

# Reflectie tijdens de Podiafase

## BILDUNG ACADEMIE

### Toelichting

Je hebt inmiddels veel ervaring opgedaan met Bildung onderwijs. Bouwers, gast- en leermeesters organiseerde seminars, workshops en opdrachten. De gidsen begeleidden je bij het opdoen van deze nieuwe ervaringen. En zelf heb je, samen met je medestudenten, natuurlijk een grote rol gespeeld in de vorm en inhoud van het onderwijs. In dit document vind je een toelichting op het Ubiquity deel tijdens de Podiafase.

Tijdens de Podiafase werk je zelf en samen met jouw omgeving aan twee verschillende, maar met elkaar samenhangende opdrachten: (1) reflectie op je ervaringen tijdens de Podiafase en je persoonlijke leerdoel en (2) het inzichtelijk maken van je ontwikkeling op de vier kerncompetenties tijdens het Jaarprogramma. Hieronder vind je per opdracht een toelichting van de opzet.

### Reflectie tijdens de Podiafase

Je persoonlijke leerweg in de Podiafase breng je in kaart door middel van reflectie op je persoonlijke leerdoel en de uitvoer van je gekozen project. Deze reflectie dient drie doelen. Allereerst helpt de reflectie om bewust te worden van de manier waarop jij je in de Podiafase ontwikkeld. Ten tweede maak je een persoonlijk narratief van je ontwikkeling, die vervolgens weer als basis gebruikt kan worden om aan anderen (zoals je toekomstige werkgever) uit te leggen wat jij tijdens het jaarprogramma hebt gedaan en wat jij hiervan hebt geleerd. Ten derde, kan je jouw reflectie als input gebruiken voor de materialisatie in de Podiafase. Al met al gaat het uiteindelijk niet om het reflecteren *an sich*, maar om hoe en welke lessen je vanuit die reflectie in de praktijk kan brengen. Wat heb jij geleerd in persoonlijke vorming, de module en de brug en hoe ga je die lessen gebruiken om te werken aan je project en persoonlijke leerdoel tijdens podia?

Het reflecteren op jouw persoonlijke leervraag en project doe je door na te gaan hoe jouw opgedane kennis en ervaringen zich verhouden tot de praktijk. Eerder heb je hiervoor al een Bildungplan opgesteld. Dit was voorafgaand aan het “naar buiten treden.” Om het optimale uit jouw ontwikkeling te halen vragen wij je om tijdens het uitvoeren van je Bildungplan ook stil te blijven staan bij jouw persoonlijke leerweg en na te gaan hoe deze zich verhoudt tot de vier kerncompetenties.

***Je aandacht is veel waard.  
Waarom zouden we deze niet  
wat vaker en wat meer op  
onszelf richten?***

Je bent in grote mate vrij om te bepalen op wat voor manier jij deze reflectie over je leerweg documenteert. Het is wel belangrijk dat de documentatie een duidelijk verhaal bevat, dat voor derden te begrijpen is. In onderstaande beschrijving van de aanpak vind je informatie over de kaders die je helpen bij het verduidelijken van je verhaal. Of je kiest voor een gesproken verslag, tekeningen met toelichting, een essay, of andere vorm, je documentatie moet makkelijk interpreteerbaar, niet ambigu en volledig zijn.

## Aanpak

Een goede reflectie bestaat uit drie onderdelen: (1) een objectieve beschrijving van wat heeft plaatsgevonden en (2) een subjectieve evaluatie van hoe *jij* en *jouw* omgeving zich hiertoe verhouden. Probeer tijdens het reflecteren te switchen tussen de “objectieve-modus” en de “subjectieve-modus”. Gebruik je reflectie vervolgens om (3) te bepalen wat jij met deze kennis over jezelf wil doen; wat betekent dit voor jou?

### *Input voor reflectie*

Er zijn een aantal zaken die je kunnen helpen in jouw reflectie. Allereerst vind je in dit document een overzicht van reflectievragen die je op weg kunnen helpen. Deze reflectievragen zijn geformuleerd voor thema's waarvan wij de kans groot achten dat je hiermee in aanraking komt.

