



# Mission Possible

---

LEARNING SUPPORT PACKAGE PREVIEW

mission possible

**Wie ben je, waar wil je heen  
en hoe kom je daar?**

## COLOFON

© 2024 Ken Do Coaching & Trainingen

Auteur: Kenny Haagsman

Vormgeving en Lay out: Bert Holtkamp

Uitgever: Bookmundo

De training IJzersterk is ontworpen en ontwikkeld door Kenny Haagsman.

Niets uit dit document mag gekopieerd of verspreid worden zonder nadrukkelijke toestemming van de eigenaar.

ISBN:

## Inhoud

Colofon .....	1
Doel van het Draaiboek .....	3
Aanleiding .....	3
Didactische analyse .....	3
Kansen .....	4
Best student en punten sparen .....	4
Totstandkoming opleidingsdocument .....	4
Evaluaties .....	4
Begeleiding .....	5
Kennis, vaardigheden en houdingsaspecten .....	5
Uitleg modules .....	5
<b>Objective 1 De Verkenning</b> .....	6
Checkpoint 1 wat is mindset .....	7
Checkpoint 2 persoonlijk leiderschap .....	12
Checkpoint .....	16
Bonus de grondbeginselen van succes .....	16
Bronvermelding .....	19

## DOEL VAN HET DRAAIBOEK

Het doel van dit document is de trainer te ondersteunen met zijn voorbereiding van de training. Het document bevat alle leerstappen die in de training behandeld kunnen worden en zijn voorzien van adviezen op verschillende vlakken. Met behulp van een didactische analyse en dit document worden de lessen voorbereid om zo tot een goed mogelijk en efficiënt resultaat te komen. De leerstappen zijn voorzien van een situatiebeschrijving, de concrete actie, de leerstap, het resultaat van de les, de tijd die benodigd is, welke onderwijsleermiddelen er nodig zijn, en eventueel vaardigheden die ontwikkeld worden tijdens de les.

Het document is een leidraad en er kan van afgeweken worden. Het belangrijkste is altijd om te kijken naar de deelnemer welke centraal staat in het leerproces. De didactiek die geadviseerd wordt is enkel een advies op basis van het resultaat wat gehaald dient te worden. (taxonomie van Bloom en kennen-kunnen-zijn met andere woorden kennis, vaardigheden en houdingsaspecten)

## AANLEIDING

Momenteel ervaart men dat de leerlingen moeite hebben om de motivatie te vinden om voldoende met school bezig te zijn. De leerlingen weten meestal niet wat zij écht willen na de middelbare school en geven bij tegenslagen snel op. De mentale weerbaarheid en veerkracht is volgens de mentoren de laatste jaren afgenomen en een duidelijke oorzaak is niet echt aan te wijzen. Mogelijk dat de Corona periode hier invloed op heeft gehad. Door deze impactvolle periode kan het van invloed zijn geweest op de algehele gemoedstoestand en het zelfbeeld van de leerling waardoor er een negatieve mindset is ontstaan.

Met de mindset training is het de bedoeling dat er een positieve mindset ontwikkeld wordt en dat de leerling erachter komt wat hij of zij wil in het leven. De focus ligt niet op wat de leerling wil worden maar op wat voor persoon de leerling wil zijn.

## DIDACTISCHE ANALYSE

Met behulp van een aantal kernvragen worden de lessen zo goed en efficiënt mogelijk voorbereid. De volgende vragen worden gesteld;

1. Wat moet het resultaat zijn van de leersituatie. Welke kennis heeft de deelnemer daarvoor nodig? Welke vaardigheid moet de deelnemer daarvoor beheersen? Welke persoonseigenschappen moet de deelnemer bezitten?
2. Zijn er gegevens waar ik vooraf rekening mee moet houden?
3. Hoe kan ik de inhoud het beste ordenen?
4. Welke leeractiviteiten moet de deelnemer verrichten?
5. Welke werkvormen zet ik in?
6. Wat is de beste klassenopstelling wat het beste aansluit bij de werkvorm?
7. Welke onderwijsleermiddelen gebruik ik?
8. Op welke wijze houd ik mijn product en proces evaluatie?

Per les zijn er een aantal standaard onderwijsleermiddelen nodig zoals, laptop, smartboard, stiften en flipoverpapier. Ter voorbereiding op de les dient er gekeken te worden welke aanvullende middelen er nodig zijn

## KANSEN

Om problemen voor te zijn kan men het beste zo vroeg mogelijk beginnen met het thema mindset. Indien mogelijk al in het eerste jaar. Op deze manier is er geen “reparatie” slag nodig maar stroomt men al gelijk in met de juiste mindset. Per nieuwsbrief of een dergelijk mediamiddel kan men ouders e.d. op de hoogte brengen van mindset training.

