

MINOR
LEIDERSCHAP
de toonaangevende minor voor leiders van MORGEN

STUDIEHANDLEIDING

2018 - 2019

Een samenwerking tussen:



INHOUD

Inhoud	4
Inleiding.....	5
Bouwstenen van de Minor	7
Planning en Afspraken.....	9
Beoordelingen	10
Programma.....	12
Periode 1 : Ken jezelf en je organisatie	12
Periode 2 : Breng jezelf in actie	14
Periode 3 : Werk effectief samen.....	15
Periode 4 : Laat jezelf zien.....	17
Opdrachten	18

INLEIDING

We heten je van harte welkom in de minor Leiderschap van '18-'19! We maken er graag samen met alle studenten een fantastisch, uitdagend en leerzaam jaar van. Er staat een stevig programma voor je klaar, waarvan we een deel nog gezamenlijk – op basis van ieders behoefte – invulling aan zullen geven in de komende maanden. In dit naslagwerk geven we je een indruk van wat jij van ons én het programma kunt verwachten en welke verwachtingen wij van jou hebben.

Doelgroep: bestuurlijk actieve studenten

We hebben deze minor ontworpen voor zowel hbo- als universitaire studenten die zich tijdens hun bestuur- of raadsjaar zoveel mogelijk (1) persoonlijk en professioneel willen ontwikkelen, (2) hun organisatie willen versterken en (3) plezier willen beleven aan hun jaar. Wij kennen minordeelnemers als leergierige studenten, die niet alleen een gave studententijd willen hebben, maar ook het beste uit zichzelf halen en bereid zijn hun eigen grenzen op te zoeken en veilig overheen te gaan.

Doel: jij en je organisatie vooruit

We zeggen wel eens: “Met de minor helpen we studenten de beste versie van zichzelf te worden.” Niet gek, want binnen de minor ontwikkel je een brede visie op (persoonlijk) leiderschap en ga je actief ontdekken welke kanten van leiderschap jij kunt en wilt ontwikkelen. We hebben drie hoofdthema's die gedurende het jaar in deze volgorde aan bod komen: *Ken jezelf en je organisatie*, *Breng jezelf in actie* en *Werk effectief samen*. Jouw organisatie profiteert mee in de nieuwe resultaten die jij intern en extern realiseert.

Werkwijze: leren door te doen

'Leren' zien wij niet als voorwaarde om iets te veranderen, maar door iets te veranderen kun je veel leren. De minor daarom is allerm minst een aaneenschakeling van hoorcolleges; qua stijl heeft het meer overeen met training dan met klassieke lessen. We zetten ons hard in om iedereen zoveel mogelijk te (laten) ontwikkelen en daarom is het een intensieve minor. Dat houdt in dat we samen veel belang hechten aan directe communicatie, heldere afspraken en korte lijntjes met elkaar. “Elkaar” betekent tussen de docent en student, maar ook studenten onderling: je geeft je behoeftes helder aan - en jijzelf, je klasgenoten én je docenten doen ieder diens best om je te ondersteunen.

Visie en geschiedenis

Op initiatief en vraag van Studium Generale ontwikkelden wij in 2010 aan de Hogeschool Utrecht een leiderschapsprogramma naar aanleiding van drie constatering en: a) studenten doen tijdens een bestuursjaar ontzettend veel kennis en vaardigheden op, die ze in kunnen zetten als onderdeel van hun opleiding als ze tijdens hun jaar begeleiding op maat krijgen, b) studenten kiezen steeds minder vaak en minder makkelijk voor een bestuursjaar, c) een bloeiend medezeggenschap- en verenigingsleven komt een onderwijsinstelling ten goede.

Deze minor brengt sinds 2010 deze drie constatering en bij elkaar en zorgt daarmee voor groei van studenten, organisaties en aantrekkingskracht van bestuursfuncties. In 2010 was dit nog een pilot van 5 EC's, vanaf 2011 een 'plusprogramma' voor 30 EC's en sinds 2013 is het een reguliere minor. Omdat de minor onder Kies Op Maat (www.kiesopmaat.nl) valt sinds 2014, is het programma goed toegankelijk voor studenten van andere hogescholen dan de HU. Ook universitaire studenten worden tot de minor toegelaten.

Contact & Docententeam

De vaste docenten van de minor zijn dit jaar Veysel (woensdag), Laurens (vrijdag) en Maïke (beide groepen). Natuurlijk geven we jullie training, geven we opdrachten én beoordelen wij die – maar ... wij bouwen ook graag aan een vertrouwensband. Persoonlijk leiderschap raakt soms aan erg persoonlijke zaken en ook daarover blijven we graag met je in gesprek als je daar behoefte aan hebt.

Tijdens de lessen kon je ons natuurlijk gewoon aanspreken. Daarbuiten kun je ons bereiken op het e-mailadres leiderschap@hu.nl voor o.a. aanwezigheid & inhoudelijke vragen (responstijd is doorgaans twee werkdagen). Is het urgent, dan mag je ons ook persoonlijk bellen tijdens kantooruren.

