

WHAT
the HACK?!

BLENDED TRAINING PROGRAMME

FOR HACK-LAB COACHES

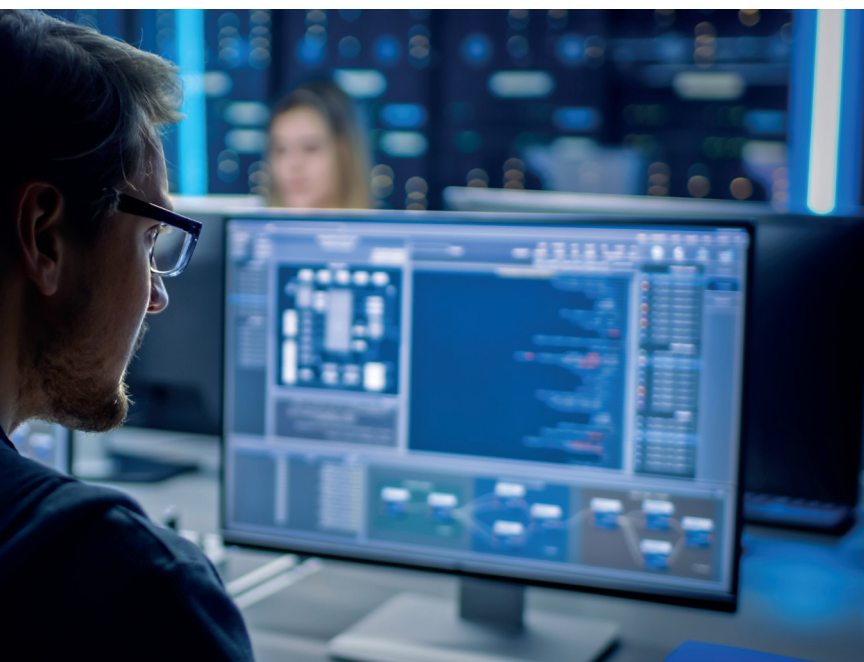
Dit project is gefinancierd met steun van de Europese Commissie. Deze publicatie (mededeling) geeft uitsluitend de mening van de auteur weer en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de daarin vervatte informatie. Project toegekend in het kader van overeenkomst nr. 2019-1-NL01-KA202-060502.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	3
2.	Ethisch hacken	4
3.	Communicatie	6
4.	Leeromgeving	14
5.	Leerproblemen	17
6.	Motivatie	20
7.	Onderwijsmethoden	23
8.	Groepsbeheer	26
9.	Beoordeling en feedback	32
10.	Een leven lang leren	34
11.	Bijlage	38



1. INTRODUCTIE

Deze opleiding is bedoeld voor ICT-professionals die Hack-Lab-coach willen worden. Een Hack-Lab coach geeft les aan jongeren die geïnteresseerd zijn in IT in een Hack-Lab, een inclusieve co-leerruimte voor digitaal bewuste jongeren, gamers, schoolverlaters, het jongeren met het autismespectrum en jongeren die een uitdaging missen in hun huidige onderwijs. Dit opleidingsprogramma bereidt professionals uit de ICT-sector voor met een pedagogische basis en helpt hen om zich bezig te houden met niet-formeel onderwijs.

Het opleidingsprogramma omvat studiemateriaal over de volgende modules:

- Ethisch hacken
- Communicatie
- Leeromgeving
- Leerproblemen
- Motivatie
- Onderwijsmethoden
- Groepsbeheer
- Beoordeling en feedback
- Een leven lang leren

Dit trainingsprogramma kan vrij worden opgedeeld in een schema dat geschikt is voor de leerling. Het kan bijvoorbeeld worden opgedeeld in 1 module per week of dag, zodat de cursist zich kan richten op het oefenen van de leerstof van een module in het doen van lessen en het coachen van de jongeren in een Hack-Lab.

Het trainingsprogramma neemt naar schatting 4 uur in beslag om met aandacht te doorlopen.

Met de afronding van het Gemengde trainingsprogramma voor Hack-Lab coaches zal de deelnemer (toekomstige Hack-Lab coach) beter in staat zijn om...

- de beginselen van ethisch hacken en de wetten in verband met cybercriminaliteit begrijpen;
- communiceren, presenteren en zich duidelijk uitdrukken;
- de verschillende factoren van een leeromgeving en leerproblemen te begrijpen;
- de uitdagingen en de werking van een multiculturele leeromgeving te begrijpen;
- een tolerante en ethische houding hebben bij het creëren van gelijke kansen en het waarderen van verschillende karakteristieke kenmerken van leerlingen in inclusief onderwijs en teamwerk;
- een leeromgeving creëren en in stand houden die coaching en leren ondersteunt;
- moeilijke sociale situaties ethisch te behandelen;
- het belang van motivatie begrijpen en leerlingen motiveren, rekening houdend met de verschillende karakteristieke kenmerken van leerlingen;
- beschikken over efficiënte onderwijsmethoden, rekening houdend met de verschillende ervaringsniveaus en karakteristieke kenmerken van de studenten;
- methoden van ondersteunende feedback en beoordeling toe te passen;
- het ontwikkelen van een positieve houding en zelfstandige leervaardigheden bij leerlingen;
- nadenken en klaar zijn voor professionele ontwikkeling en levenslang leren.

2. ETHISCH HACKEN

Ethisch hacken lijkt een verkeerde benaming. Inbreken in iemands account of dienst lijkt niet erg ethisch, maar je zou wel eens verrast kunnen zijn door de positieve gevolgen. Tegenwoordig kan iedereen met een beetje kennis en een internetverbinding een hacker zijn. Daarom is het heel belangrijk om ethisch te leren en te oefenen met beveiliging. Terwijl de meeste mensen alleen te maken zullen krijgen met iets als een wachtwoordlek, is het slecht nieuws om aan de ontvangende kant van een conventionele hack te staan. Ethische hackers, daarentegen, helpen bedreigingen te elimineren en de algemene veiligheid van IT-systemen te verbeteren.



WAT IS ETHISCH HACKEN?

Eenvoudig gezegd is ethisch hacken (of penetratietesten) het proces waarbij - met toestemming van de eigenaar - een IT-systeem wordt misbruikt om eventuele kwetsbaarheden of zwakheden vast te stellen. De resultaten worden vervolgens gebruikt om de online beveiliging aan te scherpen, zowel voor de eindgebruiker als voor de eigenaar van het systeem.

Hackers werken gewoonlijk binnen één van de drie categorieën die hun bedoelingen en methoden aangeven: white hat, grey hat en black hat. Deze termen zijn afgeleid van Amerikaanse westerns uit de jaren 1920, waar witte of zwarte cowboyhoeden respectievelijk de goeden en de slechten aanduiden. Grijs zit daar natuurlijk tussenin.

Black hat hackers zijn degenen waarover de mainstream media berichten, omdat ze proberen gegevens te stelen of te wijzigen voor illegaal gewin. Ze zijn meestal financieel gedreven, hoewel hun voornaamste motief ook het veroorzaken van verwoesting of persoonlijke roem kan zijn.

White hat hackers zijn typisch van de ethische soort. Ze zoeken naar exploits en vragen meestal om toestemming voordat ze aan het werk gaan. Als ze ongevraagd bug rapporten sturen, is het onwaarschijnlijk dat ze de gegevens zullen vrijgeven of verkopen, zelfs zonder beloning voor hun inspanningen.

Tenslotte zijn **grey hat hackers** niet noodzakelijk kwaadaardig, maar willen ze een vorm van betaling voor het vinden van een exploit. Ze zullen waarschijnlijk geen toestemming hebben van de eigenaar van de website, maar het kan ze niet echt schelen. Hun dubbelzinnige aard betekent dat hun gedrag zal afhangen van de persoonlijke ethiek van de individuen.

WAAROM IS ETHISCH HACKEN BELANGRIJK

Hier zijn een paar voorbeelden van hoe ethische hackers goed zouden kunnen doen:

1. In de bestaande industrie zijn er veel banen voor ethisch hacken. In een organisatie, om de beveiligingssystemen te testen, is ethisch hacken echt nuttig. Tegenwoordig zijn er veel hackaanvallen. Daarom is de behoefte aan ethische hackers groot.
2. We horen vaak dat aanvallers de grote bedrijven en grote systemen hacken. Enige tijd geleden hackte een hacker de website van Uber. Hierdoor kwam de belangrijke informatie van ongeveer 50 miljoen gebruikers bloot te liggen. Veel grote bedrijven zoals Google, Yahoo, Instagram, Facebook en Uber huren hackers in. De hackers proberen hun systemen te hacken. Na het hacken van het systeem geven ze alle plaatsen aan waar ze een zwakke plek hebben gevonden, zodat het bedrijf deze kan verhelpen. Veel bedrijven voeren ook bug bounty programma's uit. In dit programma proberen hackers over de hele wereld de website of het web van dat bedrijf te hacken. Als een hacker een bug vindt, betaalt het bedrijf een beloning per bug.
3. Ethisch hacken wordt gebruikt om belangrijke gegevens te beveiligen tegen vijanden. Het werkt als een bescherming van uw computer tegen chantage door mensen die uw kwetsbaarheid willen uitbuiten. Met ethisch hacken kan een bedrijf of organisatie beveiligingsproblemen en -risico's ontdekken.
4. Regeringen gebruiken door staat gesponsorde hacking om inlichtingen over beïnvloeding van de politiek, een vijandelijke staat, enz. te voorkomen. Ethisch hacken kan de veiligheid van de natie waarborgen door cyberterrorisme en terroristische aanvallen te voorkomen.
5. IT-professionals kunnen denken vanuit het perspectief van een aanvaller, het potentiële toegangspunt vinden en dit herstellen voordat er aanvallen plaatsvinden.
6. Ethisch hacken helpt ons om nieuwe vaardigheden te leren die worden gebruikt in vele functies, zoals softwareontwikkelaar, risicobeheer, kwaliteitsborgingstester en netwerkverdediger.
7. In een bedrijf kan een ethische hacker de functies van software adequaat waarborgen. Ethische hackers kunnen snelle veiligheidstests uitvoeren onder extreme en standaardomstandigheden.
8. Beveiligingsdeskundigen en hackers ontwikkelen vele instrumenten en methoden en kwaliteitscontroleurs om alle kwetsbaarheden van het systeem te elimineren.



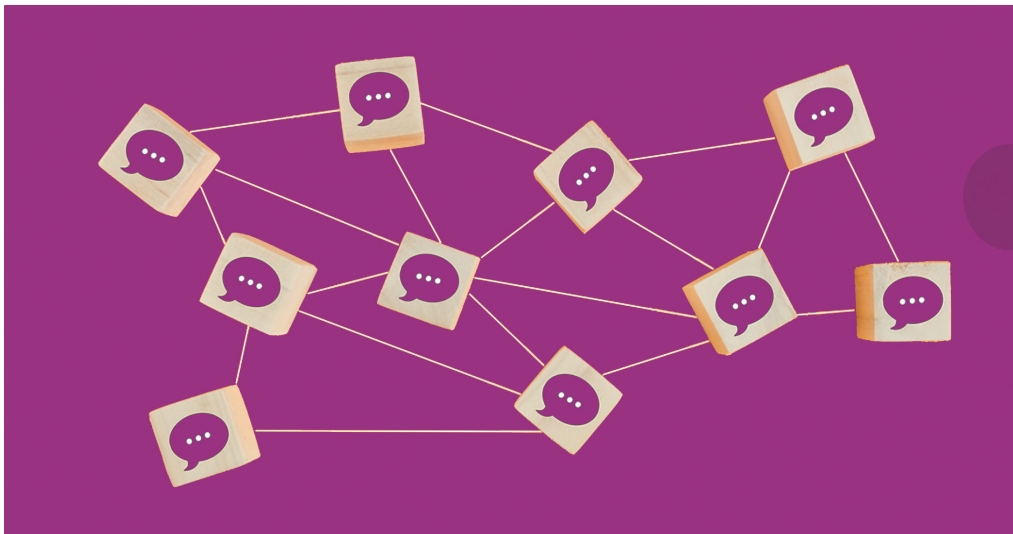
WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE CONCEPTEN VAN ETHISCH HACKEN?

Ethische hackers volgen vier belangrijke protocol concepten:

- Blijf legaal. Zorg voor de juiste goedkeuring voordat u toegang krijgt en een beveiligingsbeoordeling uitvoert.
- Bepaal de reikwijdte. Bepaal de reikwijdte van de beoordeling, zodat het werk van de ethische hacker legaal en binnen de goedgekeurde grenzen van de organisatie blijft.
- Rapporteer kwetsbaarheden. Breng de organisatie op de hoogte van alle tijdens de beoordeling ontdekte kwetsbaarheden. Geef advies voor het verhelpen van deze kwetsbaarheden.
- Respecteer de gevoeligheid van gegevens. Afhankelijk van de gevoeligheid van de gegevens kan het zijn dat ethische hackers moeten instemmen met een geheimhoudingsovereenkomst, naast andere voorwaarden die de beoordeelde organisatie stelt.

3. COMMUNICATIE

Dankzij communicatievaardigheden kunt u uw leerlingen begrijpen, en kunnen zij u begrijpen. Het is een essentieel onderdeel van het werken met de jongeren en het belichaamt het voorbeeld van samenwerkingsvaardigheden voor hen. Deze vaardigheden omvatten, maar zijn niet beperkt tot, het effectief overbrengen van ideeën aan anderen, actief luisteren in gesprekken, het geven en ontvangen van kritische feedback en spreken in het openbaar.



COMMUNICATIEMIDDELEN

Mensen gebruiken gewoonlijk verbale en non-verbale communicatiemiddelen om hun boodschappen te verzenden en te ontvangen. In het dagelijks leven gebeurt dat vaak onbewust. Culturele, taalkundige, sociale en individuele kenmerken spelen hierbij een belangrijke rol. Verbale communicatiemiddelen kunnen ook hoorbare communicatiemiddelen worden genoemd, die worden onderverdeeld in natuurlijke taal en paralinguïstische taal.

In natuurlijke taal, zijn de snelheid van spreken, ritmes en pauzes en hun duur en plaats binnen de spraak belangrijk. Als we de ritmes, pauzes en spreesnelheid correct gebruiken, wordt de inhoud van onze toespraak gemakkelijk begrepen en geïnterpreteerd. De snelheid van spreken speelt een belangrijke rol. Zeer snelle spraak is vervelend. Matig snelle spraak is stimulerend, dus geschikt voor het geven van voorbeelden en beschrijvingen en voor het herformuleren van ideeën door andere woorden te gebruiken. Langzaam spreken is rustgevend, geschikt om complexe onderwerpen te benadrukken en uit te leggen. Te trage spraak is echter slaapverwekkend.

