

Portfolio Personal Development

ALLE CHECKPOINTS PLUS 100 DAGEN REFLECTIE

Ali Sultan - #5006966652 – ali.ts.sultan@gmail.com
HVA

Voorwoord

Ik begin mijn voorwoord met een disclaimer. Doordat de wekelijkse reflectiemomenten in een portfolio terecht zijn gekomen lijkt het, hoe erg ik de lay-out ook stroomlijn, op een warrige gedachtestroom van mijn kant uit. Dit komt door het incrementele proces, waarbij ik ook wekelijks van gedachte verander, wat hier als een geheel wordt gepresenteerd.

In mijn teksten zullen er, vaker dan mij lief is, reflecties voorkomen die heel resoluut en stevig overkomen. Dit kan de indruk wekken dat ik heel zeker ben van mijn reflecties en conclusies maar niets is minder waar. Op het moment van schrijven stel ik dingen absoluut waarna de twijfel snel toeslaat.

Zoals straks te lezen is ben ik creatief geweest met de competenties en checkpoint 5 is in het geheel afwezig. Wellicht is er na 11 November daar meer plek voor: ik heb dan mijn eerste werkdag als data-entry medewerker bij Kudding & Partners en krijg dan van tijd tot tijd feedback met behulp van de feedbackformulieren van de HvA. Op 10 November '20 ga ik in gesprek met de senior softwareontwikkelaar van Change=. Dit gaat gelijktijdig met mijn start bij Kudding & Partners.

Mocht de werkplek bij Change= meer aansluiten op mijn opleiding, dan zal ik over drie maanden daar verder gaan. Dit om in het vervolg veel concreter te kunnen werken aan mijn competenties.

Kortom, de komende tijd zal er veel veranderen op het gebied van personal development.






Inhoud

Checkpoint 1 – S.M.A.R.T mijn Leerdoel	3
Checkpoint 1 -Oude foutieve versie & Feedback	3
Checkpoint 2 - Samenvatting Bedrijf en zijn omgeving.....	4
Checkpoint 3.1 – Zelfanalyse.....	6
Checkpoint 3.2 – Werkplekscan	6
Mijn Huidige Werkplek.....	6
Checkpoint 3.3 – CV.....	8
Checkpoint 4 – STARRT-Formulieren PV & Leervermogen	9
Professioneel Vakmanschap.....	9
Ondernemen	9
Leervermogen	10
Zelfreflectie.....	10
Checkpoint 5 – feedback vragen op de werkplek	11
Checkpoint 6 – Acties en resultaten voor je leerdoelen	11
100 dagen reflectie.....	12
Studierichting	12
Leren.....	13
Plannen.....	13
Spontaan geleerd	14

Checkpoint 1 – S.M.A.R.T mijn Leerdoel

Mijn leerdoel slaat op het stukje ondernemen bij Professioneel Vakmanschap. In mijn eerste versie was het: Een functie betreden in de IT vanaf November 2020 om mijn overige competenties te verbeteren in een gerelateerde werkomgeving om zo over 4 jaar een juniorfunctie te hebben in software engineering. Maar eigenlijk gaat het om:

Proactief acquisities doen om zo voor 30 November 2020 een functie te betreden in de IT.

 Specifiek	Mijn leerdoel is specifiek: Proactief acquisities doen om zo voor 2020 een functie te betreden in de IT.
 Meetbaar	Mijn leerdoel is meetbaar: bel- en mail verkeer wordt geregistreerd en in een verslag wat later terugkomt en er zit een tijdsbestek aan vast.
 Realistisch	Mijn leerdoel is voor mij acceptabel doordat er in het proces naar mijn einddoel mijn competentie ondernemen ontwikkeld kan worden.
 Acceptabel	Mijn leerdoel is realistisch omdat de stappen atomair zijn en voor elke handeling geen voorkennis nodig is die ik mis.
 Tijd-gebonden	Mijn leerdoel is tijdsgebonden: De deadline voor mijn einddoel is gesteld op 30 November 2020. Op die datum heb ik of een IT-functie of ik heb geen IT-functie.

Checkpoint 1 -Oude foutieve versie & Feedback

Het leerdoel die ik eerder dit jaar verstuurde was onvoldoende SMART en betrof meerdere competenties:

“Ik wil eind 2020 een grote stap maken richting een professional zijn in de IT op hbo-niveau. Dit door niet alleen de basisprincipes te kennen van IT maar ook al als semi professional al planmatig te werk te gaan, professioneel samenwerk en waardevol input lever voor de mensen met wie ik samenwerk. Door alvast een functie te betreden in de IT vanaf november dit jaar wil ik mijn competenties ook verbeteren in een werkomgeving en mijn doel is om volgende zomer een junior functie te hebben in software engineering.

Mijn deel competenties waar ik me op wil richten zijn dan ook professioneel vakmanschap en samenwerken.

Het werken aan mijn competentie professioneel vakmanschap maak ik concreet door elke dag 2 uur te oefenen met programmeren, contact hou met medestudenten over de opdrachten en de opgegeven lesboeken door te lezen.