- Laurens van der Vuurst 06 – 45 08 69 58
- Maïke Koolhaas 06 – 16 54 00 04
- Veysel Tan 06 – 39 26 40 19

BOUWSTENEN VAN DE MINOR

Alle onderdelen van dit programma sluiten zo dicht mogelijk aan op jouw bestuur- of raadsjaar. Hierin zien wij het minorprogramma en jouw bestuur- of raadsactiviteiten als complementaire onderdelen: het eerste biedt jou verdieping en begrip en het tweede de toepassing en praktijkervaring met die verdieping. Je krijgt voor deze minor dan ook 30 studiepunten: 15 voor de minoractiviteiten zelf en 15 voor jouw toepassingen ervan tijdens jouw activiteiten binnen je studentorganisatie.

We hebben de minor opgebouwd uit componenten die jou gedurende het jaar elk op hun eigen manier uitdagen. Kortweg bestaan deze uit: activiteiten tijdens en buiten de bijeenkomsten en enkele opdrachten waarin je grondig reflecteert op hoe jouw ontdekkingen jou(w keuzes) beïnvloeden. Aan het einde van iedere periode hebben we één eindopdracht die we zullen beoordelen en waarop wij feedback geven, zodat je helder zicht houdt op je eigen uitdagingen en vooruitgang.

Plenaire bijeenkomsten: theorie & oefeningen

De bijeenkomsten vormen de basis van de minor: van 13.00 tot 17.00 hebben we wekelijkse bijeenkomsten waar je met 20-25 medestudenten actief aan de slag gaat. We introduceren theorieën en modellen en we oefenen direct met het toepassen hiervan en het 'eigen maken' van vaardigheden. Daarbij maken een begin aan de opdrachten, zodat je daar thuis voorbereid verder aan kunt werken. Tijdens de bijeenkomsten kun je ons ook benaderen voor actuele vraagstukken: in je organisatie en je professionele en persoonlijk leven. Jij zorgt er op jouw beurt voor dat je aanwezig bent, dat je je leer- en praktijkvragen inbrengt, openstaat voor het geven en ontvangen van feedback en verantwoordelijkheid neemt voor jouw bijdrage aan een optimale leeromgeving. Uiteraard ondersteunen we je hier zoveel mogelijk in. Online kun je de slides, handouts, opdrachtomschrijvingen e.d. terugvinden in deze map:

https://drive.google.com/drive/folders/1CS8OBO_0jsObiUA2YqQndmFv9dKA8imv?usp=sharing

Intervisiegroepen

In iedere klas maken we intervisiegroepen van 6-7 personen, waarmee je regelmatig samen zal zitten voor een tweetal zaken. Ten eerste zullen jullie intervisiegesprekken hebben over actuele casussen die in jullie bestuur of raad spelen, waarbij jullie elkaars ervaring en ideeën kunnen gebruiken om eigen ongewenste situaties op te lossen. Ten tweede komen jullie ook regelmatig samen om tussentijds feedback uit te wisselen op elkaars opdrachten.

Medebestuurders betrekken

Gedurende het jaar zullen we ook studenten van buiten de minor mee laten profiteren van onze ontwikkelingen. Dat betekent dat we bijeenkomsten openstellen voor een bestuursgenoot van jou, een leiderschapsevent organiseren, of iets heel anders! Samen bepalen we hoe we leiderschap binnen de bestuurlijke studentgemeenschap op de kaart zetten.

(Eind)opdrachten

Tijdens de minor krijg je ongeveer twee- a driewekelijks een verdiepingsopdracht om in je eigen tijd uit te werken. Deze opdrachten werken als motor voor je persoonlijke en bestuurlijke ontwikkeling en zullen niet beoordeeld worden (wel zullen ze van voldoende niveau moeten zijn). Als je er geconcentreerd aan werkt, kun je de meeste opdrachten in zo'n 2-3 uur maken. Tussentijdse feedback van je intervisiegroepsleden helpen jou je opdrachten te verscherpen.

Iedere periode heeft een eigen thema en die sluiten we af met een eindopdracht waar je wél een beoordeling voor krijgt. In deze opdracht schrijf en/of presenteer je wat je gedaan en geleerd hebt in de die periode. Hierin kijken we als docenten en intervisiegenoten naar je reflectief vermogen om samen te analyseren waarin we je groei zien.

Gast sprekers

Vanaf 2019 zullen we gast sprekers uitnodigen uit ons *gezamenlijke* netwerk die leiderschap in de praktijk brengen (zoals in politiek, de sport, het maatschappelijke veld en het bedrijfsleven). Deze gast sprekers delen hun visie en ervaringen met betrekking tot leiderschap en in ruil daarvoor geven wij hen veelal ook iets terug: zoals het samen analyseren van hun huidige casuïstiek waarmee we samen leiderschap-gerelateerde oplossingen bedenken.

Individuele gesprekken

Je zal de docenten enkele keren per jaar ook 1-op-1 spreken over je (werk)omstandigheden, voortgang, minorbijdrage en persoonlijke ontwikkeling. Afhankelijk van jouw behoefte en ontwikkeling kan dat in de vorm van een update-, coach- of crisisgesprek. Zo'n sessie volg je altijd op met een beknopte conclusie van circa 400 woorden, waarin je omschrijft wat voor jou de belangrijkste uitkomsten van het gesprek waren en waarom.