Paralinguïstische taal wordt belichaamd door allerlei vocale geluiden, snikken, schreeuwen, intonatie, volume. De toonhoogte speelt een belangrijke rol bij het overbrengen van een boodschap. Onze stem wordt meestal hoog als we overstuur, blij of boos zijn. Een lage stem betekent depressie, vermoeidheid of kalmte. Een harde stem geeft een indruk van vertrouwen, terwijl een piepstem de spreker besluiteloos en onzeker doet lijken. Bij het spreken is het ook correct om de zogenaamde interpunctie te gebruiken, zoals in literaire teksten. Voor een komma bijvoorbeeld maken we een lichte pauze in de communicatie. Voor een punt is de pauze iets langer.

Een rijke woordenschat, stijlfiguren, enz. verhogen de doeltreffendheid van verbale zelfexpressie.

Het effect van de boodschap wordt bij benadering beïnvloed:

- 10% door het verbale gedeelte (woorden);
- 40% door de zangpartij (intonatie enz.);
- 50% door lichaamstaal (meestal gezichtsuitdrukking).

Een mondelinge boodschap kan veeleisend, bedreigend, smekend, vleiend, enz. worden gemaakt door intonatie en woorden te combineren. Gewoon zeggen "Een ogenblik, alstublieft!" kan een eenvoudig verzoek zijn. De situatie verandert echter wanneer je de nadruk legt op een van deze woorden - moment of alsjeblieft. Daardoor drukt deze zin irritatie of ongeduld uit.

Non-verbale communicatiemiddelen zijn bedoeld om contact te creëren en te onderhouden tussen communicatiepartners en kunnen worden onderverdeeld in twee delen: kinetiek of lichaamsbewegingen (gezichtsuitdrukkingen, gebaren, lichaamshouding) en ruimtelijke verhoudingen (afstand tot de partner). Charles Darwin wordt beschouwd als de pionier van de lichaamstaal, wiens onderzoek heeft aangetoond dat mensen uit verschillende culturen hun emoties op vrijwel dezelfde manier uitdrukken. Met non-verbale boodschappen drukken we onze gevoelens en meningen uit, brengen we onze houding over. Non-verbale communicatiemiddelen geven kleur aan de communicatie, leggen de nadruk op belangrijke elementen binnen de context, versterken en helpen het contact te onderhouden, passen het tempo van de communicatie aan en brengen de meeste informatie over.

In het dagelijks leven gebeurt non-verbale communicatie onbewust. We "lezen" het net zo instinctief. We zijn allemaal wel eens in een situatie geweest waarin we voelden dat onze communicatiepartner niet eerlijk tegen ons was. De woorden leken misschien plausibel, maar er was iets in de lichaamstaal dat een dissonantie veroorzaakte, omdat de verbale inhoud en de non-verbale boodschap tegenstrijdig waren. Zo lacht een fronsende ober ons kunstmatig toe terwijl hij tandenknarsend zegt: "We zijn zo blij u hier weer te zien." Bij dissonantie zijn we meestal geneigd de lichaamstaal te geloven, niet de inhoud van de woorden. In zulke gevallen is het nuttig te letten op de gezichtsuitdrukkingen, de glimlach en het maken van oogcontact van onze partner. Gezichtsuitdrukking weerspiegelt vooral de gemoedstoestand van de partner. Het interpreteren van tegenstrijdige signalen maakt het mogelijk de werkelijke emotionele toestand van onze communicatiepartner te begrijpen, of hij het met ons eens is, of hij aandacht aan ons schenkt of niet.

Gedrag is **congruent** wanneer de gehele boodschap, zowel verbaal als non-verbaal, overeenstemt met de overgebrachte betekenis. Communicatie is **niet-congruent** wanneer de inhoud en de non-verbale boodschap met elkaar in tegenspraak zijn. Non-verbale communicatiemiddelen moeten met elkaar en met de verbale inhoud van de boodschap overeenstemmen. Dissonantiefouten zijn belangrijke belemmeringen in de communicatie.



EMOTIONELE INTELLEGENTIE

Emotionele intelligentie of emotioneel talent is het vermogen om iemands gevoelens te begrijpen, waar te nemen, te beheersen en uit te drukken. Volgens Daniel Goleman, de bedenker van het begrip emotionele intelligentie, is emotionele intelligentie of EQ nog belangrijker dan IQ. Volgens hem bepaalt het niveau van emotionele intelligentie hoe goed iemand in staat is zijn of haar talenten te realiseren die overeenkomen met zijn of haar mentale intelligentie. Zijn illustratie van dit concept is dat als iemand geen doelen stelt of ernaar streeft die te bereiken, hij misschien niets bijzonders bereikt, ondanks het feit dat hij intellectueel getalenteerd is. Hoogopgeleide en mentaal intelligente mensen kunnen bijvoorbeeld veel kennis bezitten, maar sociaal onbekwaam zijn.

Een emotioneel intelligent persoon is echter een uitstekende communicator.

Volgens Goleman bestaat emotionele intelligentie uit 5 delen:

- **Zelfbewustzijn** - het begrijpen en herkennen van iemands gevoelens.
- **Zelfregulering** - beheersing van iemands emoties en gedrag zodat het in overeenstemming is met de eisen van de situatie.
- **Zelfmotivatie** - het vermogen om zichzelf aan te zetten tot initiatief en actie om doelen na te streven en taken te voltooien. Impulsiviteit en aarzeling maken geen deel uit van emotionele intelligentie.
- **Empathie** - waardering en begrip voor andermans gevoelens.
- **Relatiebeheer** - omgaan met interpersoonlijke relaties, conflicten kunnen oplossen en gesprekken kunnen voeren over verschillende onderwerpen.

Waarom hebben we emotionele intelligentie nodig?

Emotional health is the basis of learning ability. At Emotionele gezondheid is de basis van het leervermogen. Op school moeten kinderen weten hoe ze moeten studeren om academisch goed te presteren. Deze kennis is gebaseerd op zelfvertrouwen, nieuwsgierigheid, wilskracht, zelfbeheersing, communicatieve vaardigheden en het vermogen om verbanden te leggen en samen te werken. Een leerling die eerst leert hoe hij moet studeren, is uiteindelijk veel succesvoller. **Wie emotionele intelligentie beheerst, kan er zeker van zijn dat hij succesvoller in het leven zal staan en op elk gebied meer zal bereiken.** Door kinderen op jonge leeftijd vertrouwd te maken met emotionele intelligentie, kunnen veel van de problemen die tijdens hun adolescentie kunnen ontstaan (depressie, drugs- en alcoholgebruik, laag zelfbeeld, enz.) worden voorkomen.

Hoe ontwikkel je emotionele intelligentie?

- Herken je emoties.
- Onderscheid gedachten van gevoelens.
- Neem meer verantwoordelijkheid voor je emoties.
- Gebruik je emoties om de besluitvorming te ondersteunen.
- Wees vervuld van positieve energie en verspil die niet aan woede.
- Waardeer andermans gevoelens. Toon mededogen, vreugde, steun.
- Oefen het gebruik van je emoties om positieve resultaten te krijgen.
- Probeer niet de gevoelens van anderen te controleren of over hen te oordelen.

CONTACT LEGGEN EN ONDERHOUDEN

Het vermogen om contact te initiëren kan worden beschouwd als de hoeksteen van succesvolle communicatie. In de meeste gevallen willen mensen de communicatie beginnen door onmiddellijk hun informatie door te geven. De communicatiepartner kan echter op een totaal andere golflengte zitten en niet klaar zijn om de informatie te ontvangen. Er wordt dus geen contact gemaakt, of er wordt niet echt gecommuniceerd, omdat mensen alleen maar tegen elkaar praten en niet met elkaar.

Het is gemakkelijk om verkeerde veronderstellingen te maken over de gedachten of gevoelens van een ander:

- ze kijken naar je - dus je denkt dat ze je waarschijnlijk opmerken;
- ze knikken naar je - zodat je denkt dat ze het met je eens zijn, enz.

U moet echter nagaan op welk niveau van oplettendheid uw communicatiepartner zich op een bepaald moment bevindt.



De verantwoordelijkheid voor het leggen van contact ligt bij de initiatiefnemer van de communicatie.

De afwezigheid van contact leidt tot oppervlakkige oplossingen. Een typische situatie is wanneer een vrouw thuiskomt en tegen een man die op de bank zit zegt: "Trek je kleren aan, we gaan mijn moeder bezoeken!". Omdat de vrouw geen aandacht heeft besteed aan het belang van contact maken, kan de man gemakkelijk protesteren. De man kan een zeer zware werkdag hebben gehad, kan beloofd hebben een vriend te ontmoeten of wilde gewoon met rust gelaten worden. De boodschap kan dus zijn doel hebben gemist, zodat zij niet kan verwachten dat de man vrolijk van de bank opspringt en zich gaat aankleden om met haar uit te gaan.

Het initiëren van contact kan worden geleerd en geoefend. Dit veronderstelt een heldere verbale uitdrukking en de begrijpelijkheid daarvan voor de partner, consistentie van non-verbaal gedrag met wat we in woorden willen uitdrukken en concentratie op de situatie waarin we ons bevinden - de behoefte en het doel van die specifieke situatie. Een open en niet-oordelende focus op de communicatiepartner helpt om een goed contact te onderhouden.

Je kunt beter contact maken met je communicatiepartner als je:

- hem/haar een moment geeft om hun aandacht te verleggen van hun huidige activiteit naar jou;
- niet probeert tegelijkertijd iets anders te doen;
- naar hem/haar kijkt;
- gebruik maakt van communicatierituelen - de partner begroeten en, indien nodig, jezelf voorstellen;
- vriendelijk bent;
- iets langzamer spreekt dan normaal, als je een snelle spreker bent;
- lichaamstaal gebruikt die openheid uitstraalt en niet afstandelijk overkomt.

Voor veel mensen is oogcontact maken een zeer intieme bezigheid die zelfs te vergelijken is met iemand aanraken. Bij een onbekend publiek is dat misschien niet zo gemakkelijk. Als u geen contact onderhoudt met uw toehoorders, zal uw hele optreden eronder lijden - het publiek zal het gevoel hebben dat u niet met hen praat, en u zult worden gezien als onbetrouwbaar of onzeker.



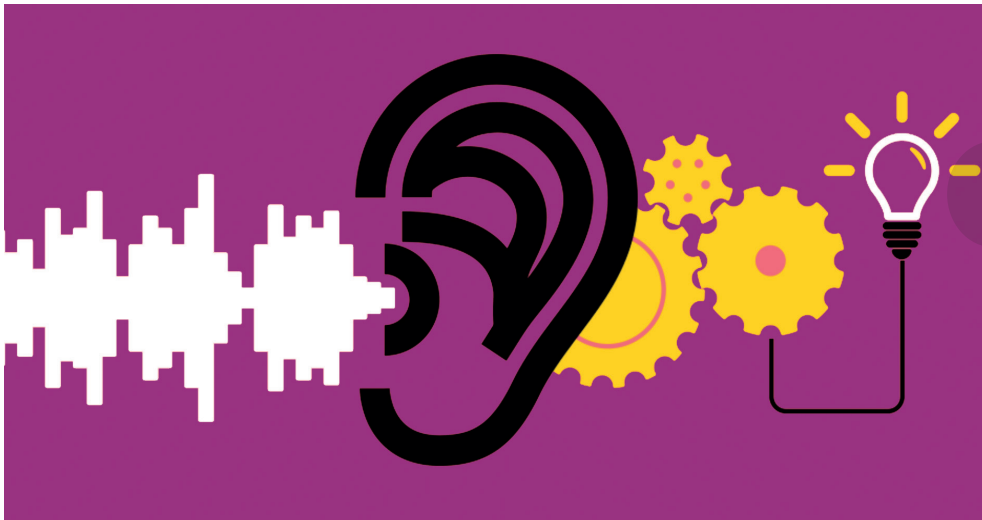
Gebruik de volgende regels om goed contact te leggen en te onderhouden:

- Als u oogcontact wilt houden met uw toehoorders, oefen dan met het houden van uw toespraak - zo kunt u spreken zonder van het papier te lezen.
- Als u aantekeningen wilt gebruiken, presenteer dan eerst een volledig geformuleerde gedachte, en kijk dan pas naar het papier. Hervat het oogcontact wanneer u met een nieuw punt begint.
- Kijk mensen aan - zoek vriendelijke gezichten op, maar staar ze niet aan: ze voelen zich ongemakkelijk en denken: "Waarom sta ik in het middelpunt van de belangstelling?".
- Maak ook oogcontact met de luisteraars op de achterste rijen, zodat de algemene indruk ontstaat dat u iedereen aankijkt.
- Kijk niet uit het raam - als je dat doet, zal het publiek hetzelfde doen.
- Staar niet naar een specifiek punt - te veel performers hebben de neiging te vergeten dat er ook mensen zijn in de periferie van het publiek.
- Kijk niet over de hoofden van het publiek heen, naar de lichten of hoeken van het plafond, naar de vloer, in de verte, enz. Het publiek zou het gevoel kunnen krijgen dat u hun aanwezigheid bent vergeten.

ACTIEF LUISTEREN

Actief luisteren betekent zowel luisteren als spreken. De luisteraar gebruikt verbale uitdrukkingen om aan te tonen dat hij/zij aandachtig luistert, de spreker respecteert, hem/haar begrijpt, zijn/haar medeleven uitdrukt en hem/haar steunt.

De sleutel tot actief luisteren is **het geven van voortdurende feedback**, zodat de spreker weet hoe zijn of haar boodschap is ontvangen. Het wordt gekenmerkt door oogcontact, geïnteresseerde gezichtsuitdrukkingen en ondersteunende opmerkingen ("Ja", "Ga door", "Verklaar u nader", "Geef enkele voorbeelden"). Met behulp van actief luisteren kunnen mensen worden aangemoedigd om verder te kijken dan de gevoelens en de eigenlijke oorzaak van het probleem te vinden.