Ik wil aan mijn competentie, samenwerken, werken door met klasgenoten dagelijks aan een stuk opgave te zitten, niet voordat ik de problemen zelf probeer op te lossen. De kanalen Dit gebeurt nu al met de deoltoets wiskunde maar wil dat met alle deelvakken doen.

Om het samenwerken te verbeteren wil ik in ieder geval elk week een stuk feedback van mijn klasgenoot verwerken. Voor het einde van het schooljaar wil ik een tweede stap maken namelijk andere motiveren, leiding nemen op projectbasis en werk afleveren waar anderen op kunnen voortbouwen.

Vanaf het tweede jaar wil ik stappen maken in mijn onderzoekend vermogen en daarnaast meer onderzoeken wat er in de samenleving speelt qua IT. “

Bovenstaande tekst was niet SMART geformuleerd en betrof meerdere competenties volgens de feedback. Na het verwerken van de terugkoppeling is mijn nieuwe leerdoel ontstaan.

Checkpoint 2 - Samenvatting Bedrijf en zijn omgeving

Hieronder een samenvatting van Bedrijf en zijn omgeving. In bedrijf en zijn omgeving staat kort beschreven hoe een bedrijf werkt. We bekijken hoe de bedrijfsstructuur is opgebouwd en wat de mogelijkheden zijn voor automatisering en informatisering.

Onderdelen van een bedrijf

Indeling van een bedrijf volgens Mintzberg:

Strategische doelstellingen: Globaal, wat zijn de lange-termijndoelen, 2-5 jaar, bedacht door strategische top. Strategische top heeft als doel hebben het voortbestaan van een bedrijf te waarborgen.

Tactische doelstellingen: Vertaling van de strategische doelstellingen naar individuele bedrijfsresultaten, 1-2 jaar, bedacht door strategische top, wordt vertaald naar operationele doelstellingen door het middenkader (teamleiders, afdelingschefs, divisiedirecteuren)

Operationele doelstellingen: SMART-gedefinieerde doelstellingen, enkele weken tot maanden, uitgevoerd door uitvoerende kern en gecontroleerd door middenkader.

Staf van specialisten: Doen specialistische werkzaamheden bedrijf breed en hebben indirect invloed op bedrijfsresultaten.

Ondersteunende diensten: Dienstverlenende eenheden geven bedrijf breed ondersteuning en hebben indirect invloed op bedrijfsresultaten.

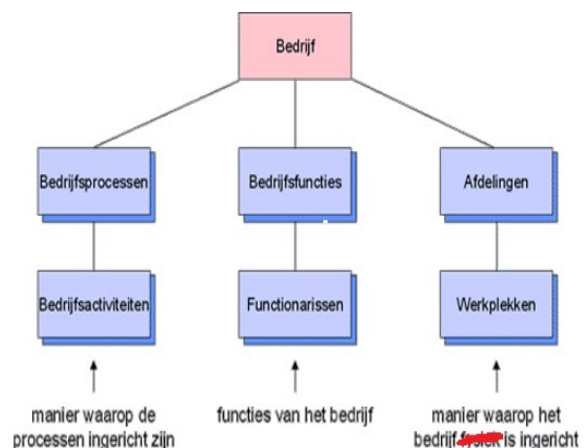
Er wordt gesteld door verschillende auteurs dat het middenkader in de toekomst grotendeels plaats zal maken voor teams van gespecialiseerde staf ondersteund door technologie.

3 Visies op een bedrijf

Bedrijfsprocessen: Een verzameling bedrijfsactiviteiten op 1 organisatieniveau. Met primaire processen, ondersteunende processen, en ondersteunende processen

Bedrijfsfuncties: primaire functie, een logistieke functie, een financiële functie, een personele functie en een informatievoorzieningsfunctie.

Organisatiestructuur: Indeling naar functies, Indeling naar producten, dus productieprocessen, Indeling naar markten, Indeling naar geografische locaties





Value-chain

De value-chain geeft aan uit welke onderdelen de kosten een bedrijf zijn opgebouwd.

Horizontaal: ondersteunend en niet specifiek voor bedrijf

Verticaal: primaire processen van het bedrijf

Relatie tussen bedrijf en omgeving en de kanalen

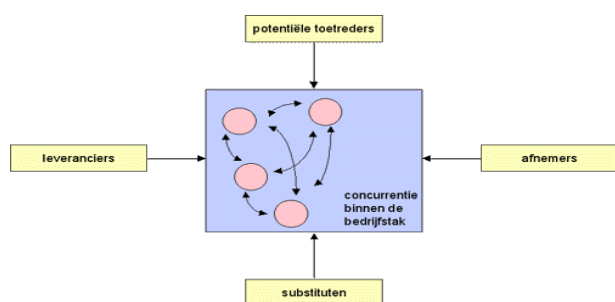
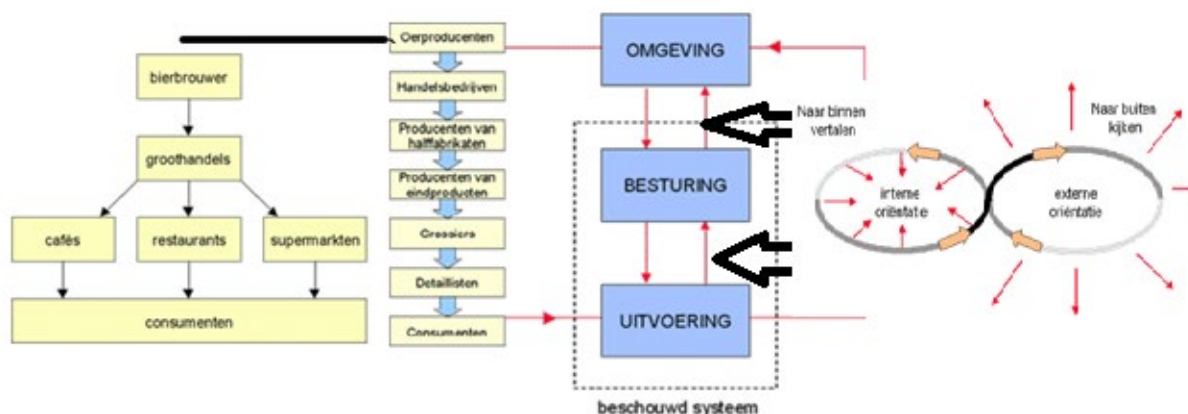
Leeuw, 1982

