftige klassikale discussie worden ze het erover eens dat het toch fijner is te voetballen op een grasveld. Nu kan ik hierop inhaken: wat heeft gras nodig om goed te kunnen groeien? En wat heeft een voetballer nodig om lekker te kunnen voetballen? Tot mijn grote vreugde wisten enkele leerlingen het verband te leggen tussen het gebruik van een penetrograaf, de hardheid van de bodem en de indringing van de graswortels!

Anekdote 4: Theorieles met cursorisch onderwijs

Mij werd gevraagd een cursus te verzorgen op een diervoederfabriek aan vijftien mensen die allen beroepsmatig meerdere jaren ervaring hadden met verschillende diervoeders. De eerste bijeenkomst was voor deze mensen een grote verrassing; ik deelde stiften en flappen uit en vroeg hun om hun ervaringen met het onderwerp kort op te schrijven. Een golf van protest! Moesten zij iets doen? Ik moest toch vertellen hoe het zat?!? Ik moest toch als docent gaan vertellen wat de ideale samenstelling was voor de verschillende dieren?

Nadat ik had uitgelegd dat mijn deels theoretische, deels praktische ervaring met diervoeders natuurlijk nooit op kon wegen tegen de vele uren ervaring die zij hadden, plus dat ze van mij niet konden verwachten intuïtief te weten waar zij vragen over hadden werd er ijverig geschreven.

Het resultaat was dat er zeer uiteenlopende ervaringen op de flap-overs stonden, waardoor er onderlinge discussie ontstond. Bovendien riep deze eerste sessie zoveel vragen op bij de deelnemers dat we er de rest van de cursus over hebben kunnen praten. Mijn doel was bereikt: de cursisten werden op hun wenken/leervragen bediend en ik wist ongeveer welke theorie ik voor de volgende lessen door moest nemen om de cursisten de diepere achtergronden te vertellen. Daardoor was ik in staat de hoofdlijnen van mijn volgende lessen via de elektronische leeromgeving aan mijn nieuwsgierige cursisten door te geven.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS3: Leersituaties met een activerende didactiek			
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS031-B Bewijs van voldoende vaardigheid in het voorbereiden en uitvoeren van leersituaties met activerende didactiek en samenwerkend leren op de werkplek.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Het assessmentgesprek kan, als alle andere bewijzen vooraf verzameld zijn, op de werkplek plaatsvinden in combinatie met de beoordeling van het kernbewijsstuk. Beoordeling n.a.v. uitgevoerde leersituaties, geobserveerd op de werkplek. • Portfoliobeoordeling	3.1 t/m 3.4
2.	BS032-B Bewijs van kennis en inzicht in het gebruik van activerende didactiek in leersituaties.	Toepassingstoets activerende didactiek	3.1 t/m 3.4
3.	BS033-B Bewijs van het ontwikkelen en toepassen van, en het reflecteren op, evaluatie-instrumenten gericht op zowel product- als procesevaluatie.	Eén evaluatie-instrument specifiek gericht op procesevaluatie en één specifiek gericht op productevaluatie met verantwoording.	3.2

Kennisbasis

Kennisbasis BS03		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1		
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Model Activerende didactiek	Didactisch model om leerlingen activerend en samenwerkend te laten leren.
B2	Onderwijsstijlen	Sturingsprincipes gericht op de manier van lesgeven ten behoeve van de ontwikkeling van leerlingen naar meer zelfstandigheid.
B3	Oriëntatiefase	In deze fase worden alle voorbereidingen getroffen om de taak / opdracht in de aan de slagfase zo goed mogelijk uit te kunnen voeren.
B4	Aan de slagfase	In deze fase gaan de leerlingen oefenen met de aangeboden leerstof en is de docent vooral begeleider.
B5	Evaluatiefase	In deze fase worden leerlingen zich bewust dat ze iets geleerd hebben door terug te blikken op het product en het proces.
B6	Transferfase	In deze fase gaan dat leerlingen het belang van de leermomenten inzien en dat belang vertalen naar een of meerdere nieuwe situaties.
B7	Samenwerkend leren	Samenwerkend leren is een vorm van actief en constructief leren, ook wel coöperatief leren genoemd. Hierbij werken leerlingen samen om gemeenschappelijke doelen te bereiken.
B8	Begeleiden van activerend leren	Het begeleiden van leerlingen als ze zelfstandig individueel of in groepen werken aan een taak / opdracht.
B9	Klassenmanagement	Alle door de docent te nemen activiteiten om een veilig leerklimaat te scheppen.
B10	Omgaan met verschillen	Het recht doen aan verschillen in leren en intelligent zijn tussen leerlingen.
B11	Beoordelen / evalueren van samenwerkend leren	Mogelijkheden om het S.L te beoordelen / te evalueren.
B12	Test en terggedrag	Het herkennen van gewenst en ongewenst leerlinggedrag en hierop inspelen als leidinggevende.
B13	Interactie	Wat zet je als docent in om volgbaar te zijn. Check je of je volgbaar bent en geef je leiding aan de communicatie.
B14	Feedback geven	De docent geeft vanuit een positieve grondhouding feedback die leidt tot groei bij de leerling.
B15	Evaluatie-instrumenten	Het ontwikkelen van product- en procestoetsen.

Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	De rol als didacticus	Het overdragen van leerstof via activerende didactiek / samenwerkend leren.
W2	De rol van gastheer	De gastheer verwelkomt leerlingen. en maakt bewust contact met leerlingen.
W3	De rol als begeleider	De begeleider helpt de groep / de leerling in hun/zijn ontwikkeling.
W4	De rol van presentator	De presentator geeft leiding aan de communicatie.
W5	De rol van pedagoog	De pedagoog zorgt voor een goed pedagogisch en veilig leerklimaat.
W6	De rol als afsluiter	De afsluiter reflecteert met leerlingen op het leerproces en op het resultaat.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	De rol als teamlid	Een teamlid communiceert effectief en werkt met anderen samen, participeert in een school als arbeidsorganisatie en werkt aan de eigen professionalisering.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
<p>Om voldoende te kunnen werken aan het behalen van de competenties van deze beroepssituatie zijn er verschillende mogelijkheden. Het opdoen van de benodigde kennis kan door het volgen van flankerend onderwijs (FLO-lessen), het bestuderen van literatuur en andere kennisbronnen. Daarnaast ga je tijdens het werkplekleren oefenen en ervaren hoe je de leerling kan activeren in het samenwerkend leren. Datgene wat en hoe er geleerd is door leerlingen moet worden geëvalueerd. Hiervoor ga je passende evaluatie-instrumenten ontwikkelen.</p>	
FLO: Flankerend onderwijs	<p>FLO-lessen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Didactisch model: oriëntatiefase, exploratiefase (aan de slag fase), evaluatiefase, reflectiefase (transfer) En meerdere didactische modellen: natuurlijk leren, werkplekleren. • Samenwerkend leren • Klassenorganisatie- en management: orde, opstellen regels, consequent optreden, veilig leerklimaat, relatie met de groep. • Begeleiden van leerlingen in leersituaties en omgaan met leerlingen die probleemgedrag vertonen (nadere verdieping in leer- en gedragsproblemen zie BS04 en BS11) • Evaluatie van het leerproces van de leerling, zowel product-als procesevaluatie.
Bronnen	<p>Literatuur*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samenwerkend leren (Ebbens en Ettehoven) • Het gaat steeds beter (Heide, Bijkerk & Bijkerk) • Vijf rollen van de leraar (Slooter) <p>* Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zien bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>
WPL: Werkpleklere n	<p>De student kan ervaring opdoen binnen een groene educatieve setting:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VMBO-scholen: junior-docent • MBO-scholen: junior-docent • PTC + /IPC • Bedrijfssituaties met een groene educatieve setting mogelijk (formatief)
Verwijzingen	BS02, BS04, BS05, BS11, BS12

Beroepssituatie 4: Organiseren en begeleiden van leren in leergroepen.

Karakteristiek Beroepssituatie 4:

De inzichten in leerprocessen en de rollen en taken van een docent veranderen. Van traditionele 'kennisoverdrager' verschuift de rol van docent naar begeleider en coach. Naast het geven van een 'traditionele klassikale les' bevindt de docent zich nu deels of soms zelfs compleet in werksituaties waarin hij te maken heeft met zelfstandig leren, werkplekleren, projectgestuurd onderwijs en natuurlijk leren. Dit vereist specifieke kennis en eigenschappen. Om leerlingen zelfstandig te laten leren dient een docent een leeromgeving te kunnen organiseren waarin dat kan plaatsvinden. Leerlingen dienen in die omgeving zelfstandig, op hun eigen niveau en werkwijze te kunnen werken en dienen daarbij het beoogde einddoel duidelijk voor ogen te hebben. De begeleidende docent zoekt de balans tussen loslaten en sturen, begeleidt leerlingen in hun leerproces en lost samen met de leerlingen eventuele (groeps)problemen op. Dit alles vergt van de docent een flexibele, open houding waarbij vooraf vastgestelde uitkomsten van het leerproces niet altijd aan de orde zijn. De nieuwe docent moet op vormen van nieuw leren kritisch kunnen reflecteren en daar verantwoorde keuzes in kunnen maken.

Competenties:

4.1 Vorm en inhoud geven aan nieuwe vormen van leren

Bij het vorm en inhoud geven aan nieuwe vormen van leren gaat het er om dit leren te verklaren vanuit leerpsychologisch uitgangspunt en de hiervan afgeleide didactische concepten en modellen te kunnen inzetten in onderwijsleersituaties zodat gemaakte keuzes en de consequenties ervan voor het inrichten van een concrete leeromgeving kunnen worden verantwoord.

4.2 Signaleren en begeleiden van leervaardigheden

Bij het signaleren van leervaardigheden gaat het erom dat de docent een groep zelfstandig lerende leerlingen gericht observeert en van daaruit inspeelt op de verschillen in leervaardigheden van leerlingen, zodat de leerlingen optimaal ondersteund worden in hun leerproces.

4.3 Balans kunnen vinden tussen het sturen en laten gaan van leerlingen

Bij het kunnen vinden van de balans tussen het sturen en laten gaan van de leerlingen kan de docent de leerlingen faciliteren, stimuleren en motiveren om zelf verantwoordelijk voor het leerproces te zijn, zodat de leerlingen actief hun eigen leerproces ter hand nemen. De docent stemt zijn begeleiding af op de behoefte van de leerlingen. Dit betekent dat de docent het onderwijsproces deels over kan laten aan factoren die hij niet zelf in de hand heeft.

4.4 Leerlingen zelfverantwoordelijk laten leren

Bij het zelfverantwoordelijk laten leren gaat het om het creëren van leersituaties (sfeer, organisatie, opdrachten, etc.) en het geven van duidelijkheid over de eisen aan proces en/of product, zodat de leerlingen in eigen tempo, op eigen niveau en op eigen wijze kunnen leren zonder dat de docent het overzicht kwijtraakt.

Anekdoten;

Anekdote 1: Binnenschoolse lessituatie met zelfwerkzaamheid

Het is vrijdagochtend. Opnieuw staat straks klas 4B te wachten. De vorige les was een puinhoop. Ze zijn met gedachten bij het weekend en ik wil mijn leerstof kwijt, want het PTA moet afgerond worden binnen een aantal weken.

Het is een gezellige klas met LWO, BBL en KBL leerlingen gemixt. Vandaag probeer ik het eens anders. Ik wil de leerlingen een groepsopdracht geven die ze zelfstandig moeten uitvoeren. Hier past een probleem gestuurde opdracht bij. Het maken ervan kostte me heel wat hoofdbreken: hoe integreer ik het vakgebied en algemene vaardigheden, hoe kom ik aan een probleem dat de leerling motiveert, hoe speel ik in op de verschillende niveaus, hoe organiseer ik de verschillende werkplekken waar de leerlingen aan de slag kunnen, en hoe begeleid ik dat allemaal?

Uiteindelijk is me dat gelukt. Terwijl ik de opdracht uitdeel en instructies geef merk ik dat de meeste leerlingen enthousiast reageren. Een paar leerlingen staan al op en willen aan de slag, terwijl anderen wat vertwijfeld op hun plaats blijven zitten. Zij die aan hun taak beginnen verlaten het lokaal op weg naar het open leercentrum of de mediatheek. Met de overige leerlingen hou ik een kort klassengesprek. “Ik zie dat jullie wat twifelen”. Ik hoor opmerkingen als “kunt u het niet gewoon vertellen”, tot “ik weet niet hoe ik moet starten”. Nadat ook deze leerlingen aan de slag zijn gegaan, ga ik de leerlingen langs met de vraag “Hoe gaat het?” Het valt me op dat de ene groep zich toespitst op de vakinhoud, terwijl een andere groep meer bezig is met het groepsproces. Bij alle groepen geef ik wat tips op maat.

Twee weken later bekijken we elkaars producten. Deze zijn divers: een poster, een spel, een verslag met bijbehorende presentatie en een rollenspel. Ik ben compleet verrast. Iedereen heeft het naar zijn zin, de doelen zijn gehaald en ik zie allemaal trotse kinderen, ieder op zijn of haar niveau.

Wat is het toch een lekker stel !!

Anekdote 2: Binnenschoolse lessituatie met zelfwerkzaamheid

Je kunt wel merken dat de pauze net achter de rug is. Klas 3... komt vol met verhalen over de doorgevoerde prijsverhogingen in de kantine, binnenstruinen. Mijn opmerking dat de kosten van een broodje in het niet vallen bij die van sigaretten wordt met gehoon ontvangen. Dat de snackbar om de hoek ook veel duurder is doet er volgens Kees niet toe. ‘Dit gaat over de prijzen op schóól!’ Janine is het helemaal met Kees eens: ‘de school hoeft toch geen winst te maken’. Voordat de discussie helemaal losbarst breng ik naar voren dat dit onderwerp goed past in het ondernemend leren waar ze dit jaar mee gestart zijn. Één van de opdrachten gaat over kostprijsberekeningen, opslagpercentages, verkoopprijzen, omzet, afschrijvingen enzovoorts. Het gekreun is niet van de lucht. ‘Goed dat ik vanmorgen nog even in het leerlingvolgsysteem gecontroleerd heb hoever de leerlingen zijn met hun opdrachten’, denk ik bij mezelf. Pieter heeft net een opdracht afgerond en Margo is bijna klaar. ‘Pieter, zou jij niet met dié opdracht willen beginnen en uitzoeken wat de kostprijs van de broodjes op school is? Hij kijkt even aarzelend rond maar knikt dan toch ja. En Margo, misschien dat jij dan volgende week zou kunnen beginnen met de kostprijs te berekenen van de broodjes uit snackbar ‘De snelle hap’? Nou, aarzelt ze, eigenlijk zou ik liever die opdracht doen over de berekening van chrysanten want ik werk zaterdag op een chrysantenbedrijf. ‘Ja, dat kan natuurlijk ook’, beaamt ik. Mevrouw, ik heb deze week hard gewerkt aan mijn opdracht en ik ben ook bijna klaar, komt Joris, en ik wil wel eens weten wat voor winst die snackbar maakt op z’n broodjes. Prima Joris, maar dan kijken we zo meteen eerst jouw opdracht door. Kan iedereen verder vooruit? Aan de slag dan. Een paar vertrekken er naar de mediatheek, Joris komt naar me toe om zijn opdracht te bespreken en daarna moet ik even kijken of Margo vandaag klaar komt. 20 Minuten verder kom ik eindelijk toe aan een rondgang langs alle leerlingen om te zien of er nog knelpunten zijn. Ondertussen maak ik

snel een paar aantekeningen over de vorderingen want als iedereen in zijn eigen tempo aan de slag is met verschillende opdrachten valt het niet mee om overzicht te houden op de studievoortgang. Ik moet niet vergeten om de belangrijkste punten ook nog even in te voeren in het leerlingvolgsysteem.

Anekdote 3: Leer-werk-Traject

Ik heb het verzoek van de Kerstcommissie gekregen om met mijn VAP-pers (Verwerking Agrarische Producten red.) de kerstkransjes voor de kerstviering te gaan bakken. Dit lijkt me erg leuk, maar het is wel voor 400 leerlingen en personeel, dus al snel zo'n 1000 koekjes.

“Daar heb ik wel een koekjesfabriek voor nodig!”, denk ik bij mezelf. Dat vraagt wel om een zeer gedegen voorbereiding. Ik moet dus met elke groep koekjes gaan bakken. Voor mij wel een uitdaging! En voor de leerlingen?

“Welkom in de koekjesfabriek. We hebben een order gekregen van 1000 kerstkransjes”, zo begin ik mijn les. Nadat ik heb uitgelegd dat deze order van de directeur komt voor een koekje bij de kerstviering, neem ik mijn groep leerlingen mee op een rondleiding door het VAP lokaal. Hierin heb ik 6 werkplekken georganiseerd, welke overeenkomen met de verschillende fasen bij het koekjes bakken: afwegen, kneden, rollen, uitsteken, versieren en afbakken en inpakken. Boven elke afdeling hangt een flap met de naam van de afdeling, zodat de leerlingen in één oogopslag de ‘fabriek’ kunnen overzien. Verder ligt er op elke werkplek een complete instructie en zijn alle benodigde materialen voorhanden. “Leuk gedaan meneer, maar wel een hele verbouwing”.

De leerlingen hebben wel in de gaten dat dit niet uit de lucht is komen vallen. Het heeft me heel wat voorbereiding gekost, zowel wat betreft de organisatie van de les als van het materiaal. Ik wil ook altijd zo veel mogelijk met mijn leerlingen bereiken: daarom moet ik aansluiten bij de leerlingen, de beroepspraktijk zoveel mogelijk benaderen en de leerlingen laten samenwerken en van elkaar laten leren. Daarvoor moet er een goede structuur in de les zitten. Mijn rol in de ‘fabriek’ is chef en vraagbaak.

“Anton, je gaat te snel, dat kunnen de anderen niet bijbenen”, wordt er door het lokaal geroepen. Ik stap op de uitsteekafdeling af en zie daar Anton snel en vakkundig aan het werk. Anton vertelt vol trots dat hij dit dagelijks doet als hij bij de bakker werkt. Anton is namelijk een leerling die het leer-werk-traject volgt. Hij gaat drie dagen per week op stage. “Wil je dit ook aan de anderen laten zien”, vraag ik. Ondertussen heeft zich al een clubje leerlingen om ons heen verzameld. Anton demonstreert zijn vaardigheden.

Naar aanleiding van dit voorval stel ik mijn lesplan bij. Als we halverwege de les van afdeling gaan wisselen, laat ik één leerling de vaardigheid demonstreren aan de nieuwe groep. Dit is een kans bij uitstek om het ‘leren van elkaar’ vorm te geven. Anton, bedankt!

Ik merk dat er door mijn spontane improvisatie wat onrust ontstaat. Leerlingen lopen door elkaars afdeling en vergeten de veiligheid. Ik roep de groep tot de orde en herinner ze aan de regels van dit lokaal. Daarna gaat iedereen weer rustig aan het werk. Als alles is opgeruimd, kijken we vol trots naar de 100 koekjes die aan het eind van deze les overblijven. We hebben ze natuurlijk eerst uitgebreid geproefd! De ervaringen die ik opdoe zorgen dat ik deze werkvorm verbeter, en deze vaker ga toepassen in mijn lessen.

Anekdote 4: Probleemgestuurd onderwijs binnenschools

Vorig cursusjaar viel het onderdeel “Helpen bij ongelukken” nogal slecht bij de leerlingen. De MBO-ers van ons AOC weten wel sterke verhalen te vertellen over ongelukken op het ouderlijk en/of stagebedrijf, maar het zelf zorgvuldig hulpverleners in zo'n situatie is niet wat ze het meeste trekt.

Om ze actief te betrekken bij dit onderwerp kom ik deze ochtend hinkend de klas binnen. Mijn linker onderbeen heb ik dik ingezwachteld. Na de vraag wat er met mij gebeurd is, hou ik ze even in spanning. Als iedereen zit neem ik plaats op het bureau, met mijn voeten op een stoel. “Ik zal je laten zien wat er gebeurd is”. Langzaam haal ik de zwachtel los en op het moment dat de ketchup door het verband heen zichtbaar wordt verzoeken een aantal leerlingen mij niet verder te gaan en alleen te vertellen wat er is gebeurd. . Ik dis een luguber verhaal op over het foutieve

gebruik van de motorkettingzaag tijdens het snoeien van een aantal bomen en struiken in de singel van een bevriende akkerbouwer. Algemene hilariteit is mijn deel. “Een leraar die ons moet leren hoe het moet, zaagt zelf in zijn been !!!”

Ter bescherming van mijn reputatie als vakexpert onthul ik vervolgens mijn onbeschadigde been. Direct koppel ik de vraag daaraan vast “Wat zou jij doen, als je bij zo’n situatie was geweest?”. Na een paar opmerkingen leg ik uit dat we in groepen van drie of vier gaan uitzoeken wat je het beste wel en vooral ook niet moet doen. Natuurlijk kan mijn casus een voorbeeld zijn, maar veel interessanter is om uit te gaan van iets dat echt gebeurd is. Ook nu komen de sterke verhalen los. Ik stop de discussie en leg de probleemgestuurde opdracht uit.

Per groep speur je naar één waar gebeurd ernstig ongeval op een bedrijf. Het gaat er nu niet om hoe dat voorkomen had kunnen worden, maar wat je zelf moet doen als je er bij bent als dat gebeurt. Over drie weken presenteren we aan elkaar de situatie en de juiste handelswijze (“zo realistisch mogelijk”). Groepsoverleg vindt plaats in de lesuren die er voor staan, daarin ben ik beschikbaar; het informeren bij bedrijven, instanties, hulpverleners, e.d. wordt door de groep georganiseerd. Bij de beoordeling let ik in ieder geval op de (voorgescreven) criteria: het inschatten van de situatie, het beoordelen van het letsel van het slachtoffer, het inroepen van deskundige hulp en het verlenen van eerste hulp.

De kwaliteit van de presentaties zijn een goede afspiegeling van het enthousiasme van de leerlingen. Met elkaar hebben ze het voor elkaar gekregen dat een docent van de GGD op maandagochtend een gastles komt geven.

Anekdote 5: Het organiseren van een buitenschoolse activiteit

Op het MBO waar ik mijn werkplekleren doe werken de leerlingen volgens de Competentiegerichte Kwalificatiestructuur (CKS). Tijdens het eerste gesprek met mijn begeleider wordt er aangegeven dat ik wel iets kan doen met het project Buitenschoolse excursie. De ervaringen van afgelopen jaar waren niet positief: de docenten hadden een excursie georganiseerd naar Jumping Amsterdam, maar de leerlingen liepen uiteindelijk, volgens de docenten, als kippen zonder kop rond en hebben er onvoldoende uitgehaald. Na een probleemanalyse en bestudering van de uitgangspunten van het nieuwe leren op deze school heb ik een project ontwikkeld voor de eerstejaars (40 leerlingen, niveau 3 en 4).

De leerlingen gaan in groepen zelf een excursie organiseren naar een bedrijf van hun keuze, tijdens een markt presenteren ze hun plannen en uiteindelijk wordt er via een stemming bepaald welke excursie(s) we gaan uitvoeren. Tijdens het project werken de leerlingen, naast de vergaring van een stuk kennis, ook aan andere leeractiviteiten. Zo moeten ze overleggen en keuzes maken, contacten leggen en diverse plannings maken. Dit alles levert allerlei bewijsmaterialen op die zij in hun portfolio opnemen, bv. een plan van aanpak, een verslag van een telefoongesprek en de beoordelingen die zij elkaar geven, mn. zo'n 360 graden feedback is erg spannend!

Als ondersteunend materiaal heb ik een website gemaakt met daarop alle documenten, ik moest nl. nog voor BS9 aan de slag dus $1 + 1 = 3$. Achteraf bekeken kan ik zeggen dat ik enorm veel geleerd heb. Mijn grootste opsteker van dit project was: leerlingen moeten het nut ervan voor zichzelf zien en door los te durven laten kwamen de leerlingen echt zelf in beweging. In de evaluatie kwam naar voren dat het schrijven van een plan van aanpak lastig was voor de leerlingen. Het liefst wilden ze meteen aan de slag. Door regelmatig hen te spiegelen op de gevolgen van een minder goed uitgewerkt plan, kwamen ze er achter dat het verstandig is een en ander op papier te zetten. Het beoordelen van elkaar was erg spannend. Het viel mij echt op dat, hoewel niemand elkaar een onvoldoende gaf, degenen zelf heel goed wisten aan te geven waar ze de groep een beetje hadden laten zitten. Dit kon ik goed gebruiken tijdens de reflectie- en evaluatiegesprekken. De excursiemarkt was een groot succes. Naast mooi ingerichte kramen werden de leerlingen ook uitgedaagd een mooie presentatie neer te zetten. De meeste konden de vragen van mijn collega's en hun

medeleerlingen goed beantwoorden. Twee weken later zijn de twee winnende excursies daadwerkelijk uitgevoerd: met een touringcar vanuit Noord Holland naar Brabant voor een bezoek aan een paardenmelkerij en hebben we huifbed gereden. We hebben genoten! Dat hadden ze toch maar mooi georganiseerd!

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS04: Organiseren en begeleiden van leren in leergroepen			
Versie: 1.4		Datum: 20-07-11	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS041-B Bewijs van inzicht in de leerpsychologische uitgangspunten en de daarvan afgeleide didactische concepten van het organiseren en begeleiden van leren in leergroepen.	Casetoets	4.1
2.	BS042-B Bewijs van beoordeling van het eigen functioneren binnen het organiseren en begeleiden van leren in leergroepen.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Zelf-assessment en reflectieverslagen	4.1 t/m 4.4
3.	BS043-B Bewijs van functioneren als begeleider/coach van het organiseren en begeleiden van leren in leergroepen.	Criterium Gericht Interview	4.2, 4.3, 4.4

Kennisbasis

Kennisbasis BS04		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Leertheorieën	Begrijpen en verklaren van leerprocessen op basis van theorieën over leren.
F2	Vormen van leren	Analyseren van achtergronden van verschillende vormen van leren.
F3	Leerfuncties	Karakteriseren van leerfuncties op verschillende niveaus en beoordelen van de toepassing van leerfuncties.

F4	Traditionele onderwijsvernieuwers	Benoemen en toelichten traditionele onderwijsvernieuwers en de verbinding maken met vormen van nieuw leren.
F5	Groepsdynamica	Afleiden groepsdynamische kenmerken
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Kenmerken leren	Verklaren kenmerken leren.
B2	Leerpsychologische uitgangspunten.	Analyseren van uitingsvormen van (nieuw) leren in het beroepsonderwijs vanuit leerpsychologisch uitgangspunt.
B3	Didactische concepten en modellen	Toelichten en interpreteren van didactische concepten en modellen en benoemen van consequenties voor de leeromgeving.
B4	Kwalificatiestructuur	Analyseren van kenmerken van kerntaken en werkprocessen, competenties, eindtermen en doelstellingen en daar de verbanden tussen leggen.
B5	Leerarrangementen	Kenmerken weergeven van verschillende onderdelen van een totaal leerarrangement. Een leerarrangement beoordelen en ontwerpen.
B6	Assessmentvormen	Benoemen van en een verantwoorde keuze maken tussen assessmentvormen.
B7	Het leren voorbereiden	Het voorbereiden van een leerproces door de sociale cohesie en voorkennis en leervermogen van een groep in kaart te brengen.
B8	Begeleiden van een leergroep	Een leergroep begeleiden hierbij rekening houden met: eigen rol als begeleider/coach, mogelijke interventies en de effecten daarvan uitgaande van groepskenmerken en verschillende rollen in de groep.
B9	Weerstand en conflicten	Adequaat reageren door de inzet van een passende werkwijze bij weerstanden en conflicten.
B10	Besluitvorming in leergroepen	Totstandkoming van besluitvorming en het inspelen daarop als begeleider / coach.
B11	Feedback geven	Het geven van constructieve feedback aan de leergroep als geheel en de groepsleden afzonderlijk.
B12	Het begeleiden bij zelfstandig leren	Het begeleiden van zelfstandig leren door rekening te houden met leren-leren vaardigheden, verschillende vormen van zelfstandigheid en het stellen van vragen.
B13	Coachingsvaardigheden	Coachingsvaardigheden, zoals open vragen stellen, motiveren van de leergroep, individuele leerbegeleiding (gesprekken als POP, STAR, evaluatie, reflectie)
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Onderwijssysteem van de werkplek	Herkennen en beoordelen van didactische concepten en modellen in de eigen beroepscontext.
W2	Didactische concepten en	Benoemen van consequenties van didactische

	modellen	concepten en modellen voor het onderwijsleerproces in de eigen context en het geven van adviezen.
W3	Van kwalificatiestructuur naar onderwijs	Van kerntaak, werkprocessen en competenties prestaties of leerarrangementen ontwerpen.
W4	De leergroep op de werkplek	Begeleiden van een leergroep op de werkplek.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Zelfassessment	Werken aan eigen ontwikkeling door een zelfassessment inclusief het formuleren van eigen beoordelingscriteria, het verzamelen van bewijzen en het kritisch reflecteren op de eigen ontwikkeling en hieraan conclusies verbinden

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan Om voldoende te kunnen werken aan het behalen van de competenties van deze beroepssituatie zijn er verschillende mogelijkheden. Het opdoen van de benodigde kennis kan door het volgen van flankerend onderwijs (via een 15 weeks programma), het bestuderen van literatuur en andere kennisbronnen. Daarnaast is het voor het juist kunnen aanleren van vaardigheden noodzakelijk deze zelf tijdens het werkplekleren in voldoende mate te beheersen, en te ervaren hoe je dat het beste kan overdragen op anderen.

<p>FLO: Flankerend onderwijs</p>	<p>Visies op leren en onderwijzen</p> <p>Tijdens het 15 weeks programma voor flankerend onderwijs wordt in deze onderwijseenheid uitgegaan van de volgende lijnen ontdekken: Van algemeen naar bijzonder; van conceptueel naar concreet. Daarom is deze onderwijseenheid als volgt opgebouwd:</p> <p>Leertheorieën en concepten. Hierin komen thema's aan bod die achter visies op leren en onderwijzen liggen, waardoor visies op leren en onderwijzen en uitwerkingen hiervan te verklaren zijn;</p> <p>Traditionele vernieuwende onderwijsconcepten. In het verleden hebben de zogenaamde reformpedagogen geprobeerd hun visie op leren en onderwijzen uit te werken in een bepaald onderwijsconcept (Montessori, Dalton, Freinet, enz.). Deze onderwijsconcepten zullen nader worden onderzocht en dan met name vanuit het perspectief welke invloed deze concepten hebben gehad op de ontwikkelingen in het huidige onderwijs;</p> <p>Moderne onderwijsconcepten. De bovengenoemde thema's zijn de ingrediënten om de laatste ontwikkelingen m.b.t. leren en onderwijzen te kunnen interpreteren. Op dit moment zien we in het agrarisch onderwijs vormen van Nieuw Leren opkomen; in het MBO het competentiegericht leren en in het VMBO zien we verschillende vormen terug. Een voorbeeld daarvan is Natuurlijk leren. In de uitwerking van deze nieuwe vormen van leren staat in het flankerend onderwijs vooral de praktijk centraal, m.a.w. wat betekent dit alles voor de inhoud van het onderwijs, voor de leerling, de docent, de manier van lesgeven, de manier van toetsen en het materiaal?</p>
--	--

Het begeleiden in leersituaties met bijzondere kenmerken

Het 15 weeks programma voor de onderwijseenheid “Begeleiden in leersituaties met bijzondere kenmerken” bereidt je voor op de andere rol die de docent in het nieuwe leren moet vervullen. De nieuwe docent zal steeds vaker de rol van coach op zich nemen. Coachen is een doel- en resultaatgerichte vorm van begeleiding van het leren van teams en individuen gericht op zelfstandig functioneren binnen een bepaalde context. De aspecten, die met het coachen te maken hebben, zullen in dit onderdeel aan de orde komen. Daarom is deze onderwijseenheid als volgt opgebouwd:

De leergroep.

Om een leergroep te kunnen begeleiden is het van belang dat je zicht krijgt op de groepsprocessen die zich in een groep voor kunnen doen, hoe groepsleden op elkaar kunnen reageren, hoe besluiten tot stand kunnen komen en welke rollen men in een groep kan vervullen.

Het begeleiden van de leergroep.

Als begeleider / coach heb je de belangrijke taak om de leergroep zowel cognitief als affectief te begeleiden bij het werken aan een taak / prestatie of opdracht. De manier waarop je dat het beste kan doen komt in dit onderdeel aan bod.

Het begeleiden van het individu in het Nieuwe Leren.

In het nieuwe leren staat de persoonlijke ontwikkeling van de leerling centraal. In het kader van die persoonlijke ontwikkeling voer je regelmatig gesprekken. In dit onderdeel worden de verschillende gespreksvormen besproken en worden ze geoefend.

Het begeleiden bij E-learning.

Het begeleiden van een online leertraject vraagt een aantal extra vaardigheden van jou als begeleider. Dat begint al bij de start van het leertraject. Je moet leerlingen kunnen stimuleren actief deel te nemen aan het leertraject en je moet ze betrokken houden. Tijdens een online leertraject wordt vaak gebruik gemaakt van samenwerkingsopdrachten. De manier van begeleiden van deze opdrachten zal nader worden bekeken en ook het geven van elektronische feedback op zowel de groep als het individu komt aan de orde.

Bronnen	<p>Literatuur*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Van leertheorie naar onderwijspraktijk (T. vd Veen en J. vd Wal) • Aan de slag met competenties, competentiegericht leren in het HBO en MBO ((J. Cluitmans) • Het boek voor tutoeren 2 (C. Hogenboom) • Begeleiden van de groep (P. Gielis, A. Konig en J. Lap) • Koop een auto op de sloop (A. van Emst) • Het ontwerp als basis voor leermiddelenontwikkeling, onderwijskundig ontwerpen (E. Hobroeks) • Bron en perspectief (T. Hooijmaaijers) • Leren van binnenuit (F. Korthagen en B. Lagerwerf) <p>* Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zien bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>
WPL: Werkpleklere n	<p>Tijdens het werkplekleren werkt de kandidaat in een groene educatieve setting aan taken om de competenties te verwerven. Het beste is als deze op de werkplek toegesneden taken in overleg met de begeleider op de werkplek en door de student zelf worden ontwikkeld. Als dat niet lukt kan gebruik worden gemaakt van de hieronder weergegeven wpl-taken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mijn rol als begeleider van een leergroep; • mijn rol als begeleider van persoonlijke ontwikkeling; <ul style="list-style-type: none"> • leren in buitenschoolse situaties; • leren van en met anderen; • onderzoek nieuwe leervormen.
Verwijzingen	BS3, BS7, BS9, BS11

Beroepssituatie 5: Begeleidingssituaties van leerlingen

Karakteristiek Beroepssituatie 5:

Het begeleiden van leerlingen vindt plaats binnen twee hoofdgebieden: sociaal-emotionele begeleiding en keuzebegeleiding. Om sociaal-emotionele begeleiding te kunnen geven dient een docent onder andere kennis te hebben van de ontwikkeling die een adolescent doormaakt, gespreksvaardig te zijn en een vertrouwensband te kunnen opbouwen. Tegelijk moet hij duidelijke grenzen kunnen stellen en een professionele afstand kunnen bewaren. Daarnaast dient de docent model te staan daar waar het gaat over een open en respectvolle houding ten opzichte van culturele verschillen.

Competenties:

<p>5.1 Herkennen van gedrag van leerlingen Bij het herkennen van gedrag van leerlingen gaat het om het signaleren en analyseren van gedrag, behorend bij de adolescent, zodat de begeleiding kan worden afgestemd op de ontwikkeling en behoeften van deze doelgroep.</p>
<p>5.2 Voeren van begeleidingsgesprekken met leerlingen Bij het voeren van begeleidingsgesprekken met leerlingen gaat het om het juist afstemmen van de verbale- en non-verbale communicatie op de leerling én om het afstemmen van informatie op verschillende betrokkenen, zodat de leerling mogelijkheden ontdekt om zelf sturing te geven aan situaties.</p>
<p>5.3 Aannemen van een professionele houding bij het begeleiden van leerlingen Bij het aannemen van een professionele houding bij het begeleiden van leerlingen gaat het om het opbouwen en onderhouden van een vertrouwensband met de leerling waarin de docent zijn eigen grenzen stelt (zelfreflectie), zodat hij op een veilige en verantwoorde wijze de leerling kan begeleiden.</p>
<p>5.4 Aannemen van een open en respectvolle houding bij culturele verschillen. Bij het aannemen van een open en respectvolle houding van culturele verschillen gaat het om bewustwording en bewustzijn van eigen waarden, normen en (voor)oordelen ten aanzien van culturele verschillen zodat de docent in staat is leerlingen van elke culturele afkomst op een veilige en respectvolle wijze te laten leren en samenwerken.</p>
<p>5.5 Begeleiden van leerlingen in het maken van keuzes binnen het leerproces Bij het begeleiden van leerlingen in het maken van keuzes binnen het leerproces gaat het om het adviseren van leerlingen in relatie tot het curriculum, vakgebied en bedrijfsleven zodat leerlingen bekwaam worden in het bewust maken van keuzes die passen bij hun mogelijkheden en interesse.</p>

Anekdoten;

Anekdote 1: Situatie waarin ouders een rol spelen in relatie tot de opleiding van hun kind

Het is maandagmiddag half 4 en ik zit op mijn werkplek toetsen Biologie van klas 4 na te kijken. Als ik even doorbijk ben ik met een uurtje klaar. Er wordt aan de deur geklopt en er verschijnt een hoofd om de hoek van de deur. “Kan ik je even spreken” vraagt Wim van der Vaart, onze conciërge. “Jij bent toch mentor van Rachid, uit klas 2C?” “Ja”, antwoord ik verbaasd, want wat moet er nu met Rachid zijn? “Ik was net in de aula de stoelen aan het rechtzetten voor morgen, zie ik dat die Rachid een brugklasser zijn etui afpakt en in de prullenbak gooit. Dat soort geintjes flikt ie de laatste tijd wel meer. Het begint een beetje een pestkop te worden. Weet je daar van?” Ik ben met stomheid geslagen. “Rachid, die Hindoestaanse jongen?” Ik voel dat ik geïrriteerd raak. Rachid is een hele rustige leerling waar ik nooit problemen mee heb. Ik mag hem erg graag. Dinsdag in de pauze roep ik Rachid even bij me. Ik vraag hem naar het incident van gisteren. Hij ontkent eerst dat er iets gebeurd is, maar als ik hem aan de conciërge herinner geeft hij toe. “Dat was niet echt pesten hoor, meneer”, verweert hij zich. “Toch kan dat gedrag niet, Rachid. In de les ben je een rustige leerling, en wij hebben nooit problemen met elkaar. Dat wil ik graag zo houden”. Hij is het met mij eens.

In de weken die hier op volgen stapelen de klachten over Rachid zich op. Deze komen zowel van medeleerlingen als van collega’s. Ik heb een aantal gesprekken hierover met hem. Telkens is hij het met me eens dat dat pesten niet kan, maar toch verandert het gedrag niet. Ik vertel hem dat ik een afspraak maak met zijn ouders. Meneer en mevrouw Ramkhewan, Rachid en ik zijn in gesprek. We wisselen wat beleefdheden over en weer uit, waarna het gesprek komt op het gedrag van Rachid. De ouders kijken op van Rachids gedrag en vertellen honderduit over hun oudste zoon Arjuna. Deze zit op de HAVO en doet het geweldig. Het feit dat Rachid het VMBO volgt valt hen dan ook tegen. Wel begrijp ik uit hun verhaal dat Rachid veel ruzie maakt met Arjuna. “Maar voor ons is hij erg lief hoor, mevrouw”. Aan het eind van het gesprek spreken we af dat ik hen op de hoogte houd van de ontwikkelingen. “Pakt u hem maar flink aan hoor”, besluit vader ons gesprek. Uit de reacties van beide ouders maak ik op dat ze enerzijds de school de vrije hand geven in de aanpak van Rachids gedrag, maar anderzijds niet overtuigd zijn van de ernst van de situatie. Ik voel me hierdoor enigszins machteloos in deze situatie. Ik zal met het zorgteam van de school mijn ‘handelingsverlegenheid’ te bespreken. Ik bereid de bespreking van Rachid in het zorgteam zorgvuldig voor. Door de feiten op een rij te zetten wordt mijzelf al duidelijk wat hier mogelijk aan de hand is. Rachid voldoet niet aan de verwachtingen van zijn ouders, en moet concurreren met zijn oudere broer Arjuna. Zowel qua leren als fysiek legt hij het tegen hem af. Dat zou zijn pest-gedrag kunnen verklaren.

De ortho-pedagoog van het zorgteam bevestigt mijn vermoedens en voegt daar aan toe dat het bereiken van een baan met aanzien in Rachids cultuur een belangrijk goed is. Naast een aantal praktische tips voor de aanpak van pestgedrag, wordt mij duidelijk dat ik in gesprek zal moeten blijven met Rachid om hem te begeleiden bij het versterken van zijn zelfbeeld; en met zijn ouders om hen te overtuigen van de negatieve invloed die de ongelijke strijd tussen de broers op Rachid heeft.

Na afloop van het overleg ben ik blij dat ik weet hoe dit aan te pakken. Aan de andere kant beseft ik dat er nog een zware taak op mij rust in het overleg met Rachid en zijn ouders. Gelukkig weet ik mij gesteund door een team van deskundigen.

De gesprekken met Rachid voer ik op school; die met zijn ouders regelmatig bij hen thuis. Ik krijg hierdoor een betere kijk op hun wijze van omgaan met elkaar en kan beter afstemmen op hun ideeën. Voor de jaarlijkse open dag nodig ik het hele gezin, inclusief de broer, uit voor een rondleiding door de school. Ik heb Rachid als gids aangesteld, en trots als een pauw vertelt hij honderduit. Hier en daar vul ik zijn informatie aan door af te stemmen op Rachids mogelijkheden en interesses. Aan het eind van de rondleiding drinken we een kopje thee in de aula. “Het is hier erg gezellig mevrouw”, zegt moeder. “En je kan er veel meer leren dan ik dacht” vult de broer aan. Rachid is stil maar glimt als nooit tevoren.

O ja, het pesten is gestopt (voor ik het vergeet te vertellen).

Anekdote 2: Situatie vanuit begeleiding op de werkplek /stage /toeleiding naar de arbeidsmarkt

Een begeleider vertelt:

“We hadden hier een jongen die in een groep niet kon functioneren.

Ik heb hem uit de groep gehaald en ik ben heel bewust stapje voor stapje met hem aan de gang gegaan. Ik ben begonnen met simpele handelingen zoals het wieden, het harken en het schoffelen. Daarna heb ik hem een eigen tuintje gegeven. Hij had er echt wel zin in. Hij had er hart voor. Ik heb er heel veel tijd voor uitgetrokken en ik heb hem veel fouten laten maken. Als het fout was dan zei ik het hindert niet. Hij had altijd te horen gekregen “zie je wel dat je het niet kunt”. Die informatie had ik over hem. Ik heb hem doelbewust geprezen als het goed ging. Zo heb ik hem een jaar laten werken. Het ging goed, zijn resultaten werden steeds beter. Dit alles ging in de vorm van een moestuin. Toen ben ik naar het onderhoud gegaan hier in het plantsoen. Tot slot heb ik gezegd “ga jij maar is met machines werken want dat kun jij”. Daar was hij bang van. Ik heb hem eerst achter een maaimachinetje laten lopen. De herrie was al een probleem. Daar wende hij aan. Toen op een zitmaaimachine. Ik heb hem eerst laten oefenen op een skelter. Dat maaien ging goed maar hij durfde niet in een team. Hij durfde nog steeds niet met een ploeg mee. Hij had daar geen vertrouwen in. Hij was sociaal niet weerbaar. Ik heb hem een jaar alle machines laten doen. Na een jaar is hij in een bedrijf met de ploeg meegegaan. Ik heb zorgvuldig een plekje voor hem uitgezocht. Het bedrijf waar hij stage ging lopen kende ik goed. Ik wist dat de bedrijfsleider bereid was om extra aandacht aan de hem te besteden. Ik heb tegen de bedrijfsleider gezegd “Piet deze jongen kan goed werken maar is erg faalangstig”. Geef hem in het begin op zijn tijd een schouderklopje zodat hij zelfvertrouwen krijgt. Het is goed gegaan. Omdat hij vaardig was kon hij zich meten met andere uit de ploeg. Hij werd niet meer onder de voet gelopen. Hij kreeg taken die andere nog niet mochten maar hij wel want hij kon het. Hij heeft zich prima ontwikkeld in de stage en tot slot heeft hij zijn certificaat behaald. Nu heeft hij het beheer over de sportvelden hier in de buurt. Wel onder sociale werkvoorziening maar hij doet nu alle machines. Hij werkt wel veel alleen en soms met zijn tweeën. Hij heeft zijn verantwoordelijkheid. Hij rijdt in een busje. Hij heeft zijn rijbewijs gehaald, het motorrijbewijs en hij is nu bezig met zijn vrachtwagenrijbewijs. Dit vind ik wel tof, zo’n manneke wat zo stotterde en zo faalangstig was en nu gewoon een goede baan heeft.”