***Doe een beroep op hulpmiddelen en eerdere ervaringen om je reflectie te ondersteunen.***

Ten tweede vind je in dit document een overzicht van competenties die tijdens het jaarprogramma aanbod zijn gekomen. Hierin is onderscheid gemaakt tussen kerncompetenties, competenties en parameters. De kerncompetenties zijn het meest abstracte niveau van vaardigheden die tijdens Bildung onderwijs aan bod komen. Per kerncompetentie hebben we een aantal concretere competenties geïdentificeerd die beschrijven uit wat voor vaardigheden de kerncompetentie – onder andere – bestaat. Nog een slag concreter, vind je per competenties parameters die beschrijven waar deze competentie uit opgebouwd is.

Tot slot, zijn er jouw persoonlijke ervaringen in het Bildung jaarprogramma. Deze ervaringen staan onder andere gedocumenteerd in je logboek en de opdrachten per fase op Ubiquity.

### *Reflecteren is een proces*

Zorg in ieder geval dat je periodiek reflecteert en dat je reflectieverslag geen product wordt van één zitting. Zo voorkom je dat jouw verhaal slechts een enkele subjectieve belevenis is. Plan minstens elke week een vast moment in je agenda waarin je reflecteert op je ervaringen. Kijk hoe deze zich verhouden tot wat je uit het jaarprogramma hebt geleerd en blik vooruit op wat je met deze ervaringen wil doen. Je kan je reflectie, bijvoorbeeld, gebruiken om nieuwe of specifiekere doelen op te stellen. Deze nieuwe doelen zijn vervolgens weer materiaal voor je volgende reflectie. Op deze manier ondervang je het proces dat je doorgaat met steeds meer scherpte.

***Plan minstens eens in de week een moment in je agenda om stil te staan bij je ervaringen. Doe dit meteen!***

### *360 graden feedback*

Hierbij helpt het ook om regelmatig met je medestudenten en met de gidsen stil te staan bij wat je meemaakt. Zorg dus dat je jouw reflectie niet alleen ter hand neemt, maar betrek hier ook derden bij. Met een klankbord van derden kom je tot een meer adequate beschrijving en evaluatie van jouw ervaringen. Reflecteren is geen eenzaam avontuur.

***Betrek je omgeving bij je reflectie. Vraag hen om feedback! Denk bijvoorbeeld aan: je opdrachtbegeleider, familieleden, de gidsen en medestudenten.***

Als je wil dat jouw reflectieverslag wordt meegenomen in de eindfeedbackgesprekken met de gidsen dien je deze uiterlijk **31 mei in te leveren**.

## Ontwikkeling op de vier kerncompetenties

Na overleg met Ubiquity is afgesproken dat we het puntensysteem loslaten voor de eindbeoordeling. We hebben aan de start van het jaarprogramma onvoldoende tijd genomen om deze manier van toetsen goed in onze vorm van onderwijs te integreren. Het gevolg is dat er veel verschillen zijn ontstaan in de manier waarop Ubiquity gebruikt is.

Om aanspraak te maken op het MA certificaat van Ubiquity University is het belangrijk om aan twee criteria te voldoen:

- 1) Aanwezigheid; het maken van voldoende contacturen in het jaarprogramma. Binnen het systeem van Ubiquity bestaat een MA-programma doorgaans uit 450 contacturen. Hieraan voldoet iedereen ruimschoots.
- 2) Aantonen dat je de Bildung kerncompetenties (ethiek, empathie, kritische-analyse en expressie) hebt ontwikkeld.

Per kerncompetentie komt in de course 'Podiafase – Bildung Academie' op Ubiquity een uploadportaal. **Upload uiterlijk 31 mei, per kerncompetentie, een bestand waaruit blijkt dat jij je actief binnen deze kerncompetentie hebt ontwikkeld.** Het staat je vrij om – in overleg met de jaargids - zelf te bepalen hoe jij aantoont dat jij je op de vier kerncompetenties hebt ontwikkeld. Indien je het fijner vindt om binnen een structuur te werken, staat hieronder een voorstel van hoe je dat kan aanpakken.

### Aanpak

Eén manier waarom jij kan aantonen dat jij je op de vier kerncompetenties hebt ontwikkeld is door in de tabellen van bijlage 2 van dit document aan te geven welke competenties jouw talenten, groeimogelijkheden en uitdagingen zijn. Doe dit allereerst tijdens de startpuntbepaling om jezelf alvast bewust te worden van de competenties die voor jou persoonlijk van toepassing zijn.

