

Persoonlijke ontwikkeling

Motieven – Waarden –
Kernkwaliteiten - Feedback -
Reflecteren



**DE HOGESCHOOL
MET HET NETWERK**

Elfde-Liniestraat 24, 3500 Hasselt, www.pxl.be





Motieven



Waarden



Kernkwadranten



Feedback



Reflecteren





Motieven

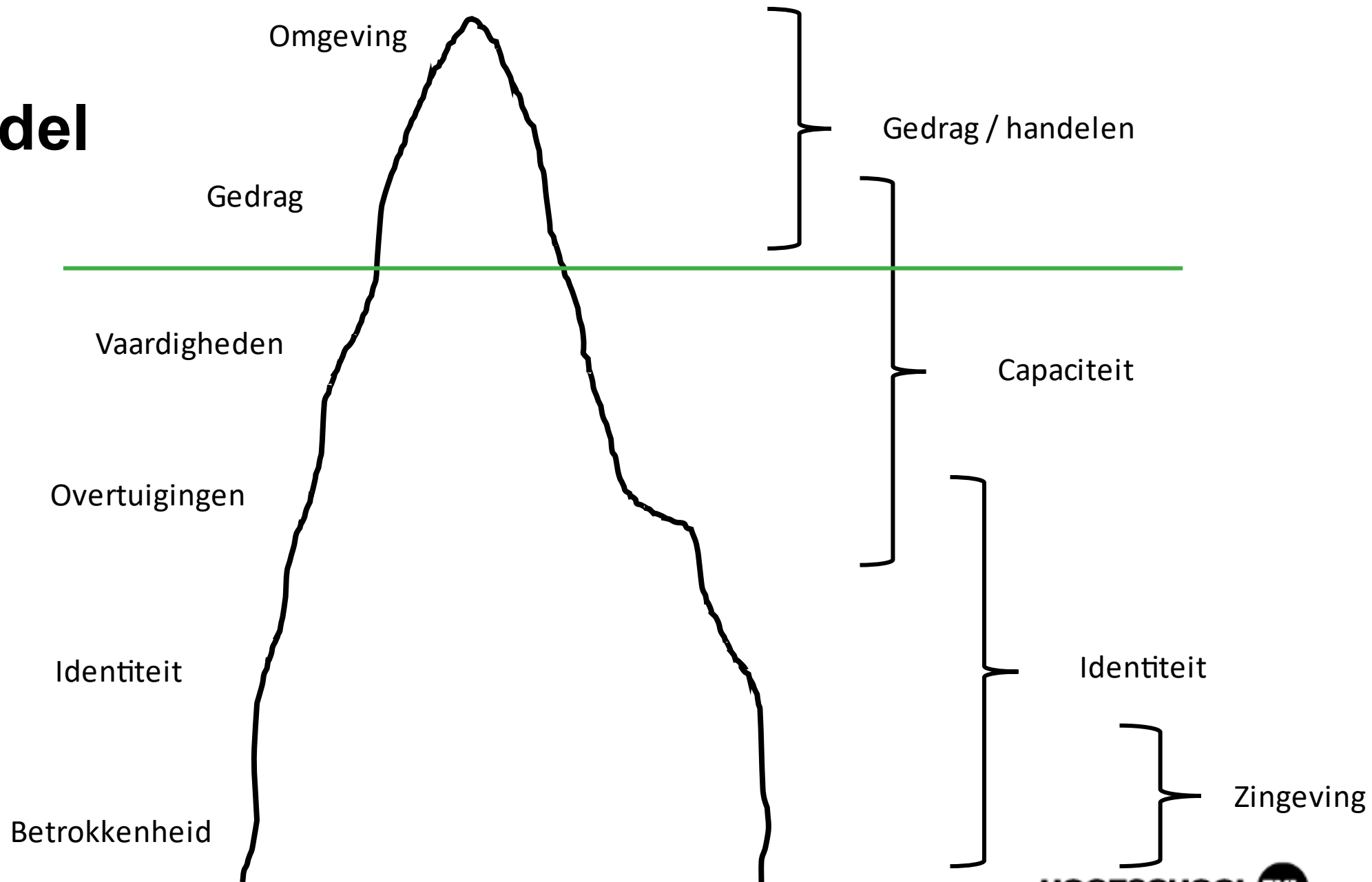
Motivatie

- inzicht krijgen in het niveau waarop je denkt
- manier waarop we denken, beïnvloedt het vermogen om te leren
- hoe meer we leren, hoe meer we ontwikkelen en hoe meer we ook ons gedrag kunnen veranderen/aanpassen of onze omgeving.

ik heb het
nog nooit
gedaan dus
ik denk dat ik
het wel kan

-Pippi Langkous-

Bateson ijsbergmodel



Bateson ijsbergmodel

Een verandering op een lager niveau heeft effect op een hoger niveau.

