

ReTraVaSSEV

Recognition, Training and
Validation of Soft Skills for
Employability of Vulnerable Groups

=====

**'Validatietools voor
Soft Skills Training'**

"De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud die alleen de standpunten van de auteurs weergeeft. De Commissie kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor het gebruik dat kan worden gemaakt van de informatie in deze publicatie."

Partners:



Järfälla lärcentrum, Järfälla, Sweden



Instituto para a Qualificação Profissional, IP-RAM, Funchal, Madeira, Portugal



Zetva na znaenje, Prilep, North-Macedonia



Stichting Internationaal Vrouwenwerk, Den Helder, The Netherlands



DOREA Educational Institute, Limassol, Cyprus¹



QRIOS, Genk, Belgium

¹ Aanvankelijk was het Scottish Wider Access Programme (SWAP) een partner in het project, maar hun deelname werd door het Nationaal Agentschap van het Verenigd Koninkrijk "ongeldig" verklaard. SWAP werd vervangen door een partner uit Cyprus: DOREA.

Inhoudsopgave

INLEIDING	1
VALIDATIETOOLS	2
1 . K L A N T V R I E N D E L I J K H E I D	5
KLANTVRIENDELIJKHEID: FACE TO FACE COMMUNICATIE	6
KLANTVRIENDELIJKHEID: Telefonische contacten met klanten	10
KLANTVRIENDELIJKHEID: OMGAAN MET KLACHTEN EN PROBLEMEN	14
2 . I N T E R C U L T U R E L E C O M M U N I C A T I E	18
INTERCULTURELE COMMUNICATIE: DE SPIN IN HET WEB	19
INTERCULTURELE COMMUNICATIE: ROLLENSPEL	23
INTERCULTURELE COMMUNICATIE: PITCH	27
3 . L E R E N L E R E N	31
LEREN LEREN: COMPETENTIEKAARTEN	32
LEREN LEREN: DENKBEELDEN	36
LEREN LEREN: OSMAND APP	40
4 . M O T I V A T I E	44
MOTIVATIE: MIJN PERSOONLIJKE HANDLEIDING	45
MOTIVATIE: INTRINSIEKE EN EXTRINSIEKE MOTIVATIE	49
MOTIVATIE: TRIGGERS EN ROUTINES	51
5 . T E A M W O R K	53
TEAMWORK: 9 BELBIN TEAMROLLEN	54
TEAMWORK: COMMUNICATIEKAARTEN	58
TEAMWORK: NLP-TECHNIEKEN	62
6 . C O N F L I C T - M A N A G E M E N T	66
CONFLICTMANAGEMENT: AUDITIEF LEREN	67
CONFLICTMANAGEMENT: VISUEEL LEREN	71
CONFLICTMANAGEMENT: KINESTHETISCH LEREN	75
D O C U M E N T 3 . G L O B A A L	
E V A L U A T I E F O R M U L I E R T O O L / M O D U L E . . .	79
D O C U M E N T 4 . P O R T F O L I O	81
S U G G E S T I E S V O O R H E T P O R T F O L I O	84
D O C U M E N T 5 . C E R T I F I C A A T V A N	
D E E L N A M E	93
B I B L I O G R A F I E	94

INLEIDING

Vandaag zijn we getuige van snelle veranderingen, wat vandaag waar is, kan morgen misschien niet waar zijn, en de wereld die we vandaag kennen zal in de toekomst beslist heel anders zijn. Een van de postmoderne concepten in het onderwijs is levenslang leren.

In een dynamische en voortdurend veranderende samenleving moeten de onderwijsstelsels levenslang leren vanuit een multidisciplinair perspectief zien. Een perspectief dat de diversiteit en het aanpassingsvermogen aan de verschillende onderwijstrajecten van de burgers vergemakkelijkt en tegelijkertijd mensen uitrust met competenties aangepast aan de behoeften van de gespecialiseerde wereld waarin we leven.

Levenslang leren beperkt zich niet louter tot economische aspecten. Levenslang leren maakt lerenden ook sterker in het bereiken van hun persoonlijke doelstellingen en bevordert maatschappelijke integratie en tolerantie. Het is dus belangrijk om een systeem te ontwikkelen dat formeel, niet-formeel en informeel leren waardeert en verworven kennis en bereikte competenties erkent.

Anno 2019 praten we in het onderwijs veel over vaardigheden (skills) en over het ontwikkelen van vaardigheden. We mogen daarbij echter niet uit het oog verliezen dat competenties worden verworven in verschillende contexten: formeel, informeel en niet-formeel. In een moderne samenleving wordt het noodzakelijk om ook die competenties te erkennen die tot dusver door geen enkel onderwijssysteem werden erkend. Het zichtbaar maken van niet-formeel en informeel leren is een manier om mensen die tot kwetsbare groepen behoren te motiveren en te stimuleren.

De meest kwetsbare volwassenen leven over het algemeen in situaties die hen door zichtbare cycli van sociale reproductie laten lopen. Ze hebben een laag zelfbeeld en weinig geloof in hun capaciteiten waardoor ze geen gebruik maken van de bestaande opleidingsmogelijkheden (die voor hen vaak niet eens toegankelijk zijn). De validatie van competenties is dus een instrument dat door overheden kan en moet worden gebruikt om de erkenning van het leren te bewerkstelligen door het toekennen van waarde in de vorm van een certificaat.

In de UNESCO-richtlijnen voor validatie wordt validatie gedefinieerd als een bevestiging door een erkend orgaan dat de door een individu verworven competenties zijn getoetst aan referentiepunten of normen door middel van vooraf gedefinieerde beoordelingsmethoden².

Validatie is geen eenvoudig proces en stuit op verschillende obstakels en vereisten. Validatie mag niet worden gezien als "de grote oplossing", noch mag het over

² In: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000216360> gelezen op 20190901

het hoofd worden gezien of vereenvoudigd worden voorgesteld. Een belangrijke stap is te erkennen dat alle volwassenen levenslang leren, dat ze een permanent leerproces doorlopen en dat het geleerde niet altijd kan opgesplitst worden in verschillende disciplines of gebieden³.

VALIDATIETOOLS

De validatie van competenties houdt in dat elke lerende de activiteiten die kunnen leiden tot het bereiken van de validatie in een portfolio moet opnemen. Deze activiteiten moeten worden verankerd in het leertraject van de lerenden en hun toekomstige projecten ondersteunen⁴.

In de voorbereidingsfase voor de validatie evalueert de lerende zichzelf onder begeleiding van een pedagogisch team. De trainer op zijn beurt evalueert zowel het proces als de prestaties van de lerenden.

De projectpartners ontwikkelden verschillende instrumenten (tools) die trainers en lerenden in staat stellen om het soft skills leerproces te evalueren en te valideren:

1. Evaluatieformulieren voor trainers

De trainers evalueren het leerproces en de leerresultaten met behulp van het evaluatieformulier (formulier 1). Het evaluatieformulier bestaat uit vier verplichte en 4 optionele rubrieken. Elke rubriek bevat twee of drie criteria. De criteria worden geëvalueerd aan de hand van een schaal van 1 tot 5 en vervolgens wordt voor elke rubriek het gemiddelde berekend en in het portfolio genoteerd. Het evaluatieformulier voor trainers is verschillend voor elke tool.

2. Zelfbeoordelingsformulieren voor lerenden

Lerenden krijgen ook de gelegenheid om zichzelf en hun leerproces te evalueren door het zelfevaluatieformulier in te vullen (formulier 2). Het evaluatieformulier heeft dezelfde rubrieken en criteria als het formulier van de trainer. De vragen worden geëvalueerd aan de hand van een schaal van 1 tot 5 en vervolgens wordt het gemiddelde voor elke rubriek berekend en eveneens in het portfolio genoteerd. Dit geeft ons een overzicht van hoe de trainer enerzijds en de lerende anderzijds hetzelfde leerproces vanuit twee verschillende perspectieven beoordelen.

Zelfevaluatie wordt door elke lerende individueel uitgevoerd. De trainer moet de lerenden uitleggen hoe ze het zelfbeoordelingsformulier moeten invullen en, indien nodig, verduidelijken. Het formulier is verschillend voor elk gebruikt instrument.

³ In: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000216360>

⁴ In: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000216360>

3. Evaluatieformulier voor de lessen/tools

Dit formulier is ontworpen om de kwaliteit van de workshop/les te evalueren, zodat de trainers de workshop kunnen verbeteren en aanpassen aan de specifieke behoeften van toekomstige lerenden (formulier 3). Het formulier is hetzelfde voor elke workshop.

4. Portfolio

Het portfolio is een van de belangrijkste documenten die lerenden na de workshops ontvangen (formulier 4). Het document zal gebruikt worden door trainers om de lerenden te adviseren over noodzakelijke verdere stappen ter verbetering van specifieke soft skills. Het portfolio zal ook suggesties voor verdere loopbaanontwikkeling formuleren, rekening houdend met de persoonlijke interesses van de lerenden en met hun verworven vaardigheden. De lerenden kunnen het portfolio als bijlage bij hun cv gebruiken.

Het portfolio wordt zowel door de trainer als door de lerende ingevuld. De lay-out van het portfolio is voor elke tool identiek.

5. Certificaat van deelname

Het certificaat van deelname vermeldt de gevolgde opleiding en bevat de opleidingsuren, de locatie, de datum en het opleidingsinstituut (formulier 5). De structuur en de lay-out van het certificaat zijn voor elke tool hetzelfde.

De formulieren kunnen gemakkelijk worden aangepast en gebruikt om andere soft skills te valideren.

Om de validatie zo dicht mogelijk bij de normen van de UNESCO-richtlijnen voor validatie te brengen, hebben de projectpartners besloten om elementen van complexiteit te integreren die de lerenden en de trainers zullen helpen bij het validatieproces van competenties.

Deze elementen van complexiteit zijn de volgende:

Type I - Identificatie

Type II - Interpretatie

Type III - Evaluatie

De validatie moet altijd gebaseerd zijn op de bewijscriteria van elke module van de zes soft skills, waarbij gebruik wordt gemaakt van de elementen van complexiteit. Het is belangrijk om het proces op een zodanige manier te laten verlopen dat er geen normatieve oordelen ontstaan. In een duidelijk intersubjectieve context zal het doel van deze oefening nieuwe perspectieven aan het licht brengen dankzij de informatie die het

portfolio aanreikt. Aan het einde van deze voorbereidende fase tot validatie kan de lerende zijn persoonlijke, professionele en educatieve projecten herbekijken.

De validatie van soft skills moet voldoen aan strenge formaliserings- en objectiveringscriteria die, zonder de ontwikkeling van het individu in gevaar te brengen, een brede maatschappelijke legitimiteit geven. Het proces dat leidt tot validatie van verworven competenties zal dus, als origineel en innovatief proces, de nodige erkenning en aanvaarding moeten waarborgen bij een breed scala aan maatschappelijke actoren en instellingen. Zonder deze erkenning zal het certificaat aan geloofwaardigheid en dus aan maatschappelijk nut inboeten⁵.

Bij de evaluatie moet rekening worden gehouden met een systeem van credits als referentiepunt. Voor lerenden en trainers is het een richtlijn tijdens het hele traject en het kan een element zijn bij de besluitvorming. Dit betekent dat de trainers, met het oog op het behalen van een diploma/getuigschrift, ervoor moeten zorgen dat de lerenden een aantal studiepunten behalen.

In de afgelopen jaren is het systeem van credits door steeds meer Europese opleidingsverstrekkers overgenomen. Het is een essentieel onderdeel van de door het Bolognaverdrag gelanceerde Europese hervorming van het hoger onderwijs en geniet internationale erkenning. Het heeft voordelen voor de erkenning van de kwalificaties van werknemers op internationaal niveau, en dus voor hun mobiliteit en inzetbaarheid. Voor werkgevers biedt het systeem van credits een belangrijke standaard bij de aanwerving, de loopbaan en de evaluatie van hun werknemers.

Bovendien berust het studiepuntensysteem op de autonomie en kwalificatie van potentiële werknemers, in die zin dat het verschillende manieren erkent waarop individuen hun competenties kunnen verkrijgen en valideren. Net als bij het European Credit Transfer System (ECTS) dat in het hoger onderwijs in heel Europa wordt toegepast, komt elk studiepunt, verkregen door middel van een opleiding, overeen met een werklast van 25 tot 30 uur. Deze werklast kan bestaan uit interviews, vergaderingen, zelfstudie, formele opleiding, portfolio-ontwikkeling, enz.

Het validatiedocument is beschikbaar in het Engels, Nederlands, Grieks, Macedonisch, Portugees en Zweeds.