Een handig onderscheid dat je bij de startpuntbepaling kan aanbrengen is tussen competenties die je al beheerste toen je aan het Jaarprogramma begon (jouw talenten), competenties die je tijdens het Jaarprogramma hebt ontwikkeld (groeimogelijkheden) en competenties waar je tijdens de Podiafase mee aan de slag gaat (uitdagingen). Geef elke categorie een kleur en bepaal welke competenties hieronder vallen.

Tijdens jouw eindpuntbepaling sta je vervolgens stil bij hoe jij je op de kerncompetenties hebt ontwikkeld. Geef per kerncompetentie aan welke competenties jij hebt ontwikkeld, hoe je dat hebt gedaan, en wanneer je dat hebt laten zien.

Op Ubiquity zijn Excel-bestanden te vinden met uitwerkingen van de kerncompetenties. In bijlage 3 vind je een voorbeeld uitwerking van hoe je jouw ontwikkeling op een kerncompetentie inzichtelijk kan maken.

## Samengevat

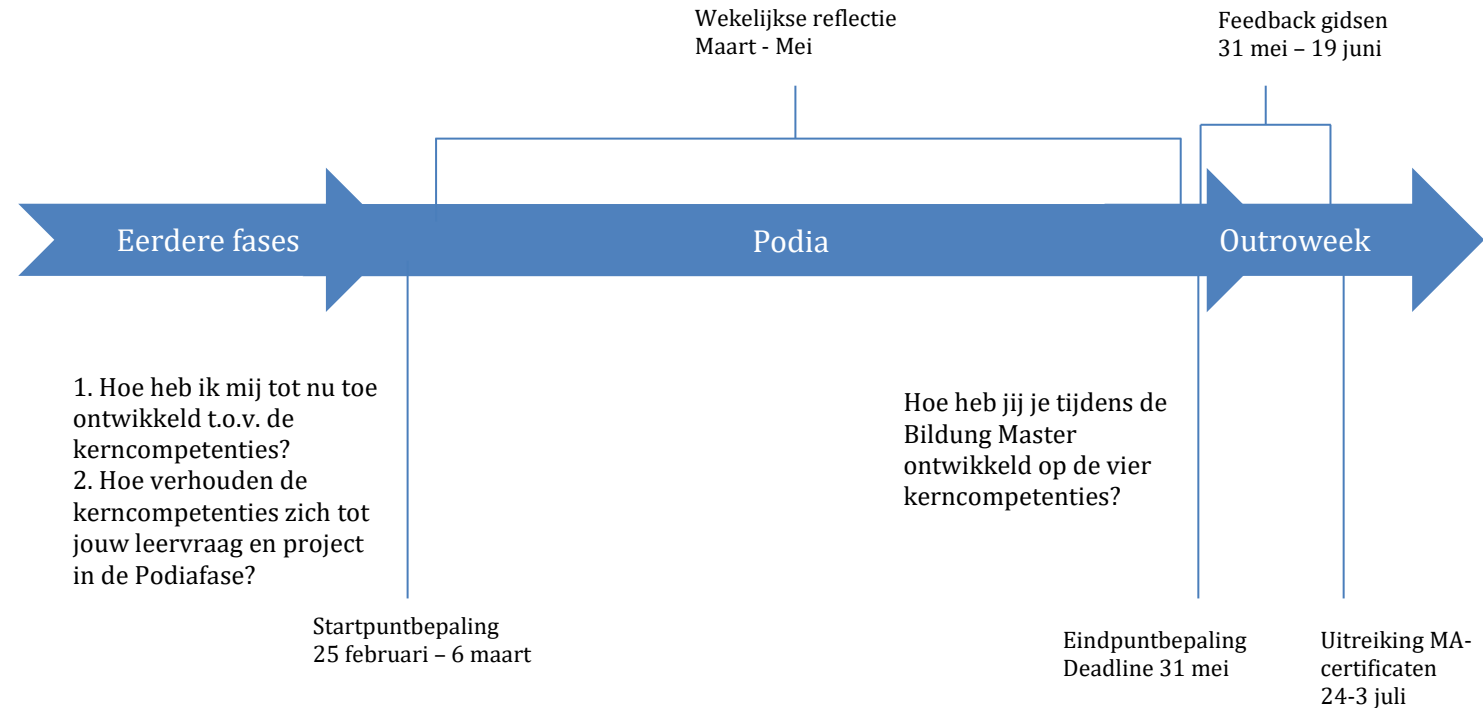
In het kort vragen we je tijdens de Podiafase het volgende te doen:

