



O3.1 STAGEMODEL TER BEVORDERING VAN DE ONDERNEMERSCHAP MIND-SET EN GERELATEERDE COMPETENTIES

WP3. LEADER_IDEC SA, GRIEKENLAND





Stagemodel ter bevordering van de ondernemerschap mind-set en gerelateerde competenties

Auteur:

Nefeli Dimopoulou – IDEC SA, Griekenland

Co auteurs:

Yorgos Goletsis, Efi Geronimaki, University of Ioannina, Griekenland

Nataša Urbančíková – Technical University of Kosice, Slowakije

Zsófia Bulla – TREBAG, Hongarije

Randolph Preisinger-Kleine, P&W Praxis u. Wissenschaft Projekt GmbH, Duitsland

Iris Bos, Nynke de Jager - Inqubator Leeuwarden, Nederland

Francesca Uras - European Universities Continuing Education Network (EUCEN), België

Natassa Kazantzidou, Xenia Chronopoulou – IDEC SA, Griekenland

Deze publicatie is tot stand gekomen in het kader van het EnterMode project.

[Project N°: 601125-EPP-1-2018-1-SK-EPPKA2-KA]

<http://entermode.eu/>

Gepubliceerd door de Technische Universiteit van Košice, 2019

ISBN: 978-80-553-3463-9

CC BY-NC-SA: Deze licentie staat hergebruikers toe het materiaal te verspreiden, aan te passen en erop voort te bouwen in welk medium of formaat dan ook, alleen voor niet-commerciële doeleinden, en alleen zolang er naamsvermelding van de maker wordt gegeven. Als u het materiaal gebruikt, aanpast of erop voortbouwt, moet u het gewijzigde materiaal onder dezelfde voorwaarden in licentie geven.





Inhoud

1. Introductie.....	6
2. Stagemodel – Achtergrond en overzicht.....	9
De voordelen van het EnterMode stagemodel.....	11
3. Het EnterMode stagemodel ter bevordering van ondernemersvaardigheden.....	14
Potentiële risico's bij implementatie.....	16
4. Rollen.....	17
5. Challenge based learning in het EnterMode stagemodel.....	20
Fase 1: Engagement/voorbereidingsfase.....	20
Fase 2: Onderzoek.....	21
Fase 3: Actie.....	21
6. Incubatie elementen tijdens de EnterMode stage.....	23
Incubatie in het algemeen.....	23
EnterMode Stages.....	24
Element 1: Samenwerking.....	25
Element 2: Mentoring.....	25
Element 3: Delen van kennis en ervaring.....	26
Element 4: Networking.....	26
7. Het Entrepreneurship Competentie Framework (EntreComp).....	27
Het EntreComp framework in het EnterMode stagemodel.....	27
Ondernemerschap als competentie.....	27
EntreComp framework.....	28
EntreComp competenties.....	29
Het EntreComp progressiemodel.....	33
8. Leerresultaten.....	35
9. Gamificatie en EnterMode Serious Game.....	38
De EnterMode Serious Game.....	38
10. De EnterMode Community of Practice.....	41
Rollen in de EnterMode Community of Practice.....	42
De kennisstroom binnen de EnterMode Community of Practice.....	43
11. Learning Analytics.....	46
12. Implementatie van het stagemodel.....	51





13. Het EnterMode stagemodel en duurzaamheid	53
Referenties	55
Begrippenlijst.....	58
BIJLAGE: Het EnterMode Virtuele Stagemodel	61
Introductie.....	61
Wat is een virtuele stage?	62
Voorbeelden van virtuele stages.....	62
Een virtuele stage in het EnterMode stage programma	64
Kenmerken van de virtuele stages in het EnterMode stageprogramma	65
Challenge van virtuele stages in het EnterMode programma	67
Conclusies.....	68

Figurenlijst

Figuur 1. Voordelen van het EnterMode stagemodel	13
Figuur 2: Het EnterMode schema	15
Figuur 3. De drie hoofd competenties op basis van het Entrepreneurship Competence Framework.....	28
Figuur 4: De EnterMode kennis cyclus	43
Figuur 5: EnterMode stage processen.....	50

Tabellenlijst

Tabel 1. Risico's en maatregelen	15
Tabel 2. Competenties gerelateerd aan ondernemerschap	28
Tabel 3. EntreComp Progressie Model.....	32
Tabel 4. EQF beschrijvingen van leerresultaten	33
Tabel 5. Gegevens die kunnen worden verzameld via CoP Learning Analytics.....	46

Lijst met afkortingen

CoP	Community of Practice
EntreComp	Entrepreneurship Competence Framework





HOI	Hoger onderwijs instituut
HR	Human Resources
LMS	Learning Management System
MoU	Memorandum of Understanding
WBL	Work Based Learning





1. Introductie

Het concurrentievermogen van de Europese economie vereist dat burgers en vooral jongeren innovatief, creatief, flexibel en moedig zijn om de uitdagingen in een dynamische en onstabiele economie het hoofd te bieden. Door globalisering is de druk op economieën om te concurreren en te innoveren toegenomen. Een levendige basis van creatieve en innovatieve ondernemers is van cruciaal belang om de uitdagingen van globalisering aan te gaan en om te profiteren van de kansen die eruit voortvloeien. Ondernemers creëren werkgelegenheid en welvaart en spelen daarmee een belangrijke rol in het economische en sociale welzijn van Europese burgers (Europese Commissie, 2015). De ontwikkeling van het ondernemersvermogen van Europese burgers en organisaties is een van de belangrijkste beleidsdoelstellingen van de EU en haar lidstaten.

Ondernemerschap en bijbehorende vaardigheden zijn niet perse aangeboren skills: ze kunnen worden ontwikkeld door middel van leren en ervaring, met name door hier aandacht aan te besteden in het onderwijs. Daarom heeft de Europese Unie als strategische doelstelling creativiteit en innovatie te stimuleren, inclusief ondernemerschap op alle niveaus van onderwijs en opleiding (Raad van de Europese Unie, 2009).

De definitie van initiatief en ondernemerschap volgens het Tunning-rapport (2019) is een transversale systemische vaardigheid die de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verbetert; het is een vaardigheid die ook in betaald werk zeer gewaardeerd wordt. Het EnterMode-project is gericht op het stimuleren van ondernemerschap en ondernemersvaardigheden van onderwijzend personeel en bedrijfspersoneel in het hoger onderwijs. Daarnaast richt het zich op het ontwikkelen van een ondernemerschap mind-set en aanverwante vaardigheden bij studenten in het hoger onderwijs. Door samen te werken, streven veertien universiteiten en bedrijven uit acht EU-landen ernaar om dit doel te bereiken¹.

"Een stagemodel ter bevordering van de ondernemerschap mind-set en gerelateerde competenties" is één van de EnterMode-projectresultaten en is gebaseerd op de achtergrondstudie "Ondernemend onderwijs op universiteiten in de partnerlanden, vaardigheden gerelateerd aan ondernemerschap vereist door studenten in het hoger onderwijs, het kader voor stages ". De studie is het resultaat van onderzoek dat zich richtte op drie hoofdgroepen (studenten, hoger onderwijsmedewerkers en bedrijven) en is uitgevoerd in vijf EU-landen (Duitsland, Griekenland, Hongarije, Italië en Slowakije). Het doel van het onderzoek was om de rol van stage in ondernemerschapsonderwijs te begrijpen en om aanbevelingen te doen voor het optimaliseren van stages zodat studenten niet alleen expertise en praktijk verwerven met betrekking tot hun studie, maar ook ondernemersvaardigheden².

"Een stagemodel ter bevordering van de ondernemerschap mind-set en gerelateerde competenties" is een geïntegreerd model voor het verwerven van ondernemerschapsvaardigheden dat verschillende niveaus en leermethoden omvat, waaronder de volgende:

- Challenge-based learning door middel van stages bij bedrijven.
- Praktijk gericht leren van ondernemerschapsvaardigheden door serious gaming
- Micro leren met behulp van social media.

¹ Meer informatie is beschikbaar op <http://entermode.eu/>

² Het onderzoek kan je vinden op <http://entermode.eu/outputs/>





- gedistribueerd sociaal leren binnen Community of Practice.
- organisatorisch leren door het gebruik van learning analytics.
- experimenteel leren bij universiteiten en bedrijven.

"Een stagemodel ter bevordering van de ondernemerschap mind-set en gerelateerde competenties door universitaire studenten" is gericht op de belangrijkste competentiegebieden van ondernemerschap, gebruikmakend van EntreComp, het Entrepreneurship Competence Framework (2016) dat tijdens het achtergrondonderzoek werd geselecteerd als een belangrijk referentiedocument³.

Het Model bestaat uit elf gerelateerde hoofdstukken. Allereerst geeft een algemeen overzicht van het model (Hoofdstuk 2) de lezer uitgebreide inzichten in het Model als nieuwe regeling voor het organiseren van stages. Een meer gedetailleerde beschrijving van het stagemodel wordt gepresenteerd in hoofdstuk 3, dat lezers in staat stelt om de belangrijkste componenten van het model en hun onderlinge relaties te visualiseren. Hoofdstuk 4 beschrijft de rollen van iedere 'speler' in het Model. De hoofdstukken 5 en 6 zijn gewijd aan uitdagend leren en incubatie. Hoofdstuk 7 illustreert het competentiekader voor ondernemerschap en beoogt een dieper inzicht te verschaffen in de belangrijkste competentiegebieden van ondernemerschap. Hoofdstuk 8 gaat over leerresultaten. De hoofdstukken 9, 10 en 11 zijn gericht op gamificatie, learning analytics en de Community of Practice. De praktische stappen voor implementatie en duurzaamheid van het model maken deel uit van hoofdstuk 12. Tot slot geeft de begrippenlijst uitleg over relevante concepten aangaande de inhoud van het stagemodel. Als gevolg van de COVID-19 pandemie, waarbij stages online moesten worden uitgevoerd in plaats van fysiek, is een BIJLAGE toegevoegd aan het EnterMode-model, waarin de elementen van het model worden beschreven die moeten worden aangepast voor stages die virtueel worden georganiseerd.

Het model biedt theoretische achtergrond voor de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden aan studenten tijdens hun stage. Het beschrijft de theorie achter elk element dat kan worden toegepast. Het model moet worden gelezen in combinatie met de handleiding voor mentoren, die praktische richtlijnen en hulpmiddelen biedt voor het toepassen van het model in de context van de organisatie. In de gids voor mentoren vind je ook casestudy's die zijn verzameld tijdens de pilotfase van het stagemodel.

Wij zijn van mening dat het model algemeen genoeg is om in verschillende contexten en landen in Europa te worden toegepast. Het gediversifieerde profiel van de landen van de partners stelde ons in staat om in verschillende behoeften en sectoren te voorzien en tegelijkertijd bood het een 'one size' model met specifieke suggesties om het aan te passen aan verschillende contexten, om het breder overdraagbaar te maken..

Desalniettemin is het noodzakelijk om een eigen stagemodel te ontwikkelen, dat het verwerven van ondernemersvaardigheden kan voeden en bevorderen:

- Neem een gemeenschappelijk referentiekader aan voor ondernemersvaardigheden en mindset, integreer het stageprogramma in het curriculum en pas ondernemingsgerichte beoordelingsmethoden toe.

³ Hier beschikbaar: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/lfn27939enn.pdf>





- Ontwikkel een flexibel stageprogramma om specifiek in te spelen op de interesses en behoeften van studenten.
- betrek de mentoren van bedrijven en creëer een vriendelijke incubatieomgeving voor studenten in elk bedrijf.
- Houd rekening met risico's: dynamische bedrijfsomgevingen, onvoldoende betrokkenheid van partners, ontoereikend administratief systeem, degradatie van de studenten naar gewone taken, niet-toepasbaarheid op verschillende sectoren, gebrek aan interesse en motivatie, enz.
- reageer op uitdagingen: creëer een vriendelijk ecosysteem om te leren in het bedrijf, pas innovatieve lesmethoden toe, bied een ondersteunende 'overbruggings' structuur tussen universiteiten en de samenleving aan.

Een stagemodel ter bevordering van de ondernemerschap mind-set en gerelateerde competenties door universitaire studenten wordt aangevuld met de gids voor mentoren om een zo goed mogelijke integratie van het EnterMode stage model te faciliteren. Het doel van de gids voor mentoren is om ondernemerschapsonderwijs te introduceren en docenten van universiteiten of andere onderwijsinstellingen en mentoren van bedrijven op te leiden om stages voor hoger onderwijsstudenten te ontwerpen, implementeren en evalueren.

Het team van auteurs is van mening dat ' **Een stagemodel ter bevordering van de ondernemerschap mind-set en gerelateerde competenties**' nuttige kennis en begeleiding biedt voor de verdere ontwikkeling van ondernemersvaardigheden en mind-set van studenten en personeel van hoger onderwijsinstellingen, maar ook voor bedrijven, andere organisaties en individuen die geïnteresseerd zijn in deze onderwerpen. Verder kan het hieronder gepresenteerde model worden gebruikt als referentiepunt, dat complementair kan werken in alle vormen van stages, voor de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden bij studenten.





2. Stagemodel – Achtergrond en overzicht

Een ondernemerschap mind-set en vaardigheden zijn erg belangrijk voor afgestudeerde (universitaire) studenten, aangezien zij de belangrijkste personen zijn om de Europese kenniseconomie te ontwikkelen, innovatie kunnen stimuleren en de economische ontwikkeling kunnen boosten. Ze moeten daarom niet alleen worden uitgerust met specifieke kennis en vaardigheden in hun studiegebied, maar ook met transversale creativiteit, innovatie en ondernemersvaardigheden.

Stage in het hoger onderwijs betekent een stage bij een bedrijf, met als doel vooral beroepservaring op te doen in het specifieke studiegebied en daarbij vaardigheden op te doen in de arbeidswereld. Het is daarom een kans voor studenten om werkervaring en kennis in het werkveld op te doen en dergelijke activiteiten op te nemen in hun universitaire studieplan. (Renganathan, Abdul Karim en Chong, 2012). Maar stages zijn niet alleen werkervaring opdoen. Volgens Calloway & Beckstead (1995) stelt een stage studenten bloot aan praktische vaardigheden, verbetert het de sociale relaties, motiveert ze toekomstig leren en verbetert het de sociale vaardigheden, terwijl het nuttig blijkt te zijn bij het vinden van een voltijd baan na het afstuderen (Fuller & Schoenberger, 1991). Bovendien, volgens Matthews & Zimmerman (1999), helpen stages studenten bij probleemoplossend denken, kritisch denken en theoretische vaardigheden te verbeteren, terwijl het tegelijkertijd helpt om abstracte concepten in context te plaatsen.

Volgens onderzoekers is het nodig om een zorgvuldig ontwerp en implementatie van een goede stage helpt om stages te laten slagen en een waardevol effect te hebben op studenten. Volgens Narayanan en Olk (2010) zijn twee van de belangrijkste factoren voor het succes van stages het mentorschap en de tevredenheid van studenten, waarmee in de planningsfase rekening moet worden gehouden. Het hebben van een mentor bleek cruciaal te zijn, zelfs als de relatie tussen de mentor en de student relatief kort was. Met betrekking tot tevredenheid rapporteerden onderzoekers dat wat studenten lonend vinden aan een stage, de verscheidenheid aan vaardigheden en taken, autonomie, het werk zelf is (Rothman, 2003)).

Het ontwerp is niet de enige succesfactor van een stage. Bij stages zijn drie partijen betrokken: de uitzendende organisatie, de ontvangende organisatie en de student. Deze partijen hebben verschillende doelstellingen en streven daarom verschillende resultaten na. Er is daarom bij stages in hoger onderwijs instellingen (HOI) vaak een gebrek aan coördinatie tussen de uitzendende HOI en het ontvangende bedrijf over de specifieke doelstellingen, activiteiten en verwachte resultaten van de stage. Het afstemmen van die doelen kan dus tot positieve resultaten voor elke partij leiden.

Het doel van dit stagemodel is daarom om alle bovengenoemde elementen te combineren en ondernemersvaardigheden en competenties te bevorderen onder studenten in het hoger onderwijs. Dit wordt gedaan door gebruik te maken van challenge based learning inclusief gamificatie.

Het stagemodel is gebaseerd op de volgende pijlers:





1. Challenge based learning, gebaseerd op constructivistische pedagogie en leerelementen die anticiperen op het ondernemer zijn en dergelijke taken waarnemen. Daarnaast omvat het de ontwikkeling van probleemoplossende strategieën voor reële uitdagingen in ondernemerschap.
2. Leerresultaten met betrekking tot het vergaren van de ondernemer mind-set en gerelateerde vaardigheden, gebaseerd op het EntreComp framework.
3. Gamificatietechnieken door gebruik te maken van een Serious Game, speciaal ontwikkeld voor het EnterMode stagemodel, dat studenten zal motiveren om te werken aan ondernemersvaardigheden en competenties.
4. Incubatie en faciliteren van de ondernemersgeest, cultuur, kennis, competenties en vaardigheden die nodig zijn om ondernemerschap in de praktijk te brengen.
5. Bevorderen van partnerschappen tussen instellingen voor hoger onderwijs en bedrijven, met het oog op duurzaamheid van dergelijke samenwerkingen.
6. Capaciteitsopbouw door de ontwikkeling van een Community of Practice, die de ontwikkeling, uitwisseling en kritische reflectie op ondernemerschapsprijken ondersteunt en nieuwkomers in de zakenwereld socialiseert.
7. Learning analytics, waarmee we de voortgang van de ondernemerscompetenties van studenten kunnen volgen, op persoonlijk en collectief niveau, en op deze manier het EnterMode stagemodel continu kunnen aanpassen aan veranderende persoonlijke en organisatorische behoeften.

Het concrete doel van het EnterMode stagemodel is om HOI studenten:

- persoonlijke eigenschappen, transversale competenties en vaardigheden te laten ontwikkelen die de basis vormen van een ondernemersmentaliteit en gedrag, zoals creativiteit, initiatief nemen, het nemen van risico's, autonomie, zelfvertrouwen, leiderschap en teamgeest.
- Bewust bezig te laten zijn met zelfstandig ondernemerschap en ondernemerschap als een mogelijke carrièremogelijkheid.
- Te laten werken aan concrete ondernemingsprojecten en activiteiten.
- het bevorderen van specifieke zakelijke vaardigheden en kennis over het starten en succesvol runnen van een bedrijf.

Het EnterMode stagemodel is daarom een combinatie van verschillende elementen, praktijken en methoden die alle partijen zullen helpen zorgvuldig stages te ontwikkelen en te plannen. Dit levert voordelen op voor alle betrokken partijen; de onderwijsinstelling, de ontvangende organisatie en vooral voor de student zelf.

De integreren van het EnterMode stagemodel in het huidige stagesysteem vereist geen aanvullende financiële en personele middelen. Alle universiteiten hebben een beleid waarbij ze diensten verlenen zoals studenten in contact brengen met bedrijven, stages en transnationale mobiliteitsorganisaties. Het EnterMode stagemodel kan zonder extra kosten worden geïntegreerd in de diensten die loopbaanbureaus, stagebureaus en internationale relatiebureaus al aanbieden aan studenten.





De voordelen van het EnterMode stagemodel

Het stagemodel en de verbetering van ondernemersvaardigheden van studenten tijdens hun stage, biedt veel voordelen, niet alleen voor studenten, maar ook voor instellingen in het hoger onderwijs en andere bedrijven die de stages organiseren.