⁵ Marques F., "Reconhecimento e validação de competências", gelezen juli 2019, <http://www.cnedu.pt/content/antigo/files/pub/AprendizagemVida/9-ReconhecimentoValidacaoCompetencias.pdf>

1. KLANT- VRIENDELIJK- HEID

Tool 1 - Face to Face Communicatie

Tool 2 - Telefonische contacten met klanten

Tool 3 – Omgaan met klachten en problemen

KLANTVRIENDELIJKHEID: FACE TO FACE COMMUNICATIE

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

FACE TO FACE COMMUNICATIE	EVALUATIECRITERIA	EVALUATIE				
	INZICHT					
	De lerende begrijpt de definitie van klantenservice	1	2	3	4	5
	De lerende begrijpt de lichaamstaal tips	1	2	3	4	5
	De lerende begrijpt de “do’s” and “don’ts” van face to face communicatie	1	2	3	4	5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK					
	De lerende is in staat om klantenservice te definiëren	1	2	3	4	5
	De lerende begrijpt de lichaamstaal tips	1	2	3	4	5
	De lerende weet hoe hij/zij nuttige zinnen moet gebruiken voor de klantenservice	1	2	3	4	5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID					
	De lerende doet mee in verschillende rollenspellen, waarbij de vaardigheden die hij/zij heeft verworven op het gebied van persoonlijke communicatie in de praktijk worden gebracht	1	2	3	4	5
	De lerende heeft eenvoudige oefeningen opgelost met betrekking tot persoonlijke communicatie	1	2	3	4	5
	De lerende heeft actief deelgenomen aan alle activiteiten	1	2	3	4	5
	INZET/INITIATIEF					
	De lerende is oplettend en proactief tijdens zijn/haar leerproces	1	2	3	4	5
	De lerende toont initiatief om deel te nemen aan alle activiteiten	1	2	3	4	5
	De lerende is in staat om zijn/haar persoonlijke ervaringen te delen om de activiteiten te verbeteren	1	2	3	4	5
	KAN IN TEAM WERKEN *					
	De lerende laat zien in staat te zijn met anderen te kunnen samenwerken	1	2	3	4	5
	De lerende heeft ideeën en ervaringen gedeeld met het team	1	2	3	4	5

BESLUITVAARDIGHEID *					
De lerende toont initiatief wanneer er een besluit moet worden genomen	1	2	3	4	5
De lerende is in staat problemen op te lossen	1	2	3	4	5
CREATIVITEIT*					
De lerende toont vindingrijkheid tijdens alle activiteiten	1	2	3	4	5
De lerende heeft creatieve input gedeeld	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE					
FACE TO FACE COMMUNICATIE	INZICHT						
	Ik begrijp de definitie van klantenservice	1	2	3	4	5	
	Ik begrijp de lichaamstaaltips	1	2	3	4	5	
	Ik begrijp de “do’s” and “don’ts” van face to face communicatie	1	2	3	4	5	
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK						
	Ik ben in staat om klantenservice te definiëren	1	2	3	4	5	
	Ik begrijp de lichaamstaaltips	1	2	3	4	5	
	Ik weet hoe ik nuttige zinnen moet gebruiken voor de klantenservice	1	2	3	4	5	
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID						
	Ik doe mee in verschillende rollenspellen, waarbij de vaardigheden die ik heb verworven op het gebied van persoonlijke communicatie in de praktijk worden gebracht	1	2	3	4	5	
	Ik heb eenvoudige oefeningen opgelost met betrekking tot persoonlijke communicatie	1	2	3	4	5	
	Ik heb actief deelgenomen aan alle activiteiten	1	2	3	4	5	
	INZET/INITIATIEF						
	Ik ben oplettend en proactief tijdens mijn leerproces	1	2	3	4	5	
	Ik toon initiatief om deel te nemen aan alle activiteiten	1	2	3	4	5	
	Ik ben in staat om persoonlijke ervaringen te delen om de activiteiten te verbeteren	1	2	3	4	5	
	KAN IN TEAM WERKEN *						
	Ik laat zien in staat te zijn met anderen te kunnen samenwerken	1	2	3	4	5	
	Ik heb ideeën en ervaringen gedeeld met het team	1	2	3	4	5	
	BESLUITVAARDIGHEID *						
	Ik toon initiatief wanneer er een besluit moet worden genomen	1	2	3	4	5	
	Ik ben in staat problemen op te lossen	1	2	3	4	5	



CREATIVITEIT*					
Ik toon vindingrijkheid tijdens alle activiteiten	1	2	3	4	5
Ik heb creatieve input gedeeld	1	2	3	4	5

** Niet-verplichte onderdelen*

KLANTVRIENDELIJKHEID: Telefonische contacten met klanten

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

Telefonische contacten met klanten	EVALUATIECRITERIA	EVALUATIE
	INZICHT	
	De lerende begrijpt het belang van de correcte klantenservice bij het beantwoorden van een telefoontje	1 2 3 4 5
	De lerende kent de juiste zinnen bij de omgang met een klant aan de telefoon	1 2 3 4 5
	De lerende weet hoe hij/zij afspraken moet maken	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	De lerende weet hoe hij/zij een formulier moet invullen als hij/zij een telefoontje krijgt	1 2 3 4 5
	De lerende gebruikt de juiste zinnen als hij/zij een klant aan de telefoon te woord moet staan	1 2 3 4 5
	De lerende is in staat om afspraken te maken met klanten	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	De lerende heeft actief deelgenomen aan alle activiteiten	1 2 3 4 5
	De lerende is actief betrokken bij de andere lerenden	1 2 3 4 5
	De lerende helpt andere lerenden om de concepten, instructies, enz. te begrijpen	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	De lerende is opmerkzaam en proactief tijdens zijn/haar leerproces	1 2 3 4 5
	De lerende toont initiatief om deel te nemen aan alle activiteiten	1 2 3 4 5
	De lerende is in staat om zijn/haar persoonlijke ervaringen te delen om de activiteiten te verbeteren	1 2 3 4 5
	KAN IN TEAM WERKEN *	
	De lerende toon aan dat hij/zij in staat is om met anderen samen te werken	1 2 3 4 5
	De lerende deelt ideeën en ervaringen met het team	1 2 3 4 5

BESLUITVAARDIGHEID *					
De lerende toont initiatief wanneer een beslissing moet worden genomen	1	2	3	4	5
De lerende is in staat om problemen op te lossen	1	2	3	4	5
CREATIVITEIT*					
De lerende toont vindingrijkheid tijdens alle activiteiten	1	2	3	4	5
De lerende deelt creatieve input	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIERITERIA		EVALUATIE
Telefonische contacten met klanten	INZICHT	
	Ik begrijp het belang van de correcte klantenservice bij het beantwoorden van een telefoontje	1 2 3 4 5
	Ik ken de juiste zinnen bij de omgang met een klant aan de telefoon	1 2 3 4 5
	Ik weet hoe ik afspraken moet maken	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	Ik weet hoe ik een formulier moet invullen als ik een telefoontje krijg	1 2 3 4 5
	Ik gebruik de juiste zinnen als ik een klant aan de telefoon te woord moet staan	1 2 3 4 5
	Ik ben in staat om afspraken te maken met klanten	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	Ik heb actief deelgenomen aan alle activiteiten	1 2 3 4 5
	Ik toon me betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1 2 3 4 5
	Ik help andere lerenden om de concepten, instructies, enz. te begrijpen	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	Ik ben opmerkzaam en proactief tijdens mijn leerproces	1 2 3 4 5
	Ik toon initiatief om deel te nemen aan alle activiteiten	1 2 3 4 5
	Ik ben in staat om mijn persoonlijke ervaringen te delen om de activiteiten te verbeteren	1 2 3 4 5
	KAN IN TEAM WERKEN *	
	Ik toon aan dat ik in staat ben om met anderen samen te werken	1 2 3 4 5
	Ik deel ideeën en ervaringen met het team	1 2 3 4 5
	BESLUITVAARDIGHEID *	
	Ik toon initiatief wanneer een beslissing moet worden genomen	1 2 3 4 5
	Ik ben in staat om problemen op te lossen	1 2 3 4 5

CREATIVITEIT*					
Ik toon vindingrijkheid tijdens alle activiteiten	1	2	3	4	5
Ik deel creatieve input	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

KLANTVRIENDELIJKHEID: OMGAAN MET KLACHTEN EN PROBLEMEN

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

OMGAAN MET KLACHTEN EN PROBLEMEN

EVALUATIECRITERIA	EVALUATIE
INZICHT	
De lerende kan een gepast antwoord geven bij de behandeling van problemen en klachten	1 2 3 4 5
De lerende begrijpt de "5 C's" van de klantenservice	1 2 3 4 5
De lerende gebruikt de instrumenten om problemen en klachten aan te pakken en op te lossen	1 2 3 4 5
KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
De lerende begrijpt de LVOB-methode	1 2 3 4 5
De lerende weet hoe hij/zij nuttige zinnen moet gebruiken voor de klantenservice	1 2 3 4 5
De lerende weet hoe hij/zij een excuusbrief/-email moet schrijven	1 2 3 4 5
PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
De lerende neemt actief deel aan alle activiteiten.	1 2 3 4 5
De lerende toont zich betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1 2 3 4 5
De lerende helpt andere lerenden de concepten, instructies, enz. te begrijpen	1 2 3 4 5
INZET/INITIATIEF	
De lerende is oplettend en proactief tijdens zijn leerproces	1 2 3 4 5
De lerende toont initiatief om deel te nemen aan alle activiteiten	1 2 3 4 5
De lerende deelt zijn persoonlijke ervaringen om de activiteiten te kunnen verbeteren	1 2 3 4 5
KAN IN TEAM WERKEN*	
De lerende toont aan dat hij/zij in staat is om met anderen samen te werken	1 2 3 4 5
De lerende deelt ideeën en ervaringen met het team	1 2 3 4 5

BESLUITVAARDIGHEID*					
De lerende toont initiatief wanneer een beslissing moest worden genomen	1	2	3	4	5
De lerende is in staat om problemen op te lossen	1	2	3	4	5
CREATIVITEIT*					
De lerende toont vindingrijkheid tijdens alle activiteiten	1	2	3	4	5
De lerende deelt creatieve input	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

OMGAAN MET KLACHTEN EN PROBLEMEN	EVALUATIECRITERIA	EVALUATIE
	INZICHT	
	Ik kan een gepast antwoord geven bij de behandeling van problemen en klachten	1 2 3 4 5
	Ik begrijp de "5 C's" van de klantenservice	1 2 3 4 5
	Ik gebruik de instrumenten om problemen en klachten aan te pakken en op te lossen	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	Ik begrijp de LVOB-methode	1 2 3 4 5
	Ik weet hoe ik nuttige zinnen moet gebruiken voor de klantenservice	1 2 3 4 5
	Ik weet hoe ik een excuusbrief/-email moet schrijven	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	Ik neem actief deel aan alle activiteiten.	1 2 3 4 5
	Ik toon me betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1 2 3 4 5
	Ik help andere lerenden de concepten, instructies, enz. te begrijpen	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	Ik ben oplettend en proactief tijdens mijn leerproces	1 2 3 4 5
	Ik toon initiatief om deel te nemen aan alle activiteiten	1 2 3 4 5
	Ik deel mijn persoonlijke ervaringen om de activiteiten te kunnen verbeteren	1 2 3 4 5
	KAN IN TEAM WERKEN*	
	Ik toon aan dat ik in staat ben om met anderen samen te werken	1 2 3 4 5
	Ik deel ideeën en ervaringen met het team	1 2 3 4 5
	BESLUITVAARDIGHEID*	
	Ik toon initiatief wanneer een beslissing moest worden genomen	1 2 3 4 5
	Ik ben in staat om problemen op te lossen	1 2 3 4 5

CREATIVITEIT*					
Ik toon vindingrijkheid tijdens alle activiteiten	1	2	3	4	5
Ik deel creatieve input	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

2. INTERCULTURELE COMMUNICATIE

Tool 1 – De spin in het web

Tool 2 – Rollenspel

Tool 3 – Pitch

INTERCULTURELE COMMUNICATIE: DE SPIN IN HET WEB

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

- 1 (onvoldoende)** = toont weinig beheersing van de vaardigheid
2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer
3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau
4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau
5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE				
DE SPIN IN HET WEB	INZICHT					
	De lerende begrijpt het concept van ‘de spin in het web’	1	2	3	4	5
	De lerende is zich ervan bewust dat hij/zij een netwerk heeft (mensen, instellingen, bedrijven etc.)	1	2	3	4	5
	De lerende is zich bewust van zijn/haar centrale rol in zijn/haar web/netwerk	1	2	3	4	5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK					
	De lerende ziet welke invloed zijn/haar netwerk op hem/haar heeft	1	2	3	4	5
	De lerende weet dat hij/zij zijn/haar netwerk kan veranderen en beïnvloeden	1	2	3	4	5
	De lerende weet hoe zijn/haar netwerk hem/haar kan helpen doel(en) te bereiken.	1	2	3	4	5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID					
	De lerende neemt actief deel aan ‘de spin in het web’	1	2	3	4	5
	De lerende toont zich betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1	2	3	4	5
	De lerende helpt andere lerenden bij het begrijpen van (de instructies van) ‘de spin in het web’	1	2	3	4	5
	INZET/INITIATIEF					
	De lerende weet welke stappen hij/zij moet nemen om zijn/haar netwerk in te zetten	1	2	3	4	5
	De lerende weet wie of wat hij nodig heeft om deze stappen te zetten	1	2	3	4	5
	De lerende is enthousiast om deze stappen te zetten	1	2	3	4	5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*					
	De lerende heeft de vaardigheid om individueel te werken (tijdens de eerste opdracht)	1	2	3	4	5

KAN IN TEAM WERKEN*	
De lerende heeft de vaardigheid om als teamlid te werken (tijdens de tweede opdracht)	1 2 3 4 5
BESLUITVAARDIGHEID*	
De lerende is zich ervan bewust dat het veranderen van zijn/haar netwerk bepaalde consequenties heeft	1 2 3 4 5
De lerende kan beoordelen welke consequenties het maken van veranderingen in zijn/haar netwerk heeft	1 2 3 4 5
De lerende overweegt hoe hij/zij contacten in zijn/haar netwerk kan inzetten die hem/haar steunen in het behalen van zijn/haar doelen.	1 2 3 4 5
CREATIVITEIT*	
De lerende toont zijn creativiteit in de eerste opdracht	1 2 3 4 5
De lerende toont zijn creativiteit in de tweede opdracht	1 2 3 4 5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
DE SPIN IN HET WEB	INZICHT	
	Ik begrijp het concept van 'de spin in het web'	1 2 3 4 5
	Ik ben me ervan bewust dat ik een netwerk heb (mensen, instellingen, bedrijven etc.)	1 2 3 4 5
	Ik ben me bewust van mijn centrale rol in mijn web/netwerk	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	Ik zie welke invloed mijn netwerk op hem/haar heeft	1 2 3 4 5
	Ik weet dat ik mijn netwerk kan veranderen en beïnvloeden	1 2 3 4 5
	Ik weet hoe mijn netwerk mij kan helpen doel(en) te bereiken.	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	Ik neem actief deel aan 'de spin in het web'	1 2 3 4 5
	Ik toon me betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1 2 3 4 5
	Ik help andere lerenden bij het begrijpen van (de instructies van) 'de spin in het web'	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	Ik weet welke stappen ik moet nemen om mijn netwerk in te zetten	1 2 3 4 5
	Ik weet wie of wat ik nodig heb om deze stappen te zetten	1 2 3 4 5
	Ik ben enthousiast om deze stappen te zetten	1 2 3 4 5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*	
	Ik heb de vaardigheid om individueel te werken (tijdens de eerste opdracht)	1 2 3 4 5
	KAN IN TEAM WERKEN*	
	Ik heb de vaardigheid om als teamlid te werken (tijdens de tweede opdracht)	1 2 3 4 5

