

Ken Do coaching & Trainingen

Mission Possible

Handleiding voor de docenten en trainers



COLOFON

Dit is een uitgave van:

Ken Do Coaching &
Trainingen

De mindset training is
ontworpen en ontwikkeld
door Kenny Haagsman

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

Als er gebruik wordt
gemaakt van bronnen dan
wordt dit vermeld.

Auteur

Kenny Haagsman

Copyright

Ken do Coaching &
Trainingen

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
Objective 1 De Verkenning	6
Checkpoint 1 wat is mindset	7
Checkpoint 2 persoonlijk leiderschap.....	12
Checkpoint 3 wie ben ik en waar ben ik goed in	16
Checkpoint 4 wat vind ik het allerleukst	19
Checkpoint 5 effectief communiceren	22
Objective 2 The Endstate	26
Checkpoint 1 wat is jouw persoonlijk succes?	27
Checkpoint 2 wat is je doel?.....	30
Checkpoint 3 wat heeft prioriteit?	33
Checkpoint 4 wat gaat goed en wat kan beter	36
Checkpoint 5: stress en tegenslagen...omtrekken is beter dan terugtrekken	39
Bonus wet van aantrekkingskracht.....	46
Objective 3 De Operatieschets	49
Checkpoint 1 maximale focus.....	50
Checkpoint 2 waarom sta jij 's ochtends op?	56
Checkpoint 3 geloof en overtuiging	59
Checkpoint 4 leer jezelf om te kijken naar wat er wel is	62
Checkpoint 5 actie	65
Checkpoint 6 je persoonlijke routekaart	69
Bonus de grondbeginselen van succes.....	72
Bronvermelding	75

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

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:

De deelnemer weet inmiddels wat zijn of haar kwaliteiten zijn en dat wordt in deze leerstap nog verder uitgebreid. De deelnemer gaat ook nadenken over hoe deze kwaliteiten gebruikt kunnen worden voor henzelf en voor anderen. Om erachter te komen wie je écht bent is het belangrijk om je waarden te onderzoeken. Wat vind je nou echt belangrijk in het leven? Dit zegt wat over je als persoon. De deelnemer gaat nadenken over waarden en normen. Het is belangrijk om dit te weten als je tegelijkertijd ook bepaalde doelen wilt behalen. Als bijvoorbeeld sociaal contact heel belangrijk is maar sporten ook dan is het slim om te weten welke waarde op welke plaats staat.

Resultaat:

- ⊕ De deelnemer weet wat zijn of haar persoonlijke waarden zijn
- ⊕ De deelnemer weet waar hij of zij goed in is
- ⊕ De deelnemer weet wat 360 graden feedback is en kan dit gebruiken
- ⊕ De deelnemer kan leerbehoefte omschrijven en leervragen maken



Wat gaat de deelnemer doen:

De deelnemer gaat in deze leerstap verschillende opdrachten uitvoeren die te maken hebben met waarden en normen. Ook gaat de deelnemer komende week een interview houden met iemand in hun omgeving. Dit interview gaat over henzelf.

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 kwaliteiten en verbeterpunten in eigen woorden omschrijven en duidelijk maken aan anderen

Leervermogen;

- ⊕ Kan een plan van aanpak maken om aan verbeterpunten te werken

Beschikbare tijd: 90 min

Leerstep 1: Wat zijn waarden en normen.

Didactiek; individueel leren en onderwijs leergesprek. Werkvorm: opdracht

Uitleg waarden en normen (PowerPoint ondersteuning):

Gebruik de intro van de les om waarden en normen uit te leggen met een onderwijsleergesprek. De trainer kan er ook voor kiezen om de deelnemers de betekenis van waarden en normen op te laten zoeken met voorbeelden.



Opdracht wat zijn jouw waarden?

De deelnemer gaat nadenken over wat hij of zij echt belangrijk vindt in het leven. In het werkboek staan een aantal voorbeelden waar men uit kan kiezen. Gebruik de opdrachten uit het werkboek om een top vijf van waarden te maken met de bijbehorende “gedragsnorm”. Dus wat doe jij als je invulling geeft aan je waarde familie?

Leerstep 2: Experiment (eigen tijd)

Didactiek; onderzoeken en toepassen. Werkvorm: experimentele opdracht.



Experiment; Laat de deelnemer aankomende week reflecteren op zijn of haar waarden. Spreek een dag af dat men dit doet en bespreek de volgende bijeenkomst.

Uitleg staat in het werkboek van de deelnemer.

Leerstep 3: Interview (10-30 min)

Didactiek; onderzoeken, kennis verzamelen. Werkvorm: interview.



Opdracht interview

De deelnemer gaat een interview houden met drie personen en verwerkt de uitkomst in het werkboek. De deelnemer begint met oefenen met een buddy. In dit stadium kan de trainer begeleiden en tips meegeven.

Leg de stappen uit die in het werkboek omschreven staan. Mogelijk dat er enige verdieping gegeven moet worden op leerbehoefte en leervragen.

De volgende vragen worden minimaal gesteld:

- ⊕ Waar ben ik goed in? Benoem drie kwaliteiten
- ⊕ Waar zie jij kansen ter verbetering? Noem drie aandachtspunten
- ⊕ Waarmee moet ik gelijk stoppen en waarom?
- ⊕ Waarmee zou ik echt verder moeten gaan?
- ⊕ Waarmee zou je mij vergelijken als je mij in een beeld zou omschrijven? (metafoor)

Leerstap 4: Samenvatten van het interview. (10 min of eigen tijd)

De deelnemer vat het interview samen en bepaalt welke feedback uitgewerkt wordt tot leervragen. Welke feedback heeft de leerling gekregen? De leerling omschrijft duidelijk en concreet wat hij/zij te leren heeft.

Voorbeeld: De werkgever van de leerling geeft de volgende feedback. “Je werkt hard en secuur, tegelijkertijd kom je regelmatig nonchalant en ongeïnteresseerd over op mij als je een opdracht krijgt om uit te voeren”. Dit is goede feedback want het geeft een positief punt aan en een verbeterpunt aan waar de leerling aan kan werken en ook zegt dit iets over de werkgever omdat het gaat om “overkomen op iemand”. De keuze is aan de leerling zelf om hier mee aan de slag te gaan.

De leervraag is: Hoe kan ik mijn non-verbale communicatie verbeteren t.o.v. mijn werkgever of in het algemeen. Vragen die hierbij gesteld kunnen worden: Gebeurt dit vaker? Wanneer gebeurt dit? Gebeurt dit ook ergens anders? Welke gevoel heb ik als dit gebeurt? Onderzoek de trigger als je wilt verbeteren in de houding t.o.v. een gesprekspartner.

Leerstap 5: Leerbehoefte en leervragen bepalen (20 min)

De leerling gaat zijn/haar leerbehoefte en leervragen concreet maken a.d.h.v. de uitkomsten van het interview.

Wat is de leerbehoefte?

- ⊕ Ik wil leren om beter te kunnen communiceren

Wat kunnen leervragen zijn?

- ⊕ Hoe kan ik beter duidelijk maken wat ik wil zeggen?
- ⊕ Hoe kan ik voorkomen dat ik non-verbaal reageer?
- ⊕ Hoe kan ik rustig blijven in mijn communicatie?
- ⊕ Hoe kan ik blijven communiceren met feiten en niet met emotie

Wat is de leerbehoefte?

- ⊕ Ik wil beter kunnen plannen Wat kunnen leervragen zijn?
- ⊕ Hoe kan ik beter mijn prioriteiten bepalen?
- ⊕ Hoe onderscheid ik hoofdzaken van bijzaken?
- ⊕ Wat is mijn hoofddoel en subdoelen?
- ⊕ Hoe kan ik effectief een tijdschema maken?

Bonus oefening voor persoonlijke groei:

De deelnemer krijgt de opdracht om het interview te gaan doen in de komende week. In de volgende les wordt aandacht besteed aan de uitkomsten van de interviews. De mogelijkheid bestaat om in de overige tijd van de les te werken aan het maken van leervragen. Wat meegegeven kan worden als opdracht is het uitwerken van leervragen, dat wil zeggen hoe gaat de deelnemer werken aan zijn leerbehoefte?

Situatie:

De deelnemers gaan aan de slag met een opdracht om te ontdekken wat ze leuk vinden en waar ze goed in zijn. Ze maken een lijst van alles wat ze leuk vinden om te doen. Daarnaast schrijven ze ook op welke activiteiten ze misschien niet leuk vinden, maar waar ze wel tijd aan besteden omdat het nodig is om hun doelen te bereiken. Deze opdracht helpt hen bewust te worden van het feit dat sommige taken misschien niet leuk zijn, maar wel noodzakelijk zijn voor hun persoonlijke groei en het bereiken van hun doelen.

Resultaat:

⊕ De deelnemer weet wat hij of zij het allerleukst vindt om te doen

Wat gaat de deelnemer doen:

Deze leerstap kan op verschillende manieren uitgevoerd worden. Het is een korte les waar de trainer in gesprek gaat de deelnemers en het heeft over wat men leuk vindt om te doen. Hieronder staan een aantal opties die in de les uitgevoerd kunnen worden.

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.

Creativiteit;

⊕ Kan verschillende activiteiten, interesses en mogelijkheden verkennen

Communicatie;

⊕ Kan omschrijven wat hem/haar het meeste drijft

Reflecteren;

⊕ Kan inzicht krijgen in wat hem/haar het meest enthousiast maakt

Beschikbare tijd: 90 min

Leerstap 1: Wat vind je leuk. (15 min)

Didactiek; Groepsgesprek, discussie. Werkvorm: individuele opdracht, (inter)actieve opdracht.

1. Groepsgesprek:

De trainer kan een open discussie houden waarin de deelnemers worden aangemoedigd om te delen wat ze leuk vinden om te doen. Dit kan een informeel gesprek zijn waarin iedereen de kans krijgt om te praten en naar elkaar te luisteren. De trainer kan vragen stellen om dieper in te gaan op de interesses, passies en hobby's van de deelnemers.

2. Persoonlijke reflectie: De trainer kan de deelnemers vragen om individueel na te denken over wat ze leuk vinden om te doen en dit op te schrijven. Dit kan worden gevolgd door een rondetafelgesprek waarin de deelnemers de kans krijgen om hun gedachten en bevindingen te delen. Dit biedt een meer gestructureerde benadering en geeft iedereen de ruimte om hun inzichten te delen. De deelnemers kunnen elkaar ook vragen ter verduidelijking stellen.

3. Activiteit met post-its: De trainer kan de deelnemers vragen om op post-its de dingen te schrijven die ze leuk vinden om te doen. Vervolgens kunnen ze deze post-its op een groot bord of muur plakken, waardoor er een visuele weergave ontstaat van de diverse interesses binnen de groep. De trainer kan dan gerichte vragen stellen over bepaalde activiteiten en hier dieper op ingaan.

Deze opties bieden verschillende manieren om de deelnemers te betrekken en te stimuleren om te delen wat ze leuk vinden om te doen. Het creëert een ondersteunende en inspirerende omgeving waarin iedereen de kans krijgt om hun interesses te delen en van elkaar te leren.

Leerstep 2: Vragen in het werkboek. (20 min)

Didactiek; zelfstandige opdracht. Werkvorm: opdracht.



De deelnemer werkt de opdracht uit die in het werkboek staat. De vragen die in het werkboek staan kunnen vooraf aan het groeps gesprek gemaakt worden of erna. Dit is afhankelijk van de doelgroep. Uit de didactische analyse blijkt wat de voorkeur heeft.



Tip voor de les: Streef ernaar om een veilige en ondersteunende omgeving te creëren waarin de deelnemers zich comfortabel voelen om hun gedachten en gevoelens te delen. Moedig openheid en eerlijkheid aan, en zorg ervoor dat iedereen gehoord en gerespecteerd wordt. Door een positieve en empathische sfeer te bevorderen, kun je een waardevolle leerervaring creëren waarin de deelnemers zich vrij voelen om te ontdekken wat ze echt leuk vinden en waar ze goed in zijn. Dit zal de betrokkenheid en het enthousiasme van zowel de deelnemers als de trainer vergroten.

Om een veilige en ondersteunende omgeving te creëren in de les kun je het volgende doen:

1. Moedig open communicatie aan en zorg ervoor dat alle meningen en gedachten welkom zijn.
2. Luister actief naar de bijdragen van de deelnemers en zorg ervoor dat iedereen gehoord wordt.
3. Toon empathie en begrip voor de gevoelens en ervaringen van de deelnemers.
4. Geef positieve bekrachtiging en waardeer de inbreng van de deelnemers.
5. Maak gezamenlijke groepsafspraken waarin respect en vertrouwelijkheid centraal staan.
6. Faciliteer groepsoefeningen om interactie en het delen van ideeën te bevorderen.

Met deze benaderingen kan de trainer een veilige en open leeromgeving creëren waarin deelnemers vrij zijn om te delen wat ze leuk vinden en waar ze goed in zijn, wat zorgt voor betrokkenheid en enthousiasme.

