Persoonlijk leiderschap blok 2

Vera van Lievenoogen

Inhoudsopgave

[Les week 1 2](#_Toc532551032)

[Dingen waarmee ik aan de slag ga in blok 2 2](#_Toc532551033)

[Feedback van mensen uit mijn omgeving 2](#_Toc532551034)

[Feedback van medestudenten 3](#_Toc532551035)

 [4](#_Toc532551036)

[Voornemens voor het bewegen van blok 2 4](#_Toc532551037)

[Feedback op mijn website van twee mensen uit commercieel economisch beroepenveld 4](#_Toc532551038)

[Les week 2 5](#_Toc532551039)

[Feedback geven en ontvangen 5](#_Toc532551040)

[Feedback geven aan twee medestudenten 8](#_Toc532551041)

[Inleesacties 9](#_Toc532551042)

[Lesweek 3 10](#_Toc532551043)

[Succesvol leven voornemens 10](#_Toc532551044)

[VRAAK criteria 10](#_Toc532551045)

[Les week 4 11](#_Toc532551046)

[Persoonlijk en professioneel? 11](#_Toc532551047)

[Gedrag in real life, op schrift en op social media 11](#_Toc532551048)

[Mezelf googlen 12](#_Toc532551049)

[Persoonlijke titel 12](#_Toc532551050)

#

# Les week 1

## Dingen waarmee ik aan de slag ga in blok 2

Vijf dingen waar ik dinsdag 06-11-2018 mee aan de slag ga:

1. De kernkwadranten in de website plaatsen
2. Voorbereidende opdrachten en intake assessment op de website plaatsen
3. Gewenste eindniveau erbij vermelden
4. Inlees acties voor het leerdoel formuleren bij de leerdoelen
5. Tekstuele uitleg bij het bewijs van de acties

Vijf vragen aan mijn coach en medestudenten:

1. Karen vragen hoe ik de puntjes op de i kan zetten
2. Is mijn showcase creatief genoeg?
3. Staat er genoeg informatie in mijn cv?
4. Hoe kan ik de voorbereidende opdrachten niet saai maken voor de lezer?
5. Wat is je eerste indruk bij het zien van mijn website?

## Feedback van mensen uit mijn omgeving

Persoon 1 : Eva van Lievenoogen (Zusje- 06-40039301)

Super leuke website, maar Vera serieus? Zeilen?! Jij bent bang voor zeilen, maar je geniet er altijd wel heel erg van. Maar los daarvan, echt ontzettend leuke foto’s, ze laten echt zien hoe je bent als persoon, en dat maakt je website heel persoonlijk. Misschien kun je nog ergens in je website verwerken dat je een harde werker bent, want dat ben jij zeker. Ook ben je erg competitief, je wil echt met alles winnen en daar doe je alles aan. Voor de rest ziet het er heel mooi uit en het is echt jouw website, hij past bij niemand anders.

Persoon 2: Sarah marij Moritz ( Beste vriendin- 06-31197419)

Bij het eerste stukje dat je vertelt over jezelf zou ik oppassen dat je niet teveel dingen opsomt. Bij de laatste zin zou ik het woordje ‘nog’ weglaten. De laatste zin zou ik aanpassen want die loopt net niet lekker. Verder is het echt mega goed en heel leuk om naar te kijken. Ik zou in je lijst met hobby’s ‘reizen’ wat hoger zetten want daar heb je veel foto’s van en die zijn mega gaaf.

## Feedback van medestudenten

Persoon 1: Amar Sahovic – medestudent commerciële economie- 06-36106417



Persoon 2: Tim van Etten- medestudent commerciële economie- 06-43194646

## Afbeelding met tekst, document  Beschrijving is gegenereerd met zeer hoge betrouwbaarheid

## Voornemens voor het bewegen van blok 2

*Hoe staat het ermee?*

Ik ga nog steeds bijna elke dag met de trap, zelfs als ik naar de vijfde verdieping moet. Vanuit de bushalte loop ik ook altijd naar school, dat is ongeveer tien minuutjes.

*Wat blijf je doen?*

Ik blijf nog steeds met de trap gaan, ik neem nog steeds altijd eten mee van thuis. Want als ik in de kantine kom eet ik meestal iets ongezonds, en dat helpt niet voor de gezonde lifestyle. En ik blijf natuurlijk ook van de bushalte naar school lopen.