Anekdote 3: Situaties waarin de culturele verschillen een rol spelen

Deze week ga ik mijn leerlingen bezoeken op hun stageadres, een leuke klus want meestal hebben ze het geweldig naar hun zin op de bedrijven. Vandaag ga ik o.a. naar Bart, hij loopt stage bij een groot Glastuinbouwbedrijf. Ik verwacht geen problemen, Bart functioneert immers prima op school.

Op het bedrijf, achter een kop koffie met Bart en de bedrijfsleider, verloopt het gesprek toch wat stroef. Ik probeer de juiste vragen te stellen, goed te luisteren en door te vragen. Ja, Bart is een harde werker en heeft voldoende vakkennis. En nee, hij is nooit te laat. En als ik vraag naar zijn functioneren met de overige medewerkers, valt er een stilte die ik (gelukkig) niet opvul. Bart krijgt een rood hoofd en schraapt zijn keel. Hij vertelt dat hij een enorme aanvaring gehad met Mimoun, één van de productiemedewerkers. Bart wordt, nu hij het aan het vertellen is, nog kwaad. Mimoun had hem gevraagd iets te doen en Bart vond dat hij geen 'orders' hoeft aan te nemen van zo'n Marokaan. De bedrijfsleider heeft Bart duidelijk gemaakt dat hij zijn gedrag (schelden, stigmatiserende opmerkingen) niet tolereert, maar ik merk aan alles dat Bart diep in zijn hart nog steeds vindt dat hij gelijk heeft.

Terug op school heb ik hierover met enkele collega's en dan blijkt dat zij ook voorvallen hebben meegemaakt waarbij ze zich tenminste ongemakkelijk voelden. Bijvoorbeeld leerlingen van Veehouderij die zich kleden in Lonsdale en rood-wit-blauwe veters in hun kistjes dragen, Turken- en Marokanenmoppen vertellen die niet echt leuk zijn. Of leerlingen van Bloem die voortdurend opmerkingen over hoofddoekjes maken. We hebben geen leerlingen van allochtone afkomst op school, maar onze leerlingen groeien wel op in een maatschappij waar ze met heel veel verschillende culturen in aanraking komen (in hun vrije tijd, maar ook in hun toekomstige werk). Als school moeten we ze daar op voorbereiden, is ons idee. En we zijn het er ook over eens dat veel van het storende gedrag voortkomt uit onwetendheid. We maken er een bespreekpunt van op ons volgende teamoverleg en we hebben ook al een werktitel voor ons project: 'Wat de boer niet kent, dat.....'

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS5: Begeleidingssituaties van leerlingen			
Opmerkingen vooraf:			
<ul style="list-style-type: none"> • de bewijslast moet gerelateerd zijn aan het POP van de student • onderdeel van het assessment is een reflectieverslag waarin de relevantie van de bewijslast wordt aangetoond 			
Versie: 2.0		Datum: 03-09-2011	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS051-B Bewijs van het voeren van begeleidings- en adviesgesprekken in een leer/werksituatie op basis van de ontwikkelingsfase van de leerlingen inzicht in het curriculum, vakgebied en bedrijfsleven.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Videoregistratie en verslag	5.1, 5.2, 5.3, 5.5
2.	BS052-B Bewijs van kennis en inzicht in ontwikkelingspsychologische aspecten, leer- en gedragsproblemen en de toepassing hiervan in diverse begeleidingssituaties.	Kennistoets	5.1
3.	BS053-B Bewijs van bewuste inzet van het eigen leerproces t.a.v. culturele verschillen in een begeleidingssituatie met (een) leerling(en)	Schriftelijke verantwoording van begeleidingssituaties met leerlingen	5.3 en 5.4

Kennisbasis BS05		
Versie: 3.0		Datum: 17-07-2012
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Ontwikkelingspsychologie (adolescent)	Ontwikkelingspsychologie geeft kennis van en inzicht in de cognitieve, sociaal-emotionele, fysieke en morele ontwikkeling van de adolescent.
F2	Leer- en gedragsproblemen	Kennis van leer- en gedragsproblemen geeft inzicht in ongebruikelijk gedrag bij adolescenten.
F3	Adaptief onderwijs	Adaptief onderwijs geeft kennis van en inzicht in de basisbehoeften van de adolescent en geeft richting aan het pedagogisch klimaat.
F4	Cultuurdimensies	Cultuurdimensies geeft kennis van en inzicht in verschillende culturen en hun gelaagdheid.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Nederlands onderwijssysteem	Kennis van het Nederlands onderwijssysteem geeft inzicht in leerroutes voor adolescenten en hun keuzemogelijkheden daarin.
B2	Sectorkennis	Kennis van de groene sector geeft inzicht in Ontwikkelingsmogelijkheden en mogelijke beroepsperspectieven van de adolescent.
B3	Keuzebegeleiding	Kennis van de processen die spelen bij het maken van keuzes, geven inzicht in hoe deze tot stand komen.
B4	Zorg en zorgsystemen	Kennis van zorg en zorgsystemen geeft inzicht in de organisatie van begeleiding van de adolescent die specifieke zorg behoeft.
B5	(inter)culturele communicatie	Kennis van (Inter)culturele communicatie geeft inzicht in de wijze waarop je in je communicatie.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Zorgsystemen in de school	Bij het begeleiden van leerlingen is het van belang dat je kennis van en inzicht in de zorgsystemen binnen de school hebt. Daarnaast is het voor de student van belang inzicht te hebben in de rollen en taken die horen bij docentschap, mentoraat en zorgcoördinatie.
W2	Omgaan met leer- en/of gedragsproblemen	Bij het herkennen van gedrag van leerlingen gaat het om het signaleren en analyseren van niet adequaat gedrag, gebaseerd op kennis van specifiek gedrag en opvoedingsmilieu van de doelgroep, zodat de docent zijn begeleiding daar doelgericht op kan

		afstemmen.
W3	Rol als pedagoog	Bij het aannemen van een professionele houding bij het begeleiden van leerlingen gaat het om het opbouwen en onderhouden van een vertrouwensband met de leerling waarin de docent zijn eigen grenzen stelt (zelfreflectie), zodat hij op een veilige en verantwoorde wijze de leerling kan begeleiden.
W4	Rol als begeleider	Vanuit de rol als begeleider kan de startende docent zijn mentorrol en taken vervullen met als basishouding openheid voor de mogelijkheden van de leerling en het inzetten van mediatie/coachingsvaardigheden.
W5	Rol als adviseur	Vanuit actuele kennis van zowel het vakgebied, het bedrijfsleven en de inhoud van de opleiding kan de student leerlingen ondersteunen bij het maken van keuzes binnen het leerproces.
W6	Rol als vraagbaak	Binnen de diversiteit van vragen kan de startbekwame docent zijn rol expliciteren en uitvoeren. Hierbij is hij zich bewust van de positie die hij inneemt.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Gespreksvaardigheden	De startbekwame docent is gespreksvaardig binnen diversiteit van te voeren gesprekken zowel in als buiten de school.
M2	Begeleidingsvaardigheden	De startbekwame docent is in staat te begeleiden in zowel sociaal-emotionele processen, als in keuzeprocessen.
M3	Reflectievaardigheden	De startbekwame docent is in staat te reflecteren op eigen handelen.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	Flo-lessen: Ontwikkeling, problemen en handelen <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelingspsychologische invloeden (adolescentie) • Veel voorkomende leer- en gedragsproblemen • Verschillen tussen culturen Communicatie en begeleiden <ul style="list-style-type: none"> • gesprekstechnieken Gespreksvaardigheden • Begeleiden van keuzes in de groene opleiding
Bronnen	Literatuur*: <ul style="list-style-type: none"> • Kleine ontwikkelingspsychologie deel 3 (R. Kohnstamm) • Sociaal competent. Professioneel aan het werk. (R. Grit, R. Guit, N. van der Sijde) • In gesprek met de leerling (A. Konig) • 'Achtergronden en tips voor de omgang met leerlingen met een specifieke hulpvraag'. (Nauta en Giesing) • Beroep op het VMBO. Over de leerling en zijn onderwijsloopbaan (Studulski, F. & Schoonhoven, R. van) *Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie.
WPL: Werkpleklere n	De student kan ervaring opdoen binnen een groene educatieve setting: (Praktijkonderwijs/VMBO/MBO). De student dient de mogelijkheid te hebben actief betrokken te zijn bij leerlingbegeleiding (evt. in een ondersteunende rol). Ook ervaringen in actieve begeleiding binnen een WSW-bedrijf, zorgboerderij, justitiële inrichting enz. kunnen dienen als mogelijke werkplekomgeving.
Verwijzingen	BS4, BS10, BS12, BS20

Beroepssituatie 6: Onderzoek en adviessituaties in de groene sector

Karakteristiek Beroepssituatie 6:

Onderzoeken en adviseren zijn belangrijke vaardigheden voor mensen die werken in een 'groen' educatief beroep. Onderzoeksvaardigheden kunnen bij uiteenlopende situaties worden ingezet om te komen tot een objectief en afgewogen oordeel en/of advies.

Een groene onderwijsakte geeft bevoegdheid voor de 'aan het groen verwante' vakken binnen het VMBO zoals biologie, natuurkunde en scheikunde. Daarom richten we ons binnen deze beroepssituatie op onderzoek en advies in complexe vakrelevante situaties binnen de groene sector. De natuurwetenschappelijke basis van het vakgebied staat daarbij centraal. Het gaat hierbij om kennis en vaardigheden op het gebied van bijvoorbeeld ecologie, fysiologie, celbiologie en gedrag.

De professional in een educatief (groen) beroep is uiteraard in staat relevante (natuurwetenschappelijke) vakliteratuur daarbij te gebruiken en zijn onderzoeksresultaten te verwerken.

Competenties:

<p>6.1 Vaststellen en definiëren van een probleemstelling of hypothese Bij het vaststellen en definiëren van een probleemstelling of hypothese gaat het om het nauwkeurig en eenduidig omschrijven van een probleem of hypothese, zodat een goede afbakening ontstaat van waaruit een logische, gerichte aanpak van het onderzoek mogelijk is.</p>
<p>6.2 Opzetten van een onderzoeksvoorstel Bij het opzetten van een onderzoeksvoorstel gaat het om het correct, gestructureerd en volledig aangeven van de onderzoeks aanpak zodat langs een methodische weg een vakrelevant vraagstuk of hypothese kan worden onderzocht.</p>
<p>6.3 Analyseren en vertalen van natuurwetenschappelijke vakliteratuur Bij het analyseren en vertalen van natuurwetenschappelijke vakliteratuur gaat het om de juiste bronnen te vinden, te analyseren en te gebruiken zodat de specifieke theoretische kennis vertaald wordt en ingezet kan worden bij vakgerelateerde vraagstukken.</p>
<p>6.4 Uitvoeren van praktisch onderzoek Bij het uitvoeren van praktisch onderzoek gaat het om het inzetten en toepassen van de juiste onderzoeksmiddelen en -methoden, zodat men komt tot verantwoorde onderzoeksresultaten.</p>
<p>6.5 Vertalen van onderzoeksresultaten naar praktische oplossingen voor de praktijk Bij het vertalen van onderzoeksresultaten naar praktische oplossingen voor de praktijk gaat het er om dat onderzoeksresultaten in een reële situatie probleemoplossingsgericht toegepast kunnen worden en functioneel gecommuniceerd kunnen worden met de opdrachtgever en/of doelgroepen.</p>
<p>6.6 Het verwerven van natuurwetenschappelijk inzicht Bij het verwerven van natuurwetenschappelijk inzicht gaat het om voldoende kennis en inzicht in de natuurwetenschappen zodat de student in staat is om nieuwe ontwikkelingen in de groene sector en natuurwetenschappen te volgen en vakgerelateerde vraagstukken op te lossen.</p>

Anekdoten

Anekdote 1: Onderzoeks- en adviesbureau Equis

Ons onderzoeks- en adviesbureau Equis heeft zich gespecialiseerd in de paardenhouderij. Wij beschikken over 4 specialisten in loondienst en daarnaast werken we samen met meerdere specialisten die op contractbasis ingezet kunnen worden. Ons bureau stelt bij zijn projecten de klant centraal: wij staan voor een persoonlijke benadering met op maat gemaakte adviezen.

Als u als klant overweegt ons in te schakelen, is de gang van zaken als volgt. In het eerste gesprek zullen we allereerst uw wensen en randvoorwaarden in kaart brengen. Op basis hiervan komen we met een duidelijke offerte. Nadat u ons een opdracht hebt gegeven, is de volgende stap het uitvoeren van een gericht onderzoek. Wij zorgen er voor dat u gedurende het onderzoek goed op de hoogte gehouden van onze bevindingen. Op basis van de onderzoeksresultaten worden enkele

adviezen opgesteld die passend zijn voor uw bedrijfssituatie. In overleg zullen wij u dan uiteraard begeleiding bieden bij de invoering van de door ons geadviseerde aanpak.

Wij hebben voor verschillende opdrachtgevers naar volle tevredenheid projecten uitgevoerd. Een voorbeeld daarvan is het onderzoek naar de verschillende beenstanden bij paarden waarbij de specialisten zich verdiept hebben in alle mogelijke factoren die daarbij een rol spelen. Verscheidene onderzoeksmethoden werden tijdens dit onderzoek gehanteerd: interviews met vakmensen, literatuuronderzoek, veldonderzoek etc.

Doordat het onderwerp van alle kanten te belichten, leveren wij u een goed onderbouwd onderzoeksverslag met daarin concrete adviezen die direct in te passen zijn in uw bedrijfsvoering.

Anekdote 2: Exoten in de praktijk

Jan werkt op een mbo in het noorden van het land. Sinds enige tijd heeft hij als een van de taken het onderhouden van het dierenpark dat op de onderwijs instelling aanwezig is. De studenten regelen onderling het verzorgen van de dieren en worden hierbij ondersteund door de onderwijsassistent dier. De vraag naar exotische dieren door de studenten leidde een aantal jaren geleden tot de aanschaf van een aantal reptielen en amfibieën. Via marktplaats zijn de dieren aangekocht door een oud-college. De dieren, twee baardagamen drie vuursalamanders, een vogelspin en een bloedpython, worden inmiddels niet meer door de studenten verzorgd maar door de onderwijsassistent omdat veel studenten bang bleken te zijn voor de dieren en ze geen eten gaven. Na ziekte van de slang en de twee baardagamen door ondervoeding is dus besloten de verzorging van deze dieren weg te nemen bij de studenten.

Sinds drie maanden staan de dieren onder verzorging van de assistent maar de problemen met de dieren blijven bestaan. De school heeft inmiddels een dierenarts geconsulteerd en deze kwam tot de conclusie dat het hoogstwaarschijnlijk te maken heeft met de vitamine en mineralen balans van de dieren, maar waar precies het probleem lag kon de dierenarts niet zeggen omdat zijn kennis over deze diersoorten marginaal is. Jan concludeert dat de school dringend hulp nodig heeft. Hij wil de dieren snel weer beter hebben omdat welzijn en gezondheid van de dieren hoog in het vaandel staat op de school.

Na wat zoeken vindt hij een adviesbureau dat gespecialiseerd is in exoten. Hij neemt contact met ze op en komt in contact met Bart. Hij is afgestudeerd hbo'er en houdt zich al sinds jonge leeftijd zowel privé als professioneel bezig met reptielen. Na zijn afstuderen richtte hij het advies bureau op samen met een vriend omdat hij steeds meer vragen betreffende de verzorging van deze dieren kreeg. Bart zal een voedings- en huisvestingsadvies opstellen dat uitvoerbaar is voor de school met als hoofddoel de dieren weer gezond te krijgen en hun een goed welzijn te kunnen en blijven bieden. Daarnaast zal het advies over de verzorging uitvoerbaar moet zijn door de studenten van het mbo. Zij gaan de verzorging van de dieren uiteindelijk weer oppakken.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS6: Onderzoek en adviessituaties in de groene sector			
Versie: 2.3		Datum: 17-07-12	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS061-B Bewijs van een uitgevoerd natuurwetenschappelijk onderzoek in de sector.	Procesbeoordeling en rapportbeoordeling eventueel aangevuld met presentatie	6.1, 6.2, 6.3, 6.4
2.	BS062-B Bewijs van een geformuleerd advies voor een concrete situatie in de sector op basis van een uitgevoerd natuurwetenschappelijk onderzoek.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Rapport	6.5, 6.6
3.	BS064-B Bewijs van kennis en inzicht in de natuurwetenschappelijke achtergronden van planten en dieren.	Kennistoets(en)	6.1, 6.2, 6.3, 6.5, 6.6

Kennisbasis

Kennisbasis BS06		
Versie: 2.0		Datum: 20-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Basischemie	De scheikunde- en natuurkundekennis die nodig is om levensprocessen in dieren en planten ter kunnen begrijpen.
F2	Celtheorie	Inzicht en kennis van de cel als basis van de levensprocessen.
F3	Metabolisme	Inzicht en kennis van metabolische processen in het lichaam.
F4	Energetische omzettingen	Inzicht en kennis van energetische omzettingen in het lichaam.
F5	Fotosynthese	Inzicht en kennis van het fotosyntheseproces als basis voor levensgemeenschappen en agrarische productie .
F6	Celdeling	Kennis en inzicht van de verschillende celdelingen in het lichaam.
F7	DNA en de eiwitsynthese	Kennis en inzicht in de functie en opbouw van het DNA en de bijbehorende eiwitsynthese.
F8	Virussen en bacteriën	Kennis en inzicht van de opbouw, functie, werking en bestrijding van virussen en bacteriën.

Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Bouw en weefsels plant	Kennis en inzicht in ontwikkeling, functie en werking van de plantaardige weefsels.
B2	Voedselopname Plant	Kennis en inzicht in de opname, transport en functie van de voedingsstoffen voor planten.
B3	Regulatie en ontwikkeling plant	De sturing van de levensprocessen in planten onder invloed van plantenhormonen en externe prikkels.
B4	Homeostase en de omgeving mens/dier	Kennis en inzicht van het begrip homeostase en alle verschillende weefsels in het lichaam.
B5	Voedselopname mens/dier	Kennis en inzicht in de opname en spijsvertering bij de mens en dier.
B6	Circulatie en gasuitwisseling mens/dier	Inzicht en Kennis van ademhalingsstelsel en werking en de bloedsomloop bij mens en dier.
B7	Immuunsysteem mens/dier	Inzicht en kennis van het immuun systeem en de werking van het immuunsysteem.
B8	Hormonen en endocrien systeem mens/dier	Kennis en inzicht van hormonen en het endocrien systeem bij mensen en dieren.
B9	Voortplanting en ontwikkeling mens/dier	Kennis en inzicht van alle processen omtrent de voortplanting in het menselijke en dierlijke lichaam.
B10	Zenuwstelsel en gedrag mens/dier	Kennis en inzicht van het gehele zenuwstelsel en werking van stimulus respons reacties gerelateerd aan gedrag.
B11	Zintuigen en beweging	Inzicht en kennis van de sensorische en motorische onderdelen van het menselijk en dierlijk lichaam.
B12	Bodem plant	Bodemtypen in Nederland en hun invloed op planten en plantengemeenschappen.
B13	Bodemwater plant	Het gedrag van water en lucht in de bodem .
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	De rol van onderzoeker	Bepert natuurwetenschappelijk onderzoek in een concrete fysieke situatie in de groene sector.
W2	De rol van adviseur	Adviseren rond natuurwetenschappelijke problemen op bedrijfsniveau in de groene sector.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Het opbouwen van een eigen construct	Het zelfstandig eigen maken van natuurwetenschappelijke inzichten.
M2	Analyseren en structureren in exacte domein	Gegevens verzameld in een onderzoek duidelijk structureren en analyseren.
M3	Communiqueerbaar maken van data	Data duidelijk verwerken en presenteren.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	<p>FLO: Natuurwetenschappelijke basiskennis</p> <p>Natuurwetenschappelijke basiskennis op het gebied van plant en dier is van belang voor iedere onderzoeker, adviseur en docent in de groene vakrichtingen. Relevante thema's die aan de orde komen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - celbiologie; - weefselleer & anatomie; - levensprocessen; - groei & ontwikkeling; - interne regulatie (voortplanting en hormonen); - externe regulatie (voeding, bodem, ziekte en gezondheid). <p>Daarnaast kunnen practica en een praktijkweek deel uit maken van het programma waarbij op zeer praktisch wijze aan de slag wordt gegaan met de natuurwetenschappelijke basiskennis.</p>
Bronnen	<p>Literatuur*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Biology, Eight Edition, 2008, Campbell et al. Pearson Education (referentiebron) • BINAS informatieboek voor HAVO/VWO (Wolters Noordhoff) <p>Aanvullende Nederlandstalige literatuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basisboek biologie, 2012 Pearson Benelux • Biologie voor jou, 5VWO en 6VWO handboek <p>* Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie</p>
WPL: Werkpleklere n	<p>In deze beroepssituatie staan het onderzoeksrapport en adviesrapport centraal.</p> <p>Het onderzoek en de rapportage daarvan kan worden uitgevoerd in een reële beroepscontext:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Binnen een bedrijf, organisatie of school waarbinnen zich een reële natuurwetenschappelijke probleemsituatie voordoet; • Een gesimuleerde natuurwetenschappelijke probleemsituatie uitgevoerd binnen Stoas Wageningen Vilentum Hogeschool.
Verwijzingen	BS07, BE1CA (met name Onderzoek en Rapportage)

Beroepssituatie 6: Onderzoek en adviessituaties in de groene sector (Agro Techniek)

Karakteristiek Beroepssituatie 6:

Onderzoeken en adviseren zijn belangrijke vaardigheden voor mensen die werken in een 'groen' educatief beroep. Onderzoeksvaardigheden kunnen bij uiteenlopende situaties worden ingezet om te komen tot een objectief en afgewogen oordeel en/of advies.

Een groene onderwijsakte geeft bevoegdheid voor de 'aan het groen verwante' vakken binnen het VMBO zoals biologie, natuurkunde en scheikunde. Daarom richten we ons binnen deze beroepssituatie op onderzoek en advies in complexe vakrelevante situaties binnen de groene sector. De natuurwetenschappelijke basis van het vakgebied staat daarbij centraal.

De professional in een educatief (groen) beroep is uiteraard in staat relevante (natuurwetenschappelijke) vakliteratuur daarbij te gebruiken en zijn onderzoeksresultaten te verwerken in een adviesrapport.

Competenties:

<p>6.1 Vaststellen en definiëren van een probleemstelling of hypothese</p> <p>Bij het vaststellen en definiëren van een probleemstelling of hypothese gaat het om het nauwkeurig en eenduidig omschrijven van een probleem of hypothese en het onderkennen van deelproblemen waaruit het probleem of de hypothese bestaat, zodat een goede afbakening ontstaat van waaruit een logische, gerichte aanpak van het onderzoek mogelijk is.</p>
<p>6.2 Opzetten van een onderzoeksplan</p> <p>Bij het opzetten van een onderzoeksplan gaat het om het correct, gestructureerd en volledig aangeven van de onderzoeksplan (Materiaal en Methode, Plan van Aanpak), zodat langs een methodische weg een complex vakrelevant vraagstuk of hypothese kan worden onderzocht.</p>
<p>6.3 Analyseren en vertalen van natuurwetenschappelijke vakliteratuur</p> <p>Bij het analyseren en vertalen van natuurwetenschappelijke vakliteratuur gaat het om de juiste bronnen te vinden, te analyseren en te gebruiken zodat de specifieke theoretische kennis vertaald wordt naar een passend niveau.</p>
<p>6.4 Uitvoeren van praktisch onderzoek</p> <p>Bij het uitvoeren van praktisch onderzoek gaat het om het inzetten en toepassen van de juiste onderzoeksmiddelen en -methoden, zodat men komt tot verantwoorde onderzoeksresultaten.</p>

6.5 Vertalen van onderzoeksresultaten naar praktische oplossingen voor de praktijk
 Bij het vertalen van onderzoeksresultaten naar praktische oplossingen voor de praktijk gaat het er om dat onderzoeksresultaten in een reële situatie probleemoplossingsgericht toegepast kunnen worden waarbij rekening gehouden met de vigerende wet- en regelgeving zodat de praktijk gebaat is bij de onderzoeksresultaten.

6.6 Opstellen van een adviesplan
 Bij het opstellen van een adviesplan gaat het om het omzetten van onderzoeksgegevens naar een helder resultaatgericht schriftelijk advies en het voeren van een adviesgesprek zodat de uitslagen van het onderzoek worden overgenomen en praktisch uitvoerbaar zijn.

Anekdoten;

Anekdote 1: Onderzoeks- en adviesbureau "Agrosearch"

Wij zijn een bureau dat zich op het vlak van agrotechniek heeft toegespitst. Onze medewerkers zijn allemaal specialisten uit het werkveld. We onderzoeken of bepaalde nieuwe maar ook bestaande technieken/vragen een meerwaarde kunnen hebben voor een bedrijf.

Door het opstellen van een hypothese wordt het probleem of de vraag die de opdrachtgever stelt helder boven tafel getild. Met behulp van een gedegen opgezet onderzoek worden alle voor- en nadelen van een bepaald probleem belicht waarna een op maat gesneden advies wordt uitgebracht naar de opdrachtgever.

Kort geleden hebben we nog een onderzoek gedaan en een advies uitgebracht voor golfclub 'De Stok' over de aanschaf van zelfgestuurde grasmaaiers.

Doordat een goede graskwaliteit belangrijk is voor een golfclub hebben we de volgende hypothese geformuleerd: 'Met een zelfgestuurde grasmaaiër kan ik een goede graskwaliteit behouden'. Daarbij zijn een aantal deelvragen opgesteld:

- wat wordt er verstaan onder een goede graskwaliteit?
- welke types zelfgestuurde grasmaaiers zijn er op de markt verkrijgbaar?

Daarna is aan de hand van een gedegen plan begonnen met het onderzoeken van alle vragen/problemen. Voor dit onderzoek zijn bronnen geraadpleegd, vakmensen gecontacteerd, praktische onderzoeksmethodes ingezet en strategieën uitgewerkt.

De resultaten van het onderzoek zijn vastgelegd in een onderzoeksrapport en tenslotte is er overgegaan naar een op maat gemaakt advies voor de golfclub.

Anekdote 2: Onderzoek loonbedrijf

Maarten is tweedejaars student Agrotechniek en Kennis Management en is afkomstig van het ROC Aventus in Apeldoorn. Dit jaar voert Maarten in het kader van zijn opleiding een onderzoek uit binnen het agrarisch loonbedrijf. Als rechtgeaarde techneut is dit natuurlijk een mooie kans om je in de techniek te kunnen verdiepen.

Morgen is het zover. Maarten heeft een werkplek verworven bij een specialistisch loonbedrijf in het maaien van wegbermen. De loonwerker heeft aangegeven dat er vanuit rijkswaterstaat de verplichting bestaat maaisel direct af te voeren. De loonwerker staat nu voor de taak een systeem te verkiezen dat het maaisel direct afzuigt in een zuigwagen. Er zijn verschillende systemen voor handen, maar de meeste systemen hebben problemen met het transport van nat en plakkerig maaisel, waardoor verstoppingen optreden in de afvoerslang. Aan Maarten nu de taak om te

onderzoeken welk systeem technisch gezien het maaisel goed kan afvoeren. Om niet helemaal het bos in te geraken heeft Maarten een drietal onderzoeksvragen geformuleerd:

- Wat is de capaciteit in tonnen/uur in relatie tot het aantal verstoppingen
- Wat is het verbruik in liters/draaiuur in relatie tot het aantal tonnen/uur
- Welk systeem maaizuigsysteem heeft de minste problemen met afvoer van maaisel van maaier naar opvangwagen

Maarten doet hiertoe onderzoek bij verschillende merken maaizuigcombinaties. Om het onderzoek voldoende betrouwbaar te maken dient een minimum aantal loonbedrijven te worden aangeschreven. Om voldoende bedrijven enthousiast te maken worden deze achteraf voorzien van de onderzoeksresultaten, zodat ook zij hun voordeel kunnen doen met de uitkomsten van het onderzoek.

Uiteindelijk wordt het een hele klus om voldoende bedrijven te vinden die mee willen werken, maar Maarten houdt vol. Uiteindelijk kan hij het onderzoek goed afronden en de loonwerker is tevreden. De uitkomsten wijzen in een totaal andere richting dan hij tevoren had gedacht. Een onbekend Belgisch merk blijkt uiteindelijk het beste uit de bus te komen. En Maarten? Hij mag aan de slag bij de Nederlandse fabrikant als productspecialist!

Anekdote 3: Onderzoek via een MBO-school

Frank geeft techniek lessen aan de leerlingen die op het AOC de loonwerkopleiding volgen. De school heeft besloten meer aandacht aan milieu en duurzaamheid te schenken. Vooral de uitstoot van roetdeeltjes staat tegenwoordig nogal in de belangstelling. Frank wil graag de leerlingen betrekken bij dit onderwerp. Daarom heeft hij het aandachtspunt de volgende naam meegegeven: “dieserverbruik bij landbouwtrekkers”. Hoe zit dat en hoe gaan de verschillende ondernemers hier mee om. Zou er verschil zitten in trekkermerken of zou het voornamelijk aan het gebruik van de trekkers liggen. Kortom een onderzoeksvraag die in de sector ook gesteld kan worden door een loonbedrijf.

Grote vraag is echter: hoe kom ik aan betrouwbare en nuttige informatie voor mijn onderzoek. Hiervoor heeft hij overleg gevoerd met zijn collega die verstand heeft van onderzoek doen op een wetenschappelijk verantwoorde wijze.

Hij heeft aldus het volgende plan bedacht. Door de leerlingen bij dit onderzoeksproject te betrekken kan hun motivatie over dit onderwerp wellicht vergroot worden. Tevens kunnen de eigenaren van de trekkers meer inzicht krijgen in het energieverbruik. Hij gaat het werk samen met de leerlingen uitvoeren en zal daarnaast ook informatie moeten inwinnen bij erkende instanties om het niveau te waarborgen. Tevens moet vastgesteld worden wat we precies willen weten en wat we daarvoor moeten vragen aan de mensen in de praktijk, het houden van een enquête dus. En de gegevens moeten natuurlijk verzameld worden. Uiteindelijk moeten de gegevens verwerkt en een rapport opgesteld worden. Kortom, heel veel werk kan door velen gedaan worden, mits een duidelijk plan aanwezig is.

Frank denkt: aan het werk met het maken van een plan van aanpak...

Beroepssituatie 7: Situaties rond organiseren en samenwerken

Karakteristiek Beroepssituatie 7:

Werken als kennismanager in een bedrijfsmatige of educatieve setting betekent werken binnen een steeds veranderende omgeving. Dit continue 'spel der veranderingen' stelt hoge eisen aan de organisatietalenten en de wil tot samenwerken van de medewerkers. Het kunnen organiseren van werksituaties voor zichzelf en/of een team (al dan niet projectmatig) vereist betrokkenheid, motivatie, communicatieve vaardigheden en vaak een dosis creativiteit. Samenwerken betekent teamwerk: collega's die elkaars rol accepteren, gebruik maken van elkaars expertise, zich houden aan afspraken (arbeidsethiek) en elkaar ondersteunen en stimuleren zodat er een gemeenschappelijk gedragen product of dienst wordt opgeleverd op het met elkaar afgesproken moment.

Competenties:

7.1 Kunnen organiseren van werksituaties Bij het organiseren van werksituaties gaat het om het maken van een plan en het bewaken van de voortgang hiervan zodat op een effectieve wijze benodigde acties worden uitgevoerd, op het juiste moment door de juiste mensen om de gestelde resultaten te behalen.
7.2 Uitstralen van betrokkenheid en motivatie (samenwerken) Bij het uitstralen van betrokkenheid en motivatie gaat het om het belang van de samenwerking, het belang van de collegae voorop te stellen en het tonen van inzet zodat collegae gestimuleerd worden om samen met jou de doelen te bereiken.
7.3 Omgaan met regels en afspraken Bij het omgaan met regels en afspraken gaat het om de bereidheid om zich aan regels en afspraken te houden en deze uit te dragen zodat de samenwerking en het vertrouwen binnen de werkomgeving wordt gestimuleerd.
7.4 Creatief kunnen zijn in het vinden van oplossingen Bij het creatief kunnen zijn in het vinden van oplossingen gaat het om het vinden van oplossingen die meer of minder standaard van aard kunnen zijn zodat daarmee de gestelde doelen kunnen worden bereikt.
7.5 Kunnen communiceren en samenwerken Bij communiceren en samenwerken gaat het om het inleven in andermans situatie, het respectvol met elkaar omgaan en het draagvlak creëren voor eigen ideeën zodat een werksfeer ontstaat waarbij ieder naar eigen vermogen een effectieve bijdrage levert aan het werkproces.
7.6 Verwerken en presenteren van informatie Bij het verwerken en presenteren van informatie gaat het om het verzamelen, op waarde schatten, systematisch ordenen en verantwoord analyseren van gegevens zodat ze inzichtelijk en bruikbaar zijn voor de opdrachtgever c.q. doelgroep.

Anekdoten;

Anekdote 1: Het omgaan met conflicten in samenwerken, een win-win situatie creëren
Bert, Piet, Sanne en Monique hebben een prachtige stage opdracht bij tomatenkwekerij “De Rode Zon”. Eind Juni staat er een publieksdag voor de deur; aan hen de taak deze dag volledig te organiseren. Bij deze ‘Kom-in-de-Kas-dag’, zijn ook andere kwekers uit de omgeving betrokken. Ze moeten dus niet alleen met elkaar samenwerken maar ook met de eigenaar van “De Rode Zon” en de andere kwekers. Begin mei gaat de projectgroep “Tomaat” vol enthousiasme van start.

Monique is al even niet zo gelukkig met de taakverdeling omdat zij vindt dat zij zelf voornamelijk “saai” dingen moet doen, zoals het maken van de notulen. In haar ogen heeft Bert het beter voor zichzelf geregeld: hij onderhoudt de contacten met de opdrachtgever en de andere kwekers. Dan ontstaat er tijdens een projectvergadering, een conflict tussen Monique en Bert. Monique vindt dat Bert zich maar matig houdt aan de afspraken die gemaakt zijn binnen de projectgroep en daar stoort ze zich aan. Als voorbeeld haalt Monique de gang van zaken aan rond een hoofdstuk van het projectplan. Bert zou dat schrijven maar hij stelde dat telkens uit, terwijl Monique al eens had aangegeven dat zij dat best zou kunnen overnemen. Nu zijn ze te laat met inleveren en dat neemt Monique Bert kwalijk. Het gevolg is dat de emoties tijdens de vergadering hoog oplopen.

Sanne neemt het woord en vraagt aan Monique of haar iets dwars zit. Monique bekent dat ze het vervelend vindt dat ze zo weinig leuke dingen kan doen voor het project. Vervolgens vraagt Sanne aan Bert hoe hij tegen de situatie aankijkt. Bert begrijpt dat het vervelend voor Monique is dat ze iedere keer op zijn documenten moet wachten. Hij wil graag een goed stuk aanleveren en heeft daarom meer tijd nodig dan afgesproken is. Sanne vraagt aan Bert of hij hulp zou kunnen gebruiken bij zijn werk. Bert geeft aan dat hij dat heel graag zou willen. Het is met name veel werk om de andere kwekers in de omgeving te bellen voor informatie die in het verslag moet worden verwerkt.

Sanne vraagt nu aan Monique of zij het bellen van de kwekers, een leuke taak zou vinden. Monique geeft aan dat graag te willen doen. Samen concluderen Sanne, Monique en Bert dat het belangrijk is dat ze tijdig communiceren welke verwachtingen ze ten opzichte van elkaar hebben. Ze maken de afspraak hier wekelijks tijdens de projectvergaderingen, aandacht aan te schenken. Piet neemt deze afspraak op in de notulen.

Anekdote 2: Het maken van een projectplan

Gerda, Inge, Hans en Johan hebben op hun school de opdracht gekregen om de buitenlandse excursie voor de derdejaars VMBO te organiseren. De afgelopen jaren is er geen excursie meer georganiseerd. De docenten die het altijd deden zijn vertrokken en niemand heeft het stokje overgenomen. De directie en teamleiders willen heel graag de excursie weer plaats laten vinden, maar ze geven aan: “Het moet naast leuk, ook leerzaam zijn.” Er moet voor iedere groene vakrichting iets te doen zijn. Het gaat om ongeveer 80 leerlingen en er gaan minstens 6 docenten mee. Tot nog toe ging de excursie altijd naar België. Dat was wel makkelijk, omdat er dan Nederlands gepraat kon worden. De directie vindt het nu echter belangrijk dat de leerlingen Engels oefenen en heeft besloten dat de excursie naar Engeland moet gaan. Via een collega zijn daar een aantal waarschijnlijk bruikbare contacten. Er is al contact gezocht met twee instituten en deze hebben enthousiast gereageerd. Er zijn echter nog geen afspraken gemaakt. Wat de financiën betreft: leerlingen moeten een week weg kunnen voor maximaal 300 Euro. Er is dus heel wat te organiseren. Gerda, Inge, Hans en Johan starten dan ook met het ontwikkelen van een projectplan. Ze beschrijven de activiteiten die ze willen gaan organiseren, de reis, het verblijf en de excursies etc. binnen de grenzen en randvoorwaarden zoals gesteld door de directie. Vervolgens bespreken ze ook hun eigen taakverdeling en maken ze een planning. Het is van groot

belang dat ze binnen het budget blijven, dus ze maken ook een begroting. Dit projectplan bespreken ze weer met de directie. Die maken nog enkele kanttekeningen die door de projectgroep geaccepteerd worden: Gerda, Inge en Johan kunnen aan de slag met het organiseren en van de excursie

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS7: Situaties rond organiseren en samenwerken			
Versie: 1.2		Datum: 20-06-2011	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS071-B Bewijs van het maken van een werkplan voor een concrete samenwerkings situatie	Projectplan	7.1 + 7.4 + 7.6
2.	BS072-B Bewijs van het registreren, verwerken en bewaken van informatie ten behoeve van organisatieprocessen.	Toets statistiek/Excel	7.6
3.	BS073-B Bewijs van professioneel samenwerkend handelen in teamverband.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. • portfoliobeoordeling	7.2 + 7.3 + 7.5 + 7.6
4	BS074-B Bewijs van individuele, doelgerichte communicatie om ideeën over te brengen of te ondersteunen.	Simulatie gespreksvaardigheden	7.5

Kennisbasis

Kennisbasis BS07		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Projectmanagement	Planmatig werken waarbij vooraf een plan wordt opgesteld waarin voornemens met betrekking tot het proces en het product van de projectgroep helder zijn beschreven.
F2	Gespreksvaardigheden	Het verwerven en uitvoeren van een (project)opdracht vereist specifieke gespreksvaardigheden.
F3	Overdragen van (groene)kennis	Voor het overdragen van (groene) kennis moet informatie systematisch verzameld en op waarde geschat worden, op een verantwoorde wijze geordend en geanalyseerd worden en toegankelijk gemaakt worden voor de doelgroep.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1		
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Organiseren	Organiseren van projectsituaties.
W2	Samenwerken	Effectief samenwerken in een (project)groep.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Groepsdynamica	Om het de ontwikkeling van de (project)groep te bevorderen is het zinvol kennis van teamrollen en denkrichtingen in te brengen.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
<p>FLO: Flankerend onderwijs</p>	<p>Flo-lessen:</p> <p>Opstellen projectplan</p> <ul style="list-style-type: none"> • planningstechnieken • organisatie analyse • kwaliteitsborging • risicoanalyse • begroting <p>Registreren en verwerken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informatie verzamelen, verwerken en presenteren • Statistische berekeningen • Excel, spreadsheet • Offerte, voor- en nacalculatie <p>Communiceren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leggen en onderhouden van contacten • Afspraken maken met opdrachtgever • Tweegesprekken • Vergadertechnieken (rollen en taken) • Dialoog en discussie • Onderhandelen • Presentatietechnieken • Vraagtechnieken <p>Samenwerken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werken in een team; taarollen en -taken • Teamontwikkeling • Besluitvorming • Conflicthantering • Feedback geven en ontvangen • Omgaan met weerstanden
<p>Bronnen</p>	<p>Literatuur*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projectmanagement (R. Grit) • Feilloos adviseren (P. Block) • Basisvaardigheden Toegepast Rekenen (GJS Reus e.a.) • Zakelijke Communicatie deel 2 (D. Jansen) • Groepen aan het werk (J.P. van Oudenhoven en E. Giebels) <p>Dit is een indicatie; voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>

<p>WPL: Werkpleklere n</p>	<p>Aansturen van projecten in school- of bedrijfssituatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Functioneren als projectmedewerker waarbij, in samenwerking met anderen, aan een concrete opdracht gewerkt wordt. • Het uitvoeren van verschillende rollen die zich binnen een projectorganisatie kunnen voordoen. <p>Bedrijf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • projectteam • werkploeg <p>Samenwerking school en bedrijf::</p> <ul style="list-style-type: none"> • KIGO • reguleren
<p><i>Verwijzingen</i></p>	<p>O&R (uit BE1CA) BS6 BS8</p>

Beroepssituatie 8: Situaties rond professionalisering in de studierichting Agrotechniek

Karakteristiek Beroepssituatie 8:

Een professional in de groene vakrichting moet in staat zijn om zijn verworven kennis en ervaring te delen en uit te wisselen met gelijkwaardige gesprekspartners binnen de sector. De leergierige professional is voortdurend op zoek naar nieuwe inzichten, trends en ontwikkelingen maakt deze zich snel eigen, weet ze op hun waarde te schatten en weet ze waar nodig toe te passen.

Competenties:

<p>8.1 Verdiepen vakrichting Bij verdiepen vakrichting gaat het om het kunnen toepassen van eerder opgedane en actuele kennis, inzichten en ervaringen, en het leggen van verbanden hiertussen zodat men professioneel inzetbaar wordt.</p>
<p>8.2 Verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector. Bij verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector gaat het om het verzamelen van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector en deze op een zodanige manier interpreteren en toepassen dat men zich als professional in de sector kan bewegen.</p>
<p>8.3 Participeren in netwerken Bij participeren in netwerken gaat het om met collega's en deskundigen informatie uit te wisselen uit het vakgebied, waardoor enerzijds informatie verkregen wordt van de diverse actoren en organisaties en anderzijds opdrachten worden verworven, zodat effectief actuele informatie en nieuwe ontwikkelingen verkregen worden.</p>

Anekdoten

Anekdote 1: Praktijkbegeleider op een AOC

Vandaag staat een bezoek aan de baron op het programma. Ronald heeft een werkplek op het AOC en gaat in opdracht van de vakgroep techniek van het AOC eens informeren wat precies het probleem is op het landgoed. Hij heeft gehoord dat de baron zich zorgen maakt over de toestand van het bij het landgoed behorende bos. Het schijnt te verdrogen en als het zo doorgaat dan is er over enkele jaren geen gezond bos meer. Na het bezoek blijkt dat er nog veel vragen leven over het probleem. Eén ding is wel duidelijk, de baron heeft geen geld om een commercieel bedrijf in te schakelen om het probleem van het bos op te lossen. Daarom heeft hij contact gezocht met de school omdat hij had gehoord dat zij wel in zijn om samen met studenten projecten van cultuurtechnische aard aan te pakken. Ronald gaat na zijn bezoek een plan maken welke acties nodig zijn. Hij gaat contacten leggen met specialistische bedrijven om er achter te komen wat er moet gebeuren om het probleem van verdroging te onderzoeken. Tevens gaat hij een plan maken om de waterhuishouding van achterstallig onderhoud te herstellen.