BESLUITVAARDIGHEID*	
Ik ben me ervan bewust dat het veranderen van mijn netwerk bepaalde consequenties heeft	1 2 3 4 5
Ik kan beoordelen welke consequenties het maken van veranderingen in mijn netwerk heeft	1 2 3 4 5
Ik overweeg hoe ik contacten in mijn netwerk kan inzetten die me steunen in het behalen van mijn doelen.	1 2 3 4 5
CREATIVITEIT*	
Ik toon mijn creativiteit in de eerste opdracht	1 2 3 4 5
Ik toon mijn creativiteit in de tweede opdracht	1 2 3 4 5

* Niet-verplichte onderdelen

INTERCULTURELE COMMUNICATIE: ROLLENSPEL

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE				
ROLLENSPEL	INZICHT					
	De lerende begrijpt het concept van het rollenspel	1	2	3	4	5
	De lerende is zich bewust van zijn eigen rol in situatie(s)	1	2	3	4	5
	De lerende is zich bewust van de andere(n) in de situatie(s)	1	2	3	4	5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK					
	De lerende ziet in dat zijn actie een reactie heeft opgeroepen bij een ander	1	2	3	4	5
	De lerende weet dat een andere actie een andere reactie geeft	1	2	3	4	5
	De lerende kan invloed uitoefenen op de situatie door wat hij zegt of doet	1	2	3	4	5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID					
	De lerende heeft actief deelgenomen aan ‘het rollenspel’	1	2	3	4	5
	De lerende is actief betrokken bij de rollenspellen van de andere lerenden	1	2	3	4	5
	De lerende helpt andere lerenden bij het spelen van hun rol	1	2	3	4	5
	INZET/INITIATIEF					
	De lerende weet hoe hij moet reageren op een bepaalde lastige situatie	1	2	3	4	5
	De lerende weet hoe hij moet reageren om zijn doel te bereiken in lastige situaties	1	2	3	4	5
	De lerende heeft er vertrouwen in dat hij kan reageren op lastige situaties	1	2	3	4	5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*					
	De lerende is in staat om te reflecteren als individu op het rollenspel met publiek	1	2	3	4	5

KAN IN TEAM WERKEN*					
	De lerende is in staat om te reflecteren binnen de groep op het rollenspel met publiek	1	2	3	4 5
	BESLUITVAARDIGHEID*				
	De lerende is in staat om zijn rol overtuigend te spelen	1	2	3	4 5
	De lerende is in staat een oplossing te vinden voor het probleem	1	2	3	4 5
	CREATIVITEIT*				
	De lerende kan zich in het Nederlands goed verstaanbaar maken	1	2	3	4 5
	De lerende gebruikt lichaamstaal	1	2	3	4 5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
ROLLENSPEL	INZICHT	
	Ik begrijp het concept van het rollenspel	1 2 3 4 5
	Ik ben me bewust van mijn eigen rol in situatie(s)	1 2 3 4 5
	Ik ben me bewust van de andere(n) in de situatie(s)	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	Ik ziet in dat mijn actie een reactie oproept bij een ander	1 2 3 4 5
	Ik weet dat een andere actie een andere reactie geeft	1 2 3 4 5
	Ik kan invloed uitoefenen op de situatie door wat ik zeg of doe	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	Ik neem actief deel aan 'het rollenspel'	1 2 3 4 5
	Ik ben actief betrokken bij de rollenspellen van de andere lerenden	1 2 3 4 5
	Ik help andere lerenden bij het spelen van hun rol	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	Ik weet hoe ik moet reageren op een bepaalde lastige situatie	1 2 3 4 5
	Ik weet hoe ik moet reageren om mijn doel te bereiken in lastige situaties	1 2 3 4 5
	Ik heb er vertrouwen in dat ik kan reageren op lastige situaties	1 2 3 4 5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*	
	Ik ben in staat om te reflecteren als individu op het rollenspel met publiek	1 2 3 4 5
	KAN IN TEAM WERKEN*	
	Ik ben in staat om te reflecteren binnen de groep op het rollenspel met publiek	1 2 3 4 5
	BESLUITVAARDIGHEID*	
	Ik ben in staat om zijn rol overtuigend te spelen	1 2 3 4 5
	Ik ben in staat een oplossing te vinden voor het probleem	1 2 3 4 5

CREATIVITEIT*					
Ik kan me in het Nederlands goed verstaanbaar maken	1	2	3	4	5
Ik gebruik lichaamstaal	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

INTERCULTURELE COMMUNICATIE: PITCH

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

- 1 (onvoldoende)** = toont weinig beheersing van de vaardigheid
2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer
3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau
4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau
5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE				
PITCH	INZICHT					
	De lerende begrijpt het doel van de pitch	1	2	3	4	5
	De lerende begrijpt de voorbereidingen die nodig zijn voor de pitch/eindpresentatie	1	2	3	4	5
	De lerende begrijpt welke onderwerpen onderdeel zijn voor een goede pitch	1	2	3	4	5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK					
	De lerende weet welke competenties en prestaties hij/zij kan benoemen in zijn/haar pitch	1	2	3	4	5
	De lerende kan in zijn/haar pitch benoemen welke stappen hij/zij gaat zetten om zijn/haar doel te bereiken	1	2	3	4	5
	De lerende weet wie of wat hij/zij kan inzetten voor het bereiken van zijn/haar doel	1	2	3	4	5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID					
	De lerende werkt actief aan zijn/haar pitch	1	2	3	4	5
	De lerende helpt anderen met het voorbereiden van hun pitch	1	2	3	4	5
	De lerende geeft feedback over de pitch van anderen	1	2	3	4	5
	INZET/INITIATIEF					
	De lerende heeft ideeën hoe hij de pitch kan inzetten voor het bereiken van zijn/haar doelen	1	2	3	4	5
	De lerende kan feedback van anderen verwerken in de pitch	1	2	3	4	5
	De lerende is enthousiast over het gebruiken van de pitch bij het bereiken van zijn/haar doel	1	2	3	4	5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*					
	De lerende is in staat zelfstandig zijn/haar pitch te geven voor een groep	1	2	3	4	5

KAN IN TEAM WERKEN*	
De lerende is in staat om feedback te geven aan een individu binnen de groep	1 2 3 4 5
BESLUITVAARDIGHEID*	
De lerende weet welke competenties nodig zijn om zijn/haar doel te bereiken	1 2 3 4 5
De lerende is in staat een keuze te maken welke van zijn/haar competenties en prestaties te benoemen in zijn/haar pitch	1 2 3 4 5
De lerende weet welke competenties nodig zijn om zijn/haar doel te bereiken	1 2 3 4 5
CREATIVITEIT*	
De lerende kan zich in het Nederlands goed verstaanbaar maken	1 2 3 4 5
De lerende gebruikt lichaamstaal	1 2 3 4 5
De lerende gebruikt tools, bv. een moodboard, een fotocollage of een PowerPointpresentatie	1 2 3 4 5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
PITCH	INZICHT	
	Ik begrijp het doel van de pitch	1 2 3 4 5
	Ik begrijp de voorbereidingen die nodig zijn voor de pitch/eindpresentatie	1 2 3 4 5
	Ik begrijp welke onderwerpen onderdeel zijn voor een goede pitch	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	Ik weet welke competenties en prestaties ik kan benoemen in mijn pitch	1 2 3 4 5
	Ik kan in mijn pitch benoemen welke stappen ik ga zetten om mijn doel te bereiken	1 2 3 4 5
	Ik weet wie of wat ik kan inzetten voor het bereiken van mijn doel	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	Ik werk actief aan mijn pitch	1 2 3 4 5
	Ik help anderen met het voorbereiden van hun pitch	1 2 3 4 5
	Ik geef feedback over de pitch van anderen	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	Ik heb ideeën hoe ik de pitch kan inzetten voor het bereiken van mijn doelen	1 2 3 4 5
	Ik kan feedback van anderen verwerken in de pitch	1 2 3 4 5
	Ik ben enthousiast over het gebruiken van de pitch bij het bereiken van mijn doel	1 2 3 4 5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*	
	Ik ben in staat zelfstandig mijn pitch te geven voor een groep	1 2 3 4 5
	KAN IN TEAM WERKEN*	
	Ik ben in staat om feedback te geven aan een individu binnen de groep	1 2 3 4 5

BESLUITVAARDIGHEID*	
Ik weet welke competenties nodig zijn om mijn doel te bereiken	1 2 3 4 5
Ik ben in staat een keuze te maken welke van mijn competenties en prestaties te benoemen in mijn pitch	1 2 3 4 5
Ik weet welke competenties nodig zijn om mijn doel te bereiken	1 2 3 4 5
Ik ben in staat om feedback te geven aan een individu binnen de groep	1 2 3 4 5
CREATIVITEIT*	
Ik kan me in het Nederlands goed verstaanbaar maken	1 2 3 4 5
Ik gebruik lichaamstaal	1 2 3 4 5
Ik gebruik tools, bv. een moodboard, een fotocollage of een PowerPoint presentatie	1 2 3 4 5

* Niet-verplichte onderdelen

3. LEREN LEREN

Tool 1 - Competentiekaarten

Tool 2 - Denkbeelden

Tool 3 - OsmAnd App

LEREN LEREN: COMPETENTIEKAARTEN

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
COMPETENTIEKAARTEN	INZICHT	
	De lerende begrijpt de betekenis van competenties en vaardigheden	1 2 3 4 5
	De lerende begrijpt de specifieke woordenschat	1 2 3 4 5
	De lerende begrijpt het nut om zijn/haar sterke punten en uitdagingen te vinden	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	De lerende kan reflecteren over zijn/haar sterke punten en uitdagingen	1 2 3 4 5
	De lerende kan een persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen	1 2 3 4 5
	De lerende kan de noodzakelijke stappen ondernemen om zijn/haar persoonlijk ontwikkelingsplan te implementeren	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	De lerende neemt actief deel aan al de activiteiten	1 2 3 4 5
	De lerende is bereid om zich open te stellen	1 2 3 4 5
	De lerende staat open voor kritiek	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	De lerende gebruikt actief zijn persoonlijk ontwikkelingsplan	1 2 3 4 5
	De lerende reflecteert en stuurt zichzelf regelmatig bij	1 2 3 4 5
	De lerende vraagt ondersteuning indien nodig	1 2 3 4 5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*	
	De lerende kan de competentiekaarten zelfstandig gebruiken	1 2 3 4 5
	De lerende kan zijn persoonlijk ontwikkelingsplan zelfstandig bijsturen	1 2 3 4 5

KAN IN TEAM WERKEN*	
De lerende is bereid om deel te nemen aan een peer to peer gesprek met een andere lerende	1 2 3 4 5
De lerende is bereid om deel te nemen aan een groepsgesprek met andere lerenden	1 2 3 4 5
BESLUITVAARDIGHEID*	
De lerende kan zelfstandig beslissen/kiezen welke set van competentiekaarten bij zijn/haar toekomstige rol past	1 2 3 4 5
De lerende kan zelfstandig beslissen/kiezen welke acties hij/zij moet ondernemen om zijn/haar doel(en) te bereiken	1 2 3 4 5
CREATIVITEIT*	
De lerende tracht zoveel mogelijk uitdagingen om te zetten in zoveel mogelijk acties	1 2 3 4 5
De lerende kan zijn/haar verbeelding gebruiken om competentiekaarten te kiezen buiten zijn comfortzone	1 2 3 4 5
De lerende kan genuanceerd antwoorden	1 2 3 4 5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

- 1 (onvoldoende)** = toont weinig beheersing van de vaardigheid
2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer
3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau
4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau
5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
COMPETENTIEKAARTEN	INZICHT	
	Ik begrijp de betekenis van competenties en vaardigheden	1 2 3 4 5
	Ik begrijp de specifieke woordenschat	1 2 3 4 5
	Ik begrijp het nut om mijn sterktes en uitdagingen te vinden	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	Ik kan reflecteren over mijn sterktes en uitdagingen	1 2 3 4 5
	Ik kan een persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen	1 2 3 4 5
	Ik kan de noodzakelijke stappen ondernemen om mijn persoonlijk ontwikkelingsplan te implementeren	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	Ik neem actief deel aan al de activiteiten	1 2 3 4 5
	Ik ben bereid om me open te stellen	1 2 3 4 5
	Ik sta open voor kritiek	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	Ik gebruik actief mijn persoonlijk ontwikkelingsplan	1 2 3 4 5
	Ik reflecteer en stuur mezelf regelmatig bij	1 2 3 4 5
	Ik vraag ondersteuning indien nodig	1 2 3 4 5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*	
	Ik kan de competentiekaarten zelfstandig gebruiken	1 2 3 4 5
	Ik kan mijn persoonlijk ontwikkelingsplan zelfstandig bijsturen	1 2 3 4 5
	KAN IN TEAM WERKEN*	
	Ik ben bereid om deel te nemen aan een peer to peer gesprek met een andere lerende	1 2 3 4 5
	Ik ben bereid om deel te nemen aan een groepsgesprek met andere lerenden	1 2 3 4 5
	BESLUITVAARDIGHEID*	
	Ik kan zelfstandig beslissen/kiezen welke set van competentiekaarten bij mijn toekomstige rol past	1 2 3 4 5

Ik kan zelfstandig beslissen/kiezen welke acties ik moet ondernemen om mijn doel(en) te bereiken	1	2	3	4	5
CREATIVITEIT*					
Ik tracht zoveel mogelijk uitdagingen om te zetten in zoveel mogelijk acties	1	2	3	4	5
Ik kan mijn verbeelding gebruiken om competentiekaarten te kiezen buiten mijn comfortzone	1	2	3	4	5
Ik kan genuanceerd antwoorden	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