(input en output) met omgeving betrokken. Bedrijf moet extern oriënteren en intern oriënteren.

Rechts gestapeld in kolommen. Links via distributiekanaal naar consument.

Bedrijfskolom is alle betrokken partijen en distributiekanaal is stappen naar consument.

Voegt stap naar consument als partij niets toe = uit markt gedrukt bij distributiekanaal.



- Leverancier staat in relatie tot macht tot de relatie prijs inkomende product.
- Afnemers staan in relatie tot concurrentiepositie
- Andere concurrenten staan in relatie concurrentiepositie
- Substituten staan in relatie tot concurrentiepositie

Overige informatie

Voor overige informatie verwijs ik naar de DLO van de HVA. Deze samenvatting is destijds gecontroleerd door klasgenoot Bart. Het werken met draaikaartjes bij een vak als BU&IT is raadzaam om te doen in verband met het actief leren van de stof.

Checkpoint 3.1 – Zelfanalyse

Gekozen richting: SE

Twijfel over richting: Nee

A. Iets over mijzelf

I. Ik, mijn opleiding(en), achtergrond en huidige functie/rol:

Mijn opleidingen waren mbo4-filmacteur en hbo toneelacademie Maastricht. Toneelacademie heb ik niet afgerond en heb een post-hbo opleiding train de trainer gevolgd bij <https://www.dewitteendezwartezwaan.nl/> onder leiding van Wiepke de Heij.

Ik ben 11 jaar werkzaam als trainingsacteur en heb ongeveer 1400 trainingen gedaan als trainingsacteur. Als trainer heb ik iets van 50 trainingen gedaan en ben daarin nog beginnend. Ook heb ik twee programma's ontworpen voor TIO en Ahold.

II. Wat ik door het volgen van deze opleiding wil bereiken is:

Ik wil mijzelf omscholen naar software engineer. Deze opleiding is dus in eerste instantie bedoeld voor een nieuwe carrière in de IT. Ik wil op een hoger niveau beginnen met IT, om zo ook mijn vorige carrière los te kunnen laten zowel financieel als inhoudelijk.

Op de opleiding hoop ik een netwerk te kunnen opbouwen van studiegenoten en een ingang te vinden straks op de arbeidsmarkt. Het doel is om software engineer te worden die ook de competenties heeft op hbo-niveau. Wat ik verwacht is te kunnen meedenken binnen een bedrijf en de verantwoordelijkheid mag dragen voor projecten.

Checkpoint 3.2 – Werkplekscan

Mijn Huidige Werkplek

I. Geef een omschrijving van je werkgever – waar werk je, wat doen jullie en sinds wanneer werk je er?

Ik ben zelfstandige en mijn bedrijf heet Ali Alsof. Ik ben acteur, schrijver en trainingsacteur bij Ali Alsof.

Mijn klanten zijn onder andere Ngo's, overheid en commerciële sector. Mijn werkgevers zijn divers, maar er zijn werkgevers die regelmatig terugkomen en die ik als relevant beschouw voor mijn ontwikkeling. Ik wil er 1 isoleren van de rest van de klanten namelijk Kudding & Partners.

Bij Kudding & Partners heb ik namelijk 14 klussen vanaf 14 september 2020 en gezien mijn rol bij Kudding & Partners zie ik het als geschikt voor mijn werkplekscan. Kudding en Partners geef agressietrainingen en trainersopleidingen en is werkzaam in de zorg & welzijn, publieke taak en onderwijs. Mijn collega's die dezelfde taken hebben als ik zijn onderwijsdeskundigen, psychologen, trainingsacteurs en trainers.

II. Geef een omschrijving van je functie/rol – waar ben je verantwoordelijk voor en sinds wanneer is dat?

Ik geef agressietrainingen en ben rollenspelacteur bij verschillende trainingen voor mijn bedrijf Ali Alsof. Bij Kudding en Partners zit ik in de rol van trainer sinds 14 september '20. Mijn rol daar is een combinatie van trainer en trainingsacteur bij de klant Nederlandse Voedsel Waren en Autoriteiten. Deze functie is tot 23 november '20.