## BEST STUDENT EN PUNTEN SPAREN

De school kan overwegen om een “**best student**” award uit te reiken. Op basis van een aantal competenties en/of gedragseigenschappen kan de leerling extra gemotiveerd worden voor deze award. Zijn of haar naam kan dan op de **Wall of Fame** terecht komen. Dit kan op basis van een verkiezing onder de leerlingen en mentoren.

Om leerlingen extra te motiveren kan men bijvoorbeeld ook (een maximum) aantal punten sparen. Wederom op basis van competenties en zogenoemde “prestatie indicatoren”. Op deze manier kunnen zij net die laatste onvoldoende veranderen in een voldoende. Focus op de positieve aspecten is essentieel. Houd een lijst bij van hoe vaak de leerling op tijd is gekomen i.p.v. te laat!

## TOTSTANDKOMING OPLEIDINGSDOCUMENT

Het opleidingsdocument is met grote zorg ontwikkeld ter ondersteuning van de mentoren en leerkrachten om goed voorbereid de mindset training te verzorgen en/of ondersteunen. De opleiding is ontwikkeld waarbij er gekeken is naar de behoefte en naar wat er nodig is bij de leerling.

De inhoud van de opleiding is bepaald op basis van jarenlange (militaire) ervaring van de ontwikkelaar en vakliteratuur welke in de bronnenlijst vermeld staan. Bij militaire ervaring moet men denken aan het leidinggeven aan en opleiden van soldaten, korporaals, onderofficieren en officieren onder verzwaarde omstandigheden, tijdens slaapdeprivatie en een tekort aan voeding. Mentale weerbaarheid en veerkracht, leidinggeven onder stressvolle omstandigheden en altijd focus op de taak houden zijn een aantal speerpunten tijdens het opleiden van deze doelgroep.

De mindset training richt zich nu voornamelijk op het individu waarbij het groepsproces ook de aandacht krijgt. Onderwerpen zoals het ontdekken van kwaliteiten, persoonlijk leiderschap, doelen stellen, omgaan met tegenslag en reflecteren komen meermaals aan bod.

## EVALUATIES

Evaluaties worden op 3 niveaus gehouden. Kirk Patrick 1, 2 en 3. Dit betekent op reactieniveau, op leerresultaatsniveau en gedragsniveau.

Niveau 1: er wordt gekeken naar in welke mate de deelnemers tevreden waren over de training en/of trainer en over het opleidingsprogramma. Een positieve evaluatie wil nog niet zeggen dat de opleiding is geslaagd maar of men een positieve ervaring heeft over de training.

Niveau 2: er wordt gekeken naar hoe efficiënt de training was en of de kennis is verworven. Dit wordt gemeten met een tussentijdse evaluatie waar ook meerdere vragen worden gesteld over de lesstof. Op deze manier wordt er gekeken welke informatie gereproduceerd kan worden en waar er nog aandacht nodig is. Deze evaluatie wordt minimaal 2x gehouden namelijk halverwege en aan het eind van de training.

Niveau 3: er wordt gekeken naar hoe de verworven kennis wordt toegepast in de praktijk. Wordt het geleerde in het dagelijks leven gebruikt?

Overige evaluaties bijvoorbeeld bij praktijkopdrachten en lessen wordt er gekeken naar het proces en het product. Anders gezegd; wat is het resultaat en ben je tevreden en hoe ben je tot dit resultaat gekomen? Hierbij

wordt zoveel mogelijk gekeken naar wat er goed ging en wordt er gekeken naar wat men van een situatie kan leren.

#### BEGELEIDING

Op de dag van de training is de trainer beschikbaar voor individuele vragen voor zowel leerkracht als leerling. Daarnaast kan er telefonisch of per email vragen worden gesteld m.b.t. de training.

Doordat de leerkracht ook de training heeft gevolgd dan wel in het bezit is van het draaiboek kan de leerkracht op de overige dagen ook de leerling begeleiden.

Er wordt gestimuleerd dat de **leerling eigenaar** is van zijn of haar eigen leerproces met begeleiding op maat en tegelijkertijd neemt de trainer/leerkracht een **proactieve houding** aan t.o.v. de leerling om vertrouwen te krijgen en de drempel te verlagen.

#### KENNIS, VAARDIGHEDEN EN HOUDINGSASPECTEN

Tijdens de lessen krijgt de deelnemer kennis aangereikt over de onderwerpen. Kennis is nodig om vervolgens het onderwerp te begrijpen. Door het toe te passen ontwikkeld de deelnemer ook bepaalde vaardigheden en wordt de opgedane kennis echt van waarde. Als voorbeeld; In objective 1 gaat de deelnemer een interview houden met iemand. Het interview gaat over de kwaliteiten en valkuilen van de deelnemer zelf. Het interview is een vorm van 360 graden feedback vragen om zo je ontwikkelpunten vast te stellen. In stap 1 leert de deelnemer wat feedback is, in stap 2 gaat de deelnemer het geleerde toepassen en in stap 3 ontwikkeld de deelnemer communicatieve vaardigheden.