Actieve inzet

Tot slot vragen we ook actieve inbreng van iedereen in dit leiderschapsprogramma om er ook voor elkaar een gaaf en betekenisvol jaar van te maken. Zo verlangen we onder andere van je dat je ...

- bijdraagt aan een positieve sfeer waarin anderen (ook) durven te experimenteren,
- zorgt voor een constructieve houding waarin je jezelf en anderen uitdaagt,
- verantwoordelijkheid neemt ten aanzien van afspraken en betrouwbaarheid, en
- initiatief neemt binnen het programma, zoals een gast spreker of locatie regelen.

PLANNING EN AFSPRAKEN

De minor bestaat uit dertig bijeenkomsten. De bijeenkomsten zijn afhankelijk van je groepsindeling (meestal) op woensdag- of vrijdagmiddag en altijd van 13:00 tot 17:00. Periode A heeft vier bijeenkomsten, waaronder één meerdaagse. Periode B, C en D hebben elk circa acht bijeenkomsten. Alle data, locaties en inlevermomenten van opdrachten kun je vinden in de Google agenda.

- Je kunt deze agenda altijd online raadplegen in de *webomgeving*:
<https://calendar.google.com/calendar/embed?src=960d72d881k2mjsp3j252vi7g0%40group.calendar.google.com&ctz=Europe%2FAMsterdam> (**woensdag**groep)
<https://calendar.google.com/calendar/embed?src=jnnteqdbnmf2l4tq9l3aqju0%40group.calendar.google.com&ctz=Europe%2FAMsterdam> (**vrijdag**groep)
- Of toevoegen in je eigen *digitale agenda* door je te abonneren op de onderstaande link:
<https://calendar.google.com/calendar/ical/960d72d881k2mjsp3j252vi7g0%40group.calendar.google.com/public/basic.ics> (**woensdag**groep)
<https://calendar.google.com/calendar/ical/jnnteqdbnmf2l4tq9l3aqju0%40group.calendar.google.com/public/basic.ics> (**vrijdag**groep)

Afspraken over aanwezigheid en deadlines

We verwachten van je dat je aanwezig bent bij alle bijeenkomsten en dat je op tijd bent, ook met het inleveren van opdrachten. In het geval van ziekte kun je je afmelden op leiderschap@hu.nl. Als je een bijeenkomst hebt moeten missen of een opdracht te laat inlevert, dan doe je twee dingen:

- Je benadert (één van) de docenten om zelf een tegenprestatie te doen; dit kan in de vorm van bijvoorbeeld een opdracht met betrekking tot de gemiste bijeenkomst of een opdracht in die periode uitgebreider uitvoeren, een meeloopdag met een medestudent inclusief verslag, dezelfde bijeenkomst meedoen met de andere (woensdag-of vrijdag)groep of een aanvullende reflectie
- Je neemt contact op met een medestudent voor hulp: bijvoorbeeld om jezelf op de hoogte te brengen van de inhoud van de bijeenkomst (doe dan ook de oefeningen uit die bijeenkomst met elkaar) en/of input op je opdracht(en)

We hanteren de volgende aanwezigheidsregel: zolang je het tijdig aangeeft kun je één bijeenkomst per periode missen. Mis je een tweede bijeenkomst dan verwachten we een grote tegenprestatie en mis je een derde bijeenkomst, dan gaan we om de tafel voor een crisisgesprek omdat je in principe voor de rest van de minor wordt uitgesloten.

Deze striktheid doen we niet vanuit 'schoolsheid'. In een programma over leiderschap verwachten we van je dat je verantwoordelijkheid neemt voor je eigen keuzes en instaat voor de gevolgen ervan. Want ook je omgang hiermee kan onderdeel zijn van je eigen leiderschapsontwikkeling.

Afspraken over houding

Tijdens de minor zullen we een manifest schrijven: zowel voor de groep als jij voor jezelf. In beide manifesten beschrijven we hoe we met elkaar om willen gaan en hoe we onszelf willen inzetten. Dit zijn minder harde afspraken dan deadlines; het is een leidraad voor ons als groep, waar we tijdens het jaar op terugkomen wanneer dat nodig is. Dat bevordert kwaliteit van de minor en ieders inzet, plus: bij leiderschap hoort dat je regelmatig checkt of je intenties aansluiten bij wat je feitelijk doet.

BEOORDELINGEN

We geven niet alleen beoordelingen ‘omdat dat nu eenmaal moet in onderwijs’: beoordelingen helpen bij het inzichtelijk krijgen van welke voortgang je wel en niet weet te maken. Je zult altijd beter zijn in het één dan het ander, wat betekent dat je altijd een klasgenoot kunt helpen met iets wat je goed kunt én een klasgenoot om hulp kunt vragen bij iets wat je zelf nog niet makkelijk vindt. Je doet mee aan de minor om te groeien en we helpen elkaar daar allemaal in.

