

## STAPPENPLAN JOB TWINNING

Realistische verwachtingen en voldoende tijd zijn belangrijke voorwaarde voor een succesvol verloop van [Job Twinning](#). Job Twinning vraagt tijd en aandacht. Beiden moeten geborgd zijn (bijvoorbeeld door afspraken te maken met direct leidinggevende). Voor het realiseren van beoogde opbrengsten zijn verder de volgende factoren van belang: een goede persoonlijke (en meestal ook professionele) match tussen Job Twinning-partners, de concreetheid, planbaarheid en haalbaarheid van door Twinning-partners afgesproken Job Twinning-activiteiten en de 'Job Twinning-vriendelijkheid' van de context waarbinnen Twinning-partners deze activiteiten ontplooiën. Daarbij gaat het om de tijd en de planbaarheid van Job Twinning activiteiten en om de grenzen die er zijn aan de uitwisseling van kennis en bedrijfsinformatie. Om zoveel mogelijk van deze factoren binnen het Job Twinning-traject vorm te geven, zijn een vijftal stappen geformuleerd.

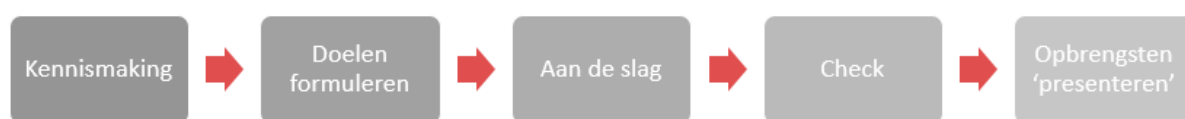
[Stap 1](#)

[Stap 2](#)

[Stap 3](#)

[Stap 4](#)

[Stap 5](#)



### Stap 1: Kennismaking

- Kennismaken
- Uitwisselen van algemene leervraag.  
*Wat is de motivatie van deelname? Wat doet u en wat wilt u (bereiken)?*
- Vervolgafspraken inplannen om werk te maken van ontwikkeldoelen.  
*Maak afspraken met elkaar en plan hiervoor ook daadwerkelijk ruimte in (agenda's op tafel!).*

### Stap 2: Concrete doelen formuleren

- Uitwerken wat u (samen) wilt leren binnen tijdsbestek van ca. 3 maanden: van leervraag naar leerdoel.  
*Wat gaat u samen doen en hoe?*
  - Leervraag: *Wat zou u willen weten/kunnen/ontdekken?*
  - Leerdoel (concretisering leervraag incl. tijdsaanduiding): *Wat wilt u aan het eind van dit traject meer weten of beter kunnen dan nu?*
  - Activiteiten: *Wat gaat u doen om dit leerdoel te behalen?*
  - Bewijsmateriaal: *Hoe laat u zien wat u heeft geleerd? (Bijv. door het geven van een gastles.)*

### Stap 3: Aan de slag

In deze fase is het van belang dat u goed met elkaar afstemt. Spreek af dat u elkaar minimaal twee keer ziet, bij voorkeur in elkaars werkomgeving. (Loop bijv. allebei een dag mee in elkaars organisatie.)

- Bereid uw bezoek voor: noteer waar u benieuwd naar bent en wat uw verwachtingen zijn. Deel dit ook met uw Job Twinning-partner, zodat het 'programma' daar eventueel op kan worden afgestemd.
- Maak na afloop een verslag van uw bevindingen. Betrek hierin uw leervraag en uw verwachtingen en geef aan wat u is opgevallen en of/hoe u hier binnen uw eigen werkwijze of organisatie iets mee kunt.

## Stap 4: Check

Werk toe naar opbrengsten:

- *Wat heeft u geleerd?*
- *In hoeverre draagt deze ervaring bij aan uw professionele ontwikkeling?*
- *Wat is de meerwaarde van uw professionalisering voor uw organisatie?*
- *Zijn er nieuwe of alternatieve leervragen en leerdoelen ontstaan? Welke?*
- *Kunt u elkaar van advies voorzien?*



Opbrengsten kunnen uiteenlopen van heel praktisch (bijv. nuttige contacten) tot inzicht(en) in uw eigen gewenste rol (bijv.: ‘ik richt me liever op het bedenken en ontwikkelen van inhoud’ of: ‘ik heb liever een leidinggevende rol’).

*Mogelijk wilt u nog nieuwe afspraken maken, het traject verlengen, etc. om opbrengsten te vergroten.*

## Stap 5: Opbrengsten tastbaar maken

Afhankelijk van afspraken gemaakt met Job Twinning-partner en met eigen organisatie. Bij ‘Stap 2’ heeft u al nagedacht over ‘bewijsmateriaal’ dat laat zien wat u geleerd heeft, bijvoorbeeld:

- Presentatie voor collega’s en Job Twinning-netwerk
- Geven en/of verspreiden van een lessenserie of opdracht
- Blog of vlog waarin u reflecteert op het traject

**Job Twinning is een initiatief van [Hybride Docent](#).**