#### UITLEG MODULES

**In objective 1** van het leertraject leert de deelnemer vooral veel over zichzelf. Er wordt aandacht besteedt aan persoonlijk leiderschap, persoonlijke kwaliteiten, wat vindt men nou echt leuk om te doen en waar is men goed in? Er worden verschillende vaardigheden ontwikkeld die de deelnemer verder helpen in het dagelijks leven. Elke les is onderverdeeld in kleinere leerstappen zodat het overzichtelijk is en goed werkbaar voor de deelnemers.

**In objective 2** gaat de deelnemer beginnen met nadenken over wat hij of zij wil bereiken en daarmee begin je altijd met het eindresultaat voor ogen te zien. Er worden doelen gemaakt en er wordt nagedacht over wat persoonlijk succes is. Zoals bij elk plan, kan er weleens iets fout gaan maar dat wil niet zeggen dat het doel niet gehaald kan worden. Onderdeel van de reis op weg naar het behalen van je doel leer je te reflecteren en omgaan met tegenslagen. De deelnemer leert dat tegenslag iets is waar je van kan leren zodat je elke keer een stukje beter wordt.

**In objective 3** wordt er kennis gemaakt en gewerkt aan met een stappenplan. Voor elk doel wat je hebt gebruik je dit stappenplan. Het stappenplan is iets wat alle succesvolle mensen op een manier gebruiken zodat elk doel werkelijkheid wordt. Elke stap is er ook op gericht om de focus te richten op het positieve en af te houden van het negatieve zodat je brein bewust en onbewust gefocust blijft op wat je wél wilt.

**In objective 4** gaat de deelnemer een persoonlijk ontwikkel- en actieplan maken. Hierin is het doel inmiddels helder en er wordt een route uitgestippeld. Er wordt bepaald wat men nodig heeft voor het bereiken van het doel en er wordt bepaald wat men niet meer gaat doen omdat dit niet in lijn is met het doel.

Objective 1 De Verkenning

Preview

**Situatie:**

De deelnemer staat aan het begin van de training en heeft deelgenomen aan de introductieweek waarin er een begin is gemaakt met mindset, doorzettingsvermogen en doelen stellen. In de aankomende modules worden er per bijeenkomst een of meerdere leerstappen behandeld die met mindset te maken hebben.

**Resultaat:**

- ⊕ De deelnemer weet wat conditionering is
- ⊕ De deelnemer weet het **verschil** tussen een fixed en een growth mindset
- ⊕ De deelnemer weet wat een mindset is

**Wat gaat de deelnemer doen:**

De deelnemers krijgen informatie uitgereikt over wat een mindset is. Er wordt uitgelegd wat conditionering is en hoe dat van invloed is op de keuzes die je maakt in het leven.

De voorbereiding voor de les staan bij de stappen hieronder. Let op, dit zijn adviezen. Er kan altijd voor een andere werkvorm gekozen worden. Gebruik hiervoor de didactische analyse.

De thuiswerk opdracht wordt ingeleverd en/of besproken bij de volgende les. Deze opdracht komt gedurende de training meerdere keren terug. De opdrachten in de les worden opzocht m.b.v. internet.

**Begeleiding:**

De begeleiding vindt plaats tijdens of na de les afhankelijk van de tijd en beschikbaarheid van de leerkracht. Indien begeleiding gewenst is kan de leerling zelf een afspraak maken om verdieping te vragen over de onderwerpen van de leerstap.

**Houding, competenties en prestatie indicatoren.**

Samenwerken;

- ⊕ Kan samen tot het gewenste resultaat komen

Communicatie;

- ⊕ Kan met argumenten duidelijk maken wat hij/zij bedoelt

**Beschikbare tijd: 90 min**



## Leerstep 1: Kennis maken (20 min)

Didactiek; Samenwerkend leren. Werkvorm: (onderwijs)leergesprek, opdrachtvorm

Er wordt kennis gemaakt met de trainer en er worden afspraken gemaakt voor de komende training. Hiervoor kunnen de volgende opdrachten gebruikt worden.



### Opdracht oordelen

De leerlingen worden verdeeld in een aantal groepjes en gaan een profielschets maken van de trainer.

#### Doel van de oefening:

De deelnemers worden zich ervan bewust dat men in het algemeen gelijk een oordeel heeft over een persoon. Dit gebeurt onbewust op basis van hun conditionering.

Het is echter geen feitelijke waarneming maar het is een oordeel op basis van wat wordt waargenomen met de vijf zintuigen. De vorming van je conditionering is een proces wat begint vanaf de geboorte en is een volkomen normaal verschijnsel. Wil je echter jezelf beter leren kennen en wil je je resultaten veranderen op bepaalde vlakken in je leven, dan moet je je conditionering onderzoeken. Waarom denk je op de manier zoals je nu je denkt?