Als je ingeschreven bent voor de minor, wordt je automatisch ingeschreven voor de vier cursussen waaruit de minor bestaat en voor de toetsen die bij die cursussen horen. Voor een herkansing schrijf je je wel zelf in via Osiris.

Wat beoordelen we

In elke periode toetsen we je ontwikkeling en inzet met betrekking tot het behandelde thema. We beoordelen op twee verschillende dimensies van je prestaties in deze periode:

- Wat je feitelijk hebt bereikt
We beoordelen per periode wat je hebt gedaan op o.a. inzet, bijdrage aan het programma en de uitvoering van de eindopdrachten. Daar gebruiken we een ‘meetlat’ voor die we altijd vooraf met je delen. Qua inzet hebben we het dan over “Actieve inzet” zoals omschreven in hoofdstuk *Bouwen van de Minor* en voor opdrachten staat de meetlat beschreven in iedere eindopdrachtomschrijving.
- Welke groei je hebt meegemaakt
In de beoordeling van het vorige nemen we ook zoveel mogelijk mee wat je beginpunt was: iedere student heeft een ander beginpunt door bijvoorbeeld studie, opvoeding of persoonlijkheid. We maken daarom ook de afweging welke verandering we in een periode gezien hebben van begin tot eind, plus vorige perioden als dat relevant is.

Hoe beoordelen we

We zullen zoveel mogelijk de tussenopdrachten zo ontwerpen dat je een feedbackronde hebt met medestudenten voordat je je tussenopdracht officieel inlevert. Voor tussenopdrachten geven docenten ter indicatie een ‘onvoldoende’ of ‘voldoende’ waardoor je weet of je op de goede weg bent voor je eindopdracht van de periode. Deze indicaties wegen niet mee in je eindbeoordeling, maar voorstellen doorgaans wel het cijfer voor je eindopdracht, dus wees daar zelf scherp op.

Iedere tussenopdracht bouwt toe naar je eindopdracht, daardoor (a) help je elkaar met het uitdiepen van je casuïstiek en kennis en (b) heb je altijd een onofficiële herkansing ingebouwd. Je zal daarom vaak minstens twee weken de tijd hebben van opdrachtinstructie tot inlevermoment, met halverwege die feedbackronde met klasgenoten in de tussentijdse bijeenkomst.

Iedere eindopdracht beoordelen we met een rapportcijfer (1-10), je krijgt er dus vier in totaal die je telkens in Osiris terug kunt vinden zodra die zijn doorgevoerd. Om de minor af te ronden, heb je voor iedere periode minstens een 6 te halen. De cijfers die wij binnen de minor geven zijn zoals onderstaand:

- 1-3: ondermaats, je hebt naar onze indruk weinig tot niets uit de minor gehaald
- 4-5: onvoldoende, je hebt meters gemaakt maar beheerst nog niet waar het echt om gaat
- 6-7: voldoende, je bent goed op weg in je eigen ontwikkeling en begrijpt de behandelde stof
- 8-9: goed, we zijn onder de indruk hoe je je eigen leiderschap naar een hoger niveau tilt
- 10: uitstekend, een voorbeeldprestatie voor je klasgenoten!

De eindbeoordeling per periode is gebaseerd op je eindopdracht, en daarbij kun je plus en minpunten krijgen voor je inzet tijdens en rondom de bijeenkomsten:

- Zet je te weinig in dan krijg je een punt aftrek
denk bijvoorbeeld aan structureel te laat komen, niet deelnemen aan oefeningen tijdens de bijeenkomsten, anderen remmen in hun persoonlijke ontwikkeling, etc.
- Zet je je extra in dan krijg je een extra punt
denk bijvoorbeeld aan alternatieve bijeenkomstlocaties of gastsprekers regelen, proactief bijdragen tijdens de bijeenkomsten, een kartrekker zijn in opdrachten met medestudenten, etc.

Wanneer je vragen of onduidelijkheid hebt over feedback of de beoordeling die jij hebt ontvangen, kun je altijd bij je beoordelaar terecht. Dat mag ook digitaal, dan geven binnen twee weken een schriftelijke toelichting. Mocht je het grondig oneens zijn met je beoordeling, dan vragen we een tweede docent voor een second opinion. Leidt dat onverhoopt niet tot een oplossing, dan kun je contact opnemen met de examencommissie van HBO Rechten via het volgende e-mailadres: examencommissieinstituutvoorrecht@hu.nl.

Herkansingen

Zoals gesteld heb je iedere periode met een voldoende af te ronden om de hele minor af te ronden. Mocht je moeten of willen herkansen, dan kan dat in de lesperiode (B, C of D) direct ná de eindopdracht. Heb je bijvoorbeeld bij aanvang van periode C nog een onvoldoende voor je eindopdracht van periode A, dan wordt je deelname aan het programma hoogstwaarschijnlijk stopgezet. NB: uiteraard voorkomen jij en wij dat graag, maar jij bent wel degene die hierin verantwoordelijkheid en initiatief (ofwel: leiderschap) heeft te laten zien. Als we duidelijk merken dat je je best doet, doen wij dat zeker ook.

