Formulier POP (persoonlijk ontwikkelplan)

Dit formulier helpt je om een plan van aanpak op te stellen voor het ontwikkelen van de gekozen vaardigheden voor dit project: je leerdoelen. Daarbij kun je met behulp van dit formulier tussentijds en na afloop reflecteren op je leerproces. We gebruiken hiervoor het concept SMART: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden.

|  |
| --- |
| **Leerling- en project informatie** |
| Naam | Amine Azzouz |
| Team | Team 5 |
| Project | De Poel |
| Startdatum project | 11-09-2024 |
| Einddatum project | Maart 2025 |

|  |
| --- |
| **SMART leerdoelen** (opstellen bij start project) |
| **S**pecifiek leerdoel voor dit project:Welke vaardigheden?(2 leerdoelen per project)Noteer hierbij uit de competentiemonitor, per leerdoel:1. Comp.-cluster
2. Competentie
3. Leerdoel
 | 1.Competentiecluster: Ondernemend, zelfsturendCompetentie: InitiatiefLeerdoel: Ik kom direct in actie als iets georganiseerd moet worden.2.Competentiecluster: OndernemendCompetentie: DurfLeerdoel: Ik spreek (in conflictsituaties) anderen aan op hun rol of verantwoordelijkheden en op hun bijdrage aan het geheel (conflict). |
| **M**eetbare resultaten(2 tot 5 resultaten per leerdoel) | Leerdoel 1: Ik kom direct in actie als iets georganiseerd moet worden.1. Wanneer ik met het team iets afpreek, doe ik het gelijk. Bijvoorbeeld een meeting met de opdrachtgever plannen. Je wilt niet op het laatste moment een gesprek met iemand plannen, meestal kan diegene dan niet eens, omdat zijn agenda dan al vol is. Meestal is dit te merken doordat je meer gedaan krijgt. Als je op tijd afspraken maakt, kun je sneller verder en dus ook meer doen.2. Ik moet ook mijn eigen zaken georganiseerd houden. Je kan andere dingen organiseren, maar als je eigen zaken niet eens georganiseerd zijn kom je nergens. Dat begint met alle taken netjes op een rij, wat ze zijn en hoe je de taken gaat aanpakken. Leerdoel 2: Ik spreek (in conflictsituaties) anderen aan op hun rol of verantwoordelijkheden en op hun bijdrage aan het geheel (conflict).1. Dit is een leerdoel dat je actief moet doen met anderen. Je kan niet in je eentje een conflict hebben. We werken aan PWS, meesterproef en tegelijkertijd tentamens en examens. Het eenmaal soms stressvol en er zal gegarandeerd af en toe een conflict zijn. Als ik dan de betrokkenen (myself included) op hun verantwoordelijkheden kan wijzen, valt dat wel op.2. Het probleem is vooral wanneer ik er zelf bij betrokken ben. Als ik dan geïrriteerd ben zeg ik niet altijd waardoor ik geïrriteerd ben om de ander niet te kwetsen of een vervelende situatie te vermijden. Daardoor weet de andere dan niet dat ik zijn gedrag vervelend vind en word ik dan opeens boos, maar dat is niet opeens. Maar doordat ik niks zeg, lijkt het wel zo. Het is dus mijn eigen verantwoordelijkheid om die irritaties aan te geven. |
| **A**cceptabel?Is het leerdoel uitdagend? Biedt het mogelijkheid tot ontwikkeling? | Leerdoel 1: Ik kom direct in actie als iets georganiseerd moet worden.Ja, want het is belangrijk om je taken georganiseerd te hebben voor een prettigere werkervaring. Daarnaast helpt het om efficiënter te zijn en sneller je taken af te hebben. Aangezien ik het in sommige gevallen nog moet aanleren, biedt het zeker mogelijkheid tot ontwikkeling en is het uitdagend genoeg.Leerdoel 2: Ik spreek (in conflictsituaties) anderen aan op hun rol of verantwoordelijkheden en op hun bijdrage aan het geheel (conflict).Ja, want het is belangrijk dat je conflicten op een volwassen manier kan oplossen. Wanneer het met jezelf te maken heeft, maar ook tussen twee andere teamgenoten, want we zijn een team. Dit is iets wat nog echt beter kan en zal zeker goed zijn voor de ontwikkeling. |
| **R**ealistisch?Geef voor minimaal één teamgenoot aan hoe hij/zij je gaat helpen bij het werken aan dit leerdoel | <naam teamlid>: |  |
| <naam teamlid>: |  |
| <naam teamlid>: |  |
| Evt. overige opmerking: | Organisatie betrekt het hele team net zoals conflicten. Het zal te merken zijn bij de hele team. Als ik georganiseerde werk ben ik sneller klaar, wat sowieso te merken is. Wanneer je een conflict tussen twee mensen op lost, is dat ook zeker door hen te merken. |
| **T**ijdgebonden: deadlines specifiek voor het POP (o.a. evaluatiemomenten) | Dit is iets waar ik gedurende het project aan werk, vooral het georganiseerde gedeelte. Daar kan ik het ook over hebben in de tussenevaluatie. De conflict gedeelte is alleen mogelijk als er een conflict is, wat vast zal komen, maar misschien ook niet wat alleen mooier is. |