Schrijf de opdracht uit:

- Groepjes van 3 á 4 personen
- Maken van een profielschets
- Leeftijd, burgerlijke staat, economische en culturele afkomst, politieke richting, favoriete vakantieland, favoriete eten, hobby's.
- 15 min uitvoeren op flipover papier
- 10 minuten nabespreken met uitleg en verder voorstellen

Tijdens de nabespreking wordt er gevraagd waarom men op een bepaalde manier over de trainer denkt en waarom zij tot dit oordeel zijn gekomen? Hebben de deelnemers feiten opgeschreven of meningen en veronderstellingen. Hier wordt een verdiepingsslag gemaakt waarbij er extra uitleg gegeven kan worden over conditionering.



### Opdracht Red Bull

In het werkboek staat een voorbeeld wat in de les gebruikt kan worden om het begrip conditionering te verduidelijken. Dit voorbeeld kan o.a. in een PowerPointpresentatie gebruikt worden ter ondersteuning.

## Leerstep 2: Wat is mindset? (20 min)

Didactiek; Samenwerkend leren. Werkvorm: (onderwijs) leergesprek, opdrachtvorm, expert methode.

Uitleg mindset (met ondersteuning PowerPoint):

Een 'mind'-'set' is de manier waarop je over jezelf denkt en met name over je kwaliteiten en je intelligentie. Als je een doel stelt dan moet je jezelf al op het punt zien dat je het doel hebt gehaald, dat noem je een mindset. Set your mind op wat of wie je wilt zijn. Het is essentieel dat je op emotioneel en intellectueel niveau al voelt dat je je doel hebt bereikt.

Heb je ooit weleens gedacht dat je iets niet kon doen? Waardoor ontstond die gedachte?



### Opdracht Wat wel en wat niet

De deelnemer bepaalt in deze stap het eindresultaat. Welk doel stelt de deelnemer voor de komende periode? Het is belangrijk om uit te leggen dat als je een doel hebt alles makkelijker wordt. Als je iets wilt bereiken dan is opstaan niet meer moeilijk. Denk bijvoorbeeld aan de volgende doelen. Diploma, overgaan, scooterbijbewijs, autorijbewijs, sportprestatie, wereldreis, villa op Hawaï enz.

Daarbij zijn twee vragen belangrijk;

1. Wat wil je absoluut niet in je leven? Armoede, ziekte enz.
2. Wat wil je dan wel? Wat is jouw eindresultaat van bijvoorbeeld aankomende maand, halfjaar, schooljaar?

Laat de deelnemers deze vragen beantwoorden of opschrijven en bespreek deze klassikaal. De volgende vragen kunnen gesteld worden.

- Wat is jouw eindresultaat of doel?
- Hoe ziet dat resultaat eruit? (intellectueel betrokken)
- Hoe voelt het als je dit al bereikt hebt? (emotioneel betrokken)



### Opdracht Fixed en growth mindset

De deelnemers zoeken op internet de begrippen conditionering, overtuigingen, fixed mindset en growth mindset op en noteren deze in het werkboek. De deelnemers kunnen in twee of vier groepen verdeeld worden waarbij de groepen allemaal een begrip opzoeken en uitleggen aan de rest.

De trainer kan ook voor een andere werkvorm kiezen zoals:

- ⊕ Leg het concept van een fixed mindset uit. Schrijf "Fixed Mindset" op het whiteboard en bespreek dat mensen met een fixed mindset geloven dat hun capaciteiten, intelligentie en talenten vastliggen en niet kunnen veranderen. Ze zien uitdagingen als bedreigingen en vermijden ze liever.
- ⊕ Leg vervolgens het concept van een growth mindset uit. Schrijf "Growth Mindset" op het whiteboard en bespreek dat mensen met een growth mindset geloven dat hun capaciteiten, intelligentie en talenten ontwikkelbaar zijn door inspanning en toewijding. Ze omarmen uitdagingen en zien ze als kansen om te groeien en te leren.
- ⊕ Maak een vergelijkingstabel op het whiteboard en bespreek de verschillen tussen een fixed mindset en een growth mindset.
- ⊕ Leg uit dat mensen met een fixed mindset vaak vasthouden aan hun bestaande vaardigheden, vermijden ze nieuwe uitdagingen, geven ze snel op bij tegenslagen, voelen ze zich bedreigd door andermans succes, en zien ze inspanning als nutteloos.
- ⊕ In tegenstelling daarmee omarmen mensen met een growth mindset uitdagingen, leren ze van fouten, geloven ze dat inspanning leidt tot groei, worden ze geïnspireerd door andermans succes, en zijn ze veerkrachtig in het aangezicht van tegenslagen.
- ⊕ Optioneel: Gebruik inspirerende quotes of filmpjes van bekende mensen met een growth mindset

### Leerstep 3: Mindset test (20 min)

Didactiek: Groepsgesprek, individuele opdracht. Werkvorm; Discussie, opdracht

De volgende activiteit kan als toevoeging gebruikt worden voorafgaand aan de mindset test.