### Voor het reflectieverslag

1. Neem minimaal eens in de week één uur de tijd om te reflecteren, dit te documenteren en jezelf af te vragen “wat ga ik met deze bewustwording doen?”;
2. Gebruik voor je reflectie de input die in de bijlagen is opgenomen, je ervaringen uit het jaarprogramma en je omgeving.

### Voor het inzichtelijk maken van de kerncompetenties

3. Ga na hoe de uitkomsten van jouw reflectie zich verhouden tot de vier Bildung kerncompetenties;
4. Gebruik de onderdelen van je reflectie om **voor 31 mei op Ubiquity aan te tonen dat jij je actief op de vier verschillende kerncompetenties hebt ontwikkeld.**
5. (gebruik eventueel bijlage 3 en de tabellen met kerncompetenties.)



## Bijlage 1 Overzicht reflectiethema's en hulpvragen

Hieronder vind je een overzicht van reflectievragen, onderverdeeld per thema. Deze thema's zijn voortgekomen uit gesprekken met experts en ervaringsdeskundigen. De leidende vraag bij het identificeren van deze thema's was: waar loop je tegenaan in het zelfstandig ondernemen van een project en/of het ontwikkelen van een leerdoel? Hierbij zijn de volgende thema's geïdentificeerd:

- Enthousiasme
- Leren van ervaring
- Plannen en strategie
- Overtuigen en afstemmen
- Handelen
- Een duurzame houding aannemen

### Enthousiasme: handelen uit kracht in plaats van angst

Enthousiasme gaat over datgene dat jouw klokje laat tikken. Sta stil bij momenten waarbij je enthousiasme juist niet of juist wel goed liep. Beschrijf wat er in deze situaties gebeurde en wat dit met jou deed.

#### *Over handelen uit extrinsieke motivatie*

- wanneer heb je het gevoel gehad dat je niet vanuit je eigen intrinsieke motivatie handelde?
- waardoor handelde je niet vanuit je intrinsieke motivatie?
- hoe zou je in het vervolg kunnen voorkomen dat eenzelfde situatie zich voordoet?

#### *Over handelen uit intrinsieke motivatie*

- wanneer heb je het gevoel gehad dat je écht in je kracht stond? beschrijf de situatie.
- waardoor stond je in je kracht?
- wat heb je nodig om eenzelfde situatie te creëren?
- als je morgen opstaat en alles zou kunnen doen, wat is dan het eerste dat je gaat doen? waarom? wat voor rol heeft dit in jouw dagelijkse praktijk?
- wat weerhoudt je er van jouw droom daadwerkelijk waar te maken? wat zijn de risico's?

### Leren van ervaring: impact maken

Hoe kan je alles wat je hebt meegemaakt toepassen in de praktijk? Beschrijf wat jij hebt geleerd en hoe je dit probeert toe te passen. Gaat dit je goed af? Wat zou je beter kunnen doen?

#### *Over het leren van ervaring*

- welke lessen uit de voorgaande periodes dragen bij aan het toewerken naar jouw doel voor de Podiafase?
- in welke mate lukt het je om deze lessen in de praktijk toe te passen?

#### *Over het maken van impact*

- als jij een maand lang zou uitvallen, wat zou zonder jou dan zeker niet meer gebeuren?

- wat zijn de gevolgen hiervan? hoe erg zijn deze gevolgen?
- zijn de mensen om jou heen zich hier ook bewust van?

### Planning en strategie: knopen doorhakken

Vooruit plannen en beslissingen nemen – dat blijft lastig. Vaak willen we actie ondernemen, maar blijven we in twijfel hangen. Waar komt je twijfel vandaan? Beschrijf wat je wil bereiken en hoe je hier stapsgewijs mee aan de gang gaat. Lukt het je aan je plan te houden? Waarom wel/niet?