Hij is zich ervan bewust dat er veel dingen moeten gebeuren. Netwerken om nieuwe informatie beschikbaar te krijgen voor dergelijke projecten. Inzet van cultuurtechniek om adequate werkzaamheden te verrichten. Gebruik van high-tech apparatuur om bijvoorbeeld het grondwaterpeil te bepalen. Kortom, genoeg te doen.

Anekdote 2: Ontwikkeling en toepassing automatisering

Leo werkt voor een Nederlands bureau voor ontwikkelingssamenwerking in diverse projecten in het buitenland. Leo is van origine een onderhoudsmonteur van hijswerktuigen maar is met dat werkt gestopt. Hij is al een tijd bezig met het opzetten van een proefinstallatie voor de toepassing van biodiesel in verbrandingsmotoren. In ontwikkelingslanden is grote behoefte aan brandstof maar logistieke problemen zorgen ervoor dat machines vaak niet kunnen draaien. Lokaal zijn er echter vaak voldoende producten voor handen waaruit biodiesel gemaakt kan worden. Het ontbreekt echter aan een de schakel om motoren storingsvrij op biodiesel te kunnen laten lopen. Ondertussen is hij zover dat de proefinstallatie moet worden getest in de praktijk. Leo heeft al veel contacten gelegd, maar is tot dusverre niet in staat geweest zijn ideeën te kunnen onderbrengen bij een geschikte producent. Een ander alternatief is het zelf produceren van een ombouwset. Daarvoor moet echter nog wel wat gebeuren. Het concept wat Leo heeft bedacht is goed, maar is nog niet echt geschikt voor toepassing in de praktijk en moderne electronica zou het geheel een stuk compacter kunnen maken. Peter is een student Agrotechniek en is uitverkoren om zijn kennis en kunde in te zetten om het systeem samen met Leo verder te perfectioneren. Daarvoor ontbreekt nu nog een aantal belangrijke schakels, maar binnen het netwerk van Johan ziet Peter voldoende aanknopingspunten. Op de opleiding wordt er daarnaast voldoende kennis aangeboden om hem te ondersteunen bij het volbrengen van de opdracht.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS8: Situaties rond professionalisering in de vakrichting Agrotechniek			
Versie: 1.2		Datum: 03-03-08	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS08ATM1-B Bewijs van kennis en inzicht op het gebied van moderne besturings-, regel- en simulatietechnieken	Kennis- en vaardigheidstoets	8.1, 8.2
2.	BS08ATM2-B Bewijs van zelfstandig uitgewerkt, innovatief verslag/product van een high-tech toepassing binnen de sector.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Productbeoordeling	8.1, 8.2
3.	BS08ATM3-B Bewijs van functioneren in en organiseren van een netwerkactiviteit binnen de sector Agrotechniek.	Bespreking netwerkactiviteiten aan de hand van een 360 graden feedback	8.3

Kennisbasis

Kennisbasis BS08AK		
Versie: 2.0		Datum: 21-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Rekenkundige algoritmes	Kennis en toepassing van algoritmes.
F2	Wiskundige formules	Kennis over en kunnen toepassen van wiskundige formules binnen het toepassingsgebied.
F3	Cybernetica	Kennis over de cybernetica en automatiseringsprocessen binnen het toepassingsgebied.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Landbouwmechanisatie	Kennis over en kunnen toepassen van theoretische concepten binnen de landbouwmechanisatie.
B2	Innovatie in de sector	Toepassen innovatieve ontwikkelingen op tactisch niveau.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Innovaties	Toepassen innovatieve ontwikkelingen op tactisch niveau.
W2	Financiële onderbouwing	Planvorming financieel onderbouwen.
W3	Bedrijfsoriëntatie	Uitgebreid beeld creëren van een bedrijf/organisatie.
W4	Implementatie technische toepassing	Nieuwe ontwikkelingen implementeren binnen een bedrijfsorganisatie.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Professionele ontwikkeling	Het vaststellen van eigen leerdoelen.
M2	Netwerken	Netwerken in de specifieke beroepssector.
M3	Innovatief plan	Schrijven van een innovatief plan.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Actuele ontwikkelingen precisielandbouw • Besturingstechniek • Regeltechniek • Simulatietechniek • Hoe netwerken
Bronnen	<p>Literatuur*: Besturingstechniek, theorieboek en opgavenboek, VAPRO Regeltechniek 1, Jef Hay Precision Agriculture, Wageningen Academic Publishers</p> <p>*Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie</p>
WPL: Werkpleklere n	<p>Situatie vakrichting Bedrijf in de vakrichting, met verkoop, advies of inzet van complexe machines of bedrijfsuitrusting. Mogelijke rollen: Projectleider, manager, leidinggevende, junior medewerker, onderzoeker, adviseur, buitendienstmedewerker (vertegenwoordiger). Voorbeeldbedrijven: fabrikanten werktuigen, toeleveranciers van primaire bedrijven, voorlichtings- en adviesbureaus, ontwerp bureaus.</p> <p>Situatie educatie Werkzaam in een setting waarbij er sprake is van een kennisoverdracht binnen de branche van de agrotechniek. Mogelijke rollen: stagecoördinatie/begeleiding, inrichten van leeromgevingen, cursusontwikkelaar, actief in trainingen en conferenties, schrijfteam instructiemateriaal.</p> <p>Situatie simulatie: Het uitvoeren van de beroepssituatie in opdracht en onder sturing van de Stoas vakrichtingsdocent. De opdracht dient een reële context te hebben en hetzelfde complexiteitsniveau als binnen de bedrijfs- of educatieve setting.</p> <p>Algemeen geldt: Het functioneren binnen slechts een van de genoemde rollen is niet per se de meeste geschikte werkomgeving; het gaat bij deze beroepssituatie om de complexiteit van taken.</p>
Verwijzingen	BS1, BS9 en BS19

Beroepssituatie 8: Situaties rond professionalisering in de studierichting Bloemsierkunst

Karakteristiek Beroepssituatie 8:

Een professional in de groene vakrichting moet in staat zijn om zijn verworven kennis en ervaring te delen en uit te wisselen met gelijkwaardige gesprekspartners binnen de sector. De leergierige professional is voortdurend op zoek naar nieuwe inzichten, trends en ontwikkelingen maakt deze zich snel eigen, weet ze op hun waarde te schatten en weet ze waar nodig toe te passen.

Competenties:

8.1 Verdiepen vakrichting

Bij verdiepen vakrichting gaat het om het kunnen toepassen van eerder opgedane en actuele kennis, inzichten en ervaringen, en het leggen van verbanden hiertussen zodat men professioneel inzetbaar wordt.

8.2 Verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector.

Bij verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector gaat het om het verzamelen van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector en deze op een zodanige manier interpreteren en toepassen dat men zich als professional in de sector kan bewegen.

8.3 Participeren in netwerken

Bij participeren in netwerken gaat het om met collega's en deskundigen informatie uit te wisselen uit het vakgebied, waardoor inzicht verkregen wordt in de belangen en gevoeligheden van de diverse actoren en organisaties, zodat effectief informatie verkregen wordt.

Anekdoten

Anekdote 1:

Wie in de toekomst in de bloemenbranche zijn kost wil verdienen zal een keuze moeten maken: of bloemen via massadistributie verkopen of waarde aan bloemen en planten toevoegen en zo het hogere marktsegment bedienen. David is zich van deze voortgaande ontwikkeling van de bloemenbranche terdege bewust. Hij kiest voor de toegevoegde waarde. Hij leest de vakbladen, bezoekt beurzen, tentoonstellingen enz. Daarnaast voedt hij zich geestelijk ook met lifestylebladen, tentoonstellingen van moderne kunst, gaat trendy winkels kijken en andere zaken die hem impulsen geven.

Momenteel houdt hij zich vooral bezig met het uitvoeren van opdrachten van klanten in het hogere marktsegment. Hij heeft een tijdje stage gelopen bij een bedrijf dat zich bezig houdt met het ontwikkelen van innovatieve producten en trendontwikkeling voor de bloemenbranche. Nu werkt hij weer in een bloemsierkunstbedrijf waar de toegevoegde waarde het hoofdproduct vormt.

Die toegevoegde waarde zit naast het professioneel tegemoet treden van de klant in de presentatie van de producten, de hele sfeer en stijl die de winkel uitademt, het gevoel voor het materiaal en de geraffineerde aanpassing van het bloemwerk aan gelegenheid, personen en omgeving. Naast bloemwerk als cadeau, relatiegeschenk en versiering doet men ook steeds meer stylingwerk. Dit betekent dat men in bedrijven productpresentaties maakt waar vaak ook plantaardig materiaal in wordt verwerkt. Ook adviseert men bij woning - en terrasrichting. Natuurlijk bestaat een stuk van het stylingwerk ook uit het verzorgen van productpresentaties en etalages in de eigen zaak.

David heeft zich voorgenomen dit vak ook echt op HBO niveau uit te voeren. Hij beheerst zelf het bloemschikvak op ADFA niveau. Hij is in staat alle voorkomende werkstukken op goed niveau uit te voeren. Daarbij behoren ook de product - en verkooppresentaties. Hij weet bij dit alles WAT en HOE hij het moet doen. Maar als HBO'er weet hij ook terdege WAAROM. Hij heeft daartoe studies gedaan in de kleurenleer, vormleer, de geschiedenis van de kunst en die van de bloemsierkunst in het bijzonder. Verder heeft hij zich met stijlen en trends bezig gehouden en geoefend in het maken van presentaties. Hij heeft goed gebruik gemaakt van zijn netwerken om op de hoogte te komen van de laatste ontwikkelingen in de bloemsierkunst. Hij heeft zich indringend met ideeontwikkeling bezig gehouden om zodoende tot een eigen originele aanpak te komen. Ook kan hij een ontwerp op eenvoudige manier visualiseren. In het bedrijf is hij daarmee een volwaardige gesprekspartner voor klanten met een ontwikkelde smaak.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS8: Situaties rond professionalisering in de vakrichting Bloemsierkunst			
Versie: 1.1		Datum: 20-06-07	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen	Categorie	Relatie Competenties	
1.	BS08BK1-B Bewijs van kennis en inzicht in het vakgebied om in de volle breedte van de sector professioneel te kunnen functioneren.	Beoordeling van en/of Criterium Gericht Interview over zelfontwikkelingboek	8.1, 8.2
2.	BS08BK2-B Bewijs van zelfstandig ontwikkelde en vervaardigde innovatieve bloemwerken.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. <ul style="list-style-type: none"> • Product- en presentatiebeoordeling (stand) • Verantwoording ontwikkeltraject van bloemwerken 	8.1, 8.2
3.	BS08BK3-B Bewijs van functioneren in en organiseren van een netwerkactiviteit binnen de Bloemsierkunst.	Verdediging van het ontwikkelde bloemwerk en presentatie ten opzichte van vakgenoten.	8.3

Kennisbasis

Kennisbasis BS08BK		
Versie: 2.0		Datum: 20-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Klassieke kunst	De raakvlakken tussen kunst en bloemsierkunst en hun onderlinge beïnvloeding.
F2	Moderne kunst	Kennis van de kunst en architectuur van de 19 ^e en 20 ^e eeuw en de toepasbaarheid daarvan in de bloemsierkunst De raakvlakken tussen kunst en bloemsierkunst en hun onderlinge beïnvloeding.
F3	Architectuur	Kennis van de moderne architectuur en de invloed van architecten van de 20e eeuw.
F4	Kleur en vorm	De rol van kleur en vorm in kunstbeleving.
F5	Visualiseren	Het visualiseren van bloemwerk d.m.v. tekenen en fotograferen.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Geschiedenis bloemsierkunst	Bij de geschiedenis van de bloemsierkunst hoort specifiek bloemwerk.
B2	Innoveren	Inspelen op trendgevoelig bloemwerk.
B3	Materialenkennis	Materialenkennis is de basis van de bloemsierkunst.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Etaleren en presenteren	Het inrichten van een etalage en verkooppresentatie.
W2	Maken bloemwerk	Maken bloemwerk op ADFA-niveau of een verdieping daarvan.
W3	Kwaliteitscontrole	Het beoordelen van toegepaste materialen binnen de branche.
W4	Algemene culturele maatschappelijke oriëntatie	Weten wat er speelt op het gebied van kunst en cultuur.
W5	Bedrijfsoriëntatie	Uitgebreid beeld creëren van het gehele bedrijf.
W6	Implementatie	Implementatie
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Netwerken	Netwerken in de specifieke beroepssector
M2	Innovatief plan	Schrijven van innovatief plan

M3	Proactief handelen	Proactief handelen
----	--------------------	--------------------

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	<p>De FLO lessen worden thematisch ingericht. De thema's zijn gericht op ondersteuning van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Idee ontwikkeling innovatief bloemwerk. • Ontwikkeling productpresentaties • Uitwerking achtergrond kennis en vaardigheden. <p>De thema's hebben betrekking op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ADFA bloemwerk • Kleurenleer • Historie van de bloemsierkunst • Moderne kunst. • Idee-ontwikkeling • Styling • Materiaalbeleving • Vormgevingsanalyse • Visualiseren.
Bronnen	<p>Literatuur*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ADFA 1 en ADFA 2 boeken • Kleurenleer (Johannes Itten) <p>*Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie</p>
WPL: werkpleklere n	<p>Situatie vakrichting Een bloemsierkunstbedrijf of vergelijkbare setting (b.v hoog niveau tuincentrum) met accent op presentaties.</p> <p>Situatie simulatie: Het uitvoeren van de beroepssituatie in opdracht en onder sturing van de Stoas vakrichtingsdocent. De opdracht dient een reële context te hebben en hetzelfde complexiteitsniveau als binnen de bedrijfssetting.</p> <p>Verdere WPL activiteiten: Het bezoeken van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beurzen; • Lezingen en demonstraties; • evenementen. • IPC etaleren en presenteren programma
Verwijzingen	BS1 BS9 en BS19

Beroepssituatie 8: Situaties rond professionalisering in de studierichting Groen Zorg en Onderwijs

Karakteristiek Beroepssituatie 8:

Een professional in de groene vakrichting moet in staat zijn om zijn verworven kennis en ervaring te delen en uit te wisselen met gelijkwaardige gesprekspartners binnen de sector. De leergierige professional is voortdurend op zoek naar nieuwe inzichten, trends en ontwikkelingen maakt deze zich snel eigen, weet ze op hun waarde te schatten en weet ze waar nodig toe te passen.

Competenties:

8.4 Verbreden groene vakrichtingen Bij het verbreden groene vakrichtingen gaat het om het bekwaam in onbekende groene vakgebieden op het gebied van uitvoerend werk en inzet van personeel zodat een brede inzetbaarheid in zowel beroeps-oriënterend als beroepsvormend opleiden mogelijk is.
8.5 Verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de groene sector. Bij het verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de groene sector gaat het om het volgen van ontwikkelingen en deze te vertalen naar de eigen werksituatie zodat het opleiden aansluit bij de actuele ontwikkelingen in de brede groene sector.
8.3 Participeren in netwerken Bij participeren in netwerken gaat het om met collega's en deskundigen informatie uit te wisselen uit het vakgebied, waardoor inzicht verkregen wordt in de belangen en gevoeligheden van de diverse actoren en organisaties, zodat effectief informatie verkregen wordt.

Anekdoten

Anekdote 1:

“Je moet heel wat weten voordat je aan zoiets begint!”

Dat zegt Piet die op zijn melkveebedrijf een nieuwe zuiveltak wil ontwikkelen. “Het zijn niet alleen vakinhoudelijke zaken, maar ook als ondernemer moet je soms een heel andere rol spelen. Het is natuurlijk logisch dat je de kaasbereiding tot in de puntjes kent. Maar naast deze diepgaande kennis is het ook zeer belangrijk dat je het werk al eens gedaan hebt. Verder is het essentieel om met ervaren ondernemers op dit gebied gesproken te hebben. Zij kennen de belangrijke punten waar je op moet letten en zij geven vaak hun eigen fouten aan waar jij weer veel van kunt leren.

Geef mensen uit je omgeving ook duidelijk aan wat je wil, dan kunnen ze ook makkelijker meedenken met je. Als ondernemer moet ik nu met meer nieuwe mensen contact zoeken. En je zoekt vooral ook naar mensen met heel verschillende talenten, want dat is heel praktisch bij alle onderwerpen die langs komen. Denk maar eens aan wet- en regelgeving, hoe omgaan met publiek bij een excursie en thuisverkoop, hoe maak en onderhoud je een website”.

Anekdote 2:

"Je moet aan van alles denken bij het inrichten van een nieuwe schooltuin" zegt Margriet. Zij is VMBO docent Landbouw en Natuurlijke omgeving; in de volksmond docent 'groen'.

De oude schooltuin was een beetje in het slop geraakt en hoognodig toe aan een grondige renovatie. Margriet heeft de opdracht aanvaard om alle wensen van gebruikers te verzamelen en om te zetten tot één groot plan.

De plantbestanden zijn nodig aan verjonging en nieuwe aanplant toe. Het dierverblijf is op zich nog wel goed maar de indeling is niet erg gemakkelijk om met groepen leerlingen te werken; je raakt er nu snel het overzicht kwijt. De leerlingenraad heeft gevraagd om meer zitplaatsen in de tuin en als het kan ook nog een ligwekje voor de zomer. De collega VAP wil in z'n lessen het liefst werken met producten die geoogst worden uit de schooltuin en tsja... het zichtbaar maken van thema's als bodemvruchtbaarheid, vruchtwisseling en geïntegreerde gewasbescherming vonden de verschillende collega's ook wel een goed idee.

In het overleg met haar directeur had Margriet al vastgesteld dat de didactische uitgangspunten van de school bij deze inrichting een grote rol moesten spelen. Welke werkvormen worden toegepast, welke doelen worden nagestreefd bij het gebruik en welke invloed heeft dat op de inrichting van de tuin. Veilig kunnen werken, overzicht voor zowel docent als leerling, genoeg ruimte om met groepjes dingen te oefenen; er schieten bij Margriet allerlei gedachten door het hoofd. Het bijna automatische enthousiasme van de leerlingen voor levende dingen wil ze in de nieuwe tuin uitbuiten.

Ze wil de tuin gaan indelen in thema's, bijna net zoals in die grote pretparken. Elke leerling zou zo gemakkelijk z'n weg moeten kunnen vinden én meteen duidelijk hebben in welk thema hij bezig is. Daarnaast wil Margriet in elk thema ook verschillende leerroutes maken; een route langs bordjes in de tuin waar leerlingen van alles kunnen doen: proeven, voelen, ruiken, opzoeken, oefenen enz.

De leraar techniek heeft al toegezegd dat hij het maken van die bordjes wel ziet zitten als opdracht voor de derde en vierde klas; kijk dat scheelt.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS8: Situaties rond professionalisering in de vakrichting Groen Zorg en Onderwijs			
Versie: 1.3		Datum: 17-07-2012	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS08GZ1-B Bewijs van vaardigheid, kennis en inzicht ten aanzien van de inhoud van het landbouwbreedprogramma om daarbinnen in de volle breedte professioneel te kunnen functioneren.	Toets(en) en/of Criterium Gericht Interview op basis van groen portfolio	8.4
2.	BS08GZ2-B Bewijs van zelfstandig uitgewerkt innovatief en praktisch plan van een geïntegreerd groen concept.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Productbeoordeling	8.4 8.5
3.	BS08GZ3-B Bewijs van functioneren in en organiseren van een netwerkactiviteit binnen het landbouwbrede gebied.	Beoordeling netwerkdossier met feedback Presentatie van het plan	8.3

Kennisbasis

Kennisbasis BS08GZO		
Versie: 2.1		Datum: 17-07-2012
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Trainingsanalyse	Training van algemene en vakspecifieke competenties op basis van gewenste output in de werksituatie.
F2	Gewasanalyse	Groei en ontwikkeling van planten op basis van heersende omstandigheden.
F3	Gezonde voeding	Gezonde voedselsamenstelling en voedselveiligheid.
F4	Dierenwelzijn	Diergedrag, stress en welzijn en voortplanting.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Bloemsierkunst	Algemene technieken en theorieën van bloemsierkunst.
B2	Dier	Algemene technieken en theorieën bij dieren.
B3	Techniek	Algemene technieken en theorieën van techniek
B4	Tuin en landschap	Algemene technieken en theorieën van de groenvoorziening.
B5	Tuin en plant	Algemene technieken en theorieën van de plantenteelt.
B6	Verwerking agrarische producten	Algemene technieken en theorieën van de voedselbereiding.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Bedrijfsoriëntatie	Uitgebreid beeld creëren van het gehele bedrijf.
W2	Implementatie	Nieuwe inzichten en ontwikkelingen implementeren.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Netwerken	Netwerken in de specifieke beroepssector.
M2	Innovatief plan	Schrijven van een innovatief plan.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Programma vakverbreding met daarin vakhandelingen, vaktheorieën en competentieanalyses
Bronnen	<p>Diverse bronnen betreffende plantgezondheid, gezonde voeding en dierenwelzijn.</p> <p>*Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie</p>
WPL: Werkpleklere n	<p>Situatie vakrichting</p> <p>Bedrijven in de groene sector . Allerlei bedrijven zijn mogelijk. Multifunctionele bedrijven hebben de voorkeur vanwege hun diversiteit.</p> <p>Situatie educatie</p> <p>Werkzaam in een educatieve setting waarbij er sprake is van een diversiteit van groene vakinhoudelijke taken en verbinding met een daadwerkelijke groene bedrijfssituatie.</p>
Verwijzingen	BS1, BS6

Beroepssituatie 8: Situaties rond professionalisering in de studierichting Natuur en Communicatie

Karakteristiek Beroepssituatie 8:

Een professional in de groene vakrichting moet in staat zijn om zijn verworven kennis en ervaring te delen en uit te wisselen met gelijkwaardige gesprekspartners binnen de sector. De leergierige professional is voortdurend op zoek naar nieuwe inzichten, trends en ontwikkelingen maakt deze zich snel eigen, weet ze op hun waarde te schatten en weet ze waar nodig toe te passen.

Competenties:

8.1 Verdiepen vakrichting Bij verdiepen vakrichting gaat het om het kunnen toepassen van eerder opgedane en actuele kennis, inzichten en ervaringen, en het leggen van verbanden hiertussen zodat men professioneel inzetbaar wordt.
8.2 Verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector. Bij verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector gaat het om het verzamelen van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector en deze op een zodanige manier interpreteren en toepassen dat men zich als professional in de sector kan bewegen.
8.3 Participeren in netwerken Bij participeren in netwerken gaat het om met collega's en deskundigen informatie uit te wisselen uit het vakgebied, waardoor inzicht verkregen wordt in de belangen en gevoeligheden van de diverse actoren en organisaties, zodat effectief informatie verkregen wordt.

Anekdoten

Anekdote 1:

Het Kralingse Bos is in 2007 uitgeroepen tot beste openbare ruimte van Nederland. Best leuk dus om daar stage te lopen. Suzanne werkt nu bij de gemeente Rotterdam en werkt aan een plan waarin de mogelijkheden worden verkend om de gebruiksmogelijkheden van het gebied te vergroten mét behoud van de natuurlijke waarden van het gebied. Dat vraagt om technische aanpassingen van het gebied en om overleg met de gebruikers ervan: de inwoners van Rotterdam. Met dat laatste is Suzanne bezig. Makkelijker gezegd dan gedaan: communiceren de inwoners van Rotterdam. Dat zijn er erg veel en ieder heeft zo z'n eigen wens. En niet alle vormen van gebruik gaan goed samen. Mensen vliegen elkaar regelmatig in de haren. Het grappige is dat dat vooral gebeurt als je ze in zaaltjes bij elkaar zet. Buiten, in het Kralingse Bos, lijken mensen een stuk verdraagzamer naar elkaar toe. Dat is volgens haar het gevolg van de heilzame werking van de groene omgeving. Suzanne heeft nog geen idee hoe ze de communicatie met de bezoekers gaat organiseren. Inspraak? Participatie? Vrijwilligersgroepen? Voorlopig blijkt één ding het beste te werken: zichtbaar aanwezig zijn in het park. Met dit mooie weer ook helemaal niet verkeerd...

Anekdote 2:

Nederland telt 20 Nationale Parken. Een Nationaal Park kent een karakteristiek landschap met bijzondere planten en dieren. Grondeigenaren, terreinbeheerders en andere betrokkenen zorgen dat die natuur karakteristiek en bijzonder blijft. De mooiste stukken natuur blijven daardoor voor Nederland behouden. De Nationale Parken vormen twintig prachtige plekken voor natuurbeleving, natuurgerichte recreatie, natuurvoorlichting, educatie en onderzoek. Anne is werkzaam bij het bezoekerscentrum van één van die parken. Het bezoekerscentrum is méér dan alleen een plek waar mensen even binnenkomen om een opgezette vos te aanschouwen. Vanuit het centrum worden steeds meer activiteiten georganiseerd waarbij natuurbeleving centraal staat. Zo werkt Anne samen met Natuurmonumenten (die grotendeels eigenaar is van de gronden in het park) aan een programma om nachtexcursies te verzorgen. Die excursies zijn gericht op het ontdekken van de dieren die vooral 's nachts actief zijn, zoals de nachtzwaluw, veel nachtvlinders, dassen en natuurlijk vleermuizen. Het wordt een excursie waarin beleven en leren worden gecombineerd. Het spannendste moment vindt Anne het onderdeel waarbij iedereen 15 minuten stil op de grond gaat zitten of liggen. Er wordt dan niets gezegd. Alleen geluisterd, geroken, beleefd.

De excursies zijn niet de enige activiteiten waaraan Anne meewerkt: een kunstenaarscollectief zoekt een plek waar ze haar houten sculpturen kan plaatsen. Ze willen op die manier aandacht vragen voor het klimaatprobleem. Verder is ze met omliggende agrariërs in overleg: ze wil een kijk-en-doe-route uitzetten van de rand van het gebied naar de kern. Zo wil ze de mensen bewust maken van de verschillen tussen landbouwkundig beheerde grond en natuur.

Verder staat op de agenda het overleg met een vereniging die een route voor Nordic Walking wil uitzetten in het gebied. Op zich staat het Nationaal Park daar positief tegenover, maar de natuur moet wel haar rust kunnen houden.

Anekdote 3:

Jeugd en natuur als nationale uitdaging is een landelijk initiatief om politieke en maatschappelijke aandacht te vragen voor het feit dat kinderen in Nederland in toenemende mate opgroeien tussen asfalt en beton, zonder regelmatig contact met de natuur.

Grote groepen kinderen zijn nog nooit in een bos geweest, weten niet waar hun eigen voedsel vandaan komt en kunnen zich niet uitleven in een natuurlijke omgeving. De fysieke, emotionele, mentale en sociale effecten van het ontbreken van deze natuurlijke speel- en leerervaringen zijn groot. Tegelijkertijd is de potentie van natuurervaringen enorm. Zo blijkt uit onderzoek dat bij kinderen die drie dagen intensief in de natuur doorbrengen al een forse toename van positieve houding en gedrag te zien is, zowel naar de natuur als naar elkaar. Zo'n positieve belevenis in de natuur - door ons een *topervaring* genoemd - is voor een kind een onvergetelijke ervaring. Een ervaring die bijdraagt aan de waardenontwikkeling in het algemeen en een positieve relatie tot de natuur in het bijzonder. Gerard werkt aan een programma waarin samen met Staatsbosbeheer, een bewonerscollectief, een NME-centrum én enkele agrariërs mogelijkheden worden gecreëerd om de jeugd uit de aangrenzende woonwijken in de natuur te laten scharrelen. Zo worden er "rommelhoeken" gemaakt, meewerkdagen georganiseerd etc. Gek eigenlijk dat voor de beste beleving je eigenlijk het minst hoeft te investeren. Je hoeft alleen maar de jeugd toe te laten in je gebied en ze te laten rommelen. Maar daar is dan weer niet iedere natuurbeschermer blij mee...

Anekdote 4:

Een aantal agrarische bedrijven in Twente heeft een samenwerkingsverband opgericht. Bijzonder eraan is dat zich ook een tweetal milieu- en natuurbeschermingsorganisaties heeft aangesloten. Enkele citaten uit hun convenant:

"...produceren van eerlijk voedsel: gezond, goede smaak, zo natuurlijk mogelijk"

"....streven naar behoud van de natuurlijke waarden van het landschap"

"...willen consumenten de mogelijkheid bieden de omgeving, de producten en de productie te beleven."

"...Slow production van Slow food..."

"....moet bedrijfseconomisch gezond zijn..."

Twee net afgestudeerden Stoas'ers, die een eigen adviesbureau zijn begonnen, gaan de PR en communicatie rond dit project organiseren. Dat betekent netwerken bouwen, foto's maken, folders samenstellen, een website bouwen. Verder hebben ze het idee opgevat om regionale kunstenaars zich te laten inspireren door het werk van de agrarische ondernemers, door het landschap of door de producten. Aankomende zomer zal er een wandel- / fietsroute worden genaakt, langs de bedrijven, door het landschap en de daarin opgenomen kunst. Twee restaurants zorgen voor smaakvolle, gezonde catering.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS8: Situaties rond professionalisering in de vakrichting Natuur en Communicatie			
Versie: 1.0		Datum: 22-07-09	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen	Categorie	Relatie Competenties	
1. BS08NC1-B Bewijs van kennis en inzicht in het vakgebied om in de volle breedte van de sector professioneel te kunnen functioneren.	Toets(en) en/of Criterium Gericht Interview	8.1, 8.2	
2. BS08NC2-B Bewijs van zelfstandig uitgewerkt, innovatief plan binnen de sector Natuur: Natuur en Samenleving	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Productbeoordeling	8.1, 8.2	
3. BS08NC3-B Bewijs van functioneren in en organiseren van een netwerkactiviteit binnen de sector.	Presentatie en bespreken inrichtings- en beheerplan 360 graden feedback	8.3	

Kennisbasis

Kennisbasis BS08NC		
Versie: 2.0		Datum: 21-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Natuurfilosofie	De relatie mens-natuur verklaart ons omgaan met de natuurlijke omgeving.
F2	Omgevingspsychologie	Psychologische factoren verklaren de houding van een mens in een (natuurlijke) omgeving.
F3	Participatie	De wijze waarop overheden burgers betrekken bij projecten heeft veel invloed op het welslagen van het project en het welbevinden van de burger.
F4	Consumentisme	Het gedrag van de mens als consument bepaalt de structuur van de samenleving en de relatie van de samenleving met de (natuurlijke) omgeving cq hulpbronnen.
F5	Multi Criteria Analyse	Met behulp van een beslissingssystematiek een geïntegreerde kwalitatieve/kwantitatieve analyse maken.
F6	Doelgroepenbenadering	Het stratificeren van de markt op basis van gemeenschappelijke kenmerken van consumenten maakt het mogelijk gericht te communiceren.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Natuurbeleid en Europese en Nationale wetgeving.	Opvattingen over natuur en natuurbehoud monden uit in wet- en regelgeving.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Bedrijfsoriëntatie	Uitgebreid beeld creëren van het gehele bedrijf / de organisatie.
W2	Implementatie	Nieuwe inzichten en ontwikkelingen implementeren.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Netwerken	Netwerken in de specifieke beroepssector.
M2	Innovatief plan	Schrijven van innovatief plan.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	<p>Twee bijeenkomsten per onderwerp:</p> <p>Natuurbeleid en Europese en Nationale wetgeving:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Natura 2000, Vogel- en habitatrichtlijn • Bossenstrategie en Forest Action Plan, Boswet • Flora- en faunawet, Gedragscodes <ul style="list-style-type: none"> ○ Gedragscode Zorgvuldig Bosbeheer 2005 ○ Gedragscode Natuurbeheer ○ Gedragscode Ffwet voor waterschappen • Natuurbeschermingswet, Natuurschoonwet <p>Participatie van individuen en groepen in het natuur- & landschapsbeheer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herkennen van verschillende belangen • Sociologisch onderzoek / verwerken data <p>Natuurfilosofie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Natuur en religie, allochtonen en natuur, natuur en kunst, mens en natuur in historisch perspectief <p>Doelgroepen en -analyse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interviewtechnieken, MCA methodiek <p>Attitude en gedrag , gedragsbeïnvloeding</p> <ul style="list-style-type: none"> • gedragspsychologie <p>Natuur en milieueducatie</p> <p>Communicatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omgaan met pers • Organiseren en leiden voorlichtingsbijeenkomsten

Bronnen	<p>Niet verplichte bronnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spiegel van de Natuur; Matthijs G.C. Schouten • De weg van de Natuur; Eef Arnolds • Natuurbeheer; M. Hermy • Organiseer je eigen natuur; Bas van Leeuwen <p>Er wordt gebruik gemaakt van actuele onderzoeks- en adviesrapporten (welke via Internet beschikbaar zijn) van het Landbouw Economisch Instituut (LEI), Alterra, Wageningen Universiteit & Researchcentrum, Stichting Waarde, Milieu- en Natuurplanbureau, Technische Universiteit Delft,</p> <p>* Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zien bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>
WPL: Werkpleklere n	<p>Situatie vakrichting Complexe organisatie in de vakrichting, profit zowel als non-profit, met gelaagdheid in functieniveau en verschillende taken van de medewerkers. Mogelijke rollen: Projectleider, manager, leidinggevende, junior medewerker, onderzoeker, adviseur, buitendienstmedewerker (vertegenwoordiger). Voorbeeldbedrijven: Overheden; Staatsbosbeheer; Natuurmonumenten; Woningbouwcorporaties; natuur- en milieuorganisatie;</p> <p>Situatie educatie / onderwijs Werkzaam in een educatieve setting waarbij er sprake is van een diversiteit van groene vakinhoudelijke taken. Mogelijke rollen: stagecoördinatie/begeleiding, onderwijsontwikkelaar, actief in kringen en conferenties, docent in verwante studierichting op MBO. Voorbeeldbedrijven: NME centrum, IVN, Bezoekerscentrum</p> <p>Situatie simulatie: Het uitvoeren van de beroepssituatie in opdracht en onder sturing van de Stoas vakrichtingsdocent. De opdracht dient een reële context te hebben en hetzelfde complexiteitsniveau als binnen de bedrijfs- of educatieve setting.</p>
Verwijzingen	BS1 BS9 en BS19

Beroepssituatie 8: Situaties rond professionalisering in de studierichting Paardenhouderij

Karakteristiek Beroepssituatie 8:

Een professional in de groene vakrichting moet in staat zijn om zijn verworven kennis en ervaring te delen en uit te wisselen met gelijkwaardige gesprekspartners binnen de sector. De leergierige professional is voortdurend op zoek naar nieuwe inzichten, trends en ontwikkelingen maakt deze zich snel eigen, weet ze op hun waarde te schatten en weet ze waar nodig toe te passen.

Competenties:

8.1 Verdiepen vakrichting Bij verdiepen vakrichting gaat het om het kunnen toepassen van eerder opgedane en actuele kennis, inzichten en ervaringen, en het leggen van verbanden hiertussen zodat men professioneel inzetbaar wordt.
8.2 Verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector. Bij verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector gaat het om het verzamelen van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector en deze op een zodanige manier interpreteren en toepassen dat men zich als professional in de sector kan bewegen.
8.3 Participeren in netwerken Bij participeren in netwerken gaat het om met collega's en deskundigen informatie uit te wisselen uit het vakgebied, waardoor inzicht verkregen wordt in de belangen en gevoeligheden van de diverse actoren en organisaties, zodat effectief informatie verkregen wordt.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS8: Situaties rond professionalisering in de vakrichting Paardenhouderij			
Versie: 1.2		Datum: 17-06-09	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen	Categorie	Relatie Competenties	
1.	BS08PH1-B Bewijs van kennis en inzicht in het vakgebied om in de volle breedte van de sector professioneel te kunnen functioneren.	Toets(en) en/of Criterium Gericht Interview	8.1, 8.2
2.	BS08PH2-B Bewijs van zelfstandig uitgewerkt, innovatief binnen de sector paardenhouderij	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Productbeoordeling	8.1, 8.2
3.	BS08PH3-B Bewijs van functioneren in en organiseren van een netwerkactiviteit binnen de sector Paardenhouderij.	Presentatie en bespreken ontwikkelde ideeën voor rendabel en verantwoord fok- en opfokbeleid 360 graden feedback	8.3

Kennisbasis

Kennisbasis BS08PH		
Versie: 2.0		Datum: 21-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Ethiek als wetenschap	Kennis van de ethische principes nodig om professioneel met dieren om te kunnen gaan.
F2	Genetica	Hardy en Weinberg evenwicht, inteeltcoëfficiënt, selectie) Inzicht en kennis van populatiegenetica om fokkerijprincipes te kunnen begrijpen.
F3	Inspanningsfysiologie	Kennis van biochemie, anatomie en fysiologie van het paard die nodig is om trainingseffecten te kunnen begrijpen.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Sector ontwikkeling	De beroepsbeoefenaar heeft een brede algemene ontwikkeling binnen de sector Paardenhouderij.
B2	Innovaties in de sector	Bijhouden van innovaties in de sector.
B3	Toepassing Genetica	Koppeling maken tussen fokkerijtheorie en fokkerijpraktijk van (sport)paarden.
B4	Toepassen inspanningsfysiologie	Het ontwikkelen van trainingsschema's voor sportpaarden. Relatie exterieur en gebruik
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Innovaties	Toepassen innovatieve ontwikkelingen op tactisch niveau.
W2	Financiële onderbouwing	Planvorming financieel onderbouwen.
W3	Bedrijfsoriëntatie	Uitgebreid beeld creëren van het gehele bedrijf/organisatie.
W4	Implementatie	Nieuwe inzichten en ontwikkelingen implementeren binnen stedelijke of landschappelijke context.
	De rol van professional in onderneming of organisatie	Meewerken in bedrijfsprocessen en adviseren richting innovatie
W5	Hippisch vakmanschap	Hippisch vakmanschap is alertheid voor de toepasbaarheid van nieuwe inzichten rondom de bedrijfsvoering.
W6	Hippisch ondernemerschap	Groen ondernemerschap is alertheid voor de toepasbaarheid van nieuwe inzichten rondom bedrijfsvoering.

Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Netwerken	Netwerken in de specifieke beroepssector
M2	Innovatief plan	Schrijven van innovatief plan
M3	Professionele ontwikkeling	Het vaststellen van eigen leerdoelen

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	FLO-PH Invullen door expertiseteam
Bronnen	Literatuur: Invullen door expertiseteam
WPL: Werkpleklere n	<p>Situatie vakrichting Complex bedrijf in de vakrichting, profit als wel non-profit, met gelaagdheid in functieniveau en verschillende taken van de medewerkers. Mogelijke rollen: Projectleider, manager, leidinggevende, junior medewerker, onderzoeker, adviseur, buitendienstmedewerker (vertegenwoordiger). Voorbeeldbedrijven: grotere primaire bedrijven, toeleveranciers van primaire bedrijven, voorlichtings- en adviesbureaus, ontwerp bureaus.</p> <p>Situatie educatie Werkzaam in een educatieve setting waarbij er sprake is van een diversiteit van groene vakinhoudelijke taken. Mogelijke rollen: stagecoördinatie/begeleiding, inrichten van leeromgevingen (schooltuin, kas), onderwijsontwikkelaar, actief in kringen en conferenties, schrijfteams examens. Voorbeeldbedrijven: commercieel educatief bedrijf (modeltuinen, dierentuin, NME-centrum)</p> <p>Situatie simulatie: Het uitvoeren van de beroepssituatie in opdracht en onder sturing van de Stoas vakrichtingsdocent. De opdracht dient een reële context te hebben en hetzelfde complexiteitsniveau als binnen de bedrijfs- of educatieve setting.</p> <p>Algemeen geldt: Het functioneren binnen slechts een van de genoemde rollen is niet perse de meeste geschikte werkomgeving; het gaat bij deze beroepssituatie om de complexiteit van taken.</p> <p>Door geplande en voorbereide excursies naar bijvoorbeeld: beurzen; / congressen/ brancheorganisaties / evenementen.</p>
Verwijzingen	BS1, BS9, BS19

Beroepssituatie 8: Situaties rond professionalisering in de studierichting Recreatie en Gezelschapsdieren

Karakteristiek Beroepssituatie 8:

Een professional in de groene vakrichting moet in staat zijn om zijn verworven kennis en ervaring te delen en uit te wisselen met gelijkwaardige gesprekspartners binnen de sector. De leergierige professional is voortdurend op zoek naar nieuwe inzichten, trends en ontwikkelingen maakt deze zich snel eigen, weet ze op hun waarde te schatten en weet ze waar nodig toe te passen.

Competenties:

8.1 Verdiepen vakrichting Bij verdiepen vakrichting gaat het om het kunnen toepassen van eerder opgedane en actuele kennis, inzichten en ervaringen, en het leggen van verbanden hiertussen zodat men professioneel inzetbaar wordt.
8.2 Verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector. Bij verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector gaat het om het verzamelen van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector en deze op een zodanige manier interpreteren en toepassen dat men zich als professional in de sector kan bewegen.
8.3 Participeren in netwerken Bij participeren in netwerken gaat het om met collega's en deskundigen informatie uit te wisselen uit het vakgebied, waardoor inzicht verkregen wordt in de belangen en gevoeligheden van de diverse actoren en organisaties, zodat effectief informatie verkregen wordt.

Anekdoten

Anekdote 1:

In 1985 een vereniging (Vereniging voor liefhebbers van Exotische Zoogdieren, afgekort VEZ) opgericht. De vereniging heeft ten doel het bevorderen van samenwerking tussen houders van exotische zoogdieren en het bevorderen van kennis- en informatieverspreiding op het gebied van het houden van exotische zoogdieren in de breedste zin.

Daniël is medewerker bij de VEZ, hij werkt aan een houderijvoorschrift voor twee diersoorten die sinds enige tijd in Nederland worden gehouden. Deze dieren zijn nog redelijk onbekend bij het grote publiek en daarom regelmatig slachtoffer van verkeerde huisvesting, voeding en verzorging. Middels literatuuronderzoek, contacten met diverse buitenlandse organisaties en allerlei andere wegen probeert Daniël te komen tot een verantwoord houderijbeleid waarbij de dieren ook tot voortplanting komen. Immers, speerpunt van de vereniging is het bevorderen van eigen fokkerij en daardoor wildvang te verminderen.

Tegelijkertijd onderzoekt hij de mogelijkheden om te komen tot een internationale organisatie gericht op de wetgeving rondom het exotische zoogdier. Daniël inventariseert welke verenigingen en organisaties er in allerlei landen zijn en welke kenmerken zij hebben. Niet in ieder land bestaat dezelfde prioritering en het maatschappelijk krachtenveld is per land soms zeer uiteenlopend.