Actieve luisteraar:

- ondersteunt de spreker bij het uiten van zijn gevoelens: "Ik begrijp wat je hebt moeten doormaken", "Ik begrijp hoe je je voelde", enzovoort;
- moedigt de spreker aan om zich nog meer open te stellen: "Vertel me er meer over...";
- van tijd tot tijd herformuleert de spreker de zin in eigen woorden om er zeker van te zijn dat hij/zij de boodschap goed begrepen heeft: "U zei dat ...", "Heb ik goed begrepen dat ...";
- gebruikt korte zinnen om de spreker aan te moedigen, zoals "Hmm", "Ja?", "Echt?", "Oh", enz;
- geeft zijn mening, maar geeft de spreker geen advies, tenzij hem daarom wordt gevraagd.

Actief luisteren is vereist:

- voor het oplossen van problemen;
- in alle situaties waarin de boodschap van de communicatiepartner relevant is om verdere actie te ondernemen;
- als rustig luisteren niet werkt, bijvoorbeeld als er niet genoeg informatie wordt gegeven;
- bij een verlegen, stil persoon die zich aangemoedigd en gesteund moet voelen om zich open te stellen of die zich niet kan uiten;
- in geval van een conflict waarbij de werkelijke standpunten en behoeften van beide partijen moeten worden verduidelijkt;
- om emoties te kalmeren (de ander kan zich "leegmaken" door te praten);
- om het gesprek in goede banen te leiden (de partner loopt bijvoorbeeld vast en het gesprek moet worden voortgezet).

Actief luisteren kan plaatsvinden als stil of reflectief luisteren.

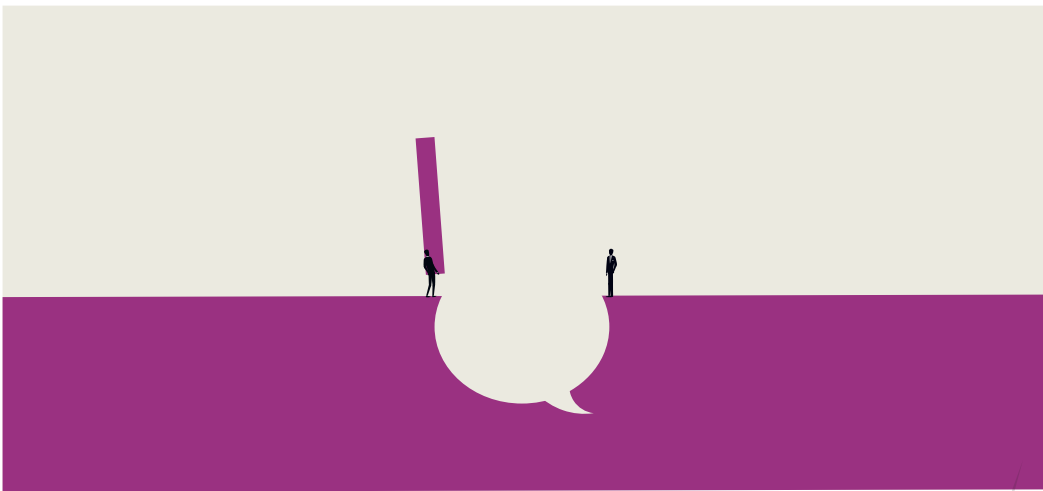
Stil luisteren is het vermogen om aandachtig naar een spreker te luisteren zonder hem/haar te onderbreken. Dit luisteren vereist mentale en fysieke aandacht en helpt om begrip, steun en belangstelling uit te drukken. Stil luisteren gaat gepaard met knikken en korte ondersteunende opmerkingen die de spreker aanmoedigen om door te gaan. Non-verbale signalen die de aandacht van de luisteraar uitdrukken, spelen hier ook een belangrijke rol. De spreker moet merken en begrijpen dat er naar hem/haar geluisterd en gehoord wordt.

Reflectief luisteren vertelt de spreker hoe hij of zij werd begrepen, wat helpt om zich beter uit te drukken. Reflectief luisteren betekent verduidelijking - wanneer de luisteraar het punt niet volledig heeft begrepen of wanneer aanvullende informatie nodig is. Reflectief luisteren maakt ook gebruik van herformulering door de luisteraar - hetzelfde idee in andere woorden uitdrukken om na te gaan of hij of zij de boodschap juist heeft begrepen.

OEFENING

Deel met uw partner een avontuur/herinnering uit uw kindertijd (drie minuten). De partner luistert naar u en gebruikt actieve luistertechnieken. Wanneer u uw verhaal heeft verteld, wisselt u van rol. Wanneer u beiden uw verhaal heeft verteld, beantwoordt u de volgende vragen:

1. Had u het gevoel dat uw partner geïnteresseerd was in uw verhaal of niet? Hoe voelde je jezelf in deze situatie?
2. Toen u degene was die luisterde, was het dan gemakkelijk of moeilijk om een actieve luisteraar te zijn? Leg uit waarom dit het geval was.
3. Vond u het gemakkelijk of moeilijk om uw verhaal uit uw kindertijd te vertellen toen uw metgezel actief luisterde? Leg uit waarom dit het geval was.



BARRIERS TO COMMUNICATION

Communicatiebelemmeringen zijn reacties die een overwegend negatief effect hebben op de communicatie, d.w.z. zich uitdrukken op een manier die de ander eerder wil veranderen dan accepteren. Zij doen vaak afbreuk aan de waardigheid van de ander, roepen een defensieve houding, weerstand of wrok op.

Veel voorkomende communicatiebarrières zijn: bevelen, waarschuwen, moraliseren, adviseren, beschuldigen, labelen, betuttelen, pacificeren en ondervragen.

Relatiedeskundigen Carl Rogers, Reuel Howe, Haim Ginott, Jack Gibb, Thomas Gordon hebben dit gebied zeer lang bestudeerd en een lijst van offensieve handelingen ontwikkeld:

1. Bekritisieren - negatieve evaluatie van een andere persoon, zijn handelingen of houding.
2. Etikettering - het vernederen of stereotyperen van een andere persoon.
3. Diagnose stellen - het analyseren van het gedrag van een ander.
4. Loven - het beoordelen van een ander persoon, zijn handelingen of houding.
5. Commanderen - iemand anders dwingen te doen wat jij wilt.

6. Bedreigen - een ander proberen te controleren door hem te waarschuwen voor de negatieve gevolgen die u van plan bent af te dwingen.
7. Moraliserend - andere mensen leren wat ze moeten doen of preken.
8. Ondervragen - gesloten vragen stellen, d.w.z. vragen die zeer kort kunnen worden beantwoord, vaak met alleen "ja" of "nee".
9. Advies geven - een oplossing bieden voor andermans problemen.
10. Ontwijking - de aandacht afleiden van andermans problemen door andere onderwerpen aan te snijden.
11. Logische argumentatie - een ander proberen te overtuigen op basis van feiten en door gevoelens te negeren.
12. Pacificeren/kalmeren - proberen te voorkomen dat een ander negatieve gevoelens krijgt.

OEFENING

Bespreek met uw partner welke communicatiebarrières u geneigd bent te gebruiken. Zijn bepaalde mensen of situaties aanleiding om ze te gebruiken? Gebruikt u meer communicatiebarrières bij het communiceren:

- thuis of op school,
- met jongere of oudere mensen,
- met hetzelfde of een ander geslacht,
- met medestudenten/vrienden?



ASSERTIVE BEHAVIOUR

In het communicatieproces is het belangrijk dat je je standpunten duidelijk en zelfverzekerd kunt verwoorden en tegelijkertijd beleefd, begripvol en coöperatief blijft tegenover je collega's. Mensen gedragen zich verschillend en de mogelijke gedragingen kunnen als volgt worden ingedeeld:

Agressief gedrag

- Opkomen voor de eigen rechten maar geen rekening houden met andere mensen.
- Betuttelende arrogantie wordt gebruikt om zijn doelen te bereiken. Anderen worden uitgescholden of beledigd.
- Er mag fysiek geweld worden gebruikt om het doel te bereiken.
- Men stelt zijn stemmingen en verlangens boven die van anderen.
- Anderen worden tot onderwerping gedwongen.
- Je eigen zin krijgen ten koste van anderen, hen schaden.

Onderdanig gedrag

- Er wordt niets gedaan om op te komen voor de eigen rechten.
- Mening en wensen van anderen worden altijd boven die van zichzelf gesteld.
- Gemakkelijk toegeven aan anderen.
- Alles wordt in stilte getolereerd.
- Veel excuses aanbieden.
- Beïnvloed worden door anderen.

Assertief gedrag

- Je eigen rechten verdedigen zonder die van anderen te schenden.
- Het vermogen om eisen en aanbiedingen die men niet wil aanvaarden, af te wijzen.
- Respect voor zichzelf en anderen.
- Het uiten van een positieve houding.
- Zelfverzekerd zijn maar niet opdringerig.
- Met behulp van de "ik-verklaringen".

Alle soorten gedrag kunnen gerechtvaardigd zijn, afhankelijk van een specifieke situatie. Zo kan agressief optreden noodzakelijk zijn om uw gezondheid, eigendom of de veiligheid van uw dierbaren te beschermen. Er zijn echter situaties waarin het niet verstandig is om weerstand te bieden aan een aanval van iemand, bijvoorbeeld wanneer de aanvallers in de meerderheid zijn. In dat geval is het verstandiger om u over te geven, wat bijvoorbeeld kan betekenen dat u wegloopt of geld afstaat als daarom wordt gevraagd. Soms moet iedereen assertief optreden om zijn rechten, behoeften en standpunten te beschermen.

In communicatie is het niet alleen van belang WAT we zeggen, maar ook HOE we het zeggen!

OEFENING

Bij assertief optreden is het belangrijk de "ik-verklaringen" te gebruiken. Geef aan welke van de volgende zinnen een boodschap bevatten die assertief wordt gepresenteerd.

OEFENING

- Je bent een leeghoofd die nooit iets begrijpt.
- Het lijkt erop dat je de les niet begrijpt. Je moet harder studeren.
- Als ik voor de klas een leeghoofd word genoemd, schaam ik me, omdat ik bang ben dat ik zal worden uitgelachen.

Besluitvorming

- Je moet naar de middelbare school om een goede opleiding te krijgen.
- Als alle cijfers op je rapportkaart goed of uitstekend zijn, ben ik blij, want met deze resultaten word je toegelaten tot de hogere school.
- Je bent niet bereid genoeg te studeren om je cijfers op orde te houden - je weet hoe belangrijk het is om een goede opleiding te krijgen, dan zal iedereen tevreden over je zijn. Als er ook maar één cijfer van 1 of 2 op je rapport staat, krijg je geen zakgeld.

Carrière keuzes

- Ik weet niet of IT-er worden wel de juiste keuze is. Er is weinig fysieke activiteit en het kan mentaal belastend zijn. Misschien is er iets anders te kiezen.
- Je moet zeker zijn van je keuze, want wie twijfelt zal nooit slagen in zijn leven. Automonteur is zeker de verkeerde keuze. Je zou bouwvakker moeten worden.
- Als ik gedwongen wordt een beroep te kiezen dat me niet interesseert, irriteert me dat omdat ik niet in staat ben mijn eigen beslissingen te nemen.

4. LEEROMGEVING

Leeromgeving verwijst naar de verschillende fysieke locaties, contexten en culturen waarin leerlingen leren. Aangezien leerlingen kunnen leren in een grote verscheidenheid van omgevingen, zoals buitenschoolse locaties en buitenomgevingen, wordt de term vaak gebruikt als een nauwkeuriger of geprefereerd alternatief voor het klaslokaal, dat meer beperkte en traditionele connotaties heeft - bijvoorbeeld een lokaal met rijen lessenaars en een schoolbord.

De term omvat ook de cultuur van een school of klas - de heersende ethos en kenmerken, met inbegrip van de manier waarop individuen met elkaar omgaan en elkaar behandelen - alsook de manieren waarop coaches een onderwijsomgeving kunnen organiseren om het leren te vergemakkelijken - bijvoorbeeld door lessen te geven in relevante natuurlijke ecosystemen, door bureaus op specifieke manieren te groeperen, door de muren te versieren met leermateriaal of door gebruik te maken van audio-, visuele en digitale technologieën. Omdat de kwaliteiten en kenmerken van een leeromgeving door een groot aantal factoren worden bepaald, kunnen ook schoolbeleid, bestuursstructuren en andere kenmerken als elementen van een "leeromgeving" worden beschouwd.

Leerkrachten kunnen ook aanvoeren dat leeromgevingen zowel een directe als een indirecte invloed hebben op het leren van leerlingen, met inbegrip van hun betrokkenheid bij wat wordt onderwezen, hun motivatie om te leren en hun gevoel van welzijn, erbij horen en persoonlijke veiligheid. Zo zouden leeromgevingen met veel zonlicht en stimulerend lesmateriaal waarschijnlijk als bevorderlijker voor het leren worden beschouwd dan grauwe ruimten zonder ramen of decoratie, evenals scholen met minder gevallen van wangedrag, wanorde, pesten en illegale activiteiten. Hoe volwassenen met leerlingen omgaan en hoe leerlingen met elkaar omgaan kan ook als een aspect van een leeromgeving worden beschouwd. Zinnen als "positieve leeromgeving" of "negatieve leeromgeving" worden vaak gebruikt in verband met de sociale en emotionele dimensies van een school of klas.



KENMERKEN VAN EEN ZEER EFFECTIEVE LEEROMGEVING:

1. De studenten stellen de vragen - goede vragen

Dit is geen feel-good implicatie, maar cruciaal voor het hele leerproces.

De rol van nieuwsgierigheid is bestudeerd (en misschien onder bestudeerd en ondergewaardeerd), maar het volstaat te zeggen dat als een leerling een leeractiviteit ingaat met weinig tot geen natuurlijke nieuwsgierigheid, de vooruitzichten voor een zinvolle interactie met teksten, media en specifieke taken somber zijn.

Veel coaches dwingen leerlingen vragen te stellen aan het begin van eenheden of lessen, vaak tevergeefs. Cliché vragen die getuigen van weinig begrip van de inhoud kunnen coaches ontmoedigen om ze "toe te staan". Maar het blijft een feit dat als leerlingen geen goede vragen kunnen stellen - zelfs al op de basisschool - er ergens iets los zit.

2. Vragen worden belangrijker gevonden dan antwoorden

Vragen zijn belangrijker dan antwoorden. Daarom is het logisch dat als goede vragen het leren moeten leiden, er waarde wordt gehecht aan die vragen. Dit betekent dat waar mogelijk waarde wordt toegevoegd - cijfers (vragen als beoordeling!), krediet (geef ze punten - ze houden van punten), creatief cureren (een taak geven die meerdere mogelijke oplossingen heeft), of gewoon lof en eerlijk respect. Kijk of je een verandering opmerkt.