De voordelen voor bedrijven en organisaties die het stagemodel gebruiken zijn:

- Snellere integratie: Door het toepassen van challenge-based learning tijdens de stage, worden studenten sneller geïntegreerd in de bedrijfscultuur.
- Verhoogde productiviteit: Door een snellere integratie van de studenten in het bedrijf en door de ontwikkeling van hun vaardigheden kan het bedrijf profiteren van een hogere productiviteit van hun stagiaires.
- Frisse ideeën/verbeterde perspectieven: studenten brengen frisse ideeën met zich mee, waar bedrijven van kunnen profiteren. Bovendien worden studenten vrij gelaten om hun eigen pad te kiezen in het oplossen van problemen. Dit zijn vaak andere oplossingen dan waar het bedrijf zelf mee zou komen.
- Mentorschap kansen: Trainers in bedrijven hebben de kans om op te treden als mentoren voor de studenten en daardoor hun eigen mentoring en pedagogische vaardigheden te ontwikkelen.
- Verhoogde zichtbaarheid van organisaties: bedrijven die het EnterMode model gebruiken, delen ervaringen en worden gepresenteerd als casestudies. Aangezien het EnterMode model een innovatief methode is, zullen betrokken bedrijven meer zichtbaarheid ondervinden door studenten, andere bedrijven en HOI, gezien de verspreiding van het model op lokaal, nationaal en EU-niveau zal gebeuren.
- Netwerken: Bedrijven die het EnterMode-model toepassen, zullen hun netwerken uitbreiden met andere bedrijven en HOI's door het gebruik van de Community of Practice.
- Het dichten van hiaten in vaardigheden: Door het model toe te passen en ondernemersvaardigheden voor studenten te verbeteren, kunnen bedrijven bijdragen aan het overbruggen van de vaardighedenkloof tussen de werkveld en de onderwijswereld.
- Makkelijker werven van talenten: door het stagemodel toe te passen komen bedrijven in contact met studenten die hun vaardigheden willen verbeteren, waardoor het vinden van nieuwe competente medewerkers veel makkelijker wordt.
- Kostenbesparingen: bedrijven kunnen de kosten in verband met het werven en opleiden van nieuw personeel verlagen.

De voordelen voor studenten zijn:

- Snellere integratie: door een echte uitdaging te krijgen uit het werkveld, kunnen studenten sneller integreren in het bedrijf en leren hoe het werkt.
- Ondersteuning van mentoren: door middel van incubatie krijgen studenten toegang tot ondersteuning van hun mentoren en toegang tot de middelen van het bedrijf.





- Het gevoel van eigenwaarde en vertrouwen wordt vergroot: door zelfstandig te werken en eigen oplossingen te kiezen in verschillende uitdagingen zullen studenten een toename in hun zelfvertrouwen ervaren.
- Snellere integratie op de arbeidsmarkt: de student krijgt de nodige vaardigheden die de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt zullen verbeteren.
- Verfijnen van vaardigheden: studenten zullen ondernemersvaardigheden ontwikkelen die door de EU-Commissie worden beschouwd als één van de kerncompetenties voor levenslang leren en gewaardeerd kan worden door toekomstige werkgevers.
- Werkervaring: door betrokken te zijn in het EnterMode project, zullen studenten werkervaring opdoen vanwege hun stage bij een echt bedrijf.

De voordelen voor HOI's zijn:

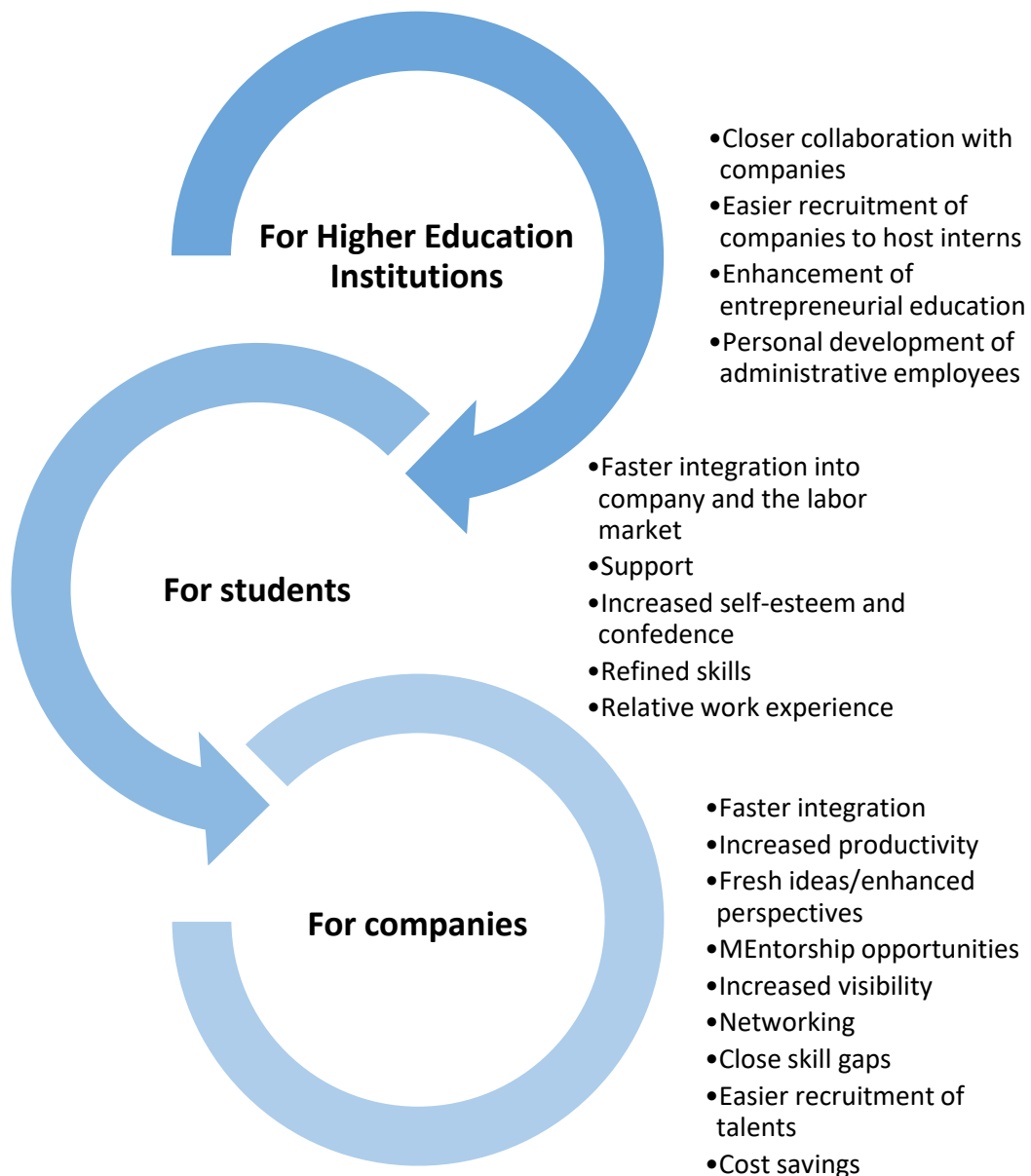
- Nauwere samenwerking met bedrijven. Via het EnterMode stagemodel versterken HOI's en bedrijven hun samenwerking, waarbij een Memorandum of Understanding getekend wordt en constante communicatie over het verbeteren van stages.
- Makkelijker werven van stagebedrijven. Door promotieactiviteiten en de duurzaamheid van het stagemodel zullen meer bedrijven geïnteresseerd zijn in deelname aan het EnterMode stageprogramma.
- Versterking van het ondernemerschapsonderwijs. HOI-docenten worden geïntroduceerd in het ondernemerschapsonderwijs, het EntreComp framework en de mogelijkheden van ondernemend leren. Zo zullen ze geïnspireerd en aangemoedigd worden om hun eigen onderwijs te verbeteren en de ondernemerscompetenties van de student te ontwikkelen.
- Persoonlijke ontwikkeling van administratieve medewerkers. Administratieve medewerkers krijgen de mogelijkheid om direct contact te hebben en ervaringen en kennis op te doen op de arbeidsmarkt.

Figuur 1 toont alle voordelen op een visuele manier.





Figuur 1. Voordelen van het EnterMode stagemodel



Bron: eigen uitwerking





3. Het EnterMode stagemodel ter bevordering van ondernemersvaardigheden

Zoals hierboven vermeld, is het doel van het EnterMode stagemodel de ondernemersvaardigheden te bevorderen van studenten in het hoger onderwijs. Dit wordt gedaan met behulp van challenge based learning en gamificatie elementen.

Stages worden meestal aangeboden door HOI's als een geïntegreerd onderdeel van het curriculum. We kunnen stages definiëren als een gestructureerde werkervaring in het studiegebied van de student, waar de student de kans krijgt om opgedane kennis en vaardigheden toe te passen in een echte bedrijfsomgeving. Stages geven studenten een praktijkervaring op de werkplek, waardoor ze niet alleen technische en beroepscompetenties kunnen ontwikkelen, maar ook sociale vaardigheden en inzetbaarheid.

De doelstellingen van een stage zijn:

- HOI studenten vertrouwd te maken met de werkomgeving en de eisen van de professionele wereld,
- Om werkervaring op te doen die relevant is voor hun vakgebied,
- Om de professionele en inzetbaarheid van studenten te ontwikkelen,
- Om afgestudeerden te integreren in het werksysteem van de overheid,
- Om de academische wereld en kennis te verbinden met de werkplek,
- Het creëren van een samenwerkingsverband tussen universiteiten en bedrijven.

Een bijkomende doelstelling is het ontwikkelen van de ondernemerscompetenties bij studenten en het bevorderen van de nodige vaardigheden die helpen zakelijke ideeën om te zetten in concrete acties. Studenten krijgen de kans om de controle over de details van hun stage over te nemen door eigen stappen te zetten en verantwoordelijkheid te nemen.

Het EnterMode stagemodel maakt gebruik van een challenge-based learning methodologie, die in drie verschillende fasen kan worden toegepast: engagement fase, onderzoeksfase en in actiefase. Tijdens de engagement fase vindt de matching plaats tussen stagiair en bedrijf en de challenge gedefinieerd door alle betrokken partijen. Tijdens de onderzoeksfase gaat de student met de steun van de bedrijfsmentor aan de slag met de gedefinieerde challenge, krijgt de benodigde middelen tot beschikking en definieert hij/zij zijn/haar actieplan. In de actiefase voert de student het actieplan uit en rondt hij/zij zijn/haar project af, met aan het einde van deze fase de eindbeoordeling. In elke fase oefenen studenten verschillende vaardigheden en competenties, volgens het EntreComp framework. De andere kernelementen van het stagemodel; Serious Game en Community of Practice wordt ook toegepast op alle drie de fasen. Het schema van het EnterMode stagemodel wordt weergegeven in figuur 2.

Er zijn geen beperkingen in de middelen die een bedrijf moet bezitten om het stagemodel toe te passen. Het model is zo ontworpen dat het in elke context en in verschillende bedrijven kan worden

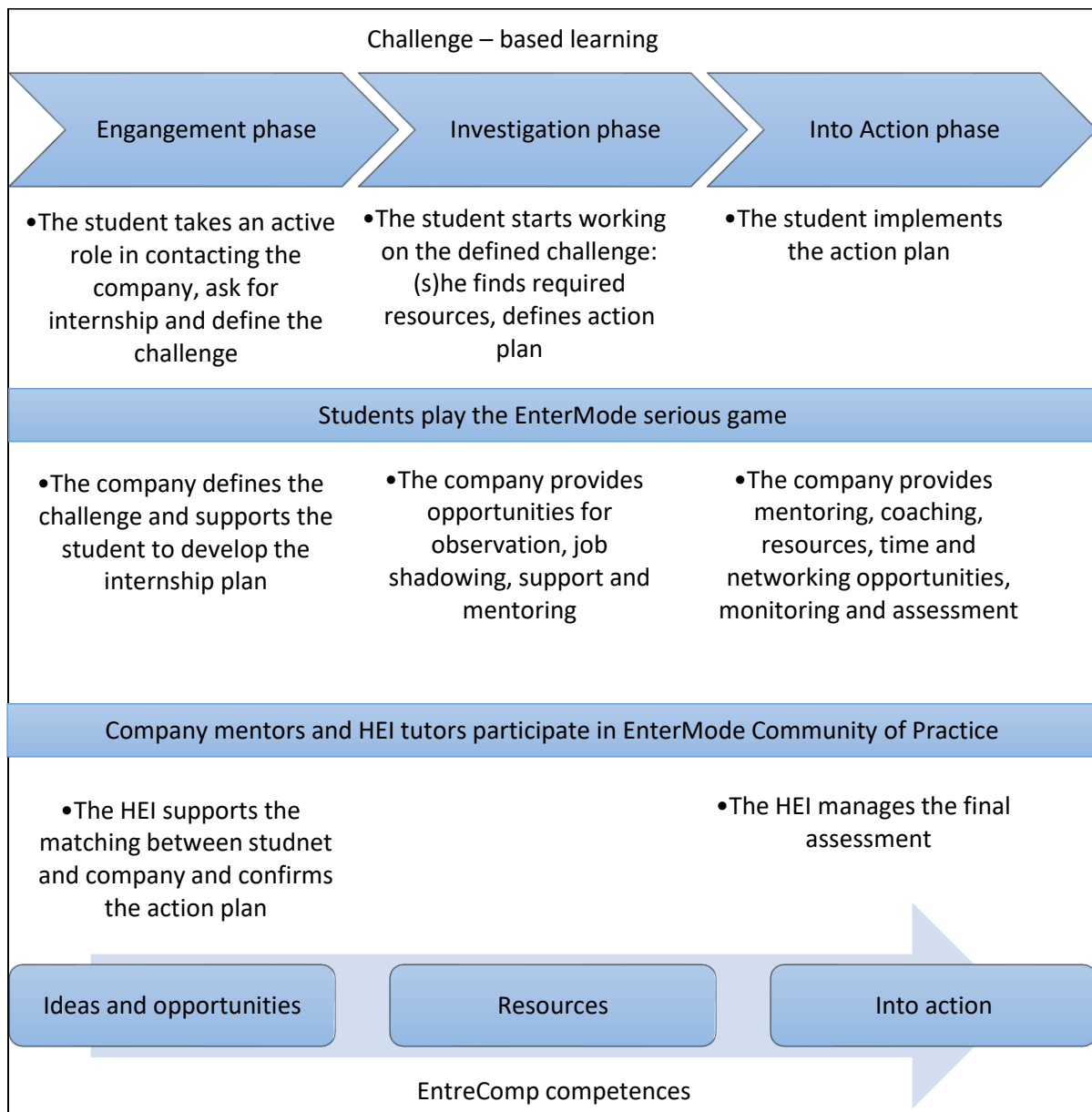




toegepast, ongeacht of ze klein, middelgroot of groot zijn. Verwacht wordt dat verschillende bedrijven toegang zullen hebben tot diverse middelen en in sommige bedrijven kunnen de rollen van verschillende personen, die in een later hoofdstuk worden uitgelegd, overlappen. Het model geeft een algemeen kader weer met specifieke suggesties, die kunnen worden gevormd en gedefinieerd op elk mogelijke manier om de overdraagbaarheid ervan te waarborgen.

De planning gedurende de stage hangt af van de beschikbaarheid van het bedrijf en de duur van de stage zelf. Het EnterMode stagemodel wordt getest door 40 studenten met een minimale duur van 30 dagen per stage. Het duur van de stage kan worden aangepast naar gelang de wenselijkheid van zowel bedrijf als HOI, waarbij het EnterMode stagemodel in alle gevallen kan worden toegepast.

Figuur 2: Het EnterMode schema



Source: own elaboration





Potentiële risico's bij implementatie

Tijdens de implementatie van het stagemodel kunnen er enkele risico's optreden dat de voortgang kan belemmeren. In tabel 1 identificeren we een aantal van deze risico's en vind je oplossingen om deze te beperken.

Tabel 1: Risico's en maatregelen

Geïdentificeerd risico	Maatregel
Geen interesse van bedrijven of studenten om deel te nemen aan het model.	In dit geval is het beter om meer aandacht te vestigen op en de voordelen te verspreiden die zowel bedrijven als studenten zullen behalen bij de implementatie van het model.
De toegewezen challenge past niet bij de behoeften van het bedrijf of is niet gericht op het ontwikkelen van de ondernemersvaardigheden van de student	Zoals in het model beschreven moet het bedrijf de challenge voorstellen en deze vervolgens samen met de studenten uitwerken. Wat de leerresultaten betreft, is EntreComp de basis, waaruit de mentor verschillende competenties kan kiezen. In een later stadium wordt het definitieve stageplan beoordeeld door de HOI docent, die ervoor zorgt dat de challenge relevant genoeg is.
Er zijn afwijkingen van het oorspronkelijke plan.	Er zullen regelmatig bijeenkomsten worden gehouden tussen de student en de mentor. De mentor zal toezicht houden op het verloop van de stage en zorgt voor een succesvolle afronding van de challenge. De mentor kan corrigerende maatregelen toepassen indien nodig.
De mentor is niet betrokken in het proces.	De Community of Practice zal de deelnemers betrekken bij de ontwikkeling van het EnterMode-model en zal mentoren en andere belanghebbenden de nodige informatie geven en vragen beantwoorden.
De voorbereidingsfase zal te lang duren en omstandigheden die van invloed zijn op de implementatie van de stage in het bedrijf kunnen veranderen.	De EnterMode-gids legt de processen voor de voorbereidingsfase in detail uit en geeft sjablonen en voorbeelden, zodat de voorbereiding niet teveel tijd kost.
Er kunnen juridische obstakels optreden.	Er wordt aangenomen dat het EnterMode-modelontwerp niet in contrast staat met wettelijke kaders. Mocht het nodig zijn kan het model worden gewijzigd door belanghebbende partijen.

Bron: eigen uitwerking





4. Rollen

Bij de implementatie van een stage zijn verschillende partijen betrokken; de uitsturende en ontvangende organisaties, en de student. Deze partijen kunnen meer dan één persoon bevatten, vanaf de planning fase tot de uitvoering en afronding van de stage. Alle betrokkenen hebben verschillende rollen, waarbij het succes van de stage afhangt van de betrokkenheid en coördinatie van de organisatie.

Om ervoor te zorgen dat het EnterMode stagemodel volledig wordt uitgevoerd en in verschillende contexten kan worden toegepast, moeten de betrokken personen zich in de eerste plaats bewust zijn van hun rol. Elke partij heeft een onderscheidende rol, met eigen verantwoordelijkheden en rechten. In sommige gevallen, zoals bijvoorbeeld in kleine en middelgrote organisaties, kunnen de hieronder genoemde rollen elkaar overlappen en door dezelfde persoon worden uitgevoerd.

Student:

Studenten zijn de belangrijkste begunstigden van de EnterMode stages en de directe doelgroep van het stagemodel.

Om deel te nemen aan een EnterMode stage, moet de student zich eerst aanmelden bij het verantwoordelijke kantoor van zijn/haar HOI. Nadat hij/zij is geselecteerd om deel te nemen, zal de student samen met het stagebedrijf het stageplan bepalen en de challenge definiëren. Na afronding van het stageplan zal hij/zij de stageovereenkomst ondertekenen met het stagebedrijf en de HOI. De volgende stap is het uitvoeren van de stage, waarbij hij/zij zal werken aan de challenge die ze zijn overeengekomen. Tegelijkertijd houdt de student zich aan het werkplan en speelt de Serious Game. Tijdens de stage moet de student een logboek bijhouden van voltooide taken welke wordt geëvalueerd door de bedrijfsmentor.

Aan het einde van de stage doet de student een eindtoets en zal hij/zij een eindrapport maken. Daarnaast zal de student een zelfevaluatie uitvoeren aangaande de ondernemersvaardigheden die hij/zij heeft verworven.

HOI Administratie medewerker:

- De HOI Administratie medewerker is verantwoordelijk voor het aantrekken van studenten en bedrijven, het voorbereiden van alle benodigde papierwerk (Memorandum of Understanding - MoU, contracten, enz.), het ondersteunen van de matching van studenten met bedrijven en voor het administratief management van de stage.
- De HOI Administratie medewerker geeft een algemeen advies en training aan de bedrijfsmentoren (over hun rol, taken, verantwoordelijkheden, het beheer van de intern/mentor relatie, enz.).
- De HOI Administratie medewerker biedt bovendien training aan de deelnemende studenten, zodat ze een duidelijk inzicht hebben in hun rollen en verantwoordelijkheden, de stagiair/mentor relatie en hoe ze zo'n dergelijke relatie kunnen opbouwen. Deze training kan op verschillende manieren per HOI worden uitgevoerd (bijv. skype meetings, face-to-face meeting, enz.).





