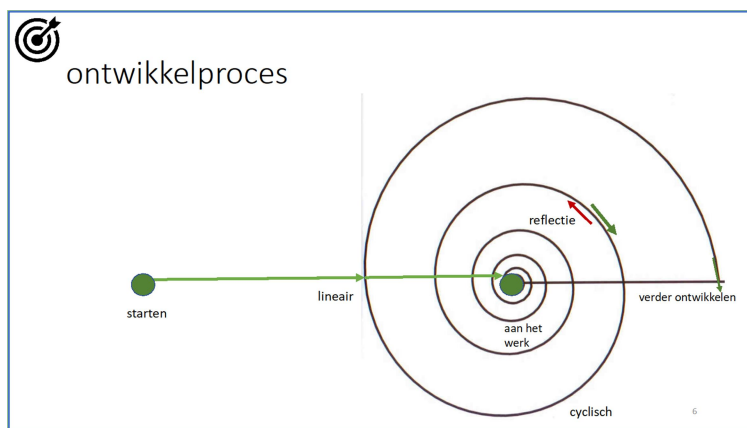


Inhoudsopgave

A. STARTEN	2
1. SCHETS HET TOEKOMST BEELD	2
2. SELECTIE VAN DEELNEMENDE WERKVELD.....	2
3. BEMENSING, TEAM SAMENSTELLEN.....	3
<i>De lijn is verantwoordelijk</i>	3
<i>Focus aanbrengen en faciliteren met voldoende uren (focus).....</i>	3
<i>interne specifieke expertise met specifieke competenties werven</i>	3
<i>Externe Expertise toevoegen,</i>	3
B. AAN HET WERK	3
1. KEUZE VAN INHOUD EN CONTEXT.....	4
<i>Vaststellen urgentie.....</i>	4
<i>Aansluiten bij wat is.....</i>	4
2. PLAN DE FYSIEKE BIJENKOMST(EN)	4
<i>Echt contact eerst</i>	4
<i>Gericht op groei en uitbouw door actieve deelname.....</i>	4
3. CREËER HET DIGITALE FRAMEWORK.....	4
4. VERBIND DE BESTAANDE (EXTERNE)NETWERKEN, PLATFORMS	4
5. ZICHTBAAR SUCCES VIEREN	5
C. VERDER ONTWIKKELEN	5
1. PLAN AF; OOK AL IS HET NOOIT AF	5
2. VIER PIJLERS.....	5
3. REFLECTIE EN MONITORING.....	5
4. CONSOLIDEREN VAN DE STURENDE ORGANISATIE.....	6

Hieronder is een uiteenzetting opgenomen van het proces gebaseerd op hetgeen geleerd is in de Groene Hotspot Houten.

Het proces wordt hier ogenschijnlijk geschetst als een lineair proces, wat het geenszins is. Het is een vooral organisch ontwikkelproces, met voortdurende aandacht voor reflectie en verbetering. Het is wel van belang om in het begin de stip op de horizon te zetten en de juiste expertise bij elkaar te brengen om het proces te doen starten.



Figuur 1. Ontwikkeling als een non-lineair, evolutionair, organisch proces

Er wordt onderscheid gemaakt in 3 fasen:

- a. Starten en voorbereiden
- b. Aan het werk
- c. Verder ontwikkelen

A. Starten

1. schets het toekomst beeld

definieer wanneer het een succes is

definieer de succescriteria smart, maar niet 'dicht'. Het is beter op de kwalitatieve overwegingen en duiding, motivatie van het resultaat te sturen dan op de cijfers uit het dashboard.

2. selectie van deelnemende werkveld

Starten vanuit een solide basis van bestaande samenwerking, waar mensen persoonlijk kennen

Het vergt visie moed en competenties van de lijn om transparant buiten de lijntjes te durven kleuren om staande systemen en protocollen te negeren ('stoute transparantie')

3. bemensing, team samenstellen

De lijn is verantwoordelijk

De projectleiding is verbonden in de lijn, de direct invloed op het onderwijs en beïnvloeding van het onderwijs (commitment) is anders mogelijk te gering. Het gaat hier vooral om de lijn die daar ook verantwoordelijk voor 'wil' zijn.

De lijn is vooral gericht op vertrouwen, geven. Ze heeft niet de neiging mensen op de vingers te willen tikken. Anders werkt het mogelijk averechts.

De lijnmanager stopt energie in

- a. Mensen die kunnen en willen (breng ze in stelling in het project)
- b. (weg) sturen of houden van die niet kunnen, noch willen
- c. professionaliseren van mensen die nog niet kunnen
- d. onderzoek en reflectie op wat nodig is

Focus aanbrengen en faciliteren met voldoende uren (focus)

Het is onmogelijk om het er zo maar bij te doen, voor een docent.

Er is tenminste een 'dedicated' projectleider en een redacteur of communicatiespecialist nodig. Focus: De projectleider is geen combinatiebaan met docentschap, moet beschikbaar zijn wanneer het nodig is.

interne specifieke expertise met specifieke competenties werven

Het zorgdragen voor de juiste bezetting is een continue proces. Van belang is:

- Mensen die de taal van het bedrijf en de school verstaan
- Mensen die durven experimenteren, hetgeen betekent dat ze durven ondernemen en falen
- Mensen die geïnteresseerd zijn in de 'grote' ontwikkelingen en de vertaalslag kunnen maken naar de vloer, de praktijk.
- Willen/kunnen
 - Autonoom zijn
 - Ontwikkelen
 - Vernieuwen
 - Verantwoordelijk zijn
 - Intrinsieke motivatie
 - Professionele attitude

Externe Expertise toevoegen,

Externe expertise is nodig, maar vooral toeleverend aan het organische proces, en toont een niet te subtiel sturende grondhouding

B. Aan het werk

Onderstaande processen verlopen niet lineair zin allen van even groot belang, en vinden soms zelfs parallel plaats. Metafoor van het plantje: het plantje groeit als er water, voedsel en zonlicht in de juiste mate aanwezig is.