Herkansen heeft gevolgen voor je eindbeoordeling, omdat je maximale score daalt. Bij een eerste herkansing kun je maximaal een acht halen. Een eventuele tweede herkansing zal via herinschrijving via Osiris gaan. Daarbij beoordelen we herkansingen kritischer, omdat je tussentijds grondige feedback en tips van ons (en mogelijk je klasgenoten) hebt ontvangen.

Studiepunten

De omvang van de minor is 30 EC's en omdat één EC voor 28 uur staat, beslaat de minor officieel 840 uur. De éne helft daarvan (420 uur) besteed je aan de bijeenkomsten en opdrachten van de minor, waarin je bewustzijn creëert over o.a. jouw bestuurlijke taken, intenties, gedachten en handelen. De ándere helft (420 uur) zal je besteden aan het uitvoeren van bestuurlijke taken. Deze tijd zien we als onmisbare stagetijd/praktijktijd. De 30 EC's zijn officieel verdeeld over de vier periodes, waarvan je de punten alléén krijgt als je het hele programma met minimaal voldoende hebt afgerond. NB: omdat Osiris enkel cursussen kan bevatten die een veelvoud van 5 EC waard zijn, is deze minor ingevoerd met ongelijke studiepunten per periode, namelijk 10 voor de eerste en laatste periode en 5 voor de twee tussenliggende.

PROGRAMMA

We hebben dit programma zorgvuldig in elkaar gezet en de opbouw ervan vind je in de aankomende pagina's terug. Wat verstaan we onder Leiderschap? We werken gedurende dit jaar aan je ontwikkeling met betrekking tot visie (wat zie je, wat heb je door, waar sta je voor), anderen (begrijpen, aansporen, verbinden) en actie (handelen, doorpakken). We beginnen niet meteen op zingevingsniveau met vragen als "waar sta ik voor" en "wat wil ik in de wereld achterlaten", maar toegankelijker door je omgeving te analyseren en gedurende deze periode steeds specifiekere te worden over jouw persoonlijke rol hierin.

Typische bijeenkomst

De bijeenkomsten duren van 13.00 tot 17.00 en de grove indeling van iedere bijeenkomst zal zijn:

- **Introductie:** 15 minuten
We verwelkomen alle studenten, iedereen krijgt de kans om even stoom af te blazen over ontwikkelingen in je bestuur/raad en we doen een korte updateronde over het programma.
- **Theorie & oefeningen:** 180 minuten
We introduceren nieuwe theorieën, koppelen die aan de praktijk en oefeningen en variëren zoveel mogelijk om het programma aansprekend te houden voor iedereen – soms zullen we een gastspreker hebben.
- **Opdrachten / intervisie:** 30 minuten
We introduceren een nieuwe opdracht, we gaan intervisie doen in subgroepen of doen een tussentijdse feedbackronde op een gemaakte opdracht met gebruik van co-creatie, coaching en/of interviewen.
- **Einde:** 5 minuten
We vatten samen wat we gedaan hebben en hoe de volgende bijeenkomst eruitziet, in de uitloop (tot 17.15u) heb je ruimte om de docenten nog even persoonlijk aan te spreken.

In deze minor hebben we geen verplichte literatuur. In de opvolgende paragrafen vind je per periode een aantal leestips voor iedereen die dieper in de methodiek willen duiken dan waar we in de bijeenkomst tijd voor hebben (zie ook [deze link op Bol.com](#)). Heb je suggesties voor deze lijst? We zijn benieuwd!

PERIODE 1 : KEN JEZELF EN JE ORGANISATIE

In deze eerste periode gaat het vooral om de basis neer te zetten van de minor. Dat betekent dat we het programma met je afstemmen, elkaar en onze organisaties leren kennen en samen bepalen hoe we met elkaar om willen gaan dit jaar.

Kennismaking & Organisatiescan

Iedereen stelt zich naar aanleiding van persoonlijke kwaliteiten voor, om vervolgens de minor bondig geïntroduceerd te krijgen. Nadat we samen een huishoudelijk reglement opgesteld hebben, gaan we het eerste inhoudelijke onderdeel doen: De Organisatiescan. In de bijeenkomst zullen we kijken naar wat jouw organisatie typeert: waarom bestaat zij, wat is typisch aan haar aanpak en wat wil ze bereiken (Why/How/What)? Wat maakt haar onderscheidend (Venn-diagram) en welke kansen en gevaren zie jij komend jaar voor haar (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)? We maken ook een begin aan het persoonlijk leiderschapsmanifest als opvolging op het plenaire manifest dat we gemaakt hebben met de hele groep.

StrengthScope

Ook introduceren we de StrengthScope: een instrument dat je zal invullen voor een scherpe analyse over jou en je leiderschapskwaliteiten. Zodra je die zelf hebt ingevuld en mensen in je omgeving ook hebben deelgenomen, pakken we enkele weken later de StrengthScope er weer bij: jullie krijgen de uitslagen van je eigen test terug. De uitslagen van de test koppelen we aan je persoonlijke doelstellingen voor deze minor.