Door middel van een aantal stellingen wordt er gekeken naar hoe de leerling denkt over bepaalde onderwerpen. De trainer treedt op als gespreksleider en is onafhankelijk, tegelijkertijd stelt hij uitdagende vragen om het gesprek op gang te brengen en te houden. Het klaslokaal wordt verdeeld in twee vakken, een kant met eens en met oneens. De stellingen zijn voorbeelden en kan van worden afgeweken.

Stelling 1: "Succes is voor iedereen weggelegd"

Stelling 2: "School is de garantie voor succes"

Stelling 3: "Als iets tien keer mislukt is kan ik beter stoppen"

Stelling 4: "Mensen die arm zijn hebben dit aan zichzelf te danken"

Stelling 5; "Elke keer veranderen kost veel moeite en inspanning"



#### Opdracht Maak de test

Laat de deelnemers de mindset test maken in het werkboek. Bespreek de uitkomsten individueel of klassikaal. Wat kunnen we leren van de test? Wat kunnen we leren van elkaars uitkomst?

#### Bonus oefening voor persoonlijke groei:

Het streven is om geen tot minimaal huiswerk te geven. De deelnemers kan wel gevraagd worden om na te denken over bepaalde lesstof.

Mogelijke leerstof om mee te geven:

De deelnemer gaat nadenken over één of meerdere doelen die hij of zij wil behalen. In deze opdracht omschrijft de leerling het volgende:

- Wat is het eindresultaat en dit mogen er meerdere zijn
- Schrijf uitgebreid op hoe het zou zijn als je dit al hebt behaald
- Hoe voelt het als je je resultaat al hebt gehaald
- Tip: visualiseer het moment waarop je bereikt wat je wilt.

**Situatie:**

De deelnemer is begonnen met het nieuwe schooljaar en weet inmiddels wat een mindset is. Om verder te kunnen werken aan je eigen mindset moet je persoonlijk leiderschap kunnen tonen. In deze leerstap gaat de deelnemer op zoek naar zijn of haar kwaliteiten om zo tot goed persoonlijk leiderschap te komen.

Zodra de deelnemer beseft dat hij of zij zelf 'in charge' is kan het ook de verantwoordelijkheid nemen voor de genomen acties. Daarvoor moet de deelnemer ook zijn of haar kwaliteiten en valkuilen weten.

**Resultaat:**

- ⊕ De deelnemer weet wat persoonlijk leiderschap is en kan dit bewust toepassen
- ⊕ De deelnemer weet wat kernkwadranten zijn
- ⊕ De deelnemer kent zijn eigen kwaliteiten, valkuilen, allergieën en uitdagingen
- ⊕ De deelnemer kan zijn of haar kwaliteiten bewust inzetten



**Wat gaat de deelnemer doen:**

De deelnemer gaat onderzoeken wat zijn of haar kwaliteiten zijn. Er worden verschillende opdrachten uitgevoerd en men krijgt uitleg over kernkwadranten en hoe ze deze in hun voordeel kunnen gebruiken. De deelnemer zoekt ook de bijbehorende valkuilen op bij de kernkwaliteiten.

De voorbereiding voor de les staan bij de stappen hieronder. Let op, dit zijn adviezen. Er kan altijd voor een andere werkvorm gekozen worden. Gebruik hiervoor de didactische analyse.

**Begeleiding:**

De begeleiding vindt plaats in hoge mate als de deelnemers hun uitdagingen gaan uitwerken. Ervan uitgaande dat de deelnemer hier weinig tot geen ervaring mee heeft. De trainer begeleidt dit proces, moedigt aan en coacht de leerling.

**Houding, competenties en prestatie indicatoren.**

Samenwerken;

- ⊕ Kan samen tot het gewenste resultaat komen

Communicatie;

- ⊕ Kan met argumenten duidelijk maken wat hij/zij bedoelt
- ⊕ Kan duidelijk en respectvol communiceren
- ⊕ Kan luisteren, feedback geven en ontvangen

**Beschikbare tijd: 90 min**

## Leerstap 1: Wat is persoonlijk leiderschap? (15 min)

Didactiek; Samenwerkend leren, individueel leren. Werkvorm: (onderwijs)leergesprek, opdrachtvorm, onderzoeken.