HOI Docent:

De HOI docent bepaalt de selectiecriteria voor deelnemers (d.w.z. studenten en bedrijven), geeft feedback en goedkeuring aan het stageplan en evalueert elke stage die wordt uitgevoerd.

Mentor (Bedrijf):

De mentor is verantwoordelijk voor het ondersteunen van de student in alle stappen van zijn/haar stage, vanaf het definiëren van de challenge en het voortzetten van alle volgende monitoring en adviserende stappen. Indien nodig past de mentor corrigerende maatregelen toe tijdens de stage en neemt hij contact op met de HOI Administratie medewerker of HOI docent voor het tijdig oplossen van stageproblemen. Hij/zij geeft een algemene beoordeling van de geïmplementeerde stage.

VOORDAT de stage begint, zal de mentor:

- Samenwerken met de personeelsafdeling van het bedrijf om de challenge van de student te bepalen.
- Neemt deel aan een speciale mentortraining bij de HOI.
- Zorgt ervoor dat de relatie met de student is gebaseerd op vertrouwen en samenwerking.
- Informeert de student over het bedrijf, doelstellingen en beleid zodat de student een duidelijk beeld van het bedrijf krijgt.
- Beschrijft het werk wat de stagiair moet gaan doen binnen het bedrijf.
- Informeert de student over welke middelen hij/zij tot zijn/haar beschikking heeft.
- Stemt in met het werkschema met de student.
- Stemt in met het communicatie- en samenwerkingsplan van de student.

TIJDENS de stage, zal de mentor:

- De voortgang van studenten monitoren.
- Adviseert de student wanneer dat nodig is.
- Motiveert de studenten in zijn/haar taken, ondersteunt de student om potentiële problemen te op te lossen en geeft advies om betrokkenheid te garanderen en de impact van de stage te vergroten.

NA de stage, zal de mentor:

- Een eindrapport opmaken met een algemene beoordeling van stage.
- Geeft feedback aan de HOI met betrekking tot de implementatie van het stagemodel.

Recent onderzoek geeft aan dat mentoren moeten worden opgeleid om kennis en vaardigheden op te doen over de relatie tussen mentee en mentor. De training van de mentor is dus een noodzakelijke stap voor de implementatie van de stage en samenwerking tussen de mentor en de student. De trainer van een mentor (kan een HOI docent of externe trainer zijn) zal het doel voor de mentoren duidelijk definiëren en verantwoordelijkheden benoemen die bij het mentorschap naar voren komen. Daarnaast zal de trainer de mentor helpen om de nodige vaardigheden te ontwikkelen zoals communicatie en vraag- en luistervaardigheden, en hoe je een betrouwbare relatie op kan bouwen.





HR medewerker (bedrijf):

De HR medewerker is contactpersoon van de HOI. Hij/zij

- Biedt stages aan studenten.
- Definieert de selectie criteria van de bedrijven.
- Selecteert de mentoren van het bedrijf.
- Ondersteunt de mentor met het bepalen van de challenge.
- Zorgt voor alle nodige middelen en materialen voor de student (incubatie).
- Zorgt voor alle administratieve handelingen tijdens de stage.

Wanneer een student wordt geselecteerd voor de stage, moet de HR medewerker de stageovereenkomst voorbereiden en ondertekenen, waarbij de nodige materialen en middelen (laptop, data, infrastructuur, enz.) ter beschikking worden gesteld om de stage uit te kunnen voeren.

In kleinere bedrijven waar een HR medewerker niet bestaat als functie, kunnen deze taken worden uitgevoerd door andere personen.





5. Challenge based learning in het EnterMode stagemodel

Challenge based learning is het leren op basis van challenges, waarbij studenten tegelijkertijd uitdagingen ontdekken en oplossen, kennis opdoen over het onderwerp, vaardigheden ontwikkelen op het gebied van inzetbaarheid en ondernemerschap. Wanneer studenten geconfronteerd worden met een challenge, vallen ze terug op eigen ervaringen, kunnen ze gebruik maken van interne en externe middelen en literatuur, ontwikkelen ze een plan en kiezen de beste oplossing op basis van voorgaande punten. De challenges zorgen voor betere leerprestaties doordat het de werkelijke uitdagingen weerspiegelt, creativiteit bevordert, je kritisch gaat denken en vanuit passie en eigenaarschap bepaalde keuzes maakt. Deze studentgerichte aanpak zorgt dat stagiaires problemen aanpakken die je gewoonlijk op de werkplek en in de echte wereld tegenkomt, waarbij vaardigheden zoals teamwork, probleemoplossing, risicoveronderstelling, spreken in het openbaar, vertrouwen, zelfmotivatie en creativiteit worden verbeterd.

Volgens Nichols, Cator & Torres (2016), is challenge based learning verdeeld in drie gerelateerde fasen: Engage, Onderzoek en Actie. Elke fase bevat activiteiten die de studenten voorbereiden op de daarop volgende fase. Het ondersteunen van het hele proces is een doorlopend proces van documenteren, reflecteren en delen. In challenge-based learning verschuift de oorspronkelijke rol van de mentor van informatie verstrekken naar het begeleiden van de student in het oplossen van de challenge. Studenten werken de challenge uit, ontwikkelen onderzoeksvragen, onderzoeken het onderwerp met behulp van diverse bronnen en werken mogelijke oplossingen. Uiteindelijk komen ze met de beste oplossing naar voren.

Het EnterMode stagemodel is onderverdeeld in de volgende fasen:

Fase 1: Engagement/voorbereidingsfase

De engagement fase begint voordat de stage plaatsvindt. Hier wordt het bedrijf geselecteerd en de challenge gedefinieerd.

Mentoren bepalen samen met de stagiaires de challenge. Om specifiek in te spelen op de interesses en behoeften van de studenten zal de mentor goed moeten uitleggen wat de bedrijfsprocessen zijn, zodat de student een concrete challenge kan benoemen en aangaan.

De mentor moet een gebied beschrijven welke relevant is voor de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden en tegelijkertijd bruikbaar voor de student en het bedrijf. De challenge moet een echte behoefte vertegenwoordigen, een echt probleem binnen het bedrijf. Ook moet het geschikt zijn meerdere vormen van onderzoeken te kunnen doen om zo tot een passende oplossing te komen.

Na het bepalen van de belangrijkste challenge, zullen de studenten het idee moeten contextualiseren en personaliseren, en de challenge zo te formuleren dat het een goede basis is voor de stage en onderzoek. Deze challenge ligt ter grondslag aan de ondernemerscompetenties welke moeten





worden ontwikkeld. Uiteindelijk wordt er een actieplan gemaakt waarin alle stappen beschreven worden om de stage tot een goed eind te brengen.

Bovendien zal het bedrijf de middelen definiëren welke helpen bij de implementatie van het stagemodel. De middelen die het bedrijf verstrekt omvatten tastbare middelen zoals kantoorruimte, computers, briefpapier enz., evenals niet-materiële middelen zoals tijd, kennis, begeleiding, ondersteuning enz.

Fase 2: Onderzoek

In de tweede fase leggen studenten en mentoren de basis voor oplossingen en ontwikkeling in vaardigheden gerelateerd aan ondernemerschap.

Mentoren en studenten definiëren concrete acties, welke leiden tot ontwikkeling van ondernemerscompetenties en het vinden van een oplossing op de challenge. Prioritering en categorisering zal leiden tot een georganiseerde leeromgeving, die een basis biedt voor de vinden van oplossingen en de verbetering van de vaardigheden.

Tegelijkertijd biedt het bedrijf mogelijkheden voor job shadowing, support en mentoring, zodat de student van andere medewerkers kan leren en met zijn/haar mentor een actieplan kan maken om tot een oplossing te komen van de challenge.

De student identificeert en mobiliseert middelen die hem/haar zal helpen de challenge te onderzoeken. Dergelijke middelen kunnen bijvoorbeeld tijd, inzet, eigen netwerk, onderzoek en sociale media zijn.

Fase 3: Actie

Tijdens deze fase selecteren, ontwikkelen en implementeren de studenten oplossingen om de challenge te behalen. De beschikbare tijd en middelen beïnvloedt de implementatie van de oplossingen. Tijdens deze fase is het leren onafhankelijk en zelfregulerend, hoewel mentoren begeleiding en ondersteuning moeten bieden aan de stagiaires.

Een essentieel onderdeel is het monitoren en evalueren van de voortgang van studenten aan de hand van de doelstellingen die in de vorige fasen zijn gesteld. Er is voortdurend toezicht nodig om ervoor te zorgen dat studenten zich ontwikkelen en vooruitgang boeken op het gebied van skills en challenge.

De beoordeling moet feedback geven over de effectiviteit van de inspanningen van studenten en de behaalde kennis en vaardigheden. Mentoren moeten regelmatig afspreken met studenten om feedback te geven, doelen te verduidelijken, stappen te verwerken en (zelf)reflectie aan te moedigen.

De beoordeling kan op verschillende manieren worden uitgevoerd:

- Beoordeling door trainers, de bedrijfsmentor en de instelling voor hoger onderwijs. De beoordeling meet de verwerving en ontwikkeling van conceptuele, technische en beroepsvaardigheden en ondernemerschap skills.





- Zelfbeoordeling. Dit soort beoordeling meet de verbetering en vooruitgang van ondernemersvaardigheden en wordt gedaan door zelfreflectie. Zelfreflectie zal studenten helpen hun huidige hiaten te definiëren en manieren vinden om zichzelf te verbeteren.

Informatie over hoe Challenge based learning geïmplementeerd kan worden, is te vinden in de gerelateerde Mentor Gids.





6. Incubatie elementen tijdens de EnterMode stage

Tijdens de EnterMode stages moeten bedrijven een omgeving bieden aan de studenten, waarin ze hun ondernemersvaardigheden kunnen ontwikkelen. Bedrijven moeten de nodige middelen en ondersteuning bieden om studenten hun taken goed uit te laten voeren, terwijl ze tegelijkertijd de prestaties en voortgang van studenten zullen controleren en evalueren. De bedrijfsomgeving moet inspelen op de belangen en behoeften van de student. Aangezien stagebedrijven verschillen in grootte, aantal werknemers, branche- en leeromgevingen, is het belangrijk om de incubatie elementen aan te passen aan de voorkeuren, behoeften en mogelijkheden per bedrijf.

De stagebedrijven kunnen middelen, training en educatieve ondersteuning bieden aan stagiaires, terwijl studenten met hun eigen netwerk kunnen bijdragen aan de uitbreiding van het bedrijfsnetwerk. Bedrijven kunnen stagiaires helpen bij het voltooien van activiteiten die verband houden met ondernemerschap, zoals het spotten van kansen, creativiteit, het mobiliseren van middelen, het samenwerken met anderen, proactief zijn en planning en management. Het belangrijkste is dat ze essentiële informatie kunnen verstrekken aan de studenten, zoals financiële risico's verbonden aan bedrijven, marktpotentieel, risico's, juridische implicaties, verzekeringsopties en alle andere praktische bedrijf gerelateerde factoren, waarmee studenten in hun toekomst kunnen worden geconfronteerd. De belangrijkste rol van de bedrijven is het verrijken van ervaring en ondernemersvaardigheden van studenten, ze voorbereiden op toekomstige banen en het verwerven van vaardigheden die nuttig zijn voor zowel het starten van een eigen bedrijf als het worden van een intrapreneur.

De hierboven omschreven stageomgeving tijdens de EnterMode stages, heeft veel overeenkomsten met de incubatieomgeving binnen een incubator voor startende ondernemers. In de volgende alinea's zal incubatie worden toegelicht, evenals de activiteiten die in een business incubator zijn opgenomen. Deze uitleg zal verduidelijken waarom incubatie een belangrijk onderdeel is van het EnterMode stagemodel. In de Mentor Gids vind je concrete voorbeelden en praktische informatie over het toepassen van incubatieactiviteiten in je bedrijf.

Incubatie in het algemeen

De term "incubator" is oorspronkelijk afkomstig uit de landbouwsector en beschrijft het proces van het kunstmatig uitkomen van eieren. Een couveuse creëert optimale omstandigheden voor de eieren en de embryo's om te groeien. Als je deze term toepast in het bedrijfsleven gaat het over de uitwerking van starters en startups, terwijl jonge ondernemers door begeleiding en dienstverlening kunnen groeien en bijdragen aan de samenleving. Een business incubator functioneert als een organisatie die een incubatieomgeving biedt voor startups om te groeien, onafhankelijk en succesvol te worden, terwijl ze diensten aanbieden zoals werkruimte, workshops, cultuur, coaching, netwerken en financiële ondersteuning.

De business incubator is een bedrijf dat fysieke kantoren of flex-desks biedt voor jonge starters, die kosteneffectief kunnen zijn. Daarnaast biedt het toegang tot een netwerk met gelijkgestemde starters, alumni, professionals, experts en gevestigde samenwerkingen. De business incubator biedt





gespecialiseerde diensten, toegang tot potentiële klanten, investeerders, mogelijke stakeholders en geavanceerde kennis. Met name diensten, interne kennis, mentoring en netwerk zijn belangrijke elementen van begeleiding bij het succesvol worden als ondernemer of op zijn minst kennis hierover op te doen om zo de skills te verbeteren. Tools die worden gebruikt door incubators zijn de beschikbaarheid van gedeelde kantoren, het verstrekken van workshops en masterclasses, een-op-een mentoring, coaching, samenwerking met gelijkgestemde incubator deelnemers, peer reviews, interviews, netwerken en kennis delen met experts en het business model canvas, het creëren van een compleet uitwisseling business model.

Een incubator biedt ondernemers alle tools voor optimale ontwikkeling en groei van hun bedrijven, terwijl de ondernemers zelf leren. Incubators vertellen ondernemers niet precies wat ze moeten doen. Ze moedigen startende ondernemers aan om onderzoek te doen, fouten te maken, te leren van hun fouten en hen te helpen weer op het juiste pad te komen. Na een bepaalde periode in de incubator is een beginnende ondernemer klaar om zijn/haar vleugels uit te spreiden en de incubator te verlaten voor een daaropvolgende fase.

Aangezien incubatie een effectieve manier is gebleken om ondernemers te begeleiden in hun ontwikkeling als persoon, nemen we aspecten van incubatie op in het EnterMode stagemodel. We hebben verschillende elementen die het meest relevant zijn voor de ontwikkeling van ondernemerschap skills geselecteerd en toegevoegd in het stagemodel. Het is essentieel om deze incubatie elementen in de stage te verwerken om een optimaal klimaat te bieden voor de ontwikkeling van ondernemerschapsvaardigheden. In de volgende paragraaf wordt besproken welke elementen van een incubator zijn overgenomen in het EnterMode stage model.

EnterMode Stages

Als eerste stap is het van cruciaal belang om de verschillen te bepalen tussen een echte business incubator en het stagebedrijf voor EnterMode. Niet alle elementen kunnen zomaar klakkeloos overgenomen worden in een stagebedrijf.

Het grootste verschil tussen een incubator en een stagebedrijf is dat een incubator alleen jonge ondernemers begeleidt als core business, terwijl een stagebedrijf andere werkzaamheden heeft. Deze bedrijven zijn bereid om wat tijd door te brengen in de ontwikkeling van een student, maar ze moeten zich met name richten op hun belangrijkste activiteiten. We moeten ons ervan bewust zijn dat de tijd van het stagebedrijf beperkt is, en we goed gebruik moeten maken van deze kostbare tijd.

Een ander verschil is dat incubators ondernemers begeleiden in hun ondernemersgedrag met als doel hun bedrijf in de beginfase te laten groeien. Voor een stagebedrijf is het mogelijk om bij te dragen aan de ontwikkeling van ondernemend gedrag, maar ze gaan niet naar dat volgende niveau van een student die echt ondernemer wordt. Zij zullen hem/haar ondernemerscompetenties bijleren die ook door werkgevers worden gewaardeerd.

Na onderzoek naar de activiteiten van incubators, rekening houdend met de verschillen tussen incubators en stagebedrijven, zijn vier hoofdelementen bepaald die in het EnterMode stagemodel zijn opgenomen. Deze vier elementen zijn samenwerking, mentoring, kennis- en ervaringsdeling en





netwerken. Tijdens de EnterMode stages zullen deze elementen aandachtsgebieden zijn, die gedurende de gehele stage worden gemonitord.

Element 1: Samenwerking

Om een vriendelijke incubatieleeromgeving te bieden moeten bedrijven meerdere middelen gebruiken tijdens de EnterMode stage. De locatie van de werkruimte moet geschikt zijn voor het bieden van een gunstige leeromgeving, die onafhankelijke groei stimuleert. Tegelijkertijd moet deze plaats discussie en samenwerking met anderen mogelijk maken. Het zou bijvoorbeeld optimaal zijn als stagiaires de mogelijkheid hebben om samen te werken met meerdere collega's. Dit kunnen medewerkers van het bedrijf zijn, maar je kan ook denken aan andere stagiaires. Het voordeel van samenwerking tussen stagiaires en collega's is dat het helpt om isolement en sociale uitsluiting te voorkomen. Het zal de samenwerking verbeteren en teamactiviteiten bevorderen. Vooral tijdens een stage is samenwerking belangrijk en bevordert het een effectieve werk- en leeromgeving voor zowel medewerkers als stagiaires.

Een van de eerste dingen die besproken moeten worden tijdens de stage zijn de visie en missie van het bedrijf. Het stagebedrijf zal deze delen met de stagiaires en vervolgens hen deel laten nemen aan bedrijfsvergaderingen. Hier kunnen ze onderdeel zijn van discussies en gesprekken over alle problemen die men tegen komt in het bedrijf. De stagiair kan diverse taken uitvoeren met een geleidelijke aanpak, te beginnen met kleine taken. Deze taken moeten realistisch, reëel en motiverend zijn, om stagiaires te betrekken bij belangrijke zaken van het bedrijf. Zo kan de stagiair een workshop voorbereiden voor collega's of andere stagiaires over de korte- en/of lange termijndoelstellingen van het bedrijf. De stagiair krijgt op deze manier kennis over het bedrijf, oefent zijn/haar organiserende vaardigheden uit, leert initiatief te nemen en anderen te mobiliseren, maar tegelijkertijd profiteert het bedrijf van nieuwe inzichten, frisse ideeën en extra kennis.

Element 2: Mentoring

Naast samenwerking is mentoring een belangrijke factor gedurende de EnterMode stage. Elke stagiair heeft een vertrouwd persoon nodig, die provocerende vragen stelt, nuttige kritieken geeft en informatie verstrekt uit diverse hoeken; Dit is de mentor. De mentor houdt de leerdoelen van de stagiair bij, terwijl de bedrijfsvisie in gedachten wordt gehouden en hij/zij een intensieve relatie onderhoudt met de stagiair. Door elke stagiair te koppelen aan een mentor, wordt een basis gelegd voor competentie en kennisontwikkeling. Tegelijkertijd zal er een perfecte leeromgeving worden gecreëerd voor zelfreflectie, feedback en evaluatie, wat belangrijk is voor een effectieve, informatieve en waardevolle stage ter voorbereiding op toekomstige werkgelegenheid. De mentor zal een kritische, leidende persoon zijn en zal de voortgang bijhouden van challenge, die voorafgaand aan de stage worden bepaald. Ook zal de mentor regelmatig bijeenkomsten organiseren met de stagiair om moeilijkheden, vooruitgang en geleerde lessen te bespreken. De mentor zal de korte termijn doelstellingen evalueren en aanpassen ten gunste van zowel het bedrijf als de stagiair. De mentor is te allen tijde beschikbaar voor de stagiair en zal waar nodig advies geven. Dit stelt de stagiair in staat om





persoonlijk te groeien, te slagen, doelstellingen te bereiken en kennis en ervaring op te doen in ondernemerscompetenties.

Eén mentor kan worden toegewezen aan meerdere stagiaires in het bedrijf. Wees echter voorzichtig met het toewijzen van te veel stagiaires aan een mentor. Wees zeer realistisch over hoeveel tijd het mentoring in beslag zal nemen en vergelijk dit met de tijd die beschikbaar is door de mentor. Niets is minder effectief dan het hebben van een mentor, die geen tijd heeft voor de stagiair. Dit zal frustrerend zijn voor zowel de mentor, de mentee en ook voor de HOI docent. De mentor heeft nauwe communicatie met de HOI docent en moet worden gehandhaafd om de voortgang van de stagiair te volgen, zodat persoonlijke aanpassingen kunnen worden gemaakt, evenals interventies wanneer dat nodig is.

