

Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

Thema: MENTAAL WELZIJN			
Doel	inhoud	werkvorm	
<ul style="list-style-type: none"> Leren omgaan met stress 	Stresstechnieken	Workshop door expert over stress: balkmetafoor en meditatietechnieken Hoe omgaan met stress als beginnende leerkracht?: <ul style="list-style-type: none"> Stress? => Balkmetafoor Hoe ga jij er mee om? Technieken om in perspectief te plaatsen Oefeningen ademhaling en grenzen 	KdG Leo
<ul style="list-style-type: none"> Uitwisselen via intervisie van leervragen mbt klaspraktijk 	Moeilijkheden in de klasvloer bespreekbaar maken	Supervisie: uitwisselen met peers over persoonlijke leervragen	KdG Leo
<ul style="list-style-type: none"> Kennismaking met leerkuil en zijn fasen Jezelf herkennen in fasen Eigen functioneren/leren analyseren en zichtbaar maken Eigen leren concretiseren aan de hand van een bepaald doel/uitdaging 	Professioneel leren: leerkuil (James Nottingham) Werken aan geloof in eigen kunnen (zelfvertrouwen) en veerkracht	PROFESSIONEEL LEREN 1/ leerkuil: uitleg + reflectie Aanpak: <ul style="list-style-type: none"> uitleg over leerkuil reflectie: jezelf plaatsen in de fasen + aanpak Fasen bespreken + aanpak met peers 	KdG Leo Odisee leraren
<ul style="list-style-type: none"> Expliciteren waarom je leraar bent/geworden bent Stilstaan bij beweegredenen om het beroep van leraar uit te voeren 	Beroepsmotivatie: Het zijn de motieven van de leraar als persoon om te kiezen voor het lerarenberoep en er dan werkzaam te blijven (Kelchtermans, 1994; Kelchtermans, 2012). De motivatie van leraren kan gevormd worden door te oordelen over drie zaken: <ol style="list-style-type: none"> het oordeel over de eigen vaardigheden om les te geven. Waarden en interesses in lesgeven De kosten en baten van het beroep. 	Aanpak: <ul style="list-style-type: none"> Vragen vanuit artikel Klasse beantwoorden + gesprek Je koos voor de lerarenopleiding en droomde van de klas. Wat trok je precies aan? Waarom ben je leraar geworden en gebleven? Wat geeft je voldoening? Vertel waarom je voor dit beroep koos en wat je job zo fantastisch maakt. OF ZDT: drie universele psychologische basisbehoeften ABC: A van autonomie, B van verbondenheid, en C van competentie	Odisee leraren

1



Gefinancierd door
de Europese Unie
NextGenerationEU

HOGESCHOOL PXL

Odisee
DE CO-HOGESCHOOL

KdG
Karel de Grote
Hogeschool

Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

	<p>Motivatie is daarbij niet gecorreleerd met het aantal jaren ervaring van de leraar (Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2010). Beroepsmotivatie bepaalt het engagement van de leraar in zijn beroep (Kelchtermans, 1994). Het is gebleken dat de minst gemotiveerde leraren vaker uitstromen. Mensen die kiezen voor het lerarenberoep hebben vooral intrinsieke beweegredenen zoals graag lesgeven, met kinderen omgaan, kennis overdragen, liefde voor het vak of een sociale bijdrage leveren (Fokkens-Bruinsma & Canrinus, 2010; Huyge et al., 2009).</p>	<p>= voedingsbodem voor ons mentaal welbevinden en onze veerkracht = vitamines van groei Brainstorm op post-its en deze ordenen in ABC, waar nog meer op inzetten, zoeken naar OF Peilen naar motivatie: Hoe gaat het ermee? Voldoet de job aan je verwachtingen</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Reflecteren en uitwisselen in groep rond zelfzorg <p>Leren van elkaar: Bij intervisie/supervisie bespreken collega's op een methodische manier vraagstukken uit de eigen werkpraktijk. Deelnemers leren elkaar te consulteren over eigen werkvragen en deze op een niet oordelende, maar lerende manier te behandelen. Effectiviteit van het persoonlijk functioneren verhogen</p>	<p>Leervragen mbt zelfzorg (op voorhand doorgemaild of als nood genoteerd in eerste sessie)</p>	<p>Bespreken van werkvragen rond zelfzorg,... aan de hand van intervisiemethodiek: supervisie-Intervisie via 'RODDEL'-METHODE</p> <p>Aanpak:</p> <p><u>Vorbereiding:</u></p> <p>Teamlid bereidt een situatie of probleem voor, dat hij stapsgewijs kan toelichten, met een duidelijke vraagstelling. In kring zitten, met elk pen en papier bij de hand.</p> <p><u>Stappen</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opstart: teamlid licht probleem kort toe, met duidelijke vraagstelling. . Anderen noteren situatie, met oog voor sterke punten. Anderen stellen informatieve vragen 2. Appreciatie: 'positief roddelen': anderen geven sterke punten, exhaustief, mag zeer uitgebreid. Teamlid luistert en noteert. 3. Suggestie: anderen geven suggesties, exhaustief, mag 'zot' en zeer uitgebreid. Teamlid luistert en noteert. 	<p>Odisee leraren</p>



Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

		<p>4. Evaluatie: teamlid geeft weer wat hij genoteerd heeft en geleerd heeft.</p> <p><u>Rol van de coach</u></p> <p>Stappen al doende zetten, wijzen op suggestieve vragen of discussies.</p> <p>Kan mee participeren.</p> <p>Uit: OOF-project leergroepen Odisee '19-'20</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Reflecteren en uitwisselen in groep rond veerkracht <p>Leren van elkaar: Bij intervisie/supervisie bespreken collega's op een methodische manier vraagstukken uit de eigen werkpraktijk.</p> <p>Deelnemers leren elkaar te consulteren over eigen werkvragen en deze op een niet oordelende, maar lerende manier te behandelen.</p> <p>Effectiviteit van het persoonlijk functioneren verhogen</p>	<p>Leervragen mbt veerkracht (op voorhand doorgemailed of als nood genoteerd in eerste sessie)</p>	<p>Bespreken van werkvragen rond veerkracht,... aan de hand van intervisiemethodiek: 'RODDEL'-METHODE en OASE</p> <p><u>Aanpak:</u></p> <p><u>Vorbereiding:</u></p> <p>Teamlid bereidt een situatie of probleem voor, dat hij stapsgewijs kan toelichten, met een duidelijke vraagstelling. In kring zitten, met elk pen en papier bij de hand.</p> <p><u>Stappen</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Opstart: teamlid licht probleem kort toe, met duidelijke vraagstelling. . Anderen noteren situatie, met oog voor sterke punten. Anderen stellen informatieve vragen 2. Appreciatie: 'positief roddelen': anderen geven sterke punten, exhaustief, mag zeer uitgebreid. Teamlid luistert en noteert. 3. Suggestie: anderen geven suggesties, exhaustief, mag 'zot' en zeer uitgebreid. Teamlid luistert en noteert. 	<p>Odisee ortho</p>



Draaiboek: aanpak vanuit de pilootrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

		<p>4. Evaluatie: teamlid geeft weer wat hij genoteerd heeft en geleerd heeft.</p> <p><u>Rol van de coach</u></p> <p>Stappen al doende zetten, wijzen op suggestieve vragen of discussies.</p> <p>Kan mee participeren.</p>	
<p>Reflecteren en uitwisselen in groep rond zelfzorg</p> <p>Leren van elkaar: Bij intervisie/supervisie bespreken collega's op een methodische manier vraagstukken uit de eigen werkwijze.</p> <p>Deelnemers leren elkaar te consulteren over eigen werkvragen en deze op een niet oordelende, maar lerende manier te behandelen.</p> <p>Effectiviteit van het persoonlijk functioneren verhogen</p> <p>Leren van elkaar: Bij intervisie/supervisie bespreken collega's op een methodische manier vraagstukken uit de eigen werkwijze mbt zelfzorg</p> <p>Deelnemers leren elkaar te consulteren over eigen werkvragen en deze op een niet oordelende, maar lerende manier te behandelen.</p> <p>Effectiviteit van het persoonlijk functioneren verhogen</p>	<p>Leervragen van de deelnemers rond zelfzorg</p> <p>De opbrengsten van intervisie/supervisie overziend, kun je concluderen dat deze methode niet alleen een goed leerinstrument op zichzelf is, maar door zijn aard ook bijdraagt aan een belangrijke voorwaarde om als groep te kunnen leren, namelijk aan wat door onderzoekers psychologische veiligheid wordt genoemd.</p>	<p>1. Bespreken van werkvragen rond zelfzorg,... aan de hand van intervisiemethodiek: supervisie-Intervisie via OASE-methode</p> <p>Bespreken van werkvragen aan de hand van intervisie/supervisiemethodiek:</p> <p>1. De roddelmethode:</p> <p>Na de pauze proberen we een andere methode:</p> <p>2. Reflectie met gekende metaforen</p>	<p>Odisee gezinswetenschap</p>



Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

<ul style="list-style-type: none"> Bewust worden van eigen energie Energievreters beperken 	<ol style="list-style-type: none"> Uitleg kopmanwiel – soorten energie Spel/analyse van eigen energie: STAPPENPLAN: JE EIGEN ENERGIE IN BALANS <ul style="list-style-type: none"> Wat houdt me allemaal bezig? Hoe is mijn energie verdeeld als ik op mijn best ben? Hoe is mijn energie vandaag verdeeld? Welke verschillen merk je vast? Welke veranderingen wil je maken? Bedenk acties om de verandering waar te maken Kies acties en voer je actieplan uit Actieplan in een brief aan jezelf noteren (deze wordt een maand later naar elke deelnemer gestuurd.) 	<ol style="list-style-type: none"> Plenair Kleine groep: doorlopen van de verschillende stappen, met telkens individuele denktijd Brief naar jezelf sturen 	Odisee
<ul style="list-style-type: none"> De deelnemers ondersteunen in het kader van sollicitatievoorbereidingen en job-onderhandelingen. 	<p>CV en sollicitatievoorbereiding</p> <ul style="list-style-type: none"> Onderdelen van een goed CV Onderdelen van een sollicitatiegesprek en voorbeeldvragen. De relatie tussen mentaal welzijn en zelfvertrouwen. 	<p>Online zelfstudie met begeleiding op aanvraag</p> <ul style="list-style-type: none"> Kennisclips rond goede en minder goede sollicitatiegesprekken. Online module met interactieve opdrachten in de online leeromgeving. Zelfstandige doorloop van de module met vrijblijvende begeleiding op aanvraag. 	PXL
<p>How to keep mentally fit?</p> <ul style="list-style-type: none"> Inzetten op veerkracht & mental health Je stress-signalen detecteren & faalangst uitschakelen Hulp durven vragen Zelfmotivatie & surf the wave Ken en beperk je energievreters 	<p>Wat is stress? Toelichting adhv het stressresponsstelsel</p> <p>Stressdetectie: wanneer ervaar jij het meeste stress? Verschillende alarmsignalen: mentale distantie, cognitieve ontregeling, uitputting & emotionele ontregeling.</p> <p>Stresspreventie adhv 'JOB DEMANDS-RESOURCES MODEL (Bakker, Demerouti)</p>	<p>Interactieve sessie in groep met alle deelnemers (trainer vooraan) afgewisseld met individuele introspectie oefeningen. Na elke oefening intervisie/supervisie in groep.</p> <p>Na de sessie worden er oefeningen meegegeven om zelfstandig uit te werken in de e-coaching tool 'Course to Career PRO', deels optionele oefeningen, deels 'to do' om aan het einde van het traject het career canvas kwalitatief te kunnen opleveren.</p>	KdG MIT – Career Center

Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

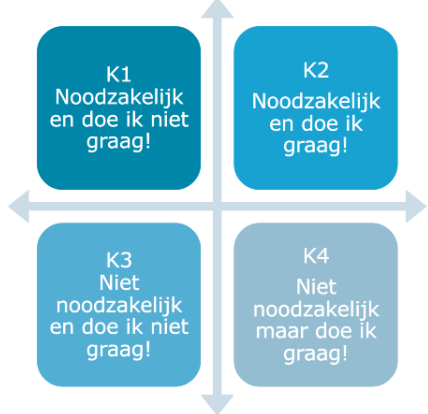
VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

	Tips voor veerkracht adhv energievers en energievreters (RE(B)T: Rationeel-Emotieve-Gedragstherapie (A.Ellis))		
--	--	--	--




Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

Thema: ZELFMANAGEMENT			
Doel	inhoud	werkvorm	
Met coach reflecteren over zelfgekozen topic mbt agendabeheer, prioriteiten bepalen,...	Persoonlijke leervraag rond bv. agendabeheer, prioriteiten bepalen,...	Individuele coachingsgesprekken op aanvraag rond eigen leervraag (1uur online/fysiek)	KdG Leo
Inzicht krijgen en in groep reflecteren over: timemanagement, focusmanagement, je energie optimaliseren op het werk. Achteraf zelfreflectie tav aangereikte informatie mbt bovengenoemde topics.	Timemanagement Focusmanagement Je energie optimaliseren op het werk	Interactieve sessie in groep met alle deelnemers (trainer vooraan) afgewisseld met individuele introspectie oefeningen. Na de sessie worden er oefeningen meegegeven om zelfstandig uit te werken in de e-coaching tool 'Course to Career PRO', deels optionele oefeningen, deels 'to do' om aan het einde van het traject het career canvas kwalitatief te kunnen opleveren.	KdG MIT – Career Center
<ul style="list-style-type: none"> Prioriteren van activiteiten/taken als leraar op basis van noodzakelijkheid en energiegevend 	Taakopvatting	 <p>Taakopvatting Wat doe je graag? Wat kost veel energie?</p>	KdG Leo

Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

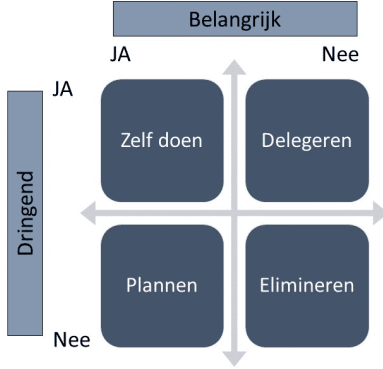
VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

<ul style="list-style-type: none"> Zelfmanagement versterken en efficiënt tijdsbeheer 	<p>Time management</p> <p>Kernkwadranten van Offman. Over het algemeen kunnen de meeste mensen wel één of meerdere (kern)kwaliteiten van zichzelf benoemen. We hanteren de kernkwadranten van Offman om de deelnemers te stimuleren om hun eigen handelen en gedrag onder de loep te nemen.</p> <p>Johari venster: Het JOHARI venster is een tool dat werd ontwikkeld tijdens onderzoek naar groepsdynamiek en is gericht op een beter wederzijds begrip en het verbeteren van de onderlinge communicatie door het geven en ontvangen van feedback.</p> <p>Eisenhower – beslissingsstrategie: De Eisenhower matrix bestaat uit vier kwadranten en door een overweging te maken of een taak of opdracht binnen één van deze kwadranten thuishoort, is het gemakkelijker om prioriteiten te stellen, taken over te dragen of te delegeren aan een ander of het in een planning op te nemen.</p>	<p>Werkvorm kernkwadranten:</p> <p>Mochten ze vastlopen dan kunnen de volgende vragen hierbij helpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Wat waarderen anderen in mij? Wat vind ik heel gewoon om te doen <p>Valkuilen zijn te achterhalen door</p> <ul style="list-style-type: none"> Wat verwijten anderen mij vaak? Wat doe ik als ik onder druk sta of gestrest ben? <p>Uitdagingen zijn te achterhalen door</p> <ul style="list-style-type: none"> Welke kwaliteit mis ik in mijzelf of doe ik te weinig? Wat wensen anderen mij toe? <p>Allergieën kun je achterhalen door</p> <ul style="list-style-type: none"> Welk gedrag (van anderen) heb ik een hekel aan, minacht ik, of word ik boos om? Welk gedrag zou je bij jezelf verafschuwen? Waar vinden anderen je te veel over opwinden <p>Johari</p>  <p>Bron: boomstrategie.nl</p> <p>Eisenhower</p>	<p>PXL</p>
--	---	--	------------



Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

		 <p>The diagram is an Eisenhower matrix, a 2x2 grid. The vertical axis is labeled 'Dringend' (Urgent) with 'JA' (Yes) at the top and 'Nee' (No) at the bottom. The horizontal axis is labeled 'Belangrijk' (Important) with 'JA' (Yes) on the left and 'Nee' (No) on the right. The four quadrants are: Top-Left (JA/Dringend): 'Zelf doen' (Do it yourself); Top-Right (Nee/Dringend): 'Delegeren' (Delegate); Bottom-Left (JA/Nee): 'Plannen' (Plan); Bottom-Right (Nee/Nee): 'Elimineren' (Eliminate). Arrows indicate the axes.</p>	
		<p>De deelnemers delen hun volledige weekplanning in volgens de Eisenhower matrix.</p>	

Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

Thema: PERSOONLIJKE GROEI EN ONTWIKKELINGSPLAN			
Doel	inhoud	werkvorm	
<p>How to grow & take ownership</p> <ul style="list-style-type: none"> - learning needs benoemen - groei-acties bepalen - (mental) jobcrafting & personal leadership - share & shine <p>=> deelnemers stappen buiten met een actieplan levenslang leren want 1 van de bouwstenen van het persoonlijk career canvas = GROEI & ACTIES</p>	<p>1. INTRO Recap - feedback – was het moeilijk zo'n Career CAREER CANVAS invullen? Waar ben je zoal tegenaan gelopen?</p> <p>2. GROWTH AWARENESS - PROFESSIONELE MISSIE Binnen het CAREER CANVAS zijn alle mogelijke invalshoeken om je professioneel (groei)potentieel te ontdekken geanalyseerd. Kan je nu in een paar zinnen je professionele missie formuleren?</p> <p>3. JOBCRAFTING Soorten crafting: COGNITIEF – RELATIONEEL – TAAKGERICHT – CONTEXTUEEL Survey</p> <p>4. CASE TECHNIEK & INTERACTIEVE CASE SESSIE Hulp vragen: hoe doe ik dat?</p> <p>5. SHARE & SHINE JEZELF TONEN zoals je wilt en als je wilt, je persoonlijk ENGAGEMENT naar jezelf uitspreken.</p> <p><u>Uitgangspunt:</u> De Masterclass Career Skills stimuleert de deelnemer om professionele groei proactief in handen te nemen. Persoonlijke valkuilen worden in kaart gebracht, alsook hoe het ideale team er voor de deelnemer uitziet. Het traject is een leerproces dat elke deelnemer in staat stelt om uit te groeien tot de beste versie van zichzelf. We geloven dat dit een rechtstreekse en positieve impact heeft op hun motivatie, productiviteit en betrokkenheid. De deelnemers ronden het traject af met:</p>	<p>Voor deze sessie was er een coaching gesprek met de talent coach. Voornamelijk oefeningen in kleine groepjes deelnemers. De trainer doet na elke oefening een intervisie/supervisiemoment. Ter afwisseling ook interactieve sessie in groep met alle deelnemers (trainer vooraan). Als kers op de taart is er ook een shine moment voor elke deelnemer waarbij hij/zij presenteert welke acties ze qua groei & levenslang leren nog plannen. Roddeltechniek.</p>	<p>KdG MIT – Career Center</p>



Draaiboek: aanpak vanuit de pilootrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht in jezelf als professional en je groeipad, met concrete handvaten en 'how to's' om jouw groei binnen de organisatie proactief in handen te nemen. • Een persoonlijk career canvas dat je kan inzetten bij feedback-, groei- en loopbaangesprekken binnen de organisatie, vanuit een mindset van levenslang leren. • Een boost in job happiness en een certificaat Career Skills 		
<p>Effectiviteit van het persoonlijk functioneren verhogen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bij intervisie bespreken collega's op een methodische manier vraagstukken uit de eigen werkpraktijk. Deelnemers leren elkaar te consulteren over eigen werkvragen en deze op een niet oordelende, maar lerende manier te behandelen. <p>De opbrengst voor de casusinbrenger is o.a. dat hij/zij:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ontdekt welke impliciete persoonlijke waarden en overtuigingen meespelen. - Leert experimenteren met nieuw gedrag. - Zijn/haar reflectievermogen vergroot. - Bewuster zijn/haar dagelijkse werkzaamheden/routines uitvoert en bijstelt. - Inziet dat je vanuit meerdere werkelijkheden (positiever/in een ander kader) naar je eigen stijl en werkwijzen kunt kijken. - Zicht krijgt op existentiële vragen zoals: "Wanneer/ speel ik een professionele rol en wie ben ik daarin - Ervaart dat je veel van collega's/vakgenoten kunt leren. - Erkenning vindt omdat collega's/vakgenoten met hetzelfde vraagstuk worstelen. <p>De opbrengst voor de andere deelnemers is o.a. dat zij:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leren helpende en prikkelende vragen te stellen. - Oprechte aandacht leren tonen voor het vraagstuk van een ander. - Leren van de inzichten van de casusinbrenger. - Leren van de vragen van de andere intervisieleden. 	<p>Bespreken van werkvragen aan de hand van intervisiemethodiek</p> <p>INTERVISIE via:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 'RODDEL'-METHODE 	<p>Odisee</p>



Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

	<ul style="list-style-type: none"> - Goed leren luisteren. - Niet automatisch met (ondoordachte) adviezen komen - Gewaardeerd worden om hun 'lerende' inbreng. - Leren constructieve feedback te geven. <p>De opbrengst voor de groep is, dat zij elkaar: (Meer) vertrouwen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gemakkelijker feedback kunnen/durven geven. - Als 'leermateriaal' zijn gaan zien. - Meer complimenten geven. - (Meer) respecteren omdat we elkaar beter kennen. - Onze fouten, zorgen en kwetsbaarheden kunnen laten zien. - Kunnen aansluiten op onze zienswijze, waarden en normen. - Beter kunnen helpen/coachen om nieuw en effectiever gedrag te vertonen. <p>De opbrengsten van intervisie overziend, kun je concluderen dat deze methode niet alleen een goed leerinstrument op zichzelf is, maar door zijn aard ook bijdraagt aan een belangrijke voorwaarde om als groep te kunnen leren, namelijk aan wat door onderzoekers psychologische veiligheid wordt genoemd</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Leren van elkaar op een methodische manier: wat heb je gedaan en wat zou je kunnen doen? <p>Subdoelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uitwisselen over de droom > vertaal de droom in een realistisch doel of actie - Bepalen van de actie die deze droom nodig heeft: wie of wat heb je nodig 	<ol style="list-style-type: none"> 1/ Terugblik 2/ check-in 3/ Droomroute en eindbestemming via Appreciate Inquiry 4/ Supervisie 5/ Afronding 	<ol style="list-style-type: none"> 1/ Terugblik De vorige sessie even in kaart/in beeld brengen: terugblik? Wat heb je daar al mee gedaan? 2/ check-in: Wat is er met je bus gebeurd van toen toe aan het tankstation? Ben je op een andere plaats gaan zitten? Andere route? Wie is er op je bus gestapt? Wat is er belangrijk veranderd van toen tot nu? Waar sta je nu sinds de vorige sessie: wat deed je al? Welke inzichten nam je mee? Is er iets nieuw dat je wil meedelen aan de groep? 	<p>Gezinsweten schappen Odisee</p>



Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

<ul style="list-style-type: none"> - Leren van elkaar: Bij intervisie/supervisie bespreken collega's op een methodische manier vraagstukken uit de eigen werkpraktijk. - Deelnemers leren elkaar te consulteren over eigen werkvragen en deze op een niet oordelende, maar lerende manier te behandelen. - Effectiviteit van het persoonlijk functioneren verhogen - Hulpbronnen en steunbronnen in kaart - Actieplan opstellen: Wat ga je doen tegen de laatste sessie? Welke actie onderneem je tegen volgende sessie? 		<p>3/ Droomroute en eindbestemming:</p> <p>Appreciate Inquiry: droombestemmingen > schaal'rijden' > rijdoel: zet je in de bus Waar zijn we nu en wat is de droomroute/eindbestemming die je voor ogen hebt.</p> <p>4/supervisie Vandaag kunnen we op elkaars bus stappen! Gemeenschappelijk thema's/dromen. Welke bus gaan we nu pakken? Stemmen welke route we gaan rijden? Of welke bus-volgorde nemen we. concentrische, oase en schaal 'rijden' Routes komen samen, maar iedereen gaat er anders mee om: soortgelijke dromen of reizen, maar iedereen bewandelt of rijdt die route anders: niets is juist en fout, maar inspireer elkaar.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bewust worden van de invloed. Gaan we daaronder gebukt of wat gaan we hiermee doen? Gaan we dat ombuigen? Hoe ga je effectief aan de slag met de invloed? Belemmerende overtuiging en helpende overtuiging? - Concentrische cirkels: Invloed en betrokkenheid: invloed: het weer is slecht, we kunnen jammeren. Of we kunnen er ook iets mee doen: hoe je ermee omgaat? <p>OASE gecombineerd met schaal 'rijden'</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Waar sta je nu, wat heeft je geholpen en wat maakt dat je daar al staat (erkenning: wat is goed genoeg en welke kleine stap maakt het nog beter). Ergens in je leven heb je mogelijks al dichter gestaan bij je doel en hoe was dat dan, wat voelde je toen, wat deed je toen? 	
---	--	--	--



Draaiboek: aanpak vanuit de pilootrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

		<p>Wat neem je daaruit mee? Wat mis je en wat kan je helpen? Situatie schetsen, waar droomt zij van, waar wil ze naartoe</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Appreciatie: positieve waardering ➤ Vragenronde: verheldering ➤ Suggestieronde: tips ➤ Conclusie <p>5/ Afronding Vertalen dit naar een actiepoint – de volgende sessie: eindpunt: Steek het in de bus en haal het er in de eindsessie terug uit: Formuleer een advies, een doel en een actiepoint die je meeneemt naar je werksituatie. Welke bestemming wil je tegen volgende keer bereiken. Probeer het uit: het mag iets heel kleins zijn. Waar gaat je werkgever/werkveld/collega's/familie aan merken dat er iets veranderd is.</p> <p>Check-out: aanmoediging, wensen, talenten, ... > kaartjes maken: word maken</p> <p>Evaluatie ... vingers en andere foto bij de bus! Stuur kracht Turbo Energie tanken ...</p> <p>Einde sessie: Welke inspiratie haal je eruit? Oplijsten tips die ze elkaar gegeven hebben!</p>	
--	--	--	--



Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

<p>Persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren en communicatievaardigheden trainen</p>	<p>Persoonlijk gesprek met een loopbaancoach. Dit gesprek krijgt vorm op basis van de persoonlijke noden van elke deelnemer.</p> <p>De deelnemers kunnen elke week, elke dag een moment inboeken met de begeleider van het traject. Deze uren zijn dagelijks vrijgemaakt en indien nodig kunnen de deelnemers hier beroep op doen.</p>	<p>Persoonlijk gesprek. De deelnemers kunnen zich vrijblijvend inschrijven voor de 1 op 1 begeleiding met de loopbaancoach. We verwachten dat de deelnemers op voorhand aangeven rond welke onderwerpen ze in gesprek willen gaan. Op die manier kan de loopbaancoach zich sterk individueel richten.</p>	<p>PXL</p>
--	--	---	------------



Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

Thema: NETWERK INZETTEN EN UITBREIDEN			
Doel	inhoud	werkvorm	
<ul style="list-style-type: none"> In kaart brengen van je sociaal netwerk Inzetten en uitbreiden Zicht krijgen op eigen emotionele, sociale en inhoudelijke vorm van steun Bewust omgaan met de opbouw van het netwerk – opstellen ego-netwerk zet aan tot reflectie 	<p>Het sociaal netwerk: een groep actoren die verbonden zijn door verschillende relaties met elkaar</p> <ul style="list-style-type: none"> Le Cornu (2013) toont aan dat relaties gebaseerd op wederzijds vertrouwen, respect, zorg en integriteit noodzakelijk zijn voor beginnende leraren om zich zelfverzekerd en bekwaam te voelen Een tekort aan steun door collega's en andere schoolactoren blijkt een belangrijke factor te zijn bij het verlaten van het lerarenberoep <p>Steun in het netwerk:</p> <ul style="list-style-type: none"> Inhoudelijke of professionele steun Sociale steun Emotionele steun 	<p>Individueel:</p> <ul style="list-style-type: none"> Netwerk in kaart brengen: wie zie je dagelijks, maandelijks? welke steun krijg je? Welke conclusies en dan ook actiepunten kan ik stellen? Waar kan ik meer op inzetten? <p>Eerst individueel, gevolgd door bespreking in duo?</p> <p>Aanpak: ego-netwerk in kaart brengen: eigen netwerk opstellen</p> <ul style="list-style-type: none"> Zelf grenzen van netwerk bepalen Info relaties buiten schoolnetwerk <u>Name generator</u>: benoemt de verschillende actoren uit zijn/haar netwerk (Daly, 2010) en schrijft deze namen op post-its <ul style="list-style-type: none"> Afhankelijk van de soort steun, kiest de leraar voor een andere kleur Drie concentrische cirkels, waarvan de binnenste, middelste en buitenste cirkel respectievelijk dagelijks, wekelijks en maandelijks contact voorstellen <p>KdG: Sociale netwerkkaart (emotionele, inhoudelijke, sociale steun): elke sessie opnieuw aanvullen/aanpassen Odisee: terugkoppeling op de volgende sessie</p>	<p>KdG en Odisee: leraren</p> <p>Odisee: ortho</p>
<ul style="list-style-type: none"> Netwerk inzetten en uitbreiden 	<p>Verwachtingen benoemen, aftoetsen en aankaarten Personal profiling Je netwerk inzetten en uitbreiden</p>	<p>Voornamelijk oefeningen in kleine groepjes deelnemers. De trainer doet na elke oefening een intervisie/supervisiemoment. Ter afwisseling ook interactieve sessie (rond de theorie) in groep met alle deelnemers (trainer vooraan). Voor 1 specifieke oefening zullen de deelnemers elkaar ook filmen en bekijken we de video's daarna in groep.</p>	<p>KdG MIT – Career Center</p>

Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's


VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

		Na de sessie worden er oefeningen meegegeven om zelfstandig uit te werken in de e-coaching tool 'Course to Career PRO', deels optionele oefeningen, deels 'to do' om aan het einde van het traject het career canvas kwalitatief te kunnen opleveren.	
<ul style="list-style-type: none"> Zicht krijgen op eigen emotionele, sociale en inhoudelijke vorm van steun Bewust omgaan met de opbouw van het netwerk – opstellen ego-netwerk zet aan tot reflectie 	<p>Sociaal netwerk: Steun in het netwerk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inhoudelijke of professionele steun - Sociale steun - Emotionele steun 	Tijdens OASE-doorloop, komt netwerk aan bod. Bij evaluatie wordt een netwerkanalyse uitgelegd en toegepast (zie ook leraren).	Odisee gezinswettenschappers
<ul style="list-style-type: none"> Verkennen en waarderen van het professionele en persoonlijke netwerk. 	<p>Netwerken tijdens het traject.</p> <p>Tijdens de eindpresentatie zetten we sterk in op het (informeel) leren van elkaar. We stimuleren de deelnemers om door feedback te geven op elkaars presentatie de link te leggen met eigen praktijk.</p>	De begeleider stimuleert tijdens de eindpresentatie (informeel) het leren van elkaar. We vragen aan de deelnemers om te reageren op elkaars presentaties en eventuele linken te leggen met de eigen praktijk.	PXL.



Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

Thema: TALENTEN EN COMPETENTIES INZETTEN			
Doel	inhoud	werkvorm	
<ul style="list-style-type: none"> Eigen talenten en noden in kaart brengen Talenten van anderen leren kennen en je laten inspireren 	Professioneel zelfverstaan - Zelfbeeld: = de manier waarop de leraar zichzelf ziet. = antwoord op de vraag 'wie ben ik als leraar?'. De leraar beschrijft hoe hij zichzelf ziet in het heden en hoe dat beeld kan beïnvloed zijn door het verleden.	Zelfbeeld: talenten & noden Noteren op post-it bij bouwsteen (poster) van een leraar (VLOR) Gesprek onderling, leren van mekaar	Odisee leraren
<ul style="list-style-type: none"> Je waarden, drivers & ambities benoemen en toepassen op je huidige werkcontext Talenten & competenties gericht inzetten en omzetten naar acties voor levenslang leren 	Wat is werkgeluk voor jou? <ul style="list-style-type: none"> Belang van person/job-fit om werkgeluk en energie te ervaren Professioneel DNA bepalen: talenten, groeipotentieel, en waarden Leren hoe je een job op jouw maat kan creëren. Eigenaarschap nemen over je (levens)loopbaan Professionele zichtbaarheid 	Interactieve sessie in groep met alle deelnemers (trainer vooraan) afgewisseld met individuele introspectie oefeningen. Na elke oefening intervisie/supervisie in groep. Na de sessie worden er oefeningen meegegeven om zelfstandig uit te werken in de e-coaching tool 'Course to Career PRO', deels optionele oefeningen, deels 'to do' om aan het einde van het traject het career canvas kwalitatief te kunnen opleveren.	KdG MIT – Career Center
<ul style="list-style-type: none"> Beginsituatie (vertrekpunt) vaststellen 	Kennismaking + zelfkennis	 <p>5-vinger methode: kennismaking</p>	KdG Leo
<ul style="list-style-type: none"> Elke leraar voelt spanningen: leren om hiermee om te gaan 	Identiteitsspanningen van een leraar bespreken:	Identiteitsspanningen Pillen (2013): bespreken in stellingenspel	KdG Leo

Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

	<p>De identiteitsinspanningen van Pillen werden besproken. De deelnemers lazen de spanningen en evalueerden voor zichzelf of ze deze spanning al dan niet ervaarden. Vervolgens zoemden ze in op de spanningen die ze minder ervaren en hoe dit komt. Er werden ook tips uitgewisseld tussen de deelnemers om met de spanning om te gaan.</p> <p>Voorbeeld van een spanning: Het gevoel een beginnende leraar te zijn tegenover de verwachting om je te gedragen als een vakbekwame, ervaren leraar.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> Leren van elkaar: Bij intervisie/supervisie bespreken collega's op een methodische manier vraagstukken uit de eigen werkpraktijk mbt zorg in de klas Deelnemers leren elkaar te consulteren over eigen werkvragen en deze op een niet oordelende, maar lerende manier te behandelen. Effectiviteit van het persoonlijk functioneren verhogen. 	<p>De opbrengsten van intervisie/supervisie overziend, kun je concluderen dat deze methode niet alleen een goed leerinstrument op zichzelf is, maar door zijn aard ook bijdraagt aan een belangrijke voorwaarde om als groep te kunnen leren, namelijk aan wat door onderzoekers psychologische veiligheid wordt genoemd.</p>	<p>Bespreken van werkvragen aan de hand van intervisie/supervisiemethodiek:</p> <ol style="list-style-type: none"> de roddelmethode: Na de pauze proberen we een andere methode: Reflectie met gekende metaforen 	Odisee leraren
<ul style="list-style-type: none"> Professionele identiteit als gezinswetenschapper: krachten en drempels in kaart brengen Zicht krijgen op huidige loopbaan en loopbaanverloop 	<p>Vanuit eigen werksituatie: eigen krachten benoemen en concretiseren + zijn er drempels om dat te kunnen waarmaken?</p> <p>Zijn er persoonlijke grenzen, teamgericht, organisatieniveau, buiten de organisatie, in mandaat,</p>	<p>Check-in: stel je voor aan de hand van een vervoermiddel waarmee jij op weg bent: vertel iets over jouw weg: aan het stuur, heb je platte band, welk pech, berg op of berg af,</p> <p>Welke plaats neem je in: aan het stuur, als passagier, als techniek, als in welke auto zit je? Turbo/2PK/fiets/ – vertel iets over jouw weg?</p>	Odisee: gezinswetenschapper



Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

		Neem ons mee in het verhaal van jouw tewerkstelling : Met welk vervoermiddel rijd je? Rijd je of ben je eerder geparkeerd? Hoe ziet je weg eruit? Waar zit je in/op jouw vervoersmiddel? Wie zit er bij je? (metafoor vervoersmiddel)	
<ul style="list-style-type: none"> • Detecteren van zorgen en noden, drempels en obstakels, krachten en talenten • Uitwisseling knooppunten na afstuderen op vlak van loopbaan • In kaart brengen van individuele noden, gemeenschappelijke thema's mbt loopbaandoelstellingen/-ambities/-dromen 	Vanuit het werk als GW komen er verschillende leer-werkvragen en -noden op deelnemers af. : Deze brengen we graag in kaart zodat we er de volgende sessies verder mee kunnen. (circle of influence, POP, ...)	<p>Noteer je eigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Drempels & obstakels : persoonlijk, teamgericht, organisatieniveau, SL (automethodiek) - Zorgen & noden: persoonlijk, teamgericht, organisatieniveau, SL - krachten & talenten (intern – in zichzelf): persoonlijk, teamgericht, organisatieniveau, SL - Energiegevers/hulpbronnen & energievreters (extern): persoonlijk, teamgericht, organisatieniveau, SL - Indien je je kan vinden in antwoorden van anderen, kan je dit ook aanklikken <p>= anoniem</p> <ul style="list-style-type: none"> - Materiaal: digitaal platform: ideaboardz <ol style="list-style-type: none"> 1. Uitwisseling en tips, feedback, (h)erkenning, waardering <ul style="list-style-type: none"> - Wat remt je af? - Waar trek je je aan op? - Groepsgeprek 2. Loopbaancoach-sessie: uitleg 3. Huiswerk: <p>denk aan je droom op je huidige werk/randvoorwaarden van je job of daarbuiten: aan het einde van de route en hoe wil je daar naartoe?</p> <p>Loopbaanfiche/route met eigen route: tijdslijn over jouw tewerkstelling.</p> <p>Obstakels: Wat verlangen jullie? Wat kunnen jullie nog gebruiken? Gemeenschappelijk stuk: wat kunnen wij voor jullie doen?</p>	Odisee: gezinswetenschappen



Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

<ul style="list-style-type: none"> Analyseren en reflecteren op de eigen noden en behoeftes; op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en professionele groei; en dit helder communiceren naar een (online) publiek. 	<p>Persoonlijke (online) presentatie van de deelnemers. De thema's die tijdens het traject aan bod kwamen, vormen een houvast en inspiratie voor de deelnemers om hun presentatie te structureren en op af te stemmen.</p>	<p>Individuele presentatie tijdens een online teams meeting.</p> <p>Communicatievaardigheden worden getraind en verschillende presentatiestijlen kunnen worden ingeoeffend.</p> <p>Krachtig presenteren: non verbale aspecten</p> <ul style="list-style-type: none"> - lichaamshouding - mimiek - gebaren - oogcontact - intonatie - spreken - plankenkoorts tackelen 	<p>PXL</p>
---	--	--	------------



Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

Thema: COMMUNICATIE			
Doel	inhoud	werkvorm	
<ul style="list-style-type: none"> Met coach reflecteren over zelfgekozen topic mbt reflecteren, omgaan met conflict, weerstand, feedback 	<p>Reflecteren, omgaan met conflict, weerstand, feedback</p>	<p>Individuele coachingsgesprekken op aanvraag rond eigen leervraag (1uur online/fysiek).</p>	<p>KdG Leo</p>
<ul style="list-style-type: none"> Inzicht krijgen in generaties, hun roots en denkkaders Inoefenen van verbindend communiceren & unconscious bias 	<p>How to communicate & connect verbindend communiceren & unconscious bias inzicht in generaties, hun roots en denkkaders</p>	<p>Voornamelijk oefeningen in kleine groepjes deelnemers. De trainer doet na elke oefening een intervisie/supervisiemoment. Ter afwisseling ook interactieve sessie (rond de theorie) in groep met alle deelnemers (trainer vooraan). Voor 1 specifieke oefening zullen de deelnemers elkaar ook filmen en bekijken we de video's daarna in groep.</p> <p>Na de sessie worden er oefeningen meegegeven om zelfstandig uit te werken in de e-coaching tool 'Course to Career PRO', deels optionele oefeningen, deels 'to do' om aan het einde van het traject het career canvas kwalitatief te kunnen opleveren.</p>	<p>KdG MIT – Career Center</p>
<ul style="list-style-type: none"> De deelnemers wegwijs maken in verschillende communicatiestijlen en assertiviteitstraining 	<p>Communicatiemodellen Communicatieniveaus Miscommunicatie en ruis Criteria goede communicatie</p>	<p>Didactische aanpak – Werkvorm Online zelfstudie in de online leeromgeving</p> <p>Hét geheim van communicatie is nog altijd niet gevonden. De meeste organisaties en teams worstelen met het vraagstuk van communicatie. Als nieuweling is dat zeker niet gemakkelijk. Na het volgen van deze module, kan je als nieuwkomer op een professionele manier communiceren op jouw nieuwe werkplek en kan je op een correcte manier assertief reageren op jouw nieuwe leidinggevende en/of je teamleden.</p>	<p>PXL</p>



Draaiboek: aanpak vanuit de piloottrajecten voor startende werknemers rond relevante thema's

VSF-project "Boost voor starters in het werkveld"

<ul style="list-style-type: none">De deelnemers wegwijs maken in Conflicthantering en teamwork	Soorten conflicten Fasen in een conflict Conflictreguleringsmechanismen Stijlen conflicthantering	Online zelfstudie in de online leeromgeving via leerpaden en kennisclips.	PXL
--	--	---	-----

