

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	Lucas Boer
Team	Hisko Veenstra, Justin Kamperdijk en Valentin Wong
Project	Sanquin
Startdatum project	10-01-2020
Einddatum project	25-05-2020

SMART leerdoelen (opstellen bij start project)	
<p>Specifiek leerdoel voor dit project: Welke vaardigheden? (2 leerdoelen per project) Noteer hierbij uit het Excel- document Competentiemonitor, per leerdoel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Competentie 2. Code leerdoel 3. Zin leerdoel 	<p>(1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motiveren 2. EB 3. Geeft complimenten waar dat maar enigszins op zijn plaats is. <p>(2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Luistervaardigheid 2. FB 3. Stimuleert anderen goed dóór te vragen in gesprekken voordat een voorstel wordt gedaan (aan de klant of opdrachtgever).
<p>Meetbare resultaten (2 tot 5 resultaten per leerdoel)</p>	<p>(1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een meetbaar resultaat voor dit leerdoel is een document waarin ik bij hou hoeveel complimenten ik geef en wat voor complimenten ik geef. 2. Een ander meetbaar resultaat is zou een document kunnen zijn dat mijn teamleden maken waarin zij bijhouden hoeveel complimenten ik hun geef. <p>(2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een document waarin ik verschillende vragen noteer die ik kan vragen en heb gevraagd in gesprekken. Maar over het algemeen gebeurt dit spontaan en valt niet echt te plannen. 2. Ik zou ook mijn gesprekken op kunnen opnemen zodat ik later terug kan luisteren hoe het gesprek is verlopen en wat ik zou kunnen verbeteren. Op deze manier heb je ook meteen twee vliegen in één klap, want zo kun je later altijd terug luisteren wat voor

	informatie er is verteld.	
Acceptabel? Is het leerdoel uitdagend? Biedt het mogelijkheid tot ontwikkeling?	<p>(1) Ik weet niet precies of dit leerdoel uitdagend zal zijn, maar het zal zeker goed zijn in het groepsverband. Als ik mijn teamleden motiveer door complimenten te geven</p> <p>(2) Dit leerdoel kan zeer van pas komen in gesprekken, door veel vragen te stellen kun je ook meer informatie uit het gesprek halen wat van pas kan komen voor later.</p>	
Realistisch? Geef voor minimaal één teamgenoot aan hoe hij/zij je gaat helpen bij het werken aan dit leerdoel	<>:	
	<>:	
	<naam teamlid>:	
	Evt. overige opmerking:	
Tijdgebonden: deadlines specifiek voor het POP (o.a. evaluatiemomenten)	De volgende deadline voor mijn POP zal in het midden van het project zijn, hier zal ik het tussenevaluatie moment invullen.	

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

Tussenevaluatiemoment	
Datum tussen-evaluatie moment	
Wat zijn de vorderingen tot nu toe? (S pecifiek + m meetbaar)	
Welke obstakels ben je tegengekomen? Denk aan de samenwerking met het team!	
Wat heb je daarvan geleerd?	
Hoe ga je nu verder?	

De volgende tabel gebruik je voor de eindevaluatie.

Eindevaluatie project	
Datum eindevaluatie	
Wat zijn de m meetbare resultaten wat betreft je leerdoelen?	
Blik terug op hoe je aan je leerdoelen hebt gewerkt. Kies	

<p>voor minimaal één van je leerdoelen een situatie uit waarvan je veel hebt geleerd en reflecteer hierop met behulp van de STARR methode: (Situatie, Taak, Actie, Resultaat en Reflectie) Wat was hierbij de rol van je teamgenoten?</p>	
<p>Wat betekent dit voor het volgende project? Aan welke leerdoelen wil je gaan werken?</p>	