#### *Over plannen*

- hoe zet jij een goede planning in elkaar? in welke mate komt deze overeen met de daadwerkelijke gang van zaken?
- wat heb je nodig om beter te plannen?
- wie hebben er belang bij dat jij een goede planning maakt?

#### *Over twijfel en knopen doorhakken*

- waar twijfel je over? waar komt deze twijfel bij jou vandaan? zou iemand anders hier ook over twijfelen? waarom wel of niet?
- welke lessen uit het verleden (DBA en eerder) helpen of hebben geholpen bij belangrijke beslissingen in de uitvoer van je Bildungplan?
- wat heb je nodig om een keuze te maken waar je achter staat?
- kan je jouw ene grote keuze verdelen in meerdere kleine keuzes?

### Overtuigen en afstemmen: sensitiviteit

Samen kom je verder. Maar hoe zorg jij ervoor dat je andere mensen meekrijgt? Hoe gedraag jij je in groepsverband? Zou je hier iets aan willen veranderen?

#### *Over samenwerken*

- wat is jou relatie met de ander; je medestudenten en je opdrachtgever?
- wat leer je van hen?
- waar heeft iemand je onlangs op gecomplimenteerd? wat deed dit met jou?
- wat is het laatste compliment dat jij aan iemand anders hebt gegeven? wat voor effect had dit?
- wat vraagt het van jou om de samenwerking inhoudelijk en procesmatig goed te laten verlopen?
- wat heb je bereikt wat nooit was gelukt zonder samen te werken? zou je dit in de toekomst wel alleen kunnen?
- met wie vind je het prettig om samen te werken? waarom?
- met wie vind je het niet prettig om samen te werken? waarom niet?

#### *Over communicatie*

- wanneer heb je actief om feedback gevraagd?
- hoe voelde jij je bij het ontvangen van feedback? waar kwam dit door?
- hoe gaat het feedback geven je af? welke punten gaan al goed en wat zou je nog willen verbeteren?
- lukt het je om anderen te stimuleren? waarom denk je dat dit wel of niet lukt?
- wat valt nog te verbeteren aan je communicatie? wat heb je nodig om dit te bereiken?

## Handelen: daadkracht en doorzettingsvermogen

Niet alles wat we willen bereiken lukt meteen. Wanneer kreeg jij iets niet meteen voor elkaar? Hoe ben je hier mee omgegaan? Wat hoop je in het vervolg anders te doen?

### *Over irritatie*

- wanneer ervoer jij irritatie bij jezelf of bij de anders? beschrijf de situatie
- hoe ben jij met deze irritatie omgegaan?
- wat kan jij doen om je relatie met iemand anders te herstellen?
- wat zou je in het vervolg anders doen?

### *Over weerstand*

- op welke momenten ervoer je weerstand?
- wat heb je gedaan om je hier op een voor jou positieve manier toe te verhouden?
- heb je de weerstand kunnen overwinnen? waarom wel of niet?

## Een duurzame houding aannemen: eindreflectie

Een duurzame Bildung houding aannemen. Dat is het doel. Wat heb je geleerd en hoe geef je hier vervolg aan?

### *Over de podiafase*

- terugkijkend op je eerdere reflectiemomenten, welke thema's vormen de rode draad van jouw podiafase?
- welke reflectievragen had je nog meer aan jezelf willen stellen op eerdere momenten?
- wetende wat je nu weet, wat zou je tijdens de podia fase anders hebben gedaan?
- als je iemand anders één ervaring uit jouw podiafase mocht meegeven, wat zou dat dan zijn?

