**Handboek Teamplayers**

**2024-2025**

Afbeelding met tekst, schermopname, grafische vormgeving, tekenfilm

Automatisch gegenereerde beschrijving

Inhoud

[**Voorwoord** 3](#_Toc171005279)

[**Inleiding** 4](#_Toc171005280)

[**1.** **Met wat voor soort opdrachten ga je aan de slag?** 5](#_Toc171005281)

[1.1 De Groene lijn 5](#_Toc171005282)

[1.2 De Rode lijn 5](#_Toc171005283)

[1.3 Tijdsverdeling Groene en Rode lijn 5](#_Toc171005284)

[**2.** **Hoe ziet het Teamplayersjaar er uit?** 6](#_Toc171005285)

[2.1 Globale jaarindeling 6](#_Toc171005286)

[2.2 Oriëntatiefase (Weten jullie waar je aan begint?) 7](#_Toc171005287)

[2.3 Planningsfase (Hoe pakken jullie het aan?) 7](#_Toc171005288)

[2.4 Uitvoeringsfase (Hoe gaan jullie het realiseren?) 7](#_Toc171005289)

[2.5 Opleveringsfase (We gaan het realiseren!) 8](#_Toc171005290)

[2.6 Evaluatiefase (Eindbeoordeling) 8](#_Toc171005291)

[2.6.1 Voorbereiding op Eindbeoordeling 8](#_Toc171005292)

[**3.** **Hoe kun jij invulling geven aan jouw ontwikkeling?** 10](#_Toc171005293)

[3.1 Samenwerken in een groep 10](#_Toc171005294)

[3.2 Inzet en ontwikkeling als individuele Teamplayer 10](#_Toc171005295)

[**4.** **Hoe vindt de begeleiding en beoordeling plaats?** 11](#_Toc171005296)

[4.1 Begeleiding vanuit de opdrachtgever 11](#_Toc171005297)

[4.2 Begeleiding vanuit de docentbegeleider 11](#_Toc171005298)

[4.3 Beoordeling door opdrachtgever én docentbegeleider 12](#_Toc171005299)

[4.3.1 Tussentijdse beoordeling 12](#_Toc171005300)

[4.3.2 Eindbeoordeling 12](#_Toc171005301)

[**Bijlage 1 Samenwerkingscompetenties** 14](#_Toc171005302)

[**Bijlage 2: Peerbeoordelingsformulier** 16](#_Toc171005303)

[**Bijlage 3: Beoordelingsformulieren** 18](#_Toc171005304)

[Formulier A Beoordeling Fases 19](#_Toc171005305)

[Formulier B Tussentijdse beoordeling 22](#_Toc171005306)

[Formulier C Eindbeoordeling 26](#_Toc171005307)

[**Bijlage 4: Belangrijke Data** 29](#_Toc171005308)

[**Bijlage 5: Ureninzet en verantwoording** 30](#_Toc171005309)

[**Bijlage 6: Overdrachtsdossier Teamplayers** 32](#_Toc171005310)

# **Voorwoord**

Teamplayers is een stageproject waarbij studenten van de opleidingen Sportkunde, HALO, Voeding & Diëtetiek (Haagse Hogeschool) en Sport & Bewegen (ROC Mondriaan) een studiejaar lang iedere donderdag aan de slag gaan voor een van de circa 40 aangesloten organisaties. In dit project ga je dus in teamverband aan de slag voor jouw opdrachtgever, waarbij je als groep verschillende soorten opdrachten krijgt en samen probeert optimale resultaten te bereiken.

Je kan als opdracht krijgen om voor een speciale doelgroep een sport en/of beweegprogramma te bedenken en uit te voeren. Het kan ook zijn dat je de opdracht krijgt om één groot evenement of juist meerdere kleinere evenementen te ontwikkelen en te organiseren. En soms is het zo dat jouw opdrachtgever je voor de uitdaing stelt om meer klanten binnen te halen. Welke opdracht je ook krijgt, het is in ieder geval van belang om je als groep eerst te oriënteren op de organisatie en op de gestelde vragen van de opdrachtgever. Van daaruit maak je een plan en ga je met elkaar aan de slag en volgt er uiteindelijk een verantwoording. Als Teamplayers ben je dus verantwoordelijk voor het verder ontwikkelen van de opdracht(en) en het uitvoeren van de opdracht(en).

Wat je als individuele Teamplayer binnen het project doet hangt af van de opleiding die je volgt, van wat je al kunt en wat je nog verder wilt ontwikkelen. Hoe de taken precies verdeeld worden is dus de verantwoordelijkheid van het Team zelf, uiteraard in overleg met de opdrachtgever. Teamplayer zijn betekent ‘samen de schouders eronder, samen problemen oplossen, samen het resultaat vieren’. Door te doen, leert ieder op zijn niveau hoe je met elkaar een prestatie levert, precies zoals dat ook gaat als je eenmaal in de beroepspraktijk een baan hebt.  
  
Ter ondersteuning aan het Teamplayerproject is dit handboek opgesteld. Het is belangrijk om het handboek bij de start van het project door te lezen en dit ook te bespreken met je collega Teamplayers. Je gaat immers een jaar lang met elkaar aan de slag en samen presteren staat centraal. Uiteindelijk krijg je als groep een beoordeling voor de geleverde prestaties. Daarbij wordt ook jouw eigen inzet en ontwikkeling beoordeeld. Teamplayers is een uitgelezen mogelijkheid om te leren door te doen en jezelf verder te ontwikkelen, zeker als het gaat om competenties als plannen en organiseren, samenwerken en overleggen, communiceren en reflecteren.

# **Inleiding**

In het Teamplayerproject staat samen presteren centraal. Als team ga je proberen optimaal samen te werken en heb je de verantwoordelijkheid om de opdrachten / vragen van de opdrachtgever verder vorm te geven en succesvol uit te voeren. De kern van Teamplayers is ‘leren door te doen’. Als Teamplayer ga je gedurende een studiejaar voor een organisatie in een door de opdrachtgever samengesteld team aan de slag met resultaatgerichte opdrachten. Deze opdrachten bestaan uit twee componenten (of niveaus). Bij de ene component staat ontwikkeling en vernieuwing centraal. Dit noemen we de **Groene** lijn. Bij de andere component staan de meer uitvoerende werkzaamheden centraal (dagelijks / structureel). Dit noemen we de **Rode** lijn.  
  
In dit handboek lees je allereerst een nadere uitleg over de soorten opdrachten die je in het Teamplayerjaar zult gaan krijgen. Vervolgens wordt een beeld geschetst van hoe het Teamplayer jaar er in hoofdlijnen uit zal komen te zien. Daarna wordt het stil gestaan bij de wijze waarop je je gedurende het jaar kan ontwikkelen. Het laatste hoofdstuk bevat informatie over de manier waarop er gedurende het jaar begeleid en beoordeeld zal gaan worden. In de bijlagen zijn verschillende documenten opgenomen ter ondersteuning van het proces zoals de beoordelingsformulieren, belangrijke data en informatie over de ureninzet

Het handboek is in eerste instantie bedoeld voor studenten die aan het Teamplayersproject meedoen. Daarnaast geeft het ook de opdrachtgevers en docenten houvast bij de begeleiding van de studenten gedurende het studiejaar.

# **Met wat voor soort opdrachten ga je aan de slag?**

Als Teamplayers ga je gedurende het studiejaar voor jouw opdrachtgever aan de slag met resultaatgerichte opdrachten. Deze opdrachten bestaan uit twee componenten. Bij de ene component staat ontwikkeling en vernieuwing centraal en deze opdrachten horen bij de groene lijn. Bij de andere component staan de meer uitvoerende werkzaamheden centraal (dagelijks / structureel). Deze horen bij we de rode lijn. In het zogenaamde infographic op de voorpagina van dit handboek zie je de twee routes lopen. De **Groene lijn** en de **Rode (stippel)lijn**. In dit hoofdstuk is een nadere uitleg over deze lijnen en de opdrachten daarbinnen terug te vinden.