Element 3: Delen van kennis en ervaring

Het derde aspect van incubatie in het stagebedrijf is het delen van kennis en ervaring. Het stagebedrijf moet voldoende ruimte en tijd bieden om ondernemersvaardigheden en reflectie te verbeteren door intervisies te organiseren. Dit kan worden gedaan door regelmatige wekelijkse vergaderingen, gehost door een mentor of docent, waar stagiaires moeten pitchen over best practices, ervaringen van vorige week, plannen voor volgende week en problemen die zijn tegengekomen. Deze interventies kunnen zowel bij de universiteit als bij het stagebedrijf worden uitgevoerd. Om zoveel mogelijk effectiviteit te bereiken, moeten intervisies worden georganiseerd met meerdere stagiaires/personeel tegelijk. Dit zal resulteren in peer assessment en leren door middel van (andere) ervaringen. Vervolgens worden alle wekelijkse activiteiten, geleerde lessen en behaalde doelen door de student opgeschreven in een logboek om de leercurve en persoonlijke groei bij te houden.

Een andere manier om het delen van kennis en ervaring te bevorderen, is intervisies te organiseren met verschillende groepen mensen, waaronder stagiaires. Door bijvoorbeeld ook collega's of personeel te betrekken, zorg je ervoor dat er vanuit verschillende perspectieven rekening wordt gehouden met meningen en dat kennis uit verschillende gebieden aanwezig is.

Element 4: Networking

Het laatste, maar zeker niet het minste aspect dat de ondernemersgeest voor studenten zal voeden, is de kans die ze zullen hebben om het netwerk op te bouwen en uit te breiden. Tijdens hun stage worden studenten ingezet in een bedrijf, uitgekozen door middel van selectiecriteria. In dit bedrijf leren ze mensen kennen met ruime ervaring in het veld. Deze mensen zullen informatie en begeleiding bieden aan de studenten, naast de mentor, en hen helpen de ups en downs te verkennen van de sector die ze kiezen, evenals kansen en bedreigingen die ze in de toekomst zullen tegenkomen. Netwerken is een essentieel onderdeel van ondernemerschap, dat studenten zal helpen hun kenniskringen uit te breiden, meer te weten te komen over vacatures en hun bewustzijn van nieuws en trends te vergroten. In deze context krijgen studenten de kans om relaties te ontwikkelen met mensen en bedrijven waarmee ze in de toekomst zaken kunnen doen. Netwerken speelt een inhoudelijke rol in het gebruik van de stagevoordelen voor eigen ontwikkeling en toekomstige doeleinden.





7. Het Entrepreneurship Competentie Framework (EntreComp)

Het EntreComp framework in het EnterMode stagemodel

Het EntreComp framework⁴ wordt gebruikt in het EnterMode stagemodel door het aanbieden van leerresultaten waarop uiteindelijk het stageplan is gebaseerd. Na het uitwerken van de competenties die centraal staan in de stage kan de mentor de leerresultaten halen uit het EntreComp framework. De geplande activiteiten moeten leiden tot het bereiken van de gekozen leerresultaten

In de volgende hoofdstukken geven we meer informatie over het EntreComp framework, competenties en leerresultaten.

In de mentorgids bieden we voorbeelden van leerresultaten binnen het EnterMode kader, evenals een tabel met specifieke voorbeelden van activiteiten die kunnen worden geïmplementeerd op basis van de gekozen leerresultaten.

Ondernemerschap als competentie

Om de ondernemersgeest en mind-set van stagestudenten te kunnen verbeteren, is het in de eerste plaats noodzakelijk om te definiëren wat ondernemerschap als competentie is.

Ondernemerschap wordt gezien als het vermogen om kansen in elke omgeving te herkennen en na te streven (EntreComp, 2016). Het speelt een belangrijke rol op alle disciplinegebieden en het kan worden toegepast op zowel commerciële als non-profit doeleinden. Ondernemerschapsonderwijs gaat over het in staat stellen van de student om creativiteit, innovatie en risico nemende vaardigheden te ontwikkelen, evenals zijn/haar vermogen om projecten te plannen en te beheren om doelstellingen te bereiken. Ondernemerschap gaat in wezen over initiatief nemen en ideeën omzetten in actie.

Het Entrepreneurship Competence Framework, ontwikkeld door het Joint Research Centre (JRC) van de Europese Commissie in opdracht van het ministerie van werkgelegenheid, sociale zaken en inclusie (DG EMPL), ook wel EntreComp genoemd, biedt een instrument om de ondernemerscapaciteit van Europese burgers en organisaties te verbeteren.

EntreComp definieert ondernemerschap als een transversale competentie, die van toepassing is op alle gebieden van het leven: van het koesteren van persoonlijke ontwikkeling, tot actief deelnemen aan de samenleving, tot (her)betreden van de arbeidsmarkt als werknemer of als zelfstandige, en ook voor het opstarten van ventures (cultureel, sociaal of commercieel). Het stelt burgers in staat zich persoonlijk te ontwikkelen, actief bij te dragen aan sociale ontwikkeling, de arbeidsmarkt te betreden als werknemer of als zelfstandige, en om ondernemingen op te starten of op te schalen, die een cultureel, sociaal of commercieel motief kunnen hebben.

⁴ <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/lfna27939enn.pdf>



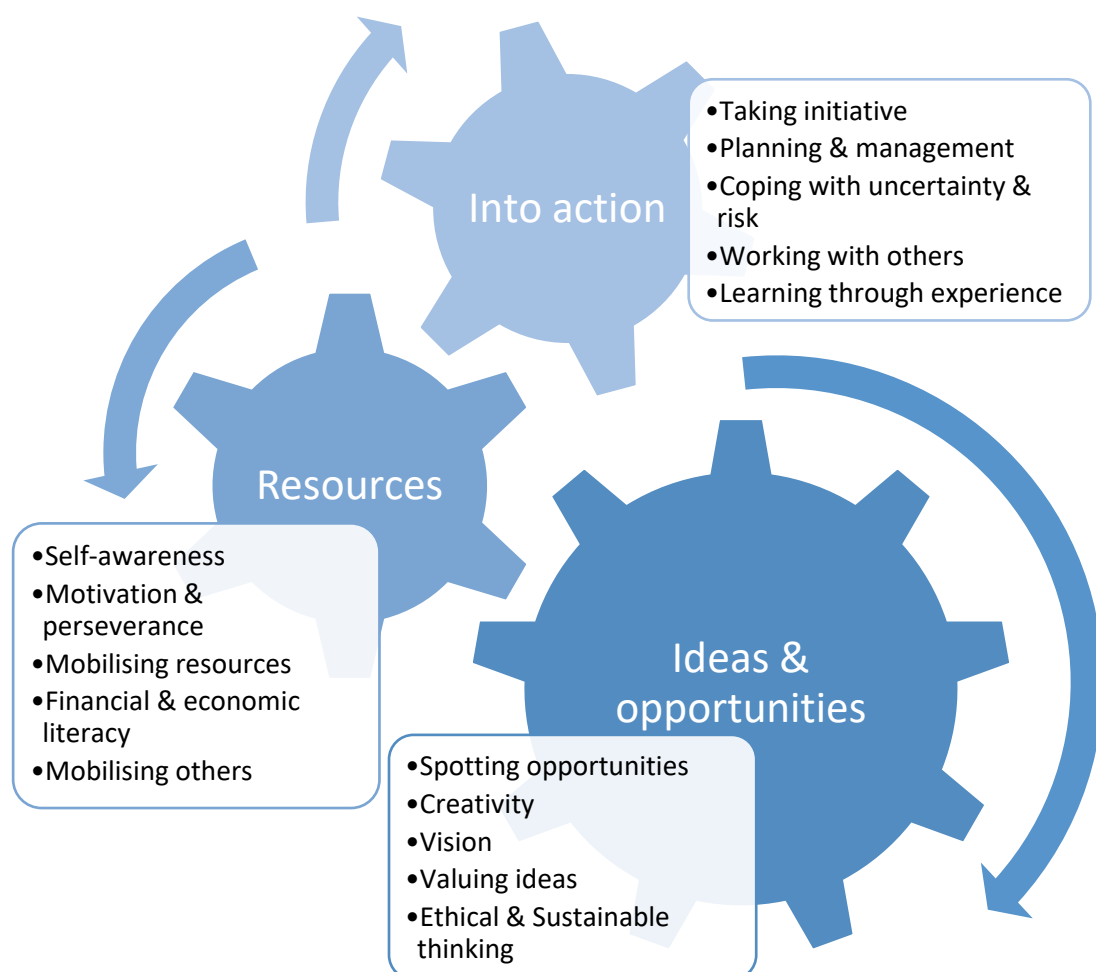


Volgens het EntreComp-kader zijn ondernemerskwaliteiten het vermogen om ideeën en kansen om te zetten in actie. Het woord ondernemerschap impliceert dan ook het idee van ondernemend zijn, waarbij de nadruk wordt gelegd op de zelf-ondernemende effecten in plaats van het vermogen om een bedrijf op te bouwen. De vaardigheden op het gebied van ondernemerschap zijn meestal transversale, waardoor mensen proactief, onafhankelijk en innovatief kunnen worden in zowel hun persoonlijke leven als op de werkplek (Luppi, Bolzani & Terziena, 2019).

EntreComp framework

Het EntreComp conceptueel model bestaat uit twee hoofddimensies: 1) de 3 competentiegebieden die de definitie van ondernemerschap direct weerspiegelen als het vermogen om ideeën om te zetten in acties die waarde genereren voor iemand anders dan zichzelf; 2) de 15 competenties die samen de bouwstenen van het ondernemerschap vormen als competentie voor alle burgers. De drie competentiegebieden zijn nauw met elkaar verbonden: ondernemerschap als competentie staat boven alle drie samen. De 15 competenties zijn ook met elkaar verbonden en gerelateerd en moeten worden behandeld als delen van een groter geheel, zoals blijkt uit figuur 3.

Figure 3. De drie hoofd competenties op basis van het Entrepreneurship Competence Framework



Source: EntreComp, 2016





EntreComp competenties

Tabel 1 toont de ondernemerscompetenties en leerresultaten die zijn onderverdeeld in samenstellende delen. De competenties hoeven niet op een bepaalde volgorde worden behandeld en kent geen hiërarchie: geen van allen komt op de eerste plaats en geen van hen is belangrijker dan de anderen.

De student hoeft niet het hoogste niveau van bekwaamheid te behalen in alle 15 competenties. Afhankelijk van de context van de challenge, is het redelijk om te verwachten dat er meer nadruk wordt gelegd op een aantal van de competenties waarin verbeterd kan worden.

This can be seen as a starting point for the interpretation of the entrepreneurship competence, which over time will be further elaborated and refined to address the particular needs of specific target groups.

Table 2. Competenties gerelateerd aan ondernemerschap

Thema	Vaardigheid	Hint	Omschrijving
IDEAS AND OPPORTUNITIES	Spot kansen	Identificeer kansen om waarde te creëren.	<ul style="list-style-type: none">• Identificeer en grijp kansen om waarde te creëren door het sociale, culturele en economische landschap te verkennen.• Identificeer behoeften en uitdagingen die moeten worden vervuld.• Nieuwe verbindingen leggen en verspreide elementen van het landschap samenbrengen om kansen te creëren om waarde te creëren.
	Creativiteit	Develop creative and purposeful ideas	<ul style="list-style-type: none">• Ontwikkel verschillende ideeën en kansen om waarde te creëren, waaronder betere oplossingen voor bestaande en nieuwe uitdagingen.• Verken en experimenteer met innovatieve benaderingen.• Combineer kennis en middelen om waardevolle effecten te bereiken.





	Visie	Werk toe naar je toekomstvisie	<ul style="list-style-type: none"> • Stel je de toekomst voor. • Ontwikkel een visie om ideeën om te zetten in actie. • Visualiseer toekomstige scenario's om inspanning en actie te begeleiden.
	Ideeën waarderen	Haal het meeste uit ideeën en kansen	<ul style="list-style-type: none"> • Beoordelen wat sociaal, cultureel en economisch van waarde is. • Erken het potentieel dat een idee heeft om waarde te creëren en identificeer geschikte manieren om er het beste uit te halen.
	Ethisch & duurzaam denken	Beoordeel de gevolgen en impact van ideeën, kansen en acties	<ul style="list-style-type: none"> • Beoordeel de gevolgen van ideeën die waarde en het effect van ondernemen op de doelgemeenschap, de markt, de samenleving en het milieu brengen. • Denk na over hoe duurzaam sociale, culturele en economische langetermijndoelen zijn en hoe de gekozen koers is. • Handel verantwoordelijk.
	Zelfbewustzijn en zelfwerkzaamheid	Geloof in jezelf en blijf je ontwikkelen	<ul style="list-style-type: none"> • Reflecteer op uw behoeften, aspiraties en wensen op de korte, middellange en lange termijn • Identificeer en beoordeel uw individuele en groepssterktes en zwakke punten. • Geloof in je vermogen om de loop van de gebeurtenissen te beïnvloeden, ondanks onzekerheid, tegenslagen en tijdelijke mislukkingen.
RESOURCES	Motivatie en doorzettingsvermogen	Blijf gefocust en geef niet op	<ul style="list-style-type: none"> • Wees vastbesloten om ideeën om te zetten in actie en te voldoen aan uw behoefte om te bereiken.





		<ul style="list-style-type: none"> • Wees bereid om geduldig te zijn en te blijven proberen uw individuele of groepsdoelen op lange termijn te bereiken. • Be resilient under pressure, adversity, and temporary failure.
Middelen mobiliseren	Verzamel en beheer de resources die u nodig hebt	<ul style="list-style-type: none"> • Krijg en beheer de materiële, niet-materiële en digitale middelen die nodig zijn om ideeën om te zetten in actie. • Haal het meeste uit beperkte middelen. • Krijg en beheer de competenties die nodig zijn in elk stadium, inclusief technische, juridische, fiscale en digitale competenties (bijvoorbeeld door geschikte partnerschappen, netwerken, outsourcing en crowdsourcing).
Financiële en economische geletterdheid	Ontwikkelen van financiële en economische kennis	<ul style="list-style-type: none"> • Schat de kosten in van het omzetten van een idee in een waardescheppende activiteit. • Plannen, invoeren en evalueren van financiële beslissingen in de loop van de tijd. • Beheer financiering om ervoor te zorgen dat uw waardescheppende activiteit op de lange termijn kan duren.
Anderen mobiliseren	Inspireer, enthousiasmeer en krijg anderen aan boord	<ul style="list-style-type: none"> • Inspireer en enthousiasmeer relevante stakeholders. • Krijg de ondersteuning die nodig is om waardevolle resultaten te bereiken. • Toon effectieve communicatie, overtuigingskracht, onderhandeling en leiderschap.





INTO ACTION	Initiatief nemen	Ga ervoor	<ul style="list-style-type: none"> • Processen initiëren die waarde creëren. • Ga uitdagingen aan. • Zelfstandig handelen en werken om doelen te bereiken, vast te houden aan intenties en geplande taken uit te voeren.
	Planning en beheer	Prioriteren, organiseren, opvolgen	<ul style="list-style-type: none"> • Stel doelen op lange, middellange en korte termijn. • Prioriteiten en actieplannen definiëren. • Aanpassen aan onvoorziene veranderingen.
	Omgaan met onzekerheid, dubbelzinnigheid en risico's	Beslissingen nemen over onzekerheid, dubbelzinnigheid en risico's	<ul style="list-style-type: none"> • Beslissingen nemen wanneer het resultaat van die beslissing onzeker is, wanneer de beschikbare informatie gedeeltelijk of dubbelzinnig is, of wanneer er een risico bestaat op onbedoelde resultaten. • Neem binnen het waardescheppende proces gestructureerde manieren op om ideeën en prototypes vanaf de vroege stadia te testen, om het risico op falen te verminderen. • Ga snel en flexibel om met snel bewegende situaties.
	Samenwerken met anderen	Samenwerken, samenwerken en netwerken	<ul style="list-style-type: none"> • Werk samen en werk samen met anderen om ideeën te ontwikkelen en om te zetten in actie. • netwerk. • Los conflicten op en ga waar nodig positief om met de concurrentie.
	Leren door ervaring	Leren door te doen	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruik elk initiatief voor waardecreatie als leermogelijkheid. • Leer met anderen, waaronder leeftijdsgenoten en mentoren.





			<ul style="list-style-type: none"> • Reflecteer en leer van zowel succes als falen (van jezelf en van anderen).
--	--	--	--

Bron: *EntreComp, 2016*

Ondernemerschap als competentie wordt ontwikkeld door actie van individuen of collectieve entiteiten om waarde te creëren voor anderen. Vandaar dat ondernemend leren twee richtingen uit gaat:

1. Het ontwikkelen van toenemende autonomie en verantwoordelijkheid bij het handelen naar ideeën en mogelijkheden om waarde te creëren.
2. Het ontwikkelen van de capaciteit om waarde te genereren uit eenvoudige en voorspelbare contexten tot complexe, voortdurend veranderende omgevingen.

Het EntreComp progressiemodel

Er is geen lineaire opeenvolging van stappen die moeten worden aangehouden om ondernemend te worden. In plaats daarvan, zoals zichtbaar is in het progressiemodel, kunnen de grenzen van individuele en collectieve ondernemerscompetenties naar voren worden geschoven om meer impact te bereiken door middel van waarde creërende inspanningen. Dit progressiemodel heeft tot doel een referentie te bieden voor de ontwikkeling van vaardigheden en kan worden bereikt via externe ondersteuning, tot transformatieve waarde creatie. Er zijn vier basisniveaus: Foundation, Intermediate, Advanced en Expert. Elk niveau is op zijn beurt verdeeld in twee sub niveaus, zoals geïllustreerd in tabel 2. Op Foundation niveau wordt ondernemerswaarde gecreëerd met externe ondersteuning. Op Intermediair niveau wordt ondernemerswaarde gecreëerd met toenemende autonomie. Op gevorderd niveau wordt de verantwoordelijkheid ontwikkeld om ideeën om te zetten in actie. Op expertniveau heeft de gecreëerde waarde een aanzienlijke impact op het referentiedomein.

Deze vaardigheidsniveaus bieden een manier om te kijken naar de leerresultaten. Het model is compleet en kan worden aangepast aan verschillende behoeften. Het is niet prescriptief, en het suggereert niet dat alle studenten het hoogste niveau van bekwaamheid in de competenties moeten behalen, of dat ze dezelfde vaardigheid moeten bereiken in alle competenties. Als de ervaring met ondernemende leeractiviteiten gericht is op de werknemers van een schoenmakerij in een bepaalde regio, zou het programma zich op een geavanceerd niveau kunnen richten, bijvoorbeeld in de ontwikkeling van vaardigheid in competenties zoals 'kansen spotten', 'visie', 'middelen mobiliseren', 'anderen mobiliseren', 'plannen en organiseren'. Tegelijkertijd zou het mogelijk zijn om een intermediair niveau van vaardigheid in "financiële economische geletterdheid" te bereiken. Het is essentieel om te kiezen welke vaardigheden te prioriteren, afhankelijk van de behoeften van de studenten. Dus, terug naar het vorige voorbeeld, kunnen we ervoor kiezen om prioriteit te geven aan de vaardigheid om de financiële levensvatbaarheid van hun ideeën te begrijpen, in plaats van de ontwikkeling van dubbele boekhouding vaardigheden, die een geavanceerd niveau van vaardigheid zou vereisen.