3. Ideeën komen uit verschillende bronnen

Ideeën voor lessen, lezen, toetsen en projecten - de vezels van het formele leren - moeten uit verschillende bronnen komen. Als ze allemaal afkomstig zijn van kleine stukjes bron, loop je het risico dat je in één richting wordt getrokken (wat al dan niet goed kan zijn). Een alternatief? Overweeg bronnen zoals professionele en culturele mentoren, de gemeenschap, inhoudsdeskundigen buiten het onderwijs, en zelfs de leerlingen zelf. Enorme verschuiving in geloofwaardigheid!

Wanneer deze bronnen het niet met elkaar eens zijn, gebruik dat dan als een eindeloos "leermoment", want zo zit de echte wereld in elkaar.



4. Er worden verschillende onderwijsmethoden gebruikt

Online leren, ervaringsleren, differentiatie, blended learning, game-based learning, student-centered learning, de flipped classroom, en ga zo maar door - de mogelijkheden zijn eindeloos. De kans is groot dat er geen enkele ongelooflijk genoeg is voor elke inhoudelijke, curriculum- en leerlingendiversiteit in uw klas. Een kenmerk van een zeer effectief klaslokaal is dus diversiteit hier, die ook als neveneffect heeft dat je op lange termijn je capaciteit als opvoeder verbetert.

5. Het leren in de klas "loopt leeg" in een verbonden gemeenschap

In een zeer effectieve leeromgeving hoeft leren niet radicaal opnieuw verpakt te worden om zinvol te zijn in de "echte wereld", maar begint en eindigt het daar.

Hoe geweldig het ook klinkt dat leerlingen over Shakespeare nadenken om hun oom Eddie beter te begrijpen - en dat zou kunnen - het is misschien niet zo'n goed idee om ervan uit te gaan dat die radicale overdracht volledig in de hoofden van de leerlingen plaatsvindt. Plan dit soort overdracht vanaf het begin. Het moet de klas verlaten omdat zij dat doen.

6. Leren is gepersonaliseerd door verschillende criteria

Gepersonaliseerd leren is waarschijnlijk de toekomst, maar voorlopig rust de verantwoordelijkheid voor de routing van leerlingen bijna volledig op de schouders van de klassencoach. Dit maakt personaliseren - en zelfs consequente differentiatie - een uitdaging. Eén oplossing is om het leren te personaliseren in welke mate u dat ook plant - op basis van verschillende criteria - niet alleen toets resultaten of leesniveau, maar ook interesse, inhoudelijke bereidheid en andere.

Als u dan het tempo, de ingangspunten en de strengheid dienovereenkomstig aanpast, hebt u meer kans dat u ontdekt wat de leerlingen werkelijk "nodig" hebben.

7. Beoordeling is aanhoudend, authentiek, transparant en nooit bestraffend.

Beoordeling is slechts een (vaak onhandige) poging om erachter te komen wat een leerling begrijpt. Hoe minder frequent, klinisch, duister of bedreigend het is, hoe meer je de "goede leerlingen" gaat scheiden van de "goede denkers".

Het "klinische" idee heeft minder te maken met de vorm van de test, en meer met de toon en de emotie van de klas in het algemeen. Waarom worden leerlingen getoetst? Wat levert het op voor hen en hun toekomstige kansen op verbetering?

Feedback is snel, zelfs als de "beoordeling" dat niet is.

8. De criteria voor succes zijn evenwichtig en transparant

Studenten zouden niet moeten raden hoe 'succes' in een zeer effectieve klas eruit ziet. Het zou ook niet volledig moeten afhangen van "deelname", beoordelingsresultaten, houding of andere individuele factoren, maar veeleer zinvol moeten worden versmolten tot een samenhangend kader dat zinvol is - niet voor u, uw collega's of het deskundige boek op uw plank, maar voor de leerlingen zelf.

9. Leergewoonten worden voortdurend gemodelleerd

Cognitieve, metacognitieve en gedragsmatige 'goede dingen' worden voortdurend gemodelleerd. Nieuwsgierigheid, doorzettingsvermogen, flexibiliteit, prioriteit, creativiteit, samenwerking, herziening, en zelfs de klassieke "Habits of Mind" zijn allemaal goede plaatsen om te beginnen. Wat leerlingen leren van hun omgeving is vaak minder direct didactisch en meer indirect en observerend.

"Aap ziet, aap doet."

10. Er zijn voortdurend mogelijkheden om te oefenen Old thinking is revisited. Old errors are reflected on. Oude gedachten worden herzien. Over oude fouten wordt nagedacht. Complexe ideeën worden vanuit nieuwe invalshoeken benaderd. Uiteenlopende concepten worden tegen elkaar afgezet. De taxonomie van Bloom wordt voortdurend op en neer gereisd, van eenvoudig naar complex, in een poging de kansen van een leerling om inhoud te leren - en aan te tonen dat hij die begrijpt - te maximaliseren.



5. LEERPROBLEMEN

Er zijn veel verschillende interpretaties van het begrip “bijzondere behoeften”. Het wordt vaak in de volksmond gebruikt wanneer iemand een handicap heeft. Leerlingen met speciale onderwijsbehoeften (SEN) zijn leerlingen die aanpassingen nodig hebben in de inhoud, het leerproces, de duur, de werklust en/of de leeromgeving om hun vereiste leerresultaten te bereiken. Speciale onderwijsbehoeften worden duidelijk bij het studeren en het omgaan met de leeromgeving en geven aan dat iemand bepaalde aanpassingen nodig heeft om op gelijke voet met anderen te kunnen deelnemen en de vereiste resultaten te behalen.

Er kunnen verschillende redenen zijn voor speciale onderwijsbehoeften, namelijk iemands handicap of gezondheidstoestand, maar een speciale behoefte kan evengoed voortkomen uit familierelaties of sociaaleconomische omstandigheden. Het is echter ook mogelijk dat iemand een handicap of een moeilijke economische situatie heeft, maar toch goed presteert in het leerproces en geen bijzondere onderwijsbehoeften heeft.



Niet elke leerling met een handicap kan een leerling met speciale onderwijsbehoeften zijn. Ook een leerling zonder handicap of zonder verklaring van een specialist kan een leerling met speciale onderwijsbehoeften zijn. Er moet worden gekeken naar de mogelijkheden van de leerling en de behoefte aan individuele aanpassingen in het onderwijs- en leerproces.

De talenten en leerproblemen van leerlingen manifesteren zich in het schoolwerk als leersuccessen of leerproblemen. Om de ontwikkeling van een kind of een jongere en de professionele beheersing van de leerkrachten te ondersteunen, is het belangrijk de omvang van die speciale behoeften en, in het geval van leerproblemen, ook de mogelijke oorzaken ervan te ontdekken.

Leerlingen kunnen voor elk vak leerproblemen hebben. De ervaring leert dat er meer specifieke leerproblemen bestaan bij het verwerven van sleutelcompetenties in verband met spraak en taal of met wiskunde. Bij het studeren van Ests gaat het bijvoorbeeld om lezen en spellen, tekstbegrip, schriftelijke zelfexpressie of bijvoorbeeld bij wiskunde het oplossen van tekstproblemen, het maken van financiële berekeningen, het berekenen van de kosten van verkochte goederen, enz. Deze vaardigheden zijn elementaire leervaardigheden die een belangrijke invloed hebben op zowel de algemene ontwikkeling van de persoonlijkheid van de leerling als de algemene leerresultaten bij het verwerven van beroepscompetenties.

Een veel voorkomende oorzaak van specifieke leerproblemen in de beroepsopleiding is de **ontwikkelingsachterstand van de aan de leeftijd aangepaste verbale vaardigheden**, die leidt tot problemen bij het begrijpen van leerstof en studiegidsen, het volgen van instructies en werk gerelateerde documenten (bv. veiligheidsvoorschriften van de werkplaats, technologiebeschrijvingen, stageovereenkomsten, enz.) Er doen zich ook problemen voor bij het verwerven van de theoretische aspecten van het gekozen beroep, bij het mondeling en schriftelijk presenteren van werk gerelateerde documenten en teksten en bij het slagen voor zowel de algemene onderwijs- als de beroepsexamens (bij het aantonen van de beroepsbekwaamheid wordt onevenredig veel nadruk gelegd op taalvaardigheid).

Problemen bij de ontwikkeling van mondelinge en schriftelijke vaardigheden worden vaak gecombineerd, wat leidt tot een achterstand op de andere leerlingen, en dus tot frustratie bij zowel de leerling als de coach.

Slecht verworven leervaardigheden op de lagere school vormen een ernstige bedreiging voor de beroepsopleiding. Het voortdurende gevoel van mislukking dat een leerling vergezelt, maakt hem tot een onwillige leerling en leidt tot verlies van belangstelling voor leren, schooluitval en het verlaten van het onderwijs. Een leerling met een leerstoornis kan een permanente gedragsstoornis ontwikkelen, die kan leiden tot spijbelen en rondhangen.

Onvoldoende basisvaardigheden (spreken, luisteren, lezen, schrijven, rekenen) kunnen leiden tot uitsluiting en een lagere levenskwaliteit - vooral in de huidige maatschappij, waar de snelheid waarmee informatie wordt uitgewisseld en het vermogen om die te begrijpen steeds belangrijker worden.

Leesproblemen omvatten zowel spraak- als spraakbegripsproblemen. Het lezen van woorden kost meer tijd en energie dan normaal. Onnauwkeurig begrip van leesmateriaal leidt tot misverstanden. Een opvallend kenmerk is de slechtere prestatie van lees gerelateerde activiteiten in vergelijking met niet-lees gerelateerde taken en activiteiten. Leesproblemen gaan gepaard met veel andere problemen.

De meest voorkomende zijn **spraak- en taalproblemen/-stoornissen, moeilijkheden met schrijven, verminderde coördinatie en motorische vaardigheden, activiteit en aandachtstekortstoornis. Leerlingen die moeite hebben met lezen, hebben meestal ook moeite met schrijven.** Zij hebben geen lees- en schrijfvaardigheid ontwikkeld, wat een voorwaarde is voor het verwerven van functionele geletterdheid.

Bij schrijfproblemen zijn er fouten in de toepassing van klinkers en de bijbehorende letters in het Ests, alsmede in de juiste keuze van enkele of dubbele letters en het foutief vervangen van de letters g - k, d - t, b - p., alsmede fouten bij de toepassing van orthografische regels. Al deze moeilijkheden zijn betrekkelijk permanent. Aangezien leerlingen met lees- en schrijfproblemen echter aanzienlijk beter niet-verbale taken uitvoeren dan verbale taken, zou het zinvol zijn hierop te vertrouwen in de beroepsopleiding.

De specifieke leerproblemen die zich bij **wiskunde** voordoen, omvatten verweven uitdagingen met betrekking tot de verschillende aspecten van wiskunde en de capaciteiten en vaardigheden van de leerling. Deze omvatten bijvoorbeeld de weergave van verzamelingen, het uitvoeren van wiskundige bewerkingen, tekstbegrip en analytische synthese, het oplossen van tekstproblemen, het oplossen van wiskundige problemen (taken in verband met geïntegreerde sleutelcompetenties): financiële berekeningen, kostendeclaraties, berekeningen van netto- en brutolonen, berekening van percentages, dosering, enz. Hoewel de leerling de regels en formules uit het hoofd leert, verwerft hij niet altijd een inhoudelijk begrip van de onderliggende principes of de doorgaans verwachte vaardigheid in het gebruik van de formules en regels.

Hier volgen enkele algemene tips voor de ondersteuning van jongeren met leerproblemen:

1. Focus op het prijzen van inspanningen, niet van resultaten

Aangezien leerlingen met leerproblemen niet altijd hoge cijfers kunnen halen, moeten ouders en leerkrachten hen uitleggen dat inspanning altijd boven het resultaat moet staan. Door de nadruk te leggen op het resultaat kunnen de leerlingen gemakkelijk gedemotiveerd en teleurgesteld raken, vooral als zij hun resultaten blijven vergelijken met die van andere kinderen.

De sleutel tot succes ligt in het overtreffen van jezelf en je mogelijkheden, en dit is alleen mogelijk door inspanning te investeren in het beheersen van een bepaalde vaardigheid of het verwerven van bepaalde kennis. Wanneer voldoende inspanning wordt geleverd, zal het gewenste resultaat zeker worden bereikt, het is slechts een kwestie van tijd.



2. Concentreer je op de sterke punten van de leerling, niet op de zwakke.

Zoals Albert Einstein ooit zei: "Iedereen is een genie. Maar als je een vis beoordeelt op zijn vermogen om in een boom te klimmen, zal hij zijn hele leven geloven dat hij dom is." Dit vat de multidimensionale aard van intelligentie bij mensen goed samen. Met dit citaat in gedachten zijn wij verplicht de sterke punten van een kind met leerproblemen waar te nemen en, door ons toe te leggen op het cultiveren van deze sterke punten, uitzonderlijke vaardigheden te creëren waardoor het kind zich kan onderscheiden van zijn leeftijdsgenoten.

3. Zorg voor rolmodellen

Ieder mens streeft ernaar zijn archetypes te realiseren en meestal doen ze dat door rolmodellen te zoeken, vaak beroemdheden. Door te wijzen op de voorbeelden van beroemdheden met soortgelijke of zelfs dezelfde leerproblemen, zul je hen waarschijnlijk aanmoedigen om gemotiveerd te blijven en verder te gaan met het realiseren van hun doelen.

Albert Einstein was bijvoorbeeld autistisch, Leonardo da Vinci vertoonde tekenen van dyslexie en ADHD, Richard Branson heeft dyslexie en beschouwt het als zijn "grootste kracht", terwijl bij Michael Phelps in de vijfde klas ADHD werd vastgesteld.

4. De intellectuele nieuwsgierigheid van de student voeden Wie goed oplet, merkt dat elk kind zijn leven begint met een flinke dosis nieuwsgierigheid. Maar naarmate kinderen ouder worden en steeds geconfronteerd worden met strenge en negatieve reacties van ouders en leerkrachten, wordt deze nieuwsgierigheid vaak onderdrukt. Voor kinderen met leerproblemen is nieuwsgierigheid een van de cruciale factoren om continuïteit in hun activiteiten te behouden en creatieve alternatieve oplossingen voor problemen te vinden.