LEREN LEREN: DENKBEELDEN

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

- 1 (onvoldoende)** = toont weinig beheersing van de vaardigheid
2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer
3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau
4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau
5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
DENKBEELDEN	INZICHT	
	De lerende begrijpt het nut van het gebruik van de denkbeelden	1 2 3 4 5
	De lerende begrijpt de werkwijze van de denkbeelden	1 2 3 4 5
	De lerende begrijpt welk denkbeeld voor een specifieke taak gebruikt moet worden	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	De lerende kan reflecteren over zijn denkproces	1 2 3 4 5
	De lerende kan de denkbeelden gebruiken in een door de trainer gegeven oefening	1 2 3 4 5
	De lerende gebruikt de denkbeelden spontaan in verschillende situaties	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	De lerende neemt actief deel aan al de activiteiten	1 2 3 4 5
	De lerende is bereid om begeleiding van de trainer te aanvaarden	1 2 3 4 5
	De lerende staat open voor kritiek	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	De lerende gebruikt de denkbeelden actief om zijn denkproces te activeren	1 2 3 4 5
	De lerende reflecteert en stuurt zichzelf regelmatig bij	1 2 3 4 5
	De lerende vraagt ondersteuning indien nodig	1 2 3 4 5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*	
	De lerende kan de denkbeelden zonder ondersteuning gebruiken	1 2 3 4 5

KAN IN TEAM WERKEN*					
De lerende is bereid om deel te nemen aan een peer to peer gesprek met een andere lerende	1	2	3	4	5
De lerende is bereid om deel te nemen aan een groepsgesprek met andere lerenden	1	2	3	4	5
BESLUITVAARDIGHEID*					
De lerende kan zonder begeleiding beslissen/kiezen welk denkbeeld best gebruikt wordt	1	2	3	4	5
De lerende kan de denkbeelden toepassen in andere lessen	1	2	3	4	5
CREATIVITEIT*					
De lerende kan zijn verbeelding gebruiken om zijn denkproces te structureren	1	2	3	4	5
De lerende kan een gestructureerde benadering van zaken in het algemeen volgen	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

DENKBEELDEN	EVALUATIECRITERIA	EVALUATIE				
	INZICHT					
	Ik begrijp het nut van het gebruik van de denkbeelden	1	2	3	4	5
	Ik begrijp de werkwijze van de denkbeelden	1	2	3	4	5
	Ik begrijp welk denkbeeld voor een specifieke taak gebruikt moet worden	1	2	3	4	5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK					
	Ik kan reflecteren over mijn denkproces	1	2	3	4	5
	Ik kan de denkbeelden gebruiken in een door de trainer gegeven oefening	1	2	3	4	5
	Ik gebruik de denkbeelden spontaan in verschillende situaties	1	2	3	4	5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID					
	Ik neem actief deel aan al de activiteiten	1	2	3	4	5
	Ik ben bereid om begeleiding van de trainer te aanvaarden	1	2	3	4	5
	Ik sta open voor kritiek	1	2	3	4	5
	INZET/INITIATIEF					
	Ik gebruik de denkbeelden actief om mijn denkproces te activeren	1	2	3	4	5
	Ik reflecteer en stuur mezelf regelmatig bij	1	2	3	4	5
	Ik vraag ondersteuning indien nodig	1	2	3	4	5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*					
	Ik kan de denkbeelden zelfstandig gebruiken	1	2	3	4	5
	KAN IN TEAM WERKEN*					
	Ik ben bereid om deel te nemen aan een peer to peer gesprek met een andere lerende	1	2	3	4	5
	Ik ben bereid om deel te nemen aan een groepsgesprek met andere lerenden	1	2	3	4	5

BESLUITVAARDIGHEID*					
Ik kan zelfstandig beslissen/kiezen welk denkbeeld best gebruikt wordt	1	2	3	4	5
Ik kan de denkbeelden toepassen in andere lessen	1	2	3	4	5
CREATIVITEIT*					
Ik kan mijn verbeelding gebruiken om mijn denkproces te structureren	1	2	3	4	5
Ik kan een gestructureerde benadering van bepaalde zaken in het algemeen volgen	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

LEREN LEREN: OSMAND APP

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

- 1 (onvoldoende)** = toont weinig beheersing van de vaardigheid
2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer
3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau
4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau
5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

OSMAND APP

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE				
INZICHT						
De lerende begrijpt de functionaliteiten van de app		1	2	3	4	5
De lerende begrijpt de specifieke termen		1	2	3	4	5
De lerende begrijpt de opdracht		1	2	3	4	5
KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK						
De lerende weet welke interessepunten (POI) van belang zijn voor zijn/haar situatie		1	2	3	4	5
De lerende kan de interessepunten vinden op de map in de app		1	2	3	4	5
De lerende kan de nodige stappen ondernemen om de informatie over de interessepunten te implementeren		1	2	3	4	5
PARTICIPATIE/BETROKKENHEID						
De lerende neemt actief deel aan alle activiteiten van de workshop		1	2	3	4	5
De lerende is bereid om de app te gebruiken bij zijn/haar zoektocht naar werk/integratie		1	2	3	4	5
De lerende aanvaardt de begeleiding van de trainer		1	2	3	4	5
INZET/INITIATIEF						
De lerende gebruikt de app op een actieve manier		1	2	3	4	5
De lerende reflecteert regelmatig en verbetert zichzelf		1	2	3	4	5
De lerende vraagt ondersteuning indien nodig		1	2	3	4	5
KAN ZELFSTANDIG WERKEN*						
De lerende kan de app zonder hulp gebruiken		1	2	3	4	5
De lerende kan de interessepunten in verschillende situaties vinden		1	2	3	4	5

KAN IN TEAM WERKEN*					
De lerende is bereid om anderen te helpen	1	2	3	4	5
De lerende is bereid om deel te nemen aan een groepsofdracht met andere lerenden	1	2	3	4	5
BESLUITVAARDIGHEID*					
De lerende kan, zonder hulp en volgens zijn/haar eigen behoeften, bepalen welke interessepunten hij moet implementeren	1	2	3	4	5
De lerende kan zonder hulp beslissen welke acties hij/zij moet ondernemen om zijn/haar doel(en) te bereiken	1	2	3	4	5
CREATIVITEIT*					
De lerende kan zijn/haar verbeelding gebruiken om interessepunten te vinden die passen bij zijn/haar eigen behoeften	1	2	3	4	5
De lerende leert alle relevante functionaliteiten van de app gebruiken	1	2	3	4	5
De lerende gebruikt de app om een beter inzicht te krijgen in het lokale verkeer en de lokale verkeersregels	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE				
OSMAND APP	INZICHT					
	Ik begrijp de functionaliteiten van de app	1	2	3	4	5
	Ik begrijp de specifieke termen	1	2	3	4	5
	Ik begrijp de opdracht	1	2	3	4	5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK					
	Ik weet welke interessepunten (POI) van belang zijn voor mijn situatie	1	2	3	4	5
	Ik kan de interessepunten vinden op de map in de app	1	2	3	4	5
	Ik kan de nodige stappen ondernemen om de informatie over de interessepunten te implementeren	1	2	3	4	5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID					
	Ik neem actief deel aan alle activiteiten van de workshop	1	2	3	4	5
	Ik ben bereid om de app te gebruiken bij mijn zoektocht naar werk/integratie	1	2	3	4	5
	Ik aanvaard de begeleiding van de trainer	1	2	3	4	5
	INZET/INITIATIEF					
	Ik gebruik de OsmAnd app op een actieve manier	1	2	3	4	5
	Ik reflecteer regelmatig en verbeter mijzelf	1	2	3	4	5
	Ik vraag ondersteuning indien nodig	1	2	3	4	5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*					
	Ik kan de OsmAnd app zonder hulp gebruiken	1	2	3	4	5
	Ik kan de interessepunten in verschillende situaties vinden	1	2	3	4	5
	KAN IN TEAM WERKEN*					
	Ik ben bereid om anderen te helpen	1	2	3	4	5
	Ik ben bereid om deel te nemen aan een groepsopdracht met andere lerenden	1	2	3	4	5
	BESLUITVAARDIGHEID*					
	Ik kan, zonder hulp en volgens mijn eigen behoeften, bepalen welke interessepunten ik moet implementeren	1	2	3	4	5
	Ik kan zonder hulp beslissen welke acties ik moet ondernemen om mijn doel(en) te bereiken	1	2	3	4	5

CREATIVITEIT*					
Ik kan mijn verbeelding gebruiken om interessepunten te vinden, die passen bij mijn eigen behoeften	1	2	3	4	5
Ik leer alle relevante functionaliteiten van de app gebruiken	1	2	3	4	5
Ik gebruik de app om een beter inzicht te krijgen in het lokale verkeer en de lokale verkeersregels	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen



4. MOTIVATIE

Tool 1 - Mijn persoonlijke handleiding

**Tool 2 - Zelfbewustzijn en reflectie over
externe en interne motivatie**

Tool 3 - Triggers en routines



MOTIVATIE: MIJN PERSOONLIJKE HANDLEIDING

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
MIJN PERSOONLIJKE HANDLEIDING	INZICHT	
	De lerende kan het concept van motivatie verklaren	1 2 3 4 5
	De lerende kan het concept van zelfbewustzijn en motiverend verkennen uitleggen	1 2 3 4 5
	De lerende weet hoe hij/zij een persoonlijk handboek moet maken	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	De lerende kan zijn/haar sterke punten en attitudes herkennen in relatie tot zijn/haar eigen interne motivatie	1 2 3 4 5
	De lerende kent de punten die voor verbetering vatbaar zijn	1 2 3 4 5
	De lerende kan zijn/haar eigen rol in het verhogen van zijn motivatie identificeren	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	De lerende neemt actief deel aan alle workshopactiviteiten	1 2 3 4 5
	De lerende toont zich betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1 2 3 4 5
	De lerende helpt andere lerenden de concepten, de instructies van de trainer, enz. te begrijpen	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	De lerende weet welke vaardigheden/punten hij/zij moet verbeteren en kan een leerplan maken	1 2 3 4 5
	De lerende heeft instrumenten/ideeën om in de toekomst te blijven verbeteren	1 2 3 4 5
	De lerende is enthousiast om in de toekomst te blijven verbeteren	1 2 3 4 5

BESLUITVAARDIGHEID*					
De lerende neemt spontaan initiatief tijdens de workshops	1	2	3	4	5
De lerende neemt spontaan initiatief om zijn/haar eigen gedachten op te schrijven	1	2	3	4	5
CREATIVITEIT*					
De lerende is creatief in het maken van zijn/haar persoonlijke handleiding	1	2	3	4	5
De lerende is creatief in het verfraaien van zijn/haar persoonlijke handleiding	1	2	3	4	5
De lerende is creatief in het schrijven over zijn/haar eigen motivatie	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
MIJN PERSOONLIJKE HANDLEIDING	INZICHT	
	Ik kan het concept van motivatie verklaren	1 2 3 4 5
	Ik kan het concept van zelfbewustzijn en motiverend verkennen uitleggen	1 2 3 4 5
	Ik weet hoe ik een persoonlijk handboek moet maken	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	Ik kan mijn sterke punten en attitudes herkennen in relatie tot mijn eigen interne motivatie	1 2 3 4 5
	Ik ken de punten die voor verbetering vatbaar zijn	1 2 3 4 5
	Ik kan mijn eigen rol in het verhogen van mijn motivatie identificeren	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	Ik neem actief deel aan alle workshopactiviteiten	1 2 3 4 5
	Ik toon me betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1 2 3 4 5
	Ik help andere lerenden de concepten, de instructies van de trainer, enz. te begrijpen	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	Ik weet welke vaardigheden/punten ik moet verbeteren en kan een leerplan maken	1 2 3 4 5
	Ik heb instrumenten/ideeën hoe ik in de toekomst verder kan verbeteren.	1 2 3 4 5
	Ik ben enthousiast om in de toekomst verder te verbeteren.	1 2 3 4 5
	BESLUITVAARDIGHEID*	
	Ik neem spontaan initiatief tijdens de workshops	1 2 3 4 5
	Ik neem spontaan initiatief om mijn eigen gedachten op te schrijven	1 2 3 4 5

CREATIVITEIT*					
Ik ben creatief in het maken van mijn persoonlijke handleiding	1	2	3	4	5
Ik ben creatief in het verfraaien van mijn persoonlijke handleiding	1	2	3	4	5
Ik ben creatief in het schrijven over mijn eigen motivatie	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

MOTIVATIE: INTRINSIEKE EN EXTRINSIEKE MOTIVATIE

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
INTRINSIEKE EN EXTRINSIEKE MOTIVATIE	INZICHT	
	De lerende kan het concept van intrinsieke en extrinsieke motivatie uitleggen	1 2 3 4 5
	De lerende kan de verschillen tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie verklaren	1 2 3 4 5
	De lerende herkent verschillende drijfveren en kan uitleggen hoe ze zijn/haar motivatie beïnvloeden	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	De lerende herkent zijn/haar sterktes en attitudes ten aanzien van het veranderen van extrinsieke naar intrinsieke motivatie	1 2 3 4 5
	De lerende kent de punten die voor verbetering vatbaar zijn	1 2 3 4 5
	De lerende kan zijn/haar eigen rol identificeren in het veranderen van zijn/haar benadering van saaie klusjes	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	De lerende neemt actief deel aan alle workshopactiviteiten	1 2 3 4 5
	De lerende toont zich betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1 2 3 4 5
	De lerende helpt andere lerenden de concepten, de instructies van de trainer, enz. te begrijpen	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	De lerende weet welke vaardigheden hij/zij moet verbeteren en kan zijn/haar eigen aanpak aanpassen	1 2 3 4 5
	De lerende heeft instrumenten/ideeën om in de toekomst te blijven verbeteren	1 2 3 4 5
	De lerende is enthousiast om in de toekomst te blijven verbeteren	1 2 3 4 5