Table 3. *EntreComp Progressie Model (in English)*





PROGRESSION MODEL			
Foundation		Intermediate	
Relying on support from others		Building independence	
Under direct supervision	With reduced support from others, some autonomy and together with my peers	On my own and together with my peers	Taking and sharing some responsibilities
Level 1. Discover	Level 2. Explore	Level 3. Experiment	Level 4. Dare
Discover your qualities, potential, interests and wishes. Recognise different types of problems and needs that can be solved creatively.	Explore different approaches to problems, concentrating on diversity and developing social skills and attitudes.	Develop critical thinking and experiment with creating value, for instance through practical entrepreneurial experience.	Turn ideas into action in 'real life' and take responsibility for this.
Advanced		Expert	
Taking responsibility		Driving transformation, innovation and growth	
With some guidance and together with others	Taking responsibility for making decisions and working with others	Taking responsibility for contributing to complex developments in a specific field	Contributing substantially to the development a specific field
Level 5. Improve	Level 6. Reinforce	Level 7. Expand	Level 8. Transform
Improve your skills for turning ideas into action. Take increasing responsibility for creating develop knowledge about entrepreneurship.	Work with others, using the knowledge you have to generate value, dealing with increasingly complex challenges.	Focus on the competences needed to deal with complex challenges, handling a constantly changing environment where the degree of uncertainty is high.	Focus on emerging challenges by developing new knowledge, through research, development and innovation capabilities to achieve excellence and transform the ways things are done.

Source: EntreComp, 2016





8. Leerresultaten

Volgens Cedefop (2017) zijn leerresultaten hetgeen wat van een leerling verwacht wordt te weten, te kunnen doen en begrijpen aan het einde van een periode. Het speelt een steeds belangrijkere rol om de kwaliteit en relevantie van onderwijs en opleiding in Europa te verbeteren. Leerresultaten helpen om programma en kwalificatie intenties te verduidelijken en het makkelijker maken voor de betrokkenen om te werken aan deze verwachtingen.

Leerresultaten worden ook gebruikt als een gemeenschappelijk referentiepunt in het Europees kwalificatiekader om de vergelijking en overdracht van kwalificaties tussen landen, systemen en instellingen te vergemakkelijken. De Europese kwalificatiekaders (EQF) is een gemeenschappelijk Europees referentiekader dat tot doel heeft kwalificaties leesbaarder en begrijpelijker te maken in verschillende landen en systemen. Met betrekking tot kwalificaties op alle niveaus en in alle subsystemen voor onderwijs en opleiding biedt het EQF een uitgebreid overzicht van kwalificaties. Het belangrijkste doel van het EQF is kwalificaties leesbaarder en begrijpelijker te maken tussen landen en systemen. Dit is belangrijk om de grensoverschrijdende mobiliteit van studenten te ondersteunen. In de Europese kwalificatiekaders (EQF) worden acht kwalificaties vastgesteld, van basisniveau 1 tot het gevorderde niveau 8, om de duidelijkheid en overdraagbaarheid van kwalificaties te verbeteren.

Tabel 4 toont de EQF-beschrijvingen voor leerresultaten, op niveau 6-8, die overeenkomen met het hoger onderwijsniveau.

Tabel 4: EQF-beschrijvingen van leerresultaten

	Kennis	Vaardigheden	Verantwoordelijkheid en autonomie
EQF level 6 (Bachelor's degree)	Geavanceerde kennis van een werk- of studiegebied, waarbij een kritisch begrip van theorieën en principes wordt betrokken	Geavanceerde vaardigheden, die meesterschap en innovatie aantonen, die nodig zijn om complexe en onvoorspelbare problemen op te lossen in een gespecialiseerd werk- of studiegebied	Complexe technische of professionele activiteiten of projecten beheren en verantwoordelijkheid nemen voor besluitvorming in onvoorspelbare werk- of studiecontexten; verantwoordelijkheid nemen voor het managen van professionele ontwikkeling van individuen en groepen
EQF level 7 (Master Level Degree)	Zeer gespecialiseerde kennis, waarvan sommige voorop lopen in kennis op een werk- of studiegebied, als	Gespecialiseerde probleemoplossende vaardigheden die nodig zijn op het gebied van onderzoek en/of innovatie om nieuwe	Beheren en transformeren van werk- of studiecontexten die complex, onvoorspelbaar zijn en nieuwe strategische benaderingen vereisen; verantwoordelijkheid nemen





	basis voor thinking and/or research Kritisch bewustzijn van kennisvraagstukken in een vakgebied en op het snijvlak van verschillende vakgebieden	kennis en procedures te ontwikkelen en kennis uit verschillende vakgebieden te integreren	voor het bijdragen aan professionele kennis en praktijk en/of voor het beoordelen van de strategische prestaties van teams
EQF level 8 (PhD Degree)	Kennis op de meest geavanceerde grens van een werk- of studiegebied en op het raakvlak tussen vakgebieden	De meest geavanceerde en gespecialiseerde vaardigheden en technieken, met inbegrip van synthese en evaluatie, die nodig zijn om kritieke problemen op het gebied van onderzoek en/of innovatie op te lossen en bestaande kennis of beroepspraktijk uit te breiden en te herdefiniëren	Blijk geven van substantiële autoriteit, innovatie, autonomie, wetenschappelijke en professionele integriteit en aanhoudende inzet voor de ontwikkeling van nieuwe ideeën of processen in de voorhoede van werk- of studiecontexten, waaronder onderzoek

Bron: Cedefop. 2017

Leerresultaten helpen de intenties van programma's en kwalificaties te verduidelijken en het voor de betrokkenen makkelijker te maken om aan deze verwachtingen te werken. Ze brengen voordelen 1) voor de student, omdat ze verduidelijken wat hij/zij wordt verwacht te weten, begrijpen, en in staat zijn om te doen aan het einde van een periode of een programma; 2) voor de trainer, omdat hij de student zal helpen om het programma te doorlopen, methoden te selecteren en het leerproces vast te stellen; 3) voor de arbeidsmarkt, aangezien zij duidelijk maken welke vaardigheden nodig zijn; 4) voor de opleidingsinstelling, aangezien zij een belangrijk referentiepunt voor kwaliteit vormen en zij een belangrijke bijdrage leveren aan de voortdurende herziening en ontwikkeling; en 5) voor de beoordelaar, aangezien de aanpak van leerresultaten de beoordeling ondersteunt door de criteria voor succes/falen en prestaties te verduidelijken. Hun relevantie ligt in de transparantie die zij bieden, waardoor de match tussen de behoeften van de samenleving en de kwalificaties die binnen onderwijs en opleiding worden aangeboden, kunnen worden gecontroleerd. Leerresultaten moeten zich altijd richten op de student en op wat van hem/haar wordt verwacht dat hij/zij weet, kan doen en begrijpen in termen van kennis, vaardigheden en competenties (Cedefop, 2017).





Volgens Cedefop (2012) zijn competenties de behaalde leerresultaten. Ze worden gevalideerd door het vermogen van de leerling om zelfstandig kennis en vaardigheden toe te passen in de praktijk, in de samenleving en op het werk (Cedefop, 2012). De definitie van de aanbeveling van 2008 over het EQF kan worden gezien als een compromis dat wijst op een gemeenschappelijke aanpak: "Competentie betekent het bewezen vermogen om kennis, vaardigheden en persoonlijke, sociale en/of methodologische vaardigheden te gebruiken, in werk- of studiesituaties en in professionele en persoonlijke ontwikkeling" (Europees Parlement en Raad van de EU, 2008).

Tijdens de EnterMode stage is het de bedoeling dat studenten de gewenste ondernemerscompetenties gaan ontwikkelen en daarom is het belangrijk dat leerresultaten worden vastgesteld tijdens de ontwikkeling van het stageplan. Het EntreComp framework biedt voorbeelden en een lijst van leerresultaten, voor elke competentie en op basis van het progressieniveau. Bedrijfsmentoren kunnen de leerresultaten selecteren waarop de stage zich zal richten uit het EntreComp framework⁵. Meer informatie over het selecteren en schrijven van leerresultaten is te vinden in de mentorengids.

⁵ <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/lfna27939enn.pdf>





9. Gamificatie en EnterMode Serious Game

Volgens de deskundigen is 'gamificatie het gebruik van game design elementen in non-game contexten' (Deterding, et al., 2011). Onderwijs is een typische niet-game context. Dus is het doel om een minder interessant of plezierig proces interessant, spannend en plezierig te maken. **Gamificatie kan direct toegang bieden tot feedback over de prestaties.** Gamificatie is een relatief nieuwe aanpak in het onderwijs dat helpt bij het bevorderen van kennis en het betrekken van studenten bij het leerproces. Gamificatie als leermethode wordt gebruikt om de motivatie en actieve betrokkenheid van studenten te verbeteren. Bij gamificatie worden spelelementen gebruikt wat dient als instrumenten waarmee je kan samenwerken om specifieke activiteiten in het kader van de stage uit te voeren. Het zal studenten betrekken en helpen het einddoel te bereiken; het ontwikkelen van ondernemerscompetenties en vaardigheden.

Tegenwoordig vallen de meeste stagiaires in de Gen Z categorie, jongeren geboren tussen eind jaren negentig tot begin 2000. Ze zijn zeer vertrouwd met de technologie en worden beïnvloed door videogames. Gamificatie kan dus een methode zijn die ons kan helpen om jongeren te betrekken en te motiveren in het leerproces.

Plezier door gamificatie verhoogt betrokkenheid en retentie waar spel en leren aan elkaar verbonden zijn. De effecten van Challenge based learning wordt versterkt door de gamificatie elementen die de juiste motivatie en betrokkenheid bieden en de stagiaires ertoe zullen zetten hun missies met succes te voltooien.

De studenten moeten werken aan quests om een specifiek doel (challenge) te bereiken door keuzes te maken gedurende het spel. Ze kunnen badges en punten verdienen als ze bepaalde vooruitgang boeken of prestaties behalen. De gamificatie strategie kan bestaan uit beperkingen (beperkte middelen, tijd), beloningen (achievement badges, extra resources), eigendom (autonomie, keuzes) en geluk (nieuwe kansen en obstakels).

Er zijn verschillende gamificatie elementen die kunnen worden toegepast op de stage en worden gecombineerd met de uitdagingen die zijn ingesteld. Enkele voorbeelden van gamificatie elementen zijn nieuwsgierigheid / mysterie, het bijhouden van vooruitgang / feedback, tijdsdruk, concurrentie, gilden, exploratie, maatwerk, kleinere uitdagingen / quests, stemmen, klassementen, prijzen, enz.

Al deze elementen kunnen worden gecombineerd en toegepast tijdens de implementatie van het challenge based learning. Terwijl studenten werken aan de voltooiing van hun belangrijkste challenge en toewerken naar passende oplossingen, kunnen mentoren de bovenstaande gamification elementen gebruiken om de interesse van studenten te triggeren en te motiveren om het uiteindelijke doel te bereiken.

De EnterMode Serious Game

Zoals eerder vermeld, hebben de EnterMode consortium partners een online serious game ontwikkeld die tijdens de stage moet worden gespeeld om de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden





en mind-set te bevorderen. Serious game en gamificatie zijn niet hetzelfde en het is erg belangrijk om dat te benadrukken. Terwijl gamificatie elementen van een spel gebruikt, is een serious game een 'echt' spel met educatieve doeleinden.

Het EntreComp framework bevat 15 competenties (zie hierboven). Ons serious game zal zes ondernemende competenties ontwikkelen uit deze 15 competenties: Creativiteit; Visie; Het mobiliseren van middelen; Kansen spotten; Omgaan met onzekerheid, dubbelzinnigheid en risico; en Werken met anderen.

Het verbeteren van vaardigheden/competenties met een serious game is niet makkelijk. Daarom is de selectie van deze zes competenties gebaseerd op de mogelijkheden binnen een serious game.. Als alle 15 competenties moeten worden opgenomen in het serious game, zou je slechts 1 minigame kunnen spelen per competentie, waardoor het ontwikkelen van competenties op verschillende niveaus niet mogelijk zou zijn. De geselecteerde 6 competenties zijn praktischer en geschikter voor minigames dan andere.

De serious game wordt online aangeboden en is dus overal toegankelijk voor studenten die stage lopen.

Het online spel is zo ontworpen dat het mogelijk is om te worden geparameteriseerd voor verschillende contexten en situaties, zodat het kan worden toegepast tijdens verschillende stageprogramma's. Het bevat ook leeranalysemechanismen die gericht zijn op een beter begrip en verbetering van de leerprestaties. Leeranalyses zullen het mogelijk maken om gegevens te selecteren, zowel op individueel niveau als op institutioneel niveau, waardoor zowel HOI's als bedrijven effectief kunnen matchen met aanbod met de werkelijke behoeften van studenten.

Het serious game combineert entertainment met kennisoverdracht met als doel de stagiaires te ondersteunen, competenties te verbeteren en het ondernemerschap te begrijpen. De serious game combineert gamificaties en technologie in een lerende context. Het introduceert een challenge, prikkelt nieuwsgierigheid, biedt controle en spreekt tot de verbeelding. De serious game zorgt voor controle en maakt dat studenten kunnen worden begeleid door middel van feedback. Bovendien stelt de virtuele omgeving de studenten in staat hun ervaringen te vergroten en vaardigheden en kennis te ontwikkelen. Elke speler gaat een zoektocht aan en maakt dat hij/zij bepaalde moeilijkheden kan overwinnen die niet kon worden opgelost in de echte wereld. Ondertussen worden fouten gemaakt door studenten niet gezien als mislukkingen, maar als mogelijkheden om feedback te ontvangen, terwijl spelers de mogelijkheid hebben om de gevolgen van hun beslissingen bij te houden.

Een van de grootste challenge in de ontwikkeling van de serious game is het creëren en onderhouden van het proces. Als het niveau van de challenge te hoog is voor het niveau van een bepaalde speler kan het leiden tot angst. Aan de andere kant kan verveling optreden als het spel is te eenvoudig is.

Om dit te elimineren is er een algemeen verhaal aan het spel gehangen en een aantal minigames (quizen, beslissingsbomen, geheugen games en drag&drop) bedacht op verschillende niveaus.

Het verhaal: Het doel van de EnterMode serious game is om complementair aan de stage te zijn en om de betrokkenheid te verhogen. Daarom is het uiteindelijke doel van de speler om een succesvol sollicitatiegesprek aan het einde van het spel te voeren, maar het kan alleen worden bereikt als de speler taken voltooid en badges behaald. De speler kan kiezen uit drie mentoren die ze begeleiden





door het hele spel, feedback geven en extra informatie krijgen wat later kan worden gebruikt tijdens het sollicitatiegesprek.

De volgende gamificatie elementen zijn gebruikt in de online serious game:

Nieuwsgierigheid /mysterie: De serious game geeft challenges en spellen die nieuwsgierigheid opwekt en zorgt dat je onderzoek wilt doen.

Voortgang/feedback bijhouden: Het is motiverend voor de studenten om hun vooruitgang te zien op het gebied van de zes vaardigheden. Op deze manier kunnen ze ook de kennis zien die ze ontwikkelen.

Tijdsdruk: De serious game heeft tijdsbeperkingen op specifieke minigames, wat ervoor zorgt dat studenten willen presteren binnen de toegewezen periode.

Wedstrijd: De punten van spelers worden weergegeven in een klassement, zodat ze hun resultaten kunnen vergelijken met die van andere spelers.

Avatars: Studenten kunnen hun eigen avatar en mentor kiezen die ze door het spel heen leidt.

Quests: Het spel heeft een reeks quests, die individueel kunnen worden voltooid. Er zijn ook reeksen die met elkaar verbonden zijn en leiden tot het behalen van een specifieke award/competentie volgens het EntreComp framework.

Klassement: Geef voortgang van activiteiten weer om studenten aan te moedigen beter te presteren.

Awards: Studenten ontvangen badges als beloning voor het voltooien van specifieke taken. Badges worden toegekend wanneer een competentie volgens het EntreComp framework is behaald.

Keuzes: Studenten moeten verschillende keuzes maken om tot de juiste beslissing te komen.

Eigenaarschap: Studenten krijgen volledige verantwoordelijkheid voor hun leervoortgang en krijgen autonomie om hun stappen te plannen: ze kunnen bijvoorbeeld kiezen in welke volgorde ze de minigames willen spelen.

Verliezen: Studenten kunnen een challenge verliezen als de tijd op is of een verkeerde keuze is gemaakt. Ze krijgen de kans om het spel opnieuw te spelen.





10. De EnterMode Community of Practice

Volgens Wenger zijn "Community of Practices" groepen van mensen die een zorg delen of een passie voor iets hebben wat ze doen en leren hoe het beter te doen als ze regelmatig met elkaar communiceren "(Wenger, 2010). Ze bouwen een gemeenschappelijke kennisvoorraad op, verzamelen expertise in hun domein en ontwikkelen hun gedeelde praktijk door interactie rond problemen, oplossingen en inzichten.

Een Community of Practice (CoP) is een relatie tussen mensen met een bepaalde expertise die in de loop der tijd hebben veel van elkaar leren en een gedeelde online praktijk hebben ontwikkeld. Dat kunnen professionals zijn die zich bezighouden met zaken waarmee ze op de werkplek worden geconfronteerd, studenten die zich bezighouden met schoolzaken, of zelfs straatbendes die een repertoire van overlevingsstrategieën delen (Wenger, 2010).

Anders dan theorie gericht leren, ontwikkelt een CoP zich in een praktisch ingerichte community en heeft als doel veel informatie te verstrekken zodat er competentie gericht geleerd kan worden. Leren wordt gedefinieerd als een proces van verdieping van de deelname aan het CoP, om vergelijkingen te maken tussen de manier waarop mensen werken.

Het CoP-model van 'sociaal leren' richt zich op een reeks veronderstellingen over moderne samenlevingen, zoals veranderende manieren om kennis op te doen en nieuwe leermodellen met zich meebrengt. In het oude paradigma begint leren met iets dat bekend is. Het wordt vervolgens doorgegeven aan iemand die het niet weet. Maar in een steeds complexere en dynamischere wereld werkt deze eenvoudige visie niet meer, omdat studenten verplicht zijn om 'te improviseren, problemen op te lossen, strategisch na te denken, kansen te creëren en anderen mee te nemen. Leren dat zaken vandaag is sociaal, in real time, en inventief. Vaker wel dan niet, wat we moeten leren is nog niet bekend' (Wenger & Trayner, 2015).

De EnterMode Community of Practice is ontwikkelt in het kader van het aanbieden van een nieuwe leeromgeving. Daarnaast biedt het de mogelijkheid om kennis te delen, kritisch te kunnen reflecteren op praktijkvoorbeelden, socialiseren van nieuwkomers in de zakenwereld, om de kennisstroom tussen hoger onderwijs en ondernemingen te vergemakkelijken waardoor stages georganiseerd kunnen worden en het opbouwen van vaardigheden. Het partnerschap biedt een ruimte en tools voor theorie en samenwerking tussen docenten in het hoger onderwijs en mentoren van bedrijven die worden opgeroepen om ondernemersvaardigheden te ontwikkelen bij studenten.

De EnterMode Community of Practice wordt gehost in DISCUSS, een Europees internetplatform voor virtuele praktijk communities. Het DISCUSS-platform biedt een rijke verscheidenheid aan tools die CoP-leden kunnen gebruiken om inhoud te maken, kennis te delen en samen te werken in overeenstemming met de rollen en regels die zijn vastgelegd voor deelname. Technologie ondersteunt het opslaan van taken, organiseren, zoeken en leveren van inhoud, het coördineren van communicatie en handhaving van community regels.

Nieuwe leden kunnen zich gratis inschrijven op: www.discuss-community.eu. Selecteer bij vraag naar profieltype 'EnterMode Network | Hoger onderwijs - Business Network on Entrepreneurship Education". Na registratie ontvangen nieuwe gebruikers een e-mail met een activeringslink. Door op





deze link te klikken wordt het registratieproces voltooid en heeft het nieuwe lid volledige toegang tot de EnterMode Community of Practice. Als alternatief kunnen nieuwe leden zich registreren voor de community met hun bestaande social media accounts.

Een CoP is een platform dat per definitie natuurlijk, spontaan en zelfsturend is. Het kan dus niet vooraf ontworpen worden, aangezien het bestaat uit de persoonlijke ervaringen van alle leden. Anders dan organisaties, is deelname vrijwillig en leden worden informeel verbonden door de waarde die zij vinden in het gezamenlijk leren; het lidmaatschap heeft geen betrekking op vaste rollen of taken; activiteiten en kennis worden gedeeld, maar worden geen onderdeel van taken; CoPs worden niet gedreven door deliverables met gedeelde doelen, mijlpalen en resultaten.