1. keuze van inhoud en context

Kies de inhoud en het proces vanuit student interesse, deze is doorgaans smaller van aard en thema, dan het brede aanbod zoals deze nu vanuit het kwalificatiedossier is gevraagd.

Vaststellen urgentie

Van groot belang is de urgentie van uit het bedrijfsleven. Er liggen zichtbare vraagstukken.

Aansluiten bij wat is

En er is de wil (van het team en de lijn) om het onderwijs te vernieuwen. Ook vanuit onderwijskundig, pedagogisch-didactisch perspectief.

De werkwijze sluit aan bij wat mensen nu al doen of van plan zijn te doen. Het past in de cultuur van de regio en de school en de fingerende groene thema's, de sector.

Mogelijke thema's voor de hotspot waarvan is gebleken dat deze aan deze voorwaarden voldoen zijn:

- groene stad
- wateropvang

2. plan de fysieke bijeenkomst(en)

Echt contact eerst

Het is van belang eerst 'fysiek' te starten en daarna het digitale platform te laten aansluiten bij wat de levende 'community' wil. De echte ontmoeting is cruciaal, het draait op en om mensen.

Gericht op groei en uitbouw door actieve deelname

De community groeit, deelnemers zijn actief en krijgen voldoende mogelijkheden om zichzelf te profileren, en activiteiten te ontplooiën, ook in hun belang.

3. creëer het digitale framework

Het digitale framework is niet meer en niet minder dan het instrument voor de deelnemers van de hotspot om te informeren, over bijeenkomsten of om kennis te delen en te halen.

Het digitale framework is beschikbaar, de content is voortdurend aan verandering onderhevig. Deelnemers aan de hotspot kunnen zelf bijdragen en activiteit wordt beloond.

4. verbind de bestaande (externe)netwerken, platforms

De hotspot heeft een verbindende functie, een paraplu functie

Het deelnemen aan relevante netwerken buiten de community draagt bij aan de actualiteit en relevantie van de thematiek (kennis en ervaring) zoals deze gedeeld wordt op het

platform. Samenwerkingen tussen bedrijven, docenten, alumni en studenten borgen de actualiteit en vitaliteit van de community

5. Zichtbaar succes vieren

Het voortdurend steunen in publiek en privé van elke stap is van belang. Vier elk succes in de beginfase expliciet, en sluit een fase (of wat daar op lijkt) af met een formeel moment zichtbaar voor de buitenwereld. Betrek de buitenwereld bij de organisatie van het 'evenement', deel het succes. Deel ervaringen gebaseerd op expliciete reflectie. Neem zichtbaar maatregelen, plan de vervolgstappen op basis van hetgeen geleerd is.

C. Verder ontwikkelen

Het is merkbaar dat over het vervolg nog beter kan worden nagedacht. Er zijn nog geen vervolgstappen of criteria voor een doorstart geformuleerd. Zo ver is men nu nog niet. De attentie en het commitment ebt weg.

1. Plan af; ook al is het nooit af

In de 'slotfase' van het begin is het gevaar groot dat bestuurlijke attentie, commitment, trekkracht afneemt. Het is van belang contracyclisch te blijven werken; is er geen activiteit, dan juist hard 'trekken'. Is er veel activiteit, dan het proces het werk laten doen en vertrouwen schenken.

De overmatige focus op opleveringen van een eerste fase kent het gevaar dat betrokkenen denken dat het 'project is afgerond'. Het bouwen van een hotspot is echter geen project maar de start van nieuwe vormen van samenwerking in een bestaande context.

2. Vier pijlers

Verder bouwen rust op vier pijlers die intrinsiek verbonden zijn:

1. Het netwerk van mensen
2. De context: de branche-organisatie, de school in de regio
3. Het digitale framework doorontwikkelen
4. De actualiteit de content, thema's, aanpassen

3. Reflectie en monitoring

Plan de afrondende vergadering. De afronding is de start van het vervolg.

Formuleer direct bij aanvang van de afronding, de volgende stap.

Reflecteren op wat nodig is voor een volgende stap moet expliciet worden ingepland. De criteria voor succes kunnen nu beter dan in het begin smarter worden geformuleerd.

Overwegingen:

- In de startfase zijn mogelijk andere mensen, trekkers, begeleiders, partners nodig. Moet de initiele leider plaatsmaken voor een ander type leiderschap
- Wat is succes, wanneer (N vacatures, N plaatsingen, N deelnemers, N content)

4. Consolideren van de sturende organisatie

Er is een vliegwiel nodig op verschillende niveaus. Mogelijke maatregelen:

- Practoraten verbinden, en zo de relatie met praktijkgericht onderzoek borgen
- (Nieuwe) stuurgroep her-inrichten
- (Nieuwe) projectgroep vormen
- Advies raad samenstellen
- Vervolgoverleggen plannen
- Partnerships uitbouwen, welke