Als je nieuwe vaardigheden aanleert (bijv: initiatief nemen), heeft dat effect op je gedrag en je verhouding tot je omgeving ...

Bateson ijsbergmodel

Spreekangst: vrijwel nooit op niveau van gedrag, wel op belemmerende overtuigingen ..., bv 'ik heb niets interessants te vertellen ...'

Midlifecrises: mannen in hun tweede jeugd gaan hun gedrag veranderen (jeugdige dingen doen, bv motorfiets) of hun omgeving aanpassen (sportauto, jongere vrouw), terwijl hun eigenlijke belemmering dieper ligt, bv op niveau van de identiteit: 'wie ben ik?'

Bateson ijsbergmodel

Onder water: wat je drijft, je motiveert, je waarden en normen

Belangrijk om je hiervan bewust te zijn. Welke motivatie heb je?

- Ik wil mensen helpen door IT-gerelateerde problemen op te lossen
- Ik wil veel macht en geld





Intrinsieke en extrinsieke motivatie

Wat is externe of extrinsieke motivatie?

-> Voorbeeld: ik studeer want ik krijg een iPhone als ik slaag

Wat is interne of intrinsieke motivatie?

-> Voorbeeld: ik studeer want ik wil later een job die ik interessant vind (gekoppeld aan waarden – overtuigingen)

Intrinsiek of extrinsiek?

Geld

Zelfontwikkeling

Roem / naamsbekendheid

Goed gevoel



Waarden

Kernwaarden

Wat zijn kernwaarden?

- Zaken die jij het belangrijkst vindt in het leven
- Verklaren vaak waarom je iets doet (gedrag)
- Maken duidelijk waar je voor staat en wat jou motiveert
 - ☐ identiteit
 - ☐ zelfvertrouwen

Kernwaarden

Hoe kom ik erachter wat mijn kernwaarden zijn?

- Wat maakt mij gelukkig en tevreden?
- Wat maakt mij trots?
- <https://www.123test.nl/persoonlijke-waarden-test/>

Kernwaarden: integriteitscheck

Neem je top-drie-lijst erbij en stel jezelf de volgende vragen:

- Ben ik trots op deze lijst?
- Zouden mensen die me goed kennen het eens zijn met deze lijst?
- Weerspiegelen deze kernwaarden mijn identiteit?
- Zou ik mezelf ondersteunen in deze waarden, wat er ook gebeurt?



Feedback

Inhoudsopgave

1. Wat is feedback?
2. Hoe feedback geven?
3. Hoe feedback ontvangen?

Wat is feedback?



Wat is feedback?

- Feedback kan in verschillende vormen voorkomen.
- Feedback is ***een terugkoppeling over gedrag en/of prestaties!***
- Feedback is het delen van een waarneming waarbij we inzoomen op het 'doen' en niet op het 'zijn'. Hierbij hebben we als doel om de persoon naar een hoger professioneel niveau te brengen.

Hoe feedback geven?

Hoe feedback geven?

- Communiceer direct, geef feedback over een recente gebeurtenis of voorval
- Werk met ik-boodschappen, jij geeft namelijk de feedback
- Verwoord je gedachten en gevoelens, maak de feedback persoonlijk
- Geef feedback op het gedrag en de handeling, niet op de persoon

Hoe feedback geven?

- Wees beschrijvend en specifiek
- Houd rekening met behoeften en noden
- Geef bruikbare feedback
- Beschrijf het effect van je uitspraak
- Maak op voorhand een inschatting van de gevolgen
- Geef houvast, blinde vlekken kunnen zorgen voor onzekerheid en ontredde

Hoe feedback ontvangen?

Hoe feedback ontvangen?

- Noteer de feedback die je ontvangt
- Vraag door wanneer de feedback niet duidelijk is
- Vraag door wanneer de feedback onvolledig is
- Kijk welke mogelijkheden je hebt om de feedback te verwerken
- Vraag, indien mogelijk en gewenst, hulp bij de verwerking van de feedback
- Zie de feedback als een cadeau in je verdere professionalisering



Kernkwadranten

Kernkwadranten: wat is een kernkwadrant?

Talentgerichte benadering: iedereen leert op die manier kwaliteiten van zichzelf kennen.