Formuleren van persoonlijke doelen (10 minuten)

- ⊕ Leg uit dat het stellen van doelen de deelnemer zal helpen het gewenste zelfbeeld om te zetten in actie.
- ⊕ Vraag de deelnemer om individueel specifieke doelen te formuleren op basis van hun persoonlijke interesses en wie ze willen zijn.
- ⊕ Moedig aan om SMART-doelen (specifiek, meetbaar, haalbaar, relevant en tijdsgebonden) te formuleren.

Bonus oefening voor persoonlijke groei:

De volgende oefeningen kunnen eventueel worden meegegeven om aan te werken:

1. Verkenningsoefening: Maak een lijst van activiteiten, hobby's of interesses die je graag wilt verkennen of herontdekken. Zet ten minste één concrete stap om je interesse te verkennen, zoals het plannen van een activiteit of het opzoeken van informatie over een onderwerp.
2. Levensmotto of mantra: Bedenk een persoonlijk levensmotto of mantra dat je inspireert en motiveert. Kies een motto dat je waarden en doelen weerspiegelt en hang het ergens zichtbaar op als een dagelijkse herinnering.
3. Actieplan: Stel een actieplan op om je doelen en passies te realiseren. Definieer concrete stappen die je kunt nemen om je interesses te volgen, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen of je gewenste levensstijl na te streven.

Situatie:

Bijna aan het einde van module 1 gekomen, belichten we in deze fase een cruciaal aspect dat van invloed is op zowel de deelnemer als de omgeving: communicatie. Communicatie vormt de essentiële interactie, zowel verbaal als non-verbaal, tussen één of meerdere personen. Het is een krachtig instrument dat zowel positieve als negatieve effecten kan hebben.

Deze leerstap nodigt de deelnemer uit om de communicatie te onderzoeken en hoe dit door anderen wordt ervaren. Door bewuster te worden van de communicatiestijl, krijgt de deelnemer inzicht in de impact die het heeft op zichzelf en de mensen om hem of haar heen. Met waardevolle tips en aanwijzingen reiken we de deelnemer de mogelijkheid aan om communicatievaardigheden verder te ontwikkelen en te verbeteren. Op die manier verbetert de communicatie, wat de persoonlijke groei en relaties zal versterken.

Resultaat:

- ⊕ De deelnemer heeft inzicht in wat communicatie is
- ⊕ De deelnemer is zich bewust van de manier waarop hij/zij communiceert
- ⊕ De deelnemer kent zijn/haar voorkeursstijl van communiceren
- ⊕ De deelnemer kan zijn/haar manier van communiceren aanpassen om een gewenst resultaat te halen

Wat gaat de deelnemer doen:

De deelnemer gaat een oefening doen wat inzicht geeft in de manier van communiceren. De deelnemer kan het volgende filmpje kijken als voorbereiding. De Roos van Leary is in de online leeromgeving te bekijken. Download het informatieblad over de Roos van Leary.

De deelnemer begint de les door een video te bekijken die de basisprincipes van de Roos van Leary uitlegt. Dit biedt hun een solide achtergrondkennis van het model. Vervolgens worden de deelnemers uitgenodigd om een eigen casus in te brengen, waarbij ze een gebeurtenis beschrijven waarbij de communicatie niet goed verliep.

Met deze interactieve aanpak, waarbij eigen casussen worden gebruikt, ontstaat er een boeiende en betekenisvolle leerervaring. De deelnemers zullen zich meer betrokken voelen en een dieper begrip ontwikkelen op de manier waarop zij communiceren en de toepassing ervan in hun eigen communicatie. Dit draagt bij aan een effectief leerproces en een waardevolle leservaring.

Begeleiding:

Het begeleiden van communicatie is een proces dat afhankelijk is van de behoeften en doelen van de persoon die begeleid wordt. Het omvat het identificeren van sterke punten en gebieden die verbeterd kunnen worden, het bieden van feedback en coaching, en het oefenen van communicatieve vaardigheden in verschillende contexten.

Houding, competenties en prestatie indicatoren.

bewustwording;

- ⊕ Is zich bewust van de manier van communiceren en het effect hiervan

Communicatie;

- ⊕ Kan de manier van communiceren beïnvloeden om effectiever te communiceren

Actief, respectvol, durf.

Beschikbare tijd: 90 min

Leerstap 1: Uitleg Roos van Leary (15 min)

Didactiek; Uitleg en presenteren. Werkvorm: voordracht, actieve opdracht.



Opdracht Roos van Leary (30 min)

Laat de deelnemer nadenken over een gebeurtenis waarbij de communicatie tussen deelnemer en een ander niet goed verliep.

1. Verduidelijk de opdracht:

Leg kort uit dat de deelnemers gevraagd worden om een specifieke gebeurtenis te herinneren waarbij de communicatie niet goed verliep.

- Benadruk dat ze moeten letten op wat ze zeiden, wat ze deden, hoe ze reageerden, hoe ze zich voelden en wat het resultaat was.
- Geef aan dat ze specifieke elementen kunnen observeren die verband houden met de Roos van Leary.
- Geef de deelnemers voldoende tijd om in stilte na te denken over hun gekozen gebeurtenis en de bijbehorende details.
- Moedig hen aan om aantekeningen te maken en hun gedachten te ordenen.

2. Roos van Leary-analyse

- Introduceer de Roos van Leary en leg de verschillende gedragsdimensies uit.
- Vraag de deelnemers om hun gekozen gebeurtenis te analyseren vanuit het perspectief van de Roos van Leary.
- Nodig de deelnemer uit om te verplaatsen door de Roos van Leary
- Moedig hen aan om na te denken over welke communicatiestijl ze hebben toegepast en hoe dit van invloed was op de interactie.

3. Reflectie

- Vraag wat de deelnemer in het vervolg anders zou doen nu deze informatie bekend is?
- Welke inzichten heeft de deelnemer opgedaan?
- Welke voorkeursstijl heeft de deelnemer?
- Wat kan de deelnemer doen om de communicatie te verbeteren?
- Kan de deelnemer nu uitleggen wat communicatie is?

Optionele werkvormen:

Jenga

- Speel het spel Jenga waarbij de deelnemers een blinddoek op hebbe.
- De communicatie wordt hierdoor moeilijker
- Geef aan dat men duidelijk communiceert
- Geef aan dat men afspraken maakt over het spel en hoe er gecommuniceerd wordt.
- Geef aan dat men het simpel moet houden. Less is more.

Figuren tekenen

- Laat de deelnemers tweetallen maken.
- De ene persoon tekent een aantal abstracte vormen waarbij de andere persoon dit moet natekenen op aangeven van de eerste persoon
- De deelnemers zitten met de rug naar elkaar toe zodat men de tekening niet kan zien
- Ook hier is duidelijke communicatie van belang om tot een goed resultaat te komen

Bonus oefening voor persoonlijke groei:

De deelnemer kan de komende tijd letten op hoe hij of zij communiceert, verbaal en non-verbaal. Deelnemer en zijn buddy letten op elkaar hoe ze communiceren en spreken elkaar aan als ze iets goed vinden en als ze iets zien wat verbetering nodig heeft.

[Roos van Leary informatieblad](#)

[Roos van Leary video uitleg](#)

Objective 2 The Endstate

Situatie:

De deelnemer heeft inmiddels een aardig beeld gekregen van wat een mindset is en welke kwaliteiten hij/zij bezit. Hij/zij begrijpt wat persoonlijk leiderschap inhoudt en hoe dit kan helpen bij het sturen van zijn/haar leven. Om meer richting en betekenis te geven aan het gewenste levenspad, is het raadzaam voor de deelnemer om na te denken over wat succes voor hem/haar persoonlijk betekent.

Resultaat:

- ⊕ De deelnemer heeft inzicht in wat voor hem of haar succes is
- ⊕ De deelnemer kan zijn of haar persoonlijk succes omschrijven in stappen van 1, 2, 5 en 10 jaar

Wat gaat de deelnemer doen:

De deelnemer wordt uitgenodigd om te omschrijven wat succes voor hem/haar betekent aan de hand van een voorbeeld uit zijn/haar omgeving, zoals een bekend persoon of iemand die hij/zij kent. Hierdoor kan de deelnemer zijn/haar gedachten over succes onderzoeken door een aantal vragen te beantwoorden.

De deelnemer schrijft een succesverhaal wat eigenlijk een visualisatieoefening is. Hierin omschrijft de deelnemer welke doelen al behaald zijn over een aantal jaar. Het is belangrijk om in de positief tegenwoordige tijd te schrijven en niet in de toekomst. Het effect hiervan wordt later nog uitgelegd.

Begeleiding:

Als men moeite heeft om hun verbeeldingskracht te gebruiken gebruik dan de oefening met de citroen uit het werkboek.

Houding, competenties en prestatie indicatoren.

Verbeeldingskracht;

- ⊕ Kan een voorstelling maken van hoe succes voor hem/haar eruit ziet

Communicatie;

- ⊕ Kan in eigen woorden vertellen wat persoonlijk succes is

Reflecteren, samenwerken, trots

Beschikbare tijd: 90 min

Leerstap 1: Nadenken over wat succes is. (15 min)

Didactiek; onderwijsleergesprek, groepsgesprek. Werkvorm: opdracht in werkboek.

De volgende aandachtspunten kunnen de les ondersteunen:

- ⊕ Definieer succes: Begin de les door de deelnemer te vragen wat succes voor hem/haar persoonlijk betekent. Moedig hem/haar aan om na te denken over wat echt belangrijk is in het leven en welke doelen en waarden hij/zij nastreeft.
- ⊕ Verken verschillende perspectieven: Bespreek met de deelnemer dat succes voor iedereen anders kan zijn en dat het belangrijk is om persoonlijke definities te respecteren. Moedig de deelnemer aan om na te denken over voorbeelden van succesvolle mensen die hij/zij bewondert en waarom hij/zij hen als succesvol beschouwt.
- ⊕ Reflectie op eigen waarden en doelen: Vraag de deelnemer om zijn/haar eigen waarden en doelen te evalueren. Laat hem/haar nadenken over wat hem/haar echt gelukkig en vervuld maakt. Dit kan helpen bij het bepalen van zijn/haar eigen definitie van succes.
- ⊕ Breng balans aan: Bespreek het belang van een gebalanceerde benadering van succes. Moedig de deelnemer aan om niet alleen te focussen op materiële rijkdom of externe erkenning, maar ook op persoonlijke groei, gezondheid, relaties en het maken van positieve impact op anderen.
- ⊕ Gebruik de vragen uit het werkboek ter ondersteuning van het groepsgesprek

Leerstap 2: Schrijven van een succesverhaal. (30 min)

Didactiek; opdracht. Werkvorm: opdracht in werkboek.

Leg de volgende stappen uit in de les:

Voer deze opdracht bij voorkeur uit in een rustige omgeving in de buitenlucht.

De deelnemer krijgt de kans om een opdracht uit te voeren die zal helpen bij het visualiseren en formuleren van zijn/haar persoonlijke successen in de komende 10 jaar.

1. Neem de tijd om in een rustige en inspirerende omgeving te zitten. Zorg ervoor dat je niet gestoord wordt tijdens het uitvoeren van deze opdracht.
2. Gebruik een vel papier en een pen. Dit wordt het begin van alle persoonlijke successen. Het definitieve verhaal wordt in het werkboek opgeschreven.
3. Sluit je ogen en stel je voor dat het 10 jaar in de toekomst is. Visualiseer hoe jouw leven eruit ziet op dat moment. Stel je voor dat al jouw doelen en dromen zijn uitgekomen. Voel de emotie en vreugde die gepaard gaan met jouw persoonlijke successen.
4. Open je ogen en begin met schrijven. Beschrijf gedetailleerd de persoonlijke successen die je hebt behaald in de komende 10 jaar. Focus op alle gebieden van jouw leven, zoals carrière, gezondheid, relaties, persoonlijke groei en welzijn. Wees specifiek en levendig in jouw beschrijvingen en schrijf in de positief tegenwoordige tijd.
5. Laat je verbeeldingskracht de vrije loop. Denk niet aan beperkingen of obstakels. Schrijf op wat je echt zou willen bereiken, zelfs als het op dit moment onrealistisch lijkt. Herinner jezelf eraan dat dit een oefening is om jouw verlangens en doelen te verkennen zonder beperkingen.
6. Zodra je jouw persoonlijke successen hebt beschreven, lees je ze hardop voor. Geloof in de kracht van jouw woorden en voel de positieve energie die ze met zich meebrengen. Laat de woorden resoneren met jouw diepste overtuigingen.

7. Bewaar het definitieve verslag op een veilige plek in je werkboek. Het kan dienen als een bron van inspiratie en motivatie in de komende jaren. Je kunt altijd terugkijken op jouw doelen en successen om jouw motivatie hoog te houden.

Onthoud dat deze opdracht draait om het stellen van ambitieuze doelen, het omarmen van verbeeldingskracht en het geloven in jouw eigen kunnen. Laat jouw verslag van persoonlijke successen jou inspireren om actie te ondernemen en stap voor stap naar jouw gewenste toekomst toe te werken.

Leerstep 3: Stellingen.

Didactiek; discussie

Er kan ook gekozen worden voor verschillende stellingen die met succes te maken hebben om de deelnemers te laten nadenken over het onderwerp. Het verkrijgen van nieuwe inzichten en het actief nadenken over wat voor hun succes is kan helpen om persoonlijke doelen te stellen.