III. Wat voor taken/dingen doe je vaak (elke dag tot elke week)?

Mijn taken zijn het verzorgen en faciliteren op een onderdeel (waar ik verantwoordelijk voor ben) van een training waar 12 trainers en acteurs op zitten de hele dag door. Het is een game waar de deelnemers van NVWA verschillende onderdelen doorlopen de hele dag door. Bij mijn onderdeel aangekomen zullen de deelnemers een stukje agressie en emotie meemaken van de acteur.

Ik heb voor we gestart zijn met de trainingen een handleiding geschreven voor de acteurs en mijn leidinggevende en collega's. Op het onderdeel zelf verzorg ik de techniek, spreek ik de acteur in, grijp ik in als of de deelnemer of de acteur te ver gaat, geef ik aan collega's door hoever we op het onderdeel zijn en of er bijzonderheden of wensen zijn.

IV. Wat voor taken/dingen doe je regelmatig (elke week tot elke maand)?

De taken die ik elke week tot elke maand vervul is het collecteren van de opgenomen videobestanden en die verwerk. Daarnaast kijk ik per week of de techniek voldoet en of de acteurs doen wat wij instrueren. Per week maak ik ook een urenregistratie voor Ali Alsof voor de belastingdienst en stuur ik een beschikbaarheidsoverzicht naar al mijn klanten. Per maand factureer ik al mijn klanten.

V. Wat voor taken/dingen doe je soms tot zelden (elke maand tot elk jaar)?

Soms tot zelden ga ik op koffie met potentiële nieuwe klanten, volg ik workshops en cursussen voor mijn vakgebied en onderhoud ik tussentijdse gesprekken met mijn klanten.

VI. Hoeveel ruimte heb je (of kun je regelen) binnen je huidige werk om andere of complexere dingen te doen met betrekking tot ICT?

Nu nog weinig. Bij Kudding en Partners zie ik dat niet snel gebeuren op hbo-niveau. Het regelen van techniek is iets wat vrij basaal is namelijk het aansturen van camera en geluid en het editen van die twee. Bij Kudding en Partners werken ze met VR bij sommige trainingen waarbij deelnemers getraind worden op scherpste van omgeving en eigen spanning, maar ik zie dat zelf niet in het verlengde van Software Engineering.

Ik heb nog niet gesproken met mijn leidinggevende of er misschien een onontdekt gebied is voor ons om te verkennen maar daar wil ik pas aan beginnen als ik mijzelf heb bewezen als professionele collega.

Vanaf 11 November mag ik data-entry doen in een database waar ik ook tussentijds mag kijken naar wat er verbeterd kan worden aan het systeem of manier van werken.

Checkpoint 3.3 – CV

Voor checkpoint 3 heb ik een CV opgestuurd in de DLO. Hieronder staat een geüpdatete versie die ik naar verschillende potentiële werkgevers heb gestuurd.

Ali Sultan

Studeer software engineering

www.linkedin.com/in/alisultan/

Talen: Nederlands, Engels en Arabisch



Competenties

Communicatief sterk – proactief – assertief

Opleidingen

2020-heden	HBO software engineering HvA
2017-2018	Post-HBO train de trainer - persoonsgericht en waarderend trainen
2011-2012	HBO Maastricht Toneelacademie richting acteur
2006-2010	MBO faaam – film actors academy Amsterdam

Acteer & Trainingservaring

Zelf ontwikkelde programma's

Tio	Agressietraining in het Engels voor Tio Amsterdam en Utrecht sinds 2015. Gedurende de training bereid ik studenten voor op hun sociale hygiëne tentamens. Elke groep krijgt een versnelde cursus in de theorieën van spanningsregulatie en de-escalerend optreden.
Ahold	Een ervaringsdag opgezet en gedetailleerd op de behoeftes van de deelnemers tijdens hun leiderschapstraject (van Chris Kempen, TOLK). Inspiratie haalde ik uit mijn auditiedagen van Maastricht.

Trainings- en Acteursbureaus

2020-present	Kudding & Partners
2020-present	Buro Wittenburg
2017-present	Bureau Acting
2018-present	Cora Acteurs
2018-present	Maxxecure/Moovs
2009-2018	Re-Act Acteurs
2009-2017	Kapok
2012-2016	RadarVertige

Gevolgte Workshops

2018 Improv Storytelling
2018 storytelling – van Jaarsveld
2011 Interculturele communicatie – Kapok
2010 Toolbox werkvormen – Kapok
2010 Masterclass Ivana Chubbuc

Checkpoint 4 – STARRT-Formulieren PV & Leervermogen

Professioneel Vakmanschap

Ondernemen

Situatie:

Begin van de opdracht bij K&P op 14 September, was ik één van de twee trainingsacteurs in het team, waarbij we geen begeleiding hadden van een trainer. Het ging en gaat om een (nog lopende) opdracht die we uitvoerden in Utrecht Kanaleiland waarin we meerdere rollenspelen deden met deelnemers van bedrijf N. De rollenspelen gingen om een stukje agressietraining en conflicthantering in een vorm van een game: de deelnemers liepen van onderdeel naar onderdeel en bij elk onderdeel ondervonden ze weer een nieuwe gespeelde situatie die zij met hun professionele skills mochten oplossen. Waar ik tegenaan liep was dat wij beide acteurs waren en er eerst niemand aangesteld was om de lead te nemen en dat ik een kans zag om mij te positioneren als (junior)trainer.