Walking Scale & Intervisie

We introduceren een reflectie-instrument genaamd de Walking Scale. Dit instrument helpt je bij inzicht en overzicht verkrijgen van problemen of wensen die je wilt oppakken; privé of in je werk. Door dit instrument te gebruiken oefen je direct op je coachvaardigheden. Daarnaast gaan we ook specifieke casuïstiek van jullie raad/bestuur oppakken met gebruik van intervisie.

Reflecteren en Vooruitkijken

In de laatste bijeenkomst leer je hoe je op een zinvolle manier kunt reflecteren. Ook ga je met je medestudenten in gesprek over hoe zij jou binnen de minor tot nu toe hebben gezien. We blikken daarna vooruit naar wat je uit de volgende periode wilt halen, waar het gaat om jezelf in actie brengen en een (on)bescheiden verschil maken in jouw organisatie (Mijn Verandering).

Suggesties

We hebben enkele leestips voor wie zich verder wil verdiepen in de materie dan waar we in de bijeenkomsten tijd voor hebben. Uiteraard heb je al de [StrengthScope](#) waar je je in kunt verdiepen, maar verder kunnen we je ook van harte het boek van Simon Sinek aanraden.

[Begin met het waarom](#)

Simon Sinek Dit boek helpt je om beter en authentieker leiding te geven en om je organisatie, je team en collega's te inspireren. Simon Sinek beschrijft het principe van de Gouden Cirkel: eerst het Waarom, dan pas het wat en hoe. Het Waarom kan nooit geld of winst zijn, dat zijn resultaten. Het Waarom bepaalt het (voort)bestaan. Waarom zit jou bij jouw organisatie? Waarom worden studenten lid van jouw vereniging? Waarom luisteren anderen naar de mening van jouw raad?



Verder hebben we de volgende boekentips:

- [Besturen met visie](#) Daniel Klijn
- [Business Model Generations](#) Alexander Osterwalder
- [Eckart's Notes](#) Eckart Wintzen
- [De zeven eigenschappen van effectief leiderschap](#) Stephen Covey
- [Drive](#) Daniel H. Pink
- [Uit je comfortzone](#) Jessica Hagy
- [Ontdek je sterke punten](#) Marcus Buckingham
- [Kwaliteiten](#) Peter Gerrickens
- [The big five for life](#) John P. Strelecky
- [365 dagen succesvol](#) David de Kock, Arjen Vergeer
- [Het element](#) Ken Robinson

PERIODE 2 : SAMEN IN ACTIE

Nu gaat het erom dat je iets kiest waarvoor jij je wilt inzetten in je organisatie en/of voor je (bestuurs)leden en dat je begrijpt welke factoren er meespelen in de verandering die je beoogt: bij jou, bij je collega's en andere belanghebbenden. Tegelijkertijd kijken we naar je alledaagse effectiviteit: werk je zo effectief en efficiënt als je zou willen en wat kun je doen om slimmer met jezelf en je tijd om te gaan?

Ons Project

De eerste bijeenkomst gaat om wat jij, met jouw kwaliteiten, voor studenten(organisaties) teweeg wilt brengen in de aankomende acht weken. Onder de noemer Ons Project kijken we naar de huidige en gewenste situatie (Walking Scale) volgens jou, checken we hoe je dat kunt doen (Covey), beslis je welke kwaliteiten je gaat inzetten (StrengthScope) en maken we concrete, behapbare doelstellingen (SMART, Kaizen).

Bestuurlijke Complexiteit I

We bespreken kort hoe je collega('s) je projectidee ontvangen hebben en maak je binnen je doelstelling(en) prioriteiten. We zullen je Verandering kracht bijzetten door te kijken vanuit het bestuurdersperspectief. Hoe weet je of jouw doelstelling haalbaar is gezien alle belanghebbenden (krachtenveldanalyse): is er genoeg draagvlak, waarom is de situatie nu anders dan jij 'm wilt en is dit voorstel slim getimed?

Vuurwerk, Timemanagement en Provocatie

Noem het motivatie, wilskracht of discipline: als je verandering teweeg wilt brengen zal je consequent actie moeten ondernemen. Hoe doe je dat en blijf je dat doen? Deze keer gaan we voor een methodisch antwoord: timemanagement. Dikke kans dat je inmiddels wat vooruitgang hebt geboekt én dingen hebt nagelaten; tijd voor vuurwerk en provocatie! Daarnaast introduceren we de opdracht Logboek als aanloop naar Mijn Actiehandleiding: een opdracht ter verbetering van persoonlijke effectiviteit.

Motivatie en Remmingen

Zeker tijdens de eerste bijeenkomst in het nieuwe jaar vragen we je: hoe gaat het nu? Je bent bezig geweest met Mijn Verandering - in hoeverre houd je je aan je eigen voornemens? Tijd voor confronterende introspectie door elkaar te interviewen over belemmerende overtuigingen, de Innerlijke Criticus en je StrengthScope-overdrives.

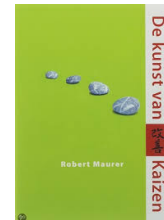
Persoonlijke effectiviteit

We duiken dieper je timemanagementkeuzes in door naar je psyche te kijken met Rationele Effectiviteits Theorie (RET). Daarnaast blikken we vooruit naar wat we zoal in periode C gaan organiseren voor studentbestuurdersbetrokkenheid! In intervisiegroepen zullen we concepten uitdenken en vertalen naar praktische plannen.

