# **Verantwoording IBS**

## Naam student:

## Teamnaam:

In dit document leg je van start tot finish vast hoe je tijdens het IBS hebt gewerkt aan je leerdoelen. Het gehele document vormt input voor het goede gesprek én voor de podcast aan het einde van de periode.

Gebruik per onderdeel zoveel ruimte als je nodig denkt te hebben voor een goede uitwerking en verantwoording.

# Start

In de eerste lesweken stel je je leerdoelen vast en een actieplan om deze doelen te kunnen halen. Ook geef je aan welke rol en taken je op je gaat nemen in het team, uiteraard na overleg met de andere teamleden.

Daarnaast heb je op maandag al kennis gemaakt met de ADL-rollen, in deze opdracht geef je aan in welke ADL-rollen (zie bijlage) je jezelf wilt ontwikkelen gedurende deze periode. Hiervoor kun je de opdracht die je maandag gemaakt hebt al deels gebruiken (zie stappenplan ADL-rollen, 16personalities test & profielschets in Wikiwijs). Het is belangrijk om hier even de tijd voor te nemen want op deze ADL-rollen reflecteer je uiteindelijk in de podcast, zie het beoordelingsformulier hiervan.

## Leerdoelen voor samenwerking

Formuleer deze zo concreet mogelijk, zodat je aan het einde van de periode kunt vaststellen of je ze ook hebt gehaald.

|  |
| --- |
|  |

## Actieplan

Welke stappen ga je zetten om je leerdoelen te behalen? Hoe betrek je daar de andere teamleden bij?

|  |
| --- |
|  |

## Taken in het team

Welke taken/ activiteiten worden binnen het team jouw verantwoordelijkheid? Hoe lever je met die taken een bijdrage aan het resultaat en de samenwerking?

|  |
| --- |
|  |

## ADL rollen en eigenschappen

Kies 2 ADL-rollen uit waarin jij je wilt ontwikkelen deze periode, gebruik hiervoor de opdracht die je maandag hebt gemaakt.

Motiveer hieronder in eigen woorden wat jij verstaat onder de gekozen ADL-rollen.

|  |
| --- |
|  |

Motiveer hieronder in eigen woorden hoe je jezelf gaat ontwikkelen in deze ADL-rollen en wie/ wat je daarvoor nodig hebt.

|  |
| --- |
|  |

# Voortgang

Gedurende de integrale opdracht werk je aan het realiseren van je leerdoelen en ontvang je regelmatig feedback op je gedrag. In dit onderdeel houd je bij welke stappen je hebt gezet en leg je de meest betekenisvolle feedback vast. Vul dit onderdeel dus regelmatig aan, geef ook liefst telkens aan in welke lesweek dit heeft plaatsgevonden.

## Vorderingen ten aanzien van je leerdoelen

Welke vooruitgang is zichtbaar? Hoe merk je dat je je ontwikkelt op je leerdoelen?

|  |
| --- |
|  |

## Ontvangen feedback

Geef hieronder aan welke feedback je wanneer hebt ontvangen. Waarom was deze betekenisvol voor jou en voor het realiseren van je leerdoelen?

|  |
| --- |
|  |

## Gegeven feedback

Welke feedback heb jij aan anderen gegeven? Hoe was deze feedback gerelateerd aan je eigen (leer)behoeften?

|  |
| --- |
|  |

## Vertaling naar actie

Heeft de ontvangen feedback geleid tot het bijstellen van je actieplan? Hoe vertaal je de feedback naar je gedrag in de samenwerking?

|  |
| --- |
|  |

## Ontwikkeling in je ADL-rollen

Op welke manier heb je tot op heden jezelf ontwikkeld binnen jouw, in H1 gekozen, ADL rollen? Hoe en waarom?

|  |
| --- |
|  |

# Evaluatie

Ter voorbereiding op het eindevaluatiegesprek reflecteer je op de bijdragen die je hebt geleverd aan de opdracht en op je ontwikkeling gedurende de gehele periode. In welke onderdelen van de opdracht is jouw input herkenbaar? Wat heeft de samenwerking in deze opdracht je opgeleverd ten aanzien van je leerdoelen? Welke nieuwe leerdoelen heb je ontdekt om mee te nemen naar een volgende teamopdracht?