Taak:

De exacte taak was om de deelnemers een simulatie te laten ondergaan waar de acteur emotie en grensoverschrijdend gedrag vertoonde. Mijn rol daarin was die van acteur. Wat ik aan de andere acteur voorstelde is dat hij de rollenspellen deed en ik overzicht bewaarde en verantwoordelijkheid nam voor het opnemen van de media. Dit gebeurde grotendeels ter plekke zelfstandig maar in grote lijnen onder begeleiding: opleidingsontwikkelaar V en hoofdtrainer J hielden regelmatig contact met mij tijdens de simulaties en na afloop reflecteerden we samen terug op de onderdelen van de dag.

Wat ik me had voorgenomen was om ons onderdeel te structureren en verantwoording te nemen voor de techniek.

Activiteiten:

Mijn afweging om de lead naar mij toe te trekken was ten eerste mijn positie in het geheel: als buitenstaander vroeg ik me ten eerste af of mijn inbreng gepast was want er waren meerdere professionals vanuit hun vakgebied die al eerder in het proces goed hadden nagedacht over hoe de dagen eruit moesten zien. Daarnaast is mijn directe collega-acteur een zeer ervaren trainingsacteur die 3 keer zo lang in het vak zit als ik. De handelingen die ik verrichte waren ten eerste om een beknopte handleiding te schrijven voor een gedeelte van ons onderdeel, namelijk het feedback geven voor de camera. Op basis van wat ik kende aan film en feedback technieken schreef ik deze handleiding. Dit opperde ik aan de trainers. Vervolgens belde ik vooraf met de andere acteur om af te stemmen en we stemden tussentijds af.

Resultaat:

Het resultaat van mijn handelen was dat ons onderdeel gestructureerd verliep en er duidelijkheid ontstond wie verantwoordelijk was voor welke taak. Een bijkomend effect was dat er focus was en ruimte voor creativiteit. De ervaren acteur kon zo zijn taak als acteur goed vervullen en ik kon mijn nieuwe taak op me nemen om het geheel te overzien. Voor de organisatie ontstond er een aanspreekpunt voor ons onderdeel waardoor we verder konden sleutelen aan ons onderdeel.

Reflectie:

Ik was gedeeltelijk tevreden over de situatie. Ik was wel tevreden omdat ik leiding kon nemen over het onderdeel en een kans kon benutten. Waar ik minder tevreden over was is dat ik collega's overstemde die zelf veel expertise en ervaring met zich meedragen wat ons onderdeel veel rijker kon maken.

Deze situatie belichaamt grof gezien mijn kracht om leiding te nemen maar ook mijn zwakte om de controle niet los te laten. Ik zie hier mijn dominante persoonlijkheid terugkomen. Wat ik heb geleerd is dat ik met minder dominantie ook ondernemend kan zijn.

Ik schat mijzelf in als met gevorderde competentie in dit werkveld omdat het een gedeeltelijk ongestructureerd domein bevatte waar de context wel gedeeltelijk duidelijk was maar de uitvoering niet afgebakend was. Zo kon ik ook de lead nemen en interventies plegen.

Het ging niet om een HBO-I beroepstaak in de IT. Hoewel ontwerp als beroepstaak terugkomt in de domeinomschrijving is het niet hetzelfde als ontwerp in communicatietrainingen.

Transfer/ Tegendeel:

Deze situatie zou zich kunnen voordoen bij aanvang van elk nieuw project waarbij meerdere mensen samenwerken.

Ik zou voor de volgende keer wel zelf initiatief nemen om iets dergelijks als een handleiding te schrijven, maar wat ik dan ook zou doen is die vervolgens opzij te schuiven en mijn collega's te vragen hoe zij het graag willen zien en wat hun ideeën erbij zijn.

Leervermogen

Zelfreflectie

Situatie:

Begin van de opdracht bij K&P op 14 September, was ik één van de twee trainingsacteurs in het team, waarbij we geen begeleiding hadden van een trainer. Het ging en gaat om een (nog lopende) opdracht die we uitvoerden in Utrecht Kanaleneiland waarin we meerdere rollenspelen deden met deelnemers van bedrijf N. De rollenspelen gingen om een stukje agressietraining en conflicthantering in een vorm van een game: de deelnemers liepen van onderdeel naar onderdeel en bij elk onderdeel ondervonden ze weer een nieuwe gespeelde situatie die zij met hun professionele skills mochten oplossen. Waar ik tegenaan liep is dat de acteur met wie ik samenwerkte een los karakter had die het niet zo nauw nam met de regels en creatief was in zijn handelen. Ik kwam daarnaast in de knel met mijn eigen karakter.

Taak:

Mijn taak was die van co-trainer/acteur. Wij worden niet begeleid maar de trainers bespraken wel met de hoofdtrainer na.

Activiteiten:

Mijn gedachten waren in eerste instantie "Wat een onprofessionele hufter. Vervolgens moest ik het omzetten in wat ik relevant achtte voor de training "Is het mijn taak om iets te zeggen van zijn uitgebreide bestellingen op de rekening van de zaak?"