### *Over Bildung*

- terugkijkend op jezelf tijdens het startweekend op de Baak, wat is er aan je veranderd?
- hoe hebben derden jouw het afgelopen jaar omschreven?
- aan welke kerncompetenties (expressie, ethiek, empathie en kritische-analyse) besteed jij de meeste aandacht, en waarom?
- noem twee dingen die je aan het begin van het jaarprogramma nog niet wist, maar nu wel weet?
- noem twee vaardigheden die je het afgelopen jaarprogramma beter onder de knie hebt gekregen.
- noem iets waar je de tijdens het jaarprogramma steeds meer waarde aan bent gaan hechten.
- waarom zijn de kennis, de vaardigheden, en de waarden die jij hebt opgedaan typerend voor *jou*?
- wat kunnen vrienden en familie van jouw ervaringen tijdens het jaarprogramma leren? En onbekende anderen?
- wat is de maatschappelijke relevantie van wat ik heb geleerd?
- voor welke groepen mensen zijn jouw lessen nog meer relevant?
- hoe denk je dat zij dit het beste kunnen leren?
- wat heb je zelf nodig om jouw opgedane kennis, ervaringen, en waardes verder vorm te geven?
- een jaar na afronding van Bildung hoor je een aantal mensen over jou spreken. wat zou je het liefste hebben dat dan over jou wordt verteld? hoe zou je daar nu aan kunnen werken?

## Bijlage 2 Overzicht Bildung kerncompetenties, competenties en parameters

Hieronder staat per kerncompetentie een overzicht van de bijbehorende competenties en parameters – zoals deze aan het begin van het jaarprogramma zijn geïdentificeerd door de bouwteams. Ongetwijfeld zijn er aanvullingen op deze schema's te doen. Dit neemt niet weg, echter, dat de overzichten behulpzaam zijn om voor jezelf na te gaan hoe jij je momenteel verhoudt tot elke kerncompetentie, welke vaardigheden jij hierbij hebt geleerd en wat je nog graag zou willen verbeteren.

### Expressie

Kerncompetentie	Competentie	Competentiebeschrijving	Parameter	Parameterbeschrijving
		deze competentie beschrijft de capaciteit om		deze parameter beschrijft de capaciteit om
Expressie	Productvorming	een visualisatie om te zetten in een product	Vorm kiezen	een passende vorm te kiezen voor de beeldende uiting
			Verbeeldingskracht	je verbeeldingskracht in te zetten
	Communicatie	gedachten om te zetten in woorden	Begrijpbaarheid	gedachtes om te zetten in woorden en begrijpelijk te communiceren
			Argumenteren	tot een heldere opbouw en argumentatie te komen.
			Overtuiging	een spannend onderwerp helder en overtuigend over te brengen in groepsverband
			interviewen	een interview af te nemen
	Presenteren	gedachten in een presentatie te uiten	Identificeren	een passende vorm te vinden bij de presentatie die je wilt aanbieden en waarmee het publiek wordt meegenomen in jouw ervaring.
			Presenteren	een presentatie te geven
	Creativiteit	nieuwe ideeën of nieuwe manieren van doen te ontwikkelen door falen, visie en inzicht	Creativiteit	originale uitingen te geven aan jouw ideeën



## Kritische Analyse

Kerncompetentie	Competentie	Competentiebeschrijving	Parameter	Parameterbeschrijving
		deze competentie beschrijft de capaciteit om		deze parameter beschrijft de capaciteit om
Kritische analyse	Onderzoeken	op zoek te gaan naar onderbouwingen voor een hypothese	<b>Nieuwsgierigheid</b>	uit eigen interesses en overtuigingen een onderzoekende houding aan te nemen
			<b>Data verzamelen</b>	data te verzamelen over een onderwerp
			<b>Ordenen</b>	bronnen en informatie te ordenen
	Plannen	een onderzoek gestructureerd en volledig uit te werken	<b>Doel bepalen</b>	een (onderzoeks)doel te formuleren
			<b>Beschrijven</b>	een heldere, volledige casusbeschrijving op te stellen.
			<b>Plan van aanpak</b>	een plan van aanpak op te stellen
	Relateren	informatie aan relevante kaders te relateren	<b>Tijdsbepaling</b>	causale verbanden te leggen tussen het verleden, heden en de toekomst.
			<b>Verbanden leggen</b>	verbanden aan te brengen tussen je persoonlijke ervaringen en inzichten en een onderwerp
			<b>Theoretisch kader</b>	een vraagstuk te situeren in een theoretisch kader
	Analyseren	informatie vanuit verschillende invalshoeken, perspectieven, en standpunten te benaderen	<b>Persoonlijke benadering</b>	te begrijpen hoe je mening/overtuiging over wat iets betekent tot stand is gekomen
			<b>Meervoudige benadering</b>	een onderwerp vanuit verschillende perspectieven te analyseren.
			<b>Extraheren</b>	antwoorden op een vraag te extraheren door deze vanuit een andere (subjectieve) invalshoek te benaderen
	Toekomstbeeld schetsen	informatie te gebruiken om een onderbouwd beeld van de toekomst op te stellen	<b>Scenario's opstellen</b>	meerdere mogelijke scenario's op te stellen met betrekking tot een ontwikkeling