Bonus oefening voor persoonlijke groei:

Stel voor dat de deelnemer regelmatig een korte visualisatie-oefening doet. Hij/zij kan een paar minuten de tijd nemen om zich opnieuw voor te stellen hoe zijn/haar leven eruitziet met de behaalde persoonlijke successen. Dit kan helpen om de motivatie hoog te houden en de focus op de gewenste toekomst te behouden. Dit kan samen met een buddy gedaan worden.

Situatie:

Na de les over persoonlijk succes heeft de deelnemer een goed begrip gekregen van wat succes voor hem/haar persoonlijk betekent. Nu is het tijd voor de deelnemer om verder te gaan met het stellen van zijn/haar persoonlijke doelen op basis van het uitgewerkte succesverhaal. In deze volgende stap van het leerproces worden de doelen specifiek en gedetailleerd gemaakt. De deelnemer zal leren hoe hij/zij concreet en meetbaar kan formuleren wat hij/zij wil bereiken om zijn/haar gewenste toekomst te realiseren.

Resultaat:

- ⊕ De deelnemer weet het verschil tussen verschillende doelen
- ⊕ De deelnemer kan zijn of haar doelen omschrijven

Wat gaat de deelnemer doen:

De deelnemer gaat een aantal doelen stellen naar aanleiding van het succesverhaal. Wat wil de deelnemer echt bereiken op korte en lange termijn. Wat gaat hij of zij daarvoor doen? De doelen worden uitgewerkt in het werkboek.

Begeleiding:

Door deze huiswerkopdrachten kunnen de deelnemers actief werken aan het verwezenlijken van hun persoonlijke doelen en het versterken van hun focus en motivatie. Het helpt hen om de geleerde principes in de praktijk te brengen en stappen te zetten richting persoonlijk succes. Begeleiden van dit proces is essentieel en acceptatie zal groter worden als het goede voorbeeld wordt gegeven.

Houding, competenties en prestatie indicatoren.

Verbeeldingskracht;

- ⊕ Kan een voorstelling maken van zijn/haar eigen succes en dit omzetten in concrete doelen

Doorzettingsvermogen;

- ⊕ Heeft het vermogen om door te zetten bij tegenslagen

Besluitvaardig;

- ⊕ Kan snel een beslissing maken en bepalen aan welk doel er gewerkt wordt

Beschikbare tijd: 90 min

Leerstep 1: Soorten doelen (20 min)

Didactiek; onderwijsleergesprek, voordracht. Werkvorm: opdracht in werkboek.

Persoonlijke ontwikkelingsdoelen:

- ⊕ In welke vaardigheden wil ik mezelf ontwikkelen?
- ⊕ Waar wil ik goed in worden?
- ⊕ Bijvoorbeeld in sport, talen, omgang met mensen, communicatie, enzovoort.

Ervaringsdoelen:

- ⊕ Wat wil ik meegemaakt hebben?
- ⊕ Welke plaatsen wil ik bezoeken in Nederland, Europa of de wereld?
- ⊕ Wil ik een gezin stichten of een eigen bedrijf beginnen?
- ⊕ Welke avonturen wil ik beleven?

Financiële doelen:

- ⊕ Hoeveel wil ik later verdienen?
- ⊕ Wil ik elke maand genoeg hebben voor een zorgeloos bestaan?
- ⊕ Streef ik naar financiële vrijheid?
- ⊕ Wil ik gewoon genoeg hebben om aan mijn basisbehoeften te voldoen?

Materialistische doelen:

- ⊕ Wat wil ik kopen of bezitten?
- ⊕ Welke auto wil ik rijden?
- ⊕ Wat voor soort huis wil ik hebben?
- ⊕ Verlang ik naar een Tiny House, rijtjeshuis, appartement of villa?
- ⊕ Welke materiële bezittingen zijn belangrijk voor mij?

Leerstep 2: Doelen uitwerken (25 min)

Didactiek; opdracht. Werkvorm: opdrachten in werkboek.



Opdracht doelen uitwerken

De deelnemer maakt de opdrachten in het werkboek.

Let op de volgende aandachtspunten bij het verstrekken van de opdracht.

Duidelijke instructies: Zorg ervoor dat de deelnemers begrijpen dat het belangrijk is om hun doelen zo gedetailleerd mogelijk op te schrijven. Leg uit dat het visualiseren van gedetailleerde doelen hen zal helpen om zich beter te focussen en de kans op het behalen van hun doelen te vergroten.

Gebruik van tegenwoordige tijd: Benadruk dat de deelnemers hun doelen moeten omschrijven alsof ze deze al hebben bereikt, en dit in de tegenwoordige tijd moeten doen. Dit helpt hen om een krachtige mindset te creëren en hun onderbewuste mind te beïnvloeden.

Herhaling en focus: Moedig de deelnemers aan om regelmatig, bij voorkeur dagelijks, hun persoonlijke doelen hardop voor zichzelf op te lezen. Leg uit dat dit een vorm van autosuggestie is en hen helpt hun focus te behouden. Herhaling versterkt de overtuigingen en gedachten die uiteindelijk het onderbewuste beïnvloeden.

Verbeeldingskracht gebruiken: Leg uit dat het gebruik van verbeeldingskracht een krachtig hulpmiddel is bij het opstellen van persoonlijke doelen. Moedig de deelnemers aan om hun doelen levendig voor te stellen en zichzelf te zien en te voelen alsof ze hun doelen al hebben bereikt. Dit versterkt de impact en betrokkenheid bij de doelen.

Onderbewuste programmering: Benadruk het belang van het opnieuw programmeren van het onderbewuste. Leg uit dat door het herhaaldelijk opschrijven en visualiseren van gedetailleerde doelen, de overheersende gedachten uiteindelijk het onderbewuste bereiken en leiden tot andere resultaten. Moedig de deelnemers aan om consistent en volhardend te zijn in het toepassen van deze techniek.

Met deze aandachtspunten kun je de deelnemers begeleiden bij het effectief opstellen en versterken van hun persoonlijke doelen.

Bonus oefening voor persoonlijke groei:

Visualiseer je doelen dagelijks: Moedig de deelnemers aan om elke dag enkele minuten te besteden aan het visualiseren van hun doelen alsof ze deze al hebben bereikt. Ze kunnen zichzelf zien, voelen en ervaren hoe het is om hun doelen te bereiken. Lees je doelen dagelijks hardop voor: Laat de deelnemers elke dag hun persoonlijke doelen hardop voorlezen. Dit versterkt de focus en helpt hen hun doelen levendig in gedachten te houden.

Situatie:

De deelnemer heeft zich al verschillende keren verdiept in het bepalen van persoonlijke doelen die hij of zij wil bereiken. In deze les staat het verfijnen van deze doelen centraal, waarbij de deelnemer gaat nadenken over de mate van belangrijkheid van elk doel met behulp van de Eisenhower Matrix. Deze matrix is een waardevol hulpmiddel om de doelen op basis van prioriteit in te delen, vooral voor degenen die moeite hebben met het behouden van focus en het bepalen van welke stappen als eerste genomen moeten worden. Het gebruik van de Eisenhower Matrix helpt de deelnemer om op een gestructureerde en doelgerichte manier zijn of haar doelen te prioriteren en zo efficiënt mogelijk te werk te gaan.

Resultaat:

- ⊕ De deelnemer kan zijn/haar doelen indelen op prioriteit
- ⊕ De deelnemer kan de Eisenhower matrix gebruiken

Wat gaat de deelnemer doen:

De deelnemer krijgt uitleg over de Eisenhower matrix en hoe hij of zij deze kan gebruiken om doelen in te delen om belangrijkheid en urgentie. Na de uitleg gebruikt de deelnemer zijn/haar eigen doelen om deze in te delen. In de les vindt ook nog een actieve opdracht plaats om actief na te denken met mede deelnemers over hun doelen en prioriteiten.

Begeleiding:

De deelnemer krijgt begeleiding in de vorm van het aanreiken van tips en tools. Er worden vragen gesteld over de prioriteiten van de deelnemer. Soms lijkt iets belangrijk maar als je doorvraagt kan het minder belangrijk zijn dan verwacht.

Houding, competenties en prestatie indicatoren.

Plannen en organiseren;

- ⊕ Kan doelen indelen op mate van belangrijkheid

Focus en concentratie;

- ⊕ Laat zich niet afleiden door onbelangrijke dingen. Kan gedurende een langere tijd focus behouden
- ⊕ Kan beslissingen nemen zonder onnodige vertraging

Resultaatgericht, proactief, gedisciplineerd

Beschikbare tijd: 90 min

Leerstep 1: Uitleg Eisenhower matrix (15 min)

Didactiek; onderwijsleergesprek, voordracht, opdracht. Werkvorm: Presentatie.

Eisenhower Matrix

- ⊕ Leg de concepten uit achter de Eisenhower Matrix: het onderscheid tussen urgentie en belangrijkheid.
- ⊕ Toon een visuele weergave van de matrix en bespreek de vier kwadranten: Urgent en Belangrijk, Niet Urgent en Belangrijk, Urgent en Niet Belangrijk, Niet Urgent en Niet Belangrijk.
- ⊕ Geef voorbeelden van soorten taken of doelen die in elk kwadrant zouden kunnen passen



Gebruik een presentatie voor de visuele weergave en bereid de flip overs voor.

Leerstep 2: Doelen identificeren en uitwerken (20 min)

Didactiek; opdracht. Werkvorm: opdrachten in werkboek.

- ⊕ Laat de deelnemers hun persoonlijke doelen uit eerdere opdrachten en werkboeken meenemen.
- ⊕ Geef hun de tijd om hun doelen te herzien, te verfijnen en ze vervolgens op te schrijven op afzonderlijke notitiekaartjes of post-its.

Leerstep 3: Indelen op prioriteit met de Eisenhower Matrix (30 min)

Didactiek; actieve opdracht. Werkvorm: opdrachten in werkboek.

- ⊕ Geef de deelnemers een groot vel papier of een flip-overvel met daarop een lege matrix.
- ⊕ Moedig hen aan om hun doelen op de matrix te plaatsen, rekening houdend met de urgentie en belangrijkheid van elk doel.
- ⊕ Laat hen hun doelen bespreken en eventuele vragen stellen terwijl ze aan de matrix werken.

Leerstep 4: Evaluatie en reflectie (15 min)

- ⊕ Faciliteer een groepsdiscussie waarin de deelnemers hun ervaringen delen bij het prioriteren van hun doelen met behulp van de Eisenhower Matrix.
- ⊕ Moedig hen aan om inzichten, uitdagingen en successen te delen.
- ⊕ Tot welke inzichten is men gekomen?
- ⊕ Heb je je prioriteiten ingedeeld waarbij je rekening hebt gehouden met je waarden?
- ⊕ Bereid een aantal vragen voor de evaluatie voor.

Bonus oefening voor persoonlijke groei:

Timemanagement oefening: Geef de deelnemers een timemanagement oefening waarbij ze hun dagelijkse taken en activiteiten prioriteren op basis van urgentie en belangrijkheid. Dit kan hen helpen om de principes van prioriteren toe te passen op hun dagelijkse leven en zo hun vaardigheden op het gebied van timemanagement te verbeteren.

Door deze opdrachten als thuiswerk te geven, geef je de deelnemers de gelegenheid om de geleerde concepten en technieken in de praktijk te brengen en ze verder te ontwikkelen. Het thuiswerk helpt hen ook om bewust te blijven van hun doelen en prioriteiten, en stimuleert zelfreflectie en groei.

Situatie:

De deelnemer gaat in deze stap een reflectie maken. Reflecteren is één van de belangrijkste stappen van het leerproces omdat dit inzicht geeft in hoe het proces is aangelopen en wat de kwaliteit van het geleverde product is.

Reflecteren is nooit een doel op zich maar het helpt de deelnemer om volgens een vaste structuur naar bepaalde aspecten van het eigen handelen te kijken.

Resultaat:

- ⊕ De deelnemer kan reflecteren met de STARR methode
- ⊕ De deelnemer kan m.b.v. reflectie zijn/haar eigen handelen evalueren

Wat gaat de deelnemer doen:

De deelnemer gaat twee keer een reflectie uitvoeren op verschillende manieren. Deze staan uitgelegd bij de leerstappen.

Begeleiding:

Aanwijzing: Schrijf het reflectieverslag op een gestructureerde en overzichtelijke manier. Zorg ervoor dat gedachten helder worden weergegeven en worden ondersteunt door observaties en reflecties met concrete voorbeelden. Neem de tijd om de reflectie zorgvuldig te formuleren.

Houding, competenties en prestatie indicatoren.

Reflecteren;

- ⊕ Kan eigen sterke punten, beperkingen en vooruitgang erkennen

Besluitvaardig;

- ⊕ Kan beslissingen nemen zonder onnodige vertraging en kan beslissingen nemen in situaties die direct acties vereisen

Resultaatgericht, open en eerlijk

Beschikbare tijd: 90 min

Leerstap 1: Uitleg STARR methode (20 min)

Didactiek; voordracht, toepassen van reflectievorm. Werkvorm: uitleggen en opdracht.

De STARR-methode helpt je om gestructureerd te reflecteren op een specifieke situatie, waarbij je de nadruk legt op je acties, het behaalde resultaat en je persoonlijke leerervaringen. Het helpt je om inzicht te krijgen in je handelen en om te leren en groeien van je ervaringen.