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

- 1 (onvoldoende)** = toont weinig beheersing van de vaardigheid
2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer
3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau
4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau
5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
IINTRINSIEKE EN EXTRINSIEKE MOTIVATIE	INZICHT	
	Ik kan het concept van intrinsieke en extrinsieke motivatie uitleggen	1 2 3 4 5
	Ik kan de verschillen tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie verklaren	1 2 3 4 5
	Ik herken verschillende drijfveren en ik kan uitleggen hoe ze mijn eigen motivatie beïnvloeden	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	Ik herken mijn sterktes en attitudes ten aanzien van het veranderen van extrinsieke naar intrinsieke motivatie	1 2 3 4 5
	Ik ken de punten die voor verbetering vatbaar zijn	1 2 3 4 5
	Ik kan mijn eigen rol identificeren in het veranderen van mijn benadering van saaie klusjes	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	Ik neem actief deel aan alle workshopactiviteiten	1 2 3 4 5
	Ik toon me betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1 2 3 4 5
	Ik help andere lerenden de concepten, de instructies van de trainer, enz. te begrijpen	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	Ik weet welke vaardigheden ik moet verbeteren en ik kan mijn eigen aanpak aanpassen	1 2 3 4 5
	Ik heb instrumenten/ideeën om in de toekomst te blijven verbeteren	1 2 3 4 5
	Ik ben enthousiast om in de toekomst te blijven verbeteren	1 2 3 4 5

MOTIVATIE: TRIGGERS EN ROUTINES

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
TRIGGERS EN ROUTINES	INZICHT	
	De lerende kan het concept van triggers uitleggen	1 2 3 4 5
	De lerende kan het concept van routines uitleggen	1 2 3 4 5
	De lerende weet hoe een gewoonte kan veranderen en kan uitleggen hoe dat kan leiden tot nieuwe routines	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	De lerende kan zijn/haar sterke punten en houdingen ten aanzien van triggers en routines herkennen	1 2 3 4 5
	De lerende kent de elementen die voor verbetering vatbaar zijn	1 2 3 4 5
	De lerende kan zijn/haar eigen rol in groepswerk identificeren	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	De lerende neemt actief deel aan alle workshopactiviteiten	1 2 3 4 5
	De lerende toont zich betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1 2 3 4 5
	De lerende helpt andere lerenden de concepten, de instructies van de trainer, enz. te begrijpen	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	De lerende weet welke vaardigheden hij/zij moet verbeteren en kan een leerplan maken	1 2 3 4 5
	De lerende heeft instrumenten/ideeën om in de toekomst te blijven verbeteren	1 2 3 4 5
	De lerende is enthousiast om in de toekomst te blijven verbeteren	1 2 3 4 5

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE				
TRIGGERS EN ROUTINES	INZICHT					
	Ik kan het concept van triggers uitleggen	1	2	3	4	5
	Ik kan het concept van routines uitleggen	1	2	3	4	5
	Ik weet hoe ik een gewoonte kan veranderen en ik kan uitleggen hoe dat kan leiden tot nieuwe routines	1	2	3	4	5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK					
	Ik kan mijn sterke punten en houdingen ten aanzien van triggers en routines herkennen	1	2	3	4	5
	Ik ken de elementen die voor verbetering vatbaar zijn	1	2	3	4	5
	Ik kan mijn eigen rol in groepswerk identificeren	1	2	3	4	5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID					
	Ik neem actief deel aan alle workshopactiviteiten	1	2	3	4	5
	Ik toon me betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1	2	3	4	5
	Ik help andere lerenden de concepten, de instructies van de trainer, enz. te begrijpen	1	2	3	4	5
	INZET/INITIATIEF					
	Ik weet welke vaardigheden ik moet verbeteren en kan een leerplan maken	1	2	3	4	5
	Ik heb instrumenten/ideeën om in de toekomst te blijven verbeteren	1	2	3	4	5
	Ik ben enthousiast om in de toekomst te blijven verbeteren	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

5. TEAMWORK

Tool 1 - 9 Belbin Teamrollen

Tool 2 - Communicatiekaarten

Tool 3 - NLP-technieken

TEAMWORK: 9 BELBIN TEAMROLLEN

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

9 BELBIN TEAMROLLEN	EVALUATIECRITERIA	EVALUATIE				
	INZICHT					
	De lerende kan het concept van teamwork verklaren	1	2	3	4	5
	De lerende kan het concept van teamspeler verklaren	1	2	3	4	5
	De lerende kent de bestaande 9 rollen in het groepswerk en kan ze uitleggen	1	2	3	4	5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK					
	De lerende kan zijn/haar sterke punten en zijn/haar houding als teamspeler herkennen	1	2	3	4	5
	De lerende kent de elementen die voor verbetering vatbaar zijn	1	2	3	4	5
	De lerende kan zijn/haar eigen rol in groepswerk herkennen	1	2	3	4	5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID					
	De lerende neemt actief deel aan alle workshopactiviteiten	1	2	3	4	5
	De lerende toont zich betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1	2	3	4	5
	De lerende helpt andere lerenden de concepten, de instructies van de trainer, enz. te begrijpen	1	2	3	4	5
	INZET/INITIATIEF					
	De lerende weet welke vaardigheden hij/zij moet verbeteren en kan een leerplan maken	1	2	3	4	5
	De lerende heeft instrumenten/ideeën over hoe hij/zij in de toekomst verder kan verbeteren	1	2	3	4	5
De lerende is enthousiast om in de toekomst te blijven verbeteren	1	2	3	4	5	

KAN ZELFSTANDIG WERKEN*					
De lerende kan zijn/haar gedachten uitdrukken	1	2	3	4	5
De lerende kan ideeën bedenken om de oefening vooruit te helpen	1	2	3	4	5
De lerende neemt een actieve rol op zich in de bouw van de toren	1	2	3	4	5
KAN IN TEAM WERKEN*					
De lerende kan een reactie geven als lid van het team	1	2	3	4	5
De lerende kan een waardevolle hulpbron zijn voor het team om de oefening te voltooien	1	2	3	4	5
De lerende is in staat om samen te werken met anderen om de toren te voltooien	1	2	3	4	5
BESLUITVAARDIGHEID*					
De lerende kan de instructies succesvol opvolgen en tijdig reageren	1	2	3	4	5
De lerende kan de instructies gebruiken en beslissingen nemen om de oefeningen af te ronden	1	2	3	4	5
De lerende is in staat om een strategie/oplossing te bieden voor het bouwen van de toren	1	2	3	4	5
CREATIVITEIT*					
De lerende demonstreerde innovatief denken in de woordassociatieoefening (vb. 1 Teamwork Definitie)	1	2	3	4	5
De lerende heeft bijgedragen aan het creëren van een boeiend en perfect teamlidkarakter (vb. 2 Perfecte TeamLid)	1	2	3	4	5
De lerende kan een uniek torenontwerp maken	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

9 BELBIN TEAMROLLEN

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE				
INZICHT						
Ik kan het concept van teamwork verklaren		1	2	3	4	5
Ik kan het concept van teamspeler verklaren		1	2	3	4	5
Ik ken de bestaande 9 rollen in het groepswerk en ik kan ze uitleggen		1	2	3	4	5
KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK						
Ik kan mijn sterke punten en mijn houding als teamspeler herkennen		1	2	3	4	5
Ik ken de elementen die voor verbetering vatbaar zijn		1	2	3	4	5
Ik kan mijn eigen rol in groepswerk herkennen		1	2	3	4	5
PARTICIPATIE/BETROKKENHEID						
Ik neem actief deel aan alle workshopactiviteiten		1	2	3	4	5
Ik toon me betrokken bij het leerproces van andere lerenden		1	2	3	4	5
Ik help andere lerenden de concepten, de instructies van de trainer, enz. te begrijpen		1	2	3	4	5
INZET/INITIATIEF						
Ik weet welke vaardigheden ik moet verbeteren en kan een leerplan maken		1	2	3	4	5
Ik heb instrumenten/ideeën over hoe ik me in de toekomst verder kan verbeteren		1	2	3	4	5
Ik ben enthousiast om in de toekomst te blijven verbeteren		1	2	3	4	5
KAN ZELFSTANDIG WERKEN*						
Ik kan mijn gedachten uitdrukken		1	2	3	4	5
Ik kan ideeën bedenken om de oefening vooruit te helpen		1	2	3	4	5
Ik neem een actieve rol op me in de bouw van de toren		1	2	3	4	5
KAN IN TEAM WERKEN*						
Ik kan een reactie geven als lid van het team		1	2	3	4	5
Ik kan een waardevolle hulpbron zijn voor het team om de oefening te voltooien		1	2	3	4	5
Ik ben in staat om samen te werken met anderen om de toren te voltooien		1	2	3	4	5

BESLUITVAARDIGHEID*	
Ik kan de instructies succesvol opvolgen en tijdig reageren	1 2 3 4 5
Ik kan de instructies gebruiken en beslissingen nemen om de oefeningen af te ronden	1 2 3 4 5
Ik ben in staat om een strategie/oplossing te bieden voor het bouwen van de toren	1 2 3 4 5
CREATIVITEIT*	
Ik demonstreerde innovatief denken in de woordassociatieoefening (vb. 1 Teamwork Definitie)	1 2 3 4 5
Ik heb bijgedragen aan het creëren van een boeiend en perfect teamlidkarakter (vb. 2 Perfecte TeamLid)	1 2 3 4 5
Ik kan een uniek torenontwerp maken	1 2 3 4 5

* Niet-verplichte onderdelen

TEAMWORK: COMMUNICATIEKAARTEN

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

COMMUNICATIEKAARTEN	EVALUATIECRITERIA	EVALUATIE				
	INZICHT					
	De lerende begrijpt het verschil tussen de drie niveaus van communicatie	1	2	3	4	5
	De lerende begrijpt hoe betere communicatie kan worden toegepast bij het oplossen van echte problemen	1	2	3	4	5
	De lerende begrijpt het belang van effectieve communicatie in teamwerk	1	2	3	4	5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK					
	De lerende kan voorbeelden geven van de drie communicatieniveaus	1	2	3	4	5
	De lerende kan gepast reageren op de verborgen emotionele reactie	1	2	3	4	5
	De lerende kan de oplossing bieden voor het gegeven scenario (oefening 3)	1	2	3	4	5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID					
	De lerende kan de drie communicatieniveaus actief scheiden en categoriseren	1	2	3	4	5
	De lerende neemt actief deel aan de oefeningen en volgde de discussies	1	2	3	4	5
	De lerende draagt bij aan het oplossen van problemen met communicatiekaartscenario's (bv 3)	1	2	3	4	5
	INZET/INITIATIEF					
	De lerende is betrokken bij zijn/haar rol en neemt actief deel aan de discussies	1	2	3	4	5
	De lerende weet welke vaardigheden hij/zij moet verbeteren en hij/zij kan een leerplan maken	1	2	3	4	5
	De lerende heeft instrumenten/ideeën hoe hij in de toekomst verder kan verbeteren	1	2	3	4	5

KAN ZELFSTANDIG WERKEN*	
De lerende kan zijn/haar gedachten uitdrukken	1 2 3 4 5
De lerende kan ideeën bedenken om de oefening vooruit te helpen	1 2 3 4 5
De lerende kan positieve oplossingen creëren	1 2 3 4 5
KAN IN TEAM WERKEN*	
De lerende werkt met andere teamleden samen bij het categoriseren	1 2 3 4 5
De lerende kan het scenario uitspelen met de rest van het team	1 2 3 4 5
De lerende draagt effectief bij aan de groepsdiscussie	1 2 3 4 5
BESLUITVAARDIGHEID*	
De lerende kan de instructies succesvol opvolgen en tijdig een antwoord geven	1 2 3 4 5
De lerende kan de instructies gebruiken en beslissingen nemen om de oefeningen af te ronden	1 2 3 4 5
De lerende kan afsluiten met een mogelijk positieve oplossing	1 2 3 4 5
CREATIVITEIT*	
De lerende heeft boeiende ideeën over de drie communicatieniveaus	1 2 3 4 5
De lerende speelt het scenario op een creatieve manier ten einde	1 2 3 4 5
De lerende is in staat om out of the box te handelen en bij te dragen aan bepaalde scenario's	1 2 3 4 5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
COMMUNICATIEKAARTEN	INZICHT	
	Ik begrijp het verschil tussen de drie niveaus van communicatie	1 2 3 4 5
	Ik begrijp hoe betere communicatie kan worden toegepast bij het oplossen van echte problemen	1 2 3 4 5
	Ik begrijp het belang van effectieve communicatie in teamwerk	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	Ik kan voorbeelden geven van de drie communicatieniveaus	1 2 3 4 5
	Ik kan gepast reageren op de verborgen emotionele reactie	1 2 3 4 5
	Ik kan de oplossing bieden voor het gegeven scenario (oefening 3)	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	Ik kan de drie communicatieniveaus actief scheiden en categoriseren	1 2 3 4 5
	Ik neem actief deel aan de oefeningen en volg de discussies	1 2 3 4 5
	Ik draag bij aan het oplossen van problemen met communicatiekaartscenario's (bv 3)	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	Ik ben betrokken bij mijn rol en neem actief deel aan de discussies	1 2 3 4 5
	Ik weet welke vaardigheden ik moet verbeteren en ik kan een leerplan maken	1 2 3 4 5
	Ik heb instrumenten/ideeën hoe ik in de toekomst verder kan verbeteren	1 2 3 4 5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*	
	Ik kan mijn gedachten uitdrukken	1 2 3 4 5
	Ik kan ideeën bedenken om de oefening vooruit te helpen	1 2 3 4 5
	Ik kan positieve oplossingen creëren	1 2 3 4 5

KAN IN TEAM WERKEN*					
Ik werk met andere teamleden samen bij het categoriseren	1	2	3	4	5
Ik kan het scenario afwerken met de rest van het team	1	2	3	4	5
Ik draag effectief bij aan de groepsdiscussie	1	2	3	4	5
BESLUITVAARDIGHEID*					
Ik kan de instructies succesvol opvolgen en tijdig een antwoord geven	1	2	3	4	5
Ik kan de instructies gebruiken en beslissingen nemen om de oefeningen af te ronden	1	2	3	4	5
Ik kan afsluiten met een mogelijk positieve oplossing	1	2	3	4	5
CREATIVITEIT*					
Ik heb boeiende gedachten over de drie communicatieniveaus	1	2	3	4	5
Ik speel het scenario op een creatieve manier ten einde	1	2	3	4	5
Ik ben in staat om out of the box te handelen en bij te dragen aan bepaalde scenario's	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