## De Groene lijn

Binnen de **Groene lijn** staat het opleveren van een nieuw of een vernieuwend eindproduct voor jouw Teamplayer organisatie centraal. Bij de opdrachten uit deze lijn wordt van de Teamplayers bijvoorbeeld gevraagd om een (beleids)onderzoek op te zetten en uit te voeren, of een nieuw sport- en beweegprogramma (in die categorie valt ook een grootschalig evenement) te ontwikkelen, een nieuwe dienst op te zetten of een onderbouwd beleidsadvies te geven. De werkwijze binnen deze lijn laat zich het beste omschrijven als projectmatig werken. Hoe je als Teamplayers van A naar Z komt is aan de voorkant van het project dus nog niet geheel duidelijk. Door een goede oriëntatie op de opdracht en onderzoek naar o.a. de organisatie en zijn stakeholders bouw je kennis op. Je gaat vervolgens zelf nadenken over de aanpak en die aanpak bepalen (ook vanuit eigen ontwikkelwensen). Het is dus geen boodschappenbriefje dat je iedere donderdag moet uitvoeren.

## De Rode lijn

Binnen de **Rode (stippel)lijn** staan de dagelijkse, vaak al bestaande en meer uitvoerende werkzaamheden binnen jouw Teamplayer organisatie centraal. Bij de opdrachten uit deze lijn gaat het niet alleen om het beantwoorden van mails, het beheren van social media, of het te woord staan van klanten, maar ook om het organiseren en begeleiden van sport en beweeg activiteiten (denk ook aan kleinschalige evenementen of toernooien) en / of om in wijken, bij scholen en sportverenigingen bij te dragen aan beweegstimulering. Je doet de uitvoering in principe nooit alleen, maar met tenminste één andere Teamplayer zodat je ook van elkaar kunt leren. Door deze uitvoerende werkzaamheden krijg je snel een goed zicht op de organisatie, de werknemers, de partners. Je ontwikkelt door te doen en bouwt een compleet beeld van de organisatie op.

## Tijdsverdeling Groene en Rode lijn

De vraag die je jezelf zou kunnen stellen is wanneer je als team met de groene lijn en wanneer je met opdrachten uit de rode lijn aan de slag gaat. Ook kan een vraag zijn hoeveel tijd de Groene lijn en hoeveel tijd de Rode lijn vraagt? In dat kader kan gezegd worden dat dit per opdracht en per week verschilt en ook afhankelijk is van hoe jullie dat zelf in overleg met de opdrachtgever vormgeven. Een vuistregel die we hanteren is dat gemiddeld 60% van jullie tijd uit werkzaamheden bestaat vanuit de **Groene lijn** en dat jullie de overige 40% van de tijd besteden je aan dagelijkse werkzaamheden (**Rode lijn)**. De combinatie van de Groene en de Rode lijn is niet altijd even helder. Soms lopen de zaken wat door elkaar, soms hebben ze bijna niets met elkaar te maken. Maar beide lijnen zijn essentieel in je Teamplayersproject. In ieder geval is het een goed idee om iedere donderdag gezamenlijk met de groep te starten (beide lijnen aan bod laten komen) en aan het einde van de dag ook met elkaar gezamenlijk af te sluiten en daarbij ook de opdrachtgever te betrekken.

# **Hoe ziet het Teamplayersjaar er uit?**

Het is van belang om bij het uitvoeren van de Teamplayeropdrachten uit zowel de groene als de rode lijn gefaseerd te werk te gaan. In het zogenaamde infographic op de voorpagina van dit handboek zie je naast de twee routes (lijnen) ook verschillende fasen genoemd staan. Dit hoofdstuk start met een algemene toelichting op de fasering waarbij de globale jaarindeling terug te vinden is. Daarna is er per fase een nadere uitleg opgenomen.

## Globale jaarindeling

Het Teamplayersjaar loopt in ieder geval van september tot en met juni. Gedurende het jaar zet je als team binnen met name de **Groene lijn** een aantal stappen. Anders gezegd doorloop je een aantal fases. Het kan zijn dat je dit proces van (vijf) fases in een kortere periode doorloopt omdat je bijvoorbeeld voor de Kerstvakantie een resultaat oplevert en een tweede resultaat later in het jaar gerealiseerd dient te worden. Per fase is een verkeerslicht ingericht waaraan een bepaald tussenresultaat gekoppeld is. Deze tussenresultaten zijn enorm belangrijk voor het succes van de opdracht. Er vindt dan ook steeds een formele bespreking over plaats met de opdrachtgever. Hij / zij zal echt groen licht moeten geven (Go / No Go beslissing) en pas daarna kan de volgende stap gezet worden. Onderstaand is een globale jaarindeling opgenomen.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Maanden | Fases | Werkzaamheden | Opleveren | Beoordelingen |
| September - Oktober | Oriëntatie | In deze fase verzamel je zoveel mogelijk informatie over de organisatie, over de opdracht(en) en over Teamplayer collega’s | Oriëntatierapport (inclusief presentatie) | Opdrachtgever en docent geven akkoord (Go / No Go) op de inhoud van het oriëntatierapport.  [**Formulier A**](https://bureau-sport.nl/Content/Downloads/FormulierA.docx) |
| Oktober | Planning | Je weet wat er moet gebeuren, waarom het moet gebeuren en wanneer het gaat gebeuren. Alle werkzaamheden kan je omschrijven en in een planning zetten. | Plan van aanpak (inclusief presentatie) | Opdrachtgever en docent geven akkoord (Go / No Go) op de inhoud van het Plan van Aanpak.  [**Formulier A**](https://bureau-sport.nl/Content/Downloads/FormulierA.docx) |
| November-Maart | Uitvoering | De uitvoering wordt volgens plan gedaan. | Tussenproducten | De opdrachtgever wordt steeds geïnformeerd over de voortgang en geeft akkoord over afgesproken tussenproducten. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Januari | *Tussentijdse beoordeling* | Er vindt een tussentijdse beoordeling van elkaar (peer to peer) en door de opdrachtgever en docentbegeleider plaats. | *Peer to peer feedback* | Tussentijdse beoordeling van de groep en de individuele Teamplayer door de opdrachtgever en docent.  [Formulier B](https://eur03.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fbureau-sport.nl%2FContent%2FDownloads%2FFormulierB.docx&data=05%7C02%7Ca.dekraauw%40hhs.nl%7Cadc27ce8429143d2080c08dcc827587d%7Ca2586b9bf8674b3c93635b435c5dbc45%7C0%7C0%7C638605318530789210%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=PRVVoJ8Z%2BQAULhQzrz8Djduby0Pl6z2VLbL4qmkM0eE%3D&reserved=0) |
| Maart-Mei | Oplevering | De resultaten worden ‘opgeleverd’. | Resultaten | *(zie het formulier beoordeling fases)* |
| Mei-juni | Evaluatie en *Eind-beoordeling* | De resultaten worden geëvalueerd en er wordt een dossier opgesteld voor de nieuw teamplayers met alle relevante informatie | Evaluatie rapportage *en overdrachtsdossier* | Eindbeoordeling van de groep en de individuele Teamplayers door opdrachtgever en docent.  [**Formulier C**](https://eur03.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fbureau-sport.nl%2FContent%2FDownloads%2FFormulierC.docx&data=05%7C02%7Ca.dekraauw%40hhs.nl%7Cadc27ce8429143d2080c08dcc827587d%7Ca2586b9bf8674b3c93635b435c5dbc45%7C0%7C0%7C638605318530801141%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=isZy6gDZM7AlCZEJqUgr8GZ3LLrbEgTra9TJDxbFQh0%3D&reserved=0) |



## Oriëntatiefase (Weten jullie waar je aan begint?)

In de eerste periode (tot het eerste verkeerslicht) ga je je oriënteren en werk je aan het verkrijgen van meer informatie over de ontwikkelings-vernieuwingsopdracht(en). Vaak zijn ontwikkelingen / problemen namelijk vaag en is nadere informatie noodzakelijk. Dat betekent dat er onderzoek wordt gedaan naar “alles” wat met de opdracht te maken heeft, maar dat je je ook in je eigen team verdiept.