Ik koos voor het pad van inhoud: Wel gaf ik feedback op zijn spel en feedback maar de randzaken liet ik gaan om vrede te bewaren en vooral omdat ik het niet gepast vond dat die feedback van mijn kant kwam. Wat ik ook deed is demonstratief heel keurig werken in de hoop dat het bij hem aansloeg in het kader van voorbeeldgedrag.

Resultaat:

Het resultaat van mijn overijverig handelen zorgde ervoor dat hij juist nog meer achterover ging leunen. Gezien ik alles oppikte qua organisatie, was het voor hem makkelijk daar niets aan te doen. Op het gebied van inhoud nam hij slechts gedeeltelijk dingen van mij aan omdat hij dingen met betrekking tot training acteren anders zag. Bovendien gaf hij aan dat ik wat meer controle kon loslaten. Dit alles gaf inzicht in mijn eigen handelen.

Reflectie:

Ik was niet tevreden met het resultaat met betrekking op feedback geven maar ben wel tevreden met het uiteindelijke resultaat. Voor de volgende keer ga ik eerst mijn collega laten uitspreken over wat zijn taken zijn. Over mijn kracht zegt deze situatie dat ik in staat ben feedback te geven. Mijn zwakte ligt in mijn aannames die ik maak voor een situatie. Mijn koppige karaktereigenschap herken

ik in deze situatie. Ik heb ook hiermee geleerd dat ik meer achterover moet leunen en wat meer vragende stand moet gaan zitten wil ik regie houden. Op het gebied van deze competentie schat ik mezelf, zelfs na 11 jaar ervaring in feedback geven (mijn kerntaak als trainingsacteur), op basisniveau.

Transfer/ Tegendeel:

Voor de volgende keer de volgende stappen:

- 1 Open vragen stellen aan mijn collega en het aapje op zijn schouder leggen:
- 2 Hem daar afspraken over laten formuleren
- 3 Alles wat buiten onze afspraken valt, laten gaan

Checkpoint 5 – feedback vragen op de werkplek

Gezien mijn solitair beroep als zelfstandige acteur en trainer heb ik geen collega's een formulier kunnen geven. Wel heb ik de directeur van Kudding & Partners een formulier meegegeven. Gezien het geheel positief en vol lof was, kon ik de feedback niet verwerken voor verbeteringen. Dit laat ook zien dat er na 11 jaar op het gebied van trainingsacteren en trainen de rek eruit is en het een goede keuze is gebleken om mij te laten omscholen.

Checkpoint 6 – Acties en resultaten voor je leerdoelen

In de eerste week heb ik een leerdoel geformuleerd: “..een functie te betreden in de IT vanaf november dit jaar wil ik mijn competenties ook verbeteren in een werkomgeving en mijn doel is om volgende zomer een junior functie te hebben in software engineering.”

In het kader van Professioneel vakmanschap - ondernemen heb ik deze doel geformuleerd.

De concrete acties die ik heb uitgevoerd tot nu toe zijn:

- 14 e-mails gestuurd naar potentiële werkplekken
- 12 gesprekken gevoerd met recruiters en opdrachtgevers.
- Verkennende topic gestart op Gathering Of Tweakers
- CV opnieuw gemaakt.

De resultaten van de acties die heb uit gevoerd waren:

- Mijn zoektocht van een functie in de IT is veranderd naar een meeloopstage in software development.
- Uitnodiging tot persoonlijke gesprek bij Change=.
- Mijn doel aangepast naar aanleiding van de antwoorden op mijn topic bij GOT

☆	ik	Meeloopstage Change= - stage voor software development, waar
☆	ik	Meeloopstage in software development - 'avonds software engine
☆	ik	Meeloopstage in software development - 'avonds software engine
☆	ik	Meeloopstage in software development - 'avonds software engine
☆	ik	Overzicht kennis talen - heb is software engineering. ik heb nu eer
☆	ik, HRM 3	Inbox: open sollicitatie: Als HBO'er een functie als skilled serviceco
☆	ik	Stage in software development - specialiseren in software develop
☆	ik	open sollicitatie: stage in software development - stageplek voor i
☆	ik	open sollicitatie: Als HBO'er een functie als skilled servicedesk me
☆	ik	open sollicitatie: functie gezocht als skilled servicedesk medewer
☆	ik	vacature ICT Servicedesk Medewerker van vrijdag 18 september 2
☆	ik, Wim 3	Inbox: Kennismaking - scholen tot software > engineer en door de
☆	ik	kennismaking - scholen naar software engineer en door de corona
☆	ik	CV Ali - Hey Bruno, hierbij mijn cv. Voor vragen hoor ik het graag. v

Forum » General Chat - Openbare fora » Persoonlijke Financiën, Studie en Loopbaan » Tweede Jeugd, omscholing tot software engineer

Tweede Jeugd, omscholing tot software engineer Toon posts: [Alles](#) [TS](#) [G](#) [1+](#) [Mijn](#) [G](#)

Topic volgen 950 views • [Reageer](#) • [Koppel onderwerp](#) • [Rapporteer](#) • [Bookmark](#) • [Postreminder](#)

Vraag

1 Prittdick 2 oktober 2020 16:52

Beste medetweakers,

Ik ben nu al 11 trainer en trainingsacteur en hoewel ik het nog wel fijn vind om te doen, zie ik de limieten van mijn gekozen pad. Gezien ik al als kind zat te prutsen op de commodore van mijn pa, spelen overtype en tijdens mijn studie aan de toneelacademie in Maastricht elke dag op breakers zat, was de kans al best groot dat ik uiteindelijk iets met IT wilde doen.