Het is echter zo dat Virtual Communities of Practice (VCoPs) de organisatorische principes volgen en coördinatie nodig heeft om goed te kunnen werken. VCoPs maken gebruik van organisatiestructuren en elementen die vergelijkbaar zijn met die van organisaties uit de echte wereld, en hebben rollen, regels en leden. De rol van sommige leden zorgen voor de legitimiteit van activiteiten en signaleren mogelijkheden voor de community, zien toe op handhaving van de regels binnen de community, beheren en stimuleren interacties en helpen ongewenste of beledigende acties te voorkomen. Ledenprofielen zorgen voor de toewijzing van activiteiten en constante bijdragen van personen, selectie van contacten met vergelijkbare of complementaire expertise, en zorgen voor verbindingen met andere leden van de community. Samenvattend ondersteunen al deze elementen gestructureerde interactie tussen de leden en reguleren ze het scala aan potentiële activiteiten en gevolgen zodanig, dat de gemeenschap vertrouwen en een collectieve identiteit kan ontwikkelen (Preisinger-Kleine, 2013).

Rollen in de EnterMode Community of Practice

De toewijzing van rollen is de sleutel tot elke virtuele gemeenschap. In het algemeen is elke rol een abstractie van deelnemers aan de gemeenschap en wordt beschreven in termen van rechten en verplichtingen, evenals vereiste vermogens als een voorwaarde voor rolprestaties. De volgende basisrollen zijn gedefinieerd: beheerder, moderator, facilitator en lid. Beheerders en moderators vormen het community management. Zij zorgen voor het functioneren van de gemeenschap als geheel op het gebied van zowel technische als organisatorische aspecten.

De beheer-, moderator- en facilitatorrollen worden toegewezen, maar de ledenrol worden automatisch aan gebruikers gegeven wanneer ze zich aanmelden bij de EnterMode-community. Een lid heeft een standaard rol, maar het kan door beheerders worden bewerkt om bevoegdheden toe te voegen die in bepaalde situaties wenselijk kunnen zijn.

De beheerdersrol wordt automatisch gegeven aan de maker van een community en geeft hem/haar volledige controle over het community beheer, inclusief configuratie en contentbeheer. Drie personen uit het projectpartnerschap zijn aangesteld als moderators. Hun taken zijn het plannen en implementeren van gemeenschapsactiviteiten, het verzorgen van de continuïteit van de gemeenschap, het stimuleren van de ontwikkeling in leiderschap, het signaleren van het ontstaan van rollen en taken onder de leden en samen met de facilitators die in verschillende belangen en potentiële conflicten tussen leden van de gemeenschap bemiddelen.





Facilitators zijn verantwoordelijk voor een breder scala aan taken uit de EnterMode kennisstroomcyclus (figuur 4).

De kennisstroom binnen de EnterMode Community of Practice

De EnterMode kennisstroomcyclus kan worden ingedeeld in 4 elementen: kennisbronnen, kennisdeling, kennismanagement en kennisoverdracht. Om goed te kunnen functioneren vereist elk element een reeks complementaire moderator / facilitator activiteiten.

1) Managen van kennisbronnen

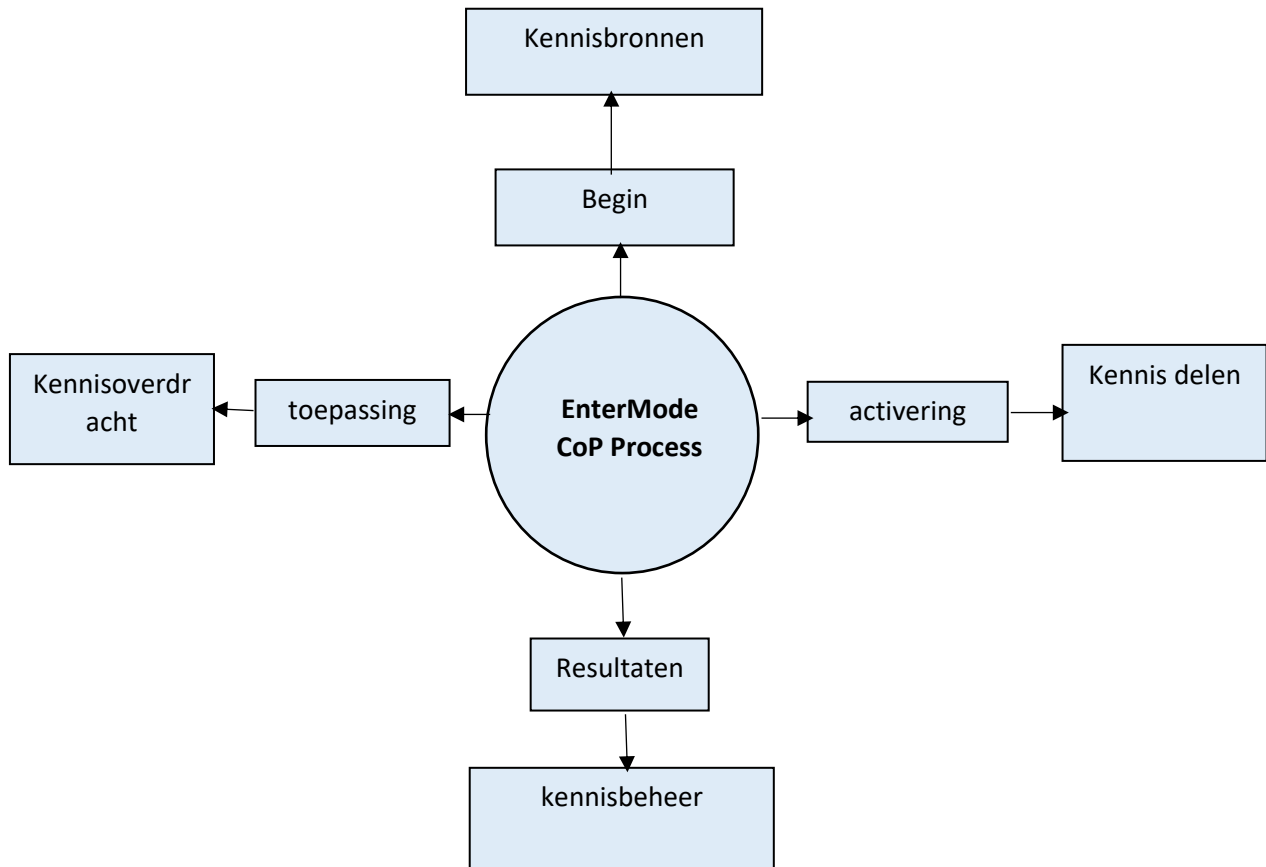
Virtuele COPs combineren twee soorten kennisbronnen: mensen en kennisobjecten. De kerntaak van facilitators is om meer te weten te komen over de behoeften van leden, wat ze in de community kunnen brengen en om relaties met de leden te bepalen en op te bouwen. Zij zorgen er voor dat kennisobjecten goed worden beheerd. We verwijzen naar objecten zoals OERs (Open Educational Resources), foto's, video's, audiobestanden, tekstdocumenten, links en ingesloten web inhoud (presentaties, dia's, video, artikelen, blogs en podcasts).

2) Faciliteren van kennisdeling

Facilitators stimuleren actie in de community. Ze zorgen voor interventies en reflectie door vragen te stellen, wederzijds leren te bevorderen, deelnemers op verschillende niveaus uit te nodigen, waarde te creëren, controleren op de gezondheid van de community, de community uit te breiden en samen met moderators evenementen te organiseren.

Figuur 4: De EnterMode kenniscyclus





Source: own elaboration

3) Kennismanagement

Facilitators bevorderen productiviteit en organiseren resultaten. Ze vragen wat werkt en waarom, pakken problemen en moeilijkheden aan, monitoren succesfactoren en of de kennis wederzijds wordt goedgekeurd.

4) Kennisoverdracht

Facilitators zorgen ervoor dat de community inspeelt op eerdere ervaringen en ze deelt. Ze stimuleren feedback van stagebegeleiders over geleerde lessen en aanbevelingen voor verbetering van toekomstige stages: Welke elementen moeten we behouden? Wat kunnen we verbeteren? Wat moeten we toevoegen?

Wat het ontwerp betreft, zijn de zeven principes voor het 'cultiveren' van community of practices aangenomen (Wenger et al. 2002): 1. Ontwerp voor evolutie, 2. Open dialoog tussen binnen- en buitenperspectieven, 3. Uitnodigend verschillende niveaus van participatie, 4. Ontwikkeling van zowel openbare als particuliere community plekken, 5. Focus op waarde, 6. Combinatie van vertrouwen





en opwinding, 7. Het creëren van een ritme voor de community. Het partnerschap heeft deze principes echter aangepast aan de specifieke doelstellingen van het EnterMode CoP.





1.1. Learning Analytics

Learning analytics is een educatieve toepassing van web analytics gericht op het profileren van leerlingen. Learning analytics is het verzamelen en analyseren van details van individuele interacties van studenten in online leeractiviteiten (NMC Horizon-rapport, 2016).

Het onderzoek naar learning analytics is tot nu toe echter gericht op het voorspellen en sturen van de leerprestaties van individuele leerlingen in de veronderstelling dat een institutioneel leermanagementsysteem (LMS) wordt geïmplementeerd. Hierdoor is het ondersteunen makkelijker door aanbevelingen van leerinhoud of leeractiviteiten' (Klamma 2013). Als gevolg hiervan zijn learning analytics voornamelijk toegepast op geformaliseerd leren, terwijl er weinig kennis is over het functioneren in informele leeromgevingen zoals een Community of Practice, waarvoor noch canonieke trainingsmaterialen, noch LMS beschikbaar zijn. Klamma wijst erop dat 'de informatie die wordt verstrekt door standaardmiddelen voor learning analytics volledig nutteloos is voor informele analyse, ongeacht of deze plaatsvindt op individueel of community niveau, omdat in informeel leren noch het gebruik van een LMS als leermiddel of leerinhoud wordt bepaald. De leerdoelen en leeractiviteiten en de volgorde ervan zijn niet vastgelegd in informele leerprocessen' (Klamma, 2013).

Anders dan leren dat plaatsvindt in institutionele omgevingen, verdiepen CoPs hun kennis en expertise door interactie op permanente basis. Leerdoelen worden gesteld op korte termijn en zijn dynamischer dan in onderwijsinstellingen, waar doelen worden vastgelegd in de curricula. Omdat er geen voorgeschreven manier is om te leren, zijn ze van nature informeel, autonoom en zelf organiserend (Sanchez-Cardona et al, 2012). Bovendien wordt in learning analytics in veel opzichten 'big data' toegepast op het onderwijs. Het aantal is vaak te laag om statistische conclusies te trekken of om educatieve dataminingalgoritmen op een gestandaardiseerde manier toe te passen' (Klamma, 2013).

In kleine CoPs kunnen community managers alle inhoud en discussie van leden lezen en op deze manier de deelnemers leren kennen. Zodra een CoP een bepaalde schaal bereikt, wordt dit echter onmogelijk. Arbeidsverdeling maakt het mogelijk om in te spelen op de opkomende dynamiek van activiteiten en relaties binnen de community, maar het is ook nuttig voor de community managers om een systematisch gegenereerd beeld te hebben van wat er gaande is. Learning analytics kunnen helpen om dat beeld te geven, op basis van de aanzienlijke hoeveelheid 'data uitvoer' die wordt gegenereerd door online community-activiteiten. Naast basiswebanalyses zijn deze gegevens grotendeels een onbenutte bron voor begeleiders.

In de afgelopen jaren is de focus van learning analytics verbreed, zoals de integratie van wederzijds leren en het leren in communities. Om leer- en kennisopbouw in communities te analyseren, zijn drie verschillende methodologische benaderingen toegepast: content-georiënteerde analyse, procesgerichte analyse en netwerkanalyse (Greller & Hoppe, 2017).

- Content-georiënteerde analyse combineert verschillende methoden, zoals semantische analyse van door gebruikers gegenereerde artefacten en computationele technieken van inhoudsanalyse, met het oog op het begrijpen van de student zijn interesse.





- Procesgerichte analyse is ontworpen om informatie te leveren over temporele actiepatronen en sequenties van zelfregulerend leren, zoals het gebruik van leermiddelen. In de meeste gevallen komt het voort uit computationele analyse van logbestanden.
- Sociale netwerkanalyse kan gericht zijn op zowel leerling-leerling als leerling-artefact interacties. Het wordt gekenmerkt door het nemen van een relationeel perspectief en door het bekijken van partijen als knooppunten in een netwerk, vertegenwoordigd in een grafiekstructuur. In die zin bestaat een netwerk uit een reeks partijen en een reeks verbanden tussen bepaalde partijen. Het type pairwise verbinding definieert de aard van elk sociaal netwerk. Voorbeelden van verschillende soorten banden zijn aansluiting, vriendschap, professionele, gedragsinteractie of het delen van informatie.
Sociale netwerkanalyse wordt gebruikt om accumulatie van sociaal kapitaal te analyseren als maatstaf voor reputatie, maar ook voor de strategische positie van een lid in een gemeenschap, om de experts en beginners in een CoP te identificeren, om ze van elkaar te onderscheiden en, om recommender-algoritmen te bouwen (bijvoorbeeld: LinkedIn).

De EnterMode Community of Practice is gemaakt ter ondersteuning van de ontwikkeling van een ondernemersklimaat, het delen en kritisch reflecteren op de ondernemerspraktijk en het socialiseren van nieuwkomers in de zakenwereld. Daarnaast maakt het de kennisstroom tussen hoger onderwijs en ondernemingen voor het organiseren van stages en het opbouwen van vaardigheden makkelijk. Daarom biedt het partnerschap een ruimte en tools voor leren en samenwerking tussen docenten in het hoger onderwijs en mentoren van bedrijven die worden opgeroepen om ondernemersvaardigheden te ontwikkelen voor studenten, het EnterMode-model te adopteren en stageplaatsen van studenten te organiseren.

Het EnterMode stagemodel bestaat uit learning analytics tools, die gericht zijn op het verbeteren van de kwaliteit en efficiëntie van de stage door mentoren en organisaties in staat te stellen het stageprogramma aan te passen aan persoonlijke en organisatorische behoeften. Learning analytics in het stagemodel zal fungeren als een ondersteunend instrument voor studentenbegeleiding, kwaliteitswaarborg, activiteitenontwikkeling en verbetering van de efficiëntie.

De belangrijkste bronnen van learning analytics zijn de serious game en de Community of Practice. De serious game bevat learning analytics mechanismen om de leervoortgang van studenten bij te houden en te sturen, terwijl ze het spel gebruiken. Prestaties in het EnterMode-spel worden gebruikt als triggers voor de evaluatie en controle van op kennis gebaseerde processen. Learning analytics vergemakkelijkt ook het zelfsturende leren van studenten, omdat statistische gegevens die worden geproduceerd door instructeurs kunnen worden gebruikt om hypothesen op te bouwen, waaruit gepersonaliseerde aanbevelingen voor actie worden afgeleid. Gepersonaliseerde aanbevelingen kunnen ook gebaseerd zijn op beoordelingen van studenten, bijvoorbeeld op basis van de resultaten van een quiz, studenten worden aanbevolen om terug te keren naar een bepaalde les om deze met succes te voltooien.

Verzamelde gegevens uit bijvoorbeeld de CoP en in de EnterMode serious game, worden gebruikt voor de evaluatie en controle van kennis gebaseerde processen. Deze gegevens zijn ook bedoeld om studenten te helpen met zelfsturend leren, door zelfreflectie of gepersonaliseerde aanbevelingen te





geven. Studenten uit hetzelfde vakgebied kunnen bijvoorbeeld worden bepaald aan de hand van de gegevens. Op basis van de gegevens is het ook mogelijk om bijzonder succesverhalen te delen.

EnterMode implementeert twee soorten learning analytics welke betrekking hebben op een specifiek type leerlingen.

Aan de ene kant heeft learning analytics betrekking op studenten die het spel spelen in het kader van hun stages. Leren analytics hier is gericht op het zichtbaar maken van de leerprestaties van studenten of groepen studenten over verschillende competentiegebieden. Van learning analytics wordt verwacht dat ze belangrijke inzichten geven over het niveau van de studenten op bepaalde gebieden en hoe ze in de loop van de tijd veranderen. Bovendien moeten learning analytics indicaties geven voor kennishiaten die van invloed kunnen zijn op de prestaties in een stage, en op deze manier zichtbare potentiële verbeterpunten opleveren.

Het tweede type learning analytics geeft collectieve leerprocessen weer die plaatsvinden in de EnterMode Community of Practice. Het richt zich op degene die gerelateerd zijn aan dergelijke stages, die in de loop van het CoP van elkaar leren door kennis en ervaring uit te wisselen met het oog op het oplossen van de problemen die voortvloeien uit de implementatie van het EnterMode model. Anders dan het eerste type learning analytics is het gericht op het zichtbaar maken van het functioneren van het CoP als een lerende gemeenschap, de manier waarop het ondersteunt de kennis flow proces uiteengezet in het vorige hoofdstuk (EnterMode kenniscyclus) en de bijdrage aan het opbouwen van gezamenlijke ervaringen in de EnterMode stages.

Verzamelde gegevens die worden geanalyseerd door middel van learning analytics zijn:

- Bronnen die leerlingen gebruiken, verzamelen, maken (zoals video's, afbeeldingen, teksten, links en andere leerobjecten, die leerlingen naar verwachting zullen gebruiken tijdens het gebruik van het CoP)
- Interacties tussen gebruikers
- Gemaakte leerrichtingen
- Beoordelingsresultaten op basis van de voltooiing van de behaalde resultaten
- Kennisprogressie
- Tevredenheid en betrokkenheid

Last but not least helpt learning analytics om de meest efficiënte tools te identificeren en na te denken over verschillende leerervaringen. Een selectie van deze tools zal worden aangeboden op de Community of Practice tijdens de stages en de interacties van de gebruiker zal worden bijgehouden en geanalyseerd.

Voor de toepassing van learning analytics in de EnterMode Community of Practice stellen we een combinatie voor van methoden van zowel procesgerichte als netwerkanalyse. Het gebruik van inhoudsgerichte analyse in de EnterMode stages zou nogal zinloos zijn, omdat leerlingen tijdens hun interacties zouden moeten verwijzen naar een gemeenschappelijke set leermaterialen wat niet van toepassing is in EnterMode.

Het volgende tabel toont een aantal ideeën welke dienen als uitgangspunt voor meer diepgaande onderzoeken naar het onderwerp van CoP learning analytics. Deze tabel geeft de meest prominente oplossing tot een onbevooroordeelde verwerking van learning analytics data: het vastleggen van





activiteiten op laag niveau, bijvoorbeeld interacties van leerlingen of leermiddelen (leerobjecten). Het gaat verder met de complexere ideeën van het meten van reputatie en strategische posities van leden van de community en eindigt met de analyse van de kennisstroom tussen heterogene soorten vakmensen. Het spreekt voor zich dat de mogelijkheden voor het leren van analytics, dat wil zeggen het verzamelen van gepersonaliseerde gegevens en datamining, grotendeels zullen afhangen van de toestemming van de leden. Daarom zullen de leden tegen de tijd van implementatie om toestemming worden gevraagd. Volgens de AVG hebben ze het recht om zich op elk moment af te melden voor learning analytics.

Tabel 5. Gegevens die kunnen worden verzameld via CoP Learning Analytics

Betrokkenheid van de gebruiker	Gedeelde statussen	Opmerkingen over statussen en items die door andere leden worden gedeeld	Aanbevelingen voor statussen en items die door andere leden worden gedeeld
	Frequentie en aantal gedeelde items	Discussies gestart	Frequentie en aantal bekeken of gedownloade items
Centraliteit van leerlingen	Verbindingen met andere leden	Frequentie van uitwisseling met filialen	Feedback 'ontvangen' bij gedeelde discussies en items
Clusters van centrale leerlingen	Onderlinge verbindingen	Wederzijdse vermeldingen in berichten	Leden die volgen
Relevantie van stagemodel en goede praktijken	Resultaten van terugkerende peilingen		
Kennisstroom tussen HEI en bedrijfswereld	Verbindingen gelegd tussen HEI en bedrijfspersoneel	Frequentie en dichtheid van de interactie tussen HEI en bedrijfsleden	HEI-personeel gevolgd door bedrijfspersoneel en vice versa

Bron: own elaboration

De EnterMode CoP wordt gehost in DISCUSS, een Europees internetplatform voor virtuele praktijk communities. Voor learning analytics zijn er een reeks nieuwe extensies ontwikkeld, die zijn gebaseerd op de Mode-View-Controller structuur.