Als het gaat om de verdieping in opdracht oriënteer je je door een antwoord te zoeken op vragen als ‘Wat is de aanleiding van de opdracht?’, ‘Wat is de urgentie?’, ‘Hoe zit de organisatie in elkaar?’, ‘Wat is er al eerder gedaan rondom het centrale onderwerp van de opdracht?’. ‘Wie zijn de meest betrokkenen?’, ‘Welk eindresultaat wordt er van ons verwacht?’. Als het gaat om de verdieping in het samengestelde team, probeer je een beeld te krijgen van elkaar en dus van elkaars kwaliteiten. Dat vraagt om beschrijving van de individuele kwaliteiten en de kwaliteiten waarover je op basis daarvan als team denkt te beschikken. Er moet dus een antwoord komen op vragen als:Wie zit er in mijn Teamplayers team? Wat kunnen we? En wat willen we ontwikkelen?

De centrale vraag van deze periode is: “Weten jullie waar je aan begint?”. Het eindproduct van de fase is een **oriëntatie verslag inclusief een presentatie daarvan.** Het verslag (inclusief presentatie) wordt door de opdrachtgever beoordeeld in het bijzijn van of in overleg met de docentbegeleider.

## Planningsfase (Hoe pakken jullie het aan?)

In de tweede periode (tot het tweede verkeerslicht) werk je een plan uit voor de wijze waarop jullie de ontwikkelings- / vernieuwingsopdracht(en) willen gaan aanpakken. In deze fase beschrijf je de inhoudelijke doelstelling van de opdracht en de activiteiten die jullie willen gaan ondernemen om dit te bereiken en op welke momenten deze uitgevoerd zullen moeten gaan worden. Ook beschrijf je hoe je dit als team wil gaan realiseren. Het maken van een Plan van Aanpak (PvA) is teamwork en de opdrachtgever bepaalt op basis van jullie PvA of het licht op groen komt te staan en met de uitvoering gestart kan worden. Het op te leveren Plan van Aanpak is gebaseerd op de huidige situatie en is daarom een dynamisch document dat door nieuwe ontwikkelingen, inzichten en, vertragingen in de loop der tijd in overleg met de opdrachtgever soms aangepast moet worden.

De centrale vraag van deze periode is: “Hoe pakken jullie het aan?”. Het eindproduct van de fase is een **Plan van** **Aanpak.** Het Plan van Aanpak (inclusief presentatie) wordt door de opdrachtgever beoordeeld in het bijzijn van of in overleg met de docentbegeleider.

## Uitvoeringsfase (Hoe gaan jullie het realiseren?)

In de volgende periode wordt gewerkt aan de realisatie. Jullie gaan aan de slag en afhankelijk van de soort ontwikkelings- / vernieuwingsopdracht zal nu bijvoorbeeld de onderzoeksopzet worden gemaakt, beleidsopties worden bepaald of een concept programma of concept draaiboek worden gemaakt. Gedurende de uitvoering houd je goed contact met de opdrachtgever door updates te geven.

Binnen deze fase zullen optioneel een aantal **tussenproducten** worden opgeleverd. Deze leg je tussentijds voor aan de opdrachtgever, zodat je weet of jullie op de goede weg zitten.

## Opleveringsfase (We gaan het realiseren!)

In deze periode gaat het om de realisatie van de eindresultaten. Hier staat dus bijvoorbeeld het opstellen van een onderzoeksrapport of een beleidsrapport of het uitvoeren van het sport- en beweegprogramma (evenement) centraal.

Het eindproduct van de fase is ook weer afhankelijk van de aard van de opdracht. In feite staat de **oplevering** **van het eindresultaat centraal.** De eindresultaten leg je voor aan de opdrachtgever, dan wel zorg je er voor dat de opdrachtgever bij de daadwerkelijke oplevering (een evenement) aanwezig is. Ook de docentbegeleider betrek je hier bij voorkeur bij.

## Evaluatiefase (Eindbeoordeling)

De opdracht is uitgevoerd en in deze fase ga je terugblikken op het geboekte resultaat. Naast het feit dat je bijvoorbeeld een evaluatieonderzoek bij de doelgroep uitvoert, blik je in deze fase terug op het proces. Daaruit volgen ook aanbevelingen voor een eventueel vervolgtraject.

Het eindproduct van deze fase is het zogenaamde **evaluatierapportage**. Hierin moet enerzijds het product (met als centrale vraag: In hoeverre is het beoogde eindresultaat gerealiseerd?) alsmede een terugblik op het tot stand komen ervan (met als centrale vraag: Op welke manier is het eindresultaat bereikt?) geëvalueerd worden.

Tussentijds- en aan het einde van het Teamplayersjaar worden de door het Team bereikte resultaten van alle opdrachten en de inzet en ontwikkeling van iedere individuele Teamplayer beoordeeld. Bij deze beoordeling is zowel de opdrachtgever als de docentbegeleider betrokken.

### Voorbereiding op Eindbeoordeling

Een week voordat de eindbeoordeling plaats vindt, wordt van de Teamplayers verwacht dat ze gezamenlijk twee documenten inleveren, namelijk een **overdrachtsdossier** en een **bundeling van reflectieverslagen**.

1.       Het **overdrachtsdossier**

Het overdrachtsdossier van de groep is bedoeld voor de opdrachtgever. Het dossier (waarmee je dus het resultaat van de opdrachten van het afgelopen jaar overdraagt) bevat een overzicht van alle belangrijke documenten die gedurende de Teamplayers periode zijn gemaakt bij het realiseren van de opdrachten in zowel de Groene als de Rode lijn (zoals bijvoorbeeld een plan van aanpak, een draaiboek, een onderzoeksrapportage, een sport- en beweegprogramma, een flyer, etc). Per document dat in dat overzicht genoemd staat, is het de bedoeling dat er een korte / kernachtige toelichting op het betreffende document is opgenomen. Het is sterk wanneer er in het overdrachtsdossier een advies wordt uitgebracht aan de opdrachtgever ten aanzien van het mogelijke vervolg op de opdrachten (al dan niet door een nieuwe groep Teamplayers). De fysieke documenten zelf hoeven niet in het dossier te worden opgenomen: dit zogenaamde projectarchief (dus de bestanden zelf waar naar verwezen wordt) kan digitaal worden aangeleverd (bijvoorbeeld via een link naar de omgeving met een wachtwoord). Het overdrachtsdossier is dus een kort maar krachtig document waarmee o.a. de opdrachtgever in één oogopslag kan zien wat er gedaan is en welke adviezen er zijn. Uiteraard staan er ook de gegevens (namen, 06-nummers en e-mail adressen) van de belangrijke personen met wie tijdens de afgelopen periode contact is geweest (zie bijlage 6 voor een opzet van het overdrachtsdossier).

Wanneer het project doorloopt in het volgende collegejaar geven jullie het stokje over aan een volgende groep Teamplayers. Het overdrachtsdossier dient dan niet alleen naar de opdrachtgever én de docentbegeleider gestuurd te worden, maar ook aan de nieuwe Teamplayergroep gegeven te worden. Die overdracht vindt idealiter plaats in een zogenaamde **Hello / Goodbye meeting**. Het staat jullie en de opdrachtgever vrij om vorm en inhoud te geven aan de wijze waarop de overdracht plaatsvindt.