Daniel wil de gegevens uit zijn onderzoek uiteindelijk presenteren in een plan van aanpak om te komen tot de oprichting van een internationale organisatie die de belangen van houders van exotische zoogdieren wereldwijd zal behartigen.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS8: Situaties rond professionalisering in de vakrichting Recreatie en Gezelschapsdieren			
Versie: 1.2		Datum: 17-06-09	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS08RG1-B Bewijs van kennis en inzicht in het vakgebied om in de volle breedte van de sector professioneel te kunnen functioneren.	Toets(en) en/of Criterium Gericht Interview	8.1, 8.2
2.	BS08RG2-B Bewijs van zelfstandig uitgewerkt, innovatieve plan voor een specifieke diergroep.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Productbeoordeling	8.1, 8.2
3.	BS08RG3-B Bewijs van functioneren in en organiseren van een netwerkactiviteit binnen de sector Recreatie en Gezelschapsdieren.	Presentatie en verantwoording van ontwikkeld houderij- fokkerijbeleid 360 graden feedback	8.3

Kennisbasis

Kennisbasis BS08RG		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Ethiek als wetenschap	Kennis van de ethische principes nodig om professioneel met dieren om te kunnen gaan.
F2	Genetica	Kennis van de populatie genetica om verantwoord met dieren te kunnen fokken.
F3	Ethologie	Kennis van het systeem waarmee dieren uitgerust zijn om veranderingen in de omgeving op te meten en hierop gepast te reageren door zich aan te passen aan de gewijzigde situatie.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Welzijn	Kennis van dierwelzijn binnen de sector kunnen toepassen en verklaren.
B2	Toepassing genetica	Koppeling van de fokkerijtheorie met de praktijk van de fokkerij binnen de sector.
B3	Uitvoering ethologie	Koppeling van de theorie van de ethologie toepassen in de praktijk (trainen van dieren).
B4	Sectorontwikkeling	Ontwikkeling van een brede en algemene kijk op de recreatie- en gezelschapsdieren sector en de ontwikkelingen in deze sector.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Innovaties	Toepassen innovatieve ontwikkelingen op tactisch niveau.
W2	Financiële onderbouwing	Planvorming financieel onderbouwen.
W3	Bedrijfsoriëntatie	Uitgebreid beeld creëren van een bedrijf/organisatie.
W4	Implementatie	Nieuwe ontwikkelingen implementeren binnen een bedrijfsorganisatie.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Professionele ontwikkeling	Het vaststellen van eigen leerdoelen.
M2	Netwerken	Netwerken in de specifieke beroepssector.
M3	Innovatief plan	Schrijven van een innovatief plan.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	FLO-RG: <ul style="list-style-type: none"> • Landbouwgeschiedenis • Ethiek en dieren • Wet- en regelgeving • Animal behaviour • Genetica en fokkerij • Relatie mens/dier
Bronnen	Literatuur*: <ul style="list-style-type: none"> • Animal Bioethics: Principles and Teaching methods (M. Marie) <p>*Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie</p>

<p>WPL: Werkpleklere n</p>	<p>Situatie vakrichting Complex bedrijf in de vakrichting, profit als wel non-profit, met gelaagdheid in functieniveau en verschillende taken van de medewerkers. Mogelijke rollen: Projectleider, manager, leidinggevende, junior medewerker, onderzoeker, adviseur, buitendienstmedewerker (vertegenwoordiger). Voorbeeldbedrijven: grotere primaire bedrijven, toeleveranciers van primaire bedrijven, voorlichtings- en adviesbureaus, ontwerp bureaus.</p> <p>Situatie educatie Werkzaam in een educatieve setting waarbij er sprake is van een diversiteit van groene vakinhoudelijke taken. Mogelijke rollen: stagecoördinatie/begeleiding, inrichten van leeromgevingen (schooltuin, kas), onderwijsontwikkelaar, actief in kringen en conferenties, schrijfteams examens. Voorbeeldbedrijven: commercieel educatief bedrijf (modeltuinen, dierentuin, NME-centrum)</p> <p>Situatie simulatie: Het uitvoeren van de beroepssituatie in opdracht en onder sturing van de Stoas vakrichtingsdocent. De opdracht dient een reële context te hebben en hetzelfde complexiteitsniveau als binnen de bedrijfs- of educatieve setting.</p> <p>Algemeen geldt: Het functioneren binnen slechts een van de genoemde rollen is niet perse de meeste geschikte werkomgeving; het gaat bij deze beroepssituatie om de complexiteit van taken.</p> <p>Door geplande en voorbereide excursies naar bijvoorbeeld: beurzen; congressen; brancheorganisaties; evenementen.</p>
<p>Verwijzingen</p>	<p>BS1, BS9 en BS19</p>

Beroepssituatie 8: Situaties rond professionalisering in de studierichting Tuin en Akkerbouw

Karakteristiek Beroepssituatie 8:

Een professional in de groene vakrichting moet in staat zijn om zijn verworven kennis en ervaring te delen en uit te wisselen met gelijkwaardige gesprekspartners binnen de sector. De leergierige professional is voortdurend op zoek naar nieuwe inzichten, trends en ontwikkelingen maakt deze zich snel eigen, weet ze op hun waarde te schatten en weet ze waar nodig toe te passen.

Competenties:

8.1 Verdiepen vakrichting Bij verdiepen vakrichting gaat het om het kunnen toepassen van eerder opgedane en actuele kennis, inzichten en ervaringen, en het leggen van verbanden hiertussen zodat men professioneel inzetbaar wordt.
8.2 Verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector. Bij verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector gaat het om het verzamelen van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector en deze op een zodanige manier interpreteren en toepassen dat men zich als professional in de sector kan bewegen.
8.3 Participeren in netwerken Bij participeren in netwerken gaat het om met collega's en deskundigen informatie uit te wisselen uit het vakgebied, waardoor inzicht verkregen wordt in de belangen en gevoeligheden van de diverse actoren en organisaties, zodat effectief informatie verkregen wordt.

Anekdoten;

Anekdote 1:

Opgroeien in het Westland; KP Holland, veredeling, selectie, vermeerdering en productie van sierteeltproducten in Naaldwijk (Uit: Ondernemen met meer waarde; Gesprekken over maatschappelijk verantwoord ondernemen)

Beestjes tegen spint en luis

In 1996 behaalde KP Holland een ISO-certificering voor zijn kwaliteitssysteem. Als eerste Nederlandse opkweekbedrijf van uitgangsmateriaal. Vier jaar later volgde de titel Nationale Tuinbouw Ondernemer van het jaar. “Geen doel op zich, wel een bevestiging”, zegt Aad van der Knaap hierover. “Wij houden van ons vak. Willen het graag goed doen. Bijvoorbeeld door weinig bestrijdingsmiddelen te gebruiken. Dat is niet makkelijk in de sierteelt, want planten met een beschadiging verkopen niet. 100% biologisch telen is voor ons een illusie. Toch is het gelukt om spint en luis te bestrijden met insecten. Verder letten we natuurlijk op afvalreductie, energiebesparing en recirculatie. Ook vanwege de kosten”. Van der Knaap geeft een voorbeeld over water. “Wat met planten sproeien wordt vermorst, vangen we op en gebruiken we alsnog’.

Spatiphyllum, Kalanchoë, Anthurium en Curcuma. Daarvan brengt KP Holland jaarlijks 7,5 miljoen exemplaren groot. Uitgangs- en opkweekmateriaal niet meegerekend. Dat het bedrijf wel actief is aan het begin van de keten, spreekt voor zich. Evenals teeltbegeleiding. De sleutelrol is echter weggelegd voor mensen. KP Holland heeft oog voor iedereen die met het bedrijf te maken heeft.

Ongeschreven code

KP Holland realiseert 30% van zijn omzet met de verkoop van ‘jonggoed’: het opkweek- en uitgangsmateriaal van de Spatiphyllum, Kalanchoë, Anthurium en Curcuma. Nieuwe variëteiten worden verkregen met veredeling en weefselkweek. Daarnaast beschikt het bedrijf sinds 2001 over het laboratorium in Maasdijk. Ook is het bedrijf actief in teeltbegeleiding. Vreest Aad van der Knaap niet voor concurrentie? “Als teler houd je kennis niet voor je. Die deel je met collega’s uit het vak. Het Westland kent een traditie in studieclubs. Telers, handel, toeleveranciers, alles zit bij elkaar. Ze noemen het Westland wel eens het Silicon Valley van de tuinbouw”.

Anekdote 2:

De band met het land: De Oosterwaarde, biologisch-dynamisch bedrijf in Diepenveen (Uit: Ondernemen met meer waarde; Gesprekken over maatschappelijk verantwoord ondernemen)

Klant betrokken bij de hele keten

Net buiten Deventer, aan de rand van het dorp Diepenveen ligt de Oosterwaarde. Het biologisch-dynamische bedrijf beschikt over een areaal van 14 hectare. Tineke Bakker heeft de leiding over de Oosterwaarde, dat zij in 1994 startte samen met collega-boerin Irene Kuyters. De kleinschalige bedrijvigheid bestaat uit de teelt van ruim vijftig soorten groente en het houden van tweehonderd kippen. Plannen voor melkkoeien staan op stapel. Wat het land opbrengt wordt gedistribueerd onder de deelnemers van de Oosterwaarde of verkocht in de winkel op het erf. Bakker over biologisch-dynamische landbouw: “Het gaat erom de natuurlijke bronnen duurzaam te gebruiken. Dit bereik je door natuurlijke kringlopen, samenhang en diversiteit te stimuleren. Chemische bestrijdingsmiddelen of kunstmest gebruiken we dus niet. Verder zorgen we ervoor dat de consument dicht bij de productie blijft: de opbrengst van het land komt grotendeels bij

huishoudens in de buurt terecht. En onze bedrijfsvoering zorgt ervoor dat de klant zich betrokken voelt bij de hele keten. Van zaaien tot en met het uiteindelijke opeten”. Tot zover wat betreft planet en people. Maar hoe zit het nu met profit? Draait de onderneming ook winst? Bakker: “De Oosterwaarde is een duurzaam gezond bedrijf. De boeren en deelnemers begroten jaarlijks de kosten en opbrengsten van het bedrijf. Alle kosten worden opgebracht door de deelnemers. Met de opbrengsten garanderen we het inkomen van de mensen die hier werken. En we reserveren een deel voor investeringen. Toch is geld soms de beperkende factor voor de uitvoering van onze plannen. We krijgen ook wel eens een donatie, waarmee we dan iets extra’s kunnen doen”.

Pergola-Associatie voedt ondernemingszin

Sinds 1997 werkt de Oosterwaarde als Pergola-Associatie. Dit principe is ontleend aan het Amerikaanse voorbeeld van Community Supported Agriculture. Kern van pergola is dat boer en afnemers gezamenlijk intensief betrokken zijn bij de bedrijfsvoering. Bepaling van de prijs op basis van een open boekhouding, deelname in het resultaat in de vorm van een oogstaandeel, gezamenlijke inspanning bij de uitvoering van de werkzaamheden: het zorgt ervoor dat de consument een bijdrage levert aan de productie. Doel is de band te verstevigen tussen het land en de consument. Actieve deelname aan de bedrijfsvoering is geheel op vrijwillige basis. Deelnemers kunnen zich ook beperken tot de betaling voor het oogstaandeel dat ze – afhankelijk van het seizoen – wekelijks of tweewekelijks ontvangen. Bij de Oosterwaarde is vrijwillige inzet op verschillende manieren georganiseerd. Er zijn bijvoorbeeld werkgroepen voor onderhoud in het bedrijf, werken op het land, het inmaken van groenten, de organisatie van oogstfeesten, het verzorgen van een nieuwsbrief en de groenteverkoop. De deelnemers bepalen gezamenlijk de jaarbegroting. Hiermee dragen zij mede het ondernemersrisico: bij een goede oogst krijgen ze meer oogstaandeel, bij een mindere wordt het oogstpakket wat kleiner.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS8: Situaties rond professionalisering in de vakrichting Tuin en Akkerbouw			
Versie: 1.2		Datum: 17-06-09	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen	Categorie	Relatie Competenties	
1. BS08TA1-B Bewijs van kennis en inzicht in het vakgebied om in de volle breedte van de sector professioneel te kunnen functioneren.	Toets(en) en/of Criterium Gericht Interview	8.1, 8.2	
2. BS08TA2-B Bewijs van zelfstandig uitgewerkt, innovatief plan binnen de sector Tuinbouw / Akkerbouw	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Productbeoordeling	8.1, 8.2	
3. BS08TA3-B Bewijs van functioneren in en organiseren van een netwerkactiviteit binnen de sector Tuinbouw / Akkerbouw	Presentatie en bespreken innovatief teeltplan 360 graden feedback	8.3	

Kennisbasis

Kennisbasis BS08TA		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Gewasanalyse	Groei en ontwikkeling van gewassen op basis van heersende omstandigheden.
F2	Teeltsturing	Een optimaal klimaat en gewaskeuze zorgt voor een goede groei en ontwikkeling van de plant.
F3	Kwaliteit en voedselveiligheid	Geteelde producten dienen van voldoende kwaliteit en veiligheid te zijn.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Verwarmen en belichten	Een juiste temperatuur en belichting zorgen voor een goed product.
B2	Klimaatregeling	Een goed kasklimaat zorgt voor een goed product.
B3	Duurzame energie glastuinbouw	Energie, een transmissie van verbruik naar productie.
B4	Bemesten vollegrond (organisch, anorganisch)	Verantwoord gebruik van (kunst)meststoffen vaststellen.
B5	Bemesten en watergeven glasteelten	Verantwoord gebruik van (kunst)meststoffen en watergift vaststellen.
B6	Koelen, bewaren en na oogstfysiologie	Producten, dienen na de oogst, een verantwoorde levensduur te hebben.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Groen vakmanschap	Groen vakmanschap is alertheid voor de toepasbaarheid van nieuwe inzichten rondom de teelt.
W2	Groen ondernemerschap	Groen ondernemerschap is alertheid voor de toepasbaarheid van nieuwe inzichten rondom bedrijfsvoering.
W3	Bedrijfsoriëntatie	Uitgebreid beeld creëren van het gehele bedrijf.
W4	Implementatie	Nieuwe inzichten en ontwikkelingen implementeren.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Netwerken	Netwerken in de specifieke beroepssector.
M2	Innovatief plan	Schrijven van innovatief plan.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	<p>FLO Tuinbouw en Akkerbouw, Jaarlijks wordt een aanbod gedaan van onderwijs op het gebied van teeltsturing door productiefactoren en –systemen. Op basis van onderwerpen waaraan in eerdere WPL gewerkt is en EVC kiezen studenten uit dit aanbod. De aspecten m.b.t. teeltsturing die op basis van dit geheel alsnog ontbreken in je studieloopbaan zullen gedekt moeten worden door de invulling van WPL</p> <p>koeling en bewaring (3 ects) klimaat en klimaatregeling (2 ects) verwarming en belichting (2 ects) watergeefsystemen en voeding (3 ects) [organisatie en planning 1 ects]</p> <p>Afhankelijk van verdere ontwikkeling van het competentiebouwwerk kan eventueel ook gekozen worden voor vermeerdering (3 ects), gewasbescherming (3 ects). Voltijd-, duaal en deeltijdstudenten volgen dit FLO gelijktijdig waardoor organisatorisch gezien het onderwijsaanbod op dinsdag plaatsvindt (eventueel avondonderwijs).</p>
Bronnen	<p>Literatuur*:</p> <p>Kasklimaatregeling (Timmerman/Kamp, PTC + Ede)</p> <p>Er wordt gebruik gemaakt van rapporten (veelal via Internet beschikbaar) van InnovatieNetwerk Groene Ruimte en Agrocluster (en de voorganger de NLRO). Bijdragen aan deze rapporten/onderzoeken worden o.a. veel geleverd door het LEI (Landbouw Economisch Instituut) en instituten behorend bij de WUR (Wageningen University en Research) zoals het PRI (Plant Research International) en PPO (Praktijkonderzoek, Plant en Omgeving). Het InnovatieNetwerk en de Stichting Innovatie Glastuinbouw (SIGN) van het LTO (Land- en Tuinbouw- Organisaties) hebben o.a. het Programma Glastuinbouw 2020.</p> <p>*Dit is een indicatie, voor bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie</p>

<p>WPL: werkpleklere n</p>	<p>Situatie vakrichting Complex bedrijf in de vakrichting tuinbouw/akkerbouw, profit als wel non-profit, met gelaagdheid in functieniveau en verschillende taken van de medewerkers. In het werkpleklere moet er de mogelijkheid zijn om je bezig te houden met teeltsturingsfactoren om te komen tot een zo groot mogelijke productopbrengst vanuit het oogpunt van kwaliteit en kwantiteit in de agrarische afzetketen. Mogelijke rollen: bedrijfsleider, beleidsmedewerker, projectmedewerker, onderzoeker, adviseur, buitendienstmedewerker (vertegenwoordiger, voorlichter). Voorbeeldbedrijven: grotere primaire bedrijven, toeleveranciers en afnemers van primaire bedrijven, voorlichtings- en adviesbureaus, branche-organisaties.</p> <p>Situatie educatie Werkzaam in een educatieve setting waarbij er sprake is van een diversiteit van groene vakinhoudelijke taken. Mogelijke rollen: stagecoördinatie/begeleiding, inrichten van leeromgevingen (schooltuin, kas), onderwijsontwikkelaar, actief in kringen en conferenties, schrijfteams examens. Voorbeeldbedrijven: commercieel educatief bedrijf (modeltuinen, proefstation/-tuin)</p> <p>Situatie simulatie: Het uitvoeren van de beroepssituatie in opdracht en onder sturing van de Stoas vakrichtingsdocent. De opdracht dient een reële context te hebben en hetzelfde complexiteitsniveau als binnen de bedrijfs- of educatieve setting.</p> <p>Algemeen geldt: Het kunnen functioneren binnen slechts één van de genoemde rollen levert niet persé de meeste geschikte werkomgeving; het gaat bij deze beroepssituatie om de complexiteit van taken. De voorkeur gaat bij deze beroepssituatie sterk uit naar een bedrijfsmatige groene werkplek.</p> <p>Verdere WPL activiteiten o.a. geplande en voorbereide bezoeken van: Beurzen en demonstraties; congressen; branche-organisaties; evenementen; PTC + programma's i.v.m. teeltsturing.</p>
<p>Verwijzingen</p>	<p>BS1, BS9 en BS19</p>

Beroepssituatie 8: Situaties rond professionalisering in de studierichting Tuin en Landschap

Karakteristiek Beroepssituatie 8:

Een professional in de groene vakrichting moet in staat zijn om zijn verworven kennis en ervaring te delen en uit te wisselen met gelijkwaardige gesprekspartners binnen de sector. De leergierige professional is voortdurend op zoek naar nieuwe inzichten, trends en ontwikkelingen maakt deze zich snel eigen, weet ze op hun waarde te schatten en weet ze waar nodig toe te passen.

Competenties:

8.1 Verdiepen vakrichting

Bij verdiepen vakrichting gaat het om het kunnen toepassen van eerder opgedane en actuele kennis, inzichten en ervaringen, en het leggen van verbanden hiertussen zodat men professioneel inzetbaar wordt.

8.2 Verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector.

Bij verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector gaat het om het verzamelen van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector en deze op een zodanige manier interpreteren en toepassen dat men zich als professional in de sector kan bewegen.

8.3 Participeren in netwerken

Bij participeren in netwerken gaat het om met collega's en deskundigen informatie uit te wisselen uit het vakgebied, waardoor inzicht verkregen wordt in de belangen en gevoeligheden van de diverse actoren en organisaties, zodat effectief informatie verkregen wordt.

Anekdoten

Anekdote 1:

Ontwerplijn

De Dienst Landelijk Gebied is een overheidsinstantie die staat voor de (her)inrichting van voormalig cultuurgebied naar natuurgebied. Mees loopt stage bij deze dienst en hem wordt gevraagd een plan te ontwikkelen voor een zogenaamde DLG Parel; een oud industriegebied dat bij Renkum in de polder tussen het Veluwe- en het rivierenlandschap ligt ingeklemd. Mees heeft de opdracht gekregen te inventariseren wat de mogelijkheden voor dit gebiedje zijn. Het is een ingewikkelde en gevoelige opdracht. De natuurlobby wil graag een rustig en nat natuurgebied als verbindingszone tussen de Veluwe en het rivierengebied, terwijl de toerismelobby, gesteund door de gemeente volop kans ziet hier een interessant recreatiegebied aan te leggen. Een enthousiaste projectontwikkelaar heeft al suggesties gedaan voor een jachthaven met de bijbehorende infrastructuur. Er wordt in de wandelgangen zelfs gefluisterd dat er mogelijk sprake zou zijn van een bungalowpark! Mees spreekt met alle betrokkenen en komt er achter dat de meningen over wat er nu in het betreffende gebied zou passen soms lijnrecht tegenover elkaar staan. Al gauw wordt het hem duidelijk dat hier meer speelt dan alleen de financiële kwesties; emoties lopen soms hoog op als er sprake is van afwijkende meningen. Om een weg te vinden in dit spanningsveld gaat Mees te rade bij beheerders van landschappelijke gebieden die voor dezelfde problemen hebben gestaan en bij zijn collega's van het DLG. Gesterkt door deze gesprekken en gesteund door een flinke dosis veld- en literatuuronderzoek besluit Mees om een groepsdiscussie te organiseren voor alle betrokkenen, waarbij Mees als voorzitter op zal treden. Als voorbereiding op deze discussie werkt hij drie alternatieve plannen uit in GIS en beschrijft kort bij elk de voor- en tegens. Of er een voor ieder aanvaardbaar 'poldermodel' uit de discussie komt weet Mees niet, maar één ding is zeker: het heeft niet aan hem gelegen!

Anekdote 2:

Bedrijfssituatie

Saartje werkt voor het werkvoorzieningschap Arbeid Adelt bij de afdeling Groen. Dit bedrijf heeft altijd het Groen beheerd aan de hand van traditionele, uitgeschreven bestekken, maar zou eigenlijk liever met de moderne beeldbestekken werken. Het probleem is dat men nog geen ervaring hier mee heeft en het management is bang dat de werkvloer niets van deze nieuwigheid zullen willen weten. Saartje wordt gevraagd eens te gaan bestuderen welke mogelijkheden er zijn binnen en met de beeldbestekprogramma's en hoe dit het beste vertaald zou kunnen worden naar de werkvloer. Omdat Saartje wel de traditionele bestekken kent en voor haar de beeldbestekken ook nieuw zijn duikt ze vol enthousiaste nieuwsgierigheid in de materie. Eerst gaat zij zich oriënteren binnen Arbeid Adelt. Zij spreekt met de betrokken werkvoorbereiders, uitvoerders en voormannen over de huidige wijze van bestekken en zet de voor- en nadelen daarvan op een rijtje. Om meer van de beeldbestekken te leren en een goed advies er over te kunnen geven bezoekt Saartje diverse gemeenten en instellingen die al wel met beeldbestekken werken. Hier laat zij zich uitgebreid voorlichten en krijgt de namen van de contactpersonen bij een software bedrijf dat gespecialiseerd is in op maat gemaakte beeldbestekprogramma's. Bij dit bedrijf mag ze zelfs een hele dag meedraaien om vertrouwd te raken met de materie! In een presentatie naar alle betrokkenen van Arbeid Adelt schetst Saartje een levendig beeld van de mogelijkheden van de beeldbestekken in het algemeen en voor het werkvoorzieningschap in

het bijzonder. Zij beëindigt haar presentatie met het uitdelen van een implementatietraject van het door haar als meest geschikt geachte programma.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS8: Situaties rond professionalisering in de vakrichting Tuin en Landschap			
Versie: 1.1		Datum: 17-06-09	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS08TL1-B Bewijs van kennis en inzicht in het vakgebied om in de volle breedte van de sector professioneel te kunnen functioneren.	Toets(en) en/of Criterium Gericht Interview	8.1, 8.2
2.	BS08TL2-B Bewijs van zelfstandig uitgewerkt, innovatief plan binnen de sector Tuin- en Landschap	* Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Productbeoordeling	8.1, 8.2
3.	BS08TL3-B Bewijs van functioneren in en organiseren van een netwerkactiviteit binnen de sector Tuin en Landschap.	Presentatie en bespreken inrichtings- en beheerplan 360 graden feedback	8.3

Kennisbasis

Kennisbasis BS08TL		
Versie: 2.0		Datum: 21-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Assortimentskennis	Het toepassen van levende materialen in stedelijke en landschappelijke situaties.
F2	Historie stedelijk gebied	De relatie van stedelijke ontwikkelingen met groen.
F3	Landschapsecologie	Elk landschapstype heeft zijn eigen ecologie.

Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Vernieuwing, verandering en verrijking	Verruiming van innovatieve kennis en actuele ontwikkelingen binnen het stedelijk en landschappelijk groen.
B2	Water in de stad	De functies van water in de stad.
B3	Speelgelegenheden	Gebruiksmogelijkheden van speelgelegenheden in stedelijk en landschappelijk groen.
B4	Antropogene invloeden	Veranderingen die de mens in het landschap heeft aangebracht.
B5	Vorbereiding grootschalige projecten	Begroten, bestekken en aanbesteden.
B6	Landschapontwikkeling	Instandhouding van het landschap.
B7	Beheer stedelijk gebied	Planvorming van stedelijk beheer opstellen.
B8	Water in het landschap	De betekenis van water in het landschap.
B9	Houtanatomie	De innerlijke structuur van houtachtige gewassen.
B10	Flora en vegetatie	Plantengemeenschappen in relatie met het landschapstype.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Vakverdieping stedelijk en landschappelijk groen	Planontwikkeling aan de hand van eEn visie.
W2	Groen vakmanschap	Groen vakmanschap is alertheid voor de toepasbaarheid van nieuwe inzichten rondom de inrichting en beheer van het stedelijk en landschappelijk gebied.
W3	Innovaties	Toepassen innovatieve ontwikkelingen op tactisch niveau.
W4	Financiële onderbouwing	Planvorming financieel onderbouwen.
W5	Bedrijfsoriëntatie	Uitgebreid beeld creëren van het gehele bedrijf/organisatie.
W6	Implementatie	Nieuwe inzichten en ontwikkelingen implementeren binnen stedelijke of landschappelijke context.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Professionele ontwikkeling	Het vaststellen van eigen leerdoelen.
M2	Netwerken	Netwerken in de specifieke beroepssector.
M3	Innovatief plan	Schrijven van een innovatief plan.

--	--	--

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	FLO-Tuin en Landschap <ul style="list-style-type: none"> • Geologie • Landschapskunde/ Nederlands Landschap • Ecologisch groenbeheer, waaronder ook bosplantsoen • Stedelijk en recreatief groen
Bronnen	Literatuur*: Tussen beplantingsplan en eindbeeld (P. Reuver) Inheemse bomen en struiken in Nederland en Vlaanderen Experts: (Stads)ecologen Staatsbosbeheer Eén van de Landschappen (bv Geldersch Landschap) Landschapsarchitecten DLG IPC *Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie

<p>WPL: Werkpleklere n</p>	<p>Situatie vakrichting Complex bedrijf in de vakrichting, profit als wel non-profit, met gelaagdheid in functieniveau en verschillende taken van de medewerkers. Mogelijke rollen: Projectleider, manager, leidinggevende, junior medewerker, onderzoeker, adviseur, buitendienstmedewerker (vertegenwoordiger). Voorbeeldbedrijven: grotere primaire bedrijven, toeleveranciers van primaire bedrijven, voorlichtings- en adviesbureaus, ontwerp bureaus.</p> <p>Situatie educatie Werkzaam in een educatieve setting waarbij er sprake is van een diversiteit van groene vakinhoudelijke taken. Mogelijke rollen: stagecoördinatie/begeleiding, inrichten van leeromgevingen (schooltuin, kas), onderwijsontwikkelaar, actief in kringen en conferenties, schrijfteams examens. Voorbeeldbedrijven: commercieel educatief bedrijf (modeltuinen, dierentuin, NME-centrum)</p> <p>Situatie simulatie: Het uitvoeren van de beroepssituatie in opdracht en onder sturing van de Stoas vakrichtingsdocent. De opdracht dient een reële context te hebben en hetzelfde complexiteitsniveau als binnen de bedrijfs- of educatieve setting.</p> <p>Algemeen geldt: Het functioneren binnen slechts een van de genoemde rollen is niet perse de meeste geschikte werkomgeving; het gaat bij deze beroepssituatie om de complexiteit van taken.</p>
<p>Verwijzingen</p>	<p>BS1 BS9 en BS19</p>

Beroepssituatie 8: Situaties rond professionalisering in de studierichting Voeding en Communicatie

Karakteristiek Beroepssituatie 8:

Een professional in de groene vakrichting moet in staat zijn om zijn verworven kennis en ervaring te delen en uit te wisselen met gelijkwaardige gesprekspartners binnen de sector. De leergierige professional is voortdurend op zoek naar nieuwe inzichten, trends en ontwikkelingen maakt deze zich snel eigen, weet ze op hun waarde te schatten en weet ze waar nodig toe te passen.

Competenties:

8.1 Verdiepen vakrichting Bij verdiepen vakrichting gaat het om het kunnen toepassen van eerder opgedane en actuele kennis, inzichten en ervaringen, en het leggen van verbanden hiertussen zodat men professioneel inzetbaar wordt.
8.2 Verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector. Bij verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector gaat het om het verzamelen van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector en deze op een zodanige manier interpreteren en toepassen dat men zich als professional in de sector kan bewegen.
8.3 Participeren in netwerken Bij participeren in netwerken gaat het om met collega's en deskundigen informatie uit te wisselen uit het vakgebied, waardoor inzicht verkregen wordt in de belangen en gevoeligheden van de diverse actoren en organisaties, zodat effectief informatie verkregen wordt.

Anekdoten

Anekdote 1:

Erik werkt sinds kort als docent VAP bij een AOC. Hiervoor zwaaide hij de scepter in de keuken van een groot bejaardencentrum als chefkok. Erik heeft geen spijt van zijn stap; vooral de diversiteit aan werkzaamheden spreekt mij erg aan zegt hij.

De leerlingen werken tegenwoordig projectmatig. Ik houd me daarom op dit moment vooral bezig met een internationaal project over voeding. Leerlingen uit Italië komen hier op bezoek en wij gaan over twee maanden kijken in Rome. Doel is het ontwikkelen van een bredere kijk op de wereld en ik werk aan de ontwikkeling van het bijbehorende lesprogramma.

We houden ons bezig met vragen zoals: Waarom leven Italianen gezonder?; Waarom is in Italië de smaak van eten zoveel belangrijker dan bij ons?; en hoe maak je nou een lekkere krokante pizzabodem? Maar ook de culturele verschillen nemen mee, en daar is voeding nou juist een hele goede invalshoek voor. Vooral aan de hand van practicum onderzoeken we de Italiaanse keuken.

De diepgang in de lessen bewaakt Erik door tijdens de practica vragen te stellen aan de leerlingen. Kijk, iedereen houdt van pizza. Maar probeer nu eens een pizzabodem te bakken zonder of juist mét gist en bekijk de verschillen. Leren proeven is ook iets waar we hier extra aandacht aan besteden”

Als straks de Italiaanse leerlingen hier meedraaien in de lessen hebben we ook een leuk programma, vooral gericht op de Nederlandse keuken. Vooral veel producten met aardappels, want daarin is Nederland immers de grootste producent ter wereld.

We spreken Engels met elkaar en dat gaat gelukkig al heel goed. Via video-conferencing hebben we 1 keer per 2 weken contact met elkaar. En natuurlijk hebben de leerlingen onderling al veel contact via email en msn.

Anekdote 2:

Iedereen drinkt het tegenwoordig. Drankjes waarvan je gezond wordt. Een enorme groeiemarkt, volgens John van Dam, praktijkopleider van Danone Nederland.

De laatste jaren hebben we te maken met steeds een kritischere consument die zich niet voor de gek wil laten houden. Gelukkig heeft deze consument ook steeds meer te besteden voor gezonde producten, en daar proberen wij op in te spelen met een nieuwe lijn zuivelproducten, Optimel.

Mijn rol in de organisatie is het opstellen van het communicatieplan van onze producten. Onze medewerkers, in de productie maar ook op de sales en marketingafdelingen moeten 100% achter het product staan. Hiervoor hebben we een uitgebreide trainingen gemaakt, waarin we de achtergronden van onze producten uit de doeken doen.

Onze klantenservice krijgt de meest uitgebreide scholing over de achtergronden van ons paraparaardje: L. Defensis. Een speciale melkzuurbacterie met een wetenschappelijk bewezen goede invloed op onze darmen.

Kritische consumenten hebben we elke dag aan de telefoon. Zeker nu we een niet goed, geld terug campagne gelanceerd hebben”. Feedback van de consument vinden we heel belangrijk. Zo kunnen we onze producten precies aanpassen aan hun wensen.”

Anekdote 3:

Jeroen van Diepen werkt als communicatiedeskundige bij snackfabrikant “van Oers” in Boxtel. Brabant is van origine het gebied van varkens en varkensvlees zoals worst, zult e.d. Door

milieuontwikkelingen en de hype rondom “gezond voedsel” staat de afzet van varkensvlees onder druk.

Door de marketingafdeling is Jeroen gevraagd om het traditionele product “zult” nieuw leven in te blazen. Oftewel: Bestorm de markt met een vervangend (varkens)vleesproduct dat de volgende uitstraling heeft: Ambachtelijk bereid, van Brabantse bodem, maatschappelijk en milieutechnisch verantwoord, gezond, diervriendelijk geproduceerd. Kortom, varkensvlees in een hip nieuw jasje.

Jeroen heeft de rapportages van het marktonderzoek ingezien en met de marketingafdeling doorgesproken. Hij gaat nu op zoek naar de creatieve insteek via zijn netwerk. Hij is namelijk aangesloten bij het Gilde van worstmakers, een internationale groep vakkundige slaggers. Bij een van hun bijeenkomsten legt hij zijn plannen op tafel en d.m.v. een brainstormsessie komen er genoeg ideeën los.

Hierna wil hij het product voorleggen aan de productieafdeling en marketing om de mogelijkheden te bekijken. Als spil in dit proces is Jeroen verantwoordelijk voor de communicatie tussen de afdelingen.

Vooraf de projectmatige aanpak is voor mij de ideale manier van werken. Ik ben sterk in het bij elkaar brengen van de juiste mensen en de eindresultaten zijn daar dan ook naar, aldus een trotse van Diepen.

Anekdote 4:

Shirley werkt als projectleider bij de Smarius broodfabriek in Tilburg. Iets wat Shirley steeds meer opviel is dat vers brood op zondag eigenlijk niet te krijgen is. Kleine buurtwinkeltjes spelen hier handig op in en verkopen op zondag vooral Turkse platte broden aan. Het blijkt dat zowel autochtone als allochtone klanten hier volop gebruik van maken.

In overleg met de productieafdeling voert Shirley op dit moment een marktonderzoek uit naar de mogelijkheid om Turks brood in de supermarkt te verkopen.

We hebben hiervoor de samenwerking gezocht met marktonderzoeksbureau Intromarkt. Deze doet voor ons het complete marktonderzoek. Ik richt me vooral op de creatieve kant van het proces. Zo hebben we contact met een groenteverwerkend bedrijf die kant en klare salsa's en tappenade produceert. Ons idee is dit samen met echt Turks brood te verkopen in supermarkten.”

Ik begeleid het complete proces en zorg dat de verschillende spelers goed samen kunnen werken. In de productie onderzoeken we de mogelijkheden naar het bakken van een plat vloerbrood, met precies de juiste eigenschappen dat je er makkelijk een stukje af kunt scheuren.

Ik verwacht dat binnen 6 maanden de eerste Turkse broden uit Tilburg in de supermarkt liggen.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS8: Situaties rond professionalisering in de vakrichting Voeding en Communicatie			
Versie: 1.0		Datum: 31-10-2008	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen	Categorie	Relatie Competenties	
1.	BS08VT1-B Bewijs van kennis en inzicht in het vakgebied om in de volle breedte van de sector professioneel te kunnen functioneren.	Kennis- en vaardigheidstoets	8.1, 8.2
2.	BS08VT2-B Bewijs van zelfstandig uitgewerkt verslag van een innovatieve new-food toepassing binnen de sector	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Productbeoordeling	8.1, 8.2
3.	BS08VT3-B Bewijs van functioneren in en organiseren van een netwerkactiviteit binnen de sector Voeding.	Presentatie en bespreken netwerkactiviteiten aan de hand van 360 graden feedback	8.3

Kennisbasis

Kennisbasis BS08VC		
Versie: 2.0		Datum: 21-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Voedingsleer	De relatie tussen voeding en gezondheid wordt bepaald door voedingspatroon en de voedingswaarde van producten.
F2	Productontwikkeling	Toepassen van innovatieve processen en technieken bij de ontwikkeling van nieuwe producten.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Kennis en inzicht in de sector	De functie van relevante organisaties in de voedingsmiddelensector in beeld brengen en analyseren.
B2	Actuele ontwikkelingen in de sector	Uitgebreid beeld creëren van actuele ontwikkelingen en trends in de voedingsmiddelensector.
B3	Verantwoord produceren	Produceer met aandacht voor veiligheid, kwaliteit, duurzaamheid, eerlijke handel, gezondheid, de waarde van voedingsclaims en de kritische consument.
B4	Levensmiddelentechnologie	Toepassingen en nieuwe inzichten in de voedingsmiddelensector.
B5	Innovatieve productontwikkeling	Innovatieve productontwikkeling in relatie tot samenstelling van producten en wettelijke eisen.
B6	Marketing en marktwerking	Marktonderzoek en marketing toepassen bij de ontwikkeling en introductie van producten in de voedingsmiddelensector.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Bedrijfsoriëntatie	Uitgebreid beeld creëren van het gehele bedrijf.
W2	Implementatie	Nieuwe inzichten en ontwikkelingen implementeren.
W3	Werken in praktijksetting	Zelfstandig werken en in teamverband werken in voedingsmiddelensector.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Netwerken	Netwerken in de specifieke beroepssector.
M2	Innovatief plan	Schrijven van innovatief plan.
M3	Creativiteit	Creatieve processen bij productontwikkeling.

--	--	--

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	<p>FLO-Voeding en Communicatie</p> <p>Aan de hand van nieuwe producten uit de supermarkt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innovatieve productontwikkeling. • Food-design. • Marktverkenning. • Levensmiddelenchemie. • Kennis van warenwettelijke mogelijkheden. • Proefproductie op pilot-plantschaal. • Laboratoriumbepalingen. • Microbiologisch onderzoek. • Voorlichting. • Maatschappelijk verantwoord ondernemen, biologisch • Milieukunde. • Smaakontwikkeling. • Ambachtelijk produceren.
Bronnen	<p>Literatuur*: Warenwet</p> <p>*Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie</p>
WPL: Werkpleklere n	<p>Situatie vakrichting Bedrijf in de vakrichting met een afdeling productontwikkeling, marketing of kwaliteitszorg. Mogelijke rollen: Projectleider, manager, leidinggevende, junior medewerker, onderzoeker, adviseur, buitendienstmedewerker, voorlichter, trainer. Voorbeeldbedrijven: (middel)grote levensmiddelenbedrijven.</p> <p>Situatie educatie Werkzaam in een setting waarbij er sprake is van een kennisoverdracht binnen de sector voeding. Mogelijke rollen: trainer, stagebegeleider, actief in trainingen en conferenties op het gebied van de vakinhoud.</p> <p>Situatie simulatie: Het uitvoeren van de beroepssituatie in opdracht en onder sturing van de Stoas vakrichtingsdocent. De opdracht dient een reële context te hebben en hetzelfde complexiteitsniveau als binnen de bedrijfs- of educatieve setting.</p> <p>Algemeen geldt: Het functioneren binnen slechts één van de genoemde rollen, is niet per se de meeste geschikte werkomgeving; het gaat bij deze beroepssituatie om de complexiteit van taken en vakinhoud.</p>
Verwijzingen	BS1 BS9 en BS19

Beroepssituatie 8: Situaties rond professionalisering in de studierichting Veehouderij

Karakteristiek Beroepssituatie 8:

Een professional in de groene vakrichting moet in staat zijn om zijn verworven kennis en ervaring te delen en uit te wisselen met gelijkwaardige gesprekspartners binnen de sector. De leergierige professional is voortdurend op zoek naar nieuwe inzichten, trends en ontwikkelingen maakt deze zich snel eigen, weet ze op hun waarde te schatten en weet ze waar nodig toe te passen.

Competenties:

8.1 Verdiepen vakrichting

Bij verdiepen vakrichting gaat het om het kunnen toepassen van eerder opgedane en actuele kennis, inzichten en ervaringen, en het leggen van verbanden hiertussen zodat men professioneel inzetbaar wordt.

8.2 Verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector.

Bij verwerven van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector gaat het om het verzamelen van nieuwe informatie, inzichten en ontwikkelingen in de sector en deze op een zodanige manier interpreteren en toepassen dat men zich als professional in de sector kan bewegen.

8.3 Participeren in netwerken

Bij participeren in netwerken gaat het om met collega's en deskundigen informatie uit te wisselen uit het vakgebied, waardoor inzicht verkregen wordt in de belangen en gevoeligheden van de diverse actoren en organisaties, zodat effectief informatie verkregen wordt.

Anekdoten;

Anekdote 1:

Dynamisch voeren is een nieuwe manier van krachtvoerverstrekking. Uitgangspunt is dat de extra kilo's krachtvoer die de koe krijgt, moeten worden omgezet in een hoger saldo. Gebeurt dit niet, dan moet de extra hoeveelheid krachtvoer achterwege worden gelaten. Zo wordt de meeste melk tegen de minste kosten geproduceerd. Waar het optimum ligt in de relatie tussen krachtvoergift en melkopbrengst, bepaalt een rekenkundig model dat intussen in de praktijk is getest. Dynamisch voeren baseert zich op de krachtvoeropname en de melkopbrengst van de vorige dag en berekent hieruit de individuele krachtvoerefficiëntie. Op basis van de individuele krachtvoerefficiëntie, de voerprijs en de verwachte melkopbrengst wordt de krachtvoergift berekend en via de voerautomaat verstrekt. Elke dag weer. Het hoogste saldo is het resultaat. Chris is een jonge ondernemer, hij heeft anderhalf jaar geleden het melkveebedrijf overgenomen van zijn vader, en hoorde enige tijd geleden op de studieclub voor het eerst over dynamisch voeren. Kort daarna leest hij een artikel over dynamisch voeren in een vakblad. Het concept klinkt voor hem goed. Hij wil nu gaan uitzoeken of dynamisch voeren voor zijn bedrijf passend is. Chris gaat aan de slag om uit te zoeken wat de kosten van dynamisch voeren zijn, en of er een relatie is tussen dynamisch voeren en de krachtvoersoort. Hij benadert in eerste instantie zijn eigen voerleverancier, maar steekt ook zijn licht op bij andere leveranciers. Via een voerleverancier komt hij in aanraking met 2 veehouders die dynamisch voeren al hebben geïntegreerd op hun bedrijf. Hij brengt een bezoek aan deze veehouders en laat zich uitgebreid voorlichten over de resultaten en de voor- en nadelen van dynamisch voeren. Chris praat met hen ook uitgebreid over de wijze waarop deze veehouders het op hun bedrijf toepassen. Hij rekent door wat dynamisch voeren op bedrijfseconomisch vlak voor zijn bedrijf zou betekenen. Dat is even een klus, maar met behulp van zijn vader en de boekhouder, komt Chris tot een duidelijk overzicht. Al met al krijgt Chris nu langzamerhand een duidelijk beeld dat dynamisch voeren voor hem en zijn bedrijf een goede toevoeging is. Zijn vader steunt hem hierin: "Het is toch mooi dat zo'n jonge ondernemer deze kans pakt?"