In deze stap gaat de leerling onderzoeken wat persoonlijk leiderschap is. Er kan gezocht worden op internet maar men kan ook onderling in gesprek gaan om erachter te komen wat zij verstaan onder persoonlijk leiderschap. In de klas wordt dit onderwerp klassikaal besproken.



### Opdracht persoonlijk leiderschap

De deelnemer gaat voor zichzelf bedenken wat persoonlijk leiderschap is. Daarna mag de deelnemer opzoeken wat persoonlijk leiderschap is op internet. Vervolgens gaat de deelnemer in gesprek met zijn of haar buddy en komt tot een gezamenlijk antwoord. Dit proces herhaalt zich tot alle deelnemers een gezamenlijk standpunt innemen m.b.t. persoonlijk leiderschap. Gebruik de vragen uit het werkboek ter ondersteuning en scan de QR-code voor meer uitleg.

- ⊕ Gebruik ook een whiteboard of flipchart om hun antwoorden op te schrijven.
- ⊕ Geef een definitie van persoonlijk leiderschap, bijvoorbeeld: "Persoonlijk leiderschap is het vermogen om jezelf te beïnvloeden, je eigen leven vorm te geven en verantwoordelijkheid te nemen voor je keuzes en acties."

### Kenmerken van een persoonlijk leider (15 minuten)

- ⊕ Bespreek met de deelnemers de kenmerken van een persoonlijk leider, zoals zelfvertrouwen, zelfreflectie, doelgerichtheid, veerkracht en empathie.
- ⊕ Vraag de deelnemers om voorbeelden te geven van personen die zij als persoonlijke leiders zien en waarom ze die personen bewonderen.

### Stellen van persoonlijke doelen (15 minuten)

- ⊕ Leg uit hoe het stellen van doelen helpt bij het ontwikkelen van persoonlijk leiderschap.
- ⊕ Vraag de deelnemers om een persoonlijk doel te stellen voor iets waar ze aan willen werken of iets wat ze willen bereiken.

Moedig hen aan om specifiek, meetbaar, haalbaar, relevant en tijdsgebonden (SMART) doelen te formuleren.

## Leerstep 2: Wat zijn kernkwaliteiten? (45 min)

Didactiek; Samenwerkend leren, individueel leren. Werkvorm: (onderwijs)leergesprek, opdrachtvorm, onderzoeken.

Om tot goed persoonlijk leiderschap te komen moet je weten wat je kwaliteiten, valkuilen, allergieën en uitdagingen zijn. De volgende opdrachten gaan over deze onderwerpen.

### Uitleg Kernkwadranten (PowerPoint ondersteuning):

Iets wat je automatisch doet is waarschijnlijk een kernkwaliteit. Je doet het zonder erbij na te denken. Een valkuil is als je te veel laat zien van je kwaliteit. Je slaat er dan in door en dit kan een negatief effect hebben op jezelf of de omgeving. Het positief tegenovergestelde van de valkuil is de uitdaging. Waar kan jij beter in worden? Dit kan je gebruiken in de oefening. Allergieën heeft iedereen. Het positief tegenovergestelde is vaak een kernkwaliteit. Stel je zelf de vraag wat vind ik irritant bij de ander. Grote kans dat het tegenovergestelde jouw kwaliteit is.



### Opdracht wat zijn je kwaliteiten?

De deelnemer gaat onderzoeken wat zijn of haar kernkwaliteit is. De leerling krijgt een bepaalde tijd om op te schrijven wat zij makkelijk vinden om te doen. De deelnemer krijgt voorbeelden te zien om hen op gang te helpen. Voorbeelden zijn: Leren, lezen, sport, plannen, dingen uitleggen, een bepaald vak. Noteer dit in het werkboek. Maak daarna de opdrachten over eigenschappen en kwaliteiten en beantwoord de vragen in het werkboek.



### Opdracht wat zijn de kwaliteiten van de ander?

In deze opdracht gaat de deelnemer zijn of haar buddy vertellen wat hij of zij goed vindt van de ander. Op deze manier worden kernkwaliteiten ook zichtbaar en dit noemen we dan ook "je blinde vlek". Je hebt zelf helemaal niet door dat je ergens goed in bent want je doet het vanzelf en zonder na te denken maar iemand anders is het wel opgevallen en bewondert jou er om. Gebruik voor deze opdracht het werkboek.

De deelnemer werkt de kernkwaliteiten en valkuilen verder uit en bepaald voor zichzelf wanneer de kwaliteiten in gezet kunnen worden om hier nog beter in te worden. Noteer minimaal 5 (kern)kwaliteiten met bijbehorende valkuilen, uitdagingen en allergieën. Noteer in het werkboek.