## Inhoudelijke bijdrage aan opdracht

Aan welke onderdelen van de opdracht heb jij een zichtbare bijdrage geleverd?

|  |
| --- |
|  |

## Ontwikkeling in je ADL-rollen

Hoe kijk je terug op de ontwikkeling binnen je, in H1 gekozen ADL-rollen? Wat ging goed? Wat zou nog beter kunnen en waarom?

|  |
| --- |
|  |

## Effect van je gedrag op je team(genoten)

Hoe heeft jouw gedrag een positieve invloed gehad op de samenwerking in het team? Welk gedrag is door je teamgenoten minder positief gewaardeerd?

|  |
| --- |
|  |

## Kritische/ leerzame situaties

Welke kritische of leerzame situaties hebben zich in de samenwerking voorgedaan?   
Werk deze nader uit op basis van minimaal 2 thema’s. Thema’s zijn onder andere: macht en machtsverhoudingen, besluitvormingsproces, conflicthantering, feedbackproces, communicatie, interactie, rollen teamleden, betrokkenheid.

|  |
| --- |
|  |

## Realisatie van leerdoelen voor samenwerking

In welke mate heb je de in deel 1 geformuleerde leerdoelen gehaald? Wat is wel gelukt en wat nog niet? Kun je dat onderbouwen met de ontvangen feedback of met concrete voorbeelden?  
Wat betekent dat voor leerdoelen die je meeneemt naar een volgende teamopdracht of naar het volgende studiejaar?

|  |
| --- |
|  |

Rollen van de Adviseur duurzame leefomgeving

De Adviseur duurzame leefomgeving kan veel rollen aannemen, in verschillende situaties komen verschillende rollen van toepassing en tot uiting. Deze rollen vormen samen de Adviseur duurzame leefomgeving.

**Creatieve denker**

De creatieve denker bruist van de ideeën. Hij haalt zijn inspiratie uit een veelheid van bronnen, ideeën en situaties. De creatieve denker legt verbanden tussen verschillende inspiratiebronnen en komt zo tot nieuwe ideeën die waarden toevoegen. Hij gebruikt zijn brede oriëntatie om deze ideeën vorm te geven en tot vernieuwende integrale oplossingen of aanpak te komen en anderen te weten enthousiasmeren.

**Kritische onderzoeker**

De kritische onderzoeker zet zijn nieuwsgierigheid en onderzoekende houding in om een probleem of vraagstuk uit te zoeken met oog voor de verschillende invalshoeken. Hij verheldert voor zichzelf eerst zijn onderzoeksvraag, zodat hij de juiste bronnen kan gebruiken. Hij verzamelt doelgericht relevante informatie om een integraal beeld te krijgen. De kritische onderzoeker analyseert, legt verbanden en verwerkt de gevonden informatie. Zijn bevindingen en conclusies geeft hij onderbouwd weer in een rapport of presentatie.

**Betrokken wereldverbeteraar**

De betrokken wereldverbeteraar houdt zich actief bezig met ontwikkelingen in de wereld. Hij vormt zichzelf actief een mening over de maatschappelijke en omgevings- ontwikkelingen door pro-actief met andere daarover te spreken. Daarbij heeft hij respect voor en ziet de waarde in van de mening en ideeën van andere mensen. De betrokken wereldverbeteraar heeft een groot verantwoordelijkheidsgevoel en draagt op zijn eigen wijze bij aan het in z’n geheel verbeteren van de maatschappij en leefomgeving. Kansen en uitdagingen hierin grijpt hij aan om te komen tot een volhoudbare verbetering.

**Waarde creërende ondernemer**

De waarde creërende ondernemer heeft lef, is eigenzinnig en gaat steeds actief op zoek naar kansen en mogelijkheden in de markt. Hij neemt de behoeften en verwachtingen van zijn klanten én de toegevoegde waarde voor de maatschappij en omgeving als uitgangspunt. De waarde creërende ondernemer neemt initiatieven om de kansen en mogelijkheden die zich voordoen om te zetten in zakelijke activiteiten. Hij is daarbij in staat om de balans te vinden tussen *People, Planet* en *Profit.*

**Empathische verbinder**

De empathische verbinder heeft een sterk inlevingsvermogen in de ander. Hij zorgt voor een veilig klimaat waarbij de ander gehoord en geaccepteerd wordt. Hij controleert aannames en probeert in te spelen op gedachten, gevoelens, standpunten en/of situaties van anderen om onbegrip te voorkomen of weg te nemen en draagvlak te creëren. Hij is in staat emotionele signalen te ontvangen en te verwerken tot oplossingen voor uitdagingen waarbij recht wordt gedaan aan verschillende belangen.

**Netwerkende co-creator**

De netwerkende co-creator bouwt en onderhoudt uiteenlopende (werk)relaties en zoekt actief de samenwerking met anderen. Gelijkwaardigheid, wederkerigheid, openheid en vertrouwen staat hierbij centraal. In gezamenlijke opdrachten of projecten weet hij zijn eigen kwaliteiten, die van zijn groepsgenoten en van externe partijen te versterken. Hij is communicatief vaardig en beschikt over de nodige tact, zodat in afstemming met elkaar het gezamenlijke doel wordt bereikt. Daarbij toont hij eigenaarschap voor zijn aandeel in het geheel. De netwerkende co-creator kan goed luisteren en gebruikt feedback om van te leren.