2.       Een **bundeling van de individuele reflectieverslagen**

Iedere Teamplayer maakt een verslag waarin je:

* beschrijft wat de verwachtingen / doelen aan het begin van het Teamplayer jaar waren
* beschrijft wat de kern van de tussentijdse feedback was (vanuit peerbeoordelingen en vanuit feedback opdrachtgever -> toevoegen in bijlage van totaaldocument)
* een aantal voorbeelden benoemt van hoe je gefunctioneerd hebt a.d.h.v. de competenties die bij Teamplayers centraals stonden (plannen / organiseren, samenwerken met elkaar en met de opdrachtgever, samenwerken met klanten. Daarbij benoem je wat goed ging en wat er beter kon.
* een conclusie maakt (wat weet je nu over wat je goed kan en wat je voor je toekomst meeneemt als ontwikkelpunt)
* aangeeft hoeveel uur per week je gemiddeld aan het project hebt besteed. Geef dan ook even aan hoeveel weken je actief bent geweest en maak dan het rekensommetje af (!) door aan te geven hoeveel uur je bij benadering in totaal actief bent geweest bij dit project. Dat kan dus heel kort met indien mogelijk een verwijzing naar logboek waar dit staat uitgewerkt.

# **Hoe kun jij invulling geven aan jouw ontwikkeling?**

Het Teamplayerproject is een uitgelezen mogelijk om jezelf te ontwikkelen als een Teamplayer en daarbij te leren van andere studenten (ook van andere opleidingen) en natuurlijk van jouw opdrachtgever. In dit hoofdstuk staat beschreven wat er van jou als Teamplayer verwacht wordt in de groep en als individu.

## Samenwerken in een groep

De Teamplayers vormen een mix van studenten vanuit verschillende opleidingen die samen uitdagende opdrachten uit de wereld van lifestyle, sport en bewegen en voeding en diëtetiek uitvoeren. Daardoor kunnen kwaliteiten ontwikkeld worden voor succesvol functioneren in het toekomstig beroep. Om die reden staan binnen Teamplayers vier samenwerkingscompetenties centraal die afgeleid zijn van de competentiebeschrijvingen van de HBO- en MBO-kwalificaties. Dit zijn 1. Plannen en organiseren, 2. Samenwerken en overleggen met collega’s, 3. Samenwerken en communiceren met klanten / omgeving en 4. Reflectie en ontwikkeling (zie bijlage 1).

De kracht van een groep Teamplayers zit in het bundelen van alle aanwezige persoonlijke kwaliteiten. Wanneer we kijken naar de mentaliteit en leefstijl van succesvolle Teamplayers dan zien we vaak een aantal krachtige kenmerken: energiek, solo en als team kunnen presteren en een drang om uit te blinken. De samenwerkingscompetenties laten voor wat betreft een groep zien wat er allemaal nodig is voor een soepele samenwerking. Gaat het even stroef, bespreek dan – bijvoorbeeld met de opsomming van competenties in de hand - wat jullie als plussen en minnen hebben. Dat helpt vaak om de zaak weer vlot te trekken. Het spreekt voor zich dat jullie een krachtig plan van aanpak maken waar iedereen achter staat. Teamplayers zeggen “ja, en”, en niet “ja, maar…”. Een ploeg Teamplayers kijkt vooruit naar het eindresultaat, wacht niet af, stelt plannen zo nodig bij, trekt aan de bel als het een worsteling wordt. Maar jullie blijven onder alle omstandigheden als team werken: samen verantwoordelijkheid dragen, samen de prestatie opleveren, samen het succes vieren.

## Inzet en ontwikkeling als individuele Teamplayer

Als Teamplayer zul je inzicht krijgen in jouw capaciteiten, talenten en mentaliteit. Aan het begin van het project zul je je af moeten vragen waar je jezelf op dit moment inschaalt: Wat zijn de talenten waarover je al beschikt en die goed van pas zullen komen en waar moet je nog gericht aan werken? De omschrijving van de samenwerkingscompetenties die bij het Teamplayersproject van belang zijn is een goed hulpmiddel om dat in kaart te brengen. Als je dat hebt gedaan, maak je voor jezelf een ontwikkelplan met daarin jouw leerdoelen. Dit kun je in een planningsgesprek bespreken met je opdrachtgever en kun je daarnaast met je teamleden delen. Dat plan kun je in de loop van het project aanpassen n.a.v. peerbeoordeling met de groep en de tussentijdse evaluatie (tussentijdse beoordeling).

Sommige punten van de samenwerkingscompetenties lijken voor de hand te liggen (zoals je houden aan afspraken, actief meedenken en meewerken en eerlijk communiceren). Maar in elk team verlopen de processen anders, want iedereen brengt wel zichzelf mee, met eigen ambities, denkwijze, aanpak en beperkingen. Heb je altijd wel het lef om eerlijk te zeggen waar het op staat? Kun je leiding accepteren als je zelf zo graag wilt bepalen hoe de dingen lopen? Denk je weleens dat het een afgang is als je toegeeft dat je iets moeilijk vindt of als je je gevoel uit? Het zijn dilemma’s die de samenwerking een zekere spanning geven, maar die tegelijk aangrijpingspunten zijn om jezelf op die punten te veranderen. Vooral als je je dilemma’s bespreekbaar weet te maken in je team kun je je heel krachtig ontwikkelen op de vier samenwerkingscompetenties.

# **Hoe vindt de begeleiding en beoordeling plaats?**

Het project Teamplayers betekent werkend LEREN in de PRAKTIJK. En omdat het in teamverband gebeurt pak je extra leerwinst mee. “Leren” betekent ook dat jullie niet alles meteen perfect hoeven te doen. Een keer terug naar ‘af ’ is geen probleem, als je er maar van leert. Wel moet je zeer geregeld nagaan: doen we de goede dingen en doen we die ook goed? Daarom is het aan te raden om te werk te gaan volgens de PDCA-cyclus: Plannen, Doen, Controleren, Actie ondernemen (W. Edwards Deming). Dat laatste kan ook wel eens betekenen: diep zuchten en opnieuw beginnen. Maar als ploeg sta je er niet alleen voor, want zowel de opdrachtgever als de opleiding zorgt voor begeleiding. Omdat het een project is met afgesproken resultaten zullen er ook meerdere beoordelingen plaatsvinden, van het (leer)proces en de resultaten. In dit hoofdstuk staat beschreven hoe de begeleiding en beoordeling van het Teamplayer project plaats vindt.

## Begeleiding vanuit de opdrachtgever

Je wordt begeleid door de opdrachtgever (een werknemer van de organisatie ook wel praktijkbegeleider genoemd). De begeleiding zal gedurende de donderdag plaatsvinden. Je kan hem/haar altijd benaderen en aanspreken. Wanneer er tijdens de stage een probleem is, is de praktijkbegeleider het eerste aanspreekpunt voor studenten. Hij/zij is verantwoordelijk voor het functioneren van de Teamplayers en het uitvoeren van de werkzaamheden.

De opdrachtgever heeft een formele rol. In de projectaanvraag heeft de opdrachtgever duidelijk omschreven welk resultaat van jullie wordt verwacht. Samen met de groep wordt besproken hoe je aan de projectopdracht en de uitvoering gaat werken. Ook tussentijds zal er geregeld overleg zijn met de opdrachtgever, omdat die medeverantwoordelijk is voor de kwaliteit van het (eind)product. De opdrachtgever beoordeelt tussentijds dan ook de producten behorende bij de **groene** en de **rode** lijn. Tevens vormt de opdrachtgever tussentijds en aan het einde een oordeel over het groepsproces, alsmede over de wijze waarop ieder als medewerker functioneert en over de mate van ieders ontwikkeling.