S - Situatie: Beschrijf de specifieke situatie waarin je je bevond. Geef details over de context, de betrokkenen en de taak die je moest volbrengen.

T - Taak: Beschrijf de taak of het doel dat je moest bereiken binnen de situatie. Wat werd er van jou verwacht?

A - Actie: Beschrijf welke acties je hebt ondernomen om de taak uit te voeren. Wat heb je precies gedaan? Welke stappen heb je genomen?

R - Resultaat: Beschrijf het resultaat van je acties. Wat was het uiteindelijke resultaat of de uitkomst van je inspanningen?

R - Reflectie: Reflecteer op je ervaringen en het behaalde resultaat. Wat heb je geleerd? Wat ging goed en wat kon beter? Welke vaardigheden heb je ontwikkeld? Wat zou je de volgende keer anders doen?

Leerstap 2: Opdracht STARR reflectie (20 min)

Didactiek; opdracht. Werkvorm: opdrachten in werkboek.



Opdracht reflectie STARR methode (20 min)

De deelnemer krijgt de komende 20 minuten de tijd om te reflecteren op een recente ervaring, taak of project. Gebruik de STARR-methode als leidraad voor de reflectie. Volg de onderstaande stappen:

- 1. Situatie:** Beschrijf de specifieke situatie waarin je je bevond. Denk aan de context, de betrokkenen en het doel dat je moest bereiken.
- 2. Taak:** Definieer de taak of het doel dat je moest volbrengen binnen de situatie. Wat werd er van jou verwacht?
- 3. Actie:** Beschrijf de acties die je hebt ondernomen om de taak uit te voeren. Ga in detail in op de stappen die je hebt genomen en de beslissingen die je hebt genomen.
- 4. Resultaat:** Beschrijf het uiteindelijke resultaat van je acties. Wat was het effect van je inspanningen? Welke resultaten heb je behaald?
- 5. Reflectie:** Reflecteer op de ervaring, taak of het project als geheel. Wat heb je geleerd? Welke vaardigheden heb je ontwikkeld? Wat ging goed en wat kon beter? Wat zou je de volgende keer anders doen?

Neem de tijd om gedachten op te schrijven en diepgaand te reflecteren op elke stap. Wees eerlijk en open over je ervaringen en inzichten. Reflectie kan zowel positieve aspecten als leerpunten omvatten. Het doel van deze opdracht is om bewustzijn te creëren, inzichten te verkrijgen en persoonlijke en professionele groei te bevorderen.

Bonus oefening voor persoonlijke groei:

Voor het huiswerk wordt er verwacht dat de deelnemer een reflectieverslag schrijft over een recente ervaring, taak of project waar hij/zij aan heeft deelgenomen. Gebruik de STARR-methode als leidraad voor de reflectie. Werk uit in het werkboek.

Lever het reflectieverslag in.

Situatie:

De deelnemer heeft inmiddels allemaal tips en tools meegekregen en is aan de slag gegaan om voor zichzelf en positieve mindset te creëren. Een positieve kijk op gebeurtenissen is het meest effectief echter kan het voorkomen dat je uit balans raakt door vervelende ervaringen. Tegenslagen zijn vaak moeilijk om mee om te gaan omdat ze je het idee geven dat je grip verliest. Emotionele pijn en het gevoel van machteloosheid is een vaak voorkomend gevoel. Als je hier onvoldoende bij stil staat kan je onbewuste en ongewenst patronen ontwikkelen met gevolg dat je gestrest raakt, gaat piekeren of onnodig zorgen maakt. In deze les gaat de deelnemer verder met onderzoek naar zichzelf en krijgt het tips hoe om te gaan met tegenslagen.

Resultaat:

- ⊕ De deelnemer heeft inzicht in wat tegenslagen zijn en hoe hiermee om te gaan
- ⊕ De deelnemer heeft inzicht in het veranderproces
- ⊕ De deelnemer kan de begrippen incasseringsvermogen, relativiseringsvermogen en mentale veerkracht omschrijven
- ⊕ De deelnemer kan de kantel methode gebruiken

Wat gaat de deelnemer doen:

De deelnemer gaat onderzoeken wat tegenslagen zijn en een aantal vragen beantwoorden. Er staan verschillende opdrachten in het werkboek die de deelnemer gaat uitvoeren. De deelnemer krijgt inzicht in het verander proces, iets wat iedereen doorloopt op het moment van tegenslag.

De kantel methode is een hulpmiddel om bij tegenslagen toe te passen om je emoties en gevoelens meer richting het positieve te sturen. Men krijgt uitleg over de cirkel van invloed en de cirkel van betrokkenheid.

Begeleiding:

Bij het begeleiden in het omgaan met tegenslagen is het belangrijk om een ondersteunende en empathische houding aan te nemen. Stel open vragen om de deelnemer te helpen reflecteren en dieper inzicht te krijgen in hun ervaringen. Bied een luisterend oor en toon begrip voor hun gevoelens en emoties. Moedig de deelnemer aan om positieve aspecten te vinden en te benadrukken in hun ervaringen. Bied indien nodig extra ondersteuning en hulpbronnen aan, zoals literatuur of oefeningen om hun veerkracht verder te ontwikkelen.

Houding, competenties en prestatie indicatoren.

Probleemoplossend denken;

- ⊕ Kan een systematische aanpakken toepassen bij het oplossen van problemen

Emotionele intelligentie;

- ⊕ Kan eigen emoties herkennen, benoemen en begrijpen en kan emoties op een gezonde en constructieve manier reguleren en ermee omgaan

Flexibiliteit en veerkracht;

- ⊕ Kan zich aanpassen aan veranderende omstandigheden en situaties en kan omgaan met onzekerheid en onverwachte uitdagingen

Beschikbare tijd: 90 min

Leerstap 1: Wat zijn tegenslagen? (15 min)

Didactiek; onderwijsleergesprek. Werkvorm: groepsgesprek en buddyopdracht.

Groepsgesprek:

Houd een groepsgesprek met de deelnemers over tegenslagen. Gebruik hiervoor de vragen uit het werkboek ter ondersteuning.

Laat de deelnemers de tips doorlezen in buddyparen en laat ze deze bespreken met elkaar.

Laat de buddyparen met elkaar nog vijf tips verzinnen om met tegenslagen te leren omgaan. Bespreek deze klassikaal.

Leerstap 2: Begrippen (15 min)

Didactiek; zelfstandig onderzoeken van begrippen. Werkvorm: opdracht.



Opdracht Begrippen opzoeken

De deelnemers zoeken de volgende begrippen op:

- ⊕ Incasservermogen
- ⊕ Relativeringsvermogen
- ⊕ mentale veerkracht

Laat de deelnemers zichzelf een cijfer geven m.b.t. deze begrippen. Hoe scoren ze op deze begrippen op dit moment? Vinden ze dat ze over voldoende mentale veerkracht beschikken? Waarom wel en of waarom niet?

Stel ook de vraag welk cijfer ze graag willen hebben en wat ze nodig denken te hebben om daar te komen.

Regelmatig komt het voor dat men bepaalde activiteiten niet durft uit te voeren omdat men bang is om fouten te maken. Fouten maken is echter een essentieel onderdeel van het opbouwen van mentale veerkracht. De deelnemer zal hier goed in begeleid moeten worden zodat hij/zij zelfvertrouwen ontwikkeld om fouten te durven maken.

Leerstap 3: Het veranderproces (10 min)

Didactiek; voordracht. Werkvorm: korte uitleg met presentatie slide.

Leg de verandercurve van Kubler Ross uit

De verandercurve van Kubler-Ross, ook wel bekend als de rouwcurve, beschrijft de emotionele en psychologische processen die mensen doormaken bij het omgaan met veranderingen, verlies of tegenslagen. De curve bestaat uit vijf fasen:

1. **Ontkenning:** In deze fase ontkennen mensen vaak de realiteit van de verandering of het verlies. Ze kunnen zich afsluiten en moeite hebben om de situatie te accepteren.
2. **Woede:** Na de ontkenning kunnen mensen gevoelens van woede, frustratie en onmacht ervaren. Ze uiten hun emoties en kunnen weerstand vertonen tegen de verandering.
3. **Onderhandelen:** In deze fase proberen mensen grip te krijgen op de situatie door te onderhandelen of compromissen te sluiten. Ze zoeken naar manieren om de verandering te verzachten of te beheersen.
4. **Depressie:** De depressieve fase kenmerkt zich door gevoelens van verdriet, verlies en hopeloosheid. Mensen kunnen zich terugtrekken, zich neerslachtig voelen en weinig energie hebben.
5. **Acceptatie:** Uiteindelijk komt men tot acceptatie van de nieuwe realiteit. Er is een zekere mate van rust en aanvaarding. Mensen kunnen zich richten op het opbouwen van een nieuw perspectief en het vinden van nieuwe mogelijkheden.

Het is belangrijk om te benadrukken dat niet iedereen alle fasen in dezelfde volgorde doorloopt, en dat de intensiteit en duur van elke fase per persoon kunnen verschillen. De verandercurve van Kubler-Ross dient als een algemeen referentiekader om de emotionele reacties op verandering te begrijpen, maar het is geen rigide en voorspellend model.



Leerstap 4: De kantelmethode (15 min)

Didactiek; interactief en ervaringsgericht. Werkvorm; gespreksvorm, oefening. Uitleg kantel methode

De 'kantel methode' is een techniek waarbij je jezelf bewust stuurt van negatieve emoties naar positieve emoties. Het begint met het erkennen van negatieve gevoelens en de intentie om ze los te laten. Vervolgens stel je jezelf de vraag: "Wat wil ik in plaats daarvan ervaren?" Dit creëert een mentale verschuiving naar positieve emoties. Je richt je bewust op positieve aspecten en zoekt naar gedachten, ervaringen of situaties die deze positieve emoties oproepen.

Door visualisatie en affirmaties versterk je deze positieve focus. Uiteindelijk integreer je de positieve emotie in je dagelijks leven door bewust te kiezen voor positieve gedachten en ervaringen. De kantel methode helpt je om bewust positieve emoties aan te trekken en meer positiviteit te ervaren in je leven.

Oefening (optioneel)

Groepsgesprek: Start de oefening met een gesprek waarin de deelnemers kunnen delen hoe ze omgaan met negatieve emoties en welke impact dit op hen heeft. Moedig hen aan om hun ervaringen te delen en vragen te stellen.

Praktijkvoorbeelden: Geef praktijkvoorbeelden van situaties waarin de "kantel methode" kan worden toegepast. Bespreek hoe positieve emoties kunnen worden gegenereerd door bewuste keuzes in denken en focus.

Oefeningen en visualisatie: Begeleid de deelnemers bij het uitvoeren van oefeningen en visualisaties om de kantel methode toe te passen. Geef duidelijke instructies en creëer een rustige en ondersteunende omgeving waarin deelnemers zich kunnen concentreren en ervaren hoe ze hun emoties kunnen verschuiven.

Reflectie en delen: Moedig de deelnemers aan om na de oefeningen te reflecteren op hun ervaringen en de impact van de "kantel methode" op hun emoties en welzijn. Laat hen hun inzichten delen en eventuele uitdagingen of successen bespreken.

Toepassen in het dagelijks leven: Bespreek manieren waarop de deelnemers de "kantel methode" kunnen gebruiken in hun dagelijks leven. Moedig hen aan om bewust te kiezen voor positieve gedachten, visualisaties en affirmaties.

Leerstap 5: Winnaar-verliezer (15 min)

Didactiek; interactief. Werkvorm; opdracht met buddy.

In deze opdracht gaat de deelnemer een gebeurtenis delen met een buddy. Beide personen bespreken een gebeurtenis wat ze hebben meegemaakt. De ene persoon deelt de gebeurtenis en de andere persoon luister, stelt vragen en uiteindelijk komt diegene met een aantal positieve aspecten van deze gebeurtenis. Dit helpt met het opbouwen van mentale veerkracht en relativeringsvermogen. Voor deze opdracht is een respectvolle en open houding van eenieder gewenst.

De ervaringen worden besproken met de trainer en/of klassikaal.

Leerstep 6: Cirkel van invloed en betrokkenheid (optioneel)

Didactiek; activerend en interactief afhankelijk van tijd. Werkvorm; groepsgesprek, groepsopdrachten.

Uitleg:

De cirkel van invloed verwijst naar de zaken waar we directe controle over hebben wanneer we geconfronteerd worden met tegenslagen. Dit omvat onze eigen reacties, houding en acties in de situatie. Door ons te richten op de cirkel van invloed kunnen we onze energie en inspanningen richten op het nemen van positieve stappen om met de tegenslagen om te gaan en deze te overwinnen.

De cirkel van betrokkenheid daarentegen omvat de zaken waar we weliswaar bij betrokken zijn, maar waar we geen directe controle over hebben. Dit kunnen bijvoorbeeld externe omstandigheden, het gedrag van anderen of onverwachte gebeurtenissen zijn. Hoewel we erbij betrokken zijn, hebben we vaak beperkte invloed op deze aspecten.