Berekende resultaten worden gevisualiseerd en weergegeven via een dashboard. Bovendien worden geselecteerde resultaten in het EnterMode CoP weergegeven met behulp van modules.

Het spreekt voor zich dat elk van de bovengenoemde ideeën grondig moet worden onderzocht, getest op relevantie, geldigheid, robuustheid en vooral: geschiktheid voor ons doel. We verwachten dat learning analytics belangrijke inzichten opleveren in zowel individueel leren als collectieve





leerprocessen en op deze manier ons helpen om de impact van EnterMode stage model beter te begrijpen.

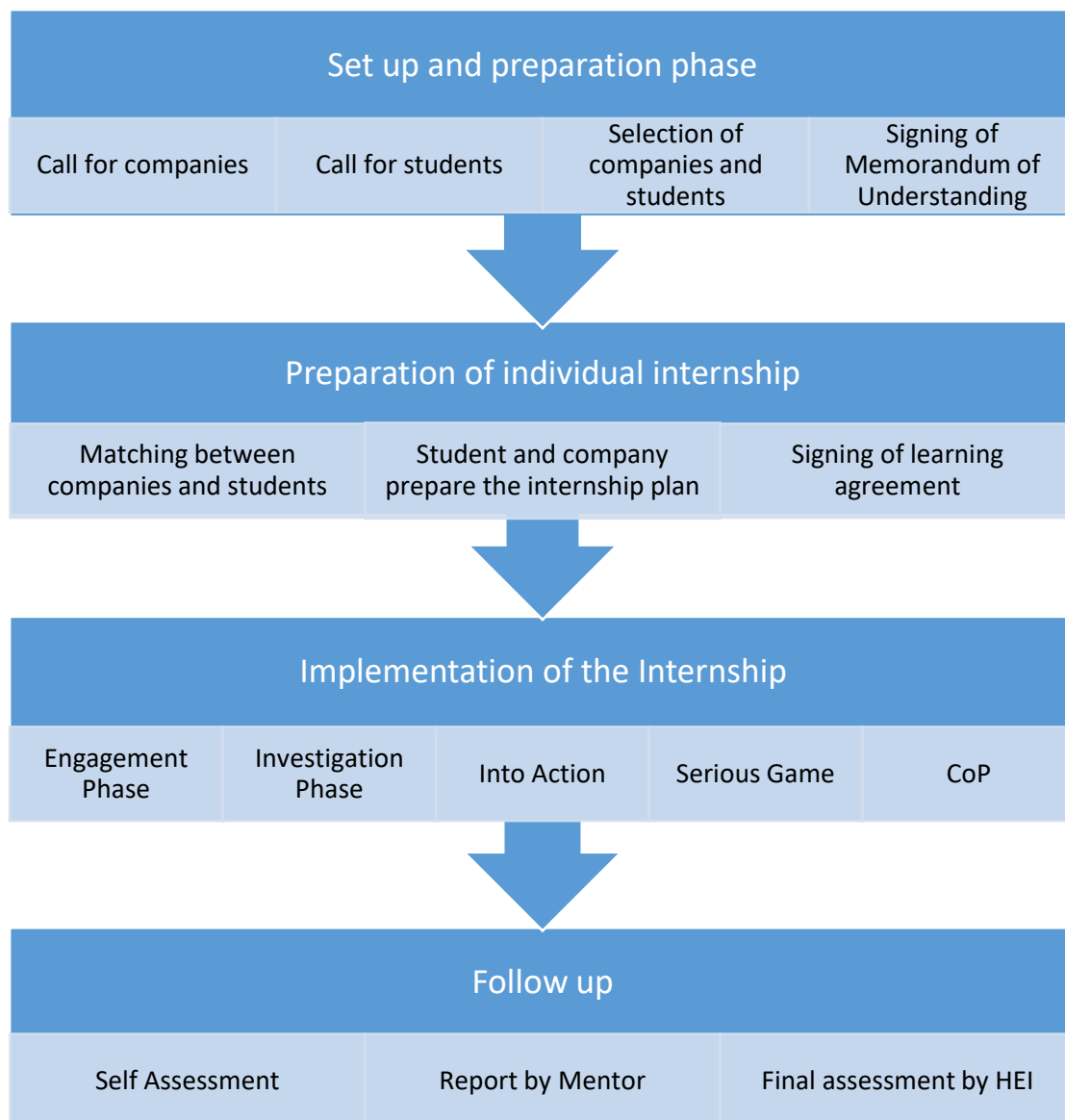




1 2. Implementatie van het stagemodel

Voor de implementatie van het EnterMode stage model moet een lijst met processen worden uitgevoerd en gerealiseerd. Deze processen zijn terug te vinden in figuur 5:

Figure 5: EnterMode stage processen (in English)



Source: own elaboration





Het EnterMode stage model begint met het uitvaardigen van een oproep voor studenten en bedrijven, gedaan door het HOI administratie afdeling. Dit wordt gedaan volgens de selectiecriteria voor studenten en voor bedrijven en gedaan door de Academische docent waarbij de nodige documentatie wordt toegepast. Na de definitieve selectie van studenten en bedrijven die betrokken zijn bij de EnterMode stage, ondersteunt de HOI administratie afdeling en docent de matching. Elke universiteit moet beslissen hoeveel studenten het model kunnen volgen en de tijd bepalen die ze kunnen besteden aan de voorbereiding en ondersteuning van stagiaires en bedrijven.

De volgende stap is de ontwikkeling van het stageplan, waarbij de studenten en het bedrijf samenwerken om de challenge te bepalen die tijdens de stage zal worden uitgevoerd. De leerresultaten die zullen worden gedefinieerd, zullen gebaseerd zijn op het EntreComp framework en zullen zich richten op specifieke competenties in het progressiemodel. Daarnaast zal het stageontwerp gericht zijn op het benutten van de resultaten van het EntreComp framework, door specifieke uitdagingen te bevorderen die gericht zijn op ondernemerscompetenties die in het framework zijn vastgesteld. De implementatie van challenge based learning zal het verwerven van ondernemersvaardigheden en competenties vergemakkelijken, evenals de vooruitgang naar een volgende progressieniveau. De challenge is gebaseerd op een reële situatie van het bedrijf. Het kan een probleem zijn, een nieuw project, een nieuw product etc. Deze challenges zullen worden bepaald door de bedrijfsmentoren en zal worden ondersteund door het gebruik van learning analytics, incubatie diensten en een serious game. Het stageplan wordt dan ter goedkeuring voorgelegd aan de Academische docent, die samen met het administratie afdeling de leerovereenkomst zal maken. Vervolgens wordt de leerovereenkomst ondertekend door de drie partijen die betrokken zijn bij de stage, de HOI-vertegenwoordiger, de vertegenwoordiger van het bedrijf en de student.

Tijdens de stage wordt het challenge based learning geïmplementeerd. De stage wordt verdeeld in drie fasen : Engagement, Onderzoek en Actie. De bedrijven die de de stages zullen faciliteren, zullen optreden als "incubators" voor studenten en zullen hen helpen hun eigen ideeën te ontwikkelen, op basis van de gegeven uitdaging. Bovendien worden de studenten tijdens de stage uitgenodigd om een serious game te spelen dat ondernemersvaardigheden en competenties bevordert.

Aan het einde van de stage vindt de eindbeoordeling plaats door de bedrijfsmentor en de HOI docent; beoordeling van de behaalde resultaten tijdens de gehele uitvoering van de stage, de theoretische en praktische opgedane kennis, enz. Tegelijkertijd zal de student een zelfbeoordeling uitvoeren met behulp van een vooraf gemaakte tool met betrekking tot de ondernemersvaardigheden die hij/zij heeft ontwikkeld. De bedrijfsmentor zal de resultaten van de zelfbeoordeling beoordelen en zijn/haar feedback en aanbevelingen aan de student geven.

Raadpleeg de EnterMode mentor gids voor meer informatie over specifieke acties binnen elke fase en de bijbehorende sjablonen.





13. Het EnterMode stagemodel en duurzaamheid

Het belangrijkste doel van het EnterMode stagemodel is het bevorderen van de ondernemersgeest van de studenten en het stimuleren van hun interesses in het omzetten van hun ideeën in actie. Een andere pijler van het model is het stimuleren van Hoger Onderwijs Instellingen en bedrijven om de duurzaamheid van het model te valideren en te waarborgen.

Zoals vermeld in het EntreComp framework, betekent ondernemerschap handelen naar kansen en ideeën en deze omzet in waarde voor anderen. De waarde die wordt gecreëerd kan financieel, cultureel of sociaal zijn (FFE-YE, 2012). Daarom zal het EnterMode stagemodel fungeren als een brug tussen de werelden van onderwijs en werk, waarbij de uiteindelijke begunstigen de studenten zijn.

Work based learning is een van de laatste trends in het onderwijs om transversale vaardigheden te ontwikkelen. Dit wordt duidelijk wordt aangegeven in het recente symposium dat door de OESO en het Cedefop.⁶ is georganiseerd. Nu we op weg zijn naar een wereld waarin nieuwe vaardigheden nodig zijn is de ontwikkeling van ondernemerscompetenties cruciaal voor studenten. Het EnterMode stagemodel dat wij voorstellen is een effectieve aanpak die gemakkelijk kan worden geïntegreerd in de huidige stageprogramma's, omdat het geen aanzienlijke kosteninvesteringen vereist. Uiteraard zijn er wel investeringen nodig in capaciteitsopbouw van academisch personeel, in-company mentoren en in de oprichting van een Community of Practice tussen alle betrokkenen.

De voorwaarden om bovenstaande te kunnen realiseren zijn:

Op organisatorisch niveau

- Motivatie van de HOI om een dergelijk programma aan te passen en ondernemend leren aan te bieden voor studenten als extra optie voor een vast stageprogramma.
- Oprichting van een netwerk van bedrijven die akkoord gaan met de EnterMode stagemodel en kwaliteit stageplaatsen aanbieden aan HOI studenten.
- Selectie van de bedrijven die zich bij het stagemodel zullen aansluiten. Het belangrijkste criterium is hun inzet om incubatiefaciliteiten aan te bieden aan studenten, bijvoorbeeld mentoring, ondersteuning, netwerken en middelen die nodig zijn voor de verwezenlijking van hun project.
- Capaciteitsopbouw van academisch personeel en betrokken mentoren in het bedrijf, via de Community of Practice en via ad-hoc seminars en webinars.

Op persoonlijk niveau

- Motivatie en actieve betrokkenheid van alle betrokkenen, d.w.z. academisch personeel, in-company mentoren en studenten.

⁶ Gezamenlijke 2019 Cedefop en OESO symposium, Parijs 7/10/2019, teruggehaald op <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/2019-joint-cedefop-and-oecd-symposium-next-steps-apprenticeship-0>





- Selectie van de studenten, volgens hun eigen motivatie om deel te nemen aan het EnterMode stagemodel.
- Continue samenwerking tussen de Academische docent, de mentor en de student.
- Beoordeling van de prestaties van studenten en continue verbetering van de EnterMode resultaten.

De EnterMode partners zijn via het CoP bereid om HOI's te begeleiden en te ondersteunen die het EnterMode stagemodel willen toepassen binnen de universiteit. De uitbreiding van het CoP met meer HOI's en bedrijven zal het mogelijk maken om een uitgebreid netwerk op te zetten dat waarde kan toevoegen aan alle partijen. HOI's zullen profiteren van een groot netwerk en samenwerking met bedrijven, niet alleen in hun regio, maar ook in het buitenland. Bedrijven zullen profiteren van samenwerking met verschillende HOI's in heel Europa en het aantrekken van studenten die waarde kunnen brengen aan hun dagelijkse activiteiten.

Om de duurzaamheid van het model te waarborgen, zullen partners aandacht besteden aan de succesverhalen die voortkomen uit de eerste implementaties van de EnterMode stages. Andere manieren van het verduurzamen van het project zijn video's, berichten op sociale media, persberichten, artikelen en informatiemateriaal. Deze worden verspreid onder bedrijven en andere HOI's. Bovendien zullen HOI's gebruik maken van hun alumninetwerk om toekomstige studenten te informeren over de voordelen van het EnterMode stagemodel. Door meer bedrijven en studenten te betrekken bij stageprogramma's om ondernemerschapsvaardigheden van studenten te verbeteren, zal de stagecultuur van HOI's veranderen en meer instellingen naar verwachting het EnterMode-model toepassen.

Ons belangrijkste doel is om het EnterMode stagemodel te implementeren als basis voor alle toekomstige stages in de universiteiten die betrokken zijn bij het project. Door de verspreiding van het model voorzien we meer publiciteit en een toename in het gebruik van het EnterMode stagemodel op HOI's. Wij geloven dat het stagemodel impact zal hebben op het leven van de student en hun toekomst, gezien studenten ondernemerschapsvaardigheden en gerelateerde skills zullen ontwikkelen. Dit zal er uiteindelijk toe leiden dat het de studenten zijn die de duurzaamheid van het model zullen waarborgen.





Referenties

Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Luxembourg: Publication Office of the European Union; EUR 27939 EN; doi:10.2791/593884. Available at <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/lfna27939enn.pdf>

Biggs, J.B. (2003). *Teaching for quality learning at university (second edition)*. Buckingham: Open University Press/Society for Research into Higher Education.

Calloway, D., & Beckstead, S.M. (1995). Reconceptualising internships in management education. *Journal on Management Education*, 19, 326- 341.

Calvo M., Alonso-Fernández C., Freire M., Martínez-Ortiz I., Fernández-Manjón B. (2018). *Making understandable Game Learning Analytics for teachers*, Zenodo 1250767, DOI: 10.5281.

Cedefop (2012). Curriculum reform in Europe: the impact of learning outcomes. Luxembourg: Publications Office. *Cedefop research paper*; No 29. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5529>

Cedefop (2017). *Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook*. Luxembourg: Publications Office.

Council of the European Union (2009). Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training ('ET 2020'). *Official Journal of the European Union*, C 119/2.

Deterding, S., Khaled, R., Nache, L.E., and Dixon, D. (2011). *Gamification: Toward a Definition*. DOI: 10.1145/1979742.1979575

EnterMode project outputs. (n.d). Retrieved June 29,2020, from <https://entermode.eu/outputs/>.

European Commission (2011). Using learning outcomes: European qualifications framework series: Note 4. Luxembourg: Publications Office. http://www.cedefop.europa.eu/files/Using_learning_outcomes.pdf

European Commission (2015). *Employment and Social Developments in Europe 2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

European Parliament; Council of the EU (2008). Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European qualifications framework for lifelong learning. *Official Journal of the European Union*, C 111, 6 May 2008, pp. 1-7.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF>

FFE-YE. (2012). Impact of Entrepreneurship Education in Denmark - 2011. In L. Vestergaard, K. Moberg & C. Jørgensen (Eds.). *Odense: The Danish Foundation for Entrepreneurship - Young Enterprise*.





Fuller, R., & Schoenberger, R. (1991). The gender salary gap: Do academic achievement, internship experience and college major make a difference? *Social Science Quarterly*, 72(4): 715–726.

Greller W., Hoppe U. (2017). *Learning Analytics: Implications for Higher Education*. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Jahrgang 12 Nr. 2, 2017.

Johnson, L., Adams Becker, S., Cummins, M., Estrada, V., Freeman, A., and Hall, C. (2016). *NMC Horizon Report: 2016 Higher Education Edition*. Austin, Texas: The New Media Consortium.

Klamma R. (2013) Community Learning Analytics – Challenges and Opportunities. In: Wang JF., Lau R. (eds) *Advances in Web-Based Learning – ICWL 2013. ICWL 2013. Lecture Notes in Computer Science*, vol 8167. Springer, Berlin, Heidelberg. Doi: 10.1007/978-3-642-41175-5_29.

Lang Ch., Siemens G., Wise A., Gasevic D. (2017). *Handbook of Learning Analytics. Society for Learning Analytics Research 2017*. DOI: 10.18608/hla17.

Matthews, C., & Zimmerman, B. B. (1999). Integrating service learning and technical communication: Benefits and challenges. *Technical Communication Quarterly*, 8, 383– 404.

Narayanan, V. K., & Olk, P. M. (2010). Determinants of Internship Effectiveness: An Exploratory Model. *Academy of Management Learning & Education*, 9 (1), 61-80.

Nichols, M., Cator, K., and Torres, M. (2016) *Challenge Based Learner User Guide*. Redwood City, CA: Digital Promise.

Preisinger-Kleine, R. (2013) An Analytical Quality Framework for Learning Cities and Regions, *International Review of Education*, 59, 521–538.

Renganathan, S., Abdul Karim, Z.A., & Chong, S. L. (2012). Students' perception of industrial internship programme. *Education + Training*, 54 (2/3), 180-191.

Rothman, M. (2003). Internships: Most and least favored aspects among a business school sample. *Psychological Reports*, 93, 921–924.

Rychen, D. S. & Salganik, L. H. (2000). *Definition and Selection of Key Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations*. INES GENERAL ASSEMBLY 2000. Retrieved from <http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/02.parsys.69356.downloadList.26477.DownloadFile.tmp/2000.desecocontrib.inesg.a.pdf>

Sanchez-Cardona I., Sanchez-Lugo J., Velez-Gonzalez J. (2012). Exploring the potential of communities of practice for learning and collaboration in a higher education context. In: *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46 (2012) 1820 – 1825.

University of Ioannina (2019). *Background Study: Entrepreneurial education in HE in partner's countries, entrepreneurial skills required by HE students, framework for internships*. Retrieved from <http://entermode.eu/outputs/>





Wenger E. (2010) *Communities of Practice and Social Learning Systems: the Career of a Concept*. In: Blackmore C. (eds) *Social Learning Systems and Communities of Practice*. Springer, London

Wenger, E., McDermott, R. and Snyder, W. (2002). *Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge*. Harvard Business School Press.