TEAMWORK: NLP-TECHNIEKEN

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

NLP-TECHNIEKEN	EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE				
	INZICHT						
	De lerende begrijpt het concept van perceptuele standpunten		12345				
	De lerende begrijpt het concept van actief luisteren en de technieken ervan		12345				
	De lerende begrijpt het concept van het feedbackmodel		12345				
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK						
	De lerende kan perceptuele posities gebruiken om moeilijke situaties op te lossen		12345				
	De lerende is in staat om actief te luisteren om een productieve discussie te creëren		12345				
	De lerende kan constructieve feedback geven		12345				
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID						
	De lerende is actief in de gegeven perceptuele positie en deelt de feedback		12345				
	De lerende is betrokken en investeert in het gesprek (oefening 2)		12345				
	De lerende draagt actief bij aan de uitvoering van de oefeningen		12345				
	INZET/INITIATIEF						
	De lerende wil graag alle perceptuele posities en actieve luistertechnieken uitproberen en constructieve feedback geven		12345				
	De lerende is ondergedompeld in de activiteit en wil meer bijdragen dan nodig is		12345				
	De lerende weet welke vaardigheden hij moet verbeteren en kan een leerplan maken		12345				

KAN ZELFSTANDIG WERKEN*	
De lerende is in staat om de gevraagde informatie en feedback in de voorziene tijd te geven	1 2 3 4 5
De lerende volgt de gegeven instructies voor zijn individuele rol op	1 2 3 4 5
De lerende kan de taak voltooien of een antwoord geven	1 2 3 4 5
KAN IN TEAM WERKEN*	
De lerende is in staat om zijn inzichten en feedback effectief te delen met andere lerenden	1 2 3 4 5
De lerende draagt bij aan de teambesprekingen	1 2 3 4 5
De lerende kan een waardevolle hulpbron zijn voor het team bij het uitvoeren van de taken	1 2 3 4 5
BESLUITVAARDIGHEID*	
De lerende kan de moeilijke situatie vanuit zijn/haar persoonlijke ervaring voorstellen en gebruiken voor de oefening van de perceptuele posities (oefening 1)	1 2 3 4 5
De lerende kan het gesprek naar een productief resultaat leiden (oefening 2)	1 2 3 4 5
De lerende is in staat om de juiste manier te kiezen om het sandwichfeedbackmodel te gebruiken (oefening 3)	1 2 3 4 5
CREATIVITEIT*	
De lerende denkt aan een relevante situatie en geeft een inzichtelijke bijdrage (oefening 1)	1 2 3 4 5
De lerende is in staat om over iets boeiends te praten en het gesprek levendig te houden (oefening 2)	1 2 3 4 5
De lerende geeft creatieve feedback op de voorgestelde scenario's (oefening 3)	1 2 3 4 5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

NLP-TECHNIEKEN

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE				
INZICHT						
Ik begrijp het concept van perceptuele standpunten		1	2	3	4	5
Ik begrijp het concept van actief luisteren en de technieken ervan		1	2	3	4	5
Ik begrijp het concept van het feedbackmodel		1	2	3	4	5
KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK						
Ik kan perceptuele posities gebruiken om moeilijke situaties op te lossen		1	2	3	4	5
Ik ben in staat om actief te luisteren om een productieve discussie te creëren		1	2	3	4	5
Ik kan constructieve feedback geven		1	2	3	4	5
PARTICIPATIE/BETROKKENHEID						
Ik ben actief in de gegeven perceptuele positie en deel de feedback		1	2	3	4	5
Ik ben betrokken en investeer in het gesprek (oefening 2)		1	2	3	4	5
Ik draag actief bij aan de uitvoering van de oefeningen		1	2	3	4	5
INZET/INITIATIEF						
Ik wil graag alle perceptuele posities en actieve luistertechnieken uitproberen en constructieve feedback geven		1	2	3	4	5
Ik ben ondergedompeld in de activiteit en wil meer bijdragen dan nodig is		1	2	3	4	5
Ik weet welke vaardigheden ik moet verbeteren en kan een leerplan maken		1	2	3	4	5
KAN ZELFSTANDIG WERKEN*						
Ik ben in staat om de gevraagde informatie en feedback in de voorziene tijd te geven		1	2	3	4	5
Ik volg de instructies voor mijn individuele rol op zoals die gegeven zijn		1	2	3	4	5
Ik kan de taak voltooien of een antwoord geven		1	2	3	4	5

KAN IN TEAM WERKEN*	
Ik ben in staat om mijn inzichten en feedback effectief te delen met andere lerenden	1 2 3 4 5
Ik draag bij aan de teambesprekingen	1 2 3 4 5
Ik kan een waardevolle hulpbron zijn voor het team bij het uitvoeren van de taken	1 2 3 4 5
BESLUITVAARDIGHEID*	
Ik kan de moeilijke situatie vanuit mijn persoonlijke ervaring voorstellen en gebruiken voor de oefening van de perceptuele posities (oefening 1)	1 2 3 4 5
Ik kan het gesprek naar een productief resultaat leiden (oefening 2)	1 2 3 4 5
Ik ben in staat om de juiste manier te kiezen om het sandwichfeedbackmodel te gebruiken (oefening 3)	1 2 3 4 5
CREATIVITEIT*	
Ik denk aan een relevante situatie en geef een inzichtelijke bijdrage (oefening 1)	1 2 3 4 5
Ik ben in staat om over iets boeiends te praten en het gesprek levendig te houden (oefening 2)	1 2 3 4 5
Ik geef creatieve feedback op de voorgestelde scenario's (oefening 3)	1 2 3 4 5

* Niet-verplichte onderdelen

6. CONFLICT- MANAGEMENT

**Tool 1 - Herkennen & afhandelen van
teamconflicten: auditief**

**Tool 2 - Herkennen & afhandelen van
teamconflicten: visueel**

**Tool 3 - Herkennen & afhandelen van
teamconflicten: kinesthetisch**

CONFLICTMANAGEMENT: AUDITIEF LEREN

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
AUDITIEF LEREN	INZICHT	
	De lerende kent en kan de verschillende conflictsoorten uitleggen	1 2 3 4 5
	De lerende kan grafisch en tekstueel de soorten conflicten weergeven	1 2 3 4 5
	De lerende kan uitleggen wat kan leiden tot een conflict en hoe je een conflict kunt oplossen	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	De lerende kan de soorten conflicten met mogelijke oplossingen interpreteren en illustreren	1 2 3 4 5
	De lerende kan mogelijke oplossingen voorstellen voor een bepaald conflict	1 2 3 4 5
	De lerende kan zijn mening aan anderen kenbaar maken	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	De lerende neemt actief deel aan alle workshopactiviteiten	1 2 3 4 5
	De lerende toont zich betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1 2 3 4 5
	De lerende helpt andere lerenden de concepten, de instructies van de trainer, enz. te begrijpen	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	De lerende weet hoe hij/zij een optie kan kiezen om een bepaald conflict op te lossen	1 2 3 4 5
	De lerende kan ideeën naar voren brengen/suggesties geven voor zelfontwikkeling en ontwikkeling van anderen	1 2 3 4 5
	De lerende toont de wil om zichzelf voortdurend te verbeteren	1 2 3 4 5

KAN ZELFSTANDIG WERKEN*	
De lerende kan zijn/haar eigen houding/voorstel/idee presenteren en beargumenteren	1 2 3 4 5
De lerende toont standvastigheid, geduld en verantwoordelijkheid	1 2 3 4 5
KAN IN TEAM WERKEN*	
De lerende begrijpt het belang van het werken als lid van een team	1 2 3 4 5
De lerende begrijpt en kent zijn/haar rol in een team	1 2 3 4 5
De lerende respecteert de mening/het idee/het uitgangspunt en de verantwoordelijkheid van de ander	1 2 3 4 5
BESLUITVAARDIGHEID*	
De lerende toont initiatief om conflictsituaties te overwinnen en te bespreken	1 2 3 4 5
De lerende kan een passende oplossing/handelwijze voor een bepaald conflict aangeven	1 2 3 4 5
De lerende kan aangeven hoe om te gaan met een conflictsituatie	1 2 3 4 5
CREATIVITEIT*	
De lerende kan ten minste één idee aandragen om elk type conflict te illustreren	1 2 3 4 5
De lerende kan op passende wijze een oplossing voor een bepaalde conflictsituatie aangeven	1 2 3 4 5
De lerende kan bespreken en beargumenteren hoe conflicten ontstaan en hoe ze kunnen worden opgelost	1 2 3 4 5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
AUDITIEF LEREN	INZICHT	
	Ik ken de verschillende conflictsoorten en kan ze beschrijven / uitleggen	1 2 3 4 5
	Ik kan grafisch en tekstueel de conflict soorten weergeven	1 2 3 4 5
	Ik kan uitleggen wat kan leiden tot een conflict en hoe je een conflict kunt oplossen	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	Ik kan de soorten conflicten met mogelijke oplossingen interpreteren en illustreren	1 2 3 4 5
	Ik kan mogelijke oplossingen voorstellen voor een bepaald conflict	1 2 3 4 5
	Ik kan mijn mening aan anderen kenbaar maken	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	Ik neem actief deel aan alle workshopactiviteiten	1 2 3 4 5
	Ik toon me betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1 2 3 4 5
	Ik help andere lerenden de concepten, de instructies van de leraar, enz. te begrijpen	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	Ik weet hoe ik een optie kan kiezen om een bepaald conflict op te lossen	1 2 3 4 5
	Ik kan ideeën naar voren brengen/suggesties geven voor zelfontwikkeling en ontwikkeling van anderen	1 2 3 4 5
	Ik toon de wil om mijzelf voortdurend te verbeteren	1 2 3 4 5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*	
	Ik kan mijn eigen houding/voorstel/idee presenteren en beargumenteren	1 2 3 4 5
	Ik toon standvastigheid, geduld en verantwoordelijkheid	1 2 3 4 5
	KAN IN TEAM WERKEN*	
	Ik begrijp het belang van het werken als lid van een team	1 2 3 4 5
	Ik begrijp en ken mijn rol in een team	1 2 3 4 5
	Ik respecteer de mening/het idee/het uitgangspunt en de verantwoordelijkheid van de ander	1 2 3 4 5

BESLUITVAARDIGHEID*					
Ik kan zelfstandig conflictsituaties bespreken	1	2	3	4	5
Ik kan een passende oplossing/handelwijze voor een bepaald conflict aangeven	1	2	3	4	5
Ik weet hoe ik om moet gaan met een conflictsituatie	1	2	3	4	5
CREATIVITEIT*					
Ik kan ten minste één idee aandragen om elk type conflict te illustreren	1	2	3	4	5
Ik kan op passende wijze een oplossing voor een bepaalde conflictsituatie aangeven	1	2	3	4	5
Ik kan ten minste één idee aandragen om elk type conflict te illustreren	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

CONFLICTMANAGEMENT: VISUEEL LEREN

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisoniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
VISUEEL LEREN	INZICHT	
	De lerende kan de aard van de conflicten herkennen	1 2 3 4 5
	De lerende kan visueel de soorten conflicten weergeven	1 2 3 4 5
	De lerende legt uit wat tot een conflict leidt en hoe een conflict wordt opgelost	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	De lerende verbindt de soorten conflicten met mogelijke oplossingen voor deze conflicten	1 2 3 4 5
	De lerende voorziet en suggereert mogelijke oplossingen voor een bepaald conflict	1 2 3 4 5
	De lerende past mogelijke oplossingen aan het type conflict aan	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	De lerende neemt actief deel aan alle workshopactiviteiten	1 2 3 4 5
	De lerende toont zich betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1 2 3 4 5
	De lerende helpt andere lerenden de concepten, de instructies van de trainer, enz. te begrijpen	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	De lerende beoordeelt welke vaardigheden hij/zij nodig heeft om een bepaald conflict op te lossen	1 2 3 4 5
	De lerende wijst op ideeën/doet suggesties voor zijn/haar eigen verbetering	1 2 3 4 5
	De lerende toont de wil en het commitment om zichzelf voortdurend te verbeteren	1 2 3 4 5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*	
	De lerende presenteert en beargumenteert zijn/haar eigen houding/voorstel/idee	1 2 3 4 5
	De lerende toont standvastigheid, geduld en verantwoordelijkheidsgevoel	1 2 3 4 5

KAN IN TEAM WERKEN*	
De lerende begrijpt het belang van het werken als lid van een team	1 2 3 4 5
De lerende begrijpt en kent zijn/haar rol in een team	1 2 3 4 5
De lerende respecteert de mening/het idee/het voorstel van anderen	1 2 3 4 5
BESLUITVAARDIGHEID*	
De lerende toont initiatief bij het oplossen van conflictsituaties	1 2 3 4 5
De lerende kan een passend(e) beslissing/gedrag voor een bepaald conflict aangeven	1 2 3 4 5
De lerende begrijpt/weet hoe te handelen in een conflictsituatie	1 2 3 4 5
CREATIVITEIT*	
De lerende stelt ten minste één idee voor om elk type conflict te presenteren	1 2 3 4 5
De lerende toont visueel het juiste gedrag in een bepaalde conflictsituatie	1 2 3 4 5
De lerende bespreekt en beargumenteert hoe conflicten ontstaan en hoe ze kunnen worden opgelost	1 2 3 4 5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
VISUEEL LEREN	INZICHT	
	Ik kan de soorten conflicten herkennen	1 2 3 4 5
	Ik kan de soorten conflicten visueel weergeven	1 2 3 4 5
	Ik kan uitleggen wat tot een conflict leidt en hoe een conflict wordt opgelost	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	Ik kan de soorten conflicten in verband brengen met mogelijke oplossingen	1 2 3 4 5
	Ik weet en wijs op mogelijke oplossingen voor een bepaald conflict	1 2 3 4 5
	Ik kan de mogelijke oplossingen afstemmen op het soort conflict	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	Ik neem actief deel aan alle activiteiten van de workshop	1 2 3 4 5
	Ik toon me betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1 2 3 4 5
	Ik help andere lerenden de concepten, de instructies van de trainer, enz. te begrijpen	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	Ik kan beoordelen welke vaardigheden ik nodig heb om een bepaald conflict op te lossen	1 2 3 4 5
	Ik kan ideeën aanwijzen/suggesties geven voor zelfontwikkeling en ontwikkeling van anderen	1 2 3 4 5
	Ik heb de behoefte om te leren hoe ik mijzelf steeds weer kan verbeteren	1 2 3 4 5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*	
	Ik kan mijn eigen houding/voorstel/idee weergeven en beargumenteren	1 2 3 4 5
	Ik ben consequent, geduldig en verantwoordelijk	1 2 3 4 5
	KAN IN TEAM WERKEN*	
	Ik begrijp het belang van het werken als lid van een team	1 2 3 4 5
	Ik begrijp en ken mijn rol in een team	1 2 3 4 5
	Ik respecteer de mening/het idee/het voorstel van anderen	1 2 3 4 5