De deelnemer bepaalt voor zichzelf twee uitdagingen waar hij of zij de komende tijd aan wil werken. Dit wordt uitgewerkt in het werkboek. De manier waarop de twee uitdagingen worden uitgewerkt bepaalt de deelnemer zelf. Hier is begeleiding nodig maar deze werkvorm is wel onderdeel van het proces om invulling te geven aan persoonlijk leiderschap. Hier kunnen bijvoorbeeld leervragen ontstaan om te leren om te gaan met uitdagingen.

Actieve werkvorm: werken in de ruimte



Als aanvulling kan er gekozen worden voor deze werkvorm. Als de leerling aangeeft dat hij of zij iets lastig vindt dan kan er in de ruimte gewerkt worden met kernkwadranten. Op deze manier verplaatst de deelnemer met trainer door de kwadranten heen en wordt er stil gestaan bij elk kwadrant. In de kwadranten worden

er vragen gesteld zoals; hoe ziet dit eruit? Wat voel je nu? Waar ben je? Wat heb je nodig?

Bijvoorbeeld: een leerling vindt het superirritant dat een klasgenoot altijd zit af te kijken! Ik wist het niet, ik snap het niet, ik ben het vergeten. Ik had geen tijd enzovoorts. Slachtoffergedrag!

- Waarom vind je dit irritant? (Zit hier een kwaliteit achter verborgen?) Is de leerling verantwoordelijk voor zijn of haar eigen werk? Vind de leerling dat je dit zelf moet doen en waarom dan?
- Wat is het positief tegenovergestelde van deze allergie slachtoffergedrag → verantwoordelijk
- Wat is de valkuil hiervan? Overbelast raken Hoe zit dit eruit? Wat doe je, wat zeg je? (Doorgaan tot een hoog stresslevel)
- Wat heb je nodig om niet door te slaan, wat is de uitdaging? Hulp vragen. (Iemand die je remt, je buddy? Sneller tevreden zijn om te voorkomen dat je te veel stress krijgt? Planningsvaardigheden?

### Tijdslijn oefening:

Gebruik voor deze oefening een grote ruimte zoals een gymzaal of groot lokaal. De deelnemers gaan een tijdslijn maken waarin zij hun doelen gaan weergeven met bijvoorbeeld post-its of kaartjes. De tijdslijn begint in het “nu” en eindigt bij de leeftijd van vijftig jaar. Op deze tijdslijn kunnen de volgende onderwerpen weergegeven worden. Persoonlijke ontwikkeling, opleiding, carrière, familie, reizen, bijdrage aan de wereld.

Als de doelen zijn opgeschreven en neergelegd volgt een uitleg van de deelnemers over hun doelen. De volgende stap zou kunnen zijn om te vragen wat men denkt nodig te hebben om deze doelen te bereiken. Welke vaardigheden of eigenschappen moeten ze ontwikkelen?

De vraag wat ze nu al kunnen kan ook gesteld worden om zo hun bestaande kwaliteiten inzichtelijk te krijgen.

### Benodigdheden:

- Post-its
- Lang touw of iets wat als een tijdslijn kan dienen.
- Stiften
- Flipover papier

Tip: probeer de leerlingen te laten denken in mogelijkheden en niet in beperkingen. Bijvoorbeeld met de vraag: Als ik je tien miljoen euro zou geven hoe zou je dan je tijdslijn gaan indelen?

### Bonus oefening voor persoonlijke groei:

Het streven is om geen tot minimaal huiswerk te geven. De deelnemers kan wel gevraagd worden om na te denken over bepaalde lesstof.

De vragen die bij deze leerstap horen, kunnen gemaakt worden in de resterende tijd van de les. Er kan gekozen worden om de opdracht mee te geven zodat de deelnemer het werkboek kan bijwerken in eigen tijd. Dit is ook onderdeel van persoonlijk leiderschap.

### **Aandachtspunten:**

Werk aan een veilige leeromgeving door open communicatie. Gebruik een actieve en dynamische werkvorm. De opstelling van de klas is hierin belangrijk.



### Situatie:

Deze principes zijn gebaseerd op zijn beroemde boek "Think and Grow Rich" en bevatten waardevolle inzichten en strategieën voor persoonlijke groei, succes en het bereiken van doelen. Deze principes omvatten onder andere het hebben van een definitief doel, positief denken, geloof en vertrouwen, vastberadenheid, gedisciplineerde planning, samenwerking, en het leren van tegenslagen en mislukkingen. Napoleon Hill's werk heeft talloze mensen geïnspireerd en blijft relevant in de context van persoonlijke ontwikkeling en succes.

In deze bonus leerstap krijgt de deelnemer een korte uitleg d.m.v. een presentatie over deze principes om de deelnemers vertrouwd te maken met de 17 principes van succes en hen in staat stellen deze principes toe te passen in hun eigen leven en streven naar succes.

### Resultaat:

⊕ De deelnemer heeft kennis van de 17 principes van succes

### Wat gaat de deelnemer doen:

De les begint met een introductie van de principes voor succes en persoonlijke groei. Vervolgens worden voorbeelden gegeven van hoe de principes kunnen worden toegepast in verschillende aspecten van het leven.