*Wat ga je verbeteren en wat is je concrete doel voor lesweek 6?*

Ik ga elke dag met de trap en niet bijna altijd. Na school ga ik proberen een rondje hard te lopen om de stress van de dag eraf te lopen.

## Feedback op mijn website van twee mensen uit commercieel economisch beroepenveld

Persoon 1 ( Linda van Lievenoogen – moeder- 06-55721283 ): Mijn eerste indruk van jouw website klopt helemaal met de persoon hoe jij bent. Je bent een open persoon en ik zie veel terug van jouw persoonlijkheid. Je hebt veel foto’s in je website en dat vind ik leuk om te zien. Ik heb gehoord dat je je website uiteindelijk gaat gebruiken om ook aan potentiele werkgevers laat zien en dit vind ik een mooie weergave. Ze zien meteen wie je bent en al een deel van je karakter. Wel vind ik dat er wat meer structuur mag komen in je website. Je heb verschillende dingen onder elkaar gezet maar dat is niet handig omdat je dan niet in 1 oogopslag kan zien waar je over gaat vertellen of wat je laat zien. Ik vind het wel goed dat je de opdrachten die je voor school moet doen, je in een apart bestand zet. Dit is niet altijd relevant voor de buitenwereld, en zal ik niet snel naar kijken als ik iemand zou moeten aannemen. Voor de rest ziet je website er leuk uit. Leuk is het vooral maar er kan nog wel een professioneel randje aan komen.

Persoon 2 ( Fulco van Lievenoogen- vader- 06-12436209) : Je hebt een erg kleurrijke website. Dit onderscheid je wel van andere websites. Je laat veel zien door middel van plaatjes. Dit vind ik erg goed, een plaatje zegt meer dan woorden. Je laat veel van jezelf zien en geeft de werkgever straks een voorproefje op hoe je bent. Ik zie alleen nog niet alle kwaliteiten van jou naar boven komen. Je bent erg goed in dingen managen en deze op een creatieve manier aan te pakken. Als je dit nog meer gaat verwerken en daar een professionele wending aan kan geven is hij helemaal af denk ik!

# Les week 2

## Feedback geven en ontvangen

Feedback ontvangen kan voor sommige mensen (onder andere ik zelf) soms als kritiek worden ervaren. Ik leer meestal van feedback als er eerst wordt vertelt wat ik erg goed heb gedaan en daarna pas wat de verbeterpunten zijn. Ook moet je begrijpen dat een persoon je met feedback juist wil verbeteren in wat je doet, en daar leer je juist van.

Feedback geven probeer ik altijd eerst te vertellen over wat hij/ zij heel goed heeft gedaan en dan zie ik meestal ook dat ze de minpunten beter kunnen incasseren. Als je begint met wat ze minder goed hebben gedaan horen ze vaak al niet meer wat je wel goed hebt gedaan.

*Bronnen voor feedback ontvangen:*

Bron: <https://www.managementsite.nl/6-tips-ontvangen-feedback>

Zes Gouden Regels voor het ontvangen van feedback

1. Interpreteer feedback niet als een aanval op u als persoon

Feedback wordt in principe gegeven met een positieve bedoeling. Ga ervan uit dat iemand je iets wil vertellen over een aspect van jouw werk of gedrag. Dat zegt niets over jouw waarde als mens.

2. Schiet niet onmiddellijk in de verdediging

Luister naar wat de ander te zeggen heeft. Luisteren betekent nog niet dat je het ermee eens bent, maar wel dat je er serieus over nadenkt. Of je er iets mee doet, is aan jou.

3. Vraag door naar wat de ander precies bedoelt en probeer de feeback te begrijpen

Dwing de ander concreet te worden anders kan je er niks van leren. Vraag door tot je weet wat de ander bedoelt en wat hij graag veranderd wil zien.

4. Toon waardering voor de feedback

Toon waardering voor het feit dat iemand die moeite heeft genomen. Hij doet het om je te helpen iets te leren of te verbeteren, of om zijn waardering te tonen voor jouw werk. Door hem te bedanken toont u respect en dat kan de relatie alleen maar verbeteren.

5. Beoordeel de feedback

Jij bepaalt zelf wat je met de gegeven informatie doet. Vraag je af of je het commentaar positief of negatief vindt, terecht of onterecht. Herken je de feedback? Heb je soortgelijk commentaar eerder gehad?