BESLUITVAARDIGHEID*					
Ik neem het initiatief om conflictsituaties op te lossen	1	2	3	4	5
Ik kan een passende oplossing aanreiken voor een bepaald conflict	1	2	3	4	5
Ik weet hoe ik moet handelen in een conflictsituatie	1	2	3	4	5
CREATIVITEIT*					
Ik kan ten minste één idee geven om elk soort conflict te presenteren	1	2	3	4	5
Ik kan het juiste gedrag in een bepaalde conflictsituatie visueel tonen	1	2	3	4	5
Ik kan bespreken en argumenteren hoe een conflict ontstaat en hoe het opgelost kan worden	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

CONFLICTMANAGEMENT: KINESTHETISCH LEREN

DOCUMENT1. EVALUATIEFORMULIER VOOR DE TRAINER

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
KINESTHETISCH LEREN	INZICHT	
	De lerende begrijpt en kan de soorten conflicten benoemen	1 2 3 4 5
	De lerende kan de soorten conflicten praktisch demonstreren	1 2 3 4 5
	De lerende laat zien hoe een conflict wordt opgelost door middel van een rollenspel	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	De lerende wijst op soorten conflicten en stelt mogelijke oplossingen voor	1 2 3 4 5
	De lerende kan mogelijke oplossingen voor een bepaald conflict interpreteren	1 2 3 4 5
	De lerende kan de mogelijke oplossingen aanpassen aan de soorten conflicten	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	De lerende neemt actief deel aan alle activiteiten van de workshop	1 2 3 4 5
	De lerende toont zich betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1 2 3 4 5
	De lerende helpt andere lerenden de concepten, de instructies van de leraar, enz. te begrijpen	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	De lerende toont betrokkenheid en initiatief bij het presenteren van conflictsituaties	1 2 3 4 5
	De lerende kan een passend gedrag in een bepaald conflict demonstreren	1 2 3 4 5
	De lerende weet hoe te handelen in een conflictsituatie	1 2 3 4 5

KAN ZELFSTANDIG WERKEN*	
De lerende presenteert en beargumenteert zijn eigen standpunt, voorstel of idee	1 2 3 4 5
De lerende toont standvastigheid, geduld en verantwoordelijkheidsgevoel	1 2 3 4 5
KAN IN TEAM WERKEN*	
De lerende begrijpt het belang van het werken als lid van een team	1 2 3 4 5
De lerende begrijpt en kent zijn rol in een team	1 2 3 4 5
De lerende respecteert de mening/het idee/het uitgangspunt van anderen	1 2 3 4 5
BESLUITVAARDIGHEID*	
De lerende neemt actief deel aan de presentatie van conflictsituaties	1 2 3 4 5
De lerende kan met behulp van eerdere ervaringen een passende handelswijze voor een bepaald conflict aangeven	1 2 3 4 5
De lerende toont kennis en feiten aan over hoe om te gaan met een conflictsituatie	1 2 3 4 5
CREATIVITEIT*	
De lerende stelt ten minste één idee voor om elk type conflict te presenteren	1 2 3 4 5
De lerende geeft op adequate wijze een oplossing aan voor een bepaalde conflictsituatie	1 2 3 4 5
De lerende bespreekt en beargumenteert hoe conflicten ontstaan en hoe ze kunnen worden opgelost	1 2 3 4 5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 2. ZELFEVALUATIEFORMULIER VOOR DE LERENDE

BEOORDELINGSCHALEN

1 (onvoldoende) = toont weinig beheersing van de vaardigheid

2 (matig) = toont enige beheersing van de vaardigheid onder begeleiding van de trainer

3 (gemiddeld) = herkent de vaardigheid en gebruikt ze op basisniveau

4 (goed) = begrijpt de vaardigheid en gebruikt ze op gemiddeld niveau

5 (ervaren) = past de competentie volledig toe

EVALUATIECRITERIA		EVALUATIE
KINESTHETISCH LEREN	INZICHT	
	Ik kan de conflictsoorten benoemen	1 2 3 4 5
	Ik kan in de praktijk de soorten conflicten demonstreren	1 2 3 4 5
	Ik neem deel aan een rollenspel dat gebruikt wordt om conflicten op te lossen	1 2 3 4 5
	KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK	
	Ik kan de verschillende soorten conflicten en hun oplossingen spelen o.a. in een rollenspel	1 2 3 4 5
	Ik kan mogelijke oplossingen voor een bepaald conflict interpreteren	1 2 3 4 5
	Ik kan afstemmen welke mogelijke oplossingen horen bij het soort conflict	1 2 3 4 5
	PARTICIPATIE/BETROKKENHEID	
	Ik neem actief deel aan alle workshopactiviteiten	1 2 3 4 5
	Ik toon me betrokken bij het leerproces van andere lerenden	1 2 3 4 5
	Ik help andere lerenden de concepten, de instructies van de trainer, enz. te begrijpen	1 2 3 4 5
	INZET/INITIATIEF	
	Ik toon betrokkenheid en initiatief bij het presenteren van conflictsituaties	1 2 3 4 5
	Ik kan een passend gedrag in een bepaald conflict demonstreren	1 2 3 4 5
	Ik weet hoe om te gaan met een conflictsituatie	1 2 3 4 5
	KAN ZELFSTANDIG WERKEN*	
	Ik kan mijn eigen standpunt/voorstel/idee presenteren en beargumenteren	1 2 3 4 5
	Ik ben standvastig, geduldig en verantwoordelijk	1 2 3 4 5
	KAN IN TEAM WERKEN*	
	Ik begrijp het belang van het werken als lid van een team	1 2 3 4 5
	Ik begrijp en ken mijn rol in een team	1 2 3 4 5
	Ik respecteer de mening/het idee/het voorstel van anderen	1 2 3 4 5

BESLUITVAARDIGHEID*					
Ik neem actief deel aan de presentatie van conflictsituaties	1	2	3	4	5
Ik kan aan de hand van mijn eerdere ervaringen een passende oplossing/gedrag voor een bepaald conflict aanduiden	1	2	3	4	5
Ik heb de kennis en ken de feiten over het omgaan met een conflictsituatie	1	2	3	4	5
CREATIVITEIT*					
Ik kan ten minste één idee voordragen om elk soort conflict te presenteren	1	2	3	4	5
Ik kan de juiste methoden aangeven om een conflictsituatie op te lossen	1	2	3	4	5
Ik kan bespreken en argumenteren hoe een conflict ontstaat en hoe het opgelost kan worden	1	2	3	4	5

* Niet-verplichte onderdelen

DOCUMENT 3. GLOBAAL EVALUATIEFORMULIER TOOL/MODULE

MODULE

- Leren leren
- Teamwork
- Klantvriendelijkheid
- Interculturele communicatie
- Motivatie
- Conflictmanagement

DOELSTELLING

HET DOEL VAN DE TRAINING WAS	HELEMAAL AKKOORD	AKKOORD	NIET AKKOORD	HELEMAAL NIET AKKOORD
duidelijk bij de start van de module				
duidelijk op het einde van de module				

TRAINING

JOUW MENING OVER DE TOOL(S)	HELEMAAL AKKOORD	AKKOORD	NIET AKKOORD	HELEMAAL NIET AKKOORD
De uitleg/theorie was duidelijk voor me				
<i>Tool 1 was nuttig</i>				
<i>Tool 2: was nuttig</i>				
<i>Tool 3: was nuttig</i>				
De extra elementen zoals video, rollen- spel, apps, dobbelstenen etc. waren nuttig				
Er was voldoende variatie tussen theorie en oefeningen				

ALGEMEEN

Wat heb je het meeste geleerd van deze training?

Wat was het moeilijkste deel van deze training?

Wat was het gemakkelijkste deel van deze training?

Heb je iets gemist in deze module?

Wat kan - of wil - je onmiddellijk in de praktijk brengen?

KAN JE EEN TOP & TIP GEVEN OVER DEZE TRAINING?

Top (compliment over de training)

Tip (wat kan verbeterd worden?)

DOCUMENT 4. PORTFOLIO

SLEUTELVAARDIGHEDEN, DOOR DE LERENDE ONTWIKKELD TIJDENS DE WORKSHOP (ZELFEVALUATIE, AFGETOETST MET DE EVALUATIE VAN DE TRAINER)							
Trainer naam/voornaam				Lerende naam/voornaam			
Titel van de module:							
Titel van de tool:							
INZICHT		KAN HET INZICHT TOEPASSEN IN DE PRAKTIJK		PARTICIPATIE/ BETROKKENHEID		INZET/INITIATIEF	
Zelfevaluatie (score)	Evaluatie van de trainer (score)	Zelfevaluatie (score)	Evaluatie van de trainer (score)	Zelfevaluatie (score)	Evaluatie van de trainer (score)	Zelfevaluatie (score)	Evaluatie van de trainer (score)
1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
KAN ALLEEN WERKEN		KAN IN TEAM WERKEN		BESLUITVAARDIGHEID		CREATIVITEIT	
Zelfevaluatie (score)	Evaluatie van de trainer (score)	Zelfevaluatie (score)	Evaluatie van de trainer (score)	Zelfevaluatie (score)	Evaluatie van de trainer (score)	Zelfevaluatie (score)	Evaluatie van de trainer (score)
1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

WORKSHOP PLAN				
NAAM VAN DE TOOL	INHOUD & CONCEPT	LEERDOELEN	METHODIEK	AANTAL LESUREN

ADVIES VAN DE TRAINER VOOR DE LERENDE

ERVARING VAN DE LERENDE TIJDENS HET LEERTRAJECT VAN DEZE TOOL

PROFESSIONELE KWALIFICATIES VAN DE LERENDE

OPGEDANE WERKERVARING

DATUM (van - tot)	NAAM EN ADRES VAN DE WERKGEVER	SOORT BEROEPSACTIVITEIT, SECTOR, INDUSTRIE	UITGEOEFEND BEROEP OF FUNCTIE	TAAKOMSCHRIJVING, UITGEVOERDE TAKEN

OPLEIDING/CURSUSSEN & TRAININGEN

DATUM (van - tot)	NAAM OPLEIDINGSINSTITUUT	DOEL VAN DE OPLEIDING	TITEL/DIPLOMA (indien relevant)

EXTRA INFORMATIE

- Extra activiteiten (vrijwilligerswerk, verenigingen, georganiseerde evenementen, hobby's, ...)

TALENKENNIS

- Taal, niveau (b.v. A1, A2, enz. of 'basis', 'gevoorderd, enz.), certificaat indien van toepassing.

SOCIALE VAARDIGHEDEN

- Sociale vaardigheden zijn de vaardigheden die we gebruiken om met elkaar te communiceren en interactie aan te gaan, zowel verbaal als non-verbaal, door middel van gebaren, lichaamstaal en ons persoonlijke voorkomen.

ORGANISATORISCHE VAARDIGHEDEN

- Organisatorische vaardigheden zijn belangrijke en overdraagbare beroepsvaardigheden die een werknemer kan verwerven. Ze omvatten een reeks mogelijkheden die een persoon helpen bij het plannen, bepalen van prioriteiten en bereiken van zijn of haar doelen.

TECHNISCHE VAARDIGHEDEN

- Technische vaardigheden zijn de vaardigheden en kennis die nodig zijn om specifieke taken uit te voeren. Ze zijn praktisch en hebben vaak betrekking op mechanische, wiskundige, wetenschappelijke of ICT-gebonden taken. Enkele voorbeelden zijn: kennis van programmeertalen, mechanische apparatuur of werktuigen.

.....

Handtekening van de lerende

.....