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS8: Situaties rond professionalisering in de vakrichting Veehouderij			
Versie: 1.1		Datum: 20-06-07	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen	Categorie	Relatie Competenties	
1.	BS08VH1-B Bewijs van kennis en inzicht in het vakgebied om in de volle breedte van de sector professioneel te kunnen functioneren.	Toets(en) en/of Criterium Gericht Interview	8.1, 8.2
2.	BS08VH2-B Bewijs van zelfstandig uitgewerkt, innovatief plan binnen de sector Veehouderij	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Productbeoordeling	8.1, 8.2
3.	BS08VH3-B Bewijs van functioneren in en organiseren van een netwerkactiviteit binnen de sector Veehouderij.	Presentatie en bespreken inrichtings- en fokkerijplan 360 graden feedback	8.3

Kennisbasis

Kennisbasis BS08VH		
Versie: 2.0		Datum: 21-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Ethiek als wetenschap	Kennis van de ethische principes nodig om professioneel met dieren om te kunnen gaan.
F2	Genetica	Kennis van de populatie genetica om verantwoord met dieren te kunnen fokken.
F3	Veevoeding	Kennis van verschillende en het gebruik van nutriënten bij landbouwhuisdieren.
F4	Dierenwelzijn	Kennis van verschillende welzijnsaspecten.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1		
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Innovaties	Toepassen innovatieve ontwikkelingen op tactisch niveau.
W2	Financiële onderbouwing	Planvorming financieel onderbouwen.
W3	Bedrijfsoriëntatie	Uitgebreid beeld creëren van het gehele bedrijf/organisatie.
W4	Implementatie	Nieuwe inzichten en ontwikkelingen implementeren binnen stedelijke of landschappelijke context.
W5	Meedenkend professional	Meewerken in bedrijfsprocessen en adviseren richting innovatie binnen het bedrijf/organisatie.
W6		
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Professionele ontwikkeling	Het vaststellen van eigen leerdoelen.
M2	Netwerken	Netwerken in de specifieke beroepssector.
M3	Innovatief plan	Schrijven van een innovatief plan.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Wet- en regelgeving rond veehouderij • Animal behaviour • Genetica en fokkerij
Bronnen	<p>Literatuur*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reader Stoas Wageningen Vilentum Hogeschool <p>*Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie</p>
WPL: Werkpleklere n	<p>Situatie vakrichting Complex bedrijf in de vakrichting, profit als wel non-profit, met gelaagdheid in functieniveau en verschillende taken van de medewerkers. Mogelijke rollen: Projectleider, manager, leidinggevende, junior medewerker, onderzoeker, adviseur, buitendienstmedewerker (vertegenwoordiger). Voorbeeldbedrijven: grotere primaire bedrijven, toeleveranciers van primaire bedrijven, voorlichtings- en adviesbureaus, ontwerp bureaus.</p> <p>Situatie educatie Werkzaam in een educatieve setting waarbij er sprake is van een diversiteit van groene vakinhoudelijke taken. Mogelijke rollen: stagecoördinatie/begeleiding, inrichten van leeromgevingen (schooltuin, kas), onderwijsontwikkelaar, actief in kringen en conferenties, schrijfteams examens. Voorbeeldbedrijven: commercieel educatief bedrijf (modeltuinen, dierentuin, NME-centrum)</p> <p>Situatie simulatie: Het uitvoeren van de beroepssituatie in opdracht en onder sturing van de Stoas vakrichtingsdocent. De opdracht dient een reële context te hebben en hetzelfde complexiteitsniveau als binnen de bedrijfs- of educatieve setting.</p> <p>Algemeen geldt: Het functioneren binnen slechts een van de genoemde rollen is niet perse de meeste geschikte werkomgeving; het gaat bij deze beroepssituatie om de complexiteit van taken.</p> <p>Door geplande en voorbereide excursies naar bijvoorbeeld: beurzen; congressen; brancheorganisaties; evenementen.</p>
Verwijzingen	BS1, BS9 en BS19

Beroepssituatie 9: Ontwikkelingsituaties in het onderwijs / bedrijf

Karakteristiek Beroepssituatie 9:

Ontwikkelen is onlosmakelijk verbonden met het werken in een educatieve setting. Het 'ontwikkelen' kan daarbij vele vormen aannemen: ontwikkelen van 'leermateriaal', ontwikkelen van de invoering van een onderwijsvernieuwing maar ook het ontwikkelen van een vernieuwing binnen een bedrijf of bedrijfstak kan aan de orde zijn. Welk type ontwikkelsituatie je ook bekijkt, deze zullen vaak worden ondersteund door een 'leertraject' waarbij betrokkenen worden opgeleid. Daarbij is sprake van minimaal 2 doelgroepen: de 'lerenden' en hun begeleiders.

Deelnemen aan of projectleider zijn van een ontwikkelproject vergt het vermogen om planmatig te werken. Om daarbij relevant en actueel te zijn dient 'de ontwikkelaar' kennis te hebben van en te kunnen inspelen op zaken die op dat moment in het beroepsveld spelen. Uiteraard vergt het werken als ontwikkelaar een uitstekende schrijf- en uitdrukkingsvaardigheid afgestemd op de doelgroep. Creativiteit komt om de hoek kijken op het moment dat er ontwerpen worden gemaakt en naar oplossingen moet worden gezocht. Het moeilijkste deel van het ontwikkeltraject is wellicht het implementeren van het product en/of de verandering. Hier zal de ontwikkelaar gedurende het gehele ontwikkelproces zich van bewust en actief mee bezig moeten zijn.

Competenties:

9.1 Planmatig ontwerpen	Bij planmatig ontwerpen gaat het om het op basis van een ontwerpstrategie plannen, faseren en uitvoeren van activiteiten in de ontwikkeling van een leertraject in relatie tot de beschikbare tijd en middelen, zodat er een goed geordend en logisch leertraject wordt opgeleverd.
9.2 Inspelen op ontwikkeling in onderwijs en / of beroep	Bij het inspelen op ontwikkelingen in onderwijs en beroep gaat het om het kunnen maken van een vertaalslag van relevante ontwikkelingen in vak, beroep en didactiek naar het leertraject zodat actuele ontwikkelingen functioneel vertaald worden naar de beroepspraktijk.
9.3 Doelgroepgericht schrijven	Bij het doelgroepgericht schrijven gaat het erom producten in het leertraject te ontwikkelen die qua inhoud, structuur en taalgebruik zijn afgestemd op de doelgroep, zodat het product als aantrekkelijk en functioneel wordt ervaren.
9.4 Creativiteit	Bij het inzetten van creativiteit bij het ontwikkelen van leertrajecten gaat het er om geen genoegen te nemen met standaardoplossingen, maar altijd net even verder te kijken, zonder de haalbaarheid uit het oog te verliezen, zodat het beste alternatief kan worden achterhaald.
9.5 Het creëren van draagvlak	Bij creëren van draagvlak voor een innovatief leertraject gaat het er om dat er

rekening wordt gehouden met de meningen, wensen en behoeften van alle mensen die met het leertraject te maken krijgen, zodat zij dit ondersteunen en hiermee uit de voeten kunnen.

Anekdoten

Anekdote 1: Het ontwikkelen van onderwijs in een ontwikkelteam

Joyce werkt als docente bloemsierkunst op een VMBO school in het westen van het land. Zij heeft 10 jaar werkervaring in dit type onderwijs, maar merkt de laatste jaren dat leerlingen steeds minder interesse tonen ondanks de enorme inspanningen die Joyce zich getroost bij het voorbereiden van de lessen. Leerlingen geven aan dat ze de lessen niet leuk vinden, ze willen iets doen, de handjes laten wapperen en niet de hele tijd stil zitten. Joyce en ook andere collegae zijn ervan overtuigd dat de lessen anders ingericht moeten worden en dat praktijk en theorie met elkaar geïntegreerd moeten worden..

Een collega op een andere VMBO school heeft daar een werkplekkenstructuur ingericht en gedurende twee jaar verder ontwikkeld en uitgevoerd. Dit idee spreekt Joyce erg aan en met een aantal collegae heeft zij een enthousiast verhaal geschreven om een dergelijke werkplekstructuur uit te voeren op school. Het verhaal wordt kritisch positief ontvangen door het management en andere collegae.

Het management besluit om een “Kopgroep” aan te wijzen en vragen Joyce om daar voorzitter van te worden. De opdracht van deze groep is om op de school een werkplekkenstructuur in te voeren. Over anderhalf jaar moet de werkplekkenstructuur operationeel zijn. Joyce realiseert zich dat de tijd kort is, maar wordt gedreven door het feit dat een flink aantal geslaagde leerlingen hun opleiding willen vervolgen in de beroepsbegeleidende leerweg. De werkplekkenstructuur sluit hierbij naadloos aan.

De “Kopgroep” gaat enthousiast aan de slag, er is veel overleg met vakgroepgenoten en andere collegae. Joyce daagt haar collegae en de leerlingen uit om aan te geven hoe er inhoud gegeven kan worden aan de werkplekkenstructuur. Er wordt met leerlingen een inventarisatie gehouden welke vormen van onderwijs zij leuk vinden en waarom. Andere scholen worden bezocht om ideeën te genereren over nieuwe werkvormen. Er wordt bekeken welke alternatieven er zijn voor het opnieuw inrichten van de bestaande faciliteiten op de school, maar ook wat de eventuele mogelijkheden zijn om gebruik te maken van de naaste omgeving van de school (een gemeentelijk plantsoen, een plantenkweekbedrijf en een kinderboerderij).

Tijdens deze gedegen voorbereiding kristalliseren zich een drietal alternatieven uit, namelijk alternatief rood, blauw en geel. De “Kopgroep” besluit om de voor- en nadelen van deze alternatieven in grote lijnen verder uit te werken en te concretiseren. Tijdens de voorbereiding heeft men elkaars persoonlijke kwaliteiten en sterke punten ook beter leren kennen en de groep houdt hier rekening mee met de concrete invulling van de alternatieven. Hannie is bijvoorbeeld erg creatief in het bedenken van werkvormen, terwijl Jan het ontwikkelde lesmateriaal goed en treffend kan schrijven. Van elk alternatief worden de doelen, de deeldoelen en de uit te voeren activiteiten geformuleerd evenals de verschillende voor- en nadelen en de directe kosten die eraan verbonden zijn.

Tijdens de uitwerking van de alternatieven op hoofdlijnen wordt snel duidelijk dat alternatief Rood met veel nieuwbouw te duur is en dus afvalt. Van de overgebleven twee alternatieven is het niet duidelijk welke de voorkeur verdient, men vindt beiden beter dan het bestaande systeem maar kan geen duidelijke keus maken. De “Kopgroep” besluit om nog eens creatief en kritisch naar te kijken en komt met voorstel Groen wat een combinatie is van de positieve punten van Blauw en Geel. Het nieuwe voorstel wordt door alle partijen heel positief ontvangen en de “Kopgroep” gaat dit voorstel in detail uitwerken in de vorm van een werkplekboek.

Joyce leidt de “Kopgroep” op een projectmatige manier, maar heeft ook oog voor het proces en maakt goed gebruik van haar communicatieve vaardigheden, humor en haar relativerend vermogen. Zij is in staat om op een overtuigende manier de grote lijn aan te geven, maar kan ook

duidelijk en gestructureerd zaken concreet invullen. Kan niet bestaat niet: Joyce zoekt naar nieuwe oplossingen om problemen op te lossen. Op deze manier blijven betrokkenen enthousiast voor het project en zijn ze bereid mee te blijven denken en doen.

Anderhalf jaar later, aan het begin van het nieuwe schooljaar, is de school klaar om werkplekkenstructuur uit te voeren. De school is ingericht, de materialen en handleidingen zijn gereed, de collegae en de leerlingen zijn geïnstrueerd en hebben er zin in. De projectgroep is tevreden met opzet en de uitvoering van het project werkplekkenstructuur.

Anekdote 2: Het implementeren van een onderwijsvernieuwing.

Otto is docent op een Agrarisch Onderwijs Centrum. Hij komt zelf uit een agrarische familie. Vader en moeder hebben een melkveebedrijf, enkele ooms en tantes zitten in de tuinbouw, en ook voor een dierenspeciaalzaak en een bloemenwinkel kan je bij Otto's familie terecht. Als hij op verjaardagen over zijn school in gesprek raakt met familieleden zijn ze vol aandacht. Enige keren is hem al voorgesteld dat zij als beroepsbeoefenaren ook wel bij de beoordeling van leerlingen betrokken willen worden.

Dat komt mooi van pas bij de onderwijsvernieuwing die de school voorstaat: het beroepenveld sterker betrekken bij de beoordeling van leerlingen. Na overleg met de stagecoördinator en de directeur is het plan opgevat de huidige begeleiders op de werkplek een grotere inbreng te geven in de beoordeling. Een plan wordt gesmeed, dat vervolgens geïmplementeerd moet worden in de organisatie, bij de docenten en bij alle werkplekbegeleiders. Otto's werkgroep belegt informatiebijeenkomsten voor personeel, voor stagebieders (de werkplekbegeleiders), en voor ouders; schrijft voorlichtingsbrochures en informatie voor op de website; houdt contact met andere scholen die vergelijkbare trajecten uitvoeren en geeft collega's opdracht hun leerstof en toetsen te screenen en eventueel bij te stellen op de nieuwe situatie. (Ook voor zijn eigen vak moet dat gebeuren..)

Dat alles wil nog wel eens op verzet stuiten. Zowel docenten als werkplekbegeleiders accepteren niet altijd de rolwisseling die van hen verwacht wordt. Wat eerst aantrekkelijk leek voor collega's (verantwoordelijkheid delegeren) roept vragen op over de kwaliteit van het onderwijs. Werkplekbegeleiders daarentegen zijn zeer vereerd met het feit dat ze meer serieus worden genomen, maar ontdekken dat daar meer werk aan zit. Otto echter is overtuigd van de voordelen van deze verandering en krijgt het door goede voorlichting, een persoonlijk gesprek op zijn tijd en een luisterend oor, en zo nu en dan het kraken van een harde noot, toch voor elkaar dat de werkgroep na de eerste experimenteerfase een positief advies kan geven over het vervolg.

Hij heeft de volgende verjaardag in ieder geval iets om over te vertellen. Daarbij kan tante Jeanne hem trouwens enthousiast bij steunen; ook zij was werkplekbegeleider / beoordelaar op hun plantenvermeerderingsbedrijf.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS9: Ontwikfelsituaties in het onderwijs / bedrijf			
Versie: 1.5		Datum: 18-06-2011	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen	Categorie	Relatie Competenties	
1.	BS091-B Bewijs van het op creatieve en planmatige wijze ontwikkelen van een leertraject voor een concrete leersituatie.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Leermateriaal met een handleiding en verantwoording, een productbeoordeling door de opdrachtgever en een zelfbeoordeling op de BS-competenties.	9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 9.5
2.	BS092-B Bewijs van doelgroepgericht kunnen schrijven.	Productbeoordeling	9.3
3.	BS093-B Bewijs van het bewust creëren van draagvlak voor een innovatief leertraject door het betrekken, motiveren en enthousiasmeren van belanghebbenden tijdens het ontwikkelproces.	Beoordeling op basis van bewijzen te verzamelen in het portfolio. (360 graden feedback, logboek, reflectieverslag, en/of beslisdocumenten)	9.5
4.	BS094-B Bewijs van kennis en inzichten in actuele ontwikkelingen in onderwijs en beroep. (Thema's als: Digitale didactiek, Leertrajecten voor het bedrijfsleven, Onderwijs in duurzaamheid, de Competentiegerichte Kwalificatiestructuur en burgerschapscompetenties).	Verantwoording van eigen keuzen in ontwikkeltraject binnen een theoretisch kader	9.2, 9.4

Kennisbasis

Kennisbasis BS09		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Ontwerpen en vormgeven	Stappen van educatief ontwerpen van probleemanalyse – ontwikkelfase – uitvoeringsfase – evaluatiefase kunnen verklaren.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Bestuur en beleid	Trends in onderwijs / bedrijfsleven kennen.
B2	Ontwerpen en vormgeven	Stappen van educatief ontwerpen van probleemanalyse – ontwikkelfase – uitvoeringsfase – evaluatiefase kennen en kunnen toepassen.
B3	Kwaliteitszorg	Beoordeling van lesmaterialen kunnen uitvoeren aan de hand van passende criteria.
B4	ICT	Actuele media kennen en digitale didactiek kunnen gebruiken bij de media- en vormkeuze van het leermiddel.
B5	Waardeneducaties	Waardenvormend onderwijs kunnen uitleggen en gebruiken voor onderwerpen als burgerschap, duurzaamheid, nme, mvo, gezondheid, mediagebruik.
B6	Vakverdieping	Ontwikkelingen in beroep vertalen naar groene vakinhouden voor onderwijs en bedrijf.
B7	Doelgroepgericht schrijven	Doelgroepgericht schrijven: aantrekkelijke en functionele producten ontwikkelen die qua inhoud, structuur en taalgebruik zijn afgestemd op de doelgroep.
B8	Creativiteit	Bij ontwerpen is van belang dat de student binnen haalbare alternatieven kan bedenken en het meest optimale ontwerp kan kiezen.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Rol als ontwikkelaar	De ontwikkelaar maakt op basis van een ontwerp voor een leertraject materiaal voor lerenden en hun begeleiders voor een concrete situatie binnen een groene educatieve setting (onderwijs / bedrijfsleven).
W2	Rol als onderzoeker	De onderzoeker beschrijft en analyseert de huidige en gewenste situatie.
W3	Rol als ontwerper	De ontwerper maakt een ontwerp voor een leertraject dat aansluit op de analyse van de huidige en gewenste situatie.
W4	Rol als lid van een ontwikkelteam	Een lid van een ontwikkelteam is leidend in het ontwikkelen van het leertraject en creëert bewust

		draagvlak van belanghebbenden.
W5	Rol als vakexpert	De vakexpert heeft kennis van zaken om in te kunnen spelen op actualiteiten die in het (groene) beroepsveld spelen.

Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Burgerschapsvorming	Zich kunnen informeren, een mening vormen en actie kunnen ondernemen.
M2	Reflectie	Inzicht krijgen in persoonlijke invulling van de rollen.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	<p>Deeltijdvariant: In het flankerend onderwijs wordt gewerkt met 2 leerlijnen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ontwerpen en ontwikkelen van een leertraject. 2. Actuele ontwikkelingen in onderwijs en beroep <p>De thema's die in deze leerlijnen aan de orde komen worden vermeld in het document 'programma flankerend onderwijs', dat te vinden is in de blackboardcursus van BS09.</p> <p>Voltijdvariant: Er wordt gewerkt volgens de methodiek van Virtual Action Learning (VAL). Dit is een didactiek die bijeenkomsten combineert met een virtuele leeromgeving. Het motto van VAL is 'samen leren produceren'. Dit samen leren produceren start bij de competenties en wordt aangestuurd met leerarrangementen via de leeromgeving 'Butterfly. Deze is te vinden op de 'portal'.</p>
Bronnen	<p>Literatuur*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderwijskundig ontwerpen. Het ontwerp als basis voor leermiddelenontwikkeling. (auteurs: Hoobroeckx en Haak) <p>* Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zien bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>
WPL: Werkpleklere n	Voor het werkpleklere zoekt de student naar een reële ontwikkelopdracht in een educatieve setting. Geschikte opdrachtgevers zijn bijvoorbeeld een school, een bedrijf uit de groene sector, een educatieve dienst of een educatieve uitgeverij (bijvoorbeeld het Ontwikkelcentrum).

Verwijzingen	Kerdeel BS1, BS2, BS 3, BS4, BS6, BS7, BS08: keuzedeel: met name BS11, BS13
--------------	--

Beroepssituatie 10: Situaties rond persoonlijk functioneren

Karakteristiek Beroepssituatie 10:

Werken als professioneel docent (of kennismanager) vereist eigenschappen als inzet en initiatief. De professional moet zicht hebben op zowel het micro-, meso- als macroniveau van zijn werkomgeving. Gebaseerd daarop moet hij zich continu blijven ontwikkelen op vak- en persoonlijk gebied en dient hij zonodig zijn functioneren daarop aan te passen.

Hij moet verantwoord kunnen omgaan met beroepsdilemma's, rekening houdend met morele waarden en gebaseerd op een breed mensbeeld. Communicatie met alle lagen van de werkorganisatie is standaard onderdeel van de professie, leiding geven en delegeren van werkzaamheden kunnen daar ook bij horen.

Een brede inzetbaarheid, veranderingsbereidheid en het kunnen omgaan met eigen werkdruk zijn onontbeerlijk in de professionele uitoefening van het vak docent of kennismanager.

Competenties:

<p>10.1 Pro-actief kunnen handelen (inzet, initiatief) Bij het pro-actief handelen gaat het er om, om in samenwerking met anderen initiatief te nemen zodat de gezamenlijke doelen worden gerealiseerd.</p>
<p>10.2 Communiceren met collega's en directie Bij het communiceren met collega's en directie gaat het om het voeren van tweegesprekken en het deelnemen aan besprekingen zodat inzichten helder worden, slecht nieuws bespreekbaar is, conflicten worden beheerst en een vertrouwensband wordt opgebouwd.</p>
<p>10.3 Kunnen leiding geven en delegeren Bij leiding geven en delegeren gaat het erom om richting en sturing aan een groep of een organisatie te geven, samenwerking te stimuleren en te handhaven en eigen verantwoordelijkheden toedelen aan de juiste personen zodat het beoogde doel wordt bereikt.</p>
<p>10.4 Zichzelf kunnen ontwikkelen op persoonlijk en vakgebied Bij het zichzelf ontwikkelen op persoonlijk en vakgebied gaat het om het zich eigen maken van nieuwe ontwikkelingen en om het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden en attitudes zodat men in staat is tot zelfregulatie, en toenemende brede inzetbaarheid in de organisatie.</p>
<p>10.5 Het kunnen omgaan met werkdruk Bij het kunnen omgaan met werkdruk gaat het om het goed inschatten van werkbelasting, werk los kunnen laten, omgaan met tegenslagen, aandacht over werk verdelen, eigen grenzen kennen, tijdig knelpunten signaleren en actie ondernemen om ze op te lossen zodat een balans ontstaat tussen nieuwe en reguliere taken, een balans tussen beschikbare tijd en kwaliteit van werk, een balans tussen zich wel en niet verantwoordelijk voelen voor werkzaamheden, een balans tussen aandacht verdelen over meerdere taken en focussen op één activiteit, die werkbare situaties oplevert.</p>
<p>10.6 Verantwoord kunnen omgaan met beroepsdilemma's Bij het verantwoord kunnen omgaan met beroepsdilemma's gaat het om het maken van morele keuzen op basis van een breed mensbeeld zodat er een bewuste, afgewogen keuze wordt gemaakt die rekening houdt met de maatschappelijke en/of persoonlijke context van betrokkenen.</p>

Anekdoten

Anekdote 1: situatie rond persoonlijk functioneren

Janine is sinds twee jaar werkzaam op een Groenschool in het westen van het land. Het is een vooruitstrevende school. Hoewel Janine van oorsprong docente bloemsierkunst is, moet ze nu het vak landbouwbreed gaan geven. Dit is geheel nieuw voor haar. Janine moet zichzelf bijscholen, actualiteiten bijhouden en reflecteren op haar eigen functioneren. Janine: “Ik heb veel baat gehad bij een zorgvuldige voorbereiding van de lessen.”

In eerste instantie is ze erg onzeker over haar functioneren. De leerlingen zijn onrustig en ze kan moeilijk de aandacht van de leerlingen vasthouden. Uiteindelijk neemt ze het initiatief om twee collega's te consulteren. Janine: “Ik heb mijn collega's gevraagd om enkele lessen te volgen en om mij van feedback te voorzien op mijn functioneren. Je moet wel een goede band hebben met die collega's, je moet je veilig voelen bij hen. De collegae hebben mij een aantal goede adviezen gegeven zodat ik met meer vertrouwen voor de klas sta en het leuke is dat de leerlingen zich sindsdien bij mij veiliger voelen. Dit geldt ook voor het contact met de leerlingen. Dat is de voorwaarde voor hen om mij in vertrouwen te nemen.

Na enige tijd ontdekt echter ontdekt Janine bij een van de twee collega's steeds vaker een gevoel van onbehagen in zich opkomen. Een van de twee collega's, nota bene degene waarmee ze vakinhoudelijk het meest samenwerkt, laat zich steeds vaker laagdunkend uit over bepaalde (allochtone) leerlingen die sinds twee jaar de school bezoeken.

Opmerkingen in de trant van 'Aan die twee besteed ik geen energie' en 'In Marokko hebben ze toch geen bloemen' worden tijdens de koffiepauzes steeds vaker gehoord. Niemand reageert erop, laat de collega schijnbaar links liggen. 'Hij weet niet beter'.

Maar Janine merkt dat haar gevoel van veiligheid ondermijnd wordt. Heeft steeds vaker het gevoel dat ze een keuze moet maken, of en zo ja hoe te reageren.

Anekdote 2: situatie vanuit leidinggevende taak

De wereld verandert, de omgeving verandert en de school dient mee te veranderen. Bonnie is teamcoördinator van de VMBO-school waar ze samen met haar collega's probeert richting te geven aan het veranderingsproces. De school dient mee te veranderen met haar maatschappelijke omgeving. Bonnie wil daar mede richting aangeven. Er moet een visie komen: waar willen wij staan over 5 jaar en hoe richten wij het onderwijs in zodat we de leerlingen op een plezierige en zinvolle manier bedienen?

Bonnie heeft het hier vaak over met docenten, ondersteunende staf en leerlingen. Er zijn veel ideeën en plannen geopperd, maar dit is nog niet duidelijk samengebracht in een consistent geheel. Duidelijk is wel dat daar een grote behoefte aan is.

Bonnie besluit samen met de directie om een projectteam in het leven te roepen om. Zij schetst in grote lijnen waar het naar toe moet (het doel), geeft ook aan welke resultaten zij van de projectgroep verwacht en wat de belangrijkste activiteiten zijn die uitgevoerd moeten worden om de resultaten te bereiken. Bovendien geeft ze de randvoorwaarden aan en schrijft een aantal namen op van mensen die het project kunnen uitvoeren.

Bonnie nodigt het projectteam uit voor een eerste bijeenkomst, waarin zij nog eens uitlegt welke veranderingen op de school afkomen, hoe daar tot nu toe op een soort ad-hoc basis op is gereageerd, dat zij een consistent plan belangrijk vindt en de grote lijnen van het plan nogmaals naar voren brengt. Zij besluit haar betoog met een aantal steekwoorden die zij van belang acht

voor het slagen van het project. Deze woorden zijn: enthousiasme, volharden, durf, creativiteit, vertrouwen en samenwerken.

Anekdote 3: omgaan met werkdruk

Pfff, blij dat het pauze is. Wat zijn de leerlingen druk vandaag. Niet vergeten om zo meteen nog even met Frits te regelen dat het lesrooster wordt aangepast. Voor de leerlingen die naar Engeland gaan is nu gelukkig alles eindelijk op orde met het vervoer en de overnachtingen. Waren net alle ouders ingelicht over de kosten, ligt er een rekening van de reisorganisatie die drie keer zo hoog is als dat er in hun offerte stond. Het heeft nog heel wat voeten in de aarde gehad maar nu houden ze zich dan toch aan hun offerte. Ik had al visioenen van alle ouders moeten bellen, toch maar de buitenlandse excursie afblazen, offertes aanvragen bij andere reisorganisaties, navragen of de school de extra kosten zou kunnen bijpassen. Is dat voor elkaar, vraagt Yvonne me in de gang of het programma voor de thuisblijvers al duidelijk is. Nog niet dus. Eerst maar naar Frits om in ieder geval het lesrooster te laten aanpassen. 'Meneer, heeft u de toetsen al nagekeken?' Nee, nog niet aan toegekomen. 'Weet u het morgen?' Ja, zeg maar tegen de klas dat we de toets morgen zullen bespreken in de les en vraag meteen of Geert na de les nog even bij me komt. Oeps, bijna vergeten dat gisteravond zijn vader belde om te vertellen dat Geerts' brommer in de fietsenstalling beschadigd was. Als Huub nu maar dat boek over interieurbeplanting voor me in mijn postvak gelegd heeft. Kan ik me dit weekend alvast voorbereiden op dat nieuwe vak. Misschien staan er ook wel een paar ideeën in voor opdrachten. 'Heb je al dat kaartje voor Arie getekend?' Oh dat is waar ook, die is al een maand overspannen thuis. Verdorie, is de koffie er weer bij ingeschoten. Op naar de volgende les...

Marleen en Wim zien Rianne gehaast de personeelskamer verlaten zonder dat ze even de tijd genomen heeft om haar koffie op te drinken. Gisteren had ze ook al nauwelijks tijd voor een kletspraatje want ze moest nog met een paar andere collega's de aankleding van haar lokaal regelen voor de voorlichtingsdag van aanstaande zaterdag. Liet Rianne vorige week niet vallen dat haar vader in het ziekenhuis lag? Bijna tegelijkertijd zeggen ze: 'Zullen we straks Rianne eens vragen of we de voorlichting op zaterdag niet van haar kunnen overnemen? Ja, en misschien dat we ook nog eens kunnen kijken of iemand die lessen interieurbeplanting van haar kan overnemen, daar zag ze wel heel erg tegen op, bedenkt Marleen nog. Na Arie hadden we toch eigenlijk wel wat alerter kunnen zijn of onze nieuwe collega het allemaal wel redt, maar ze is zo enthousiast dat het bijna wel een automatisme lijkt dat Rianne de nieuwe taken zonder moeite er even bij doet. Zoals dat organiseren van die buitenlandse excursie: ik weet zeker dat alles tot in de puntjes georganiseerd zal zijn. Hoeveel tijd zou haar dat eigenlijk wel niet kosten?

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS10: Situaties rond persoonlijk functioneren			
Versie: 1.1		Datum: 20-06-07	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS101-B Bewijs van professioneel functioneren als docent of kennismanager in een educatieve werkomgeving.	360° feedback externe bewijslast van werkgever, stagebieder, collega's enz.	10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.5, 10.6
2.	BS102-B Bewijs van professionele visie op eigen functioneren, de werkplek en de maatschappij.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Productbeoordeling visiedocument en Criterium gericht interview <ul style="list-style-type: none"> • Schriftelijk verslag • Video documentaire 	10.4, 10,6
3.	BS103-B Bewijs van zelfreflectie op gemaakte keuzen met betrekking tot persoonlijke ontwikkeling.	Keuzebiografie (schriftelijk verslag)	10.3, 10.4, 10.6

Kennisbasis

Kennisbasis BS10		
Versie: 2.0		Datum: 22-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Visie op persoonlijk functioneren	De visie geeft kennis van en inzicht in de ontwikkeling tot nu toe, de ontwikkelingspotentie en de sterke en zwakke kanten van het professioneel en persoonlijk functioneren.
F2	Normen en waarden	De student heeft kennis van en inzicht in, de ethiek van het persoonlijk handelen.
F3	Visie op mens en maatschappij	Kennis van en inzicht in de voorkomende mensbeelden vergroten het maatschappelijk handelingsrepertoire.
F4	Beroepsdilemma's	Ethisch verantwoord kunnen omgaan met beroepsdilemma's.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Jezelf ontwikkelen op vakgebied	Inzicht krijgen in de individuele ontwikkelbehoefte en persoonlijke voorkeuren binnen de professionele context.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Keuzen maken	Het herkennen en op de juiste wijze hanteren van beroepsdilemma's op de werkplek.
W2	Pro-activiteit	Initiatief nemen om gezamenlijk doelen te realiseren.
W3	Leiding geven en ontvangen	Sturing geven aan werkprocessen.
W4	Werkdruk	Het zelf managen van een gezonde werkbelasting.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Communiceren	Het toepassen en bevorderen van intercollegiale communicatie.
M2	Feedback	Feedback ontvangen en geven.
M3	Reflectie	Terugkijken naar persoonlijk functioneren.
M4	Zelf analyse	Het analyseren van het persoonlijk leerproces en hier doelen aan verbinden.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	<p>In het 15 weeks programma gaan we aan de slag met 2 leerlijnen en wordt er daarnaast ruimte geboden voor door de studenten aangedragen onderwerpen binnen deze beroepssituatie.</p> <p>Verwerven van en verdiepen van concrete inzichten en technieken Hierin komen gesprekstechnieken, en persoonlijke managementvaardigheden aan bod waarin wordt voortgebouwd op (o.a. communicatieve) vaardigheden uit eerdere beroepssituaties.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pro actief kunnen handelen • Communiceren met collega's en directie • Kunnen leiding geven en delegeren • Zichzelf kunnen ontwikkelen op persoonlijk en vakgebied (kunnen omgaan met veranderingen) • Kunnen omgaan met werkdruk • Verhelderen van het mensbeeld • Kunnen omgaan met morele keuzen • Breed inzetbaar zijn <p>Vooruitkijken en ontwikkelen Tijdens groeps - en individuele bijeenkomsten met de docent in de rol van coach gaan we aan de slag met ambities, inzichten, waarden en referentiekader van de groep en het individu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording • Identiteitsontwikkeling • Supervisie(-achtige) werkvormen • Transformationeel coachen • Plannen maken en ambities aangeven • Waar word jij warm/ blij van? • Vooruitkijken en ontwikkelen • Geraakt worden / Bezieling
Bronnen	<p>Literatuur*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociaal competent professioneel aan het werk I (Roel Grit, Roelie Guit, Nico van der Sijde) <p>* Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zien bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>

<p>WPL: Werkpleklere n</p>	<p>Het werkpleklere vindt plaats binnen één of meerdere van onderstaande rollen binnen een reële werksituatie bij een bedrijf of school, afhankelijk van de naastliggende gekozen beroepssituatie.</p> <p>WPL-taak: De rol van professional in een educatieve setting De professional is op meerdere terreinen inzetbaar en heeft een natuurlijke bereidheid om zich te ontwikkelen, nieuwe vaardigheden en attituden te verwerven en hij kan omgaan met tegenslagen en groeit mee met de organisatie.</p> <p>WPL-taak: De rol van organisator Om werkdruk beheersbaar te houden bij het uitvoeren van taken door groepen en individuen is het van belang aan de juiste personen de juiste verantwoordelijkheden toe te delen. De organisator maakt een passende werkplanning waardoor de gezamenlijke doelen bereikt kunnen worden.</p> <p>WPL-taak: De rol van voortrekker In een voortrekkersrol geeft je richting en sturing aan een groep, stimuleer je samenwerking, hou je rekening met de verschillende kwaliteiten van mensen bij het toedelen van verantwoordelijkheden en daarbij rekening te houden met verwachte knelpunten en daardoor wordt het beoogde doel bereikt.</p> <p>WPL-taak: De rol van probleemoplosser In een probleemoplossende rol wordt je (meestal van buitenaf) ingezet om samen met de belanghebbenden een probleem te analyseren en mogelijke oplossingen uit te werken.</p>
<p>Verwijzingen</p>	<p>BS7, BS9</p>

Beroepssituatie 11: Beoordelingssituaties

Karakteristiek Beroepssituatie 11:

Beoordelen en leren zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De manier van beoordelen heeft invloed op het leergedrag van de kandidaat. Daarom is het van belang veel aandacht te besteden aan de inrichting van beoordelingssituaties en de manier van beoordelen. Beoordelen kan worden ingezet om te bepalen wat er nog geleerd moet worden en/of kan worden ingezet om de kandidaat te kwalificeren. Uitgangspunt is de gekozen visie op onderwijs. Om aan te kunnen sluiten op de gekozen visie is het noodzakelijk competenties te verwerven die je in staat stellen de juiste keuzes te maken ten aanzien van beoordelingsmethoden.

Binnen het VMBO en het MBO neemt het authentiek beoordelen steeds meer een belangrijke plaats in. De beoordelaar kan een assessment/authentieke beoordeling ontwikkelen, afnemen en evalueren met relevante beoordelingsmethoden. Vervolgens moet de beoordelaar/assessor op basis van het eindresultaat en het proces een gefundeerd oordeel kunnen geven over de competenties van de kandidaat.

Na het beoordelen worden zowel kandidaten als opdrachtgevers op de juiste wijze van feedback voorzien, zodat de kwaliteit van het leerproces van kandidaat en organisatie kunnen verbeteren.

Competenties:

<p>11.1 Beoordelingsinstrument ontwerpen</p> <p>Bij het ontwerpen van een beoordelingsinstrument gaat het om het creëren van een beoordelingsinstrument voor een recente en authentieke leersituatie, zodat product en proces van deze leersituatie aan vooraf vastgestelde kwaliteitseisen kunnen worden getoetst.</p>
<p>11.2 Kiezen van een beoordelingsmethode</p> <p>Bij het kiezen van een beoordelingsmethode gaat het om het kiezen en verantwoorden van een efficiënte beoordelingsmethode die past bij de situatie (het leerproces), zodat er een goede aansluiting is tussen de visie op leren, de onderwijsdoelen en de instrumenten.</p>
<p>11.3 Beoordelingsstandaarden hanteren</p> <p>Bij het hanteren van beoordelingsstandaarden gaat het om het op de juiste wijze afleiden van indicatoren, zodat een valide beoordelingsresultaat het gevolg is.</p>
<p>11.4 Beoordelingssituaties organiseren</p> <p>Bij het organiseren van beoordelingssituaties gaat het om het plannen van een heldere procedure bij de beoordelings situatie, zodat de kandidaat en de beoordelaar optimaal in staat zijn de beoordeling uit te voeren, en het resultaat toegankelijk is voor externe kwaliteitsbeoordeling.</p>
<p>11.5 Uitvoeren van verschillende beoordelingsmethoden</p> <p>Bij het uitvoeren van verschillende beoordelingsmethoden gaat het om het in real life kunnen hanteren van moderne beoordelingsmethoden (observatie, criterium gericht interview, portfolio beoordeling, ict, e.a.) zodat leerprocessen in nieuwe onderwijsvormen kunnen worden beoordeeld.</p>
<p>11.6 Evalueren van beoordelingsresultaten</p> <p>Bij het evalueren van beoordelingsresultaten gaat het om het geven van feedback aan de kandidaat enerzijds en aan de opdrachtgever anderzijds zodat perspectief wordt geboden op kwaliteitsverbetering van het leerproces van de kandidaat en van de organisatie.</p>

Anekdoten;

Anekdote 1: Ontwikkelen van een beoordelingsmethode

John is een enthousiaste jonge docent op het middelbaar agrarisch onderwijs. Zijn school staat bekend als voorloper in onderwijsontwikkeling. De “Competentiegerichte Kwalificatie Structuur”, de nieuwe opzet voor competentiegericht leren in het mbo, is al een geveleugeld woord in de docentenkamer. Niet dat alle docenten daar gelukkig mee zijn, maar de positieve geluiden overheersen.

De vakgroep veehouderij, waar John deel van uit maakt, heeft in overleg met de directie besloten proeftuin te zijn voor deze nieuwe ontwikkelingen. John en zijn collega Annemarie zullen zich bezig houden met de wijze van toetsen van een aantal deelkwalificaties, te weten “uitvoeren klauwverzorging rundvee” en “transporteren van dieren”.

De problemen waar zij zich voor geplaatst worden zijn o.a. wat is een goede wijze van beoordelen van deze kwalificaties? wat is goed genoeg? hoe interpreteer ik als beoordelaar de verschillende indicatoren? hoe organiseer je zo’n beoordeling?

John en Annemarie oriënteren zich breed, overleggen met veeboeren, onderwijskundigen, de directie, en natuurlijk met de vakgroep. Twee maanden later nemen zij zelf de eerste beoordelingen af. Daarna volgt een uitgebreide evaluatie van de instrumenten en methodes die ze gebruikt hebben, en uiteraard van de behaalde resultaten. Om het leerproces te evalueren, daar hebben ze nog niet bij stilgestaan, maar dat zal wel moeten. Er wordt nog heel veel bijgesteld, maar uiteindelijk is de vakgroep en ook de directie tevreden met het resultaat. Ze worden uitgenodigd in de eerstvolgende docentenvergadering deze beoordelingsmethode te presenteren.

Anekdote 2: De assessor

Vandaag is het een spannende dag. Het is eerste dag van de assessments, en mijn toetsinstrumenten zullen echt gebruikt gaan worden. Mijn collega heeft de hele organisatie rondom de assessments georganiseerd (gelukkig!) en ik heb de afgelopen periode de taak gehad om de toetsinstrumenten te ontwikkelen. Nooit geweten dat daar zoveel bij komt kijken zeg. Op mijn school wordt op een competentiegerichte wijze onderwijs verzorgd. Dat betekent dat de leerlingen veel zelfstandig werken, er gewerkt wordt met pop’s en portfolio’s en dat de docenten meer begeleiders zijn dan klassieke kennisoverdragers. Vaak zie je ook dat leerlingen in een al dan niet gesimuleerde werkomgeving leren.

Ik heb eerst eens stilgestaan bij de doelstellingen van de afgelopen periode. Welke competenties moesten de leerlingen nu eigenlijk verwerven? Wat moesten ze nu allemaal doen om die competenties te behalen?

Hoe kan ik nu toetsen welke feitenkennis ze hebben opgedaan terwijl ze toch wel veel in groepjes hebben gewerkt en samen zaken hebben moeten oplossen. Misschien een multiple choice toets? Ik had wel begrepen van een ervaren collega dat het maken van goede multiple choice vragen zo gemakkelijk nog niet is trouwens.

Hun inzicht kon ik, volgens mij, het beste toetsen met open vragen. Naast die schriftelijke toetsing heb ik ook na moeten gaan of de competenties van de leerlingen ook op een andere manier getoetst kunnen worden. Speelt het portfolio nog een rol in de beoordeling en kunnen de leerlingen hun competenties niet gewoon aantonen in een proeve van bekwaamheid of tijdens een reflectiegesprek? Dan moest ik van tevoren wel goed duidelijk hebben welke onderdelen ik zeker in het antwoord wilde zien, anders zou het moeilijk zijn om objectief te beoordelen. En misschien moest ik ze een situatie voorleggen en dan vragen daar commentaar op te leveren. Het heeft me zo heel wat tijd gekost om mijn eerste toetsinstrumenten in elkaar te zetten. Ik moet zeggen dat ik eigenlijk wel trots ben op het resultaat. Mijn ervaren collega had maar een paar kleine opmerkingen toen ik ze hem liet lezen. Die opmerkingen heb ik verwerkt en toen was het voor mij helemaal perfect.

Ik ga nu gauw naar de kantine, eens horen wat de leerlingen ervan vonden.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS11: Beoordelingssituaties			
Versie: 2.2		Datum: 22-07-09	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS111-B Bewijs van kennis en inzicht in verschillende beoordelingsmethoden en toetsconstructies.	Kennistoets	11.1, 11.2, 11.3, 11.4
2.	BS112-B Bewijs van kennisontwikkeling m.b.t. nieuwe beoordelingsmethoden en toetsconstructies.	Bronnenstudie n.a.v. onderzoeksvraag	11.1, 11.2, 11.3, 11.4
3.	BS113-B Bewijs van ontwerp van bruikbare beoordelingsinstrumenten voor complexe leersituaties (bijv. zelfstandig leren).	Productbeoordeling en verantwoording	11.1, 11.2, 11.4, 11.5
4.	BS114-B Bewijs van uitvoering (beeldvorming – oordeelsvorming – besluitvorming) van een authentieke beoordeling in complexe leersituaties (bijv. zelfstandig leren).	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Beoordeling in werksituatie of videoregistratie met criteriumgericht interview	11.3, 11.4, 11.5
5.	BS115-B Bewijs van evaluatie van beoordelingsresultaten en beoordelingsprocessen binnen complexe leersituaties (bijv. zelfstandig leren).	Productbeoordeling en verantwoording	11.3, 11.6

Indien de kandidaat in aanmerking wil komen voor het door KCE erkende certificaat *Assessor MBO* moet aanvullend bewijs voor BS114-B (zie toelichting certificaat Assessor MBO) samen met het bewijs van afronding van BS08 worden aangeleverd.