6. Doe iets met de feedback

Besluit wat je met het commentaar gaat doen.

Bron: <http://spijkermantrainingen.nl/feedback-geven-en-ontvangen-oefeningen-tips/>

Er bestaan ook regels voor het ontvangen van feedback. Alleen dan heeft feedback maximaal effect. In feite zijn er twee belangrijke regels over het ontvangen van feedback:

Kritiek is iets om van te leren en niet iets om bang voor te zijn

De juiste houding aannemen helpt bij het verwerken van feedback

Tip: feedback is geen aanval

Feedback geven heeft in feite een positieve bedoeling: jouw werkwijze of houding verbeteren. Feedback ontvangen is nooit en te nimmer bedoeld om iets te zeggen over jouw waarde als mens.

Tip: Vraag door

Probeer door te vragen naar wat de feedback geven precies bedoelt. Wees er zeker van dat jullie op één lijn zitten. Vraag om concrete feedback, zodat jij er iets van kan leren. Weet wat de ander graag veranderd wilt zien

Tip: Toon waardering voor de feedback

Waardeer het dat iemand je wilt helpen en verbeteren. Bedank diegene en toon respect. Dat zal alleen maar de relatie verbeteren.

Tip: Schiet niet in de verdediging

Goed feedback ontvangen doe je door te luisteren naar wat de ander te zeggen heeft. Dat je luistert, houdt niet meteen in dat je het ermee eens bent. Het toont dat je het serieus neemt en er over nadenkt.

Veel van deze tips voor feedback geven en ontvangen komen ook terug bij het goed toepassen van gesprekstechnieken.

*Bronnen voor feedback geven:*

Bron: [http://www.goc.nl/onderwijs/praktijkleren-(1)/begeleiding/10-tips-over-feed-back-geven](http://www.goc.nl/onderwijs/praktijkleren-%281%29/begeleiding/10-tips-over-feed-back-geven)

1. Denk vanuit de stagiair

Iedereen is anders, dus ken je leerling. Bekijk de situatie vanuit zijn gezichtspunt. Waarom doet hij iets of lukt het niet? Kom erachter wat hem bezighoudt, zowel tijdens het werk als daarbuiten. Benoem dit; geef aan dat je hem begrijpt.

2. Benoem de drie G's

Je kunt feedback het beste brengen door achtereenvolgens de Gebeurtenis, het Gevoel of de gedachten, en het Gevolg te noemen (GGG). Beschrijf eerst jouw waarneming van het gedrag van de stagiair: "Ik zie dat je afgelopen week twee keer te laat bent gekomen." Vervolgens geef je aan wat het effect daarvan is op je gedachten of gevoel: "Ik vind dat erg vervelend." Dan vertel je het gevolg: "Ik vraag me af of je je stage wel serieus neemt?"

3. Bespreek concreet gedrag

Geef feedback over concreet en wenselijk gedrag. Met "Je bent niet klantvriendelijk" geef je een niet-boodschap af. Dit kun je positief en in alternatieven formuleren: "Zeg klanten glimlachend gedag als ze binnenkomen." Zo kan een stagiair zijn gedrag aanpassen.

4. Spreek voor jezelf

Gebruik ik-boodschappen wanneer je feedback geeft. Het gesprek krijgt een minder aanvallend karakter als je zegt: "Ik merk dat ..." in plaats van "Jij doet altijd...". De ik-vorm is veilig en geeft precies aan wat je van de situatie vindt zonder de leerling té direct aan te spreken. Bovendien spreekt je voor jezelf. Gebruik dus ‘ik vind' in plaats van ‘wij/zij vinden'.

5. Geef positieve feedback

Feedback geven betekent zowel het positieve gedrag benoemen als verbeterpunten aangeven. Negatieve feedback wordt vaak beter onthouden dan positieve. De regel is dat je drie positieve elementen noemt tegenover één verbeterpunt: "Je werkt heel nauwkeurig, kan goed met je collega's opschieten en staat klanten telefonisch prima te woord. Maar je kúnt sneller werken."

6. Check je feedback

Kijk voordat je een gesprek aangaat kritisch naar uw eigen aandeel in de gebeurtenis. Hoe is het ontstaan? Wat had je eraan kunnen doen? En vraag tijdens het gesprek altijd naar de reactie van de stagiair. "Kun je je dat voorstellen?" "Begrijp je wat ik bedoel?" Soms zijn leerlingen zich onbewust van hun eigen gedrag.