Handtekening van de trainer

SUGGESTIES VOOR HET PORTFOLIO

KLANTVRIENDELIJKHEID

WORKSHOP PLAN				
NAAM VAN DE TOOL	INHOUD & CONCEPT	LEERDOELEN	METHODIEK	AANTAL LESUREN
FACE TO FACE COMUNCICATIE	• Leren hoe je je moet gedragen in een face-to-face situatie met een klant • Geef eenvoudige tips zodat de lerende de basisvaardigheden kan eigen maken om met een klant te communiceren.	De lerende kan: • Basisvaardigheden in de omgangstaal gebruiken • Contact maken met de klant	• Presentatie • Groepswork • Individueel werk • Discussies	3
TELEFONISCHE CONTACTEN MET KLANTEN	• Leren hoe je op de juiste manier telefonisch contact hebt met klanten. • Geef eenvoudige tips zodat de cursist de basisvaardigheden kan aanleren om met klanten aan de telefoon om te gaan.	De lerende kan: • Correct reageren • Zich verstaanbaar maken • Afspraken maken	• Presentatie • Groepswork • Individueel werk • Discussies	4
OMGAAN MET KLACHTEN EN PROBLEMEN	• Leren hoe om te gaan met problemen en klachten • Gebruik eenvoudige methoden zodat de lerende basisvaardigheden kan aanleren om met problemen en klachten om te gaan	De lerende kan: • De LVOB-methode toepassen • Een verontschuldigungsbrief schrijven rekening houdend met de vijf C's van de klantvriendelijkheid	• Presentatie • Groepswork • Individueel werk • Discussies	3

INTERCULTURELE COMMUNICATIE

WORKSHOP PLAN				
NAAM VAN DE TOOL	INHOUD & CONCEPT	LEERDOELEN	METHODIEK	AANTAL LESUREN
DE SPIN IN HET WEB	• Lerenden worden bewust gemaakt van belangrijke invloeden van personen en instellingen in hun leven en beoordelen of zij deze willen veranderen. • Lerenden zullen ook nadenken over hoe ze ondersteunende contacten kunnen gebruiken om hun doelen te bereiken.	De lerende kan: • Zijn netwerk positief gebruiken en inzetten • Voor zichzelf opkomen • Mensen en instellingen overtuigen mee te werken om het doel te laten slagen	• Interactie	4
ROLLENSPEL	• Lerenden worden aangespoord om te reageren op een emotionele situatie in het dagelijks leven. • Taal heeft een belangrijke rol, maar lichaamstaal is ook erg belangrijk.	De lerende kan: • Leren hoe hij/zij moeilijke situaties kan oplossen • Leren met anderen om te gaan • Leren voor zichzelf op te komen • Taalvaardigheden ontwikkelen • Leren samenwerken	• Presentatie	3
PITCH	• Voorbereiden van een pitch of eind-presentatie • Jezelf profileren	De lerenden kan: • zichzelf leren profileren	• Presentatie	2

LEREN LEREN

WORKSHOP PLAN				
NAAM VAN DE TOOL	INHOUD & CONCEPT	LEERDOELEN	METHODIEK	AANTAL LESUREN
COMPETENTIE-KAARTEN	• Leer jezelf kennen en ontdek je sterke punten en uitdagingen. • Pas positieve communicatieve vaardigheden toe (waarderende dialoog- en communicatietechnieken) zodat de lerende gemotiveerd wordt om zijn talenten en uitdagingen te verkennen en te waarderen.	De lerende kan: • Nadenken over zijn vaardigheden en zijn gedrag aanpassen • Een competentie-dossier en een groeiplan opstellen • Feedback van collega's op een constructieve manier gebruiken	• conversatie - o in peers - o in groep	5
DENKBEELDEN	• Het reflectieproces op een creatieve manier in beeld brengen en alle stappen in het reflectieproces doorlopen. • Denkbeelden bestaat uit een aantal visuele modellen, zoals een mindmap, die helpen om het denkproces met de lerenden op gang te brengen. • Denkbeelden probeert de lerenden actief en probleemoplossend te laten denken vanuit verschillende perspectieven. • Werken als een team en op een neutrale manier discussiëren.	De lerende kan: • Het reflectieproces starten • Effectieve leerstrategieën ontwikkelen • De stappen van het leerproces visualiseren en omzetten in actie	• klasleergesprek • brainstormen - o individueel - o in groep • groepsopdrachten • individuele oefeningen • begeleid zelfstandig leren	3
OSMAND APP	• Verkennen en lokaliseren van POI's (Points of Interest) in je lokale omgeving via GPS. • De lerenden zullen onderzoek doen naar relevante organisaties tijdens hun zoektocht naar onderwijs en werk, zoals onderwijsinstellingen, openbare diensten, bibliotheek,	De lerende kan: • De relevante partners of organisaties vinden en contact met hen op te nemen • Een digitaal instrument gebruiken om zijn lokale omgeving uit te breiden	• theoretische introductie • klasleergesprek • individuele oefeningen met een digitaal toestel	2 (download en installatie niet inbegrepen!)

MOTIVATIE

WORKSHOP PLAN				
NAAM VAN DE TOOL	INHOUD & CONCEPT	LEERDOELEN	METHODIEK	AANTAL LESUREN
MIJN PERSOONLIJKE HANDLEIDING	• Verken je zelfbewustzijn en motivatie. • De Persoonlijke Handleiding is een boekje waarin de lerende gedachten en resultaten van het testen van verschillende tools opschrijven. Dit boekje zal gedurende de hele cursus gebruikt worden. • Wat we willen testen met deze tool is of de lerenden kunnen wennen aan het opschrijven van reactiepatronen, probleemgebieden, zelfreflecterende gedachten, nieuwe ideeën, nieuwe oplossingen, resultaten van testen etc. en of dit hen kan helpen een weg te vinden naar hun intrinsieke motivatie.	De lerende kan: • Een persoonlijke handleiding ontwerpen • Zich bewust zijn van zijn gedachten over zijn eigen definitie van motivatie • Nadenken over het effect dat muziek, creativiteit en beweging kunnen hebben op de eigen motivatie	• individueel werk • creatieve toepassingen	2,5
INTRINSIEKE & EXTRINSIEKE MOTIVATIE	• Begrijp de verschillen tussen extrinsieke en intrinsieke motivatie en ontdek welke van deze twee drijfveren je vooruithelpt in het leven. Begin met het veranderen van extrinsieke motivatie voor intrinsieke motivatie. • Geef lerenden theoretische kennis over de verschillen tussen externe en	De lerende kan: • Verklaren wat extrinsieke en intrinsieke motivatie zijn • Zijn eigen drijvende krachten benoemen • Zijn benadering van saaie klusjes veranderen zodat ze gemakkelijker te doen zijn.	• individueel werk • theorieles • groepsgesprekken	3 + 1

	interne motivatie. Denk na over en begrijp eigen reactiepatronen op externe en interne motivatie en hoe dit onze aanpak van de omgang met dingen die saai of moeilijk kunnen voelen, kan veranderen.			
TRIGGERS EN ROUTINES	- Begrijpen wat de triggers zijn en hoe deze gebruikt kunnen worden om activiteiten te starten die we vaak uitstellen. Sommige triggers praktisch gebruiken om nieuwe routines te bouwen. - Laat de lerenden proberen om verschillende triggers te gebruiken en sommige gewoontes te veranderen. Wees je ervan bewust dat triggers en veranderende gewoontes kunnen leiden tot nieuwe routines en de interne motivatie kunnen verhogen.	De lerende kan: - Triggers gebruiken - Langetermijndoelstellingen opstellen - Routines aanpassen	- theorie - groepsgesprekken - individueel werk	2,5 + 1

TEAMWORK

WORKSHOP PLAN				
NAAM VAN DE TOOL	INHOUD & CONCEPT	LEERDOELEN	METHODIEK	AANTAL LESUREN
9 BELBIN TEAMROLLEN	• Leer de concepten van teamwork en teamspeler kennen. • Vergroten van het begrip van de sterktes en houdingen die nodig zijn om een teamspeler te zijn. • Ontdek de sterke punten en de houding van de "perfecte" teamspeler. • De rollen in de groep begrijpen: Lerenden ontdekken hun eigen sterke punten en verbeterpunten om een betere teamspeler te worden en ontdekken welke rol zij en hun klasgenoten spelen in het groepswork. • Lerenden zullen zich bewust zijn van en gemotiveerd zijn om de gebieden te verbeteren die ze missen om een betere teamspeler te worden.	De lerende kan: • Het concept van teamwork en teamspeler uitleggen • Nadenken over iemands sterke punten en houding als teamspeler • Nadenken over de gebieden die voor verbetering vatbaar zijn • De rollen in de groep uitleggen • Zijn eigen rol in groepswork te identificeren • Nadenken over de eigen leerbehoeften en een leerplan maken	• presentatie • groepswork • individueel work • discussies	3
COMMUNICATIE-KAARTEN	• Leer de drie communicatievormen kennen. • Vergroot de bewustwording van de eigen communicatie en het eigen gedrag in teamverband • Ontwikkel communicatie- en probleemoplossende vaardigheden • Effectieve communicatie en probleemoplossing zijn cruciaal tussen alle leden, ongeacht de rol die elke persoon speelt. Of het nu tussen twee teamgenoten van een sportteam of twee medewerkers in een kantoor gaat, open en directe communicatie, het vermogen om nieuwe	De lerende kan: • De drie communicatiestijlen uitleggen en voorbeelden geven • Het belang van effectieve communicatie in teamverband begrijpen • Nadenken over de eigen communicatie en over de sterke en zwakke punten in het team • Reflecteren op de communicatie van anderen in het team • Effectief communiceren om het opkomende	• presentatie • groepswork • rollenspel • discussies	4

	problemen op te lossen is van vitaal belang voor succes.	probleem op te lossen		
NLP-TECHNIEKEN	• Kennismaken met NLP-technieken om de communicatievaardigheden verder te verbeteren (perceptuele posities, actief luisteren, feedbackmodel). • Leer om constructieve feedback te geven en te ontvangen. • Effectieve communicatie tussen alle teamleden is van cruciaal belang om de doelstellingen te bereiken. Neuro-linguïstische programmering (NLP) is een benadering van communicatie, persoonlijke ontwikkeling en psychotherapie.	De lerende kan: • Uitleggen wat perceptuele standpunten zijn • Uitleggen wat actief luisteren is en actieve luistertechnieken kennen • Constructieve feedback geven met behulp van het feedbackmodel.	• presentatie • groepswork • discussies • rollenspel	3

CONFLICTMANAGEMENT

WORKSHOP PLAN				
NAAM VAN DE TOOL	INHOUD & CONCEPT	LEERDOELEN	METHODIEK	AANTAL LESUREN
AUDITIEF LEREN	• Krijg inzicht in jouw vermogen om anderen te helpen en te begrijpen, om effectievere communicatoren te worden en betere relaties op te bouwen. • De activiteit geeft uitleg over de soorten conflicten en hoe deze te overwinnen. Een van de leerlingen leest hardop terwijl anderen de lezing volgen, elk voor zich. Daarna presenteren ze samen de soorten conflicten en methoden van hun afwijzing - grafisch, met behulp van formulieren, kleuren, tekeningen, symbolen en dergelijke - met behulp van een flip-over.	De lerende kan: • Verschillende soorten conflicten herkennen • Competenties verwerven om de verschillende soorten conflicten te overwinnen • Een adequate aanpak toepassen voor het oplossen van conflicten • Het belang inzien van de juiste manier om te leren over conflicten • Het belang inzien van de juiste manier van communiceren bij het oplossen van conflictsituaties • Eventuele trends of patronen herkennen wanneer er conflicten tussen de lerenden ontstaan	• leren met spellen • klasleergesprek • discussies • probleemoplossend werken • brainstormsessies • presentaties	3
VISUEEL LEREN	• Krijg inzicht in jouw vermogen om anderen te helpen en te begrijpen, om effectievere communicatoren te worden en betere relaties op te bouwen. • In deze activiteit worden de lerenden 5 situaties van conflicttypes gepresenteerd door middel van een stripboek en dezelfde zonder dialogen en lege dialoogvensters. Binnen de groep moeten ze begrijpen welk conflicttype	De lerende kan: • Verschillende soorten conflicten herkennen • Competenties verwerven om de verschillende soorten conflicten te overwinnen • Een adequate aanpak toepassen voor het oplossen van conflicten • Het belang inzien van de juiste manier om te leren over conflicten • Het belang inzien van de juiste manier van communiceren bij	• leren met spellen • klasleergesprek • discussies • probleemoplossend werken • brainstormsessies • presentaties	4

	wordt gepresenteerd, ze bespreken hoe het tot stand is gekomen en hoe het opgelost kan worden. Vervolgens voegen ze nieuwe dialogen toe aan de situaties waarin ze suggesties doen hoe je het conflict kunt oplossen.	het oplossen van conflictsituaties • Eventuele trends of patronen herkennen wanneer er conflicten tussen de lerenden ontstaan		
KINESTHETISCH LEREN	• Krijg inzicht in jouw vermogen om anderen te helpen en te begrijpen, om effectievere communicatoren te worden en betere relaties op te bouwen. • Bij deze activiteit worden 5 beschrijvingen gegeven van conflictsituaties die de lerenden zullen moeten spelen/demonstreren. Ze moeten het overtuigend eens worden over hun rol en de manier van demonstreren.	De lerende kan: • Verschillende soorten conflicten herkennen • Competenties verwerven om de verschillende soorten conflicten te overwinnen • Een adequate aanpak toepassen voor het oplossen van conflicten • Het belang inzien van de juiste manier om te leren over conflicten • Het belang inzien van de juiste manier van communiceren bij het oplossen van conflictsituaties • Eventuele trends of patronen herkennen wanneer er conflicten tussen de lerenden ontstaan	• leren met spellen • klasleergesprek • discussies • probleemoplossend werken • brainstormsessies • presentaties	3

DOCUMENT 5. CERTIFICAAT VAN DEELNAME

Certificaat van deelname

No. yyyy-land-code-nummer

Dit certificaat bevestigt dat:

Naam en voornaam

heeft deelgenomen aan de opleiding als onderdeel van Erasmus+ KA2 “ReTraVaSSEV” project
(2017-1-BE02-KA204-034799) genaamd:

Naam van de module/les

Ingericht door:

Naam opleidingsinstelling

die plaatsvond in Plaats, Land van d.d. d.d. tot maand jaar.

De training bestond uit xx lessen theorie en praktijk (gelijk aan x ECTS credits)

Naam, voornaam van de wettelijke vertegenwoordiger van de opleidingsinstelling

Plaats, datum

Handtekening, stempel

BIBLIOGRAFIE

- "Canadian Career Development Foundation (2002). Glossary of career development terms. Ottawa: Canadian Career Development Foundation.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2010). Access to success, lifelong guidance for better learning and working in Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2008). Establishing and developing national lifelong guidance policy forums. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2005). Improving lifelong guidance policies and systems. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2008). Terminology of European education and training policy: a selection of 100 key terms. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Jackson, C. (2012). Lifelong guidance glossary. ELGPN - The European Lifelong Guidance Policy Network
(http://ktl.jyu.fi/img/portal/23229/ELGPN_Glossary_final_June_2012.pdf?cs=1352971535)
- MCEECDYA (2010). The Australian Blueprint for Career Development. Canberra. Prepared by Miles Morgan Australia, Commonwealth of Australia
(available at: (www.blueprint.edu.au))



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



ReTraVaSSEV
Training Soft Skills Trainers

R eTraVaSSEV

VALIDATION TOOLS

2019