Ontmoedig kinderen dus niet als ze veel vragen stellen, maar geef antwoorden en verwijz ze naar materiaal waarin ze dieper kunnen duiken in de onderwerpen die ze interessant vinden. Het verkennen van de gebieden waar het kind nieuwsgierig naar is, is een goede manier om het gebied te vinden waarop ze grote resultaten kunnen boeken.

5. Verdeel de taak in kleinere delen met duidelijke instructies

Dit is een geldig advies voor elk kind, maar vooral voor kinderen met ADHD. Vanwege het gebrek aan aandacht zou het namelijk het beste zijn om een taak op te delen in stappen, waarbij het kind na elke stap kan terugkijken naar het voltooide deel en geleidelijk het grotere geheel van de taak kan waarnemen. Er zijn nog andere voordelen van het opdelen van taken in delen, in de eerste plaats de regelmatige afscheiding van het gelukshormoon serotonine en het verminderen van de kans op opgeven vanwege de omvang van de taak en de uitgestelde bevrediging.



6. MOTIVATIE

Motivatie is de emotionele neiging van een persoon om zichzelf naar het bereiken van doelen te leiden en het bereiken ervan te ondersteunen.

Emoties drijven ons naar onze doelen. Emoties voeden onze motivatie, en op hun beurt sturen motieven ons denken en onze acties.

Motivatie heeft over het algemeen twee richtingen - intern en extern, en motivatie is ofwel een trekken- ofwel een duwende kracht. Interne motivatie komt overeen met: Ik wil het doen.

Wanneer motivatie van binnenuit komt, staat gemotiveerd zijn meestal niet ter discussie. We doen gewoon iets omdat we het leuk vinden. We genieten gewoon van de activiteit en vragen ons niet af waarom we het doen. Interne motivatie helpt om verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen werk en te anticiperen op de verwachtingen van het werk of de superieuren, opent creativiteit en zet aan tot het zoeken naar nieuwe oplossingen.

Interne motivatie vereist geen beloning, het werk zelf is de beste beloning. Ieder van ons heeft activiteiten die we doen op basis van onze persoonlijke innerlijke wil. Of het nu gaat om koken, sporten, lezen, een of andere werktaak (die helaas niet vaak voorkomt), of wat voor activiteit dan ook - ieder van ons heeft dat speciale iets. Het doel zou moeten zijn ons leven zoveel mogelijk met die activiteiten te verrijken.

Externe motivatie komt overeen met de uitspraak: Ik moet het doen. De reden waarom "ik het moet doen" is een externe factor, meestal een eis van een meerdere of een opdracht. Het kan ook een verplichting zijn die we op ons hebben genomen, maar waar we geen plezier meer in hebben.



Interne motivatie triggert, externe krachten. De innerlijke motivatie trekt, de uiterlijke duwt, en wanneer de uiterlijke motivator is uitgeput, zitten we met de vraag "Waarom doe ik dit?". Natuurlijk liggen de meeste gevallen tussen deze twee uitersten in, maar de hoofdlijnen zijn altijd te onderscheiden. Als je je soms afvraagt welke motivatie je op dat moment drijft, vraag jezelf dan gewoon af: waarom doe ik dit?

Als het antwoord is: **ik moet** (of: het wordt me opgedragen, het is verplicht, de baas verwacht het, enz.) dan is het externe motivatie, maar als het antwoord is: **ik wil** (of: ik vind het leuk, ik doe het gewoon, ik vind het leuk, enz.), dan is het interne motivatie.

Wat zijn de voordelen van weten of ik gedreven word door interne of externe motivatie?

Voordat u een taak aanvaardt, is het de moeite waard uzelf af te vragen of u die echt wilt doen en waarom? Het is de moeite waard om eerlijk naar uw motivatoren te kijken en op basis daarvan een beslissing te nemen, om te voorkomen dat u geaccepteerde of aangewezen taken niet uitvoert, en zo ook stress en burn-out te voorkomen.

Oefening

Denk na over de volgende vragen en bespreek ze met je partner.

1. Wat maakt dat je studeert of werkt?
2. Waarom doe je meer je best?
3. Waarom werkt u soms op een manier die leidt tot slechte prestaties?
4. Waarom doe je soms je best en overtreft je de verwachtingen?
5. Waarom is uw interesse in werken of studeren (motivatie) soms laag?

Een doel of een doelstelling is de belangrijkste bron van arbeidsmotivatie, die specifiek, concreet en duidelijk omschreven moet zijn: wat wil ik bereiken, waarom wil ik dat bereiken, wat omvat het doel of de doelstelling, waar gebeurt het, wie doet het, enzovoort. Het doel of de doelstelling mag niet te algemeen of dubbelzinnig zijn.

Het bereiken van het doel wordt ook beïnvloed door de mate van betrokkenheid bij het doel, het gevoel van eigenwaarde en de nationale cultuur. Toewijding aan een doel of doel is waarschijnlijker als de doelen openbaar worden gemaakt, als de persoon een intern controlecentrum heeft, en als de doelen door hemzelf worden vastgesteld.

Eigenwaarde toont iemands vertrouwen in zijn vermogen om een taak uit te voeren. Hoe hoger het gevoel van eigenwaarde, hoe meer vertrouwen iemand heeft in zijn of haar vermogen om een taak met succes uit te voeren. Mensen met een hoog gevoel van eigenwaarde reageren op negatieve feedback met meer inspanning en motivatie, terwijl mensen met een laag gevoel van eigenwaarde zich waarschijnlijk minder inspannen als ze negatieve feedback krijgen. Cultuur speelt ook een rol in de goal-setting theorie. Het stellen van doelen is effectiever als er niet te veel machtsafstand is, als er een lage mate van onzekerheidsvermijding is, en als het doel belangrijk is voor zowel managers als werknemers. Goede doelen worden gekenmerkt door 5 belangrijke kenmerken - SMART-criteria:



1. Specifiek

Een specifiek doel wordt ondubbelzinnig door iedereen begrepen, en er staat duidelijk in wat en waarom men wil. Om er zeker van te zijn dat het doel ondubbelzinnig is, is het de moeite waard jezelf af te vragen: "Als iemand die niet bij de taak betrokken is dat doel leest, begrijpt hij of zij het dan op dezelfde manier als ik?". Als het antwoord "ja" is, kun je verder, als "nee", denk er dan nog eens over na.

2. Meetbaar

Hoe weet je of het doel bereikt is? Wanneer kun je dat zeggen? Wanneer ben je halverwege? Hoe meet je je doel? Een eenvoudige vuistregel: als je geen metriek voor je doel kunt vinden, heroverweeg dan je doel. Zonder een metriek is het waarschijnlijk geen doel, maar gewoon een activiteit.

3. Akkoord - consensueel

Een doel waarover partijen het eens zijn, werkt. Als iemand iets wordt opgelegd, is er geen gemeenschappelijk begrip of overeenstemming, en is de kans groot dat het verwachte resultaat niet wordt bereikt. Mensen moeten in hetzelfde geloven om het doel te kunnen bereiken.

4. Realistisch - echt, haalbaar

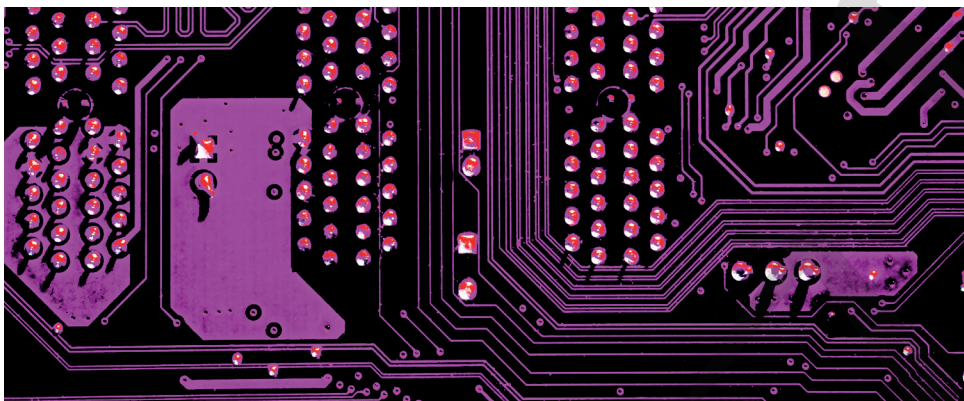
Een realistisch doel is een doel dat door specifieke actie en inspanning kan worden bereikt. Het mag niet te gemakkelijk of onbereikbaar zijn. In beide gevallen motiveert het ons niet om ons in te spannen. Zonder motivatie komt er geen resultaat.

5. Getimed

Om te beoordelen hoe we onze doelen bereiken, moeten we weten wanneer we de resultaten verwachten te zien. Doelen kunnen zijn als lange termijn dromen die een brede leidraad geven, of als controlepunten op korte termijn, waarna we duidelijk dichterbij ons einddoel zijn.

Om de motivatie en de wil om te leren in stand te houden, moet het leerproces aan het volgende voldoen:

- De leeromgeving is veilig en ondersteunend. Respect voor elke leerling, een sfeer van saamhorigheid en samenwerking, een goed geleide organisatie, een prettige fysieke omgeving en mentorschap tussen leerlingen en coaches dragen hieraan bij.
- De belangstelling van de leerlingen wordt gewekt door optimaal complexe en relevante onderwerpen en taken. Het uitgangspunt is dat het onderwerp wordt benaderd vanuit het gezichtspunt van een probleem of een vraag, dat de stof logisch wordt gepresenteerd, dat kritische reflectie wordt aangemoedigd en dat onverwachte ideeën en benaderingen openlijk worden aanvaard.
- Leren is gebaseerd op de ervaringen van leerlingen. Daartoe moeten leerlingen als deskundige worden behandeld, worden hun ervaringen serieus genomen en geïntegreerd met de theorie, worden gezamenlijke inspanningen geleverd om relevante antwoorden te vinden op de geldige vraagstukken in hun leven en om aan hun behoeften tegemoet te komen.
- Het zelfbeheer van leerlingen wordt ondersteund. Dit betekent dat leerlingen worden aangemoedigd om te beginnen met leren, dat zij de mogelijkheid hebben om hun eigen leerproces te controleren en om keuzes te maken binnen vastgestelde parameters.
- Leren betreft zowel het verstand als het hart. Het is niet voldoende om feitelijke informatie en theoretische analyse over te brengen, maar deze moeten worden ondersteund door verhalen, symbolen, vragen die verbeelding en fantasie vereisen, en concrete actieplannen.



7. ONDERWIJSMETHODEN

Leraren zijn een essentieel onderdeel van onze samenleving, maar lesgeven kan soms moeilijk en stressvol zijn. Vooral wanneer u met kinderen en tieners werkt, kan het moeilijk zijn om de aandacht vast te houden, het gedrag te beheersen en actieve deelname aan te moedigen. Daarnaast kan lesgeven aan volwassenen zijn eigen uitdagingen hebben - het kan moeilijk zijn voor volwassen leerlingen om nieuwe dingen op te nemen en oude denkpatronen te veranderen.

Eén ding dat u kan helpen om met sommige van deze uitdagingen om te gaan, is leren over de verschillende beschikbare onderwijsmethoden. Je hoeft niet één methode te kiezen en je daaraan te houden, maar je zult merken dat bepaalde methoden en stijlen geschikt zijn voor verschillende leeromgevingen.



1. Online leren

Online lesgeven was misschien niet de norm voor de meeste docenten vóór de COVID-19 pandemie, maar er zijn altijd al docenten geweest die liever online werkten. Online docenten genieten vaak van de vrijheid om thuis te werken, hun werktijden te kiezen en hun eigen baas te zijn. Maar wat houdt online lesgeven precies in? In wezen is het het proces van onderwijs aan anderen via het internet, of dat nu is via individuele of groepsvideo gesprekken, Webinars of berichtenplatforms. Normaal gesproken is het een combinatie van dingen om studenten betrokken te houden.

Als je erover denkt om online les te geven, of als je huidige baan vereist dat je online lesgeeft, moet je vertrouwd zijn met technologie en internet. Al uw communicatie verloopt immers online en u moet digitale hulpmiddelen voor uw leerlingen maken. Dit kunnen presentaties, lesplannen, werkbladen, video's of audiocolleges zijn. Het mooie van online leren is dat het voor veel mensen toegankelijk is. Niet iedereen kan naar school, maar meer mensen hebben toegang tot het internet. Natuurlijk kan technologie ook een barrière zijn voor onderwijs, maar met de jaren wordt deze barrière - gelukkig - doorbroken.

2. Ervaringsmethoden

Als je nog nooit van ervaringsleren hebt gehoord, dan is dat het idee dat leren een product is van ervaring. We kunnen alleen ervaring opdoen door interactie en betrokkenheid met de wereld en de mensen om ons heen. Deze leertheorie komt voort uit de ervaringsleercyclus van David Kolb en beschouwt de rol van al onze ervaringen bij het leren, van emoties en cognitie tot onze omgeving.

Volgens de theorie van Kolb uit 1984 zijn er vier belangrijke stadia in de leercyclus:

1. Concrete ervaring. Dit is wanneer de leerling een nieuwe ervaring heeft, zoals voor het eerst fietsen.
2. Reflectieve observatie. Na de concrete ervaring moet de leerling nadenken over zijn handelingen en kijken hoe anderen die handeling uitvoeren.
3. Abstracte conceptualisering. De volgende stap houdt in dat de leerling zin geeft aan zijn overwegingen en een plan maakt om verder te gaan. Zij kunnen volgende stappen bedenken en inzicht vragen aan deskundigen.
4. Actief experimenteren. In de laatste fase zal de leerling zijn overwegingen en eerdere lessen in overweging nemen en vervolgens de oorspronkelijke ervaring opnieuw proberen om te zien of er vooruitgang is geboekt. Dit zal leiden tot een nieuwe concrete ervaring, en zo begint de cyclus opnieuw.

Ervaringsleren is een geweldige onderwijsmethode omdat het creativiteit aanmoedigt, leerlingen helpt van fouten te leren, reflectief denken bevordert en leerlingen voorbereidt op toekomstige ervaringen.

Enkele eenvoudige manieren om ervaringsleren in uw klas aan te moedigen, zijn leerlingen aan te moedigen zichzelf regelmatig te beoordelen en na te denken over wat ze hebben geleerd. Misschien wilt u als coach uw onderwijs opnemen of een feedbackdagboek bijhouden, zodat u over vorige lessen kunt nadenken.