Naast de formele rol als opdrachtgever zal hij / zij ook een coachende rol aannemen. Dit betekent dat de opdrachtgever de groep zal proberen te inspireren en uit te dagen en zal proberen om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de groep en de individuen. De opdrachtgever heeft daarbij in elk geval twee maal gedurende het jaar (tussentijds en aan het einde) met een ieder een gesprek over het functioneren, maar zal ook tussentijds als coach proberen op te treden. Het uitgangspunt daarbij is dat de Teamplayersgroep zich wel zelf verantwoordelijk opstelt.

|  |
| --- |
| *Tips voor studenten:*   * *Durf kritisch te zijn. Jouw eigen ontwikkeling staat voorop, ga niet zonder slag of stoot met alles akkoord.* * *Maak regels met je medestudenten en je praktijkbegeleider. Zo weet je wat je aan elkaar hebt.* * *Spreek een vast contactmoment af waarop je overleg hebt met je praktijkbegeleider.* * *Neem zelf initiatief. Dit zorgt dat je jezelf meer ontwikkelt en meer toegevoegde waarde kan leveren* |

## Begeleiding vanuit de docentbegeleider

Aan ieder Teamplayersproject is een docent vanuit een van de deelnemende opleidingen betrokken. De docentbegeleider richt zich in zijn / haar begeleiding eerste instantie op de opdrachtgever. Samen met de opdrachtgever bepaalt de docentbegeleider wat zijn / haar rol is gedurende het jaar. Het kan dus zijn dat de begeleidend docent bij de opstart van het jaar meer aanwezig is en daarna voor studenten meer op afstand blijft en dus minder zichtbaar is. De studenten kunnen, indien gewenst, tussentijds natuurlijk ook terecht bij de docentbegeleider voor vragen en/of onduidelijkheden. In ieder geval zal de docentbegeleider bij de beoordeling van de algehele tussenstand en de eindbeoordeling nauw betrokken zijn. Op basis van het advies dat de opdrachtgever over de eindbeoordeling heeft uitgebracht (via de ingevulde beoordelingsformulieren) bepaalt de docentbegeleider welke eindbeoordeling zal worden gegeven en ingevoerd.

## Beoordeling door opdrachtgever én docentbegeleider

Naast de eerder beschreven tussentijdse feedback die naar aanleiding van de doorlopen fasen gegeven zal worden, wordt tussentijds en aan het einde van de gehele Teamplayersperiode een algehele beoordeling over de geboekte resultaten van de groep en van de individuele inzet en ontwikkeling van iedere Teamplayer gegeven.

### Tussentijdse beoordeling

Halverwege de Teamplayerperiode (medio januari) staat een tussentijdse evaluatie op het programma. Dit betekent dat de groep elkaar gaat beoordelen en dat er door de opdrachtgever een tussentijdse beoordeling gegeven worden, waarbij de resultaten die tot dan toe (door activiteiten in zowel de groene als rode lijn) door de groep geboekt zijn worden beoordeeld én er een oordeel wordt uitgesproken over de individuele bijdrage en de persoonlijke ontwikkeling van iedere Teamplayer tot dan toe.

Alle teamplayer beoordelen elkaar middels een zogenaamde peer- to-peer beoordeling (zie bijlage 2). Een serieus moment waar je aan de hand van het peer to peer formulier elkaar beoordeelt. Positief kritische feedback zodat je ook een eerlijk beeld krijgt van je eigen functioneren binnen Teamplayers. Je wordt door alle andere Teamplayers van deze feedback voorzien en andersom geef jij feedback aan alle andere individuele Teamplayers. Je zet dit op papier en je bespreekt dit met elkaar.

Nadat de peer tot peer heeft plaatsgevonden is er een tussentijdse beoordeling van de opdrachtgever en de docent. Je wordt dus als team en als individueel beoordeeld. De tussentijdse beoordeling wordt in een formulier (zie bijlage 3) uitgewerkt en wordt erna ook mondeling door de opdrachtgever met de Teamplayersgroep besproken en met iedere Teamplayer afzonderlijk besproken in een functioneringsgesprek bij voorkeur in aanwezigheid van de docentbegeleider.

We hanteren slechts drie smaken bij Teamplayers namelijk een 2,4 of een 7 & eventuele + of – punten.

* Een 2 betekent dat er geen tevredenheid is over de realisatie van de opdrachten
* Een 4 betekent dat er onvoldoende tevredenheid is over de realisatie van de opdrachten
* Een 7 betekent dat er voldoende tevredenheid is over de realisatie van de opdrachten

Wanneer de opdrachtgever vindt dat er zelfs boven verwachting is gepresteerd, kan hij / zij nog bonuspunten geven en kan een groep voor het resultaat dus een 8, 9 of 10 ontvangen. Ook kan er een minpunt gegeven worden (waardoor je op een 6 uitkomt). Ieder gegeven bonus- of minpunt moet beargumenteerd worden door de opdrachtgever (en bonuspunten of minpunten geven kan alleen wanneer er een 7 is gescoord). Op eenzelfde manier wordt ook iedere individuele Teamplayer beoordeeld.

### Eindbeoordeling

De eindbeoordeling bestaat uit dezelfde twee onderdelen als van de tussentijdse beoordeling en wordt in een formulier (zie bijlage 3) vastgelegd. Voordat de eind­ beoordeling gegeven kan worden, moet de groep het overdrachtsdossier hebben overhandigd en moeten alle individuele Teamplayers hun reflectieverslag hebben ingeleverd.

Het gegeven eindcijfer voor het resultaat en het gegeven cijfer voor de individuele bijdrage wordt gemiddeld en bepaalt het eindcijfer. Echter is het een voorwaarde dat de individuele bijdrage voldoende is om tot een gemiddeld eindcijfer te kunnen komen.

Iedere Teamplayersstudent moet een voldoende halen (minimaal 5,5) om het project Teamplayers succesvol af te kunnen ronden. Wanneer bij de eindbeoordeling blijkt dat een gehele Teamplayersgroep en / of een individuele student een cijfer heeft behaald dat lager is dat ligt tussen de 4 en de 5,5 dan zal de opdrachtgever in overleg met de docentbegeleider aangeven hoe dit gerepareerd kan worden. Indien het cijfer lager dan 4 is, zal via de coördinator van het Teamplayer project worden bepaald welke consequenties dit voor de betreffende student(en) heeft.

# **Bijlage 1 Samenwerkingscompetenties**

Gedurende het jaar werken de Teamplayers aan de praktijkopdrachten, waar zij aan de verschillende competenties kunnen werken:

**Plannen en organiseren**

Teamplayers kennen hun opdracht en vooral het op te leveren resultaat. Om dat te bereiken maken zij een plan van aanpak en zorgen zij voor een soepele organisatie van hun project. De Teamplayers:

• stellen een werkbaar plan op

• zorgen voor een overzichtelijke werkwijze

• maken taakgerichte afspraken

• maken maximaal gebruik van ieders kwaliteiten, interesse en eigenschappen

**Samenwerken en overleggen**

Iedereen draagt bij aan de harmonie, het samenwerkingsproces en de resultaten van het team. De Teamplayers:

• houden zich aan gemaakte afspraken

• vragen hulp bij elkaar en bieden die ook de anderen aan

• stellen teambelang en –prestatie boven eigen belang

• blijven actief meedenken en meewerken

Hierbij is het de kunst om tegenstellingen in verschillende belangen op te lossen, de Teamplayers hun eigen ervaringen en gevoelens durven in te brengen en ruimte te geven aan elkaars verschillen/tegenstellingen in werkstijl.

**Samenwerken en communiceren met klanten/omgeving**

De Teamplayers houden rekening met belangen van externe betrokkenen (opdrachtgever, begeleiders, participerende organisaties en docenten) en communiceren zorgvuldig met hun relaties (inclusief de deelnemers/ klanten).