Suggesties

[De Kunst van Kaizen - Met kleine stappen naar grote doelen](#)

Robert Maurer Tijdens je bestuursjaar ben je regelmatig bezig met het behalen van grote doelen. Dit boek leert je hoe je die grote doelen kunt opdelen in kleine stappen. Het boek legt ook op een gemakkelijke en heldere manier uit hoe dat in zes onderdelen werkt: denk eenvoudige gedachten, stel eenvoudige vragen, voer kleine acties uit, los kleine problemen op, geef jezelf kleine beloningen en herken kleine momenten - [Interview met Robert Maurer](#) / [Samenvatting](#)



[Beren op de weg, spinsels in je hoofd](#)

Theo IJermans en Koen Dirkx Het boek gaat over omgaan met negatieve gedachten. Het boek leert je hoe je in stressvolle situaties reëel kunt blijven en hoe je ergernissen, stress, niet productief gedrag en slechte sociale contacten kunt voorkomen. Het boekje telt 93 pagina's en staat vol met praktische voorbeelden en oefeningen die je kunt doen om jezelf te oefenen. Het boek helpt je om erachter te komen welk irrationeel gedrag jij vertoont, welke beren op de weg jij meestal ziet en hoe je hier effectief mee omgaat.



[Online cursus over Rationele Effectiviteits Training op \[www.leren.nl\]\(http://www.leren.nl\)](#)

Verder hebben we de volgende boekentips:

- [Het Doel](#) Eliyahu M. Goldratt
- [De Creatiespiraal](#) Marinus Knoope
- [Ik heb de tijd](#) Paul Loomans
- [Je ongekende vermogens](#) Anthony Robbins
- [De edele kunst van not giving a fuck](#) Mark Manson
- [Getting things done](#) David Allen
- [The Mind Gym, Tijd maken](#) Sebastian Bailey
- [Dromen Durven Doen](#) Ben Tiggelaar
- [De kracht van kwetsbaarheid](#) Brene Brown
- [Verslaafd aan liefde](#) Jan Geurtz
- [De Ontknooping](#) Marinus Knoope

PERIODE 3 : WERK EFFECTIEF SAMEN

In dit derde blok gaan we diep(er) in op samenwerking, groepsdynamiek en daarop interventies plegen. Centraal staat hoe jij met anderen omgaat, hoe je daarin kunt experimenteren, hoe anderen jou beïnvloeden en wat de meest gewenste gevolgen voor jou en anderen oplevert.

Andere bestuurders betrekken

We introduceren het Sociogram: een intuïtief instrument om relaties tussen mensen (jouw bestuur/raad) inzichtelijk te maken. Daarna tonen we je een korte casusvideo waarbij we je vragen een eigen analyse te doen over wat er gebeurt tussen de mensen in de video. We werken praktisch aan projectmanagement met betrekking tot uitstelgedrag, laatste loodjes, kritische planning en stress management.

Aansluiting & Werving

Om groepsdynamiek te begrijpen, zoomen we eerst in op communicatieniveaus: hoe beïnvloeden jouw/jullie (vergader)proces, interpersoonlijke relaties, intenties en belevingen je inhoudelijke gesprek en resultaten? Daarbij maken we een organogram voor het Leiderschapsevent om inzichtelijk te krijgen welke verantwoordelijkheden de commissies precies naar elkaar hebben. Daarna gaan we door met retorica- en pitchtechnieken om een duurzame promotie/werving te bewerkstelligen voor betrokkenheid.

Verhoudingen aan tafel

We duiken dieper in de interpersoonlijke relaties door te kijken naar macht en standpunten (Roos van Leary) en hoe je hier tijdens vergaderingen ruimte en/of oplossing voor kunt bieden (vergaderinterventies). Ook gaan we dieper in op retorica, waarbij we kijken naar je tussentijdse resultaten met betrekking tot de retorica-opdracht.

Teamrollen & kwaliteiten

Daarna vragen we ons af: wat is binnen de intervisiegroepen ieders bijdrage aan teamprestaties en bijeenkomsten eigenlijk? Met gebruik van De Bono's Zes Denkhoeden en Kernkwadranten maken we groepsanalyses.

Speaking into the Listening

We beginnen met de retorica-opdrachten nabespreken en duiken dan dieper in pitchen: hoe kun je je publiek nog gericht aanspreken? We gaan dieper in op bijvoorbeeld interactieve manieren van overtuigen en omgaan met weerstand van de ander.

Periode 4 ontwerpen

We blikken uitgebreid vooruit naar de laatste periode: wat wil jij écht nog uit de minor halen nu we nog 8 weken te gaan hebben en hoe wil je daar zelf aan bijdragen? Dit wordt een uitvoerige ontwerpessie, want sámen gaan we periode 4 maken!