3. Differentiatie

Gedifferentieerd leren is een onderwijsmethode waarbij de instructies worden afgestemd op de individuele behoeften van de leerlingen. Deze methode kan een goede optie zijn als je lesgeeft aan klassen met verschillende vaardigheden en wilt dat iedereen het meeste uit elke les haalt.

Dit is een vrij traditionele benadering van het lesgeven aan klassen met verschillende niveaus, maar het kan succesvol zijn als er verstandig mee wordt omgegaan. Sommige leerkrachten kiezen er bijvoorbeeld voor om afhankelijk van de vaardigheden van de leerlingen een geheel andere inhoud te geven. Dit kan er echter toe leiden dat leerlingen zich in verlegenheid gebracht voelen en dat leerkrachten een burn-out krijgen omdat ze te veel tegelijk willen doen.

In dit verband is het belangrijk dat leerkrachten een inclusieve klas creëren waar leerlingen van alle niveaus welkom zijn, ongeacht geslacht, ras, seksualiteit of handicap. Gedifferentieerd leren mag nooit worden gebruikt om sommige leerlingen zich minderwaardig te laten voelen.

Een betere manier om differentiatie aan te pakken is lesgeven op verschillende manieren, waaronder boeken, films, beelden en mondelinge presentaties. Dit geeft verschillende leerlingen de kans om betrokken te raken en de lesinhoud te begrijpen. U kunt zelfs nog verder gaan en gedifferentieerde lesactiviteiten en beoordelingsstijlen aanbieden.

Als het onderwerp van de les bijvoorbeeld een stuk van Shakespeare is, kun je de leerlingen op verschillende manieren laten zien dat ze het begrijpen. Ze kunnen een opstel schrijven, een mondelinge presentatie geven, een illustratie of stripverhaal maken, hun sterke punten aanspreken.

4. Gemengd leren

De volgende onderwijsmethode die we zullen onderzoeken is gemengd leren. In wezen is gemengd leren een combinatie van traditioneel face-to-face leren en op technologie gebaseerd leren. Hoewel gemengd leren al bestond vóór de COVID-19 pandemie, is het de afgelopen twee jaar populairder geworden bij scholen en universiteiten.

Het gebruik van een gemengd leren-model kan geweldig zijn voor zowel studenten als docenten, omdat het het midden houdt tussen traditionele en op technologie gebaseerde methoden. Het gebruikt genoeg technologie om leerlingen gefocust en geïnteresseerd te houden, maar het biedt ook mogelijkheden voor leerlingen om persoonlijk met docenten en medeleerlingen te praten, wat van onschatbare waarde kan zijn.

Enkele grote voorbeelden van gemengd leren zijn:

- Station roulatie. Leerlingen rouleren tijdens de lessen langs verschillende 'stations', met een mix van online en praktische activiteiten.
 - Flexleren. Studenten zitten in de klas met docenten, maar gebruiken vooral online leermethoden. Leraren zijn er voor ondersteuning en instructie wanneer dat nodig is.
 - Virtual Reality. Leerlingen bevinden zich in een fysiek klaslokaal, maar kunnen Virtual Reality (VR) gebruiken om zich onder te dompelen in een omgeving. Dit kan een historisch monument, een kunstgalerij of een natuurwonder zijn, met als doel hun aandacht te trekken en hun leerproces te bevorderen.
 - Verrijkt virtueel leren. De activiteiten en het cursuswerk worden online voltooid met behulp van digitale technologieën, maar studenten kunnen indien nodig face-to-face sessies regelen.
- Naarmate de tijd vordert en ons fysieke en digitale leven steeds meer met elkaar verbonden raken, zullen gemengd leren-modellen waarschijnlijk steeds meer de overhand krijgen.



Naarmate de tijd vordert en ons fysieke en digitale leven steeds meer met elkaar verbonden raken, zullen gemengd leren-modellen waarschijnlijk steeds meer de overhand krijgen.

5. Spelend leren

Als u uw lessen leuker, boeiender en interactiever wilt maken, zoek dan niet verder. Spelend leren, ook bekend als gamificatie, is een geweldige manier om leerlingen te betrekken, vooral in het basis- en voortgezet onderwijs.

De definitie van gamificatie is een strategie waarbij spelachtige elementen in niet-game activiteiten worden geïmplementeerd om de motivatie te vergroten. Aangezien de jeugd zeer geïnteresseerd is in spelletjes, van videospelletjes en mobiele toepassingen tot eenvoudige bordspelletjes, kan dit een goede plek zijn om te beginnen.

Het is echter vermeldenswaard dat gamificatie niet noodzakelijk in elke context moet worden gebruikt. Soms vereisen lessen serieuze discussies. Bovendien zal te veel spelend leren waarschijnlijk een deel van het plezier en de verhoogde motivatie die jongeren voelen, wegnemen.

Hier zijn enkele manieren waarop u spelend leren in uw lessen kunt integreren:

- Puntensystemen
- Niveaus en voortgangsbalken
- Uitdagingen of CTF-wedstrijden
- Unieke beloningen
- Leerbadges



6. Studentgericht leren

U kunt waarschijnlijk wel raden waar deze aanpak zich op richt - uw leerlingen. Hoewel het succes en geluk van studenten altijd een hoge prioriteit heeft voor docenten, is studentgericht leren anders dan meer traditionele onderwijsmethoden. Bij leraar-gecentreerd leren, dat vaker voorkomt, moet de leraar de meeste tijd instructies geven en de klas leiden. Bij leerling-gecentreerd leren krijgen leerlingen meer mogelijkheden om te kiezen wat ze willen leren en hoe ze het willen leren. Dit wordt ook wel gepersonaliseerd leren genoemd.

Bij leerlinggericht leren worden leerlingen aangemoedigd een actieve rol te spelen in de klas, in plaats van deel te nemen aan meer passieve activiteiten zoals luisteren naar een lezing of het schrijven van een opstel. Ze zullen veel discussies voeren met hun medeleerlingen en leraren, en ze worden ook aangemoedigd om vragen te stellen, wat verband houdt met onderzoekend leren.

Enkele goede voorbeelden van dit soort aanpak zijn leerlingen die samen deelnemen aan debatten, kleine groepsprojecten en leuke rollenspellen. Als leerkracht is het uw taak om een uitstekende facilitator te zijn. U moet open communicatie, nieuwsgierigheid, creativiteit en verkenning aanmoedigen. Aan het einde van een klassikale activiteit moet de leerkracht de leerlingen aansporen om na te denken over wat ze hebben geleerd.

Deze methode is goed in kleine groepen waar de vaardigheidsniveaus meer variëren. Naarmate de tijd vordert en ons fysieke en digitale leven steeds meer met elkaar verbonden raken, zullen gemengd leren-modellen waarschijnlijk steeds meer de overhand krijgen.

8. GROEPSBEHEER

Groepsmanagement is het proces waarmee leerkrachten passend gedrag van leerlingen in de klas creëren en handhaven. Het doel van groepsmanagement is pro sociaal gedrag te bevorderen en de academische betrokkenheid van leerlingen te vergroten.

Conflicten

Zeer algemeen kan een conflict worden gedefinieerd als een meningsverschil of misverstand dat leidt tot spanningen, die partijen ertoe aanzetten tegen elkaar op te treden. Het conflict moet ten minste twee partijen omvatten en gebieden waar hun belangen botsen.

Conflicten worden meestal als negatief ervaren, dus het is geen wonder dat mensen in een conflict zich ongemakkelijk en angstig voelen. Zij willen niet geassocieerd worden met iets negatiefs of in een negatief daglicht komen te staan. Traditioneel wordt aangenomen dat elk conflict slecht is, en dat het bestaan ervan aantoonde dat er iets mis is. Bijgevolg moeten conflicten worden vermeden. Deze opvatting leidt meestal tot de onderdrukking van conflicten, maar neemt de oorzaken ervan niet weg en dus ook het conflict zelf niet. In feite kan succesvolle conflictoplossing goede relaties nog beter maken of helpen nieuwe en betere manieren te vinden om verder te gaan.

Uit het bovenstaande kan niet worden geconcludeerd dat alle conflicten goed zijn. Afhankelijk van hoe het wordt opgevat en opgelost, kan het conflict **constructief** zijn (conflicten creatief oplossen, proberen de best mogelijke alternatieven te vinden en elkaar niet proberen te beledigen) of **destructief** (emoties aanpakken - de oppervlaktelagen van het conflict - niet de onderliggende oorzaken). Als de partijen in het conflict alleen maar boos op elkaar zijn, is het duidelijk verre van constructief. Het is nuttig om naar de toekomst te kijken (hoe het anders kan) in plaats van naar het verleden om de schuld te geven.

In elke relatie kunnen conflicten voorkomen. Hoe hecht of begripvol je ook bent, er zijn altijd momenten waarop jouw ideeën, behoeften of doelen niet overeenkomen met die van de mensen om je heen.

- jij ontspant je graag door naar rockmuziek te luisteren, maar je vriend luistert liever naar klassieke muziek;
- je vindt dat je je werk goed doet, maar je meerdere lijkt er nooit tevreden mee te zijn;
- u wilt een wasmachine kopen, maar uw echtgenoot is ervan overtuigd dat het spaargeld moet worden besteed aan een auto, enzovoort.

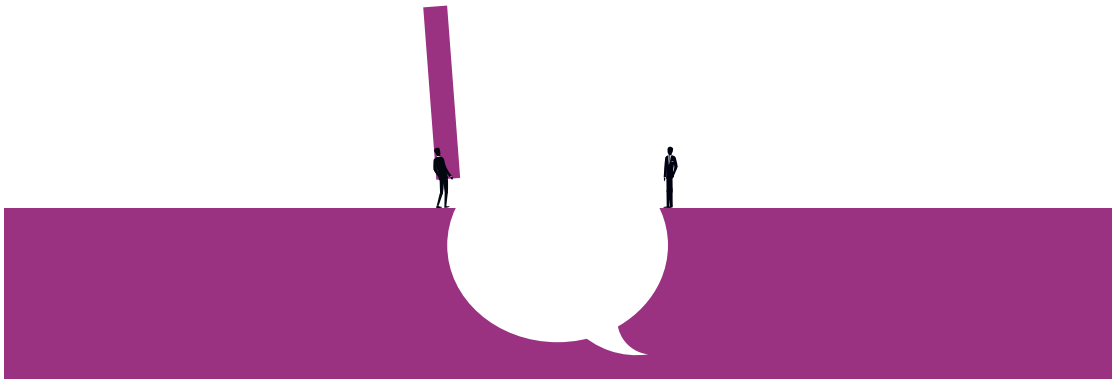


Er komt geen einde aan de onderwerpen waarover misverstanden kunnen ontstaan. Net zoals conflicten een feit zijn, **zo zijn ook de gevoelens die ermee gepaard gaan - woede, frustratie, enz.** Mensen hebben de neiging dergelijke negatieve gevoelens te vermijden of te doen alsof ze niet bestaan. Het is niet ongewoon dat we ons een tijdje beledigd voelen door het gedrag van een vriend en onze pijn verbergen in de hoop dat alles vanzelf oplost. **Maar als ze niet worden opgelost, hebben conflicten de neiging te escaleren, en dat geldt ook voor gevoelens.**

Hoewel conflicten deel uitmaken van relaties, kunnen we onze houding ertegenover en de manier waarop we ermee omgaan veranderen. Een conflict kan al vanaf het begin als oplosbaar worden beschouwd, en er moet worden getracht een open communicatie met de andere partij te onderhouden. De kans dat misverstanden worden opgelost is groter als deze duidelijk aan de partner worden meegedeeld en vervolgens worden aangepakt.

HOE OM TE GAAN MET CONFLICTEN?

Aangezien conflicten onvermijdelijk zijn, moeten we leren er zo goed mogelijk mee om te gaan.



1. Domineren / vechten

De gebruiker van deze strategie is maximaal gericht op de eigen belangen en minimaal op de belangen van de andere partij. De dominante deelnemer aan het conflict vindt het eigen belang het belangrijkste en gebruikt macht (fysiek, economisch, intellectueel) om de andere partij te beïnvloeden. Een strijdende partij kan succesvol zijn als zij in de praktijk inderdaad voldoende macht heeft. Het is niet ongewoon dat beide partijen een vechtstrategie hanteren. Dit heeft vaak negatieve gevolgen, omdat er tijd, energie of geld wordt verspild zonder dat een van beide partijen tevreden is met het resultaat. De verliezende partij kan zich slecht behandeld voelen en in extreme gevallen zelfs op wraak uit zijn. Deze strategie kan nuttig zijn als het conflict snel moet worden opgelost of als er impopulaire beslissingen moeten worden genomen (bv. tuchtzaken).

2. Aanpassen / aanpassen

Dit is de tegenovergestelde strategie. Om de harmonie te bewaren wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de eisen van de andere partij en worden de eigen behoeften onderdrukt. Hoewel dit kan lijken op een overgave, is het in sommige situaties het meest geschikt, bijvoorbeeld als het conflict om onbelangrijke redenen is ontstaan of als het inderdaad belangrijk is om goede betrekkingen te onderhouden.

3. Avoidance

Partijen proberen **neutraal te blijven en houden in wezen geen rekening met hun eigen behoeften of die van de andere partij**. Soms is het nuttig om vermindering te gebruiken als tijdelijk alternatief. Als het conflict erg heet is, kan tijdelijke vermindering de partijen de tijd geven om af te koelen. Het kan de partijen ook de tijd geven om aanvullende informatie te verzamelen voor een effectieve oplossing van het conflict. Helaas kiezen mensen te vaak en te gemakkelijk voor vermindering, hoewel dergelijke situaties, waarin vermindering zinvol is, veel minder vaak voorkomen dan we zouden willen.

4. Problem-solving

Theoretisch zou dit de **beste strategie** kunnen zijn om **met conflicten om te gaan**, maar het is de moeilijkste om in praktijk te brengen. **Bij het oplossen van een conflict wordt dan zoveel mogelijk rekening gehouden met de belangen van alle partijen.** Bij probleemoplossing worden de oorzaken van het meningsverschil aangepakt en wordt geprobeerd een oplossing te vinden die alle partijen tevredenstelt. Succesvolle probleemoplossing vereist dat alle partijen bereid zijn tot maximale samenwerking. Het grootste obstakel hierbij is de winnaar-verliezer-mentaliteit (slechts één kan winnen en daarom moeten de anderen verliezen), die de deelnemers aan het conflict heel vaak kenmerkt.