De Teamplayers:

• communiceren effectief en inspirerend met betrokkenen

• zien de verschillende belangen van externen en houden daar rekening mee

• verantwoorden de onderlinge samenwerking in een rapportage

Hierbij is het belangrijk dat zij:

• keuzes te maken die iedereen tevredenstellen

• balans te vinden tussen wat jullie kunnen waarmaken en wat de ander per se wenst

• je eigen (vak)opvattingen in te brengen met ruimte voor die van een ander

• ruimte te geven aan elkaars verschillen/tegenstellingen in werkstijl

**Reflectie en ontwikkeling**

De Teamplayer werkt aan zijn eigen ontwikkeling door te reflecteren op alles wat van invloed is op de onderlinge samenwerking: eigen opvattingen, kennis, inzicht, vaardigheden, motivatie, persoonlijke eigenschappen en gedrag.

De Teamplayers:

• kijken kritisch naar eigen inzet, houding en gedrag

• stellen leervragen op en werken daar planmatig aan   
• houden rekening met capaciteiten, interesses en motivatie van teamleden

• accepteren werkbegeleiding en intervisie

• kunnen verwoorden hoe de eigen waarden, normen, opvattingen en werkhouding een rol hebben gespeeld in het bereiken van doelen.

Daarbij is het belangrijk dat de teamplayers rekening houden met hoe persoonlijke eigenschappen, opvattingen en keuzes het samenwerkingsproces op gang kunnen houden maar ook remmen.

A blue background with text and images of people

Description automatically generated

# **Bijlage 2: Peerbeoordelingsformulier**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Formulier 1 | Evaluatie | PEERbeoordeling |
| Teamleden beoordelen  elkaar door invulling van dit formulier  Een teamlid scoort ook zichzelf.  De beoordeling vindt 2x in het traject plaats | Doel beoordeling | Tips en tops voor persoonlijk ontwikkelplan |
| Naam beoordelaar(s) |  |
| Datum |  |
| Naam teamopdracht |  |
| Naam team |  |
| Naam student |  |

Toelichting: Een peerbeoordeling betekent: teamleden beoordelen zichzelf en elkaar op de samenwerking in het team: hoe staat het met de inzet en ontwikkeling op de vier competenties? Boven de stippellijn gelden de punten voor een teamlid in de startfase van het project, daaronder de punten zodra een team al (redelijk) zelfstandig opereert en zelfverantwoordelijk handelt. Die punten onder de lijn worden daarom bij de 2e beoordeling meegenomen.

In de kolom “notities” schrijft de beoordelaar zijn waarnemingen en ervaringen en het gevoel daarover. De beoordelingen kunnen tijdens begeleidingsmomenten of intervisie naast elkaar worden gelegd.

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Plannen en organiseren | Notities |
| De student  • heeft meegewerkt aan heldere en realistische doelen  • kan acceptabele prioriteiten stellen  • doet in de doorloop van het project wat is afgesproken  • doet in de oplevering wat is afgesproken  • checkt: doe ik wat afgesproken is en doe ik het goed?  --------------------------------------------------------------------------  • speelt in op verrassingen/ complicaties  • neemt ruimte om te experimenteren/ improviseren |  |
| 2. Samenwerken en overleggen met collega’s | Notities |
| De student  • werkt mee aan teamspirit (enthousiasme, waardering)  • is gedreven om samen het groepsdoel te bereiken  • stelt groepsbelang boven eigen belangen  • geeft anderen ruimte voor initiatief  --------------------------------------------------------------------------  • kan over persoonlijke verschillen heenstappen  • weet tijdig feed back te vragen en te geven  • kan spanningen/ conflicten zelf aanpakken  • kan op zijn niveau leiding geven aan een team |  |
| 3. Samenwerken + communiceren met klant | Notities |
| De student  • spreekt naar de klant “met de mond van het team”  • luistert naar/ leeft zich in in klantwensen  • is in contacten inspirerend en geloofwaardig  • geeft naar de klant zijn grenzen aan  -------------------------------------------------------------------------  • kan op zijn niveau leiding geven aan doelgroep  • kan onderhandelen bij stagnatie/problemen  • kan conflicten met klanten/omgeving zelf oplossen |  |
| 4. Reflectie en ontwikkeling | Notities |
| De student  • kijkt kritisch naar eigen inzet, houding en gedrag  • stelt leerdoelen op en werkt daaraan  • accepteert werkbegeleiding en intervisie  -------------------------------------------------------------------------  • houdt rekening met eigenheid van collega-teamleden (capaciteiten, interesses, motivatie, etc)  • doorziet hoe eigen opvattingen, houding en keuzes èn persoonlijke eigenschappen het samenwerkingsproces op gang kunnen houden maar ook remmen |  |

# **Bijlage 3: Beoordelingsformulieren**

In deze bijlage zijn drie formulieren terug te vinden:

Formulier A. Beoordeling Fasen

Formulier B. Tussentijdse beoordeling

Formulier C. Eindbeoordeling

## Formulier A Beoordeling Fases

|  |  |
| --- | --- |
| **Beoordeling fases** | |
| Naam beoordelaar |  |
| Datum: |  |
| Naam organisatie: |  |

De Groene lijn is een lijn die gemarkeerd wordt door een aantal verkeerslichten. Waarvan verkeerslicht 1,2 en 5 verplicht en 3,4 optioneel zijn. Deze verkeerslichten markeren de tussenstappen in het gehele traject waar Teamplayers tussen producten opleveren welke door de opdrachtgever beoordeeld worden.

De beoordelingsmomenten zijn dus “pas op de plaats” momenten, weergegeven door middel van een verkeerslicht, waar de opdrachtgever beoordeelt of de volgende stap gezet kan worden. De exacte momenten worden gepland in overleg met de Teamplayers door de opdrachtgever.

Hieronder staan per stap de criteria aangegeven waarop door de opdrachtgever een Go of No Go gegeven wordt. In een toelichting geeft de opdrachtgever op basis van die criteria aan waarom hij tevreden is over de betreffende stap (en dus een Go gegeven heeft) of waarom hij (nog) niet tevreden is. Wanneer er een Go gegeven is, kan de groep de volgende fase in. Wanneer er een No Go besluit genomen wordt, moet de groep de fase nogmaals (wellicht deels) doorlopen en het resultaat ervan voorleggen.

|  |
| --- |
| **FASE 1 (Oriëntatiefase = verplicht): Oriëntatie rapportage inclusief presentatie**  Inhoudelijke criteria:   * Er is een beeld gegeven van de organisatie (missie / visie, doelen, structuur, cultuur) * Er is een beeld gegeven van het probleem, de aanleiding en de urgentie ervan * Er is een beeld van de meest betrokkenen bij de opdracht en wat er door deze partijen al eerder op hetzelfde vlak gedaan is * Er heeft een verkenning plaats gevonden van vergelijkbare opdrachten en uitwerkingen daarvan bij andere organisaties * De oplossingsrichtingen en de daaraan verbonden voorwaarden worden beschreven * Er heeft een verdieping plaatsgevonden in de aanwezige kwaliteiten in de eigen Teamplayersgroep * Er is vastgelegd waarop de verschillende Teamplayers zich willen ontwikkelen (leerdoelen) |
| **Go of No Go:**  Toelichting op (voorlopige) beslissing: |