7. Kies de juiste tijd en plaats

Kies een goed moment en de juiste plaats voor de feedback. Neem er voldoende tijd voor. Geef op tijd feedback; praten over een fout van twee maanden terug levert weinig meer op. Bespreek verder één punt per gesprek, zo houd je de feedback beknopt.

8. Vertel het waarom

Geef redenen voor de feedback. Benadruk daarin de positieve kant: wat kan de stagiair ervan leren? Vertel dat je tijd investeert omdat je weet dat de leerling beter kan. Leerlingen zullen de feedback sneller van je aannemen en meer gemotiveerd zijn om aan de verbeterpunten te werken.

9. Let op je non-verbale gedrag

Zorg voor een open, actieve houding. Dit betekent rechtop zitten in je stoel, voeten stevig op de grond en handen op tafel. Kies voor een hoekopstelling in plaats van tegenover elkaar te gaan zitten. Hierdoor voelt de stagiair zich beter op zijn gemak.

10. En dan nog dit: eindig het gesprek altijd met ‘We spreken dus af dat ...'.

Bron: <http://spijkermantrainingen.nl/feedback-geven-en-ontvangen-oefeningen-tips/>

Tip: Let op je houding

Als je een ander feedback geeft, zorg dan voor een open, actieve houding. Ga rechtop zitten in de stoel. Zet je voeten stevig op de grond. Houd je handen op tafel. Ga niet tegenover elkaar zitten, maar kies voor een hoekopstelling. Degene die feedback ontvangt, voelt zich daardoor meer op z’n gemak.

Tip: Leef je in

Iedereen is anders. Bekijk daarom de situatie vanuit de ander. Waarom vertoont de ander een bepaald gedrag? Waarom doet hij of zij iets en lukt het niet? Vind uit wat de ander bezighoudt. Niet alleen op het werk, maar ook buiten het werk om. Benoem de dingen die jij waarneemt en zeg dat je de ander begrijpt.

Tip: Spreek voor jezelf

Spreek altijd alleen vanuit jezelf. Je voorkomt hiermee dat de ander feedback als een aanval ziet. Zeg dus bijvoorbeeld: “Ik merk dat …” in plaats van “Jij doet altijd…”. Het is een veilige vorm om iemand aan te spreken.

De 4 G’s

Een bekende methode om feedback te geven is met de 4 G’s: Als eerste beschrijf je het gedrag dat je hebt gezien of ziet. Dan leg je uit wat voor gevolg dat gedrag heeft. Licht daarna toe welk gevolg dat gedrag heeft. Tot slot eindig je met het vertellen wat het gewenste gedrag is van de ander.

Onthoud dat het om een gesprek gaat. Dit betekent dat niet alleen jij aan het woord bent, maar dat degene die feedback ontvangt ook zijn zegje kan doen. Wat vindt de ander van je feedback? Schiet de ander in de verdediging? Leg uit dat dat niet nodig is, want je geeft opbouwende kritiek.

4 G’s in de praktijk met oefening

Dit klinkt makkelijker gezegd, dan gedaan. Werken met de 4 G’s vergt training en ervaring.

Een oefening die je kan uitvoeren voor gedrag, gevolg en gevoel, is door met een tweetal te gaan zitten. De eerste minuut vertel je wat je bij de ander ziet of hoort. Dan observeer je met name. Bijvoorbeeld: “Je haalt je neus elke keer op” of “Je wiebelt met je benen”. In de tweede minuut benoem je wat je ziet. Vervolgens leg je uit wat het gevolg van dat gedrag op jou is. Bijvoorbeeld: “Je wiebelt met je benen. Ik word er zenuwachtig van.”

## Feedback geven aan twee medestudenten

Persoon 1: Tim van Etten

Professionele en zakelijke website heb je. Ik zou bij je profiel kopje, het linker plaatje aanpassen het lijkt nu een beetje op een vlek. De kernkwadranten zou ik beter uitschrijven want sommige kloppen niet helemaal met elkaar. Ook zou ik de website wat persoonlijker maken en een extra fotootje erbij doen om het aan te kleden. Nog een klein puntje is dat ik ‘Timsportfolio’ zal schrijven als Tim’s Portfolio. Voor de rest ziet het er goed uit!