5. Compromise

Dit is een tussenstrategie ten opzichte van alle voorgaande opties, evenals een **traditionele methode om met conflicten om te gaan**. Er is geen verliezer of winnaar, en geen van beide partijen krijgt het maximale resultaat. Problemen worden niet vermeden, maar ze worden niet grondig aangepakt. Een compromis is een goede oplossing als de middelen gelijkelijk kunnen worden verdeeld (bv. geld). Dit kan een tijdelijke oplossing zijn bij bijzonder complexe en moeilijke problemen.

Afhankelijk van de situatie kunnen al deze strategieën worden gebruikt. In sommige gevallen kan de ene strategie beter werken, en in andere een andere.

CONFLICTEN IN EEN TEAM

Op een bepaald moment kunnen zelfs de beste teams te maken krijgen met complexe uitdagingen en obstakels, waaronder communicatiefouten, verslechterde teamrelaties, gebrek aan vertrouwen, afnemende prestaties en een onvermogen om tegenslagen te overwinnen. Sommige van deze problemen komen voort uit het team zelf, andere uit organisatorische fouten die zijn opgetreden tussen het team en andere werkgroepen, klanten of leveranciers. De eerste stap in het helpen van een team is het scheiden van die problemen die wijzen op de inherente zwakheden van het team, die de effectiviteit van het teamwerk ernstig kunnen belemmeren als ze niet worden aangepakt.

Bijvoorbeeld: Een IT-ondersteuningsteam waarvan de relaties met interne klanten zijn verslechterd. Het team kan het niveau van dienstverlening zodanig hebben verlaagd dat het nog wel snel op hulpvragen kan reageren, maar ineffectief presteert. Anderzijds kan het probleem liggen in het onvermogen van het team om het snel groeiende aantal medewerkers bij te houden of in communicatieproblemen tussen het team en de klanten.

Eén manier is om de problemen die zichtbaar zijn in het teamwerk op te lossen en een andere om de oorzaken van deze problemen te achterhalen. De meest effectieve manier om deze uitdagingen het hoofd te bieden is jezelf te voorzien van duidelijke informatie over het team.

Begin met het verzamelen van informatie door uzelf en andere teamleden de volgende drie vragen te stellen:

1. Wat zijn de symptomen van de problemen van het team en hun oorzaken?
2. Hoe hebben deze problemen zich ontwikkeld? Wat is de mogelijke trend?
3. Hoe ernstig zijn deze problemen? Wat zouden de gevolgen zijn voor het team en de organisatie als ze worden opgelost/geëlimineerd?

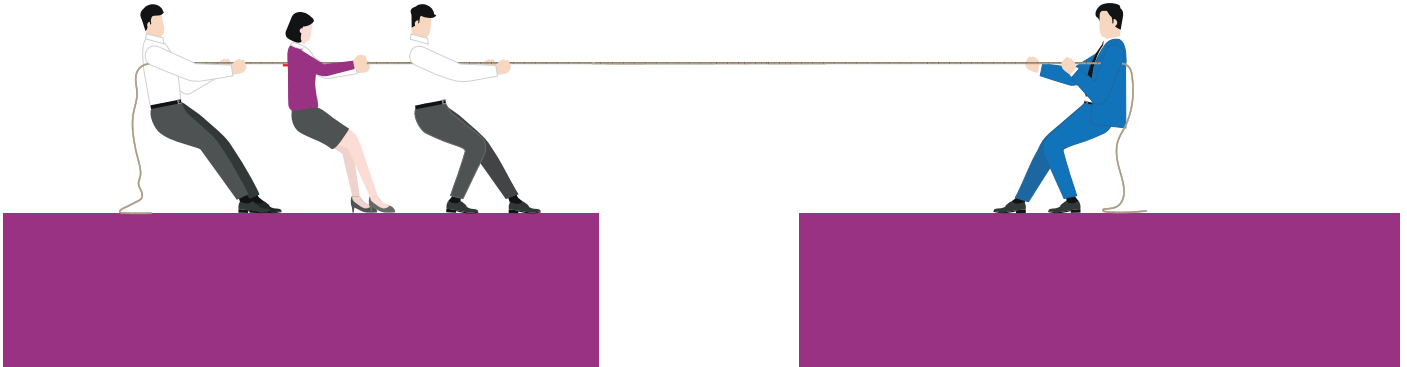
Het bouwen van een effectief team vereist inzet en toewijding. Sabotage van teamwerk kan gebeuren in de vorm van schijnbaar onbeduidend gedrag (te laat komen, deadlines vergeten, maar ook ruzie, zelfrechtvaardiging, schuldigen zoeken, veel gedetailleerde verduidelijkingen en antwoorden eisen, enz.)

Voor een teamleider is het opmerken van passiviteit of ondermijning en het definiëren ervan als een probleem op zich waardevol. Het wordt vaak als natuurlijk en onvermijdelijk beschouwd dat niet iedereen evenveel bijdraagt. Het woord sabotage klinkt hier misschien te onheilspellend, maar in wezen zet het een rem op succesvolle samenwerkingen.

Mogelijke redenen voor passiviteit en ondermijning:

- De doelstellingen van het team zijn niet duidelijk genoeg voor alle teamleden of niet iedereen is zich bewust van zijn rol in de verwezenlijking ervan.
- Teamleden vertrouwen elkaar niet persoonlijk of professioneel.
- Teamleden identificeren zich niet genoeg met het team.
- Teamleden voelen zich hopeloos om samen te werken.
- Veranderingen hebben geleid tot verzet.
- De groep heeft een ontwikkelingsfase bereikt (de zogenaamde conflictfase), waarin de verschillen en de machtsstrijd die tot dusver in de schaduw bleven, nu intensiever worden (en het mogelijk is om naar een effectievere oplossing toe te werken).
- Sommige groepsleden zijn in een zogenaamd rolslot blijven hangen (bijvoorbeeld in de positie van kluizenaar, martelaar of krijger) en zijn niet in staat hun gedrag in deze groepsdynamiek te veranderen zonder hulp van buitenaf.





De verstoorder van teamwerk moet weten dat hij/zij dit doet. Het valse-consensus-effect, dat bij psychologen welbekend is, komt vaak voor in teams - wanneer iemand (bijvoorbeeld een leider) zich ernstig stoort aan een teamlid, lijkt het voor hem of haar (bijvoorbeeld de leider) dat iedereen zich aan dezelfde persoon stoort. Dit is echter niet altijd het geval, en heel vaak is de betrokkene zich er niet van bewust dat zijn of haar gedrag (afstand nemen, alle problemen aankaarten en uitvergrooten, informatie achterhouden, etc.) anderen stoort.

Naar een “moeilijk” teamlid moet geluisterd worden. Er zijn verschillende mogelijke redenen voor passiviteit en ondermijning. Als een problematisch teamlid feedback heeft gekregen over zijn of haar gedrag, zal hij of zij zich waarschijnlijk willen rechtvaardigen en de situatie uitleggen. Het is heel redelijk om naar deze verklaringen en rechtvaardigingen te luisteren, ook al slaan ze aanvankelijk misschien nergens op.

Dit vermindert spanning en verzet. Als er naar iemand wordt geluisterd, is hij ook eerder bereid zelf te luisteren en rekening te houden met wat hij heeft gehoord.

Een leraar met gezag:

- is consequent en stelt duidelijke grenzen, maar gaat daarmee niet te ver;
- verwacht van de leerlingen leeftijdsadequaate gedrag;
- waardeert plichtsbesef/gewetenheid bij leerlingen;
- vereist gehoorzaamheid;
- beschouwt studenten met respect, warmte en liefde;
- luistert naar de opvattingen en meningen van studenten en moedigt hen aan “trouw aan zichzelf” te zijn.

Studenten vinden het fijn als ze geaccepteerd worden zoals ze zijn- Dit ontwikkelt vertrouwen in een persoon, een positieve en gezonde houding ten opzichte van verschillende activiteiten.

- Wanneer leerlingen sociaal worden afgewezen omdat ze in een bepaald opzicht anders zijn, kunnen ze ontmoedigd raken om in de toekomst moeilijkere taken te proberen.
- Door tolerant te zijn en zijn leerlingen te accepteren, geeft de leraar hun het signaal dat hij/zij te vertrouwen is.

Studenten willen dat de leraar “aanwezig” is

- Dit betekent dat hij/zij er zo nodig is om uit te leggen, te leiden, te bespreken, te adviseren.
- Aanwezig zijn betekent niet een agressieve zelfpresentatie, maar eerder observeren wat er in de klas gebeurt.

Studenten houden niet van leraren die

- de waarden van jongeren niet kennen of niet aanvaarden;
- de neiging hebben om hun macht vaak onnodig uit te oefenen;
- hun eigen persoonlijke zorgen, problemen en complexen meenemen naar de les;
- roddelen over andere leraren;
- niet duidelijk kunnen communiceren, gebruik dan opvulwoorden;
- de neiging hebben tot oordelen, labels gebruiken en "iemand in een hokje stoppen", subjectief beoordelen;
- zich onbeschoft gedragen;
- bang zijn om openlijk hun eigen fouten, vergissingen en gebrek aan kennis toe te geven;
- leerlingen behandelen als objecten, niet als persoonlijkheden;
- leerlingen verlinken en versterking van buitenaf zoeken;
- zacht en inconsistent zijn en gemakkelijk afgeleid zijn van het onderwerp;
- geen les geven om realistische doelen te helpen bereiken die overeenkomen met de capaciteiten van de leerlingen, maar dwingen hen tot superprestaties door onrealistische doelen te stellen;
- oneerlijk zijn en ongegronde claims maken tegen studenten;
- weinig of geen tolerantie hebben;
- minder creatief zijn in de klas en jarenlang dezelfde studiegidsen gebruiken (zelfs de toets vragen veranderen niet van jaar tot jaar);
- vast zitten aan leerboeken en syllabus;
- problemen met betrekking tot de gezondheid van leerlingen of andere voor hen belangrijke zaken negeren of niet opmerken;
- een wrok koesteren voor fouten of wandaden uit het verleden, onvergeeflijk zijn en geneigd zijn te zeuren;
- niet luisteren of niet willen luisteren, of niet in staat zijn naar de leerlingen te luisteren;
- zich onpersoonlijk kleden.

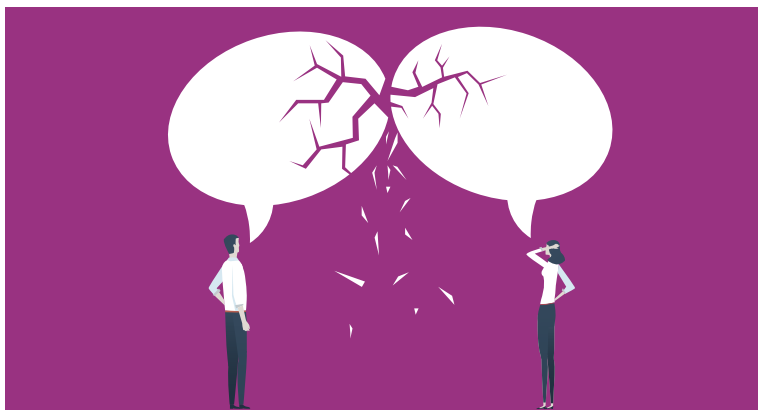


9. BEOORDELING EN FEEDBACK

Feedback is een natuurlijk onderdeel van communicatie en onmisbaar bij samenwerking. Door feedback leren we onze sterke punten kennen en worden we ons bewust van mogelijke ontwikkelingsgebieden. Constructieve feedback, of die nu negatief of positief is, helpt om ons te ontwikkelen, van ervaringen te leren, positief gedrag te bestendigen, succes te boeken en interpersoonlijke relaties op te bouwen.

Er zijn drie soorten **constructieve feedback**:

1. **Waardering** - de succesvolle acties van de andere partij beschrijven en bedanken voor wat zij heeft gedaan (om te versterken wat werkt).
2. **Coaching** - relevante vragen stellen om de andere partij ertoe aan te zetten haar eigen handelingen te analyseren, zich bewust te worden van haar ervaringen en haar gedrag te veranderen.
3. **Evaluatie** - het constructief voorstellen van de activiteiten die door een ander zouden kunnen worden gecorrigeerd, het belang en het effect van die activiteiten, en de verwachte verandering (om te veranderen wat niet werkt).



Feedback is inherent positief omdat het gericht is op ontwikkeling - positieve verandering teweegbrengen of handhaven wat werkt.

Het geven van feedback heeft twee evaluatiemogelijkheden: het proces en het resultaat. Het resultaat kan worden geëvalueerd in relatie tot het doel; bij de evaluatie van het proces verdienen niveau van activiteit/passiviteit, persoonlijke initiatieven, kwaliteit van relaties en communicatie, doorzettingsvermogen, samenwerking, enz. aandacht.

Als de verstrekker van de feedback wil dat de boodschap beter wordt begrepen, moet hij/zij verwijzen naar:

- waarnemingen of feiten die tot de feedback hebben geleid;
- hoe hij/zij die waarnemingen of feiten interpreteerde (wat ze voor hem/haar betekenden of betekenden);
- wat voor gevolgen, impact of effect hij/zij heeft opgemerkt.

Bij het geven van feedback geldt het **principe van interactie**. Hoe feedback wordt ontvangen hangt grotendeels af van de persoon die de feedback geeft. Men moet leren feedback te geven op een manier die zorgt voor aangename en verwachte reacties. Als ons geven van feedback reacties oproept die onaangenaam zijn, moeten we uitzoeken wat we doen om die reacties te veroorzaken of aan te wakkeren.

Uit verschillende studies blijkt dat de **bron van de feedback** vaak de belangrijkste factor is om te bepalen of een ontvanger de gegeven feedback al dan niet aanvaardt. Het belangrijkste kenmerk van een betrouwbare bron van feedback is **betrouwbaarheid**, die gebaseerd is op twee hoofdkenmerken - **deskundigheid** en **geloofwaardigheid**.

Vertrouwen in de motieven van de feedbackgever helpt om de feedback te aanvaarden - de feedback moet constructief zijn, niet als een hangend zwaard boven je hoofd.