Het belangrijke inzicht hierbij is dat we ons het beste kunnen richten op onze cirkel van invloed, waar we daadwerkelijk iets kunnen veranderen en positieve actie kunnen ondernemen. Door ons te concentreren op wat binnen onze controle ligt, kunnen we effectiever omgaan met tegenslagen en proactief werken aan het vinden van oplossingen en het overwinnen van uitdagingen.

Het doel van het omgaan met tegenslagen is om de deelnemers bewust te maken van de cirkel van invloed en betrokkenheid, zodat ze kunnen leren focussen op datgene waar ze daadwerkelijk controle over hebben. Dit stelt hen in staat om veerkrachtig te zijn, positieve veranderingen teweeg te brengen en constructief om te gaan met tegenslagen.

1. **Interactieve discussie:** Begin met een interactieve discussie waarin de deelnemers hun begrip van de cirkel van invloed en betrokkenheid kunnen delen en bespreken. Stel open vragen om hun inzichten te peilen en moedig hen aan om voorbeelden uit hun eigen leven te delen.
2. **Praktijkvoorbeelden:** Geef praktijkvoorbeelden van situaties waarin de cirkel van invloed en betrokkenheid relevant is. Bespreek samen met de deelnemers hoe ze de concepten kunnen toepassen op echte scenario's en welke keuzes en acties ze kunnen nemen om hun cirkel van invloed te vergroten.
3. **Reflectieve opdrachten:** Geef deelnemers de opdracht om individueel of in groepen reflectieve opdrachten uit te voeren. Dit kan bijvoorbeeld bestaan uit het identificeren van situaties waarin ze zich hebben gericht op de cirkel van betrokkenheid in plaats van de cirkel van invloed, en hoe ze dit in de toekomst anders kunnen aanpakken.
4. **Oefeningen in groepen:** Laat de deelnemers in kleine groepen werken aan casestudies of scenario's waarin ze de cirkel van invloed en betrokkenheid kunnen toepassen. Ze kunnen samen brainstormen over mogelijke acties binnen hun cirkel van invloed en de resultaten delen met de hele groep.

De deelnemer kan de opdracht uitwerken in het werkboek.

Bonus oefening voor persoonlijke groei

Voor de deelnemer:

Reflecteer op een recente gebeurtenis waarin je met een tegenslag te maken had. Schrijf een kort verslag waarin je de gebeurtenis beschrijft, inclusief de emoties en gevoelens die het oproept. Gebruik vervolgens de kantelmethode om positieve aspecten te identificeren en op te schrijven. Denk na over welke lessen je hebt geleerd of welke groei je hebt ervaren als gevolg van deze tegenslag.

Daarnaast kun je ervoor kiezen om je verslag te delen met een vertrouwenspersoon, zoals een vriend, familielid of mentor. Bespreek de gebeurtenis met hen en laat hen ook de positieve aspecten benoemen die ze opmerken. Neem de tijd om naar hun perspectief te luisteren en open te staan voor hun inzichten.

Situatie:

De deelnemer heeft twee modules afgerond en is ongetwijfeld een stuk wijzer geworden over zichzelf. Hij/zij heeft verschillende opdrachten en experimenten uitgevoerd waardoor hij/zij veel te weten is gekomen over zichzelf. Voordat de deelnemer aan module drie begint en gaat werken aan zijn/haar stappenplan, krijgt hij/zij een korte introductie over de wet van aantrekking.

Resultaat:

- ⊕ De deelnemer is bekend met de wet van aantrekkingskracht
- ⊕ De deelnemer heeft inzicht hoe hij/zij dit in zijn/haar voordeel kan gebruiken
- ⊕ De deelnemer heeft inzicht in de relatie tussen mindset, paradigma's en de wet van aantrekkingskracht

Wat gaat de deelnemer doen:

De deelnemer krijgt uitleg hoe de wet van aantrekkingskracht werkt en hoe dit in relatie staat tot de vorige lessen zoals bijvoorbeeld de les over paradigma's en conditionering.

De deelnemer krijgt tips aangereikt hoe zij deze wet kan gebruiken in het dagelijks leven.

Begeleiding:

Begeleiding bij oefeningen en praktische toepassing: Bied stapsgewijze begeleiding bij oefeningen en praktische toepassing van de wet van aantrekking. Zorg ervoor dat deelnemers weten hoe ze visualisatie, affirmaties en andere technieken kunnen gebruiken om hun gewenste doelen en ervaringen te manifesteren.

Houding, competenties en prestatie indicatoren.

Bewustwording;

- ⊕ Is zich bewust dat de manier van denken over jezelf, invloed heeft op je resultaten

Zelfreflectie;

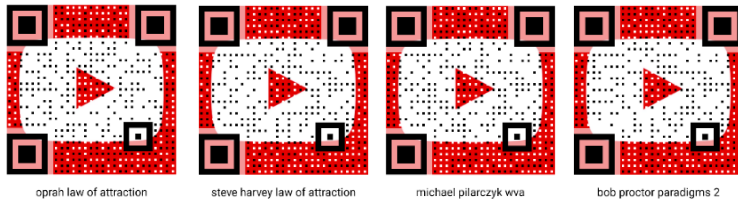
- ⊕ Kan eigen handelen beoordelen op effectiviteit

Actief, openheid, geduld en doorzettingsvermogen

Beschikbare tijd: 90 min

Leerstep 1: De wet van aantrekkingskracht (60 min)

Didactiek; presenteren, onderwijsleergesprek. Werkvorm: groepsgesprek, opdracht.



1. Inleiding (10 minuten)

- ⊕ Introductie van het onderwerp: de wet van aantrekking.
- ⊕ Uitleggen dat het een natuurwet is die altijd en overal werkt.
- ⊕ Benadrukken dat de wet van aantrekking te vergelijken is met de wet van zwaartekracht.

2. Kernconcepten van de wet van aantrekking (20 minuten)

- ⊕ Uitleggen dat alles in het universum bestaat uit energie en vibraties.
- ⊕ Bespreken hoe onze gedachten, overtuigingen en emoties ook energie en vibraties zijn.
- ⊕ Demonstreren hoe onze vibraties bepalen wat we aantrekken in ons leven.

3. Mindset en paradigma's (20 minuten)

- ⊕ Verklaren hoe onze mindset en paradigma's invloed hebben op de wet van aantrekking.
- ⊕ Bespreken van de rol van onze conditionering en onderbewuste overtuigingen.
- ⊕ Onderzoeken hoe beperkende overtuigingen kunnen worden losgelaten en positieve gedachten en overtuigingen kunnen worden ontwikkeld.

4. Toepassing in het dagelijks leven (20 minuten)

- ⊕ Geven van praktische voorbeelden en oefeningen om de wet van aantrekking toe te passen.
- ⊕ Uitleggen van visualisatie als een krachtig hulpmiddel.
- ⊕ Introduceren van affirmaties en het belang van positieve emoties.
- ⊕ Bespreken van de rol van actie en het nemen van stappen naar gewenste doelen.

5. Verdieping en reflectie (5 minuten)

- ⊕ Stimuleren van reflectie en discussie over de wet van aantrekking.
- ⊕ Delen van persoonlijke ervaringen en inzichten.
- ⊕ Beantwoorden van vragen en twijfels.

6. Praktische tips en afsluiting (5 minuten)

- ⊕ Delen van praktische tips en strategieën om de wet van aantrekking in het dagelijks leven te integreren.
- ⊕ Benadrukken van het belang van consistentie en geduld.
- ⊕ Afsluiten van de les met een samenvatting van de belangrijkste leerpunten.

Evaluatie:

- ⊕ Informele evaluatie door middel van discussie, vragen en antwoorden tijdens de les.
- ⊕ Mogelijkheid voor deelnemers om feedback te geven over wat ze hebben geleerd en hoe ze van plan zijn de wet van aantrekking toe te passen in hun leven.

Objective 3 De Operatieschets

Situatie:

De deelnemer is aangekomen bij checkpoint drie na het verkrijgen van inzichten over zichzelf en het leren kennen van de wet van aantrekking, die wordt beschouwd als een van de krachtigste natuurwetten. Om je zijn/haar doelen verder uit te werken en te bereiken, gaat de deelnemer nu aan de slag met de operatieschets welke bestaat uit vijf stappen. De deelnemer ontvangt handvatten om ze succesvol uit te voeren.

Resultaat:

- ⊕ De deelnemer weet wat een operatieschets is en kan dit gebruiken
- ⊕ De deelnemer is bekend met het Reticular Activating System (RAS)
- ⊕ De deelnemer kan de tips om focus te houden in het dagelijks leven toepassen
- ⊕ De deelnemer kan een Personal Statement maken

Wat gaat de deelnemer doen:

Stap 1: Focus - Leer hoe je je focus kunt richten op je gewenste doelen en verlangens. Ontdek hoe je je aandacht kunt richten op wat je wel wilt, in plaats van te blijven hangen in negatieve gedachten of de afwezigheid van je verlangens.

Stap 2: Passie - Ontdek wat je diepste passies en verlangens zijn. Leer hoe je deze passie kunt cultiveren en inzetten om richting en motivatie te geven aan je acties. Ontdek hoe je je passies kunt integreren in je dagelijks leven en streven naar vervulling.

Stap 3: Geloof en overtuiging - Onderzoek je overtuigingen en identificeer eventuele beperkende overtuigingen die je kunnen tegenhouden. Leer hoe je beperkende overtuigingen kunt transformeren naar ondersteunende overtuigingen. Cultiveer een geloof in jezelf en in de mogelijkheid om je doelen te bereiken.

Stap 4: Kijk naar wat er is - Ontwikkel een gevoel van dankbaarheid voor wat je al hebt en wat er al in je leven is. Leer hoe je dankbaarheid kunt gebruiken als een krachtige vibratie om meer overvloed en positieve ervaringen aan te trekken. Ontdek praktische manieren om dankbaarheid te uiten in je dagelijks leven.

Stap 5: Actie - Begrijp dat actie essentieel is bij het manifesteren van je doelen. Leer hoe je doelgerichte actie kunt ondernemen en stap voor stap vooruitgang kunt boeken. Ontdek hoe je jezelf kunt motiveren en obstakels kunt overwinnen terwijl je op weg bent naar het realiseren van je verlangens.

De deelnemer wordt begeleid bij het begrijpen en toepassen van deze vijf stappen. Hij/zij zult handvatten krijgen om elke stap effectief uit te voeren en te integreren in het dagelijks leven. Door deze stappen te volgen, zal hij/zij zichzelf krachtige tools geven om doelen te verwezenlijken en positieve veranderingen te creëren. Het werkboek kan ter ondersteuning gebruikt worden in de les.

Begeleiding:

Gebruik voorbeelden van een personal statement en contract met jezelf.

Houding, competenties en prestatie indicatoren.

Bewustwording;

- ⊕ Is zich bewust dat de manier van denken over jezelf, invloed heeft op je resultaten

Zelfreflectie;

- ⊕ Kan eigen handelen beoordelen op effectiviteit

Actief, openheid, geduld en doorzettingsvermogen

Beschikbare tijd: 90 min

Leerstap 1: Het Reticular Activating System (RAS) (15 min)

Didactiek; opdracht. Werkvorm: opdrachten in werkboek.

Uitleg:

Het reticulair activeringssysteem (RAS) is een netwerk van neuronen in de hersenstam dat een belangrijke rol speelt bij het reguleren van onze aandacht, alertheid en bewustzijn. Het fungeert als een soort poortwachter voor de informatie die onze hersenen binnenkomt.

Het RAS filtert en prioriteert de vele prikkels en informatie die constant op ons afkomen, zowel intern als extern. Het bepaalt welke informatie relevant is en welke we bewust opmerken, en welke informatie op de achtergrond blijft.

Een belangrijk kenmerk van het RAS is dat het gevoelig is voor nieuwe of opvallende prikkels. Het heeft de neiging om te reageren op informatie die anders is dan de norm, waardoor we ons automatisch richten op potentiële bedreigingen of belangrijke signalen in onze omgeving.

Het begrijpen van het RAS kan ons helpen bij het beheersen van onze aandacht en focus. Door bewust aandacht te besteden aan de prikkels en informatie die we binnenlaten, kunnen we onze focus verbeteren en gericht werken aan onze doelen.

In de context van de les zou je de deelnemers kunnen uitleggen hoe het RAS werkt en hoe het van invloed is op hun aandacht en focus. Je kunt ook voorbeelden geven van situaties waarin het RAS een rol speelt, zoals het opmerken van een plotselinge geluid of het concentreren op een belangrijke taak te midden van afleidingen. Het doel is om de deelnemers bewust te maken van het belang van het beheersen en sturen van hun aandacht met behulp van kennis over het RAS.



Gebruik de opdracht en het experiment met de kleur blauw uit het werkboek

Leerstap 2: Personal Statement (50 min)

Didactiek; activerend leren. Werkvorm: opdrachten in werkboek.

Stap 1: Introductie (5 minuten)

- Geef een korte introductie over het belang van een persoonlijk statement en hoe het kan bijdragen aan het vergroten van focus, motivatie en het uitdrukken van persoonlijke waarden en "leefregels".
- Leg uit dat de deelnemers de komende 45 minuten de tijd zullen hebben om hun eigen persoonlijk statement te formuleren, waarbij ze hun waarden en leefregels kunnen gebruiken.