## Ethiek

Kerncompetentie	Competentie	Competentiebeschrijving	Parameter	Parameterbeschrijving
		deze competentie beschrijft de capaciteit om		deze parameter beschrijft de capaciteit om
Ethiek	Daadkracht	vanuit een doelstelling aan de slag te gaan met het overwinnen van een obstakel	<b>Bereidheid</b>	ergens mee aan de slag te gaan
			<b>Koers bepalen</b>	mogelijke koersen te bepalen
			<b>Koers bewaken</b>	deze parameter beschrijft de capaciteit om naar je doel toe te blijven werken
			<b>Omgaan met tegenslag</b>	goed om te gaan met tegenslagen
	Startpuntbepaling	op basis van jouw persoonlijke context te bepalen waarin en hoe jij je wil ontwikkelen	<b>Terugblikken</b>	aan de hand van je eigen omgeving, achtergrond, en ervaringen te identificeren welke factoren van belang zijn geweest in het vormen van jouw kennis- en waardesysteem
			<b>Leervraag opstellen</b>	een persoonlijke leervraag bloot te leggen die leidend is voor jouw ontwikkeling
	Reflecteren	te reflecteren op je eigen gedrag en ontwikkeling, wat dat betekent voor jezelf en de ander en hoe dit jouw doen en laten en de omgang met anderen beïnvloedt.	<b>Inzicht</b>	inzicht te krijgen over de manier waarop jij je hebt ontwikkeld
			<b>Identificeren</b>	momenten van betekenis en invloed in je eigen leven te beschrijven
			<b>Relateren</b>	een ervaring of inzicht aan een waardensysteem te relateren; toelichten waarom juist die ervaring of dat inzicht voor jou van waarde is.
			<b>Bewust kiezen</b>	een weloverwogen keuze te maken
			<b>Bewustwording</b>	met je eigen gevoel in contact te komen, te begrijpen wat voor jou relevant is, wat jou kenmerkt als persoon, en wat dit betekent voor de verhouding met jou omgeving
			<b>Evalueren</b>	terug te kijken op keuzes die je hebt gemaakt en ervaringen die je hebt opgedaan, dit te relateren aan normen en waarden en/of je eigen waardensysteem, en vervolgens te concluderen wat of en hoe jij je persoonlijke inzichten en doelen bijstelt of niet.
	Zelftransformatie	jezelf op basis van je eigen doelstellingen te innoveren	<b>Internaliseren</b>	de reflectie en het gesprek daarover met de ander te internaliseren en actief in te zetten.
			<b>Zelftransformatie</b>	jezelf gedurende het proces steeds (een stukje) te overwinnen en te vernieuwen.

## Empathie

Kerncompetentie	Competentie	Competentiebeschrijving	Parameter	Parameterbeschrijving
		deze competentie beschrijft de capaciteit om		deze parameter beschrijft de capaciteit om
Empathie	Open houding	diversiteit te waarderen	<b>Nieuwsgierigheid</b>	met oprechte interesse nieuwe ervaringen en andere personen te benaderen
			<b>Oordeel uitstellen</b>	bij het vormen en innemen van je standpunt rekening te houden met verschillende belevingswerelden en referentiekaders
			<b>Standpunt innemen</b>	je open op te stellen en je oordeel over zaken en personen uit te stellen
	Inleven	anderen met zorg en liefde te benaderen	<b>Erkennen</b>	je te verplaatsen in de gedachten, gevoelens en standpunten van de ander.
			<b>Verplaatsen</b>	door inleving in een ander de bron van betekenis voor diegene te achterhalen.
			<b>Reageren</b>	adequaat te reageren op de opmerkingen van anderen
	Verbondenheid	groepsharmonie te bewaken en versterken	<b>Veiligheid</b>	binnen een groep gezamenlijk de veiligheid van iedereen van de groep in de gaten te houden
			<b>Erkenning</b>	binnen een groep gezamenlijk iedereen de ruimte te geven om zich uit te spreken
	Samenwerken	in een diverse groep anderen een plaats te geven en zelf een plaats in te nemen	<b>Vertrouwen</b>	vertrouwen te hebben in de mensen waar je mee samenwerkt
			<b>Feedback geven</b>	de ander van feedback te voorzien op een constructieve en positieve manier
			<b>Omgaan met diversiteit</b>	samen te werken op een manier die past bij jezelf, de groep en die rekening houdt met anderen.
	Inclusie	de mening, ervaring en kennis van iedereen te waarderen en mee te nemen	<b>Groepsbewustzijn</b>	bewust om te gaan met de invloed en dynamiek van een groep
			<b>Besluitvorming</b>	de wijsheid van de minderheid te integreren in het besluit van de meerderheid