Wenger-Trayner, E. and Wenger-Trayner, B. (2015). *Introduction to communities of practice: A brief overview of the concept and its uses*. Grass Valley, CA: Wenger-Trayner

2019 joint Cedefop and OECD symposium: The next steps for apprenticeship. (n.d.). Retrieved June 29, 2020 from <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/2019-joint-edefop-and-oecd-symposium-next-steps-apprenticeship-0>





Begrippenlijst

Begrip	Beschrijving
Challenge based learning:	Een samenwerking framework voor leren en tegelijkertijd het oplossen van echte uitdagingen en problemen.
Community of Practice (CoP)	Een groep mensen die hetzelfde vak of beroep delen en leren hoe ze kunnen verbeteren door regelmatig contact te hebben.
Competentie	Een reeks aantoonbare kennis, vaardigheden en attitudes die het mogelijk maken om te presteren in een baan dat je kunt verbeteren.
Career services	Diensten die individuen helpen om keuzes te maken aangaande hun toekomstige loopbaan. Zij hebben ook tijdschriften, kranten, nieuwsbrieven van dergelijke instanties en bezitten informatie met hierin de laatste nieuwtjes en trends .
AVG	Algemene Verordening gegevensbescherming (AVG) is een verordening van de EU inzake gegevensbescherming en privacyrecht van alle individuele burgers van de Europese Unie (EU) en de Europese Economische Ruimte (EER).
Hands-on learning	Een leermethode waar studenten moeten communiceren met hun omgeving door zich aan te passen aan de omgeving. Ook bekend als "Leren door te doen".
EntreComp	Het European Entrepreneurship Competence Framework (EntreComp) dat ondernemerschap definieert in een bepaald framework. EntreComp is een gemeenschappelijk referentiekader dat 15 competenties identificeert in drie belangrijke gebieden die beschrijven wat het betekent om ondernemend te zijn.
Ondernemende mind-set	Een manier van denken waarin acties gerelateerd zijn aan ondernemende activiteiten en resultaten
Ondernemerschapvaardigheden	Een scala aan technisch, management en persoonlijke vaardigheden die nodig zijn om succesvolle ondernemende mind-set te ontwikkelen..
Gamificatie	Gamificatie is het gebruik van game design elementen in niet-game contexten.
Hoger Onderwijs Instituut (HOI)	Hoger Onderwijs Instituut (HOI) is een term die in Europa wordt gebruikt om organisaties aan te wijzen





	die hoger, postsecundair, tertiair en/of derdegraads onderwijs aanbieden.
HOI Administratief medewerker	HOI kantoor dat administratief de stage beheert..
HOI academisch docent	Een academicus die academisch toezicht houdt op de stage.
HR medewerker	Iemand die verantwoordelijk is voor Human Resources van het bedrijf.
Incubatie	Een combinatie van bedrijfsprocessen, infrastructuur en starters, ontworpen om nieuwe en kleine bedrijven te voeden en te laten groeien door hen te ondersteunen in de beginfase van hun ontwikkeling.
Stagiair	Een student die in een bedrijf of organisatie werkt om werkervaring op te doen of te voldoen aan de vereisten voor een kwalificatie.
International Relations Office	Universitaire diensten die verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling en coördinatie van de internationale activiteiten van medewerkers en studenten..
Stage	Een periode van werkervaring die een organisatie gedurende een beperkte periode aan een werknemer aanbiedt.
Internship office	Een universitaire dienst die verantwoordelijk is voor het ontwikkelen, beheren en implementeren van stageprogramma's voor hun studenten.
Learning analytics	Het meten, verzamelen, analyseren en rapporteren van gegevens over studenten en hun handelingen, met het oog op het begrijpen en optimaliseren van leermethodes en de omgevingen waarin deze zich voordoen.
Company Mentor	Een deskundig persoon die helpt om een minder ervaren persoon (mentee) te begeleiden. Een mentor deelt informatie met een mentee over zijn of haar eigen carrière, geeft begeleiding, motiveert, geeft emotionele ondersteuning en vervult een rolmodel. Een mentor kan helpen bij carrièrekeuzes, het stellen van doelen, netwerken en faciliteert in alles wat de mentee nodig heeft.
Mentoring	Een systeem van semi-gestructureerde begeleiding waarbij één persoon zijn kennis, vaardigheden en ervaring deelt om anderen te helpen vooruitgang te boeken in hun eigen leven en carrière
Organisational learning	Het proces van het creëren, behouden en overdragen van kennis binnen een organisatie.





Verzsendende organisatie	De HOI die verantwoordelijk is voor het sturen van de student naar de ontvangende/gastorganisatie (bedrijf) om stage te lopen.
Serious game	De serious game combineert gamificatie en technologie in een lerende omgeving. Het is een spel ontworpen om naast entertainment ook echt iets te leren. "Serious" verwijst dan ook naar videogames gebruikt door industrieën zoals onderwijs, wetenschappelijke exploratie, gezondheidszorg, stadsplanning, engineering en politiek. In dit stagemodel verwijst het naar ondernemerscompetenties.
Student	HOI leerling die deelneemt aan een stageprogramma, in dit geval het EnterMode stagemodel.
Ontvangende organisatie	De verantwoordelijke organisatie die een stagiair host.





BIJLAGE: Het EnterMode Virtuele Stagemodel

Introductie

Het EnterMode Virtuele Stagemodel is een aanvulling op het "Stagemodel ter bevordering van de ondernemerschap mindset en gerelateerde competenties"⁷, ontwikkeld in het kader van het EnterMode Erasmus+ project. Dit aangepaste model is ontwikkeld als gevolg op de COVID-19 pandemie, waarbij reisbeperkingen en gedwongen social distancing noodzakelijk waren. Hierop hebben veel van de instellingen voor hoger onderwijs (IHO's) die deel uitmaken van het EnterMode-consortium de keuze gemaakt om virtuele stages te organiseren in plaats van fysieke stages.

Het EnterMode Virtuele Stagemodel beschrijft de elementen van het EnterMode-model die moeten worden aangepast voor stages die virtueel worden uitgevoerd in plaats van fysiek. Voor praktische richtlijnen wat betreft de implementatie van het EnterMode virtuele stagemodel en gerelateerde succesverhalen, verwijzen wij u naar de EnterMode mentor's guide, ANNEX VIII.

⁷ Te downloaden op <http://entermode.eu/outputs/>





Wat is een virtuele stage?

Virtuele stages kunnen worden gedefinieerd als stages die worden uitgevoerd zonder de fysieke aanwezigheid van de stagiair in het bedrijf waar de stage plaatsvindt. Een virtuele stage kan volledig op afstand worden georganiseerd door telewerken, de stagiair werkt vanuit huis en communiceert met de mentor en collega's via digitale middelen. Uiteraard is een gecombineerde aanpak ook mogelijk, met afwisselende periodes van fysieke aanwezigheid en werken op afstand.

Een virtuele stage stelt studenten in staat om werkervaring op te doen en hun vaardigheden te ontwikkelen in een externe omgeving. Wanneer deze stage goed is uitgevoerd kan dit een fijne ervaring zijn voor zowel student als bedrijf, waarin beide veel geleerd hebben.

Voorbeelden van virtuele stages

A) Een voorbeeld van een virtuele stage is die van Chiara G. die als stagiaire werkte in een van de bedrijven van het EnterMode consortium; IDEC SA in Griekenland. Chiara is een student taalkunde en internationale betrekkingen aan een universiteit in Italië, die van februari tot mei 2020 drie maanden als stagiaire in bij IDEC kwam werken. Chiara kreeg taken zoals het maken van content voor sociale media, het voorbereiden van project resultaten, etc. Bovendien werd haar gevraagd een aantal onderdelen in te vullen met betrekking tot voorstellen die bij de Europese Commissie moesten worden ingediend. Hierbij had ze te maken met partners uit andere landen en was betrokken bij projectmanagement.

Medio maart werd quarantaine de norm in Griekenland vanwege het coronavirus. Bedrijven werden gevraagd om thuiswerken op grote schaal toe te passen. Chiara kreeg alle benodigde apparatuur (laptop, monitor, headset, muis) en software voor online samenwerking (Microsoft teams), om haar stage vanuit huis voort te kunnen zetten.

Tijdens de virtuele stage kon Chiara altijd communiceren met haar collega's via online samenwerkingsplatforms zoals Skype, Microsoft teams en ZOOM. Ze kreeg nieuwe taken en de mentor van IDEC hield haar voortgang wekelijks in de gaten. Elke vrijdag werd een videoconferentie georganiseerd, waar alle collega's de gelegenheid hadden om met elkaar te praten, het werk van de afgelopen week te bespreken en hun verwachtingen te uiten met betrekking tot toekomstig werk. Chiara was door alle online middelen in staat om haar stage succesvol af te ronden en haar vaardigheden te ontwikkelen.

B) Een ander voorbeeld van een virtuele stage is die van Antonio. Antonio is een masterstudent Global Marketing en Comparative International Relations uit Italië, die in september 2020 is begonnen met zijn stage, midden in de corona tijd.

Het belangrijkste verschil met voorbeeld "A" is dat de studenten niet de kans hebben gehad om op kantoor te werken en halverwege te switchen naar online. Antonio begon zijn stage dus online.





Voordat de stage begon kreeg de student alle benodigde apparatuur, zowel hardware als software, waarmee hij tijdens zijn stage online kon werken.

De stage begon met een online kennismaking door de bedrijfsleider en mentor van de student, De mentor legde tijdens deze kennismaken de taken en verantwoordelijkheden uit die tijdens de totale looptijd van de stage van toepassing waren. Daarna werd een tweede meeting georganiseerd, om de rest van het personeel kennis te laten maken met de student en hem zich onderdeel van het team te laten voelen.

Tijdens de stage kreeg de student nieuwe taken van de bedrijfsmentor en ander bedrijfspersoneel toebedeeld. De taken werden virtueel uitgelegd, via chat, e-mail en virtuele online meetings. Voor elke taak kreeg de student de nodige informatie en tools, die hem hielpen de taken te voltooien (bijv. sjablonen, bibliografie, eerdere projecten etc). Elke week had de student een ontmoeting met zijn bedrijfsmentor, om inzichtelijke te krijgen welke taken al uitgevoerd waren en of er problemen/vragen waren.

Tijdens zijn stage kreeg de student de kans om op kantoor te werken. Er werd onder personeel gerouleerd, zodat Antonio de kans kreeg om collega's persoonlijk te ontmoeten. Antonio werd gevraagd om 5-10 dagen per maand vanuit kantoor te komen werken, uiteraard onder de voorwaarde dat hij geen klachten had. De communicatie met andere collega's tijdens deze dagen gebeurde online.

Als de stage van Antonio vergeleken wordt met die van Chiara, zien we een verschil in de relatie opbouw met collega's. Antonio kreeg een minder goede band met zijn collega's, doordat de stage meteen online begon. Hij had moeite te communiceren met mensen die hij nog nooit had gezien en kreeg geen persoonlijke connectie met ze. Ook zien we dat Antonio hierdoor minder effectief zijn werk kon doen dan Chiara en daardoor minder taken kon afstrepen.





Een virtuele stage in het EnterMode stage programma

Het doel van het “EnterMode stagemodel ter bevordering van de ondernemerschap mindset en gerelateerde competenties” is het faciliteren van dergelijke mindset en vaardigheden door studenten in het hoger onderwijs, met behulp van challenge-based learning en gamification. Dit doel verandert niet, zelfs niet als de stages online worden uitgevoerd. Dit betekent dat het EnterMode-model ook kan worden toegepast op virtuele stages, zonder de essentiële componenten te wijzigen en alleen sommige procedures aan te passen.

De voordelen voor Hoger Onderwijs Instellingen (HOIs) en bedrijven blijven hetzelfde. Studenten hebben zelfs het voordeel om ICT-vaardigheden te verbeteren, omdat deelname aan virtuele stage betekent dat hij / zij online de taken moet voltooien en met nieuwe technologieën moet werken.

Rollen tijdens virtuele stages

De rollen van de verschillende mensen bij virtuele stages blijven over het algemeen hetzelfde. Ook hier hangt het succes van de virtuele stages af van de organisatie en coördinatie van betrokkenen, alleen deze keer wordt coördinatie en communicatie voornamelijk online afgehandeld.

Student

De rol van de student wordt niet gewijzigd tijdens de virtuele EnterMode stages. Het enige verschil is dat alle procedures online moeten worden gevolgd, bijvoorbeeld dat de student zich online moet aanmelden bij zijn/haar HEI. Verder moet de communicatie met het hostingbedrijf en mentor tijdens alle fasen van de stage via online programma's gebeuren.

HOI administratief medewerker

De HOI administratief medewerker moet vertrouwen op online middelen om de Virtuele Stages van EnterMode voor te bereiden. Communicatie met beide partijen (d.w.z. studenten en bedrijven) voor het voorbereiden van noodzakelijk papierwerk moet online worden gedaan (bijv. e-mails of online werkplatforms). De HOI administratief medewerker heeft de extra rol om de bedrijfsmentoren voor te bereiden op hun rol in de nieuwe virtuele omgeving. De opleiding van de bedrijfsmentoren, georganiseerd vóór stages, moet worden aangepast om mentoren voor te bereiden op het faciliteren van virtuele stages. Behalve de indicatieve onderwerpen die in de mentorgids worden beschreven, moeten aanvullende onderwerpen over virtuele communicatie, monitoring, netwerken en feedback geven worden toegevoegd.

HOI academisch docent

De rol van de academische docent hoeft niet te worden veranderd tijdens virtuele stages. Nogmaals, het verschil is dat feedback en beoordeling door de academische tutor online moeten worden gefaciliteerd.





Mentor

Over het algemeen wordt de rol van de bedrijfsmentor niet gewijzigd. Wel moeten bedrijfsmentoren zich aanpassen om studenten virtueel te ondersteunen, te monitoren en te motiveren. Daarom wordt deelname aan de opleiding van de voorafgaande stage door mentoren sterk aangemoedigd.

HR medewerker (bedrijf)

De rol van de HR medewerker wordt niet veranderd voor de stages virtueel uit te voeren.

Kenmerken van de virtuele stages in het EnterMode stageprogramma

Sommige kenmerken van de virtuele stages van EnterMode zijn gewijzigd. In het bijzonder:

Challenge Based Learning

De Challenge Based Learning methode wordt uiteraard ook toegepast tijdens virtuele stages. Tijdens de engagement/voorbereidingsfase wordt de challenge nog steeds voorgelegd en begeleid door mentoren samen met stagiaires, alleen deze keer wordt het overleg online uitgevoerd. De challenge moet worden gewijzigd, zodat de stagiair deze online kan uitvoeren en online taken kan uitvoeren. De uitdaging moet relevant zijn voor het bedrijf en de student, en gericht zijn op de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden van de student. Het actieplan moet online met de mentor worden besproken en taken bevatten die door de student op afstand kunnen worden uitgevoerd. De middelen die het bedrijf aan de student geeft, evenals de middelen die door de student worden gemobiliseerd, moeten worden aangepast aan de virtuele context van de stage.

Het monitoren en evalueren van de voortgang van studenten moet niet worden gebagataliseerd, maar moet online worden gedaan. Door verschillende middelen en persoonlijke werkomgevingen in virtuele stages is het moeilijker in te schatten hoe lang het duurt voordat iemand een specifieke taak heeft voltooid. Grotere projecten moeten daarom in kleinere secties worden verdeeld en er moeten voor elke week mijlpalen worden vastgesteld.

Incubatie

Het creëren van een omgeving voor studenten, waarin ze hun ondernemersvaardigheden kunnen ontwikkelen, is essentieel in het kader van de EnterMode stages. Daarom moeten bedrijven, zelfs in virtuele stages, de juiste middelen en ondersteuning bieden aan studenten. Individuele groei moet worden gestimuleerd, terwijl de kans wordt gegeven om samen te werken met andere werknemers van het bedrijf. Mentoring is een essentieel onderdeel van de EnterMode stage, dat in sommige gevallen aangepast moet worden voor virtuele stages.

Stagiaires moeten de 'echte workflow' in een bedrijf leren kennen. Mentoren organiseren online vergaderingen met Skype of vergelijkbare tools en delen hun scherm (video aan zodat het gezicht kan worden gezien). Het kan ook zinvol zijn om de video van de online vergadering





op te nemen. Stagiaires kunnen de video dan in hun eigen tempo bekijken en er, indien nodig, op terugkomen.

Het dagelijkse contact met andere medewerkers is een belangrijk punt tijdens het werken op afstand om het gevoel van isolatie te voorkomen. Instant messaging-services zoals Slack maken directe uitwisseling met het hele team mogelijk. Op deze manier kunnen stagiaires ideeën uitwisselen en elkaar ondersteunen op het werk. Voor vragen die zich voordoen met betrekking tot taken, moet vooraf een worden besproken hoe deze kunnen worden gesteld. Het is belangrijk dat stagiaires andere medewerkers niet continu storen in hun werk of hun mentor, maar zich ook niet buitengesloten voelen. In dit opzicht kunnen e-mails beter zijn dan chat. Dit komt omdat stagiairs meer moeten nadenken over hoe ze het probleem kunnen formuleren en de vraag bij het samenstellen van de e-mail.

Serious game

De EnterMode serious game wordt online aangeboden, dus aanpassingen tijdens virtuele stages zijn niet nodig.

Community of Practice

Het EnterMode CoP zal dienen als een middel voor het creëren van een online netwerk van HOI's en bedrijven. Tijdens de implementatie van de virtuele stages start de Community of Practice een campagne over internationale stages, met meer informatie en discussie over virtuele stages.

De campagne breidt bestaande community activiteiten over het onderwerp virtuele stages uit, door het zicht op mogelijke instellingen binnen EnterMode stages te verbreden die mogelijk zou kunnen plaatsvinden. De leidende rol zal worden overgenomen door universiteiten, die op de achtergrond van hun internationale relaties en goede kennis van buitenlandse stages rijke expertise in de gemeenschap kunnen brengen.





Challenge van virtuele stages in het EnterMode programma

Virtuele stages kunnen veel voordelen hebben voor alle betrokken partijen, maar kunnen ook veel uitdagingen met zich meebrengen. In het bijzonder:

Virtuele stages zijn mogelijk niet geschikt voor alle opleidingen en carrières. Fysieke communicatie is vaak een bepalend kenmerk van het werk, zoals bijvoorbeeld in de klantenservice of sociale wetenschappen. Bovendien is in sommige gevallen fysieke aanwezigheid vereist, bijvoorbeeld in technische beroepen.

Netwerken en interpersoonlijke relaties zijn moeilijk, zonder persoonlijke interacties. Alleen mensen online ontmoeten en met hen communiceren via de chat, kan een belemmering zijn in het ontstaan van relaties en maakt dat het uitbreiden van het netwerk soms lastig is. Een ander probleem is dat de studenten niet onmiddellijk feedback krijgen, maar er om moeten vragen.

Virtuele stages kunnen leiden tot gebrek aan betrokkenheid van de student. Gebrek aan fysiek contact en communicatie, evenals directe, persoonlijke monitoring kan ertoe leiden dat studenten zich niet verantwoordelijk voelen voor hun taken.

Om bovenstaande uitdagingen aan te gaan, moeten mentoren ervoor zorgen dat studenten het gevoel hebben dat ze deel uitmaken van het bedrijf en dat de stage een pad is voor zelfontplooiing en zelfmotivatie. Om dit te doen, moet er meer tijd worden besteed aan mentoring en begeleiding. Een goede optie zou zijn om virtuele meetings te organiseren met medewerkers, zoals virtuele lunches of voortgangvergaderingen.





Conclusies

Zoals we allemaal weten, heeft de COVID-19-pandemie de manier waarop we werken en met elkaar omgaan veranderd. Quarantaine- en reisbeperkingen hebben virtueel werken bevorderd en in de meeste gevallen was het verplicht om vanuit huis te werken. Het sluiten van landsgrenzen was hier natuurlijk een essentieel onderdeel van. Toch heeft deze situatie ons laten zien dat virtueel en online werken de toekomst is en dat we ons allemaal moeten en kunnen aanpassen. Virtuele stages hebben het gewonnen aan populariteit en zullen in de toekomst systematisch worden georganiseerd, waarbij zelfs in sommige gevallen studenten en bedrijven de voorkeur even aan een virtuele stage.

Virtuele stages bieden veel voordelen voor alle partijen. Studenten hoeven niet te verhuizen om werkervaring op te doen en kunnen geld besparen omdat reizen niet nodig is. Op deze manier wordt internationalisering bevorderd, omdat studenten ervaring kunnen opdoen bij bedrijven gesitueerd in verschillende landen. Bovendien bieden virtuele stages flexibiliteit, omdat studenten hun eigen dagschema kunnen invullen. Vanuit het bedrijfs perspectief bieden virtuele stages lagere kosten voor apparatuur en kan er een breder scala aan stagiaires kunnen worden aangetrokken.

Aan de andere kant hebben virtuele stages ook nadelen. Niet in alle studierichtingen zijn virtuele stages handig en het werken op afstand kan een uitdaging zijn omdat je geen directe feedback krijgt en veel discipline vereist. Daarnaast kan het ontbreken van informele interacties leiden tot communicatieproblemen en misverstanden, waarbij kennisoverdracht kan worden belemmerd.

Hoe dan ook, virtuele stages zijn de toekomst en het onderwijs zal zich moeten aanpassen. De belangrijkste uitdaging zal zijn de stagiaires zich betrokken te laten voelen in het bedrijf en te laten ervaren hoe de bedrijfscultuur eruit ziet. Integratie van de stagiair is uiteraard essentieel, waardoor er een optimaal klimaat wordt gecreëerd om zoveel mogelijk te leren, door zowel bedrijf als stagiair. Niet alleen de technische vaardigheden, maar uiteraard ook de ondernemerschap mindset en gerelateerde competenties.