Als het nodig is iemand feedback te geven over zijn prestaties of handelingen, is het de moeite waard de volgende tips in gedachten te houden om (vaak negatieve) feedback om te zetten in constructieve feedback:

1. Wees specifiek en gedetailleerd. Algemene feedback is zeer ondoeltreffend. Geef voorbeelden van specifieke situaties.
2. Richt u op het gedrag. Verneder of beschaam een persoon niet door zijn of haar persoonlijkheid te labelen en te beoordelen, maar blijf bij het beschrijven van de situatie. In plaats van te zoeken naar de oorzaken van het gedrag en de schuldigen te vinden, richt u zich op het vinden van oplossingen en op wat de ontvanger van de feedback daadwerkelijk kan beïnvloeden. Zoek zo mogelijk ook iets positiefs om te waarderen in het gedrag of iets wat de persoon goed heeft gedaan.
3. Vertel de reden waarom u feedback geeft. Zoek een manier om te laten zien dat de feedback die u geeft persoonlijk nuttig is voor de ontvanger. Dit verhoogt de kans op de verwachte verandering. Laat zien dat u om hem geeft (uiteraard oprecht) en toon uw steun bij het oplossen van de situatie.
4. Gebruik doeltreffende manieren om de feedback te verwoorden. Gebruik ik-verklaringen in plaats van jij-verklaringen. Vermijd uitspraken als "je moet". Spreek uw verwachtingen en geloof in iemands capaciteiten uit.
5. Luisteren. Mensen moeten zichzelf vaak "ventileren" voordat ze klaar zijn om feedback te ontvangen, en situaties hebben altijd verschillende perspectieven. Geef de persoon een kans om te vertellen hoe hij/zij de situatie ziet, voordat u uw visie presenteert. Het is ook nuttig om tijdens het gesprek bewust de positie van een actieve luisteraar in te nemen en de andere partij de kans te geven zijn of haar standpunten naar voren te brengen.
6. Bijdragen tot zelfanalyse en het vinden van oplossingen. De sleutel tot verandering ligt vaak in de mate waarin u verschillende vragen kunt gebruiken om het proces van zelfanalyse van de ontvanger te begeleiden. Eén manier is je te richten op wat de persoon kan leren van de situatie. Het kan geen kwaad om expliciet te vragen: "Wat heb je van deze situatie geleerd?", "Wat zou je in de toekomst anders willen doen?", "Wat hadden we anders moeten doen?". Als deze persoon er niet klaar voor is of er niet toe in staat is, is het de moeite waard om specifieke oplossingen aan te bieden of duidelijke instructies te geven over wat voor gedrag of actie u van hem of haar verwacht.
7. Kies een geschikte tijd en plaats. Geef negatieve feedback indien mogelijk onder vier ogen. De algemene regel van doeltreffendheid voor het geven van feedback is negatieve feedback in aanwezigheid van zo weinig mogelijk mensen en positieve feedback in aanwezigheid van zo veel mogelijk mensen. De beste manier om feedback te geven is nog steeds face-to-face, het doen per e-mail of via andere mensen moet worden vermeden.
8. Controleer elkaars begrip van de situatie en maak afspraken. Door de ontvanger van de feedback te vragen om na te denken over wat hij heeft gehoord en om het gesprek samen te vatten, kunt u beoordelen of de boodschap die u wilde overbrengen ook daadwerkelijk is ontvangen. Het is zeker de moeite waard om concrete afspraken te maken die voor beide partijen aanvaardbaar zijn, d.w.z. waardoor er daadwerkelijk iets zal veranderen (al is het maar een afspraak voor een nieuwe vergadering om de zaak verder te bespreken).
9. Geef meteen feedback. Laat het niet stapelen over een langere periode. Dit geldt vooral voor negatieve feedback. Veranderingen kunnen plaatsvinden wanneer feedback in kleine doses tegelijk wordt gegeven, in plaats van diep begraven te liggen onder een heleboel opmerkingen.



10. EEN LEVEN LANG LEREN

De bewering dat machines of robots onze banen zullen inpikken heeft de afgelopen decennia weerklonken, van de vroegste sciencefictionverhalen tot de meer realistische ontwikkelingen van vandaag op het gebied van slimme elektronica, kunstmatige intelligentie en automatisering. De bewering dat ze miljoenen banen zullen overnemen is misschien slechts gedeeltelijk waar, terwijl we de exacte aantallen niet definitief kunnen vaststellen. In feite zullen de huidige technologische veranderingen meer banen creëren in verschillende sectoren als de geschiedenis een indicatie is.

De vraag is dan niet of een robot of AI-systeem u overbodig zal maken, maar of u de uitdaging aangaat om te leren wat nodig is om relevant en werkzaam te blijven. Wanneer u een levenslange leerling wordt en u zich richt op het voortdurend leren

WAT BETEKENT HET OM EEN LEVENSLANGE LEERLING TE ZIJN?

Stop met het algemene idee dat leren iets is voor kinderen en jonge volwassenen. Je studeert af op de middelbare school, behaalt een universitair diploma en beschouwt jezelf als klaar met onderwijs. In het verleden was dit misschien voldoende om een goede baan te krijgen en te houden tot aan je pensioen. Het concept van leren is echter veranderd. Er is geen sprake meer van leren, doen, met pensioen gaan. Om wendbaar en aanpasbaar te zijn, moet je leren, doen, afleren - leren, doen, rusten - leren, doen, afleren - herhalen. Dit is de cyclus van een levenslange leerling.

Lifelong Learner Lifecycle



"The illiterate of the 21st century will not be those who cannot read and write, but those who cannot learn, unlearn and relearn!"
- ALVIN TOFFLER

Moderne carrières zijn als non-stop lopende banden - je moet blijven bewegen en leren, ongeacht de fase van je carrière. Tevreden zijn is een mentaliteit die ons in gevaar brengt. Bedenk hoe snel de industrie, het bedrijfsleven en de technologie evolueren - zo raken onze werknemers achterop. Een leven lang leren zorgt ervoor dat talent wendbaar blijft, zich kan aanpassen en klaar is om het volgende gat in de organisatie te vullen.

In het huidige werkklimaat maakt levenslang leren de weg vrij voor huidig en toekomstig succes.

In de meest elementaire termen is een levenslange leerling iemand die nieuwe vaardigheden en capaciteiten blijft verwerven tot ver na zijn of haar formele onderwijsjaren. Het gaat niet alleen om het bestuderen van nieuwe onderwerpen, maar ook om het ontwikkelen van een open, positieve houding ten opzichte van de dynamische aard van de wereld. Persoonlijke ontwikkeling gaat door naast professionele ontwikkeling.

Een levenslange leerling zoekt naar mogelijkheden om zijn kennis en begrip uit te breiden. Hoewel kwalificaties helpen bij een carrière, nodigen nieuwsgierigheid en een groeimindset uit tot toekomstige mogelijkheden.

WAAROM IS LEVENSLANG LEREN BELANGRIJK?

De arbeidsmarkt is het afgelopen decennium aanzienlijk veranderd. De toegenomen digitalisering en globalisering leiden tot extreme flexibiliteit bij het aannemen van nieuw talent. Bedrijven kiezen meer dan ooit tevoren voor deeltijdse, projectmatige onafhankelijke contractanten of freelancers uit de gig-economie. Ze zoeken werknemers op basis van vaardigheden in plaats van officiële kwalificaties of functietitels.

Tel daarbij op dat de vereiste vaardigheden regelmatig veranderen naarmate de technologie voortschrijdt, en de focus van werkgevers op het aantrekken van talent in plaats van op iemand die een baan vervult, is zinnig. Ze hebben mensen nodig die hun beleid, processen en projecten ondersteunen. Als diezelfde persoon wendbaar en aanpasbaar blijft voor de lange termijn door zijn focus op levenslang leren, wordt hij een veel waardevollere aanwinst. Levenslang leren is nu belangrijker dan ooit omdat generieke ervaring en flexibiliteit niet kunnen concurreren met seriële beheersing. Zelfs het beheersen van één vaardigheid garandeert geen werkgelegenheid op lange termijn. De houdbaarheid van vaardigheden wordt jaar na jaar korter. Als je stopt met leren nadat je één ding onder de knie hebt gekregen, word je ook nutteloos in de arbeidsmarkt.

Dit geldt zowel voor persoonlijke als voor **professionele ontwikkeling**. Hoewel loopbaangericht leren helpt bij het vinden van het volgende contractwerk of de volgende functie, biedt het aannemen van dezelfde mentaliteit buiten werktijd ook voordelen.

Denk bij **persoonlijke ontwikkeling** aan alles wat je geest versterkt, je geheugen verbetert en je meer zelfvertrouwen geeft. Dit vertaalt zich niet alleen in meer geluk en tevredenheid, maar bevordert ook de zachte vaardigheden die op de werkplek worden gewaardeerd. Professionele ontwikkeling daarentegen is het leren van verhandelbare, overdraagbare vaardigheden die uw waarde op de werkplek vergroten. Technologie en processen veranderen tegenwoordig snel, en desinteresse in het leren hoe je het nut ervan in je bedrijfstak kunt vergroten, vertaalt zich in desinteresse in het helpen van je werkgever. Het resultaat? U bent de eerste in de rij voor ontslagen of inkrimping. Als je jezelf persoonlijk en professioneel goed genoeg

Hoe een levenslange leerling te worden

Inzicht in de voordelen van zowel professionele als persoonlijke ontwikkeling gedurende je leven doet weinig als je geen effectieve methoden kunt toepassen om het beste type levenslange leerling te worden. Het proces vereist aanpassingen van uw houding en het soort inspanning dat u misschien niet gewend bent.



In het licht van ingrijpende en snelle veranderingen in wereldwijde industrieën geeft het u echter de beste kans om relevant te blijven.

1. Ontwikkel een groei mindset

Onderzoek naar IQ en neurowetenschappen toont aan dat levenslange groei en verbetering wetenschappelijk haalbaar zijn. Individuele interne monologen kunnen echter in vaste denkpatronen vervallen. Definitieve "ik kan niet" of "ik zal nooit" verklaringen zijn vaak zelf vervullende profetieën.

Een groei mindset daarentegen omarmt uitdagingen, verandering en kritiek op weg naar leerdoelen. Accepteer dat het verwerven van vaardigheden inspanning vereist, dat verbetering mogelijk is, en dat obstakels en het succes van anderen geen redenen zijn om je vooruitgang tegen te houden.

2. Neem verantwoordelijkheid voor je toekomst

Te veel volwassenen geven het onderwijssysteem, hun bedrijfstak, de overheid of het toeval de schuld van stagnatie en loopbaanproblemen. Wanneer je je eigen beslissingen, acties en toekomstige resultaten bezit, geef je jezelf de macht om veranderingen door te voeren, onafhankelijk van wat je in het verleden of gisteren is overkomen.

Levenslang lerenden zoeken naar mogelijkheden voor hun voordeel en groei omdat zij begrijpen dat zij de macht en de verantwoordelijkheid hebben om hun vooruitgang vorm te geven.

3. Ontdek en volg je passie

Als je geen passie hebt voor je huidige loopbaan, zoek dan uit wat je passie is, en doe vervolgens wat nodig is om die in je leven te integreren. De luxe om je eigen bedrijf te starten of je baan op te zeggen en reisfotograaf te worden, bijvoorbeeld, is voor veel mensen niet haalbaar. Zoek in plaats daarvan passie waar je nu bent. Wat maakt je carrière zinvol? Welke beloning krijgt u of anderen waar u zich goed bij voelt? Neem de tijd om naar binnen te kijken en de waarde te vinden die jij levert of kunt leveren in je werk.

Als levenslange leerling helpt persoonlijke ontwikkeling u niet alleen uw passie te ontdekken, maar ook hoe u die kunt integreren in zelfs de meest alledaagse banen. Je creëert ook nieuwe mogelijkheden door aanvullende vaardigheden en technieken te leren, waarmee je de weg vrijmaakt voor mogelijkheden in de toekomst. Passie stimuleert het leren meer dan wat dan ook.

4. Wees de spil

Word een spil in het bedrijf of de sector die alles bij elkaar houdt en de zaken in de juiste richting houdt. In plaats van te streven naar onmisbaarheid, maak jezelf van onschatbare waarde. Door levenslang te leren en te groeien kun je een persoonlijk merk creëren dat staat voor dynamische behoeftevervulling. Proactieve verwerving van vaardigheden is een essentieel onderdeel van de levenscyclus van leren, doen, afleren en nog meer leren.

5. Ga verder dan je eigen verwachtingen (en die van je werkgever).

Het gevoel van tevredenheid over je carrière als je voor het eerst een goede baan krijgt, is tegenwoordig nogal ouderwets. Toch richten te veel professionals zich op een einddoel waarbij ze eindelijk kunnen zeggen: "Ik ben aangekomen", hun voeten op het bureau leggen en naar hun pensioen zweven. Deze comfortzone geeft een vals gevoel van veiligheid, dat je moet overstijgen om een levenslange leerling te worden.



11. BIJLAGE

Hier zijn enkele laatste woorden voor uw reis op het coachen van de jeugd...

- Je kunt alles zo goed mogelijk voorbereiden, tot in de puntjes voorbereiden, maar in de praktijk loopt het soms anders dan je had gepland... Wees dus flexibel. Als je dat kunt, zul je kunnen voldoen aan de behoeften van je leerlingen.
- Het grootste deel van je werk bestaat uit lesgeven. Houd daar rekening mee en besteed er de meeste tijd aan, vooral in de eerste lesweken. Je vak zal later in het jaar een grotere rol spelen.
- Praat veel met collega's. Als starter kun je leren van hun ervaring, en zij van jou. Je komt immers net van een opleiding, dus je hebt actuele kennis en geen tunnelvisie.
- Vind je eigen rol in de klas. Wie wil je zijn als coach? Hoe verenig je dat met je persoonlijkheid?
- Gebruik je lesvoorbereidingsformulier. Met andere woorden, bereid je lessen voor.
- Blijf jezelf en heb/gebruik humor.
- Hou het rustig. Laat je niet gek maken.
- Doe wat je leuk vindt en waar je goed in bent. Vind je kracht en gebruik die.
- Sta voor de klas als jezelf en probeer niet te veel de rol van de leraar te spelen.
- Plaats jezelf in de schoenen van de persoon waar je voor zit. Zoek een band.
- Visualiseer de les die je hebt bedacht. Als je de les in je hoofd al hebt doorgenomen, zul je er in het echt helemaal zeker van zijn!
- Neem niet te veel extra taken op je (officieel is dit niet nodig!).
- Spreek zachtjes, zodat ze hun best moeten doen om je te begrijpen.
- Laat jouw scholing hun scholing niet in de weg staan.
- Investeer veel in de relatie met uw leerlingen. Toon oprechte interesse.
- Denk na over je eigen grenzen en bewaak ze.