Persoon 2: Dalyan Lormann

Mijn eerste indruk van jouw website is dat hij wel een beetje kaal is. Ik mis wat kleur en persoonlijkheid. Ook is het handig als je je linkedin profiel op de site zet, en überhaupt al hebt. Je acties zou ik ook nog wat concreter maken zodat je precies weet wat je moet doen. Dus iets meer op vrolijken en wat persoonlijker en dan komt het helemaal goed!

## Inleesacties

10 tips voor effectief samenwerken:

1. Zorg voor een gezamenlijk bepaald, helder doel
2. Spreek jouw gedachten en gevoel uit naar de ander
3. Vier behaalde successen samen
4. Zie kritiek als een luxe om te groeien
5. Ken elkaars verschillen en zie deze als een geschenk
6. Bewust luisteren is 95% van een succesvolle samenwerking
7. 1 persoon kan iets bereiken, 2 of meer creëren de magie
8. Een compliment geven is smeerolie voor elke samenwerking
9. Hoe meer ontspannen jij bent, hoe meer je team dat wordt
10. Vergeet nooit te lachen!

<https://www.icm.nl/extra/de-10-tips-voor-effectief-samenwerken/>

10 tips om de samenwerking binnen het team te veranderen:

Zorg dat iedereen zich gehoord en gezien voelt
Neem iedereen in je team serieus. Iedereen in je team telt mee en draagt bij aan het resultaat. Luister dus naar iedereen en zorg dat ze zich gehoord voelen, dit voorkomt veel problemen.

Stel gezamenlijke doelen
Wanneer je als team samen doelen stelt, zul je zien dat de betrokkenheid toeneemt. Mensen voelen zich verantwoordelijk voor de doelen die samen zijn gesteld. Dit werkt beter dan ze de doelen ‘opleggen’. Beloon je team bij gehaalde doelen.

Zorg voor veel vertrouwen
Teamleden die elkaar vertrouwen werken beter samen. Verhoog het vertrouwen door de focus te leggen op samenwerken. Maak elkaar deelgenoot van het proces door bijvoorbeeld een [teamtraining](https://dhzt.nl/teamtraining/) te volgen. Hiermee verhoog je de productiviteit van het samenwerken maar ook het gevoel van onderling vertrouwen.

Geef je team eigenaarschap
Een goede leider is niet bang om [eigenaarschap](https://dhzt.nl/nieuws/eigenaarschap/) aan teamleden te geven. Juist dit vergroot de betrokkenheid van teams en vergroot het gevoel van ‘samen’. Teamleden voelen zich serieus genomen als zij onderdeel zijn van de besluitvorming. Twijfel je als leidinggevende over een besluit? Wees niet bang om dit te delen. Dit wordt juist gewaardeerd.

Vier alle successen
Vier je de successen als team? Het vieren van successen die je als team behaalt (zelfs de kleine!) dragen bij aan een goede samenwerking in het team. Trots zijn op elkaar en de behaalde resultaten maakt krachtige teams.

Zorg dat de wederkerigheid in balans is
Eerder in dit artikel hebben we het belang van wederkerigheid al genoemd. Vraag individuele teamleden hoe het hiermee staat en [bespreek](https://dhzt.nl/feedback/) dit met je team.

De juiste persoon op de juiste plaats
Maak gebruik van de verschillende talenten in je team. Als iemand talent heeft voor bepaalde werkzaamheden zet deze dan in! Maak gebruik van de kwaliteiten voor zover dat mogelijk is. Jij en je teamleden worden daar blij van.

Optimaliseer processen
Maak een draaiboek bij opdrachten die vaker terugkomen. Breng daar steeds kleine verbeteringen in aan zodat de kwaliteit toeneemt. Vraag je teamleden daarbij om hun inbreng.

Maak heldere afspraken
Zorg ervoor dat iedereen weet wat er van hem of haar verwacht wordt. Je zult zien dat de productiviteit toeneemt.