Ik studeer nu in de avond software engineering met veel plezier, en had het eigenlijk al veel eerder moeten doen. Leuke medestudenten, les aanbod is prima en ik heb tijd over om te werken en aan school te zitten.

Nu leek het mij prima om nog een aantal jaar communicatietrainingen te verzorgen als beroep, maar mijn opleiding verwacht dat ik al een functie heb in de IT. Sterker nog: vanaf het tweede jaar is dat verplicht. Nu mijn vraag aan jullie, wat is het beste als eerste stap in werken in de IT om over 4 jaar al aan de slag te kunnen als software engineer?

Na een paar gesprekken gevoerd te hebben met recruiters, vrienden in de IT en een vriend die toevallig de toevallig IT-recruiter is, kan ik het volgende samenvatten:

Je kan het beste niet via een recruiter werken, gezien een bedrijf nog meer in je moet investeren. Je kan het beste zo snel mogelijk allerlei certificaten halen.

Om breed inzetbaar later te zijn, is een startersfunctie als skilled servicedesk medewerker het handigst om mee te beginnen.

Klopt dit? Hoe zien jullie dat anders?

Nu zijn er natuurlijke alternatieven: rockstar in Eindhoven biedt stages aan en werkplekken waar je al als junior software engineer aan de slag kan. Wellicht dat er meer partijen zijn die iets dergelijks aanbieden, mijn zoektocht is pas kort van start. Zijn er partijen waarvan jullie denken dat het handig is om mee in gesprek te gaan.

Plaats dit voor je alle reacties: Probeer te antwoorden. Misschien wil iemand anders hierin het laatste woord.

Uitleg resultaten en bijsturen op doel:

In de eerste week bij het emailen en bellen met recruiters werd mij aangeraden om een functie te betreden als technische helpdesk medewerker. Na een paar telefoontjes en een goed gesprek met de recruiter Tom Visser van Inworks is dat veranderd naar skilled servicedesk medewerker.

Op vrijdagmiddag 2 Oktober had ik 1 potentiële werkgever en al 6 lange gesprekken gevoerd. De rode lijn van het verhaal van de recruiters was dat ik als skilled servicedesk medewerker breed inzetbaar zou zijn en ik zo makkelijker zou kunnen komen tot een functie als software developer. Bij mij ging er een alarmbel af: Klopt het wel dat een functie als skilled servicedesk medewerker zou leiden tot een functie als software developer?

Ik heb op Gathering of tweakers mijn vraag gesteld en kreeg een heel ander antwoord van ervaren programmeurs.

https://gathering.tweakers.net/forum/list_message/64045148#64045148

Eerste reactie was meteen niet mals:

“Als je software engineer wil worden, en software engineering studeert, lijkt mij dat het beste is om een startersfunctie als junior software engineer te zoeken. Ik begrijp niet waarom je in zo’n geval op een servicedesk zou beginnen. Ik kan me ook voorstellen dat het fijn is om de theorie die je leert vrij snel in praktijk om te zetten. Voor veel mensen leert dat erg goed, dan blijven onderwerpen beter hangen. Dus ik begrijp dat de opleiding graag heeft dat je stageloopt.”

Alle reacties op mijn vraag op GOT hadden dezelfde strekking. Ik heb de knoop doorgemaakt en mijn doel bijgesteld: Ik wil een meeloopstage in Software Development. Om dat voor elkaar te krijgen heb ik mijn mails aangepast en ben ik andere soort bedrijven gaan benaderen.

Het resultaat daarvan is dat ik uitgenodigd ben tot een kop koffie bij Change=.

Reflectie op de gekozen competentie

Nu ben ik zelf aan het twijfelen of dit allemaal wel slaat op het deelcompetentie ondernemen bij professioneel vakmanschap. Na de resultaten gezien te hebben is wat ik heb toegepast:

- Onderzoeken (Verkennen van de markt, wat is handig bij mijn wens om te doen.)
- Zelfsturing (Na zoveel feedback ontvangen te hebben, mijn doel aangepast.)

Helaas slaan bovenstaande competenties niet op wat er bedoeld wordt bij Hbo-competenties met deelcompetenties ICT.

Het onderzoekend vermogen, analyse en oordeelsvorm heeft niets te maken met een ICT-vraagstuk.

Het stukje zelfsturing bij mij slaat op mijn doel, niet op mijn gedrag.

Als we het algemener trekken zou het stukje onderzoeken wel meer kloppen, maar nog steeds niet geheel aansluitend op wat er bedoeld wordt.

Update 6-11-2020: Gelukkig ben ik tussentijds door Jolanda Kwinkelenberg gerustgesteld met de mededeling dat mijn leerdoel ondernemen wel degelijk van toepassing is.