|  |
| --- |
| **FASE 2 (Planningsfase = verplicht): Plan van Aanpak**  Criteria:   * De achtergronden worden beschreven (organisatie, probleem, oplossingsrichtingen) * De opdracht staat kernachtig beschreven (doelen en daaraan verbonden kwaliteitseisen) * De uit te voeren projectactiviteiten om de doelen te bereiken staan gestructureerd en gedetailleerd beschreven * De tussen- en eindproducten staan beschreven * Er is vastgelegd wat de projectgrenzen zijn * Er staat beschreven hoe de groep gaat samenwerken (taak- en rolverdeling op basis van aanwezige kwaliteiten, alsmede werkafspraken) * Er is een planning opgenomen * De kosten die bij het uitvoeren van de opdracht komen kijken, staan uitgewerkt * De mogelijke risico’s voor het kunnen realiseren van de doelen staan beschreven, inclusief maatregelen wanneer deze zich voordoen. |
| **Go of No Go:**  Toelichting op (voorlopige) beslissing: |
|  |
|  |
| **FASE 3 Uitvoeringsfase = is geen verplicht beoordelingsmoment**  Inhoudelijke criteria zijn afhankelijk van de soort ontwikkelings- of vernieuwingsopdracht (zie plan van aan- pak dat in de vorige fase is opgesteld): |
| **Go of No Go:**  Toelichting op (voorlopige) beslissing: |

|  |
| --- |
| **FASE 4 Opleveringsfase = is geen verplicht beoordelingsmoment**  Inhoudelijke criteria zijn afhankelijk van de soort ontwikkelings- of vernieuwingsopdracht (zie plan van aan- pak dat in de vorige fase is opgesteld): |
| **Go of No Go:**  Toelichting op (voorlopige) beslissing: |

|  |
| --- |
| **FASE 5 Overdrachtdossier = verplicht**  Criteria:   * Alleen relevante informatie is het dossier opgenomen * Het is een overzichtelijk gerangschikt * Er is uitleg opgenomen hoe het dossier te gebruiken * De keuze voor een hard-copy of digitale versie is aan de Teamplayers |
| **Go of No Go:**  Toelichting op (voorlopige) beslissing: |

## Formulier B Tussentijdse beoordeling

|  |  |
| --- | --- |
| **Tussentijdse Beoordeling** | |
| Naam beoordelaar |  |
| Handtekening beoordelaar |  |
| Datum: |  |
| Naam organisatie: |  |

Halverwege de Teamplayers periode wordt er door de opdrachtgever een oordeel

gegeven over de resultaten die bereikt zijn met de uitgevoerde activiteiten in zowel de **Groene** als de **Rode** lijn.

Dit oordeel bestaat uit een groepsbeoordeling en een individuele beoordeling. De beoordeling op beide onderdelen wordt uitgedrukt in een cijfer, waarbij alleen 2, 4 of een 7

gegeven kan worden. Het eindresultaat is het gemiddelde van de groepsbeoordeling en de

individuele beoordeling.

Heeft de groep en/of de student boven verwachting gepresteerd dan is het toegestaan om 1, 2

of 3 **bonuspunten** aan het resultaat toe te voegen. Heeft de groep en/of de student minder dan het verwachte standaard resultaat (7) gepresteerd maar wel op een acceptabel niveau voeg dan een

**kortingspunt** (-1) toe aan het resultaat. Zo is het mogelijk om te differentiëren in de beoordeling van de Teamplayers.

Teamplayers moeten individueel 6,0 behalen om het project Teamplayers af te kunnen ronden.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Groepsbeoordeling** | | | |
| Er is geen tevredenheid bij de opdrachtgever over de realisatie van de opdrachten  (cijfer 2) | Er is onvoldoende tevredenheid bij de opdrachtgever over de realisatie van de opdrachten  (cijfer 4) | **Er is voldoende tevredenheid bij de opdrachtgever over de realisatie van de opdrachten (cijfer 7)** | |
|  | | | |
| Eventuele Bonuspunten (1, 2 of 3) of kortingspunt (-1) | | | |
| Toelichting op gegeven Bonuspunten: | | | |
| **Beoordeling :** | | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Beoordeling *individuele bijdrage Teamplayer 1*** | | | |
| Er is geen tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 2) | Er is te beperkte tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 4) | **Er is voldoende tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 7)** | |
| Naam student:  Opleiding:  Studentnummer: | | | |
| Cijfer (inclusief eventuele bonuspunten of kortingspunt) en korte onderbouwing: | | | |
| **Beoordeling :** | | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Beoordeling *individuele bijdrage Teamplayer 2*** | | | |
| Er is geen tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 2) | Er is te beperkte tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 4) | **Er is voldoende tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 7)** | |
| Naam student:  Opleiding:  Studentnummer: | | | |
| Cijfer (inclusief eventuele bonuspunten of kortingspunt) en korte onderbouwing: | | | |
| **Beoordeling :** | | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Beoordeling *individuele bijdrage Teamplayer 3*** | | | |
| Er is geen tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 2) | Er is te beperkte tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 4) | **Er is voldoende tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 7)** | |
| Naam student:  Opleiding:  Studentnummer: | | | |
| Cijfer (inclusief eventuele bonuspunten of kortingspunt) en korte onderbouwing: | | | |
| **Beoordeling :** | | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Beoordeling *individuele bijdrage Teamplayer 4*** | | | |
| Er is geen tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 2) | Er is te beperkte tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 4) | **Er is voldoende tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 7)** | |
| Naam student:  Opleiding:  Studentnummer: | | | |
| Cijfer (inclusief eventuele bonuspunten of kortingspunt) en korte onderbouwing: | | | |
| **Beoordeling :** | | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Beoordeling *individuele bijdrage Teamplayer 5*** | | | |
| Er is geen tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 2) | Er is te beperkte tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 4) | **Er is voldoende tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 7)** | |
| Naam student:  Opleiding:  Studentnummer: | | | |
| Cijfer (inclusief eventuele bonuspunten of kortingspunt) en korte onderbouwing: | | | |
| **Beoordeling :** | | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Beoordeling *individuele bijdrage Teamplayer 6*** | | | |
| Er is geen tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 2) | Er is te beperkte tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 4) | **Er is voldoende tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 7)** | |
| Naam student:  Opleiding:  Studentnummer: | | | |
| Cijfer (inclusief eventuele bonuspunten of kortingspunt) en korte onderbouwing: | | | |
| **Beoordeling :** | | |  |

## Formulier C Eindbeoordeling

|  |  |
| --- | --- |
| **Eindbeoordeling** | |
| Naam beoordelaar |  |
| Handtekening beoordelaar |  |
| Datum: |  |
| Naam organisatie: |  |

Aan het einde van de Teamplayers periode wordt er door de opdrachtgever een eindoordeel gegeven over de resultaten die bereikt zijn met de uitgevoerde activiteiten in zowel de **Groene** als de **Rode** lijn. Dit eindoordeel bestaat uit een groepsbeoordeling en een individuele beoordeling.

De beoordeling op beide onderdelen wordt uitgedrukt in een cijfer, waarbij alleen 2, 4 of een 7 gegeven kan worden. Het eindresultaat is het gemiddelde van de groepsbeoordeling en de individuele beoordeling.