Leiderschap is belangrijk, moedig je mensen aan tot beter!
Je rol als leider is belangrijk, geef het goede voorbeeld, stel doelen, prioriteiten en maak het werk uitdagend met Personal records. Jij als leider hebt een duidelijk idee over waar je naar toe werkt en hoe je daar gaat komen, zorg dat je team dit weet. Goed leiderschap kan leiden tot continue verbetering van de manier van werken. Blijf daarvoor gaan!

https://dhzt.nl/samenwerking-team-verbeter/

# Lesweek 3

## Succesvol leven voornemens

Wanneer ik

## VRAAK criteria

VRAAK staat voor:

V: Variërend

R: Relevant

A: Authentiek

A: Actueel

K: Kwantitatief

Als ik naar mijn acties kijk vind ik dat ik erg verschillende soorten acties heb. Van sport tot lezen en van concentratie naar meer dingen van mij afzetten. Ik heb veel oefeningen van New Heroes bij mijn acties staan, deze zijn van zichzelf al erg variërend ( het zijn allemaal verschillende oefeningen) , relevant ( ik heb de oefeningen uitgekozen omdat ze juist van toepassing zijn dus ze zijn zeker relevant, ik heb ook vanuit de lijstjes op internet relevante acties op de site gezet), actueel ( mijn eigenschappen die ik graag wil verbeteren zijn zeker actueel want ik heb er nog steeds moeite mee en dit los je niet zomaar op) en kwalitatief ( de oefeningen van New Heroes zijn zeker van goede kwaliteit ze hebben ook prijzen gewonnen en na een oefening heb je er veel van geleerd).

# Les week 4

## Persoonlijk en professioneel?

*Hoe zorg je dat de site echt persoonlijk is maar tegelijkertijd ook professioneel?*

Ik denk dat je je website echt persoonlijk maakt door veel foto’s erin te zetten en mensen te spreken die mij goed kennen en daar feedback op krijgen. Met het professionele aspect is het vooral dat het er netjes uit ziet, en dat je informatie geeft waar een potentiele werkgever iets aan heeft.

*Waar moet je nog meer op letten als je professioneel wil overkomen in het commercieel economische werkveld?*

Niet te veel dingen weergeven vanuit mijn persoonlijke leven en meer weergeven over dingen die interessant zijn voor de potentiele werkgever.

## Gedrag in real life, op schrift en op social media

Wat voor gedrag daarbij hoort in real life, op schrift (in dit geval op je website maar ook in je rapporten) en op social media?

In real life moet je gewoon lekker jezelf zijn, de vrijheid die je dan hebt moet je ook pakken en dingen doen die op bepaalde momenten net niet kunnen. Op schrift moet je het wel zakelijk houden en dingen bespreken die opdrachtgevers van je vragen. Social media kan verschillende dingen bevatten. Op linkedin vooral zakelijke dingen maar op facebook mogen ook vrijetijdactiviteiten staan.

## Mezelf googlen

Als ik mezelf google zie ik vooral veel afbeeldingen. Deze afbeeldingen komen van mij website. Eigenlijk vind ik dit helemaal niet fijn want mensen die mij googlen zien meteen veel persoonlijke afbeeldingen van mij. Mijn link van mijn website staat in mijn cv en geef ik alleen als dit waarde toevoegt in een sollicitatiegesprek. Als een werkgever mij zou googlen hoop ik dat ze veel kwaliteiten van mij te zien krijgen wat mij zou helpen om de werkplek te krijgen, zoals belangrijke prestaties. In ieder geval dingen die mij onderscheiden van andere.

In steekwoorden:

* Kleurrijk
* Hobby’s
* Presentaties
* Persoonlijk
* Sport
* Werk
* Verschillend
* Familie
* Quotes
* Reizen

## Persoonlijke titel

*Als je jezelf een titel zou geven welke 1 of 2 kwaliteiten zou je dan willen benadrukken in combinatie met (online) marketeer/account/sales/brandmanager.*

Ik zou heel graag willen vertellen dat ik een enthousiast persoon ben. Dat maakt me wel zoals ik ben. Mensen zeggen ook vaak over mij dat ik erg vrolijk ben en gemotiveerd. En dat past wel in het begrip enthousiast.

*Welke titel past het beste bij jou? Heb je iets gevonden wat echt iets meer verteld over jou?*

Een enthousiaste en creatieve studente commerciële economie.

Je reflecteert op de ondernomen acties en de ontvangen feedback en formuleert vervolgstappen voor het volgende blok. Wat heb je geleerd m.b.t. het betreffende thema? Waar liep je tegenaan? Wat blijf je zo doen? Wat ga je de volgende keer anders doen? En hoe ga je dat dan doen? Daarnaast reflecteer je op de match met de opleiding.