100 dagen reflectie

Studierichting

De gekozen studierichting Software Engineering past tot nu toe nog het best bij mij. Wij krijgen nog niets van Cyber Security maar van Business & IT kan ik zeggen dat het vak mij totaal niet bevalt

waardoor de richting BIM mij bij voorbaat al niet trekt. Software Engineering is zo exact dat ik er voldoening uit haal. Iets simpels als je code laten voldoen aan conventies maakt mij gelukkig.

```
C:\Users\aliel\OneDrive - HvA\Eindopdracht>pylint main.py
***** Module main
main.py:37:0: R0903: Too few public methods (1/2) (too-few-public-methods)

-----
Your code has been rated at 9.97/10 (previous run: 9.93/10, +0.04)

C:\Users\aliel\OneDrive - HvA\Eindopdracht>
```

Ik heb door de jaren gemerkt dat exacte vakken mij ook meer liggen. Zelfs nu ben ik zelfstandig bezig met wiskunde ondanks dat ik het al gehaald heb.

Leren

Het leren voor mijn vakken op de HvA slaagt het meest als ik het actief doe. Samenvatten zoals bij checkpoint 2 werkt niet activerend. Wat wel werkt zijn vragen invullen en met draaikaartjes werken. Shortcuts zoals samenwerken aan checkpoints van Datamodelling met klasgenoten werkte uiteindelijk niet. Het activeerde niet het brein waardoor ik alle checkpoints opnieuw moest doen voor mijzelf.

De meest gebruikte technieken die ik heb kunnen toepassen is Pomodoro en Slik de Kikker voor het studeren. Pomodoro werkt voor 6 sessies op een dag erg goed, waarna de concentratie opraakte. Hierdoor heb ik kunnen vaststellen dat ik slechts 4 uurtjes geconcentreerd kan werken op een dag. Met Slik de Kikker komen we deels ook al aan bij tijdsmanagement en plannen.

Plannen

Bij plannen werkten de technieken en theorieën wisselvallig. Slik de Kikker en het legato en staccato werken van Jullie Morgenstern werkte goed. Door direct te beginnen aan het zwaarste kluif Kikker kreeg ik meer motivatie om de rest ook te doen.

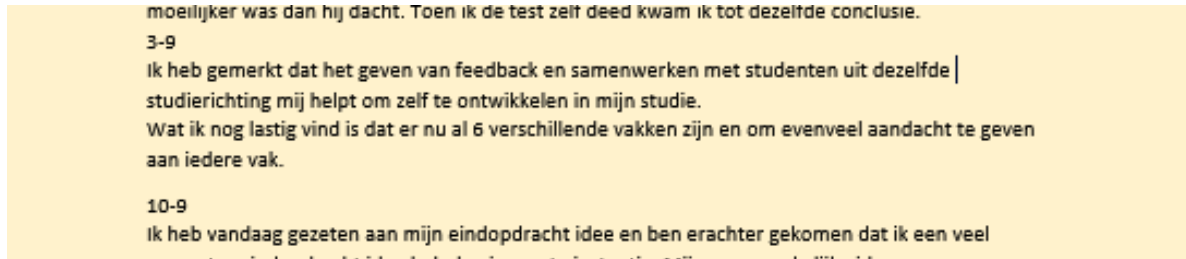
Tony Krabbe zijn video's waren niet altijd even relevant. Waar ik hem wel gelijk in geef is dat bezig zijn met tijdsmanagement ervoor zorgt dat je het drukker hebt in plaats van efficiënter. Morgenstern benadrukt dat ook in haar betoog over onnodig delegeren.

Ik heb 2 weken lang de Eisenhower Matrix gebruikt en daarna niet meer. Het zat mij in de weg. Instinctief weet ik exact wat ik moet plannen voor later en wat ik nu moet doen. Door de druk van school verwijder ik maar al te graag taken die niet relevant zijn. Kortom, de Eisenhower Matrix is handig bij een eenmalige Braindump of om ergens uit te komen.

Het heeft echter niet voldoende gewerkt voor mij om het aan te houden. Het focussen tussen lange termijn- en kortetermijndoelstellingen is een aandachtspunt voor de tweede blok en heb daarmee ook iets spontaans geleerd waardoor aankomen het de volgende thema.

Spontaan geleerd

Wat ik spontaan heb geleerd bij Professional Development en Programming is door het keurig houden aan de wekelijkse checkpoints dat de eindopdrachten soepel verliepen. Zo ook voor de 100 dagen reflectie: ik heb een beknopt dagboek bijgehouden voor de 100 dagen reflectie om zo nu het schrijven makkelijker te maken. Hieronder heb ik een screenshot daarvan bijgevoegd.



Het verschil in resultaat tussen incrementeel te werk te gaan en het in één keer verwerken van een opdracht is gigantisch gebleken.

Het focussen tussen lange termijn- en kortetermijndoelstellingen komt overeen met het legato en staccato werken in de DLO van Julie Morgenstern. Bij het direct aan de slag gaan met de legato taken valt het meeste winst te behalen en dat was ook te merken bij Programming waar ik dat wel deed: ik kon geordend te werk gaan en er zaten geen slordigheidsfouten in.