Bestaat uit vier samenhangende aspecten:

de **kernkwaliteit**, de **valkuil**, de **uitdaging** en de **allergie**

1. De kernkwaliteit

Wat is een kernkwaliteit?

- Een eigenschap die tot het wezen (de kern) van een persoon behoort
- Geen aangeleerd gedrag, het komt van binnenuit.
- Onderscheid tussen kwaliteiten en vaardigheden
 - Kwaliteiten komen van binnenuit
 - Vaardigheden zijn aangeleerd
 - Vaardigheden kan je aanleren, kwaliteiten kan je ontwikkelen

Voorbeeld

kernkwaliteit: bescheidenheid

2. De valkuil

Wat is een valkuil?

- Schaduwkant van de kernkwaliteit
- **Niet het tegenovergestelde** van de kernkwaliteit, maar datgene wat een kwaliteit wordt als ze te ver doorschiet.

Voorbeeld

kernkwaliteit: bescheidenheid

valkuil: onzichtbaarheid

3. De uitdaging

Wat is een uitdaging?

- Positief tegenovergestelde kwaliteit van de valkuil
- De kernkwaliteit en de uitdaging zijn elkaar aanvullende kwaliteiten.

Voorbeeld

kernkwaliteit: bescheidenheid

valkuil: onzichtbaarheid

uitdaging: profilering

4. De allergie

Wat is een allergie?

- Allergie voor een teveel van je uitdaging
- Kan conflicten geven met de omgeving

Voorbeeld

kernkwaliteit: bescheidenheid

valkuil: onzichtbaarheid

uitdaging: profilering

allergie: arrogantie

KERNKWALITEIT



POSITIEF
TEGENOVERGESTELDE



ALLERGIE

TE VEEL VAN HET GOEDE



TE VEEL VAN HET GOEDE

VALKUIL



POSITIEF
TEGENOVERGESTELDE



UITDAGING

Wat zijn mijn kernkwaliteiten?

- Wat waarderen anderen aan mij?
- Wat vind ik aan mezelf vanzelfsprekend?

Aandachtig Alert Analytisch Artistiek Ambitieuus Actief Bescheiden Betrouwbaar Betrokken Behulpzaam

Bedachtzaam Consequent Creatief Constructief Democratisch Diplomatiek Discreet Dynamisch Doelgericht

Deatillistisch Economisch Efficiënt Enthousiast Extravert Evenwichtig Energiek Eerlijk Filosofisch Flexibel

Fantasierijk Gul Goedgehumeurd Geduldig Gebalanceerd Humoristisch Hoffelijk Inspirerend Intellectueel Initiatiefrijk

Krachtig Kalm Loyaal Logisch Moedig Methodisch Onafhankelijk Opmerkzaam Oplettend Optimistisch

Overtuigend Ordelijk Openhartig Ondernemend Praktisch Positief Perfectionistisch Realistisch Respectvol

Ruimdenkend Scherpzinnig Sociaal Sympathiek Systematisch Strijdlustig Slim Tactvol Tolerant Trots Veeleisend

Visie-hebbend Vriendelijk Vooruitdenkend Vindingrijk Welsprekend Waardig Zelfstandig

Kernkwaliteiten: integriteitscheck

Neem je top-drie-lijst erbij en stel jezelf de volgende vragen:

- Ben ik trots op deze lijst?
- Zouden mensen die me goed kennen het eens zijn met deze lijst?

Wat zijn mijn valkuilen?

- Wat zie ik bij mijn medestudenten en anderen door de vingers?
- Wat verwijten anderen mij?
- Wat praat ik bij mezelf goed?

Wat zijn mijn uitdagingen?

- Wat mis ik nog in mezelf?
- Waarvan zeggen anderen tegen mij: had je maar wat meer van...
- Wat bewonder ik in anderen en zou ik graag ook willen kunnen?

Wat zijn mijn allergieën?

- Wat minacht ik in anderen?
- Wat raden anderen mij aan om te relativeren?
- Wat zou ik in mezelf verafschuwen?

Goed om te weten...

Hoe meer je bij iemand anders met je allergie geconfronteerd wordt, hoe groter de kans dat je in je eigen valkuil terechtkomt

Kernkwadranten verplichten je om ook naar je eigen aandeel te kijken

Je bent vaak allergisch voor het deel dat je zelf te weinig ontwikkeld hebt

Je allergie wijst je de weg naar je eigen uitdagingen

-> Je kan het meest leren van de mensen voor wie je allergisch bent.