De didactiek van de les omvat interactieve discussies, voorbeelden uit het echte leven en opdrachten die de deelnemers aanmoedigen om na te denken over hun eigen doelen en hoe ze de principes kunnen integreren in hun dagelijkse leven.

Tijdens de les worden verschillende vaardigheden ontwikkeld, zoals doelgerichtheid, positief denken, zelfdiscipline, besluitvaardigheid en samenwerking. Deze vaardigheden worden gemeten aan de hand van prestatie-indicatoren, zoals het formuleren van heldere doelen, het tonen van veerkracht in het gezicht van tegenslagen en het effectief samenwerken met anderen.

Het huiswerk dat aan de deelnemers kan worden gegeven, omvat reflectieopdrachten, het opstellen van persoonlijke doelen en het nemen van concrete actiestappen om de principes van succes in hun leven te implementeren. De les is interactief, inspirerend en praktisch van aard, met als doel te motiveren en te empoweren om hun volledige potentieel te realiseren en succesvolle individuen te worden.

### Begeleiding:

Moedig de deelnemers aan om actief betrokken te blijven bij het volgen van hun routekaart en om eventuele uitdagingen of vragen te delen tijdens de les. Het huiswerk is bedoeld om de motivatie hoog te houden en de focus op de gestelde doelen te behouden.

### **Houding, competenties en prestatie indicatoren.**

Communicatie;

- ⊕ Kan ideeën effectief communiceren tijdens een groepsgesprek

Leervermogen;

- ⊕ Kan de principes uitleggen in eigen woorden. Kan een of meerdere principes toepassen in het eigen leven

Actief en betrokken

**Beschikbare tijd: 90 min**

## Leerstap 1: De 17 principes van succes

Didactiek; Onderwijsleergesprek, presentatie. Werkvorm; groepsdiscussie/gesprek/opdracht.

### Stap 1: Inleiding (5 min)

Welkom bij de les over de 17 principes van succes volgens Napoleon Hill! In deze les gaan we ontdekken wat de sleutel is tot het bereiken van succes en hoe we deze principes kunnen toepassen in ons eigen leven. Napoleon Hill, een bekende auteur en motivator, heeft uitgebreid onderzoek gedaan naar de gewoonten en mindset van succesvolle mensen en heeft deze principes geïdentificeerd.

Succes is niet alleen het resultaat van geluk of toeval, maar het is iets wat bewust kan worden ontwikkeld. Door deze principes te begrijpen en toe te passen, kunnen we onze kansen vergroten om onze doelen te bereiken en een succesvol leven te leiden.

### Stap 2: Uitleg en voorbeelden (15 min)

Gebruik de 17 principes en geef voorbeelden en leg uit

## Leerstap 2: Toepassen van de 17 principes

Didactiek; toepassingsopdracht. Werkvorm: opdracht.

### Opdracht toepassen van de principes.

- ⊕ Deelnemers krijgen de opdracht om één of meerdere principes te selecteren die hen het meest aanspreken.
- ⊕ Ze moeten nadenken over hoe ze deze principes kunnen toepassen in hun eigen leven en doelen.
- ⊕ Deelnemers worden aangemoedigd om concrete acties en strategieën te bedenken.
- ⊕ Dit kan individueel, met buddy's of in groepjes
- ⊕ Na de opdracht vindt er een groepsgebesprek plaats en is er ruimte voor vragen

### Bonus oefening voor persoonlijke groei

Moedig de deelnemers aan op de principes steeds toe te passen als ze een doel stellen. Geef een oefening mee zodat de deelnemer dit kan beoefenen

## BRONVERMELDING

De volgende bronnen zijn geraadpleegd ter ondersteuning van dit document en lessen

Think and grow rich – Napoleon Hill

Master your mindset – Michael Pilarczyk

De zeven eigenschappen die jou succesvol maken – Sean Covey

Reflectiemodel van Korthage

Reflectiemodel STARR

Eisenhower matrix

Er wordt verwezen naar de volgende bronnen en personen.

YouTube

Google

[www.ken-do-coaching-trainingen.nl](http://www.ken-do-coaching-trainingen.nl)

[www.psychologievansucces.nl](http://www.psychologievansucces.nl)

[www.egonbeaart.nl](http://www.egonbeaart.nl)

[www.toolshero.nl](http://www.toolshero.nl)

[www.drogespieren.nl/overig/wat-zit-er-in-red-bull-en-waarom-ongezond](http://www.drogespieren.nl/overig/wat-zit-er-in-red-bull-en-waarom-ongezond)

Bijlagen:

Eisenhower matrix

Kernkwadranten invulkaarten

Informatieblad roos van Leary

Leercurve van Maslow