Kennisbasis

Kennisbasis BS1 1		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1		
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Het hanteren van standaarden	Aan elke beoordeling ligt een standaard ten grondslag; Het kan hierbij gaan om verschillende standaarden zoals: de landelijke kwalificatiestructuur, door brancheorganisaties vastgestelde standaarden en instellingsspecifieke standaarden.
B2	Competentiegericht beoordelen	Beoordelen van complexe, authentieke situaties.
B3	Kwaliteitseisen bij beoordelen	Kwaliteitseisen bij beoordelen.
B4	Beoordelingsinstrumenten	Instrumenten om informatie te verzamelen om een leerling te kunnen beoordelen.
B5	Organisatie en uitvoering van beoordelingen	Organisatie en uitvoering van beoordelingen.
B6	De assessor	
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Rol als onderzoeker	De onderzoeker onderzoekt zelfstandig naar nieuwe kennis m.b.t. beoordelen.
W2	Rol als ontwikkelaar	De ontwikkelaar ontwikkelt beoordelingsmethoden.
W3	Rol als assessor / beoordelaar	De assessor / beoordelaar voert authentieke beoordelingen uit.
W4	Rol als kwaliteitsbewaker	De kwaliteitsbewaker is verantwoordelijk voor de evaluatie van beoordelingsprocessen.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Samenwerken	Samenwerken aan kennisconstructie.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Visie op beoordelen: Wat betekenen eerder meegemaakte beoordelingsmomenten voor jouw visie op beoordelen.</i> • Competentiegericht beoordelen: Wat is competentiegericht leren en hoe kan je binnen competentiegericht leren beoordelen. • Kaders en regelgeving: Wat betekent bestaande regelgeving omtrent doelen van het onderwijs voor beoordelingen. • Elementen bij toetsconstructie: Waar moet je aan denken om passende beoordelingsinstrumenten te maken. • Beoordelingsmethode: Welke beoordelingsmethodes zijn er en welke zijn geschikt om toe te passen op de WPL-plek. • Electronisch beoordelen: Welke rol kan ict spelen bij het ontwerpen van beoordelingen. • Rol als assessor: Hoe neem je op de juiste manier een assessment/authentieke toets af?
Bronnen	Literatuur*: <ul style="list-style-type: none"> • Aan de slag met assessments (G.J. Sinke) • Goed gedaan, goed gedaan (T. van der Meer en K. Hammink) • Anders leren, anders beoordelen (F. Dochy, W. Schelfhout, S. Janssen) <p>* Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zien bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>
WPL: Werkpleklere n	Tijdens het werkplekleren werkt de kandidaat in een educatieve setting aan taken om de competenties te verwerven. De werkplek kan een groen VMBO of groen MBO zijn waar authentiek getoetst wordt. Binnen het bedrijfsleven is het mogelijk te functioneren in een educatieve setting zoals bij een onderwijsadviesbureau, opleidingsbureau of interne opleidingsafdeling.
Verwijzingen	BS3 en BS4

Beroepssituatie 12: Leersituaties met leer- en gedragsproblemen

Karakteristiek Beroepssituatie 12:

Werken als docent in het leerwegondersteunend- of praktijkonderwijs betekent werken met leerlingen die leer- en/of gedragsproblemen kunnen vertonen. Aanvullend aan de 'normale' docentvaardigheden stelt deze doelgroep specifieke eisen aan de begeleidend docent. Het bewust didactisch en pedagogisch handelen om deze leerlingen ruimte en structuur te bieden staat in deze beroepssituatie centraal. Daarbij is ook het vermogen om te kunnen omgaan met emotionele- en conflictsituaties en het vermogen om daarbij je eigen gedrag te relativeren van belang.

De docent raadpleegt of adviseert zijn collega's daarbij en stelt zo nodig een (beperkt) handelingsplan op.

Competenties:

<p>12.1 Didactisch handelen met betrekking tot zorgleerlingen Bij didactisch handelen met betrekking tot zorgleerlingen gaat het om het door de docent aanzetten tot leren zodat de leerling op zijn of haar niveau en op een bij de leerling passende wijze zich de kennis en vaardigheden eigen kan maken.</p>
<p>12.2 Pedagogisch omgaan met emotionele- en conflictsituaties Bij pedagogisch omgaan met emotionele- en conflictsituaties gaat het om het door de docent terugbrengen van een emotionele- of conflictsituatie naar een werkbare situatie voor de betrokkene(n), zodat het leren in een voor iedereen veilige leeromgeving kan plaatsvinden.</p>
<p>12.3 Ruimte kunnen geven en structuur kunnen bieden Bij ruimte geven en structuur bieden gaat het om het aangeven van grenzen waarbinnen iedere leerling (en docent) zijn eigen ruimte kan vinden, zodat voor ieder duidelijk is wat van hem of haar verwacht wordt.</p>
<p>12.4 Bewust hanteren van gedragsregulerende interventies Bij bewust hanteren van gedragsregulerende interventies gaat het om het bewust vertonen van docentgedrag als pedagogisch instrument ten behoeve van het gedrag in de leersituatie, zodat de leerling de benodigde ruimte krijgt zich te ontwikkelen en tegelijkertijd de docent zijn grens niet uit het oog verliest.</p>
<p>12.5 Relativeren van eigen gedrag Bij relativeren van eigen gedrag gaat het om het vermogen afstand te nemen van een situatie, en het eigen gedrag ter discussie te stellen, zodat de rol van het eigen gedrag in de situatie objectief kan worden bekeken, en een adequate oplossing gevonden wordt.</p>
<p>12.6 Overleggen en kennis delen met collega's Bij overleggen met collega's gaat het om het vermogen collega's te raadplegen en te adviseren met betrekking tot extra zorg voor leerlingen zodat eigen kennis en ervaringen en die van anderen leiden tot een betere afstemming op de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerling(en). Het opstellen van een (beperkt) handlingsplan maakt daar onderdeel van uit.</p>

Anekdoten

Anekdote 1: Situatie met leerproblemen

Een les diervoorzorging. Klas 2C is aan het werk gezet. Na een korte instructie van mij weet iedereen wat hij moet doen: een halve pagina lezen uit het boek, daarvoor krijgen ze 10 minuten, en vervolgens aan de hand van het werkblad praktijkopdrachten uitvoeren in het dierenverblijf. Naarmate meer leerlingen klaar zijn met lezen en zich groepjes vormen om de praktijkopdracht uit te voeren, ontstaat er een prettige stemming die wat "leergeruis" met zich meebrengt. Vaak zie ik dat Maaïke de laatste is die met de praktijkopdracht begint. Ook nu is dat het geval. De 10 minuten zijn allang om. Zal ik naar haar toegaan om te helpen of nog even geduldig wachten? Ik weet dat ze het niet altijd makkelijk heeft met leren maar ook dat ze vaak wat schichtig reageert op individuele hulp.

Als bijna alle leerlingen in het dierenverblijf zijn kijkt ze mij wat hulpeloos aan. Ik stap op haar af en ga naast haar zitten. “Waar ben je met lezen, Maaïke?”. Ze wijst halverwege de tekst. Ik wil weten waarom het zo langzaam gaat, maar als ik haar nu bestook met vragen, dan haakt ze af is mijn ervaring. Dus ik wacht. “Ik begrijp het wel maar er staan van die ingewikkelde woorden in”, zegt ze. “Kunt u mij niet even vertellen wat er staat, zodat ik ook naar het dierenverblijf mag?” Dat lijkt mij een goede oplossing. “Zullen we dan na je laatste lesuur eens kijken hoe we dat de volgende keer doen met lezen?” Dat lijkt haar een prima idee. Dan zal ik in de lunchpauze toch eens de leerlingbegeleider of de orthopedagoog vragen hoe dit het beste is aan te pakken. Misschien iets met dyslexie of zo? Aan het eind van de les verlaat Maaïke met een vrolijke zwaai het lokaal. “Meneer, tot straks hè? Doeï!”

Anekdote 2: Situatie met gedragsproblemen

“Hallo, ik ben Marjorie. Hè, hè, even uitpuffen met een kop koffie erbij. Ik ben docent aan een VMBO-groen school. Naast een aantal praktijkvakken geef ik ook biologie aan klas 1B. Daar had ik zojuist een flinke aanvaring met Bas. Het lijkt wel of die jongen altijd met wat anders bezig is in de les en bovendien heeft hij bijna nooit zijn huiswerk af. Dat wordt niks zo. Ik heb hem eens flink de waarheid gezegd, maar hij werd nog boos bovendien. Nou ja!”

“Hallo, ik ben dus Bas. Wat een stomme trut zeg, zij van biologie. Doe je je best, is het nog niet goed. Ik zit ‘s avonds urenlang aan mijn huiswerk maar ik kan slecht mijn aandacht er bij houden. Het is alsof het stormt in mijn hoofd”.

Marjorie overlegt in de koffiepauze met een paar collega’s over het voorval. Nadat ze haar eigen gedrag heeft kunnen relativiseren, “Ik was moe, en bovendien geïrriteerd doordat ik te laat was”, beseft ze dat haar reactie naar Bas geen oplossing bood voor verbetering. Om de vraag te beantwoorden wat er met Bas aan de hand kan zijn overlegt ze met de coördinator leerwegondersteunend onderwijs. Deze laat haar het rapport van de orthopedagoog lezen waarin staat dat Bas een “aandachtsdeficiëntie” heeft, oftewel, hij kan zich moeilijk concentreren en is snel afgeleid. “Stom, dat had ik kunnen weten”, als ze terug denkt aan de laatste leerlingbespreking. Om tot een werkbare situatie te komen gaat ze met Bas een gesprek aan. Bedremmeld komt Bas op de afspraak. Hij verwacht opnieuw een donderpreek te krijgen, maar krijgt mijn excuses voor mijn gesnauw. Pas echt ontdooit hij als hij merkt dat ik geïnteresseerd ben in de oorzaak van zijn slechte huiswerkresultaten. Wanneer hij uitlegt wat “het stormt in mijn hoofd” betekent, kan ik mij enigszins inleven in zijn situatie. Van de coördinator heb ik al een paar tips gekregen, maar Bas weet er zelf ook nog een aantal te noemen. We spreken af dat we elkaar daar aan houden. Met een zucht van verlichting verlaat Bas mijn kamer.

In de daarop volgende lessen aan klas 1B loopt het een stuk lekkerder. Bas en ik, we herinneren elkaar soms met een enkel woord aan de afspraak. “Storm, Bas?” “Ja mevrouw, storm”.

Niet vergeten de mentor en de collega’s in te lichten!

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS12: Leersituaties met leer- en gedragsproblemen		
Versie: 2.0	Datum: 03-09-2011	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen	Categorie	Relatie Competenties

1.	BS121-B Bewijs van het bewust inzetten van gedragsregulerende interventies	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment Videoregistratie en reflectieverslag	12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5
2.	BS122-B Bewijs van pedagogisch en didactisch handelen binnen de zorgstructuur waaronder het opstellen en uitvoeren van een (beperkt) handelingsplan.	Product, (beperkt) handelingsplan en reflectieverslag	12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.6
3.	BS124-B Bewijs van kennis en inzicht in relevante begeleidingsstructuren, leer- en gedragsproblemen en gedragsinterventies (samenhang).	Product en workshop	12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 12.5, 12.6

Kennisbasis

Kennisbasis BS12		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Leer- en gedragsproblemen	Een keus uit leer- en gedragsproblemen onderzoeken.
F2	Contextuele leerlingbegeleiding	Erkenning van de contexten waar de leerling in verkeerd, en de invloed daarvan op begeleidingsmogelijkheden.
F3	(ortho) pedagogische en didactische interventies	Doelbewust pedagogisch-didactische interventies plegen, gebaseerd op theoretische uitgangspunten.

Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Leerlingkenmerken en – behoeften	Leerlingkenmerken vertalen naar ontwikkelingsperspectief.
B2	Docentkenmerken	Zelfkennis en bewustwording van het effect van eigen opvattingen en gedrag op (zorg)leerlingen.
B3	Adaptief onderwijs: Relatie-Competentie-Autonomie.	Begeleidingsmodellen voor versterking van autonomie, competentie en relatie bij (zorg)leerlingen.
B4	Signaleren en analyseren.	Analytisch leren denken. Leren falsifiëren. Scheidslijnen in het model zien tussen docenttaken en taken van een professionele zorgverlener.
B5	Zorgsystemen en zorgstructuur	Onderzoek naar de werkwijze binnen de zorgstructuur van de school, c.q. zorginstelling en de externe relaties.
B6	Landelijk beleidskader 1	Inzicht in de eisen aan de organisatie van de zorgstructuur binnen de school, c.q. zorginstelling op macro niveau.
B7	Landelijk beleidskader 2	Belangrijkste actuele ontwikkeling vanuit het landelijk beleid kennen en kunnen vertalen naar de schoolsituatie (o.a passend onderwijs, afstemming onderwijs – jeugdzorg).
B8	Test en toetsing	Kennis van test- en toetsmethodes in het kader van de opzet van een handelingsplan.
B9	Handelingsplan/ planmatig handelen	Opzet en uitvoering (beperkt) handelingsplan.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Rol als begeleider 1	Onderscheid maken tussen momenten waarin gesprek gevoerd moet worden, danwel gediagnosticeerd, danwel doorverwezen moet worden.

W2	Rol als begeleider 2	Grenzen aan de zorgtaak van een docent zien.
W3	Gespreksvaardigheden	Gespreksvaardigheden inzetten in het werken met leerlingbehoefte.
W4	Zorgstructuur analyseren en in deelnemen.	De juiste personen op de werkplek benaderen teneinde iets te bereiken voor een kind met een leer- en/of gedragsprobleem.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Reflectievaardigheden	Eigen docentgedrag (valkuilen en krachten) kritisch kunnen belichten op effect voor de zorgleerling.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan

<p>FLO: Flankerend onderwijs</p>	<p>In de uitvoering van het flankerend onderwijs worden twee benaderingen gehanteerd. Eén onderwijslijn benadert zorg en zorgleerlingen (zorgvragenden) vanuit het persoonsgerichte perspectief: de docent / begeleider en de leerling. De andere onderwijslijn benadert zorg vanuit de organisatie van de werkplek.</p> <p>OE1: Organisatorische benadering Hier kunnen de volgende onderwerpen aan bod komen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventarisatie van voorkennis en een toelichting op onbekende termen • Instrumenten voor het beoordelen van leerling-gedrag • Zorgstructuur vanuit de organisatie • Vaststellen handelingsplansystematiek volgens SAVU methodiek <p>OE2: Persoonsgerichte benadering Hier kunnen de volgende onderwerpen aan bod komen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennismaken met leerlingen in het praktijkonderwijs • Instructie in het praktijkonderwijs • Activeren in het praktijkonderwijs • Reflectiemethodieken zoals incidentmethode en waarnemen en interpreteren van gedrag • Zorgstructuur vanuit de leerling • Zorggrenzen voor de docent • Handelingsplan <p>Ongeveer halverwege het semester komen beide lijnen bij elkaar, daar waar het de zorggrenzen van de werkplek (dat kan per werkplek erg verschillen) en de grenzen van de docent / begeleider elkaar ontmoeten. Vervolgens wordt in overleg met de deelnemers een aantal workshops verzorgd, en zo nodig gastsprekers uitgenodigd, die passen bij de specifieke behoeften van dat moment en die groep.</p> <p>Een overzicht van de onderwerpen van voorgaande semesters:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het opvoedingsmodel - loverboys - hersenontwikkeling en leer- en gedragsproblemen - gedragsregulatie - meervoudige intelligentie - proces-volg vragen stellen - cultuurverschillen - adhd - autisme - loyaliteit - kindermishandeling - rouwverwerking - alcoholmisbruik - leerplicht - overgang basis naar voortgezet onderwijs
--	--

Bronnen	<p>Literatuur*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ‘Pedagogische adviezen voor speciale leerlingen’, Lieshout, T.van, Bohn, Stafleu Van Loghum • ‘Probleemwijzer, Handleiding voor het signaleren en hanteren van problemen bij jongeren’, Lonnee, H. en Trierum, van, A • ‘Begeleiden van de groep’, Gieles, P., Konig, A., Lap, A. • ‘Tussen thuis en school, over contextuele leerlingbegeleiding’, Mulligen, van, W., Gieles, P., Nieuwenbroek, A., Acco, • ‘Handelingsplanning in het voortgezet onderwijs’, Dulk, H.den; HB Uitgevers <p>* Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zien bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>
WPL: Werkpleklere n	Kan ervaring opdoen binnen MBO 1-2, Leerwegondersteunend onderwijs, Praktijkonderwijs of andere educatieve groene settings.
Verwijzingen	BS2, BS3, BS4, BS5, BS18

Beroepssituatie 13: Opleidingssituaties in bedrijven en organisaties

Karakteristiek Beroepssituatie 13:

De term ‘een leven lang leren’ is inmiddels gemeengoed geworden in onze maatschappij. Mensen worden binnen of buiten hun werkomgeving continue bijgeschoold of omgeschoold. Het verzorgen, ontwikkelen en vermarkten van deze opleidingen of cursussen gebeurt vaak door commerciële opleidingsorganisaties, maar ook door interne afdelingen (HRD-afdeling of als onderdeel van Personeelszaken) in middelgrote en grote organisaties.

Werken als ‘bedrijfsopleider’ betekent vooral rekening houden met de opleidingsvraag van bedrijf of individu. Tevens kan het vergroten van het leervermogen van de organisatie onderdeel zijn van de taak, met als doel het snel integreren van nieuwe kennis.

Daarnaast is het steeds weer ontwikkelen, actualiseren en optimaliseren van cursussen noodzakelijk om klanten zowel commercieel als inhoudelijk een aantrekkelijk aanbod te kunnen doen.

Competenties:

<p>13.1 Het verzorgen van opleidingen Bij het verzorgen van opleidingen gaat het om de intake van de cursisten en het uitvoeren en evalueren van opleidingen in bedrijven en organisaties zodat aan de opleidingsvraag van het bedrijf en de individuele deelnemer wordt voldaan.</p>
<p>13.2 Het vaststellen van opleidingsbeleid Bij het vaststellen van opleidingsbeleid gaat het er om, gekoppeld aan het HRD-beleid, de opleidingsvraag en het lerend vermogen van de organisatie onderzoeken en hiervoor een opleidingsbeleidsplan vast te stellen zodat leertrajecten binnen de gestelde randvoorwaarden zijn uit te voeren.</p>
<p>13.3 Het ontwikkelen en inkopen van leertrajecten Bij het ontwikkelen van leertrajecten gaat het om op basis van het HRD-beleid en binnen de kaders van het opleidingsbeleidsplan leertrajecten te ontwikkelen waarmee didactisch en inhoudelijk de opleidings- en organisatiedoelen worden gerealiseerd tegen zo laag mogelijke kosten.</p>
<p>13.4 Het vermarkten van opleidingen Bij het vermarkten van opleidingen gaat het om in de markt de scholingsvraag van klanten in te schatten en een passend en commercieel aantrekkelijk scholingsaanbod te doen zodat de klant wordt geïnteresseerd en mogelijk overgaat tot aankoop.</p>

Anekdoten

Anekdote 1: “Mij verander je toch niet”

Kees Verstappen werkt bij opleidingsbureau “Animal Care”. Onder leiding van Kees is net een nieuwe brochure ontwikkeld, die aansluit op een aantal nieuwe wettelijke maatregelen m.b.t. hygiënisch werken. Kees is naar aanleiding van deze brochure uitgenodigd voor een intakegesprek met dhr. Russell, personeelsadviseur bij UTD-voeders. Hij weet dat opleidingsbureau “Animal Care” cursussen verzorgt m.b.t. alles wat met voer te maken heeft. Hij moet nu een leertraject uitzoeken voor een aantal medewerkers die werkzaam zijn in de fabricage van katten- en hondenvoer. Zij hebben bovendien de potentie wat meer leidinggevende taken te vervullen. Eén van die taken is dat ze voorbeeld-gedrag vertonen t.a.v. hygiëne. Hij denkt dan ook aan een cursus “hygiënisch werken bij de productie van diervoeding”. Het doel van de intake is te komen tot een voorstel om zo goed mogelijk in te kunnen spelen op de vraag van deze klant waarna Kees met een opleidingsvoorstel kan komen. Veertien dagen later hebben Kees en dhr. Russell opnieuw een gesprek over het opleidingsvoorstel en wordt door Kees een offerte uitgebracht. Dit committentgesprek verloopt voorspoedig en Kees kan aan de slag. Op de weg terug is Kees al stevig aan het nadenken wat de inhoud van de training zal zijn. Op kantoor aangekomen noteert hij een aantal steekwoorden en gaat op zoek naar het aanwezige cursusmateriaal. Op basis van dit alles stelt hij een conceptprogramma samen en stuurt dit naar dhr. Russell. Via mail geeft dhr. Russell aan dat hij het idee heeft dat door middel van deze cursus zijn doelen worden gerealiseerd. Kees gaat nu afspraken maken met de potentiële deelnemers om ze te informeren over het programma, hun verwachtingen te achterhalen en om de deelnemers te leren kennen. Naar aanleiding van deze gegevens maakt Kees een definitief programma en plant de cursusdata. Hij gaat vervolgens de cursus voorbereiden, geeft de administratie de opdracht de deelnemers persoonlijk uit te nodigen en laat hun de cursusmaterialen uitwerken. De cursus gaat van start, altijd een spannend moment. Er wordt begonnen met een kennismakingsronde. Daarna wordt het programma besproken. Als eerste reageert Henk. Hij is een ongeduldig, en snel type. Hij is goed in het toepassen van zaken zodra hij ze heeft gehoord. Henk is bang dat het hem niet veel zal opleveren: “In de trainingen lukt het allemaal wel, maar in de praktijk gaat het vaak mis. Volgens mij kan ik helemaal niet veranderen. Nou dat begint goed, wat zal dat vandaag verder worden?”

Anekdote 2: Hoe halen we meer uit het opleiden in onze organisatie?

Lieke Beukenboom werkt sinds kort als opleidingsadviseur op de personeelsafdeling van een bloemenveiling. Tijdens het managementoverleg staat het opleidingsbeleid op de agenda. Het management spreekt uit dat er in hun optiek veel geld wordt uitgegeven aan trainingen en dat men daar in het bedrijf ‘zo weinig van terug ziet’. Bovendien heeft het ook personeel nog al eens aangegeven dat de trainingen weinig zinvol waren, teveel tijd kostten en als onderbreking van het werk werden gezien. Lieke krijgt de opdracht om veranderingen in het opleidingsbeleid voor te stellen waarmee de doelstellingen van dat beleid beter worden bereikt. Tijdens de vergadering stelt Lieke voor om de klachten eerst eens goed te analyseren, waarna ze met een uitgewerkt plan komt om het leren en opleiden in het bedrijf beter te organiseren. De volgende ochtend gaat ze direct aan de slag. Ze maakt een werkplan om de huidige situatie goed in kaart te brengen zodat ze daarna het overleg met het management in kan. Door het onderzoeken van de huidige opleidingssituatie komt Lieke er achter dat er vaak ad hoc met opleiden wordt omgegaan en dat de trainingen vervolgens vaak (te) weinig opleveren. De

opleidingsvraag is meestal erg onduidelijk en de betrokkenheid van de leidinggevenden bij het opleiden en vooral het eventuele vervolg daarop is minimaal.

Lieke overlegt met het management over haar bevindingen en verwerkt haar suggesties voor verbeteringen in een nieuwe nota over het opleidingsbeleid.

Daarin staat aangegeven welke groepen medewerkers voor welke cursussen in aanmerking komen. Tevens wordt omschreven dat elke cursus niet langer als twee of drie dagen mag duren en dat aanvullende leeractiviteiten onder begeleiding van de leidinggevende moeten plaats vinden op de werkplek. Het plan is ook om alle vernieuwingen binnen het bedrijf voortaan te melden bij de opleidingsafdeling waarna deze afdeling gewenste leeractiviteiten kan ontwikkelen of inkopen.

Lieke verlaat de vergadering opgelucht. Het lijkt haar een leuke klus om met deze uitgangspunten aan de slag te gaan. Ze vraagt zich af hoe het opleiden en leren er in dit bedrijf over een jaar uit zal zien. Zou het echt allemaal lukken zoals het nu op papier komt te staan? Spannend, ze gaat snel aan de slag.

Anekdote 3: Opleider in het bedrijfsleven

Het conservenbedrijf 'Het Groene Erwtje' heeft bij een advies&trainingsbureau een aanvraag gedaan om hun ploegleiders een cursus te geven op het gebied van leidinggeven. Eerst gaat er een adviseur (trainer) langs bij het bedrijf om samen met het hoofd Productie een goed en duidelijk opleidingsplan / programma vast te stellen. Het doel is: *Het kunnen leiding geven aan mensen op de werkvloer*. De cursus is opgebouwd uit twee dagdelen van 4 uur. Een dagdeel in het begin van de week en 1 dag deel aan het eind van de week. Zo kan er tussendoor de theorie toegepast worden in de praktijk. Bij tweede bijeenkomst kunnen vragen en moeilijkheden besproken worden. Na een duidelijk programma moet het hoofd Productie in overleg met de trainer bekijken wie er in aanmerking komen voor deze training. Na goed overleg is duidelijk geworden dat alle afdelingschefs zo'n cursus wel nodig hebben.

Acht ploegchefs komen binnen lopen. Ze hebben hun eerste cursus. De ploegchefs hebben allemaal 10 mensen onder zich waar ze elke dag leiding aan moeten geven. Ik sta nu toch wel een beetje zenuwachtig op mijn benen. Maar ik ben goed voorbereid en ik weet wat ik wil behandelen. Ondertussen gaan de ploegchefs rustig zitten en praten wat. Ze zijn hier voor hun eerste cursus leidinggeven. Ik vang hun gesprek op. "Wel goed hoor, zo'n cursus. Gelukkig kan het onder werk tijd. Anders had ik er geen zin in gehad". "Ja, nu maar zien wat we gaan doen vandaag. Ik hoop dat we niet alleen maar hoeven te luisteren", reageert de ander. Dat stelt me alweer een beetje gerust. Ik heb veel interactieve stukken zitten in mijn cursus. Het is belangrijk om hun voorbeelden te gebruiken in de cursus. Zij moeten er namelijk wat aan hebben en mee werken. Ik begin met een voorstel/ introductierondje. Eerst stel ik mezelf nog een keer voor. Tijdens het voorstellen groeit mijn zelfverzekerdheid. Ik heb hier voor gestudeerd en ik weet waar ik het over heb.

In het begin van de cursus vertel ik als opleider verschillende soorten leiderschap en wat de voor- en nadelen zijn van deze leiderschap stijlen. Zo geef ik de afdelingschefs handvatten om hun eigen leiderschap verder te ontwikkelen.

Verder in de cursus gaan we beginnen aan een rollenspel. Ze leren dan omgaan met agressie vanuit hun medewerkers. Ik begin met het spelen van een vervelende medewerker. Ploegchef Jan speelt zichzelf. Ik begin: "ik ga niet aflossen vandaag! Bekijk het maar een eind. Daar heb ik geen zin in. Ze doen dat ook niet voor mij". Jan blijft erg rustig en zegt: "ach man wind je niet op, je weet zelf ook donders goed dat ze jou wel aflossen. En geen zin hebben is natuurlijk geen reden. We zijn er toch om elkaar te helpen?!" Ik spring uit mijn vel "hoe is het nou! Dacht je dat nou echt?".

Het gesprek gaat nog even door, maar Jan maakt er duidelijk een eind aan. Hij vertelt hoe hij het wil hebben en waarom. De werknemer begrijpt het uiteindelijk en gaat rustig aflossen.

De ploegleiders gaan nu zelf oefenen in groepjes van twee. Ze gebruiken daarbij hun eigen voorbeelden. De rollen wisselen telkens. Bij deze oefening loop ik als cursusleider rond om aanwijzingen te geven en om een aantal punten te noteren wat ik zou veranderen. Ik geef ze feedback op het einde van de oefening om ervoor te zorgen dat ze weten wat er goed is gegaan en wat er fout is gegaan.

Na vier uur vraag ik wat de cursisten ervan vonden. Ze waren verrast door de werkwijze van de cursus. Door hun eigen ervaringen te gebruiken en daarbij te oefenen hebben ze veel geleerd. Ze vonden dat prettig. De kennis is direct toepasbaar. Ze zien uit naar de volgende cursus.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS13: Opleidingssituaties in bedrijven en organisaties			
Versie: 1.1		Datum: 18-07-07	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS131-B Bewijs van vaardigheid in het acquireren van opleidingstrajecten middels het ontwikkelen van een commercieel aantrekkelijke folder / brochure, het voeren van een succesvol verkoopgesprek en het uitbrengen van een offerte.	Productanalyse en simulatie	13.4
2.	BS132-B Bewijs van voldoende kennis over leren en leerstijlen van volwassenen, trainingsmethoden, het groepsproces, evalueren van trainingen, organisatievormen, relatie strategisch beleid – HRD-beleid, competentie management, het bevorderen van de transfer, opleiden en leren in de kenniseconomie	Kennistoets	13.1 en 13.2
3.	BS133-B Bewijs van analyse van de opleidingsvraag komend uit de intake en op basis daarvan het prijsbewust inkopen of ontwikkelen van de best passende opleiding én het uitvoeren en evalueren van deze opleiding.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment Productanalyse en CGI	13.1 en 13.3
4.	BS134-B Bewijs van het ontwikkelen van een realistisch opleidingsbeleidsplan uitgaande van de strategische doelen van de organisatie en het personeelsbeleid en het adviseren bij de implementatie.	Zelfassessment en reflectiegesprek	13.2

Kennisbasis

Kennisbasis BS13		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Volwassenenonderwijs	Inzicht in het leren van volwassenen als basis voor het opzetten van bedrijfsopleidingen.
F2	Human resource management	Strategisch opleiden als onderdeel van HRM.
F3	Marketing en communicatie	Kan zich situeren in de verkoopwereld ten behoeve van in- en verkoop van bedrijfsopleidingen.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Verkoop van trainingen	Trainingen / bedrijfsopleidingen in de markt zetten.
B2	Vorbereiden van trainingen	Ontwikkelen en organiseren van trainingen.
B3	Uitvoeren van trainingen	Commercieel aantrekkelijke trainingen uitvoeren.
B4	Evaluatie en follow- up van trainingen	Evaluatie van trainingen uitvoeren en adviseren van organisaties i.m. HRD.
B5	Relatieopbouw en -beheer	Strategie kiezen voor het uitbouwen van waardecreërende relaties waarmee professionele en economische groei voor je organisatie bereikbaar is.
B6	Opleidingsbeleid	Vanuit de missie van een bedrijf en een interne en externe analyse opleidingsbeleid adviseren.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Rol als trainer	Het voorbereiden en uitvoeren van trainingen.
W2	Rol als relatiebeheerder	Aanbod en vraag m.b.t. opleidingsvragen kunnen koppelen.
W3	Rol als adviseur	Een analyse maken van een bedrijfssituatie uitgaande van strategische doelen en personeelsbeleid en adviseren met betrekking tot HRD-beleid.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Rol als professional	Kennen van de richtlijnen en afspraken in de beroepsgroep bedrijfsopleider / adviseur.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
<p>Om voldoende te kunnen werken aan het behalen van de competenties van deze beroepssituatie zijn er verschillende mogelijkheden. Het opdoen van de benodigde kennis kan door het volgen van flankerend onderwijs (via een 15 weeks programma), het bestuderen van literatuur en andere kennisbronnen. Daarnaast is het voor het juist kunnen aanleren van vaardigheden noodzakelijk deze zelf tijdens het werkplekleren in voldoende mate te beheersen, en te ervaren hoe je dat het beste kan overdragen op anderen.</p>	
<p>FLO: Flankerend onderwijs</p>	<p>Trainen en leren in organisaties</p> <p>Het 1^{ste} deel van deze onderwijseenheid betreft het ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van een opleiding of leertraject. Dit wordt gedaan door een trainer, opleider of cursusleider. In onze ogen is zo'n man/vrouw iemand die het leerproces schept en bewust acties onderneemt tijdens het leerproces. Een trainer dient met veel aspecten rekening te houden in de opleidingspraktijk. Deze aspecten zullen worden geoefend.</p> <p>Het 2^{de} deel van deze onderwijseenheid richt zich op het organiseren van het leren en opleiden in de organisatie, m.a.w. wat is het opleidingsbeleid in de organisatie en in welke mate beïnvloedt dit het werk van de trainer of cursusleider. Opleidingsbeleid moet zich ontwikkelen in de organisatie via leerprocessen, via de overwinning van weerstanden en bij de implementatie. Dit vraagt veel van de organisatie. Bij de realisering ervan doemen veel barrières op. Het begeleiden van zo'n leerproces vraagt ook veel van de opleidingsadviseur.</p>

	<p>Relatieopbouw en relatiebeheer</p> <p>In deze onderwijseenheid staan relatieopbouw en relatiebeheer centraal. Opdrachten komen niet vanzelf binnen, daar moet wel het één en ander voor worden gedaan. Het acquireren van nieuwe opdrachten om mensen te trainen of te ondersteunen bij hun leren en het werven van nieuwe klanten staan vaak hoog op de agenda onder het motto “De klanten van vandaag zijn belangrijk voor de omzet van morgen”. Een essentiële succesfactor hiervoor is het optimaal bedienen van de huidige klanten en het goed onderhouden van de relaties die er al zijn. De vraag die in deze onderwijseenheid aan de orde komt is: hoe doe je dat en waar moet je beginnen? Om deze vraag te kunnen beantwoorden is deze onderwijseenheid als volgt opgebouwd;</p> <p>Om bij een potentiële klant binnen te komen moet die klant eerst weten dat je er bent en dat je wat te bieden hebt. Daarom zal eerst aandacht worden besteed aan het maken van een brochure, prospectus, direct mail, enz. Als de klant je dan vervolgens uitnodigt voor een gesprek moet je in staat zijn je product goed te kunnen verkopen. Het verwerven van die vaardigheden komt aan bod in de onderdelen die betrekking hebben op verkoopvaardigheden. Om de klant vakinhoudelijk te kunnen bedienen moet je goed weten welke innovatieve ontwikkelingen binnen je vak zich voordoen. Ook dit onderdeel komt aan de orde. Als laatste wordt ingegaan op het onderhouden van je relaties. Dat houdt in dat je in dit kader gaat bepalen welke activiteiten je gaat uitvoeren voor welke klant om er zodoende voor te zorgen dat deze investeringen hun vruchten afwerpen.</p>
Bronnen	<p>Literatuur*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • D. Janssen, e.a., Zakelijke Communicatie 2. 4^e druk, Groningen/Houten, 2002. Module 3: Commerciële teksten. • Klantgericht verkopen, Len D’Innocenzo en Jack Cullen, Easycomputing, 2003; • Strategisch opleiden en leren in organisaties, G.J. van Berghenhenegouwen, Wolters-Noordhoff, 2003; • Opleidingsmanagement, R.W.M. van Tellingen, Educatieve partners, 2003. • Trainen, een praktijkgids, K. de Galan, Pearsen Education <p>* Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zien bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>

WPL: Werkpleklere n	<p>Tijdens het werkpleklere werkt de kandidaat in een commerciële educatieve setting aan taken om de competenties te verwerven. Het beste is als deze op de werkplek toegesneden taken in overleg met de begeleider op de werkplek en door de student zelf worden ontwikkeld. Als dat niet lukt kan gebruik worden gemaakt van de hieronder weergegeven wpl-taken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De rol van verkoper van opleidingen • De rol als intaker • De rol van ontwikkelaar • De rol van bedrijfsopleider / trainer • De rol van inkoper van opleidingen • De rol van adviseur van het management • De rol van begeleider van leerprocessen in organisaties • De rol van relatiebeheerder • De rol als professional
Verwijzingen	BS2, BS3, BS4, BS9, BS11

Beroepssituatie 14: Marketing- en communicatiesituaties in de groene sector

Karakteristiek Beroepssituatie 14:

Zowel commerciële bedrijven als opleidingsinstituten werken tegenwoordig sterk klantgericht. Met deze beroepssituatie richten we ons op het werken in functies met een sterk communicatief karakter; voorlichting, public relations of marketing binnen de groene sector.

Het (her)kennen van de publieksgroep en het daarvoor specifiek ontwikkelen van teksten of informatie is daarbij essentieel. Daarnaast moet een professionele voorlichter, inkoper of verkoper uiteraard ook een communicatieplan en marketingplan kunnen samenstellen.

Het kunnen opbouwen en onderhouden van relaties en een netwerk zijn hierbij onmisbare eigenschappen.

Competenties:

14.1 Herkennen van marktmogelijkheden

Bij het herkennen van marktmogelijkheden gaat het erom de wensen en behoeften van de klant in beeld te brengen zodat daarmee nieuwe marktmogelijkheden (producten en diensten) kunnen worden gerealiseerd.

14.2 Doelmatig marktgericht communiceren

Bij doelmatig marktgericht communiceren, zowel mondeling/schriftelijk als intern/extern, gaat het erom om wensen en behoeften van klanten te vertalen in producten en diensten die leiden tot langdurige klantrelaties en een hoge mate van klanttevredenheid.

14.3 Onderhouden en bevorderen van een relatienetwerk

Bij het onderhouden en bevorderen van een relatienetwerk gaat het erom duurzame relaties op te bouwen met klanten en potentiële klanten zodat het marktaandeel van het bedrijf of organisatie wordt vergroot.

Anekdoten

Anekdote 1: Marketinglijn

Communicatie is van levensbelang. Zonder goede communicatie zou er van ons hedendaagse leven weinig terecht komen. Het afstemmen wanneer je waar op een afspraak moet zijn, wie daar zijn en wat het doel is van de bijeenkomst bijvoorbeeld. Bij miscommunicatie zou er al veel fout kunnen gaan: Je komt op de verkeerde dag of je komt te laat of je bent niet goed voorbereid, want je had een heel ander beeld van het doel van de bijeenkomst. Dit is nog maar een eenvoudig voorbeeld.

Binnen scholen, bedrijven en instellingen werkt dit net zo. Welke doelgroep willen we bereiken, hoe willen we de doelgroep bereiken, wat willen we de doelgroep vertellen?

William is student agrarische techniek en heeft een leuke stageplaats gevonden bij een middelgrote importeur van landbouwbenodigdheden en randapparatuur op machines en werktuigen. Door uitbreiding van het productenpakket wordt William een leuke klus voorgeschoven: Het verkopen van elektronische meet- en controlesystemen op landbouwwerktuigen en -machines.

Op zich een leuke klus, maar waar moet William beginnen? Daarom maakt William eerst een projectplan, waarin de doelstellingen staan geformuleerd, de doelgroep is bepaald en het tijdspad is aangegeven. Dit projectplan legt hij voor goedkeuring voor aan z'n begeleider. Om goed te bepalen wat de specifieke behoeften van de doelgroep zijn, doet William ook onderzoek naar dergelijke apparatuur en naar wat de specifieke toegevoegde waarde zal zijn voor hun product bij deze doelgroep. Vervolgens moet een boodschap gecommuniceerd worden. Door middel van een directmail aan geselecteerde mechanisatiebedrijven, die als dealer zullen gaan optreden, wordt men geïnformeerd over het product en vindt een eerste kennismaking plaats. Ondertussen bereidt William ook een interne productpresentatie voor waarin de betrokken salesmanagers een bijscholing krijgen in de nieuwe productlijn.

William selecteert vervolgens welke bedrijven interesse hebben in de productlijn. Samen met de verkoopleider worden deze adressen doorgegeven aan de vertegenwoordigers die vervolgens een oriënterend bezoek brengen.

Uiteindelijk zijn er vijftien bedrijven, verspreid over Nederland, die het product gaan verkopen. Stuk voor stuk gerenommeerde landbouwmechanisatiebedrijven met een klantenbestand dat aansluit bij de doelgroep. Belangrijk is echter ook dat het product een uitbreiding van het assortiment inhoudt en geen substituuat is voor andere reeds bestaande producten. Het plan wordt een succes en in het eerste jaar worden tien eenheden verkocht terwijl het budget op acht stuks stond. William doet het goed en het bedrijf biedt uitzicht op een vaste baan na de opleiding

Anekdote 2: Voorlichtingslijn

Het is een drukke ochtendspits. Mensen haasten zich in de vroege ochtend naar het station om de trein te halen. Zo ook Marion. Ze heeft niet bijzonder goed geslapen want er staat een hoop te gebeuren vandaag. Een eerste indruk maak je namelijk maar één keer. En die moet goed zijn volgens Marion. Ze heeft zich goed voorbereid op het gesprek dat ze vandaag zal hebben op het hoofdkantoor van Staatsbosbeheer in Driebergen. Toch wel een uitdaging hoor: als assistent-voorlichter kunnen werken bij een dergelijke organisatie zou wel wat wezen. Nou ja, we zien wel, denkt ze bij zich zelf. "Ik kan niet meer doen dan mezelf goed presenteren"

Marion gaat op gesprek voor de invulling van haar stage bij Staatsbosbeheer. Nadat ze een brief heeft gestuurd om haar stage in te vullen, heeft ze telefonisch contact opgenomen met de afdeling HR. De mevrouw die haar te woord stond was enthousiast over de plannen. Nu is het zaak om de daad bij het woord te voegen en moet Marion laten zien wat ze in huis heeft. Gelukkig valt het gesprek mee. Marion blijft vooral zichzelf en vertelt over haar opleiding en de

doelstellingen van de uit te voeren beroepssituatie. Dit sluit naadloos aan bij het idee wat er bij Staatsbosbeheer leeft: een stageplaats ligt dan ook in het verschiet.

De opdracht van Staatsbosbeheer is het maken van een voorlichtingsplan voor het ontwikkelen van (dag)recreatie op de terreinen van Staatsbosbeheer. Momenteel worden deze terreinen mondjesmaat bezocht, grotendeels vanwege de onbekendheid, maar er zijn volop mogelijkheden om dit te ontwikkelen. Anderzijds wil Staatsbosbeheer ook niet dat er teveel mensen op afkomen vanwege de handhaving van de rust in de bossen en natuurgebieden. Er moet dus een duidelijke doelgroepanalyse plaatsvinden om dit plan verder te ontwikkelen. Geen grote campers met luide stereo-installaties of familiefeesten op de hei, maar een natuurbewuste recreant die rust en ruimte zoekt. Vervolgens moet een voorlichtingsinstrument worden gemaakt in de vorm van een flyer die uitgedeeld gaat worden op de open dagen van Staatsbosbeheer met Pasen. Bij die gelegenheden zullen er ook informatierondes zijn waarin voorlichting over de dagrecreatie wordt gegeven. Een flinke klus, dat wel natuurlijk, maar Marion kan haar ideeën hierin goed kwijt.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS14: Marketing- en communicatiesituaties in de groene sector			
Versie: 2.1		Datum: 03-03-08	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS141-B Bewijs van het herkennen van marktmogelijkheden en de daarbij behorende productbehoefte uitgaande van de wensen en behoeften van de klant.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment Rapport	14.1, 14.2
2.	BS142-B Bewijs van het functioneel inzetten van marktgerichte communicatiemiddelen gericht op duurzame klantrelaties en klanttevredenheid.	Worksample	14.1, 14.2, 14.3
3.	BS144-B Bewijs van kennis en inzicht in marketing- en communicatieaspecten en -instrumenten en hun onderlinge samenhang.	Kennistoets Marketing Kennistoets Communicatie	14.1, 14.2

Kennisbasis

Kennisbasis BS14		
Versie: 2.0		Datum: 22-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Basismodel communicatie	Geïntegreerde benadering van communicatie in organisaties.
F2	Communicatieplanning	Planmatige inzet van middelen om communicatie tot stand te brengen.
F3	Marktstrategie en Marktsegmentatie	Hoe marktmogelijkheden herkennen en wat is het belang van een duidelijke concept? Hoe belangrijk is een planmatige aanpak?
F4	Marktonderzoek	Planmatig onderzoek van de markt.
F5	Distributiebeleid	Het beïnvloeden van het gedrag van consumenten en producenten in de keten.
F6	Marketingbeleid	Welk beleid leidt tot een kansvol product/dienst?
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Beroepsrollen	In de groene sector rollen/taken herkennen van communicatie/marketing adviseurs.
B2	Ontwikkelingen in de communicatie en marketing.	Op de hoogte zijn/raken met de huidige stand van zaken in de communicatie en marketing.
B3	Sociale media/interactiviteit	De nieuwste media een plaats geven en gebruiken in een communicatie en marketing trajecten.
B4	Kennis van keten/branche	Rol en plaats van groene ketens en de relatie met communicatie en marketing.
B5	Taalvaardigheid en schrijfvaardigheid	Het inzetten van taal als middel om doeltreffend te communiceren.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Werken als communicatie- en marketingspecialist.	De communicatie- en marketingspecialist is op de hoogte met de specifieke context van de groene sector en weet hoe je kennis van communicatie kan inzetten voor de branche.
W2	Kennis van netwerken voor behartiging/beïnvloeding	Netwerkkennis inzetten voor geslaagde communicatie en marketing en deze kennis gebruiken om netwerken op te bouwen.
W3	Adviseur	Specifieke branchekennis en de kunde om kennis laten 'landen' bij specifieke beroepsbeoefenaars.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1		

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	<p>Onderdeel communicatie: In het vijftien-weeksprogramma komen de volgende onderwerpen aan de orde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennismaking met voorlichting en PR • Interne en externe communicatie • Doelgroepanalyse • Opstellen communicatieplan • Schrijven van doelgroepgerichte teksten • Structureren van teksten • Schrijven van brieven, e-mail • Presentatievaardigheden • Vergaderen en onderhandelen • Advertenties en mailingen • Onderzoeksrapporten • Campagnes • Perscontacten en persberichten • Beurzen en congressen
	<p>Onderdeel Marketing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat is marketing • Koopgedrag van een klant • Markt en marktsegmentatie • Marktonderzoek • Product management • Marketing en communicatiebeleid • Sales management • Prijsbepaling • Opstellen marketingplan
Bronnen	<p>Literatuur*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Inleiding tot de marketing”, Prof. Dr. B. Verhage, Educatieve partners Nederland (EPN) • Bijbehorend werkboek (niet verplicht) • 'Essentie van Communicatie', Wil Michels <p>* Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>

<p>WPL: Werkpleklere n</p>	<p>Tijdens het werkpleklere werkt de kandidaat in een groene communicatieve en marketinggerichte setting aan taken om de competenties te verwerven. Het heeft sterk de voorkeur dat de uit te voeren taken door de student in overleg met de begeleider op de werkplek, na overleg met de Stoas-begeleider, worden vastgesteld en ontwikkeld.</p> <p>Mogelijke werkplekken: NME centra, staatsbosbeheer, dierenparken, primaire productie met een omvang van minimaal 1 miljoen Euro, tuincentra, brancheorganisaties, fabrikanten met minimumomvang, importeurs met eigen klantenkring. Deze beroepssituatie kan in een onderwijssetting uitgevoerd worden.</p> <p>Mogelijke taken en rollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marktonderzoek naar afzetmogelijkheden van het te vermarkten product • Onderzoek naar prijsbeleid en prijsvorming • Doelgroepenonderzoek • Opstellen communicatieplan • Opstellen marketingplan • Organiseren van: beurs, congres of tentoonstelling • Organiseren van een persbijeenkomst
<p>Verwijzingen</p>	<p>BS 08, BS 09, BS 13, BS 16, BS 17, BS 20, BS 10</p>

Beroepssituatie 15: Bestuurlijke- en beleidssituaties in de groene sector

Karakteristiek Beroepssituatie 15:

In deze beroepssituatie staat het vertalen van beleid in praktisch uitvoerbare plannen centraal. De professional die werkt in een rol als beleidsmedewerker of consultant binnen de groene sector is betrokken bij het ontwikkelen van beleidsadviezen. Daarbij dient hij rekening te houden met onder andere geldende regelgeving maar met name ook met de uitvoerbaarheid. Beleid dient daarbij ‘vertaald’ te worden naar concrete activiteiten in uitvoeringsplannen. Daarnaast is hij in staat te communiceren over de beleidsvoornemens met betrokken doelgroepen en kan hij veranderingsprocessen begeleiden zodat vooraf gestelde doelen kunnen worden bereikt.