Stap 2: Reflectie (10 minuten)

- Vraag de deelnemers om individueel na te denken over hun persoonlijke doelen, waarden en de "leefregels" die ze belangrijk vinden in hun leven. (zie module 1)
- Moedig hen aan om te reflecteren op wat hen energie geeft, waar ze naar streven en welke principes ze willen naleven.

Stap 3: Formuleren van het persoonlijk statement (25 minuten)

- Geef de deelnemers de opdracht om hun persoonlijk statement op te schrijven in één of meerdere zinnen, waarin ze hun focus, motivatie, waarden en "leefregels" combineren.
- Stimuleer hen om krachtige en positieve taal te gebruiken die hun persoonlijke waarden weerspiegelt en hen inspireert om naar hun doelen toe te werken.
- Moedig hen aan om hun statement in de tegenwoordige tijd te formuleren alsof het al werkelijkheid is.

Stap 4: Delen en feedback (5 minuten)

- Geef de deelnemers de gelegenheid om hun persoonlijk statement kort te delen met een partner of in kleine groepjes.
- Moedig feedback en aanmoediging aan om elkaars statements te versterken en suggesties te geven om de formulering of uitdrukking van waarden te verfijnen.

Stap 5: Afsluiting (5 minuten)

- Sluit de opdracht af door de deelnemers te bedanken voor hun inzet en betrokkenheid.
- Benadruk het belang van het persoonlijk statement als een krachtig hulpmiddel voor focus, motivatie en het uitdrukken van persoonlijke waarden en "leefregels".
- Moedig de deelnemers aan om hun persoonlijk statement ergens zichtbaar op te hangen of bij zich te dragen om hen regelmatig te herinneren aan hun focusdoelen en waarden.

Leerstap 3: Het contract met jezelf (30 min)

Didactiek; activerend leren. Werkvorm: opdrachten in werkboek.

Het contract met jezelf is een belangrijke leerstap omdat het helpt om je doelen, intenties en persoonlijke groei concreet en verifieerbaar te maken. Het is een verbintenis die je met jezelf aangaat om bepaalde acties, gedragingen of gewoonten na te streven en te realiseren.

Het contract met jezelf biedt verschillende voordelen:

1. **Verantwoordelijkheid:** Door je doelen en intenties op te schrijven in een contract, neem je verantwoordelijkheid voor je eigen acties en resultaten. Het dient als een herinnering en belofte aan jezelf om actief te werken aan wat belangrijk voor je is.
2. **Focus:** Het contract met jezelf helpt je om gefocust te blijven op je doelen en prioriteiten. Het fungeert als een richtlijn en leidraad voor je dagelijkse keuzes en beslissingen. Hierdoor verminder je afleidingen en blijf je op koers.
3. **Motivatie:** Het opstellen van een contract met jezelf versterkt je motivatie. Het creëert een gevoel van betrokkenheid en commitment, waardoor je gemotiveerd blijft om actie te ondernemen en obstakels te overwinnen.
4. **Zelfreflectie:** Het contract met jezelf biedt ook ruimte voor zelfreflectie. Je kunt regelmatig evalueren en bijsturen of je nog steeds op de goede weg bent en welke aanpassingen nodig zijn om je doelen te bereiken.

Het contract met jezelf is een krachtig instrument dat je helpt om jezelf verantwoordelijk te houden, gefocust te blijven en gemotiveerd te zijn. Door de voordelen van het contract te benutten, vergroot je de kans op succes bij het nastreven van je doelen en het realiseren van persoonlijke groei.

Bonus oefening voor persoonlijke groei

Het Verdiepen van je Persoonlijk Statement

De deelnemer wordt gevraagd om verder na te denken en waarin hij/zij het persoonlijk statement verder uitwerkt en verbindt met concrete acties om doelen te bereiken. Deze opdracht biedt de mogelijkheid om dieper na te denken over motivaties, waarden en persoonlijke groei. Daarnaast is het belangrijk om de voordelen van het formuleren van een persoonlijk statement te analyseren en het belang ervan voor de persoonlijke ontwikkeling te begrijpen.

Doel van de opdracht:

1. Dieper denken: Reflecteer op het persoonlijk statement en ga dieper in op de achterliggende motivaties en waarden.
2. Concrete actieplannen: Verbind het persoonlijk statement met concrete acties die genomen kunnen worden om doelen te bereiken.
3. Zelfreflectie: Analyseer de voordelen van het formuleren van een persoonlijk statement en reflecteer op hoe dit kan helpen bij persoonlijke groei.

Voordelen en nut:

- ⊕ Het verdiepen van het persoonlijk statement helpt bij het verkrijgen van een duidelijkere focus op doelen en prioriteiten.
- ⊕ Door het persoonlijk statement te verbinden met concrete acties, wordt de kans op succes bij het nastreven van doelen vergroot.
- ⊕ Het formuleren van een persoonlijk statement geeft een gevoel van richting, motivatie en betrokkenheid bij het eigen groeiproces.
- ⊕ Het reflecteren op de voordelen van een persoonlijk statement draagt bij aan bewustwording van het belang ervan en stimuleert actieve inzet op persoonlijke ontwikkeling.

Het formuleren en verdiepen van een persoonlijk statement is van groot belang omdat het helpt bij het helder stellen van doelen, het behouden van focus en het vergroten van motivatie. Het biedt richting en stimuleert zelfreflectie, waardoor bewustere keuzes gemaakt kunnen worden en effectiever gewerkt kan worden aan persoonlijke groei. Het persoonlijk statement fungeert als een kompas dat de deelnemer begeleidt op weg naar succes.

Deze huiswerkopdracht biedt de deelnemer de mogelijkheid om dieper na te denken over het persoonlijk statement en actieplannen, en bewust te worden van de voordelen en het belang ervan. Het zal helpen bij het behouden van focus en motivatie in de persoonlijke groei.

Situatie:

Om ervoor te zorgen dat de deelnemer focus behoudt en de doelen gaat behalen is het essentieel dat een doel een passie is of wordt. Je passie is iets wat je zo leuk vindt dat je er niet mee kan stoppen.

Het vinden of hebben van een passie is cruciaal om je doelen te behalen. Passie is de brandstof die je energie geeft en je aanzet tot actie, zelfs als het bijna onhaalbaar lijkt. Met passie ga je het toch doen, zonder passie haak je af.

Resultaat:

- ⊕ De deelnemer kan een moodboard of visionboard maken
- ⊕ De deelnemer is zich bewust van de invloed van gedachten en emoties op het resultaat

Wat gaat de deelnemer doen:

De deelnemer gaat nadenken over zijn/haar passies en er wordt een visionboard of moodboard gemaakt.

Het werkboek wordt gebruikt om vragen te beantwoorden. Hier wordt ingegaan op emoties en hoe die van invloed zijn op je resultaten en je gemoedstoestand. D.m.v. onder andere een moodboard kun je je emoties sturen, dus logischerwijs ook je resultaten.

Begeleiding:

Neem de tijd om met elke deelnemer individueel te praten en hun visionboard te bespreken. Stel vragen om hen te helpen hun keuzes en de betekenis achter bepaalde afbeeldingen te verkennen. Bied ondersteuning en begeleiding waar nodig.

Houding, competenties en prestatie indicatoren.

Zelfreflectie;

- ⊕ Kan reflecteren op eigen interesses, talenten en passies

Doelgericht;

- ⊕ Kan duidelijke en specifieke doelen stellen die aansluiten bij de passie

Creatief;

- ⊕ Kan creatieve oplossingen bedenken en nieuwe ideeën bedenken binnen het passie gebied

Beschikbare tijd: 90 min

Leerstep 1: Het visionboard

Didactiek: actief leren en visuele ondersteuning. Werkvorm: creatieve opdracht.

Een moodboard/visionboard is een verzameling afbeeldingen, woorden en symbolen die je inspireert en motiveert. Door bewust te kiezen welke dingen je op je moodboard/visionboard plaatst, breng je positieve gevoelens en gedachten naar voren.

Als je regelmatig naar je moodboard/visionboard kijkt, herinner je jezelf aan je dromen en doelen, en voel je je gemotiveerd en enthousiast. Dit helpt je om je beter te concentreren en positieve acties te ondernemen, waardoor je betere resultaten behaalt.

Kortom, een moodboard/visionboard is een krachtig hulpmiddel dat je helpt om positieve emoties en gedachten te stimuleren, wat direct van invloed is op je prestaties en succes.



Opdracht: maken van een visionboard

Stap 1: Reflectie (15 minuten)

- ⊕ Neem even de tijd om te reflecteren op je diepste verlangens, doelen en passies. Denk na over wat je echt wilt bereiken en wat je gelukkig maakt.
- ⊕ Schrijf deze gedachten op een vel papier op in de vorm van steekwoorden, zinnen of tekeningen.

Stap 2: Verzamelen van Inspiratie (20 minuten)

- ⊕ Blader door tijdschriften, zoek online afbeeldingen of gebruik persoonlijke foto's die resoneren met je visie en doelen.
- ⊕ Knip of print deze afbeeldingen uit en verzamel deze voor je visionboard

Stap 3: Creëren van je Visionboard (30 minuten)

- ⊕ Pak een groot vel papier, een kartonnen bord of een prikbord als basis voor je visionboard.
- ⊕ Plaats de verzamelde afbeeldingen en woorden op je visionboard op een manier die voor jou logisch en inspirerend is. Je kunt ze rangschikken op thema's, doelen of intuïtief.
- ⊕ Gebruik lijm, punaises of andere materialen om de afbeeldingen stevig op hun plaats te houden.

Aandachtspunten:

Individuele aandacht: Neem de tijd om met elke deelnemer individueel te praten en hun visionboard te bespreken. Stel vragen om hen te helpen hun keuzes en de betekenis achter bepaalde afbeeldingen te verkennen. Bied ondersteuning en begeleiding waar nodig.

Delen en reflecteren: Creëer een veilige omgeving waarin de deelnemers hun visionboards kunnen delen en bespreken. Moedig hen aan om te reflecteren op hun creaties en de betekenis ervan in hun persoonlijke groei en doelen. Hang de boards op een plek op waar het ook anderen inspireert.

Positieve feedback: Geef positieve feedback en erkenning voor de inspanningen en creativiteit van de deelnemers. Benadruk de waarde van hun visionboards als inspirerende hulpmiddelen om hun focus en motivatie te behouden.

Plaats je visionboard op een zichtbare plek waar je het dagelijks kunt zien. Neem regelmatig de tijd om ernaar te kijken en je te laten inspireren door de visie en doelen die het representeert. Gebruik het als een krachtig hulpmiddel om je te motiveren, je focus te behouden en stappen te zetten naar het realiseren van je dromen.

Bonus oefening voor persoonlijke groei

Geef aan dat de deelnemer regelmatig naar het visionboard moet kijken en dat het op een zichtbare plek staat. Geef aan dat de deelnemer het beste een routine kan ontwikkelen voor zichzelf zodat het visionboard bij het opstaan en bij het naar bed gaan bekeken wordt. Op deze manier wordt de onderbewuste mind weer 'geprogrammeerd' met zijn/haar doelen.

Situatie:

Stap drie van het stappenplan gaat over het absolute geloof en vertrouwen dat het doel bereikt gaat worden. Er bestaat geen twijfel. Wat hier belangrijk is om te doen is om het geloof te combineren met gedachten en emoties. Alleen op deze manier bereikt het je onderbewuste. Het tegenovergestelde werkt precies zo. Als iemand denkt dat die zijn doel niet kan behalen dan gaat het waarschijnlijk ook niet lukken. Heel vaak wordt deze manier van denken veroorzaakt door angsten. De angst om niet erkent te worden, de angst om te falen, de angst om iets te verliezen. En angst is de aller slechtste raadgever. Geloof en overtuiging is een veel betere raadgever.

De deelnemer heeft al geleerd om de doelen te visualiseren met behulp van verschillende technieken. Deze technieken werken het beste als men ook de weerstand loslaat die ontstaat bij het nadenken en bepalen van wat je wilt bereiken.

Weerstand betekend dat men denkt in belemmeringen of beperkingen zoals, ik kan dat niet, ik heb arme ouders, ik heb geen kennis ergens van, ja maar als ik dit doe dan gebeurt er misschien wel dit en dan ... etc.

Een belangrijke stap is om weerstand die je hebt los te laten. Dit zijn gedachten die jou niet helpen maar juist blokkeren. Als je bijvoorbeeld zegt dat een doel veel te groot is dan is dat een kwestie van perceptie t.o.v. wat 'groot' is. Een miljoen euro verdienen lijkt misschien niet realistisch voor jou maar voor een ander betekent het misschien wel verlies van zijn bedrijf.

Wat essentieel is om te doen bij het bepalen van een doel is de "HOE" vraag stellen. Je begint uiteraard met de WAT vraag zodat je precies weet wat je wilt bereiken en daarna stel je de "HOE" vraag zonder gelijk een antwoord te verwachten. Deze vraag zorgt er alleen voor dat je brein opzoek gaat naar antwoorden op het moment dat je hem stelt. In deze leerstap leer je hier meer over.