Opdracht: kernkwadranten

- Kies één van je kernkwaliteiten
- Vul **individueel** een kernkwadrant in: wat is je valkuil? Wat is je uitdaging? Wat is je allergie?
- Ga **samenzitten** in groepjes van vier. Overloop samen je kernkwadranten.
 - Vul elkaars kwadranten aan waar nodig
 - Zijn er overeenkomsten? Grote verschillen?
 - Zijn er aanleidingen tot 'conflicten'?

Reflecteren



Inhoudsopgave

1. Wat is reflecteren?
2. Waarom is reflecteren belangrijk?
3. Hoe kunnen we reflecteren?
4. Aan de slag!

Wat is reflecteren?



We do not learn from
experience... we learn
from reflecting on
experience.

- John Dewey

**STILSTAAN
BIJ JE
HANDELEN
IS
VOORUITGANG**

Loesje

Wat is reflecteren?

- Reflecteren is ***de motor van ontwikkeling!***
- Reflecteren is beschouwen en overdenken.
- Reflecteren is terugblikken op het eigen handelen, daarover nadenken en nieuwe keuzes maken of ontwikkelingspunten opstellen.

Wat is reflecteren?

- Reflecteren is grip krijgen op je leerproces.



Waarom is reflecteren belangrijk?

Waarom is reflecteren belangrijk?

- *Je leert...*
 - op concrete ervaringen terug te komen
 - ontwikkelingspunten te (h)erkennen
 - in dialoog te gaan met jezelf

... om zo je eigen gedrag en ontwikkeling bij te sturen!

Hoe kunnen we reflecteren?

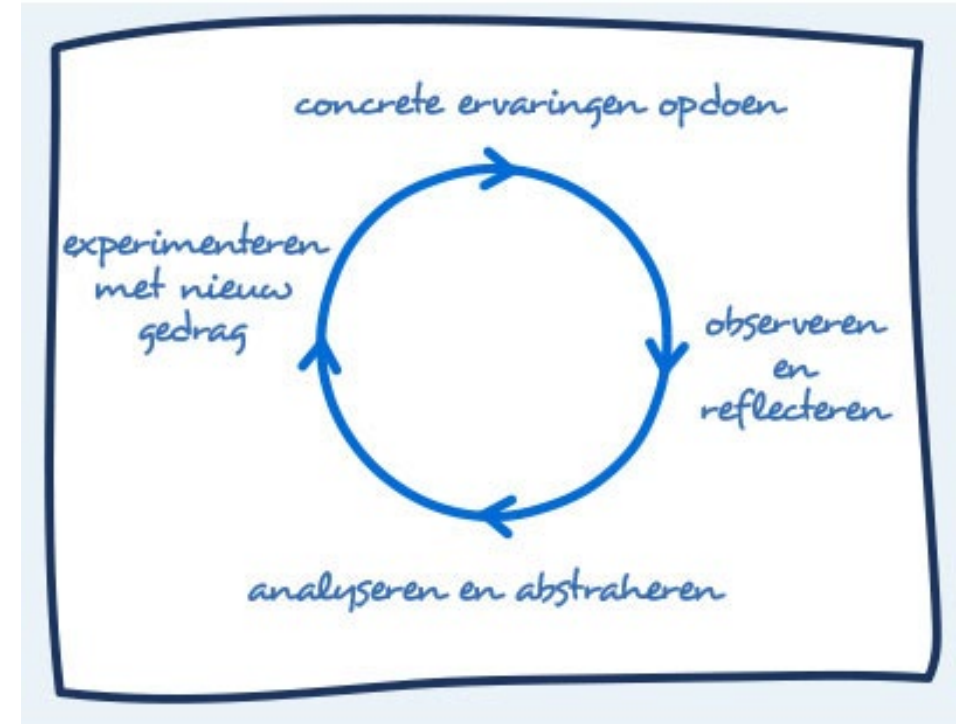
Hoe kunnen we reflecteren?

- Er bestaan verschillende modellen en methodes om te reflecteren:
 - het cyclisch reflectiemodel van Kolb
 - de STARR-methode
 - ...

Reflectiemodel van Kolb

Dit cyclisch model heeft 4 fasen:

1. Concrete ervaringen opdoen.
2. Waarnemen en overdenken (reflecteren).
3. Abstracte begripsvorming.
4. Experimenteren met nieuw gedrag.



Pas als alle fasen worden doorlopen, komt het échte leren op gang!

Reflectiemodel van Kolb

Fase 1: concreet ervaren

- Wat was belangrijk in de situatie?
- Wat deed ik in de situatie?
- Wat voelde/ ervaarde ik?