Competenties:

<p>15.1 Assisteren bij opstellen van (internationaal) beleidsadvies</p> <p>Bij het assisteren bij opstellen van een (internationaal) beleidsadvies gaat het om in overleg met de betrokken doelgroepen beleid voor te bereiden, te ontwikkelen en een advies te schrijven met betrekking tot de groene ruimte, zodat het beleid helder en eenduidig is en rekening houdt met de vigerende (internationale) wet- en regelgeving en eenvoudig vertaald kan worden naar beleidsuitvoering.</p>
<p>15.2 (internationaal) Beleid vertalen naar de praktijk</p> <p>Bij (internationaal) beleid vertalen naar de praktijk gaat het erom het beleid te vertalen naar concrete activiteiten en zo concrete plannen aan financiële juridische beleidsinstrumenten te koppelen zodat de doelen van de beleidsvormers bereikt worden en rekening wordt gehouden met de andere actoren binnen het gebied.</p>
<p>15.3 Begeleiden van een (internationaal) veranderingsproces</p> <p>Bij het begeleiden van een (internationaal) veranderingsproces gaat het om het proces te begeleiden zodat inhoudelijke doelen bereikt worden en de resultaten door de betrokken actoren worden geaccepteerd.</p>

Anekdoten;

Situatie 1: Assistent beleidsmedewerker

De ecologische hoofdstructuur (EHS) omvat belangrijke natuurgebieden en robuuste verbindingen tussen deze gebieden. Die robuuste verbindingen zijn als het ware de levensaders van de EHS. Zij maken het mogelijk dat bepaalde soorten van het ene gebied in het andere kunnen komen. De EHS is onderdeel van een Europees netwerk (Natura 2000).

Grote delen van de geplande EHS zijn momenteel nog particulier bezit, bijvoorbeeld als landbouwgrond. Het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselveiligheid wil dat veel van die gronden natuur als belangrijkste functie krijgen. Dat gebeurt onder andere door agrariërs en particulieren te stimuleren aan natuurbeheer te gaan doen. Zo wordt tevens de maatschappelijke betrokkenheid bij de natuur vergroot.

Het streven is om 40 % van het totale EHS gebied te realiseren via agrarisch en particulier natuurbeheer. De rest wordt gerealiseerd door aankopen van grond. In het komende jaar wordt extra ingezet op communicatie om zowel agrariërs als particulieren te informeren over de mogelijkheden.

Binnen het kader van de EHS wil men het ecosysteem van de Oostvaardersplassen verbinden de Veluwe. Deze verbindingzone dient tussen de 600 en 800 meter breed te zijn. Tijdens een excursie aan de Oostvaardersplassen ontstond een discussie tussen de regio directeur Oost en een boer uit Oostelijk Flevoland over de bereidwilligheid van agrariërs om agrarisch natuurbeheer toe te passen. De boer was heel sceptisch, terwijl de directeur van mening was dat het een kwestie is van goed informeren over de mogelijkheden.

Gerard werkt bij Staatsbosbeheer als assistent beleidsmedewerker en gaat op korte termijn een vooronderzoek uitvoeren om te kijken of agrariërs in het gebied bereid zijn om agrarisch natuurbeheer op een gedeelte van hun land toe te passen. Gerard is goed ingevoerd in het fenomeen EHS en kan dit beleid begrijpelijk uitleggen aan de verschillende doelgroepen. Hij is tevens goed op de hoogte van de verschillende subsidiemogelijkheden. Hij bezit bovendien goede communicatieve vaardigheden (schriftelijk en mondeling) en kan op een open manier met de betrokken partijen overleggen. Het doel van het vooronderzoek is om op hoofdlijnen een aantal alternatieven te bekijken hoe de EHS in het betrokken gebied gestalte zou kunnen krijgen. Gerard dient de voor en nadelen van ieder alternatief in beeld te brengen en op basis van deze gegevens een onderbouwd advies te kunnen geven aan de opdrachtgever.

Situatie 2: Junior Consultant International Projects

Oost Afrika staat bekend om zijn wildparken, Tsavo 1 en 2, Masai Mara, Serengenti en vele anderen. In Kenia vallen de parken onder het nationale institute KWS. Kenia en KWS voelen zich verantwoordelijk voor de biodiversiteit. Daarnaast is men zich ervan bewust dat deze natuurlijke rijkdom tevens een belangrijke bron is voor inkomsten uit toerisme. Het beheer van de parken, het beheer van de biodiversiteit en het toerisme staan vaak op gespannen voet met sociaal-economische ontwikkeling en agrarische activiteiten (Human-Wildlife Conflict, HWC). Het Kenya Wildlife Service and Training Institute speelt een belangrijke rol in training en education van betrokkenen.

Het beleid is gericht op zowel ontwikkeling van toerisme als op instandhouding en ontwikkeling van de biodiversiteit. Bedreigingen als stroperij (Ivoor) dienen voorkomen te worden. Daarnaast blijft landbouw een basisvoorwaarde voor sociaal-economische ontwikkeling van Kenia. Het belang hiervan is groot vanwege de groeiende bevolking.

De uitvoering van deze beleidsintenties vindt plaats op diverse niveaus.

Rasmus ontwikkelt trainingen en voert trainingen uit ten behoeve van duurzaam ecotoerisme. Hij werkt op KWSTI. Zijn doelgroep bestaat uit mensen die toeristische producten (reizen gericht op natuur en cultuur) ontwikkelen. Hij heeft tevens contact met Westerse toeroperators en Keniase agenten die vakantiearrangementen ontwikkelen en aanbieden. Hij is er sterk van overtuigd dat deze toeristische activiteiten niet ten koste mogen gaan van de natuurlijke rijkdommen, overeenkomstig nationale en internationale afspraken, en dat de lokale bevolking, overeenkomstig nationale beleidsdoelen, hiervan de vruchten dient te plukken.

Karin werkt in opdracht van een internationale donor in de regio van Masai Mara. De dorpjes in de omgeving van de parken. De relatie van de lokale bestuurders stond nogal eens op gespannen voet met KWS. Karin beoogt door middel van participatieve methodes allereerst de wensen van de lokale betrokkenen (stakeholders) in beeld te brengen en te verwoorden. Dit mondt uit in een rapport waarin behoefte en wensen op een rijtje gezet zijn. Ze legt dit naast de interregionale en nationale beleidsvoornemens, maar betreft ook internationale vragen hierin. Deze vergelijking levert uiteindelijk een projectvoorstel op dat uitgevoerd wordt. De leefbaarheid wordt vergroot met in acht name van de 'carrying capacity', de draagkracht van de regio.

Situatie 3: Junior Consultant

Roemenië wordt binnen enkele jaren lid van de Europese Unie. Voor die tijd moet het aan diverse voorwaarden voldoen. Een van de voorwaarden is de introductie van een melkquotum systeem. Na een vooronderzoek in Roemenië is door één van de EU leden een projectvoorstel geformuleerd (Terms of Reference –TOR) dat gericht is op de implementatie van het melkquotum systeem in Roemenië. Op dit moment wordt slechts een beperkt gedeelte van de geproduceerde melk geleverd aan de fabriek. Een groot gedeelte van de bedrijven heeft 1 tot 3 koeien. De meeste koeien worden met de hand gemolken. De melkverwerkende industrie zal zich meer en meer ontwikkelen.

Het project dat op basis van de TOR wordt uitgevoerd beoogt het opzetten van een melkquoteringssysteem. Registratie van data op diverse niveaus moet plaats vinden: op boerderij niveau, op niveau van de melkverzamelpunten, op niveau van de melkverwerkende industrie. Van de EU experts wordt verwacht samen met de Roemeense instanties het melkquota systeem op te zetten. De goede registratie en administratie is daarbij onmisbaar. Een controle systeem moet van de grond komen en de wetgeving zal aan de EU standaards moeten voldoen. Het project start in twee proefregio's.

Anne (projectleider) en Jukka hebben het projectvoorstel geschreven op basis van de TOR. Jukka heeft dit tijdens zijn stage gedaan en is daarna aangenomen als projectmedewerker. Economische Zaken heeft hun organisatie het project gegund. Na ondertekenen van de projectcontracten hebben ze een activiteitenplan opgesteld en de eerste bijeenkomsten met de Roemeense partners georganiseerd. In het begin van het project stond de verzameling van informatie mbt de melkproductie en levering centraal. Uiteraard werden de data in de computer opgeslagen. Verschillende trainingen zijn opgezet zodat betrokkenen geschoold werden.

Het was niet eenvoudig om de betrokken partijen om te tafel te krijgen en voldoende draagvlak te krijgen voor de vernieuwingen. Uiteindelijk is het proefproject in de twee regio's van start gegaan. Anne en Jukka hebben een advies geschreven voor het ministerie mbt wijzigingen in de wetgeving. En ten slotte hebben ze de resultaten gepresenteerd en aanbevelingen geschreven zodat implementatie naar andere regio's kan plaatsvinden. Af en toe vragen ze zich, als ze in

afgelegen valleities met de lokale bevolking praten, af wat de EU voor goeds moet brengen. In elk geval kan de ontwikkeling niet zo snel gaan dat werkloosheid ontstaat, doordat arbeid te snel vervangen wordt door grootschaligheid, mechanisatie en automatisering, zonder dat er alternatieve werkgelegenheid bijkomt.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS15: Bestuurlijke- en beleidssituaties in de groene sector			
Versie: 1.1		Datum: 18-07-07	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen	Categorie	Relatie Competenties	
1.	BS151-B Bewijs van het assisteren bij het opstellen van een beleidsadvies binnen de groene ruimte met daarbij een vertaalslag naar concrete activiteiten om de beleidsdoelstelling te realiseren.	Productbeoordeling <ul style="list-style-type: none"> worsamples van de uitgevoerde werkzaamheden 	15.1, 15.2
2.	BS152-B Bewijs van het begeleiden van een bestuurlijk of beleidsuitvoerend veranderingsproces waarbij meerdere actoren zijn betrokken.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment Portfoliobeoordeling bewijsdeel met 360° feedback Portfoliobeoordeling waarbij in het portfolio ten minste zijn opgenomen: <ul style="list-style-type: none"> feedback van de begeleider / leidinggevende op de werkplek een evaluatie van actoren in het veld een zelfevaluatie van de student Videoregistratie van overlegsituaties 	15.3
3.	BS153-B Bewijs van kennis en inzicht in bestuurlijke processen in de groene sector en daarbij behorende relevante wet- en regelgeving.	Casustoets en productbeoordeling	15.1, 15.2

Kennisbasis

Kennisbasis BS15		
Versie: 2.0		Datum: 22-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Beleidsformuleringen	Vertalen van beleid naar uitvoering.
F2	Bestuurlijke processen en organisatiekunde	Inzicht in bestuurlijke processen
F3	Veranderingsprocessen	Begeleiden van veranderingsprocessen
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Analysen van beleidsvoornemens	Vertalen van beleid naar uitvoering.
B2	Actoranalyse opstellen	Begeleiden van veranderingsprocessen.
B3	Schrijven van een projectproposal	Begeleiden van veranderingsprocessen.
B4	Commitment verwerven	Begeleiden van veranderingsprocessen.
B5	Kennis van relevante wet- en regelgeving	Inzicht in bestuurlijke processen.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Kennis van culturen en processen in bestuurlijke organisaties	Inzicht in bestuurlijke processen
W2	Kennis van relevante ontwikkelingen in de groene sector	Vertalen van beleid naar uitvoering.
W3	Implementatie trajecten begeleiden	Begeleiden van veranderingsprocessen.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Verandertrajecten	Begeleiden van veranderingsprocessen.
M2	Groepsprocessen	Begeleiden van veranderingsprocessen.
M3	Culturele diversiteit	Begeleiden van veranderingsprocessen.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	<p>FLO lessen</p> <p>Regionale ontwikkelingen, casestudies in samenwerking met (inter)nationale organisaties. Omgevingsfactoren in het gebied van onderzoek als oriëntatie op gezondheidsrisico's, culturele en economische aspecten, historisch perspectief, vaktechnische inhoud en op het vlak van flora en fauna. Participatieve planningstechnieken, b.v. RAAKS: Rapid Appraisal of Agricultural (or Educational or Institutional) Knowledge Systems.</p> <p>Projectmanagement.</p>
Bronnen	<p>Literatuur:*</p> <p>Handbook for objective oriented project planning (schrijver??)</p> <p>* Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie</p>
WPL: Werkpleklere n	<p>WPL-werkplekken:</p> <p>Lokale en regionale overheden, provinciale landschappen, natuur- en milieuorganisaties, Staatsbosbeheer, Dienst Landelijk Gebied (min. LNV), internationale ontwikkelingsorganisaties, NGO's</p> <p>Rol student: Assistent beleidsmedewerker</p> <p>Taken: assisteren bij opstellen beleidsplan opstellen activiteitenplan schrijven projectplan draagvlak creëren bij doelgroepen</p>
Verwijzingen	BS7 + BS9

Beroepssituatie 16: Kwaliteit- en –logistieke situaties in de groene sector

Karakteristiek Beroepssituatie 16:

De groene sector werkt overwegend met verse en/of levende producten. Kwaliteitsbeheersing maar ook logistieke zaken zoals doorlooptijd, opslag en transport zijn daarbij van groot belang. Werken binnen dat deel van de sector vereist een uitstekende kennis van logistieke processen en kwaliteitsbeheer. Het opstellen van plannen daarvoor moet immers leiden tot het behalen van de commerciële doelstellingen van een bedrijf.

Veranderingen in logistiek of kwaliteit vinden zelden alleen op één plek plaats. Daarom maakt ook het inzicht in ketenbeheersing en het aansturen van veranderingsprocessen binnen die keten onderdeel uit van deze beroepssituatie.

Competenties:

16.1 Opstellen van een plan voor kwaliteitsbeheer

Bij het opstellen en uitvoeren van een plan voor kwaliteitsbeheer gaat het om objectieve kwaliteitsnormen voor producten en productieprocessen te formuleren en toe te passen zodat er gestreefd wordt naar een voor alle betrokkenen acceptabel kwaliteitsniveau.

16.2 Analyseren en verbeteren van logistieke processen

Bij het analyseren en verbeteren van logistieke processen gaat het om het in beeld brengen van het logistieke proces van een bedrijf en het doen van voorstellen tot verbetering zodat efficiënter gebruikt wordt gemaakt van transportmiddelen en opslagcapaciteit en de doorlooptijd van een dienst of product verbetert.

16.3 Opstellen van verbetervoorstellen betreffende de keten

Bij het opstellen van verbetervoorstellen gaat het om aanpassingen ten aanzien van integrale ketenbeheersing, rekening houdend met de belangen en gevoeligheden van de diverse actoren in de agrarische afzetketen zodat de actoren de voorstellen overnemen om de keten als geheel te verbeteren.

Anekdoten;

Anekdote 1: Bloemenexportbedrijf

Smerts is een sterk uitbreidend bloemenexportbedrijf dat kwaliteit hoog in het vaandel heeft staan. In eerste instantie werden er vooral snijbloemen naar Engeland, Frankrijk en Duitsland geëxporteerd. Daar zijn Spanje, Italië en Oostenrijk bijgekomen. Sinds kort is men ook begonnen met het exporteren van bloemen en planten naar Amerika en Canada. Recent worden er bij Smerts ook accessoires verkocht.

Klanten kunnen bij Smerts producten bestellen per telefoon, per fax en via het internet. Voor het laatste heeft het bedrijf het SBS-systeem laten ontwikkelen. Het bedrijf is gevestigd op de bloemenveiling Flora Holland in Naaldwijk. Er werken 250 mensen bij het bedrijf. Momenteel betreft het bedrijf 20% van de producten direct van kwekers en 80% van de veiling. Gemiddeld zijn de producten afkomstig van de veiling een dag langer onderweg dan de producten die rechtstreeks van de kwekers komen. Dat komt de kwaliteit van de verse producten niet ten goede.

Het bedrijf groeit snel en de directie is daar zeer tevreden over. Toch heeft de directie het gevoel dat de logistiek met betrekking tot de van de veiling betrokken producten niet optimaal is.

Inge loopt stage op het bedrijf en is goed ingevoerd in het bedrijf. Samen met het hoofd Planning en Organisatie wordt er afgesproken dat zij een analyse gaat maken van de deelgebieden kwaliteit en logistiek van het bedrijf.

Uiteindelijk zijn de uitkomsten van de analyse dat de lay-out van het logistieke proces niet optimaal is. Inge kan wel globaal aangeven dat de lay-out niet helemaal klopt, maar geeft aan dat er specialistische kennis nodig is om het logistieke proces te optimaliseren. Een andere uitkomst is dat de tijd dat het product onderweg is verkort moet worden. Er wordt voor gepleit om er in de toekomst naar te streven om 20-80 verhouding van de aangekochte producten om te keren. In de nabije toekomst dient dus 80% van de aangekochte producten van kwekers te komen en 20% van de veiling.

Anekdote 2: Melkkwaliteit en -techniek

De Groene Hogeschool Midden-Nederland heeft in het kader van een Europees uitwisselingsprogramma contacten met een Landbouwuniversiteit in Roemenië. Doel van dit programma is om de mobiliteit van studenten en docenten te bevorderen en kennis te vergaren en te delen over elkaanders onderwijssysteem. Onlangs hebben twee docenten van de Groene Hogeschool een bezoek gebracht aan Roemenië. Het thema van deze week was Melkkwaliteit en techniek. Samen met de Roemeense collega's is er voor de Roemeense studenten invulling gegeven aan dit thema. Er zijn verschillende Roemeense melkveehouders bezocht om een idee te krijgen of dit thema bij deze melkveehouders leeft. Uit gesprekken met de melkveehouders komt al snel naar voren dat de boeren niet tevreden zijn over de prijs die zij ontvangen van de melkfabriek. Sommigen melkveehouders overwegen zelfs om niet meer te leveren aan de fabriek omdat zij op de lokale markt een hogere prijs voor de melk ontvangen in vergelijking met de prijs van de fabriek.

Er wordt ook een bezoek gebracht aan de fabriek. Deze fabriek is 5 jaar geleden overgenomen door een internationaal opererend zuivelconcern. Tijdens het bezoek wordt in een presentatie enkele opmerkelijke verschillen getoond tussen de situatie in Roemenië en de situatie in West-Europa. De kosten van het ophalen van de melk is relatief hoog in Roemenië doordat een zeer groot aantal kleine boeren is die een kleine hoeveelheid melk per dag produceren.

Ter vergelijking een aantal cijfers. De fabriek in Roemenië heeft voor het ophalen van 160 miljoen liter melk 150 vrachtwagens nodig. Deze vrachtwagens bezoeken dagelijks 1063 verzamelpunten en 320 boerderijen af. In de West Europese context zijn er maar 6 trucks nodig om dezelfde hoeveelheid melk af te leveren bij de fabriek. De trucks gaan eens per 3 tot 4 dagen bij 270 boerderijen langs.

Een tweede probleem is dat de kwaliteit van de aangeleverde melk in de Roemeense context laag is om aantal redenen. Het vetpercentage is lager in vergelijking met de West-Europese situatie. Bovendien zitten er in de melk verontreinigingen en in sommige gevallen is de melk zelfs aangelengd met water. De fabriek in Roemenië betaalt uit op basis van de kwaliteit van de melk en de melkprijs die de boeren ontvangen is relatief laag. Er is dus een probleem.

Al snel komt men tijdens de discussies tot de conclusie dat studenten van de Roemeense universiteit samen met studenten van de Groene School onder begeleiding van docenten een bijdrage kunnen leveren aan een (deel)oplossing voor dit probleem. Een Roemeense en een Nederlandse student gaan onderzoek doen hoe de logistiek van het melktransport verder geoptimaliseerd zou kunnen worden. Een tweede team gaat voorlichting geven aan de melkveehouders in de regio met als doel de kwaliteit van de melk te verbeteren. Beide teams worden gecoacht en ondersteunt door docenten van de universiteit en de Groene School. Opdrachtgever is het zuivelconcern.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS16: Kwaliteit- en –logistieke situaties in de groene sector			
Versie: 1.1		Datum: 18-07-07	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS161-B Bewijs van een zelfstandig geformuleerd advies voor een concrete situatie met betrekking tot kwaliteitsbeheer en logistiek in een bedrijf of organisatie in de groene sector. Het advies moet gebaseerd zijn op een analyse en gestructureerd zijn opgebouwd.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Adviesrapport	16.1 en 16.2
2.	BS162-B Bewijs van het voorbereiden en samenstellen van een verbetervoorstel betreffende de keten. In dit voorstel toont de kandidaat tevens aan zicht te hebben op de belangen en gevoeligheden in de groene keten.	Presentatie (of registratie daarvan)	16.3
3.	BS163-B Bewijs van kennis en inzicht in logistieke processen, kwaliteitszorgsystemen en de werking van ketens.	Kennistoets of casustoets	16.1, 16.2, 16,3

Kennisbasis

Kennisbasis BS16		
Versie: 2.0		Datum: 22-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Ontwikkeling kwaliteitsmanagement	De historische ontwikkeling van het kwaliteitsdenken en de principes van integrale kwaliteitszorg.
F2	IKZ en de organisatie	Strategie, kwaliteitsmeting en kwaliteitsindicatoren binnen de primaire en secundaire processen in organisaties.
F3	Logistiek in bedrijf en markt	De historische ontwikkeling van de logistiek in relatie met moderne digitale mogelijkheden en klantgericht en klant gestuurd handelen.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Kwaliteitszorgtechnieken	Technieken om de kwaliteit te beheersen en methoden om het kwaliteitsmanagement te beschrijven en te kwalificeren/certificeren.
B2	Verbeteren kwaliteit	Verandermanagement om te komen tot een kwaliteitsgerichte organisatie waarbij strategie wordt vertaald naar kwaliteitsgerichte bedrijfsprocessen.
B3	Dienstverlening en customer service	Klantgericht en klantgestuurd handelen als basis voor de kwaliteit van de dienstverlening.
B4	Logistieke technieken	Technieken voor het optimaliseren van de logistiek rond inkoop, productie, distributie en hergebruik.
B5	Informatiemanagement	ICT als basis voor de organisatie van de informatiestromen rond logistieke processen in bedrijven en ketens.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Analysen bedrijf- en ketenprocessen	Analysen van kwaliteit- en/of logistieke processen in bedrijven en/of ketens met de juiste instrumenten.
W2	Bespreken analyses	Het bespreekbaar maken van analyses.
W3	Verbetervoorstellen ontwikkelen	Het op basis van een bedrijfsprobleem gericht verbetervoorstellen ontwikkelen en waarderen.
W4	Verbetervoorstellen implementeren	Het Implementatie proces van een verbetervoorstel opzetten, begeleiden en monitoren.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Analytisch denken	Analytisch denken

M2	Structureren en schematiseren	Structureren en schematiseren
M3	Bespreken en overtuigen	Bespreken en overtuigen

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
<p>Om voldoende te kunnen werken aan het behalen van de competenties van deze beroepssituatie zijn er verschillende mogelijkheden. Het opdoen van de benodigde kennis kan door het volgen van flankerend onderwijs (FLO-lessen), het bestuderen van literatuur en andere kennisbronnen.</p> <p>Daarnaast ga je tijdens het werkplekleren in de praktijk aan de slag met kwaliteit en logistiek.</p>	
FLO: Flankerend onderwijs	<p>Het flankerend onderwijs contact vormt een brede basis voor kwaliteit en logistiek, over sectoren en studierichtingen heen. Tijdens het flankerend onderwijs verwerking wordt de vertaalslag naar de eigen sector en studierichting gemaakt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agro-clusters en agro-ketens • Ketenregie: macht, markt en marges • Kwaliteitszorgsystemen • Kwaliteit en voedselveiligheid • Voor- en nadelen van verticale samenwerking • Logistiek en agrologistiek • Van productgericht naar vraaggericht produceren • E-business • Keten en kwaliteit in internationaal perspectief
Bronnen	<p>Literatuur*:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedrijfskunde De basis. Gert Alblas, Peter Thuis en Kees Kokke. Wolters-Noordhoff • Integrale kwaliteitszorg en verbetermanagement. C.G. Bakker E. Steenberben-Meertens <p>* Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>

<p>WPL: Werkpleklere n</p>	<p>Tijdens het werkpleklere werkt de kandidaat in een groene setting gericht aan taken om de competenties te kunnen verwerven.</p> <p>Mogelijke werkplekken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primaire productie: • een groep samenwerkende ondernemers die streek-eigen producten verkoopt (Opperdoes, duinboeren, flevosap enz.) • Derde tak bij een primair bedrijf (zwembad, camping, zorgboerderij). Een bedrijf moet om een geschikte werkplek te kunnen zijn een omzet realiseren van minstens 1.000.000 euro per jaar. • Productie van niche producten • Secundaire productie: • Dierenpark • Toeleverende en verwerkende bedrijven • Importeurs en exporteurs (met fysieke goederenhandling) • Tuincentra • Dierenspecialzaak • Adviesbureau • Transportbedrijf <p>Mogelijke werkplektaken en -rollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adviseren omtrent kwaliteitsmanagement en logistiek • Onderzoek naar verticale samenwerkingsmogelijkheden • Adviseren omtrent productie in ketenverband • Organiseren van een congres, beurs of tentoonstelling gericht op ketenproductie, kwaliteit en/of logistiek
<p>Verwijzingen</p>	<p>BS8, BS14, en BS17</p>

Beroepssituatie 17: Managementsituaties in de groene sector

Karakteristiek Beroepssituatie 17:

De taken van een (assistent)manager in de groene sector bestaan voor een deel uit leidinggeven en voor een deel uit inhoudelijk (technisch) management. Binnen deze beroepssituatie richten wij ons op het laatste.

De professionele (assistent)manager is in staat een bedrijf te analyseren, om vervolgens keuzes te kunnen maken rekening houdend met technische ontwikkelingen en economische, maatschappelijke en ecologische aspecten van de onderneming.

De balans vinden tussen bedrijfsaspecten enerzijds en maatschappelijke ontwikkelingen anderzijds, kortom duurzaam ondernemen, staat daarbij centraal.

,

Competenties:

<p>17.1 Het analyseren van een bedrijf of organisatie Bij het analyseren van een bedrijf of organisatie gaat het om het toepassen van instrumenten, om op basis van de bedrijfsdoelstellingen de kansen en bedreigingen en de sterke en zwakke punten van de organisatie te identificeren, zowel procesmatig als financieel-economisch, zodat er een objectief beeld van het bedrijf of de organisatie ontstaat.</p>
<p>17.2 Het optimaliseren van bedrijfsprocessen Bij het optimaliseren van bedrijfsprocessen gaat het om het, op basis van de uitgevoerde analyse, doorvoeren van veranderingen binnen het bedrijf, zodat de doelstellingen van het bedrijf of de organisatie behaald kunnen worden.</p>
<p>17.3 Nemen van verantwoorde beslissingen. Bij het nemen van verantwoorde beslissingen gaat het om de juiste balans te vinden tussen vaktechnische, sociaalorganisatorische en economische aspecten enerzijds en de maatschappelijke en politieke ontwikkelingen anderzijds, zodat er sprake is van maatschappelijk verantwoorde bedrijfsvoering.</p>

Anekdoten;

Anekdote 1: Manager tuindersbedrijf

De vader van Ruud van Driel is eigenaar van een tuindersbedrijf en teelt voornamelijk komkommer en paprika. Het bedrijf is in de loop der jaren fors uitgebreid.

Er is een registratiesysteem opgezet zodat van Driel inzicht heeft in de belangrijkste technische informatie en kengetallen. Ondanks de introductie van een klimaatcomputer, wil hij toch nog dagelijks in de weer zijn met de planten. Van Driel is van mening dat zijn groene-vingers-gevoel beter functioneert dan de computer. Dit wordt gestaafd door het feit dat van Driel nu bij de top van Nederland zit, wat betreft fysieke opbrengsten per vierkant meter.

Ruud gaat volgend jaar samenwerken met zijn vader. Vader en zoon hebben een gemeenschappelijke visie over de toekomst van het bedrijf: het bedrijf moet groeien tot een omvang van ongeveer 3 ha of groter om een goed belegde boterham te verdienen. Ruud is nu in gesprek met de burens over de aankoop van grond. Dat heeft vader van Driel eerder geprobeerd, maar dat heeft tot niets geleid. Ruud pakt het anders aan en maakt goed gebruik van zijn communicatieve vaardigheden. Deze komen ook goed van pas bij het maken van werkplanningen en het verdelen van taken onder het personeel.

Ruud is lid van een telersvereniging waarin technische kengetallen worden uitgewisseld en mogelijke oplossingen van operationele problemen worden besproken.

Ook wordt er aan de hand van hun productieprognose en verwachte vraagprognoses een prijs vastgesteld. Met deze prijs krijgen twee leden van de telersvereniging een mandaat om te onderhandelen met afnemers. Dit kan een handelshuis zijn, maar ook een veiling.

Van Driel denkt ook in de toekomst de concurrentie aan te kunnen. Klantgerichtheid, voedselveiligheid en maatschappelijk verantwoord produceren staan voorop. Overtollige meststoffen worden opgevangen en weer gebruikt. Er is een systeem ontwikkeld om de ziektedruk laag te houden. Vader en zoon zien de toekomst vol vertrouwen tegemoet.

Anekdote 2: Manager hoveniersbedrijf

De heer Reinders is bedrijfsleider/manager van een tuincentrum/hoveniersbedrijf in het zuiden van het land. Het hoveniersbedrijf richt zich voornamelijk op de aanleg en in wat minder mate op het onderhoud van tuinen. Het bedrijf heeft een geheel eigen stijl ontwikkeld wat betreft de aanleg van tuinen. Aan marketing van zijn diensten doet het niets. Door mond tot mond reclame komen de klanten vanzelf. De klanten staan in de rij en er is een wachtlijst van twee jaar. Het bedrijf draait economisch uitstekend en de continuïteit van het bedrijf is gewaarborgd.

Reinders heeft de opdracht om ook van het tuincentrum iets bijzonders te maken. Zo is er een groot aanbod van beelden uit Zimbabwe. Het tuincentrum is een van de weinige verkooppunten van deze beelden in Nederland. De omzet per werknemer van het tuincentrum ligt beduidend hoger vergeleken met het gemiddelde in de sector. Een deel van de opbrengsten door de verkoop van deze beelden vloeit terug naar Zimbabwe en wordt o.a. gebruikt voor de aanleg van drinkwaterputten in een aantal dorpen op het platteland. Reinders en zijn werkgevers vinden dat een ondernemer niet alleen voor zijn eigen portemonnee bezig moet zijn.

De beelden zijn in de loop van de tijd een uit de hand gelopen hobby geworden. Reinders kwam door de beelden in contact met vele kunstenaars. Op een gegeven moment stond het tuincentrum vol met beelden. Er was voor andere zaken geen ruimte meer. Op een gegeven moment stond de pastorie in het dorp te koop. Op zijn advies is het gebouw gekocht en een gedeelte hiervan ingericht als expositieruimte. Daar worden momenteel dus exposities gehouden door verschillende kunstenaars.

Op dit moment is hij samen met een collega-ondernemer (iemand die een restaurant beheerd) bezig een grand-cafe te beginnen in de rest van de pastorie. Hij heeft ondertussen geleerd hoe hij om moet gaan met veranderingen.

Anekdote 3: Op zoek naar een manager in een dierenartsenpraktijk

Ik ben Bert Kamphorst, dierenarts in een sterk groeiende praktijk. Ik vraag me de laatste tijd steeds meer af of ik het managen van de praktijk er wel bij kan en wil hebben, ik voel me in eerste instantie dierenarts. Op het schrijven van een kwaliteitshandboek en het implementeren van een systeem volgens KRD / ISO-criteria dat waarschijnlijk grote gevolgen voor mijn praktijk heeft zit ik niet echt te wachten. Misschien heb ik een praktijkmanager nodig....

De praktijk is geautomatiseerd en maakt gebruik van het veterinaire administratieprogramma (VAP). Op dit moment is de helft van het pand in gebruik. Ik heb als doelstelling om in de komende 5 jaar de kelder om te bouwen in o.a. 2 operatiekamers, een apart honden en kattenverblijf voor opname, kantoorruimte en een röntgenkamer. Wat betreft de organisatie ben ik op dit moment dierenarts en manager tegelijk. Daarnaast heb ik 4 paraveterinaire assistenten in dienst en een schoonmaakster. In de afgelopen jaren is er veel wisseling in personeel geweest.

In september heb ik deelgenomen aan een studiereis “strategische planning voor gezelschapsdieren” in Engeland. En dan kijk je wel even je ogen uit. In Engeland komen steeds meer vrouwelijke dierenartsen op de markt die geen zin hebben in een eigen praktijk, graag parttime willen werken. En hoe financieren ze daar een nieuwe praktijk? Je ziet daar andere organisatievormen ontstaan die volgens de deskundigen ook in Nederland op de stoep staan. Bijvoorbeeld ketens als de Companion Care. Wat gaat die ontwikkeling in de toekomst voor mijn praktijk betekenen? Tijdens de studiereis werd het mij wel duidelijk dat dierenartsen te weinig zakelijk zijn en onvoldoende afweten van het managen van een praktijk. Kengetallen bijvoorbeeld, wat moet ik daar van afweten? Tijdens de studiereis zag ik cijfers van andere praktijken maar omdat ik mijn eigen cijfers niet ken kan ik ze niet interpreteren en vertalen naar mogelijkheden tot verbeteringen in mijn eigen praktijk. Hoeveel assistentes is eigenlijk normaal, lettende op mijn omzet en aard van de dienstverlening?

Mijn praktijk maakt een enorme groei door en staat onder invloed van allerlei ontwikkelingen van buitenaf. Ik moet zicht krijgen op alle processen in de praktijk om exact te weten wat er gebeurt en hoe dat verloopt. Ik wil mijn praktijk vervolgens zowel technisch als financieel met branchegeenoten kunnen vergelijken. Zodra ik de positie van mijn praktijk in beeld heb wil ik vaststellen welke strategie ik de komende jaren wil volgen om de continuïteit te kunnen waarborgen. Een belangrijk aspect is wel dat voor de toekomst het management van mijn praktijk professioneel en duurzaam is.

Personeelsmanagement, bedrijfsvergelijkingen, kwaliteitssystemen, duurzaam ondernemen, financieel economisch management... nou dat lijkt me meer dan voldoende om een taak mee te vullen. Het zou helemaal prachtig zijn als het ook nog iemand zou zijn met kennis en vaardigheden op het gebied van dierenzorg. Ik ga morgen een advertentie opstellen voor een praktijkmanager.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS17: Managementsituaties in de groene sector			
Versie: 1.2		Datum: 01-12-08	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS171-B Bewijs van doelmatig handelen door op effectieve wijze doelen te bepalen en de nodige acties te ondernemen om de gestelde doelen in het aanpassen van de bedrijfsvoering te bereiken	Plan van aanpak en evaluatie van het proces.	17.1, 17.2
2.	BS172-B Bewijs van kennis van “best practices” in de sector, oog voor de relevante externe omgevingsfactoren en daarbij bewijs van anticipatie op veranderingen zodanig dat er sprake is van verbetering en optimalisering van de bedrijfsvoering.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Syntheseproduct	17.1, 17.2, 17.3
3.	BS173-B Bewijs van kennis en inzicht in het financieel economisch management van bedrijven in de groene sector.	Toets financieel economisch management	17.1, 17.2
4.	BS174-B Bewijs van kennis en inzicht in het duurzaam managen van bedrijven uit de groene sector.	Toets managen onderneming.	17,3

kennisbasis

Kennisbasis BS17		
Versie: 2.0		Datum: 22-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Analyse van de financiële structuur	Inzicht in de vermogensbehoefte van de onderneming en de financiering ervan.
F2	Investeringsplan	Het uitwerken en de financiering van een investeringsplan.
F3	Besturingsvraagstukken	De besturing van een onderneming. De werking van een bedrijf. Het nemen van strategische en tactische beslissingen.
F4	Kennismanagement en de lerende organisatie	De competenties van de lerende organisatie.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	De ondernemer en de onderneming	Persoonlijke kwaliteiten van de ondernemer en de onderneming. De onderneming en haar omgeving. De onderneming en de markt.
B2	Groei, overname en waardering	Groei en overname in het kader van financiering.
B3	Financiering in het MKB	Financieringsmogelijkheden in het MKB.
B4	Brancheanalyse en benchmarking.	Inzicht in de plaats van de onderneming ten opzichte van directe concurrenten en de branche.
B5	Financiële verslaglegging	Samenhang tussen verschillende vormen van financiële informatie.
B6	Ondernemingsdoelen	De missie, visie en doelen van de onderneming.
B7	Optimalisatie	Optimalisatie van het bedrijfsproces.
B8	Maatschappelijk verantwoord ondernemen	Het belang van het nemen van maatschappelijk verantwoorde beslissingen.
B9	Trends en ontwikkelingen	Trends en ontwikkelingen binnen de groene sector.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	De rol van analyticus	Bedrijfsanalytisch onderzoek bij een organisatie in de groene sector.
W2	De rol van adviseur	Adviseren rond bedrijfseconomische en management problemen op bedrijfsniveau in de groene sector.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Analyseren en structureren	Gegevens verzameld binnen een probleemstelling of

		innovatiepotentieel duidelijk structureren en analyseren.
M2	Communiqueerbaar maken van data	Data duidelijk verwerken en presenteren en op basis daarvan adviseren.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	<p>Lessen in bedrijfseconomie, bedrijfskunde, organisatiekunde, analyseren van branchegegevens, sectorinformatie en technische kengetallen, financiering, strategisch management, algemene economische en maatschappelijke ontwikkelingen.</p> <p>Managen Onderneming</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ondernemingsvormen • Strategisch management • Verbetermanagement • Bedrijfsvergelijking • Duurzaam ondernemen <p>Financieel Economisch Management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Management accounting • Kosten en kostprijzen • Voor- nacalculatie • Financiering • Bedrijfseconomische analyse
Bronnen	<p>Literatuur*</p> <ul style="list-style-type: none"> • Financieel management voor ondernemers in het MKB (Heezen en Kroot) • Bedrijfskunde de basis (Alblas, Thuis & Kokke) <p>*Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie</p>
WPL: Werkpleklere n	<p>Bedrijfstypen met een duidelijk ondernemerselement: Primaire productie, dienstverlening, detailhandel, groothandel, internationaal, beurzen, shows, brancheorganisaties, media (vakbladen), recreatie en (agro)tourisme, NME-instellingen, bezoekerscentra SBB, in de sector van de studierichting.</p> <p>Rol student: assistent manager</p> <p>Taken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - meekijken, meewerken en meedenken met de manager op het niveau van operationeel, tactisch en strategisch management; - door middel van onderzoek en analyse een bijdrage leveren aan de oplossing van een probleem op strategisch of tactisch niveau. - een beeld vormen van de mate waarin de 3 P's op het bedrijf in balans zijn (Planet, Profit, People) <p>Onderwijsinstellingen Beroepssituatie 17 kan eventueel ook uitgevoerd worden op een onderwijsinstelling mits de taken en rollen van de student een duidelijke link hebben met het managen van bedrijven in de groene sector.</p>

Verwijzingen	Kern: BE2VAK, BE1CA, BS7, BS8, Keuze: BS15, BS16
--------------	---

Beroepssituatie 18: Werkbegeleidende situaties in de groene sector

Karakteristiek Beroepssituatie 18:

Als werkbegeleider werkend in de groene zorgsector (bijvoorbeeld zorgboerderij of WSW-bedrijf) werk je met mensen met fysieke, verstandelijke en/of psychische beperkingen.

Rekening houden met beperkingen en tegelijk mogelijkheden zien voor passende (werk)activiteiten is de kern van deze beroepssituatie. Werken als leidinggevende in het spanningsveld tussen verlenen van zorg enerzijds en de bedrijfsbelangen anderzijds hoort daar ook bij.

De professionele werkbegeleider zet daarvoor methodisch handelen in en is gericht op de ontwikkeling en het welbevinden van zijn medewerkers of cliënten.

Competenties:

- | |
|--|
| 18.1 Aansluiten bij mensen met fysieke, verstandelijke en of psychische beperkingen.
Bij het aansluiten bij mensen met fysieke, verstandelijke en of psychische beperkingen gaat het om zicht hebben op de mogelijkheden en beperkingen van mensen en op basis van een (be)handelingsplan passende activiteiten in te zetten zodat mensen zich optimaal kunnen ontwikkelen. |
| 18.2 Ontwikkelen en organiseren van werkbegeleiding in de groene sector
Bij het ontwikkelen en organiseren van werkbegeleiding in de groene sector gaat het erom de balans te vinden tussen het verlenen van zorg en bedrijfsbelangen zodat de continuïteit van het groene zorgbedrijf gewaarborgd is. |
| 18.3 Ontwikkelingsgericht en methodisch handelen met het groen als middel
Bij ontwikkelingsgericht en methodisch handelen met het groen als middel gaat het erom sociaalpedagogische concepten naar de situatie te kunnen inzetten, zodat begeleiding gericht is op ontwikkeling van cliënten en hun welbevinden |

Anekdoten

Anekdote 1: Woonwerk boerderij

Manon is werkbegeleider van een woon en werkboerderij (instellingsboerderij) voor 5 mannen en 1 vrouw. Er is sprake van 24 uren zorg waarbij de patiënten vanaf 7.30 uur therapie en arbeid combineren op de boerderij. Vanaf 19.30 uur moet iedereen binnen zijn. Overdag komen ook andere cliënten vanuit de naastliggende TBS kliniek naar de boerderij voor het onder begeleiding verrichten van werkzaamheden op de boerderij. Daarnaast is Manon bedrijfsleider van de boerderij met 1,5 fte; zij heeft de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsresultaten.