## Bijlage 3: voorbeelduitwerking empathie

**Stap 1:** download het format 'kerncompetentieoverzicht Ethiek' onder de opdracht 'ethiek' op Ubiquity.

**Stap 2:** geef tijdens de startpuntbepaling aan welke competenties jij al beheerst (talenten), welke je nog wil verbeteren (groeimogelijkheden) en welke voor jou uitdagend zijn (uitdagingen).

In het voorbeeld hieronder:

**Groen** = talent (heb ik al ontwikkeld)

**Geel** = groei (heb ik ontwikkeld tijdens het jaarprogramma en ga ik nu mee door)

**Rood** = uitdaging (maak ik een begin mee tijdens de Podiafase)

**Stap 3:** ga per kerncompetentie na op welke gebieden (competenties) van deze kerncompetentie jij je hebt ontwikkeld. Geef eerst een objectieve omschrijving over wanneer (tijdens welke opdrachten, op welke momenten, in welke fases etc.) en hoe (in een geschreven stuk, tijdens een presentatie, in een groepsopdracht etc.) jij met de kerncompetentie aan de gang bent gegaan. Geef vervolgens een subjectieve evaluatie van hoe je dit vond gaan.

In onderstaand voorbeeld zijn ter illustratie een aantal standaardzinnen toegevoegd.

**Stap 4:** lever de vier documenten in op de bijbehorende uploadportals van Ubiquity. De jaargidsen kijken of zij de aangegeven ontwikkel herkennen en nemen dit mee in je feedback gesprekken.

Kerncompetentie	Competentie	Competentiebeschrijving	Input	Wat, hoe en wanneer heb jij deze kerncompetentie ontwikkeld?	Feedback gids
		deze competentie beschrijft de capaciteit om			
Empathie	Open houding	diversiteit te waarderen	Nieuwsgierigheid	<p><u>(Objectieve beschrijving)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In de opdrachten X, Y en Z heb ik laten zien dat...</li> <li>- Vanuit andere studenten heb ik als feedback ontvangen dat...</li> <li>- Vanuit gidsen heb ik als feedback ontvangen dat...</li> <li>- In de fase persoonlijke vorming/modules/brug ben ik aan de slag gegaan met competentie X, Y en Z</li> <li>- ten op zichte van het begin van het jaarprogramma ben ik beter in staat om ...</li> </ul> <p><u>(Subjectieve evaluatie)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het lukt mij goed om....</li> <li>- Een uitdaging voor mij is...</li> <li>- Ik zou graag willen dat...</li> <li>- Ik begrijp dat [...], maar merk dat ik dit in de praktijk vaak nog niet toepas</li> <li>- het voelt gemakkelijk om...</li> <li>- ik vind het nog lastig om...</li> </ul>	
			Oordeel uitstellen		
			Standpunt innemen		
	Inleven	anderen met zorg en liefde te benaderen	Erkennen		
			Verplaatsen		
			Reageren		
	Verbondenheid	groepsharmonie te bewaken en versterken	Veiligheid		
			Erkenning		
	Samenwerken	in een diverse groep anderen een plaats te geven en zelf een plaats in te nemen	Vertrouwen		
			Feedback geven		
			Omgaan met diversiteit		
	Inclusie	de mening, ervaring en kennis van iedereen te waarderen en mee te nemen	Groepsbewustzijn		
			Besluitvorming		