

## INFOKAART      SUCCESFACTOREN VOOR EEN PE

Een belangrijk doel van een PE is dat de trainees de werkzaamheden, workflow en omgangsvormen van een min of meer echte onderneming ervaren. De onderstaande zaken zijn onderscheidende succesfactoren hiervoor.

### WERKRUIMTE

Zeer belangrijk: een aparte werkruimte die alleen voor de PE wordt gebruikt, zodat een echt kantoor kan worden ingericht en de werkmaterialen kunnen blijven staan.

Dit geeft de trainees duidelijk het gevoel op het werk of stagebedrijf te zijn i.p.v. op school.

*Zie bestand Inrichting werkruimte – hardware & software*

### BEDRIJFSLEIDER (BL)

De BL

- wil zelf graag aan de slag in de PE
- kan trainees motiveren en enthousiasmeren
- kan zijn rol als docent vervangen door de rol van coach en bedrijfsleider
- is extern gericht: over de grenzen van de eigen pe en de eigen school durven kijken en snel contacten met het netwerk willen/kunnen/durven leggen
- heeft sterke affiniteit met het bedrijfsleven en kan de groep trainees benaderen als bedrijfsleider/manager (dus zakelijk) i.p.v. als docent

*Door die affiniteit kan de BL de vertaalslag maken van schoolse opdrachten naar 'echte' opdrachten en sowieso makkelijker bedenken wat voor werk er allemaal kan/moet worden gedaan in de PE. Een docent is misschien erg gewend om vanuit een bepaalde lesmethode met opdrachten te werken, terwijl hier de opdrachten uit het bedrijf moeten komen en niet standaard voor handen zijn*

- is flexibel. Enerzijds in de gewenste te behalen output voor een dag en anderzijds in de wijze waarop trainees aan het werk zijn en aan het werk gehouden kunnen worden.

*Voorbeeld: een collegebedrijfsleider belt en vraagt of je meteen 50 paashazen af wilt nemen terwijl jouw bedrijf alleen pennen verkoopt. Zeg je nee omdat dat niet bij het product van jouw PE past? Of zeg je ja en laat je de trainees een ludieke actie bedenken met de paashazen, waardoor de trainees aan het werk zijn en tegelijkertijd de handel wordt vergroot?*

Vanuit de schoolorganisatie

- De BL geeft geen reguliere lessen aan de trainees in de PE.  
*Daardoor hoeft de trainees niet steeds te schakelen tussen 2 verschillende rollen van één persoon.*
- De BL krijgt de ruimte en tijd om de PE naar wens in te richten en om tussentijds aanpassingen te doen. Zeker het eerste jaar zal ondanks alle voorbereidingen een jaar van trial & error zijn. Dat is nodig om van de PE een goedlopende PE te maken waarin de gewenste leerdoelen kunnen worden behaald.

- Indien er meerdere BL's werkzaam zijn is er ruimte voor afstemming en overleg tussen de BL's.

#### **ONDERWIJSKUNDIG**

- Het aantal trainees in een PE met 1 BL bedraagt maximaal 15 personen. Het eerste jaar liever nog wat minder.
- De uren waarin de trainee werkzaam is in de PE, staan ingepland in het rooster
- De PE-uren zijn ingepland onder een andere naam dan de reguliere vakken die de trainee heeft. Bijvoorbeeld als *practice enterprise* of met de naam van de PE.
- Leerdoelen zijn vooraf helder gemaakt en in het team besproken
- Bij voorkeur zijn er voor de trainees vooraf ook duidelijke doelen te behalen.
- Daaraan gekoppeld is een bepaalde (voortgangs)normering, zoals *behaald – niet behaald* of een wat fijnmazigere variant.
- Indien de opleiding met studiepunten werkt, worden er een aantal studiepunten aan het behalen van de trainee-doelstellingen in de PE gekoppeld.
- Indien mogelijk worden de taaldocenten ook enige tijd per week aan de PE gekoppeld. Ze kunnen dan een korte workshop geven (bv: Hoe schrijf ik een sollicitatiebrief?) en vervolgens de studenten – op een zelf gekozen moment!- een brief laten schrijven. In de reguliere taalles kunnen de brieven worden besproken.