Resultaat:

- ⊕ De deelnemer is zich bewust van de kracht van gedachten
- ⊕ De deelnemer is bekend met het begrip autosuggestie en kan dit toepassen

Wat gaat de deelnemer doen:

In deze leerstap gaat de deelnemer aan de slag met zijn/haar eigen affirmaties. Er kunnen verschillende opdrachten verstrekt worden waarin de deelnemer dit gaat oefenen.

De deelnemer gaat ook nadenken over wat hij/zij moeilijk vindt en wat een uitdaging vormt dit wordt bijgehouden in het werkboek om in de toekomst hiernaar te verwijzen.

De les begint met een korte inleiding over het belang van geloof en overtuiging in het creëren van de gewenste realiteit. Hier wordt uitgelegd dat onze gedachten en overtuigingen een krachtige invloed hebben op ons leven. Gebruik filmmateriaal ter ondersteuning van de les.

Begeleiding:

Bied ondersteuning en begeleiding bij het loslaten van weerstand en het openstaan voor nieuwe mogelijkheden en kansen. Ondersteun als men moeite heeft om negatieve gedachten over zichzelf of hun omgeving om te zetten in positieve gedachten.

Houding, competenties en prestatie indicatoren.

Zelfreflectie;

- ⊕ Kan eigen gedachten en overtuigingen herkennen en begrijpen hoe ze van invloed zijn op het gedrag

Zelfsturing;

- ⊕ Kan positieve affirmaties formuleren en deze toepassen om positieve gedachten te stimuleren

Creatief;

- ⊕ Kan weerstand herkennen en actief stappen ondernemen om deze los te laten en open te staan voor nieuwe perspectieven

Beschikbare tijd: 90 min

Leerstap 1: Gedachtekracht

Kracht van Gedachten (15 minuten)

- Bespreek de kracht van gedachten en hoe ze ons gedrag, emoties en resultaten beïnvloeden. Leg uit hoe onze gedachten onze overtuigingen vormen en hoe deze overtuigingen onze realiteit beïnvloeden.
- Afhankelijk van doelgroep. Leg uit dat gedachten een vorm van energie is en dat je gedachten en emoties kan sturen op een positieve manier.

Autosuggestie en Affirmaties (20 minuten)

- Introduceer het concept van autosuggestie en affirmaties. Leg uit dat autosuggestie een bewuste beïnvloeding van je onderbewuste mind is. 90% van onze gedachten gebeuren op de automatische piloot en sturen je gedrag aan. Wenselijk of niet wenselijk.
- Laat de deelnemers kennismaken met positieve affirmaties en hoe ze deze kunnen gebruiken om hun overtuigingen te versterken en negatieve gedachten om te zetten naar positieve gedachten
- Leg de link tussen hoe gedachten (en gevoelens en emoties) de conditionering is wat het paradigma over jezelf, over anderen en de omgeving heeft gevormd

Oefening: Affirmaties (15 minuten)

- Laat de deelnemers individueel positieve affirmaties formuleren die gericht zijn op het versterken van hun geloof in het bereiken van hun doel. Moedig hen aan om affirmaties te kiezen die overeenkomen met hun persoonlijke doelen.
- Geef de deelnemers de tijd om hun affirmaties op te schrijven en deel ze indien gewenst met de groep
- Een andere optie is om de deelnemers hun uitdagingen of belemmerende gedachten te laten opschrijven. De rest van de groep wordt dan gevraagd om het negatieve om te zetten in het positieve
- Sluit af met een evaluatie

Bonus oefening voor persoonlijke groei

Geef de deelnemers een huiswerkopdracht om gedurende de week bewust positieve affirmaties te herhalen en weerstand te observeren en noteren wanneer ze zich voordoet. Moedig hen aan om hun bevindingen en ervaringen te delen tijdens de volgende les.

Situatie:

De deelnemer is bezig met het vijf stappenplan. Stap vier is het gebruik van dankbaarheid en richt zich op de aanwezigheid van dingen i.p.v. de afwezigheid. Anders gezegd richt dankbaarheid zich op al het positieve in je leven en dus automatisch niet op het negatieve. Dit zorgt gelijk weer voor een shift in de mindset.

Dankbaarheid is een belangrijk aspect in relatie tot de wet van aantrekking. Door je te richten op dankbaarheid in plaats van te klagen over wat je mist, creëer je een sterke mindset. Wanneer je regelmatig en oprecht dankbaar bent, traint dit je brein om zich te richten op het positieve en filtert het de goede dingen eruit.

Resultaat:

⊕ De deelnemer is zich bewust van de kracht van dankbaarheid

Wat gaat de deelnemer doen:

De deelnemer gaat een aantal opdrachten en experimenten uitvoeren gericht op dankbaarheid. Eerst volgt een korte uitleg wat dankbaarheid met je mindset doet en wat de link is met de wet van aantrekking. De deelnemer gaat opdrachten uitvoeren in het werkboek en gaat nadenken over waar hij/zij dankbaar voor is. De uitdaging is om dit 21 dagen elke dag op te schrijven. In de ochtend bij het opstaan en bij het naar bed gaan.

Begeleiding:

Moedig consistentie aan: Benadruk het belang van dagelijkse dankbaarheid en het bijhouden van het dankbaarheidsboek. Stimuleer de deelnemer om zich toegewijd te blijven inzetten voor de oefening, zelfs na de trainingsperiode.

Creëer een ondersteunende omgeving: Zorg voor een veilige en ondersteunende ruimte waarin de deelnemer vrijuit zijn of haar dankbaarheidservaringen kan delen. Stimuleer openheid en begrip onder de deelnemers om ervaringen te delen en van elkaar te leren.

Houding, competenties en prestatie indicatoren.

Dankbaarheid;

⊕ Kan gevoelens van dankbaarheid uiten en de impact ervan beschrijven

Reflecteren;

⊕ Kan reflecteren op persoonlijke ervaringen m.b.t. dankbaarheid en de positieve effecten herkennen

Leervermogen;

⊕ Kan de verbinding leggen tussen dankbaarheid en het vermogen om met tegenslagen om te gaan

Beschikbare tijd: 90 min

Leerstep 1: Dankbaarheidsoefening

Didactiek; ervaringsgericht leren, toepassen van het geleerde. Werkvorm; opdracht, uitdaging.

Uitleg (20 min)

- ⊕ Introductie van het onderwerp dankbaarheid in relatie tot de Wet van Aantrekking.
- ⊕ Benadruk het belang van dankbaarheid als een krachtige mindset en het loslaten van weerstand.
- ⊕ Leg de relatie uit tussen dankbaarheid en het creëren van een sterke mindset.
- ⊕ Bespreek hoe het richten op dankbaarheid het brein stimuleert om positieve aspecten te filteren en nieuwe neurologische paden aan te leggen.
- ⊕ Geef voorbeelden en verduidelijk de voordelen van het toepassen van dankbaarheid in het dagelijks leven.



Opdracht: Dankbaarheidsoefening (30 min)

- ⊕ Deelnemers gaan individueel aan de slag met de dankbaarheidsoefening, waarbij ze reflecteren op waar ze dankbaar voor zijn in verschillende aspecten van hun leven (gezondheid, relaties, persoonlijke groei, prestaties, etc.).
- ⊕ Moedig deelnemers aan om specifiek te zijn en diep in te gaan op hun gevoelens van dankbaarheid.
- ⊕ Na afloop kunnen deelnemers ervaringen delen met hun buddy of in kleine groepjes om de impact van dankbaarheid te bespreken.
- ⊕ Gebruik het werkboek.

Terugblik en reflectie (10 min)

- ⊕ Faciliteer een klassikale discussie over de ervaringen en inzichten die deelnemers hebben opgedaan tijdens de oefening.
- ⊕ Bespreek de positieve effecten van dankbaarheid en hoe het kan bijdragen aan het omgaan met tegenslagen.
- ⊕ Moedig deelnemers aan om dankbaarheid als een dagelijkse praktijk te blijven integreren. Elke les kan bijvoorbeeld worden begonnen met de vraag: “wat ging er vandaag goed?” Of “Wat ging er afgelopen week heel goed?”

Voordelen van deze uitdaging:

- ⊕ Verhoogt het gevoel van dankbaarheid: Door elke dag tien dingen op te schrijven waar je dankbaar voor bent, vergroot je je bewustzijn en waardering voor de positieve aspecten in je leven.
- ⊕ Positieve mindset: Het dagelijks focussen op dankbaarheid helpt je om een positieve mindset te ontwikkelen en te behouden. Je richt je op wat er goed gaat en dit zorgt voor een optimistische kijk op het leven.

- ⊕ Versterkt het geluksgevoel: Dankbaarheid uiten is gekoppeld aan een hoger gevoel van geluk. Door elke dag stil te staan bij de dingen waar je dankbaar voor bent, vergroot je je algehele welzijn en tevredenheid.
- ⊕ Vermindert stress en negativiteit: Door je focus te verschuiven naar dankbaarheid en positieve aspecten, verminder je stress en negativiteit in je leven. Je leert om te relativiseren en je minder te laten beïnvloeden door negatieve gebeurtenissen.
- ⊕ Creëert een dankbaarheidsboek: Het bijhouden van een notitieschrift met je dagelijkse dankbaarheid creëert een waardevol dankbaarheidsboek. Dit boek dient als een persoonlijk archief van positieve momenten en herinneringen, waar je altijd op kunt terugkijken voor inspiratie en motivatie.

Door consistent aan deze uitdaging deel te nemen en je dankbaarheidsboek bij te houden, zul je merken dat je meer positieve energie aantrekt en een meer vervuld en gelukkig leven kunt leiden.

Bonus oefening voor persoonlijke groei

- Blijf dagelijks ten minste tien dingen opschrijven waar je dankbaar voor bent in je dankbaarheidsboek.
- Neem elke avond de tijd om je lijst van dankbaarheid te maken voordat je gaat slapen.

Reflecteer regelmatig op je ervaringen met de oefening en schrijf eventuele inzichten, veranderingen of positieve effecten op die je hebt opgemerkt.

Situatie:

De deelnemer heeft alle leerstappen gedaan en gaat nu concreet zijn/haar actieplan maken. Het allerbelangrijkste van deze stap is om gewoon te beginnen. In de vorige vier stappen heeft de deelnemer nagedacht over verschillende doelen die hij/zij wil bereiken en heeft hij/zij tips gekregen hoe dit te bereiken. In de laatste stap van het stappenplan ligt de focus op het plan maken.

Opmerking: De deelnemer heeft een stip aan de horizon bepaald. Hieruit ontstaan verschillende kleine doelen die eerst behaald moeten worden, Voorbeeld: Stel iemand wil nieuwslezer worden en een van de ontwikkelpunten is presenteren. Dan wordt hier een poep van gemaakt. Zo kunnen er verschillen actiepunten ontstaan in een poep. Zie voorbeeld.

Doelstelling: Verbetering van presentatievaardigheden om zelfverzekerd en overtuigend te kunnen spreken voor publiek.

Huidige situatie:

- Identificeer je huidige vaardigheden en uitdagingen met betrekking tot presenteren.
- Reflecteer op eerdere presentatie-ervaringen en wat wel/niet effectief was.

Actieplan:

- Volg een presentatietraining of cursus om specifieke technieken en vaardigheden te leren.
- Oefen regelmatig met presentaties, zowel voor kleine groepen als voor een groter publiek.
- Vraag feedback aan collega's, vrienden of familieleden om je presentatievaardigheden verder te verbeteren.
- Werk aan non-verbale communicatie, zoals lichaamstaal en stemgebruik, om een krachtige en zelfverzekerde presentatie neer te zetten.
- Neem deel aan presentatiemogelijkheden, zoals lokale evenementen of bijeenkomsten.

Tijdsplanning:

- Plan specifieke oefenmomenten en presentatietrainingen in je agenda.
- Stel deadlines en mijlpalen voor het behalen van bepaalde presentatiedoelen.

Evaluatie en bijsturing:

- Evalueer je presentatievaardigheden regelmatig door middel van zelfreflectie en feedback van anderen.

Pas je actieplan aan op basis van de feedback en identificeer eventuele nieuwe ontwikkelpunten.

Resultaat:

- ⊕ De deelnemer heeft het einddoel bepaald
- ⊕ De deelnemer weet welke stappen er genomen moeten worden om het einddoel te halen

Wat gaat de deelnemer doen:

De deelnemer gaat onderzoeken hoe hij/zij het beste een actieplan kan maken. Het is belangrijk dat de deelnemer zelf een plan maakt en voorbeelden op zoekt. Op deze manier is het echt een product van de deelnemer zelf en zal hij/zij er ook 100% achter staan. De deelnemer gaat zelf onderzoeken wat een POAP is en gaat er ook zelf een aantal maken a.d.h.v. doelen die gesteld zijn.

De deelnemer wordt intensief begeleid in deze fase omdat hij/zij dit nog niet gewend is. Naarmate de deelnemer verder is in het proces kan de begeleiding steeds meer losgelaten worden.

Begeleiding:

Plan regelmatig individuele gesprekken met elke deelnemer om hun voortgang te bespreken, eventuele uitdagingen aan te pakken en hen te ondersteunen bij het behalen van hun doelen. Geef ruimte voor open communicatie en moedig de deelnemer aan om vragen te stellen of eventuele zorgen te delen.

Houding, competenties en prestatie indicatoren.