Manon verteld:

Wij hebben hier scharrelaars, klussers en werkers, zo deel ik voor het gemak onze cliënten in. Scharrelaars zijn mensen waaraan je vraagt of ze even bij de schapen willen kijken om te zien of ze nog water hebben en dan ben je uiteindelijk blij als ze de klus gedaan hebben. Klussers halen werkplezier uit de arbeidsprestatie die ze leveren maar omdat het werk kwalitatief of qua tempo zeer laag is kunnen ze niet aan een volwaardig arbeidsproces deelnemen. Werkers zijn mensen die ooit naar een betaalde baan gaan, richting sociale werkplaats of leerwerktrajecten.

Laatst hadden we een zieke koe. Ik had het niet zo in de gaten, maar een aantal van de cliënten was daar erg boos over. Eerder die week was er al een koe doodgegaan en zij hadden het gevoel dat er nu, met deze 2^e koe, niet juist gehandeld werd.

Normaal zou ik de bezorgde mensen zo snel mogelijk gerust stellen om samen met hen de koe te gaan behandelen. Nu was ik echter de gehele ochtend volop bezig met andere dingen. Eerst kwam er een handelaar het hooi ophalen wat hij had gekocht en meteen daarna stond eindelijk de monteur op de stoep om onze kapotte trekker te repareren, iets waar ik ook echt even bij moest zijn. Zonder dat ik het wist stonden de cliënten intussen bij de koe te trappelen van ongeduld om iets te kunnen doen. Het kostte me heel wat praatwerk om daarna iedereen weer gerust te stellen. Gelukkig knapte de koe ook snel weer op.

Later die avond bedacht ik me dat ik misschien toch maar beter eerst met de groep naar die zieke koe had kunnen kijken. Zowel de handelaar als de monteur hadden achteraf gezien best even kunnen wachten. Tsja, het blijft continue schakelen tussen het runnen van het bedrijf en de te verlenen zorg aan de mensen. Zorg en werk combineren is niet altijd eenvoudig als het om de bedrijfsresultaten gaat. En dat bedrijfsresultaat is wel iets dat bewaakt moet worden.

Anekdote 2: Zorgboerderij

“Goeiemorgen, juffrouw Janny”, zo begroet Christina mij altijd als ik ’s morgens aankom bij de zorgboerderij. Christina heeft het syndroom van Down. Ik heet Els, maar ze noemt me juffrouw Janny nadat de jongens van het bedrijf mij een aantal keren zo noemden als ik de koffie inschonk.

Deze ochtend zie of hoor ik haar niet. “Is Chrissy ziek?” vraag ik in de kantine. Ik krijg geen duidelijk antwoord, maar begrijp dat ze wel is gesignaleerd.

Het begeleiden bij het verzorgen van de varkens neemt mijn aandacht volledig in beslag. Pas tijdens de koffiepauze merk ik Christina op, stil in een hoekje zittend. Ik ga naast haar zitten “Hoi Chris, is er wat?”. Ik zie dat tranen in haar ogen schieten. Ze staat op en loopt vloekend en tierend weg. De deur knalt dicht en een paar jongens aan de andere kant van de kantine lachen stiekem. “Wat is hier aan de hand?”, vraag ik terwijl ik achter Christina aan loop.

Ik vind haar bij de konijnen, met de hond naast zich. Met horten en stoten komt het verhaal er uit dat “de jongens” (ik vermoed te weten wie) haar hebben lastiggevallen. Ze zijn handtastelijk

geweest en hebben haar ook nog voor “varken” uitgescholden. Het feit dat ze haar verdriet met mij heeft kunnen delen maakt haar al een stuk beter.

Diezelfde middag heb ik contact met de vertrouwenspersoon van het bedrijf. Hij neemt deze zaak van mij over, de bedrijfsleider neemt contact op met Christina's ouders waarna ik mij kan concentreren op de ontwikkeling van Christina en de verhoudingen tussen de medewerkers die binnen het bedrijf gezond moeten zijn.

In de gesprekken die volgen komen ook haar interesses naar voren. Het wordt duidelijk dat Christina graag in de kas zou werken. Ze vindt het leuk planten te verzorgen en geniet van het feit dat er dan van ‘haar’ tomaten en komkommers zoveel worden verkocht in de winkel die we bij het bedrijf hebben.

Anekdote 3: WSW-bedrijf

Hellen is Werkleider van de Divisie Groen van de Bleeker Groep. Negentig procent van de werknemers die binnen komen bij de Bleeker groep vallen onder de Wet Sociale Werkvoorziening. (WSW). Deze wet is bedoeld voor mensen die wel kunnen werken, maar door beperkingen niet in staat zijn om aan de eisen van het reguliere bedrijfsleven te voldoen.

Het leren en ontwikkelen van de werknemers is een belangrijk punt voor de Bleeker Groep. Men probeert de doorstroom en de uitstroom naar reguliere banen te bevorderen. Op dit moment loopt dat nog niet zo goed. Het management van de Bleeker Groep onderkent dit en wil daar iets aan doen. Zij hebben het besluit genomen om een bedrijfsschool voor de divisie ‘groen’ op te richten. Mocht deze proef bij groen succesvol zijn dan wordt de bedrijfsschool uitgebreid naar de andere divisies.

Hellen heeft de opdracht gekregen om alle facetten van de bedrijfsschool van de Bleeker Groep op een duidelijke manier in beeld te brengen. Het is de bedoeling dat de mensen die binnen komen een intake hebben waarin vooral gekeken wordt wat de mogelijkheden zijn voor de werknemer. Er wordt een trajectplan voor de werknemer gemaakt en op basis van de interesse en de mogelijkheden van de werknemer worden divisies benaderd voor plaatsing van de werknemer. Werknemers volgen dan eerst een (basis)cursus op de bedrijfsschool omdat hun kennis en ervaring met betrekking tot groen vaak heel beperkt zijn. Daarna worden ze bij ploeg worden ingedeeld.

De bedrijfsschool werkt met behulp van competenties. Op de bedrijfsschool wordt gekeken naar werkzaamheden die bij de werknemer passen. Door gesprekken en observatie wordt vastgesteld wat het niveau is van de werknemer. Vervolgens wordt er een individueel ontwikkelingsplan opgesteld. Voor een zestal veel voorkomende functies zijn de competenties beschreven en ook de bijbehorende cursussen. Ook de beoordelingcriteria en de criteria wanneer iemand doorstroomt naar een ploeg zijn duidelijk omschreven. Het leren en werken gaat door in de ploeg. Het kan ook voorkomen dat iemand na verloop van tijd weer terugkeert naar de bedrijfsschool. De reden kan zijn dat hij nog niet functioneert of juist dat er mogelijkheden zijn om op een hoger niveau te kunnen functioneren.

Hellen heeft ook evaluatieformulieren ontwikkeld voor de cursussen die op de bedrijfsschool gegeven worden om inzicht te krijgen in de beleving van de werknemers omtrent de bedrijfsschool en aan de hand van de uitkomsten te komen tot verbeterpunten.

Het management van de Groep is tevreden met de door Hellen ontwikkelde handleiding voor de bedrijfsschool en stelt middelen beschikbaar aan de divisie Groen om te starten met de bedrijfsschool.

assessmentplan

Summatief assessmentplan BS18: Beroepsbegeleidende situaties in de groene sector			
Versie: 1.2		Datum: 20-07-2010	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS181-B Bewijs van het ontwikkelen en organiseren van activiteiten op tactisch/ operationeel niveau met bijzondere aandacht voor het spanningsveld tussen zorgverlening en bedrijfsvoering.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Product (verslag)	18.1, 18.2, 18.3
2.	BS182-B Bewijs van kennis op gebied van micro, meso en macroniveau van zorginstelling/bedrijf	Casetoets(en)	18.1, 18.2, 18.3
3.	BS183-B Bewijs van bewust uitvoeren van dagelijkse begeleiding en trajectbegeleiding van cliënten binnen een bedrijf/instelling in de groene sector met een zorgtaak.	Portfolio met 360 ^o graden feedback	18.1, 18.2, 18.3

Kennisbasis

Kennisbasis BS18		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Sociaal netwerk	In beeld brengen van sociale verbindingen en de ontwikkeling daarvan.
F2	Intakeassessment	De start van een case begint met een zorgvuldige intake.
F3	Handelingsplan en dossiervorming	Afspraakvastlegging en de registratie daarna dient gedegen en zorgvuldig te zijn.
F4	Monitoring, linking en evaluatie	Goed volgen, verbindingen leggen en tot slot evalueren bij het casemanagement.
F5	Groen en gezondheid	Promotie en optimalisatie van de groene omgeving helpt de zorgvragers.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Wet- en regelgeving	Kennis van wet- en regelgeving draagt bij aan hulpverlening.
B2	Doelgroepen	Beeld krijgen van doelgroepen en structuur aanbrengen in de verkenning.
B3	Financiën en rendement	Inzicht in management van financiën voor zorgaanbieder en cliënt.
B4	Kwaliteitsmanagement	Professionalisering van kwaliteitsmanagement.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Groene activiteiten	Ontwikkelen van “groene” activiteiten voor doelgroepen.
W2	Bedrijfsanalyse zorgbedrijf	Beeld krijgen van het geheel om op bedrijfsniveau te kunnen sturen.
W3	Doelgroepstudie	Door zorgvuldige doelgroepstudie is een adequate begeleiding mogelijk.
W4	Trajectbegeleiding	Trajectbegeleiding
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Rationeel emotioneel management	Leren omgaan met irrationele ideeën en emoties bij jezelf en anderen.
M2	Conflicthantering	Conflicthantering.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: flankerend onderwijs	<p>Binnen de Flo komen de volgende onderwerpen o.a. aan bod:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kennis van verschillende doelgroepen, • kennis van de positieve effecten van het actief bezig zijn in het groen (specifiek de landbouw) aan de kwaliteit van leven van mensen, • gesprekstraining, • wet- en regelgeving zorgvrager en aanbieder, • financiën voor zorgvrager en aanbieder, • casemanagement en behandelplannen (diagnostiek, behoefteonderzoek, hulpverleningsplan, dossiervorming, monitoring en evaluatie) • onderhandelingsvaardigheden als begeleider, • omgaan met conflict en agressie, • kwaliteitsbeheer binnen de zorg-, arbeids- en landbouwsector, • ontwikkelingen in de zorg (herstelgerichte zorg, empowerment, vermaatschappelijking etc.) <p>Binnen de Flo verwerking komt de opzet van bijvoorbeeld een zorgboerderij aan bod, het inpassen van een nieuwe groenactiviteit binnen het bedrijf en het bediscussiëren van een aantal dilemma's uit het werkveld.</p>
Bronnen	<p>Literatuur*</p> <p>Casemanagement (Riet/Wouters) Handboek Landbouw en zorg (steunpunt Landbouw en Zorg) Gezond door Landbouw en Groen (Jan Hassink) *Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie</p>
WPL: Werkpleklere n	<p>Situatie Bedrijf</p> <p>Het opdoen van ervaring in een beroepsbegeleidende situatie met de combinatie van zorg en groen (WSW-bedrijf, re-integratiebedrijf, zorgboerderij)</p> <p>Het draait hierbij om de volgende rollen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dagelijkse begeleider van de zorgdraggers 2. (aankomend) trajectbegeleider / casemanager 3. (aankomend) planner van dagelijkse organisatie (operationele beslissingen) 4. Meedenker in de strategische planning van het bedrijf / instelling (tactische beslissingen) 5. Ontwikkelaar van nieuwe groen activiteiten <p>Situatie VMBO en funderend beroepsonderwijs</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Begeleidende rol en casemanagement van zorgvragers (leerlingen) met een indicatie (geen reguliere leerlingen). 2. Het bezig zijn met deze zorgvragers op het overgangsgebied van

	school naar passend werk. 3. Daarnaast het verkennen van bedrijven (WSW-bedrijf, re-integratiebedrijf, zorgboerderij) en het maken van een simulatie bedrijfsopzet in dezelfde context en met dezelfde complexiteit als het werkplekleren in een bedrijfssituatie (zie hierboven)
Verwijzingen	

Beroepssituatie 19: en vormgevingssituaties

Ontwerp-

Karakteristiek Beroepssituatie 19:

Binnen de groene sector kan het ontwerpen en vormgeven van leefomgeving, werkomgeving of leeromgeving onderdeel van het werk zijn. In deze beroepssituatie staat het creatief of methodisch vormgeven van ruimten en/of objecten centraal. Te denken valt aan functies waarin ontwerpen van (bloem)versiering, landschapsinrichting, houderijsystemen of technische systemen aan de orde zijn. Ook het ontwikkelen van educatieve omgevingen of objecten (tentoonstellingen, kinderboerderij enz.) kan onderdeel uitmaken van deze beroepssituatie.

Stoas Wageningen| Vilentum Hogeschool kent voor deze beroepssituatie twee uitvoeringsvormen. Esthetisch ontwerpen richt zich op het ontwerpen van grote versieringen, aankleding van gebouwen en het inrichten van landschap en ontwerpen van tuinen.

Methodisch ontwerpen richt zich op het functioneel ontwerpen van ruimten en objecten.

Competenties:

<p>19.1 Creatief vormgeven van ruimtes en/of objecten Bij het creatief vormgeven van ruimtes en/of objecten gaat het om eisen, voorwaarden en gebruikswaarde te (her)kennen van producten, vaktechnieken en vormprincipes uit de branche en dit op een creatieve en innovatieve wijze toepassen zodat het eindproduct verantwoord is t.o.v. de ruimte en de te verwerken materialen.</p>
<p>19.2 Kunnen plaatsen van culturele aspecten in tijd en ruimte Bij het kunnen plaatsen van culturele aspecten in tijd en ruimte gaat het er om bewust te zijn van de achtergronden en historische waarden van de omgeving en het materiaal zodat er bewuste en verantwoorde ontwerpkeuzes kunnen worden gemaakt.</p>
<p>19.3 Kunnen doorlopen van een ontwerpproces gericht op vormgeving Bij het kunnen doorlopen van een vormgevingsgericht ontwerpproces, gaat het om het analyseren van behoeften, omgeving en middelen en het daarna uitwerken van meerdere ideeën en oplossingen zodat er een functioneel, effectief en verantwoord ontwerp ontstaat.</p>
<p>19.4 Het communiceren over en het presenteren van een ontwerp Bij het communiceren over en het presenteren van een ontwerp gaat het om het overbrengen van de beelden en achtergronden bij de verschillende uitgewerkte oplossingen zodat de opdrachtgever of gebruiker kan meedenken en beslissen.</p>

Anekdoten

Anekdote 1: Methodisch ontwerpen

Veehouder Henk van B. heeft een bedrijf met 90 melkkoeien, gehuisvest in een afgeschreven stal. Hij wil graag nieuwbouwen. Door de oude inrichting van de stal en door de diverse uitbreidingen is er een situatie ontstaan waardoor veel en zwaar werk verricht moet worden. Bovendien vraagt zijn gezin met opgroeiende kinderen ook steeds meer aandacht. Hij vraagt zich dikwijls af hoe lang deze situatie voort moet duren.

Onlangs kwam hij in gesprek met een adviseur van de veevoederfirma. Deze schetste zo'n duidelijk beeld van zijn werk als consultant waardoor er bij Henk een plan is gerezen. Wellicht zou nieuwbouw uitkomst kunnen bieden voor zijn moeilijke bedrijfssituatie. Maar de nieuwbouw moet dan wel oplossingen bieden voor verschillende knelpunten op zijn bedrijf. En dat heeft natuurlijk behoorlijke gevolgen op financieel gebied. Dus beslissingen op het gebied van de bedrijfsvernieuwing en aanpassing moeten weloverwogen genomen kunnen worden. Een kans voor systematische aanpak. Hij zal de adviseur verzoeken hem te helpen met zijn plannen. De adviseur Wilco, gaat aan het werk. Hij onderzoekt eerst wat de noodzaak is van het ontwerp en welke specifieke eisen eraan gesteld worden. Dit leidt tot een overzicht van de verschillende functies die in de stal mogelijk moeten zijn. Vervolgens gaat hij onderzoeken welke (mechanische) automatiseringsmogelijkheden er zijn om in genoemde functies te kunnen worden ingezet. Binnen de kortste keren heeft hij heel veel opties op papier staan. Dan wordt het tijd om schematisch te werk te gaan. Hij maakt schema's waarbij de voorkeuren van de veehouder duidelijk gerelateerd worden aan de mogelijkheden. Zo'n schema geeft duidelijk de contouren weer van het plan voor de nieuwbouw.

Het volgende punt is om zijn onderzoeks- en ontwerpwerk duidelijk te maken aan de veehouder. Daartoe maakt hij eerst met het programma Autocad een digitaal model. Met de technieken van dit programma kan hij het ontwerp vanuit verschillende invalshoeken belichten en uitleggen aan de opdrachtgever Henk.

Tenslotte besluit hij (na overleg met Henk) om een informatieavondje te beleggen waarbij Henk en zijn vrouw, maar ook de incidenteel meehelpende buurjongen, kennis kunnen nemen van zijn werkzaamheden en hoe hij tot dit ontwerp is gekomen. Uiteindelijk moeten zij de beslissing nemen wat er daadwerkelijk gedaan wordt. Dus het is best de moeite waard hiervoor wat werk te verzetten. Zeker als je na afloop ziet wat het resultaat is bij hen.

Anekdote 2: De Expositie

Educatie is bij centra voor natuur en milieu, dierentuinen, verenigingen voor natuurbehoud, musea e.d. steeds meer het creëren van een beleving. Origineel, leuk en sfeervol. Maar wel met het doel iets blijvends achter te laten. Gedragsverandering bereiken is een groot woord maar bij termen als duurzaamheid gaat het daar wel om. Maar wie gaat nu naar een expositie om z'n gedrag te veranderen?

Manon krijgt bij GroenExpo, een natuurmuseum, de opdracht om een expositie te ontwerpen over het thema "de natuur van de stad" Daarvoor moet ze gebruik maken van de Grotezaal, nu nog leeg maar straks dus voor deze expositie compleet ingericht.

Manon begint eerst met een vooronderzoek om kennis te verwerven rondom dit thema en het programma van eisen. Ze gaat op zoek naar voorbeelden van natuur in de stad, de overeenkomsten tussen mens en dier. De stad vroeger en nu. Ze krijgt het idee om alle inhoud en voorbeelden te ordenen rondom het woord "samen". Samen – leven – werken – spugen –

zoeken – verwarmen – eten... Manon bespreekt haar idee binnen het projectteam en iedereen is enthousiast, aan de slag!

Manon werkt met een eigen portfolio om alle ideeën en uitprobeersels te bewaren, wie weet komt het later in de ontwerpfase van pas. Bij het ontwerpen van de expositie komen vragen om de hoek kijken als “waarom”, “wat” en “hoe”. Welk doel en welke functies heeft het thema. Manon gebruikt bij het ontwerpen het driefasenmodel waarbij gewerkt wordt met schema's. Ze werkt verschillende mogelijkheden uit, het selecteren doet ze later met het projectteam. Met een ontwerpprogramma maakt Manon op de computer een driedimensionale weergave van de grote zaal. Ze ontwerpt een route en maakt met de hand verschillende schaalmodellen. Zo heeft ze een maquette gemaakt rondom “samen en leven”. Deze week heeft Manon ook weer overleg met haar projectteam waarbij ze haar werk laat zien. Het team is enthousiast over de schaalmodellen maar heeft wel wat vraagtekens bij het kleurgebruik. Gelukkig hoeft Manon de inhoud niet allemaal zelf te bedenken, ze moet teksten, geluid en beeld in de expositie wel een goede vorm geven. Manon gaat weer aan de slag, denkt na over materiaalgebruik, ruimteverdeling. Is het allemaal wel veilig?

Uiteindelijk is het zover, morgen krijgt iedereen de blauwdruk te zien. Manon heeft een virtuele weergave gemaakt van hoe het thema er in de grote zaal uit gaat zien. Op een prachtige manier kan je een bijna echt beeld krijgen van haar idee. Een schaalmodel heeft ze verder uitgewerkt; met een minicamera kan een bezoeker inzoomen op een stukje natuur in de stad en iedereen in de zaal kan op een groot scherm deze belevenis volgen. Indrukwekkend die pissebed op een dergelijk groot scherm en zo dichtbij! En iedereen kan haar portfolio inkijken om te ontdekken hoe ze tot dit resultaat gekomen is.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS19:			
Versie: 1.1		Datum: 18-07-07	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS191-B Bewijs van een zelf ontworpen product, ingerichte ruimte of concrete bijdrage een multidisciplinair project dat voldoet aan de behoefte van de maatschappij, gebruiker of opdrachtgever	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Productbeoordeling: Authentiek product dat betrekking heeft op een reële situatie.	19.1, 19.2 en 19,4
2.	BS192-B Bewijs van het methodisch opzetten en doorlopen van een ontwerpproces waarbij in overleg met de opdrachtgever of gebruiker het ontwerp zijn definitieve vorm krijgt	Portfolio of presentatie met de volgende inhoud: 1. ontwerpstappen 2. communicatie over het ontwerp 3. persoonlijke deskundigheidsbevordering	19.2 en 19.4
3.	BS193-B Bewijs van kennis en inzicht in het methodisch ontwerpen, het vakgebied en de cultuur- en/of kunsthistorische achtergronden van de branche of bedrijfstak.	Criterium gericht interview naar aanleiding van product en proces en/of kennistoets	19.1 19.2 en 19,3

Kennisbasis

Kennisbasis BS19M (Methodisch)		
Versie: 2.0		Datum: 22-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Fasemodellen	Inzicht in ontwerpstructuren (VDI, Pahl en Beitz, Kroonenberg, Siers).
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Probleemdefinitie	Ontwerpopdracht beschrijven en randvoorwaarden vastleggen.
B2	Werkwijze bepalen	Oplossingen bedenken en keuzes maken.
B3	Vormgeven	Oplossingen visualiseren en presenteren.
B4		
B5		
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Rol als onderzoeker	Onderzoeken van de mogelijkheden en de randvoorwaarden voor een ontwerp.
W2	Rol als ontwerper	Ontwerpen van objecten binnen de groene sector.
W3		
W4		
W5		
W6		
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1		

Kennisbasis BS19E (Esthetisch)		
Versie: 2.0		Datum: 22-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Ontwerpen	Stappen in het ontwerpprocesontwerpproces.
F2	Vormgeven	De omgeving als basis van een vormgevingproces.
F3	Waarnemen	Kunnen waarnemen en benoemen wat je ziet.
F4	Historisch perspectief	Kunstgeschiedenis kunst in het algemeen en de invloed op je vakgebied.
F5	Compositieleer	Getsaltwetten en compositieleer kennen en toepassen in ontwerpen en vormgeven.
F6	Visualiseren	Het omzetten van ideeën naar beelden.
F7	Communiceren	Communicatie is een essentieel onderdeel binnen ontwerpen en vormgeven.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Ontwerpen in de groene sector	Ontwerpen in de groene sector.
B2	Visualiseren in de groene sector	Visualiseren in de groene sector bij ontwerp opdrachten.
B3	Kunst en cultuurhistorische waarde.	Kunst en cultuurhistorische waarde binnen de groene sector vastleggen.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Ontwerpen binnen eigen domein	Voor interieur en exterieur objecten ontwerpen en plaatsen.
W2	Acquisitie	Bij onderhandeling met opdrachtgever overleg plegen en in professionele bewoording uitleg geven aan inhoud van de opdracht en de uitwerking daarvan.
W3	Calculatie en offrenen	Op basis van het ontwerp een kostencalculatie en offerte maken.
W4	Inzet personeel en middelen	Op basis en ontwerp personeel en middelen vaststellen.
W5	Nacalculatie en evaluatie	Op basis van een de uitvoering van een ontwerp een nacalculatie en evaluatie.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		

	Thema	Omschrijvende zin
M1		

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
Flo: Flankerend onderwijs	<p>Esthetisch ontwerpen</p> <p>Nadruk ligt op :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definitie en analyse (vormgevend en praktisch) - Ontwikkelen ideeën - Idee selectie - Visualisatie <p>In de FLO lessen worden oefensituaties gecreëerd die vaardigheden en inzicht bevorderen..</p> <p>Het vormgevende aspect krijgt daarbij de nadruk.</p> <p>Bij FLO verwerking worden opdrachten uitgevoerd die een sterke wisselwerking met de FLO hebben. Hierbij staat het oefenen met vormgevende analyses en het maken van ontwerpen (ook praktisch) centraal. Ook is er tijd ingeruimd voor oefenen in digitaal visualiseren. Vooraf worden met iedere student adviesgesprekken gehouden om vast te stellen in hoeverre de student instaat is om de gestelde doelen van de beroepsituatie te bereiken</p> <p>Methodisch ontwerpen</p> <p>In de eerste 4 weken van het programma wordt aan de hand van het boek methodisch ontwerpen gewerkt probleemdefinitie, vaststellen van behoefte van de gebruiker, oplossingsmogelijkheden, keuze technieken en ontwerpmethoden.</p> <p>In de FLO-verwerking kan de student oefenen met de verschillende technieken aan de concrete opdrachten.</p> <p>In het tweede deel van het programma is er ruimte voor experts op het gebied van behoeften en wensen van mensen in de moderne maatschappij, visualiseren handmatig en digitaal en ontwerpen.</p> <p>In het laatste deel van het programma is de studietijd gereserveerd voor advies en consult ter ondersteuning van het ontwerpactiviteiten in de praktijk van het werkplekleren</p>
Bronnen	<p>Literatuur: Esthetisch*</p> <p>All-round Dutch Flower Arranger (Jan van Doesburg)</p> <p>Literatuur methodisch*</p> <p>Methodisch onwerpen (F.J.Siers)</p> <p>*Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zie bronnenoverzicht bij cursusinformatie</p>

WPL: werkplekleren	De kandidaat doet ervaring op in de rol van creatief ontwerper/vormgever van ruimtes en/of objecten. Hij/zij zoekt naar een reële ontwerp opdracht binnen het bedrijfsleven of educatieve omgeving. Voorbeelden: <ul style="list-style-type: none"> • Ontwerpen van een object of ruimte binnen een onderwijsorganisatie of educatieve omgeving • Een (oefen)werkplek binnen een ontwerpafdeling als lid van een multidisciplinair team • Ontwerpprojecten binnen het (groene) bedrijfsleven
Verwijzingen	BE1VAK, BE2VAK, BS1, BS6, BS7, BS8, BS9

Beroepssituatie 20: Beroepsoriënterende situaties

Karakteristiek Beroepssituatie 20:

Kinderen hebben brede interesses en weten in hun tienerjaren vaak niet wat ze 'later willen worden' en welke vervolgopleiding daarbij te kiezen. Met name binnen het VMBO en het praktijkonderwijs vindt een beroepsoriëntatie plaats waarbij kinderen 'snuffelen' aan verschillende beroepen. Ook in het MBO gaat deze loopbaanoriëntatie door.

Werken als docent of begeleider in deze beroepsoriënterende fase stelt specifieke eisen. Uiteraard dient hij zelf goed op de hoogte te zijn van het werken binnen de verschillende sectoren waarop de leerling zich oriënteert. Daarnaast dient hij leeractiviteiten uit te zetten die geschikt zijn voor de leerling en tegelijk representatief zijn voor de bedrijfstak of sector. Het eventueel beoordelen van werkplekken of leerbedrijven op geschiktheid en het daarmee samenhangend onderhouden van de relaties met deze bedrijven maakt ook onderdeel uit van deze beroepssituatie.

Competenties:

<p>20.1 Plaatsen en begeleiden van leerlingen op werkplekken/leerbedrijven Bij het plaatsen en begeleiden van leerlingen op werkplekken/leerbedrijven gaat het om op basis van kennis van de arbeidsmarkt kunnen organiseren en begeleiden van de plaatsing van een leerling op een werkplek/leerbedrijf zodat de werkplek passend is en bijdraagt aan de leerloopbaan van de leerling.</p>
<p>20.2 Ontwikkelen van instrumenten voor een beroepsoriënterende situatie Bij het ontwikkelen van instrumenten voor een beroepsoriënterende situatie gaat het er om instrumenten aan te passen of nieuw te ontwikkelen die passen bij de leerling, zodat het een doelbewuste bijdrage vormt voor de ontwikkeling van de loopbaancompetenties van de leerling.</p>
<p>20.3 Organiseren en uitvoeren van processen rondom beroepsoriënterende situaties Bij het organiseren en uitvoeren van processen rondom beroepsoriënterende situaties gaat het om tot een succesvol gezamenlijk beroepsoriënterend proces te komen met alle betrokkenen, zodat bij de leerling en binnen het instituut de beroepsoriëntatie optimaal wordt benut.</p>
<p>20.4 Evalueren van en reflecteren op de beroepsoriënterende situatie van leerling en organisatie Bij evalueren van en reflecteren op de beroepsoriënterende situatie gaat het om de loopbaandialoog bij de leerling en de analyse van de situatie binnen het instituut, zodat beiden in de beroepsoriëntering beter tot hun recht komen.</p>

Anekdoten

Anekdote 1: Praktijkonderwijs

Henk werkt in het Praktijkonderwijs. Dit is een onderwijssoort dat de leerlingen begeleidt bij het aanleren van elementaire beroepsvaardigheden. De D-groep van 15-16 jaar gaan het eerste jaar een/twee dagen in de week stage lopen bij verschillende bedrijven. In het jaar daarna wordt dit al 3 tot 4 dagen. De coördinatie hiervan doet Henk. Hij moet het geheel stroomlijnen en mogelijke problemen oplossen. Maar ook bezoeken aan bedrijven en de gesprekken met de leerlingen doet hij. Hij is hier fulltime mee bezig

Vandaag mogen we even een dagje meelopen met Henk ondanks zijn drukke dag. Hij heeft verschillende afspraken staan.

Om 8.30 heeft hij een afspraak bij een nieuw stagebedrijf. Hier zal hij met de stagebieder praten over wat er van hem verwacht wordt en wat hij kan verwachten van de leerling van het Praktijkonderwijs en de school. Tijdens dit gesprek krijgt Henk een goede indruk van het bedrijf maar ook van de stagebieder. Sociale betrokkenheid staat bij Henk voorop bij het plaatsen van een leerling. Het zijn toch leerlingen die een 'speciale' benadering nodig hebben.

Als hij terug is op school staan de wekelijkse gesprekken gepland met leerlingen die stage lopen. Deze leerlingen zijn vandaag op school voor hun theorielessen. Er staan 12 gesprekken gepland van elk 10 minuten. Tijdens deze gesprekken praat Henk met de leerlingen over hun stage. Waar lopen ze tegen aan, waar hebben ze moeite mee, enz. Maar ook hoe ze zelf dingen kunnen oplossen. Mocht dat niet mogelijk zijn dan gaat Henk zelf met het stagebedrijf rond de tafel zitten. Geregeld even praten is heel belangrijk zegt Henk.

Na de lunch heeft Henk om 13.00 een afspraak met een leerling en een stagebedrijf om kennis te maken. De keuze is bepaald op de voorkeurslijst van de leerling en een eenvoudige beroepentest. Dit is ook besproken met de leerling en de ouders. Tijdens deze kennismaking krijgt de stagebieder een indruk van de leerling en de leerling van het bedrijf. Als beiden voldoende beeld hebben en hier positief over zijn wordt er door Henk een contract opgesteld waarin alle afspraken komen te staan.

Om 14.00 staat er nog een tussenevaluatie gepland met een leerling en het stagebedrijf waarbij aan de hand van een lijst allerlei zaken aan de orde komen over het functioneren van de leerling op de stageplek. Aan de hand van deze lijst worden aandachtspunten geformuleerd waar de leerling en het bedrijf voor de komende periode aan gaan werken.

Aan het eind van de middag heeft Henk nog een stage-eindgesprek met een leerling en het stagebedrijf. Tijdens dit gesprek wordt besproken hoe de leerling het heeft gedaan tijdens de stage en hun hij/zij het daar heeft gevonden. Dit gebeurt aan de hand van de lijst die 13 weken eerder tijdens de tussenevaluatie is ingevuld. Er wordt nu gekeken of de aandachtspunten die toen naar voren zijn gekomen ook zijn verbeterd. Het blijkt dat de stage met goed gevolg is afgerond zodat Henk een certificaat voor deze leerling kan maken. De volgende stageplek voor deze leerling heeft Henk natuurlijk al wel geregeld.

Anekdote 2: MBO

“Nee meneer, dat zal niet gaan” zegt BPV - coördinator Femke. “De BPV mag niet op het ouderlijk bedrijf.” Een enkele keer komt ze het toch nog tegen. Ouders kiezen dan voor de gemakkelijkste weg die uiteindelijk voor zoon of dochter niet altijd de beste is.

Zo kom je als BPV-coördinator nogal eens wat aparte voorvallen tegen. Gelukkig gaat het vinden van een geschikt adres bij de meeste leerlingen heel goed. Leerlingen zijn enthousiast en doen heel veel ervaringen op bij alle bedrijven die ze in hun schoolloopbaan bij BPV meemaken. Je hoopt dat ze echt grensverleggende ervaringen tegenkomen. Daar gaan ze van nadenken over hun toekomst en dat maakt het praten daarover ook veel gemakkelijker.

Heel belangrijk voor leerlingen is het om hun blikveld te verruimen. Dit kan door naar een heel apart bedrijf te gaan of zelfs eens iets buiten de sector te zoeken. Je moet dan leerlingen wel eens een beetje pushen. Dit is erg dankbaar werk.

Het bezoeken van je eigen leerlingen is het leukste werk. Je laat vooral de begeleider op het bedrijf een belangrijke adviesrol spelen. Leerlingen luisteren daar vaak heel goed naar. In de gesprekken met leerlingen op school laat je ze vooral zoeken naar activiteiten om het beste uit zichzelf te halen. Ook aandacht vragen voor netwerken is heel belangrijk.

Samen met je collega's komen tot zinvolle beroepsoriënterende opdrachten voor de leerlingen is het moeilijkste. Een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de loopbaancompetenties van de leerlingen is noodzakelijk. Het moet duidelijk en strak opgezet zijn, maar moet ook ruimte bieden aan de bijzondere situaties op de bedrijven.

Volgende week is weer de jaarlijkse thema-avond "Na deze school?". Heel bijzonder wat de leerlingen weer opsteken van alle oud-leerlingen. Die oud-leerlingen komen heel graag weer eens terug op school en kunnen goed uitleggen wat het betekent om een vervolgkeuze te maken.

Assessmentplan

Summatief assessmentplan BS20: Beroepsoriënterende situaties			
Versie: 1.3		Datum: 17-07-12	
Onderdelen waaraan het assessment moet voldoen		Categorie	Relatie Competenties
1.	BS201-B Bewijs van functioneren in het voorbereiden, uitvoeren en evalueren van beroepsoriënterende situaties.	*Kenmerkend Bewijsstuk: wordt beoordeeld door Stoas-assessor als onderdeel van het assessment. Portfolio en 360 ^o feedback	20.1, 20.3, 20.4
2.	BS202-B Bewijs van het ontwikkelen van instrumenten en het doen van analyses die inzetbaar zijn binnen beroepsoriënterende situaties.	Productbeoordeling	20.1, 20.2, 20.4

3.	BS203-B Bewijs van kennis en inzicht in beroepsoriënterende situaties	Kennistoets	20.1, 20.2, 20.3, 20.4
----	---	-------------	---------------------------

Kennisbasis

Kennisbasis BS20		
Versie: 2.0		Datum: 18-06-2011
Fundamentele kennis (Dublin: kennis / inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
F1	Motievenreflectie	Wat houdt je bezig en waar wil je moeite voor doen.
F2	Kwaliteitenreflectie	Welke kwaliteiten heb je (niet) en waar wil je verder in ontwikkelen.
F3	Werkexploratie	Zoeken naar werkomgevingen, uitdagingen en dilemma's die bij je passen.
F4	Loopbaansturing	Initiatieven, planning en uitvoering om te komen tot leren en werken.
F5	Netwerken	Opbouw en onderhoud van netwerkcontacten.
Beroepsdomeinkennis (Dublin: kennis/inzicht en oordeelsvorming)		
	Thema	Omschrijvende zin
B1	Solliciteren	Het sollicitatieproces in al haar facetten.
B2	Loopbaandialoog	De loopbaandialoog met diverse partners en in diverse gradaties van complexiteit.
B3	Maatschappelijke stage	Maatschappelijke stage en de mogelijkheden voor loopbaanleren.
B4	Testen	Interesstetsten, competentietesten: de mogelijkheden en hoe er mee om te gaan.
B5	Vroegtijdig schoolverlaten	De achtergronden en de maatregelen ter beperking.
B6	Regelgeving en contracten	Verantwoorde uitvoering van werkplekleren op basis van kennis van regels en overeenkomsten.
Werkplekkennis (Dublin: toepassen kennis en inzicht)		
	Thema	Omschrijvende zin
W1	Solliciteren	Het sollicitatieproces in al haar facetten.
W2	Arbeidsmarktverkenning	Arbeidsmarktverkenning om anderen te kunnen adviseren.
W3	Loopbaanleeromgeving	De gehele schoolopzet en de invloed op het loopbaanleren.
Metakennis (Dublin: leervaardigheden / communicatie)		
	Thema	Omschrijvende zin
M1	Solliciteren	Het sollicitatieproces in al haar facetten.

Uitvoeringsplan (mogelijkheden om competenties te behalen)

Uitvoeringsplan	
FLO: Flankerend onderwijs	<p>Binnen het Flankerend onderwijs komen o.a. de volgende onderwerpen aan bod:</p> <ul style="list-style-type: none"> • loopbaancompetentiesloopbaandialoog • regelgeving • sollicitatietraining • testen t.b.v. beroepsoriëntatie • arbeidsmarktonderzoek, beroepen- en functieordering • rollen van de diverse begeleiders • vroegtijdig schoolverlaten • maatschappelijke stage en internationale stage
Bronnen	<p>Literatuur*: Breng beweging in je loopbaan (Marinka Kuijpers) Dromen, durven, doen (Ben Tiggelaar)</p> <p>* Dit is een indicatie, voor volledige bestellijst zien bronnenoverzicht bij cursusinformatie.</p>
WPL: Werkpleklere n	<p>Uitvoeren van taken en rollen in beroepsoriënterende groene situatie (VMBO – MBO – werklozenproject - opvang vroegtijdig schoolverlaters - praktijkscholen) Organiseren en begeleiden bij loopbaanleren Ontwikkelen van instrumenten en het onderzoeken van de arbeidsmarkt</p>
Verwijzingen	BS12, BS18

Beroepssituatie 21: Blanco Cheque

Karakteristiek Beroepssituatie 21:

Deze beroepssituatie uit het keuzedeel kunt u inzetten wanneer u in een taak of rol functioneert (of wilt gaan functioneren) die niet is opgenomen in de lijst van beroepssituaties, maar wel past bij één van de door Stoas Wageningen| Vilentum Hogeschool benoemde beroepsprofielen:

VMBO docent: en 'groene' docent met een belangrijk accent in begeleidingstaken
MBO docent: een 'groene' docent met een belangrijk accent in vakexpertise
Kennismanager: een 'groene' deskundige met een functie in een 'groene' kennisoverdrachtsituatie

Het kunnen inzetten van beroepssituatie 21 binnen uw opleiding kunt u niet zelf besluiten, daarvoor dient u een aanvraag in bij de BS-coördinator. In deze beschrijving vindt u de criteria en de werkwijze voor deze aanvraag. Beroepssituatie 21 kent geen EVC-mogelijkheden, het gaat altijd om een nog uit te voeren studietraject.

Uitvoering Erkend Bloemsierkunstenaar (meester in de bloemsierkunst)
Stoas Wageningen| Vilentum Hogeschool voert in opdracht van de VBW (Vereniging Bloemist Winkeliers) de Nederlandse diplomalijn bloemschikken uit waaronder ook de Proeve van Meesterschap valt. Studenten die zich willen voorbereiden op deze proeve kunnen hiervoor BS21 inzetten.

Uitvoering RABO-traject
Stoas Wageningen| Vilentum Hogeschool voert samen met Rabobank Nederland het zgn. RABO-traject uit, waarbij studenten worden opgeleid tot intern accountmanager bij de Rabobank. Stoas Wageningen| Vilentum Hogeschool draagt zorg, in samenwerking met 3 andere HAO's, voor de organisatie en afstemming van het gehele leertraject. Studenten van Stoas Wageningen| Vilentum Hogeschool die deze variant willen volgen kunnen hiervoor BS21 inzetten.

Werkwijze:

- Bestudeer deze beschrijving voordat u een aanvraag doet
- Neem contact op met uw studieloopbaanbegeleider en bespreek uw plannen
- Zet uw eerste idee kort op papier en neem contact op met de coördinator BS21
- De coördinator BS21 geeft u feedback op uw eerste idee en informatie over de eisen aan het projectplan *. Ook wordt een begeleider en een assessor toegewezen.
- Maak een projectplan voor uw invulling van BS21 en lever dat ter beoordeling in bij de toegewezen begeleider. Dit projectplan voorziet in een beschrijving van de competenties waaraan de student gaat werken en de beschrijving van de beroepssituatie en taken en rollen. Ook voorziet dit plan in een assessmentplan waarin de student zelf aangeeft welke bewijzen worden ingediend.
- Begin (na goedkeuring) met de uitvoering en verzamel bewijzen volgens vastgesteld projectplan en assessmentplan
- Rond de beroepssituatie af middels het in het projectplan opgenomen assessmentplan.

Criteria voor goedkeuring:

- Het gaat om een reële beroepssituatie met daarin taken en rollen passend bij één van de door Stoas Wageningen | Vilentum Hogeschool omschreven beroepsprofielen
- De omschreven taken en rollen mogen in hoofdlijn niet overeenkomen met taken en rollen zoals door Stoas Wageningen | Vilentum Hogeschool omschreven in de 20 overige beroepssituaties van het curriculum.
- Omvang van de totaal te besteden studielast is 14 ECTS en dat staat voor 392 sbu (studiebelastingsuren).
- De studieactiviteiten van de student dienen altijd een ‘toepassingskarakter’ te hebben. De student moet in- of aansluitend aan, een authentieke situatie studieactiviteiten uitvoeren.
- De studieactiviteiten bevatten een mix van kennis-, vaardigheden- en houdingscomponenten. De verhouding tussen deze componenten kan afhankelijk van de invulling van elkaar verschillen.
- Het aangeleverde projectplan voldoet aan de daarvoor gestelde eisen, is duidelijk leesbaar en houdt rekening met bovenstaande criteria.

Projectplan:

In het projectplan wat u ter goedkeuring aanlevert zit minimaal:

Een omschreven karakteristiek en verantwoording:

Beschrijf binnen welke, of wat voor soort, beroepssituatie u BS21 wilt invullen en waarom deze beroepssituatie in uw optiek kenmerkend is voor één van de genoemde beroepsprofielen. Daarnaast dient u aan te geven (verantwoorden) waarom deze invulling voor u persoonlijk van belang is, gerelateerd aan de rest van uw studietraject, uw portfolio en uw persoonlijk ontwikkelingsplan.

Een uitgeschreven uitvoeringsplan met daarin:

- Een verantwoording voor de te besteden studietijd en een tijdsplanning
- Inhoudelijke omschrijving van de te verwerven kennis / vaardigheden / houding
- Inhoudelijke beschrijving van eventuele extern uit te voeren studieactiviteiten (opleidingsdelen, cursussen e.d.)
- Bronnenoverzicht (literatuur, experts)

Een zelf uitgeschreven assessmentplan:

Beschrijf in het assessmentplan wát u wilt gaan bewijzen bij de afronding van deze beroepssituatie en welke bewijsstukken (minimaal 3) u daarvoor gaat aanleveren. Maak daarbij als voorbeeld gebruik van de assessmentplannen en beoordelingscategorieën van andere beroepssituaties.

Voor BS21 als voorbereiding voor Erkend Bloemsierkunstenaar of voor het Rabo-traject gelden aanvullende eisen aan het projectplan. Deze worden door de verantwoordelijke docenten verstrekt.