Heeft de groep en/of de student boven verwachting gepresteerd dan is het toegestaan om 1, 2 of 3 **bonuspunten** aan het resultaat toe te voegen. Zo is het mogelijk om te differentiëren in de beoordeling van de Teamplayer

Teamplayer student moet als eindresultaat een voldoende scoren (≤ 5,5) om het project Teamplayers af te kunnen ronden. **Het is voorwaardelijk dat de individuele bijdrage voldoende (7 of hoger) is om tot een gemiddeld eindcijfer te kunnen komen**.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1: Groepsbeoordeling** | | | |
| Er is geen tevredenheid bij de opdrachtgever over de realisatie van de opdrachten  (cijfer 2) | Er is onvoldoende tevredenheid bij de opdrachtgever over de realisatie van de opdrachten  (cijfer 4) | Er is voldoende tevredenheid bij de opdrachtgever over de realisatie van de opdrachten (cijfer 7) | |
| Gekozen waardering en toelichting: | | | |
| Eventuele Bonuspunten (1, 2 of 3) | | | |
| Toelichting op gegeven Bonuspunten: | | | |
| **Eindbeoordeling :** | | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2: Beoordeling *individuele bijdrage Teamplayer 1*** | | | |
| Er is geen tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 2) | Er is te beperkte tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 4) | Er is voldoende tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 7) | |
| Naam student:  Opleiding:  Studentnummer: | | | |
| Cijfer (inclusief eventuele bonuspunten) en korte onderbouwing: | | | |
| **Eindbeoordeling** | | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2: Beoordeling *individuele bijdrage Teamplayer 2*** | | | |
| Er is geen tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 2) | Er is te beperkte tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 4) | Er is voldoende tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 7) | |
| Naam student:  Opleiding:  Studentnummer: | | | |
| Cijfer (inclusief eventuele bonuspunten) en korte onderbouwing: | | | |
| **Eindbeoordeling** | | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2: Beoordeling *individuele bijdrage Teamplayer 3*** | | | |
| Er is geen tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 2) | Er is te beperkte tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 4) | Er is voldoende tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 7) | |
| Naam student:  Opleiding:  Studentnummer: | | | |
| Cijfer (inclusief eventuele bonuspunten) en korte onderbouwing: | | | |
| **Eindbeoordeling** | | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2: Beoordeling *individuele bijdrage Teamplayer 4*** | | | |
| Er is geen tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 2) | Er is te beperkte tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 4) | Er is voldoende tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 7) | |
| Naam student:  Opleiding:  Studentnummer: | | | |
| Cijfer (inclusief eventuele bonuspunten) en korte onderbouwing: | | | |
| **Eindbeoordeling** | | |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2: Beoordeling *individuele bijdrage Teamplayer 5*** | | | |
| Er is geen tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 2) | Er is te beperkte tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 4) | Er is voldoende tevredenheid over de *individuele* bijdrage aan de realisatie van de opdrachten (cijfer 7) | |
| Naam student:  Opleiding:  Studentnummer: | | | |
| Cijfer (inclusief eventuele bonuspunten) en korte onderbouwing: | | | |
| **Eindbeoordeling** | | |  |

# **Bijlage 4: Belangrijke Data**

|  |  |
| --- | --- |
| **Planning** | **Data** |
| Start teamplayers | 12-sep |
| Herfstvakantie ROC, HHS | 28- okt t/m 1 nov |
| Kerstvakantie ROC, HHS | 23 dec t/m 3 jan |
| Teamplayersdag | 23-jan |
| Wintersportweek HALO | 30-jan |
| Voorjaars vakantie ROC, HHS | 24 t/m 28 feb |
| Teamplayersmarkt | 3-apr |
| Goede vrijdag /Pasen | 18 t/m 21 april |
| Mei vakantie ROC | 21 apr t/m 2 mei |
| Bevrijdingsdag | 5-mei |
| Hemelvaart ROC, HHS | 29 t/m 30 mei |
| Pinksteren ROC, HHS | 9-jun |
| Laatste dag teamplayers deadline beoordeling | 3-jul |
| Start zomer ROC, HHS | 21-jul |

## 

# **Bijlage 5: Ureninzet en verantwoording**

Van iedere student wordt verwacht dat er een individuele urenverantwoording wordt bijgehouden en wordt ingeleverd als bijlage van het individuele functioneringsverslag. In de urenverantwoording komen de volgende zaken in ieder geval terug:

* urenregistratie per activiteit (overleg, planning, lesgeven, activiteitenbegeleiding, reflectie)
* verwijzingen naar verslagen van vergaderingen, evaluaties van (deel)activiteiten etc.

De verschillende studenten hebben een verschillend aantal uren beschikbaar voor het Teamplayerproject (zie yabel hieronder). Van de uren van de ROC Mondriaan studenten moet aangetekend worden dat dit begeleide uren zijn. Dat houdt in dat de opdrachtgever in de directe omgeving aanwezig is. We gaan ervan uit dat een Teamplayer gemiddeld 7 uur per donderdag over een periode van 40 maken maakt. Overigens geldt voor de inzet van alle studenten dat er in overleg met de studenten ook op andere dagen dan de donderdag de studenten op afspraak ingezet kunnen worden voor hun Teamplayersstage.

|  |  |
| --- | --- |
| Uren inzet | Totaal over het gehele traject |
| ROC Mondriaan Sport en Bewegen | 240 uur |
| HALO | 280 uur |
| Sportkunde | 280 uur |
| Voeding en Diëtetiek | 280 uur |

Teamplayers is een onderdeel van je opleiding dus gelden de richtlijnen die de school heeft opgesteld, bijvoorbeeld over afwezigheid en ziek-/betermelding, de vastgestelde vakantie- en toetsperioden (zie verder de handleidingen vanuit jouw opleiding voor BPV / stages.) Daarnaast zal de opdrachtgever afspraken maken over bijvoorbeeld:

* Werktijden
* Huisregels
* Gedragscodes
* Gebruik van ruimten, apparatuur en materialen\*
* Melding van afwezigheid
* Begin- en einddatum van de Teamplayersperiode

\* De opdrachtgever stelt een passende werkomgeving/ -ruimte en noodzakelijke apparatuur en materialen ter beschikking.

**Bijlage 6: Overdrachtsdossier Teamplayers**

Onderstaand is een mogelijke opzet voor een overdrachtsdossier opgenomen.

|  |
| --- |
| **Algemene Gegevens Project** |
| Vemeld op de voorpagina allereerst de belangrijke algemene gegevens van het project. |
| **Relevante Contactinformatie** |
| Noteer op de volgende pagina alle gegevens van belangrijke contactpersonen (06-nummers en e-mail adressen) met wie tijdens de afgelopen periode contact is geweest.. |
| **Beschrijving Ontwikkelings- en vernieuwings opdrachten (Groene Lijn)** |
| Geef in hoofdlijnen een beschrijving van de opdrachten uit de Groene lijn. |
| **Beschrijving opdrachten (Rode Lijn)** |
| Beschrijf wat jullie dagelijkse bezigheden waren. Geef ook een beschrijving van jullie dagprogramma.  *Voorbeeld:*  *Hoe zag een gemiddelde Teamplayerdag er uit:*   * *09.00 iedereen aanwezig.* * *09.10 start dag vergadering. Hierin worden alle punten voor de dag doorgenomen en besproken wie wat doet. Dit wordt genoteerd.* * *10.00 einde vergadering. Na de dag vergadering gaat iedereen aan de slag met zijn taken voor de dag.* * *10.15 Pauze-Sport klaarzetten.* * *10.30 werken aan de dagtaken die verdeeld zijn ‘s ochtends* * *14.30 pauzesport opruimen* * *16:30 de dag afsluiten, kijken wat af is en wat nog is blijven liggen; overzicht maken van taken die volgende week weer opgepakt moeten worden.* |
| **Overzicht van alle documenten** |
| Zet overzichtelijk op een rij welke documenten gedurende de Teamplayers periode zijn gemaakt bij het realiseren van de opdrachten in zowel de **Groene** als de **Rode** lijn (zoals bijvoorbeeld een plan van aanpak, een draaiboek, een onderzoeksrapportage, een sport- en beweegprogramma, een flyer, etc).  Per document dat in dat overzicht genoemd staat, is het de bedoeling dat er een korte / kernachtige toelichting op het betreffende document is opgenomen (hoe is het verlopen).  Ook dient er een (digitale) link naar het betreffende document c.q. naar het zogenaamde digitale projectarchief opgenomen te zijn (bijvoorbeeld via een link naar de omgeving met een wachtwoord). |
| ***Conclusies en tips / adviezen*** |
| Sluit het overdrachtsdossier af met conclusies en tips / adviezen aan de opdrachtgever én aan de mogelijke nieuwe Teamplayersgroep. |