Zelfbewustzijn;

- ⊕ Kan eigen sterke punten en verbeterpunten identificeren en kan reflecteren op gedrag

Doelgericht;

- ⊕ Kan SMART doelen formuleren en kan prioriteiten stellen en een actieplan maken

Plannen en organiseren;

- ⊕ Kan een gedetailleerd plan maken om doelen te bereiken

Beschikbare tijd: 90 min

Leerstap 1: Aan de slag met het Persoonlijk Ontwikkel- en Actieplan (POAP)

Didactiek; actief en zelfsturend leren (leerling gestuurd). Werkvorm; opdracht.



Opdracht POAP

Laat de deelnemers op internet zoeken naar de betekenis van een POAP en laat hen ook voorbeelden opzoeken.

Laat een voorbeeld zien in de les. Deel evt. een voorbeeld uit. In het werkboek staat ook een voorbeeld van een POAP

Begeleid de deelnemer intensief. Gebruik een grote flip chart om een POAP te maken tijdens de les. Ondersteun de deelnemer met het bepalen van de actiepunten.

Voorbeeld POAP:

Doelstelling:

- ⊕ Bepaal je overkoepelende doel en waar je naartoe wilt werken.
- ⊕ Zorg ervoor dat je doel specifiek, meetbaar, haalbaar, relevant en tijdgebonden (SMART) is.

Huidige situatie:

- ⊕ Analyseer je huidige situatie en identificeer sterke punten en verbeterpunten.
- ⊕ Reflecteer op eerdere ervaringen en successen die relevant zijn voor je doel.

Actieplan:

- ⊕ Breek je doel op in kleinere, behapbare stappen.
- ⊕ Identificeer welke middelen, vaardigheden of kennis je nodig hebt om je doel te bereiken.
- ⊕ Plan specifieke acties en deadlines voor elke stap in je actieplan.

Evaluatie en monitoring:

- ⊕ Evalueer regelmatig je voortgang en meet je resultaten ten opzichte van je doel.
- ⊕ Pas je actieplan aan indien nodig en houd rekening met nieuwe inzichten of obstakels die je tegenkomt.

Zelfreflectie:

- ⊕ Neem de tijd om te reflecteren op je persoonlijke groei en ontwikkeling tijdens het proces.
- ⊕ Stel jezelf vragen zoals: Wat heb ik geleerd? Welke successen heb ik behaald? Wat kan ik nog verbeteren?

Bonus oefening voor persoonlijke groei

Uitvoeren van actiepunten: Zorg ervoor dat de deelnemer daadwerkelijk aan de slag gaat met de actiepunten die zijn opgenomen in het POAP. Dit betekent concrete stappen ondernemen en actief werken aan persoonlijke groei en ontwikkeling.

Reflecteren en evalueren: Moedig de deelnemer aan om regelmatig te reflecteren op hun voortgang en ervaringen met betrekking tot het POAP. Dit stelt hen in staat om te zien welke vooruitgang ze hebben geboekt, wat goed werkt en wat nog verbeterd kan worden. Het reflecteren kan worden gedaan door middel van maken van een reflectie of het vragen naar feedback van anderen.

Situatie:

De deelnemer is bijna aan het einde gekomen van de training en heeft alle benodigdheden om een persoonlijke routekaart te maken. Alle kennis die de deelnemer heeft vergaard kan nu gebruikt worden om zijn/haar route meer vorm te geven. De puzzelstukjes zijn als het ware verzameld en nu kan de puzzel gelegd worden.

Resultaat:

⊕ De deelnemer kan een eigen routekaart masken m.b.v. het stappenplan

Wat gaat de deelnemer doen:

De deelnemers gaan een persoonlijke routekaart te maken om hun doelen te bereiken, waarbij ze gebruik maken van verschillende elementen zoals het personal statement, succesverhaal, kernkwaliteiten, visualisatie, autosuggestie, dankbaarheid en moodboard. Deze bewezen technieken hebben de deelnemers in de vorige modules behandeld en gaan dit nu concreet toepassen

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.

Reflecteren;

⊕ Kan reflecteren op persoonlijke behoefte

Creatief;

⊕ Kan creatief en outside-the-box denken en nieuwe mogelijkheden verkennen bij het maken van een routekaart

Motivatie, veerkracht, openheid en trots

Beschikbare tijd: 90 min

Bonus oefening voor persoonlijke groei

- ⊕ Neem de tijd om je routekaart te bestuderen en de doelen en acties die je hebt geformuleerd te herzien.
- ⊕ Selecteer ten minste één doel of actie die je de komende week wilt nastreven.
- ⊕ Bepaal specifieke stappen die je kunt nemen om dit doel of deze actie te realiseren en noteer deze.
- ⊕ Plan in je agenda wanneer je deze stappen daadwerkelijk gaat uitvoeren en zorg voor voldoende tijd en ruimte.
- ⊕ Gedurende de week, houd je voortgang bij in een notitieboekje of gebruik een app op je telefoon om aantekeningen te maken over je ervaringen, obstakels die je tegenkomt en hoe je ermee omgaat.
- ⊕ Reflecteer aan het einde van de week op je voortgang en schrijf je bevindingen op. Beantwoord de volgende vragen:

Welke stappen heb je genomen om je doel te bereiken? Welke obstakels ben je tegengekomen en hoe ben je daarmee omgegaan? Welke successen heb je geboekt en wat heb je ervan geleerd?

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

www.psychologievansucces.nl

www.egonbeart.nl

www.toolshero.nl

www.drogespieren.nl/overig/wat-zit-er-in-red-bull-en-waarom-ongezond

Bijlagen:

Eisenhower matrix

Kernkwadranten invulkaarten

Informatieblad roos van Leary

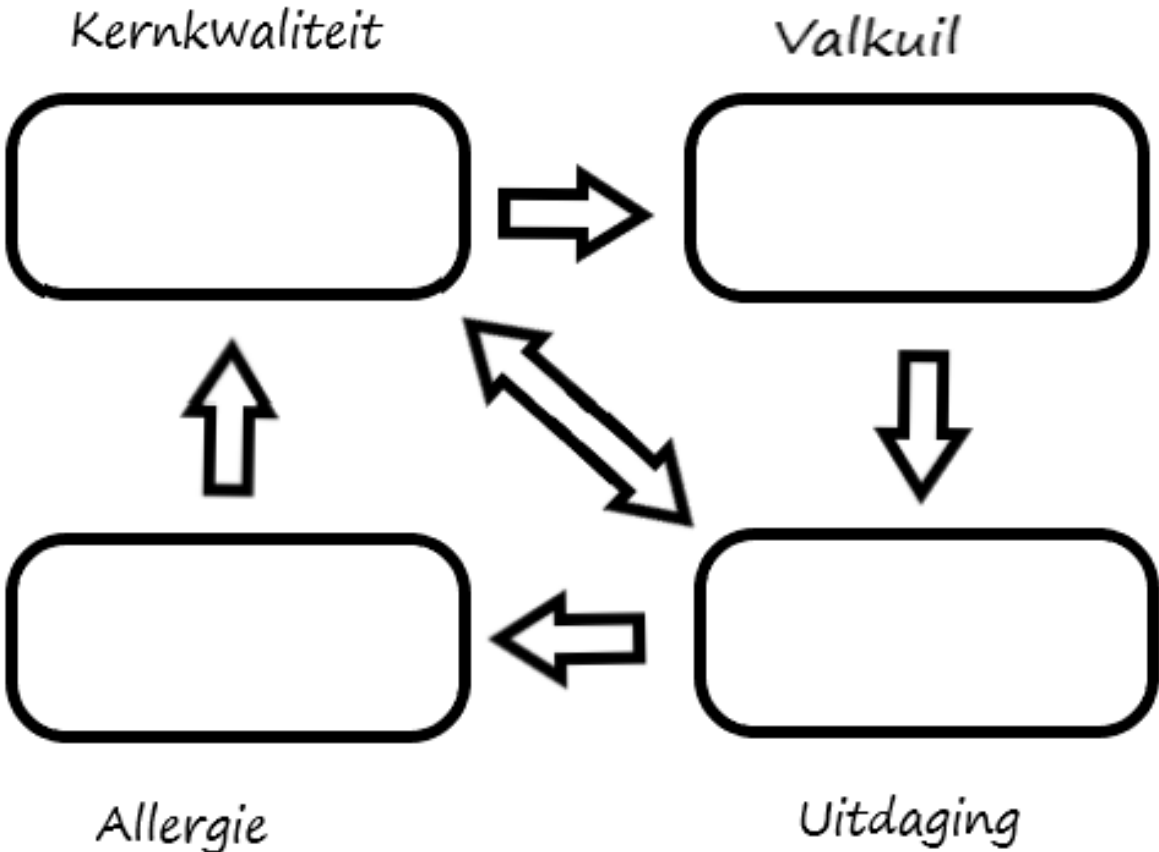
Leercurve van Maslow

Bijlagen.

Eisenhower matrix

	Urgent	Niet urgent
Belangrijk	1 Gelijk uitvoeren Gelijk uitvoeren Gelijk uitvoeren	2 Inplannen Inplannen Inplannen
Niet belangrijk	3 Delegeren Delegeren Delegeren	4 Afstoten Afstoten Afstoten

Kernkwadranten invulkaarten



Roos van Leary informatieblad (Bron: www.wijleren.nl)

De Roos van Leary is een tool wat je kan gebruiken om inzicht te krijgen in je persoonlijkheid en gedrag maar ook de manier waarop mensen met elkaar communiceren.

Gedrag is te voorspellen. Na veel onderzoek ontdekte een team van Amerikaanse psychologen - waaronder Timothy Leary - dat bepaald gedrag een bepaalde reactie oproept. Dit laat zien dat de manier waarop mensen reageren in veel gevallen te voorspellen en te beïnvloeden is.

De Amerikaanse psycholoog Timothy Leary ontwikkelde samen met zijn team een interactiecirkel: de Roos van Leary. Het is een schematische weergave van verschillende gedragsmogelijkheden en het effect daarvan op anderen. De Roos van Leary geeft inzicht in je gedrag en wat dit oproept, zodat je bewust keuzes kunt maken in actie en reactie. Bij het sturen van gedrag kan je invloed uitoefenen op wat je zegt, maar ook op hoe je het zegt. De Roos van Leary gaat vooral over hoe je iets zegt.

Het nut van de Roos van Leary

De Roos van Leary is een handig hulpmiddel als de communicatie moeizaam verloopt of als bepaalde gedragspatronen ingesleten zijn. De Roos van Leary helpt bij het analyseren van iemands gedrag. Hierdoor kan je de ander beter begrijpen. Ook kan je inspelen op het gedrag van een ander. Het kan bijdragen aan een verbetering van de interactie tussen leraren en leerlingen, maar ook aan de communicatie in het team.

Hoe werkt de Roos van Leary?

De Roos van Leary heeft het model van een windroos. De windroos is opgebouwd uit twee assen, die samen een kruis vormen. In de meest eenvoudige vorm is de Roos van Leary verdeeld in vier octanten maar wordt verder opgedeeld in 8 octanten.

Dominantie

De verticale as geeft de mate van dominantie aan. Dominant gedrag is boven. Gedrag dat nauwelijks of niet dominant is, is onder. De mate van dominantie roept een tegengestelde reactie op. Bijvoorbeeld: als iemand heel volgend is, neemt de ander een leidende rol op zich. En andersom. Dit heet ook wel complementair gedrag. In de regel roept boven gedrag, onder gedrag op en vice versa.

Relatie

De horizontale as geeft de mate van relatie aan. Rechts staan begrippen zoals: samen, wij, relatiegericht, samenwerking, sympathie en affectie. Links staan begrippen zoals: tegen, ik, taakgericht, autonomie, antipathie en afwijzing. De mate van relatie roept eenzelfde reactie op. Simpel gezegd: Als iemand samen-gedrag vertoont, dan wekt dat samen-gedrag bij een ander op. En als iemand tegen-gedrag vertoont, dan wekt dat tegen-gedrag op. Bijvoorbeeld: als iemand aanvallend is, wordt de ander opstandig. Dit heet ook wel symmetrisch gedrag.

Ook hier gelden nog dezelfde regels, dus leidend gedrag roept afwachtend gedrag op, agressief roept opstandig op, autoritair roept teruggetrokken op en meewerkend roept ondersteunend op.

Wat doe ik, dat dit gebeurt?

Ook als we kijken naar de Roos van Leary is die zin het allerbelangrijkst. Laat ik het anders zeggen. Stel je zit in een patroon met iemand waar je eigenlijk niet blij mee bent. Dat kan je partner zijn die altijd bepaalt waar jullie uit eten gaan, die ene collega die zich altijd als slachtoffer opstelt, of die leraar die weer over iets zeurt tegen jou.

Met de vraag 'wat doe ik, dat dit gebeurt' kun je onderzoeken welke stijl uit de Roos van Leary jij in die situaties hanteert, om vervolgens iets anders te gaan doen. En het leuke is, het maakt niet eens zo gek veel uit wat je anders gaat doen. Simpelweg patronen doorbreken en ander gedrag vertonen leidt al tot een nieuwe situatie. Word daar gedreven in en je kunt er zelfs voor zorgen dat die nieuwe situatie precies zo is als jij hem wil hebben.