De volgende tabel gebruik je voor je tussen-evaluatie, halverwege je project

|  |
| --- |
| **Tussenevaluatiemoment** |
| Datum tussen-evaluatie moment | 01-20-2025 |
| Wat zijn de vorderingen tot nu toe?(**S**pecifiek + **m**eetbaar) | Aangezien ik de contactpersoon ben moet ik een mail sturen naar de opdrachtgever voor mededelingen en om informatie te vragen. Dit kan ik niet uitstellen, hierdoor kom ik gelijk in actie als ik een mailtje moet sturen. In die opzichte gaat het beter met leerdoel 1.Voor leerdoel 2 is er nog niet echt iets gebeurd. Geen conflicten. |
| Welke obstakels ben je tegengekomen?Denk aan de samenwerking met het team! | Momenteel geen. We hebben de taken verdeeld en iedereen doet zijn taak.  |
| Wat heb je daar van geleerd? | Eerlijke verdeling is belangrijk. |
| Hoe ga je nu verder? | Mijn taken afmaken en houden aan de planning. |

De volgende tabel gebruik je voor de eindevaluatie.

|  |
| --- |
| **Eindevaluatie project** |
| Datum eindevaluatie | 17-03-2025 |
| Wat zijn de **m**eetbare resultaten wat betreft je leerdoelen? | Leerdoel 1: Ik kom direct in actie als iets georganiseerd moet worden.Zoals eerder gezegd kom ik beter direct in actie, omdat ik de contactpersoon ben, dus ik kan de mailtjes niet uitstellen. Daarnaast voor de technasiumparade wouden we nog iets simpels maken, dus inplaats van te denken dat we niks hadden, kwam ik gelijk in actie en maakten een simpele enquête.Leerdoel 2: Ik spreek (in conflictsituaties) anderen aan op hun rol of verantwoordelijkheden en op hun bijdrage aan het geheel (conflict).Tegen het einde aan hadden we een situatie. Hierbij heb ik de ander aangespreken, maar ook de rest van het team inclusief mijzelf. |
| Blik terug op hoe je aan je leerdoelen hebt gewerkt. Kies voor minimaal één van je leerdoelen een situatie uit waarvan je veel hebt geleerd en reflecteer hierop met behulp van de STARR methode:(**S**ituatie, **T**aak, **A**ctie, **R**esultaat en **R**eflectie)Wat was hierbij de rol van je teamgenoten? | Dit gaat over leerdoel 2. Ons groepje had niet aan de afspraak gehouden om onze stukjes op tijd in te leveren. Dat vond de teamleider natuurlijk niet fijn. Dus dat maakte hij duidelijk, maar ik vond de manier van benadering niet fijn. Dus benoemde ik dat ik die manier van benadering niet fijn vond. Ook gaf ik aan dat de manier hoe wij waren omgegaan met de afspraak ook niet kon. Vervolgens hadden we het tijdens de les erover en vertelde ik wat ik niet fijn vond aan zijn benadering. Daarna zei de teamleider wat hij niet fijn vond aan ons gedrag. Hierdoor kon ik ook reflecteren op mijn gedrag en mijn andere twee teamgenoten. Vervolgens hadden wij allemaal onze excuses aangeboden. De teamleider voor de benadering naar ons toe en wij drieën voor het niet op tijd inleveren van onze stukjes en dat we dat ook niet aangaven. We spraken toen ook af dat we voortaan op een respectvolle manier met elkaar omgaan en dat betekent ook aan de afspraak houden en als dat niet lukt, geef je dat op tijd aan. |
| Wat betekent dit voor het volgende project?Aan welke leerdoelen wil je gaan werken? | Voor een volgend project betekent dit dat communicatie belangrijk is. Ik wist al dat communicatie belangrijk is, maar ik leefde het niet na. Pas achteraf gaf ik aan waarom ik iets deed of te laat was. Voortaan moet ik dus van te voren zeggen als ik later ben. De ander weet niet van mijn omstandigheden en wat ik denk. Dus moet ik dat duidelijk communiceren. Dus een volgende leerdoel zou te maken kunnen hebben met communicatie. |