Reflectiemodel van Kolb

Fase 1: concreet ervaren: voorbeeld

- Wat was belangrijk in de situatie?

Ik moest een klant bellen.

- Wat deed ik in de situatie?

Ik heb de klant gebeld, maar ik heb te snel afgelegd en hierdoor de klant niet kunnen spreken.

- Wat voelde/ ervaarde ik?

Ik had veel stress, tijdens het bellen heb ik een spreekangst en ik voel mij ongemakkelijk.

Reflectiemodel van Kolb

Fase 2: waarnemen en overdenken (reflecteren)

- Welke competenties heb ik ingezet?
- Welke eigenschappen speelden in mijn nadeel of voordeel?
- Wat was mijn originele doel?
- Wat vind ik zelf belangrijk? Heb ik daarnaar gehandeld?

Reflectiemodel van Kolb

Fase 2: waarnemen en overdenken (reflecteren): voorbeeld

- Welke competenties heb ik ingezet?

Spreekvaardigheden, doorzettingsvermogen, verantwoordelijkheidszin, technische bekwaamheid

- Welke eigenschappen speelden in mijn nadeel of voordeel?

Perfectionisme, onzekerheid, introvert, stress, ...

- Wat was mijn originele doel?

Laten zien dat ik het kon en durfde, ik heb het gewenste effect niet bereikt.

- Wat vind ik zelf belangrijk? Heb ik daarnaar gehandeld?

Ik wil mijn angst overwinnen, dit is belangrijk voor mijn professionele toekomst. Ik heb er deels naar gehandeld, maar te snel opgegeven.

Reflectiemodel van Kolb

Fase 3: abstracte begripsvorming

- Welke competenties dien ik verder te ontwikkelen?
- Wat ga ik volgende keer anders doen?
- Wat wil ik verder bereiken?

Reflectiemodel van Kolb

Fase 3: abstracte begripsvorming: voorbeeld

- Welke competenties dien ik verder te ontwikkelen?

Doorzettingsvermogen, verantwoordelijkheidszin, technische bekwaamheid, stressbestendigheid, communicatie, klantgerichtheid

- Wat ga ik volgende keer anders doen?

Ik ga wachten tot de klant opneemt. Indien dat niet lukt, zoek ik verdere hulp via een cursus of workshop

- Wat wil ik verder bereiken?

Ik wil durven bellen.

Reflectiemodel van Kolb

Fase 3: abstracte begripsvorming

- Welke competenties dien ik verder te ontwikkelen?
- Wat ga ik volgende keer anders doen?
- Wat wil ik verder bereiken?

Fase 4: actief experimenteren → terug naar fase 1

De STARR-methode

Met deze methode geef je antwoorden op vragen over de:

1. Situatie
2. Taak
3. Actie
4. Resultaat
5. Reflectie



De STARR-methode

Situatie

- Wat is de situatie?
 - Wanneer speelde de situatie zich af?
 - Wat speelde er?
 - Wie waren erbij betrokken?

De STARR-methode

Taak

- Wat was je taak?
 - Wat was je rol?
 - Wat wilde je bereiken?
 - Wat werd er van je verwacht/Wat verwachtte je van jezelf in deze situatie?

De STARR-methode

Actie

- Hoe heb je het aangepakt en waarom?
 - Hoe pakte je het aan?
 - Waarom heb je het zo aangepakt?

Gebruik theoretische concepten om de actie en de aanpak te omschrijven.

De STARR-methode

Resultaat

- Heeft het gewerkt en waarom?
 - Heeft het gewerkt?
 - Waarom wel/waarom niet?

De STARR-methode

Reflectie

- Wat heb je ervan geleerd?
 - Hoe vond je dat je het hebt gedaan?
 - Was je tevreden met de resultaten?
 - Wat is de essentie van wat je geleerd hebt?
 - Wat zou je de volgende keer eventueel anders of beter doen?
 - Kun je wat je hebt geleerd ook toepassen in andere situaties?

Aan de slag!

Aan de slag!

- Kies twee recente schoolervaringen uit een OLOD naar keuze of uit je eerdere schoolcarrière.
- Pas op elke ervaringen een verschillende manier van reflecteren toe.
 - Omschrijf je ervaring zo concreet mogelijk
 - Schrijf alles fases of onderdelen van de reflectie uit
 - Leg de link naar je kernwaarden en/of kernkwaliteiten
- Upload je reflectie op Blackboard. **Deadline = 3/10/2022 om 23.59u**