Suggesties

Verder hebben we de volgende boekentips:

- [Invloed](#) Robert Cialdini
- [De 5 frustraties van teamwork](#) Patrick Lencioni
- [Besturen met een visie](#) Daniel Klein
- [De kracht van Scrum](#) Eelco Rustenburg
- [Op de achterkant van een servet](#) Dan Roam
- [Feedback geven en ontvangen](#) Annemieke Nijman
- [Beïnvloed anderen, begin bij jezelf](#) Bert van Dijk
- [Zes denkhoeden](#) Edward de Bono
- [Hoe je vrienden maakt en mensen beïnvloedt](#) Dale Carnegie

PERIODE 4 : LAAT JEZELF ZIEN

Deze periode draait helemaal om wat jij en je klasgenoten zelf willen bereiken. Dat betekent dat geen van de onderdelen bij schrijven van deze studiehandleiding bekend zijn. Centraal staat dat jijzelf in deze periode ergens aan gaat werken wat bijzonder betekenisvol *voor jou* is. Wat zou jou trots maken als je dat zou realiseren of bereiken? We noemen dit onderdeel "Mijn Missie" en dat staat centraal in alles wat we in periode vier gaan doen.

Wat er in deze periode precies gaat gebeuren, zullen we grotendeels besloten hebben in bijeenkomst 3.8. We kunnen sowieso een verdiepingsslag maken op eerdere onderdelen van het programma en die aan elkaar koppelen, bijvoorbeeld: StrengthScope met de Roos van Leary, Retorica met je Persoonlijk Manifest of de Walking Scale met Provocatief Coachen.

Suggesties

[Huh?! - De techniek van het omdenken](#)

Berthold Gunster Voor de pessimist is het glas half leeg. Voor de optimist is het glas half vol. Berthold Gunster gaat in dit boek uit van een derde benadering: waar is de kraan? Huh?! gaat over de overgang van een ja-maar naar een ja-en-manier van denken. Van het denken in termen van problemen naar het denken in termen van mogelijkheden. www.omdenken.nl / [Facebook-community Omdenken](#)



[Help! Ik ga coachen](#)

Marijke Lingsma en Aty Boers Dit boekje biedt een toolbox met basisprincipes van coachen, checklists, reminders, tips en achtergrondinformatie. De kern: ken je krachten, je beperkingen en je mogelijkheden. En vooral: blijf nieuwsgierig en zorg dat je plezier houdt als coach! www.helpcoaching.nl



Verdere hebben we de volgende boekentips:

- [50 succesmodellen](#) Mikael Krogerus
- [Brainstormen met resultaat](#) Wichert van Engelen
- [Semco-stijl](#) Ricardo Semler

OPDRACHTEN

De precieze opdrachtschrijvingen volgen in aparte documenten die naast deze studiehandleiding op GoogleDrive staan en geüpdatet worden.

TUSSENOPDRACHTEN

Tussenopdrachten mogen in allerlei vormen worden ingeleverd, zolang deze *grondig* antwoord geven op de vragen gesteld in de opdrachtinstructies. Je mag veelal een verslag, poster, video-interview, journalistiek artikel, grote mindmap, audio-opname, et cetera maken die in circa 10 minuten te bekijken is. Kies daarom zorgvuldig een opdrachtvorm die bij jou past en óók bij de opdrachtinstructies past. Je mag (ver) afwijken van geijkte opdrachtvormen, mits die bondig, zinvol, kwalitatief en goed overwogen is.

We helpen je graag met het maken van kwalitatief goede opdrachten, omdat het jou op twee manieren enorm helpt: (1) je wordt scherper in je analyses en acties en (2) het levert je hoogstwaarschijnlijk een hogere beoordeling op voor je eindopdracht. Daarom doen we het volgende:

1. Tijdens een bijeenkomst introduceren we de te maken (tussen)opdracht, leggen we uit waarom deze opdracht bestaat en maken we een begin aan de inhoud door je met één of enkele anderen de eerste uitwerkingen te laten maken – in overleg-, interview- of coachvorm
2. In de opvolgende bijeenkomst kijk je met een klasgenoot naar de uitwerkingen die je in de tussenliggende dagen hebt gemaakt – waardoor je extra input en vragen krijgt om je uitwerkingen aan te scherpen NB: deze stap slaan we over bij enkele kleine opdrachten.
3. Voor de daaropvolgende bijeenkomst lever je je opdracht officieel in door je bestand in je persoonlijke inlevermap te plaatsen
4. Voor de dáár weer opvolgende bijeenkomst hebben wij je opdracht nagekeken (we plaatsen de beoordeling met beknopte toelichting in je eigen beoordelingsmap op GoogleDrive) en delen we in de bijeenkomst algemene feedback naar de hele groep

EINDOPDRACHTEN

Met eindopdrachten sluiten we een periode en daarmee thema af. Met vier perioden komen we op vier eindopdrachten uit. De details hiervan zullen we bespreken tijdens bijeenkomsten:

- Periode A sluit je af met een digitaal verzamelwerk van verschillende tussenopdrachten
- Periode B sluit je af met een digitaal verzamelwerk over de veranderingen die je wilde realiseren
- Periode C sluit je af met een mondelinge presentatie en interview met docent en intervisiegroep
- Periode D sluit je af met een eindgesprek, de precieze vorm laten we voor nu een verrassing