



Universities for labour inclusion of people with intellectual disabilities

## Lesmateriaal voor het gemeenschappelijke en specifieke curriculum

### Redactie:

Vincenzo Bochicchio  
Selene Mezzalira  
Sonia Gencarelli  
Antonio Martínez-  
Pujalte Lopez  
Belén Costa  
Julia Ferrando  
Lorena Aguilar  
Vicky Ibars  
Annika Hasen  
Julia Albrecht  
Aleidis Duivels  
Jasmien Sirfouq  
Raf Hensbergen  
Isabel Defoer



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

UNIVERSITÀ DELLA CALABRIA



 UNIVERSITAS  
Miguel Hernández



Cátedra de discapacidad  
y empleabilidad  
TEMPE / APSA

 **Hveloce**  
I+D+i  
Tus ideas son nuestros proyectos

THOMAS  
 MORE | University of  
Applied  
Sciences

INSTITUT  
für Inklusive  
BILDUNG 



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



Universities for labour inclusion of people with  
intellectual disabilities

## U4INCLUSION project

Subsidieovereenkomst 2019-1-ES01-KA203-064661



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

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie vormt geen goedkeuring van de inhoud die alleen de standpunten van de auteurs weergeeft, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor enig gebruik dat van de daarin opgenomen informatie kan worden gemaakt.

## INHOUD

<b>AUTEURS, AFFILIATIESEN CONTACTPERSONEN</b> .....	<b>3</b>
<b>SAMENVATTING</b> .....	<b>5</b>
<b>METHODOLOGIE</b> .....	<b>6</b>
<b>INLEIDING: HET EUROPESE ERASMUS+-PROJECT "U4INCLUSION"</b> .....	<b>7</b>
<b>BESCHRIJVING VAN HET LESMATERIAAL</b> .....	<b>8</b>
<b>I. LESMATERIAAL OVER "MIJN STERKE PUNTEN"</b> .....	<b>10</b>
1.1. Onderwijsoverzicht.....	10
1.2. Materiaal.....	17
<b>II. LESMATERIAAL OVER "MINDSET"</b> .....	<b>26</b>
2.1. Onderwijsoverzicht.....	26
2.2. Materiaal.....	36
<b>III. LESMATERIAAL OVER "MEDEZEGGENSCHAP"</b> .....	<b>40</b>
<b>IV. LESMATERIAAL OVER "DOEL"</b> .....	<b>45</b>
<b>V. LESMATERIAAL OVER "ANDERE MENSEN DOEN ERTOE"</b> .....	<b>51</b>
<b>VII. LEERACTIVITEIT</b> .....	<b>61</b>
<b>VERWIJZINGEN</b> .....	<b>69</b>



## AUTEURS, AFFILIATIESEN CONTACTPERSONEN

### **Vincenzo Bochicchio**

Departement Geesteswetenschappen, Universiteit van Calabrië (ITALIË)

[vincenzo.bochicchio@unical.it](mailto:vincenzo.bochicchio@unical.it)

### **Selene Mezzalira**

Departement Geesteswetenschappen, Universiteit van Calabrië (ITALIË)

[selene.mezzalira@unical.it](mailto:selene.mezzalira@unical.it)

### **Sonia Gencarelli**

Departement Geesteswetenschappen, Universiteit van Calabrië (ITALIË)

[sonia.gencarelli@unical.it](mailto:sonia.gencarelli@unical.it)

### **Antonio Luis Martínez-Pujalte Lopez**

Departement Rechtsgeleerdheid, Miguel Hernández Universiteit, Elche (SPANJE)

[almart@umh.es](mailto:almart@umh.es)

### **Belén Costa**

Kveloce I+D+i, Valencia (SPANJE)

[bcosta@kveloce.com](mailto:bcosta@kveloce.com)

### **Julia Ferrando**

Kveloce I+D+i, Valencia (SPANJE)

[jferrando@kveloce.com](mailto:jferrando@kveloce.com)

### **Lorena Aguilar**

Kveloce I+D+i, Valencia (SPANJE)

[laguilar@kveloce.com](mailto:laguilar@kveloce.com)

**Vicky Ibars**

Kveloce I+D+i, Valencia (SPANJE)

[vibars@kveloce.com](mailto:vibars@kveloce.com)

**Annika Hasen**

Institut für Inklusive Bildung, Kiel (DUITSLAND)

[hase@inklusive-bildung.org](mailto:hase@inklusive-bildung.org)

**Julia Albrecht**

Institut für Inklusive Bildung, Kiel (DUITSLAND)

[albrecht@inklusive-bildung.org](mailto:albrecht@inklusive-bildung.org)

**Aleidis Duivels**

Vakgroep Onderzoek (Inclusieve diversiteit), Thomas More Hogeschool, Geel (BELGIË)

[aleidis.deville@thomasmore.be](mailto:aleidis.deville@thomasmore.be)

**Jasmien Sirfouq**

Vakgroep Onderzoek (Inclusieve diversiteit), Thomas More Hogeschool, Geel (BELGIË)

[jasmien.sirfouq@thomasmore.be](mailto:jasmien.sirfouq@thomasmore.be)

**Raf Hensbergen**

Vakgroep Onderzoek (Inclusieve diversiteit), Thomas More Hogeschool, Geel (BELGIË)

[raf.hensbergen@mpi-oosterlo.be](mailto:raf.hensbergen@mpi-oosterlo.be)

**Isabel Defoer**

Vakgroep Onderzoek (Inclusieve diversiteit), Thomas More Hogeschool, Geel (BELGIË)

[isabel.defoer@thomasmore.be](mailto:isabel.defoer@thomasmore.be)



## SAMENVATTING

Het Erasmus+ project "U4Inclusion" is een Europees programma waarin een 2-jarig gemeenschappelijk universitair curriculum werd ontwikkeld. Het curriculum is gericht op jongvolwassenen met een verstandelijke beperking. Het curriculum is bedoeld om de doelgroep te helpen persoonlijke, interpersoonlijke en beroepscompetenties te verwerven om hun kansen op sociale inclusie en participatie te vergroten. Het curriculum bestaat uit een gemeenschappelijk en een specifiek studieplan.

Het trainingsprogramma is gericht op het vergroten van de kansen van de deelnemers op inclusieve werkgelegenheid en sociale integratie. De doeltreffendheid van het opleidingskader dat door de Europese partners van het project "U4Inclusion" is geschetst, is gebaseerd op een rationele integratie van de diverse inclusieculturen die in de verschillende Europese landen aanwezig zijn.

De methodologie die wordt gevolgd door U4Inclusion is gericht op waardigheid, diversiteit, toegankelijkheid, autonomie, veiligheid en zelfbeschikking.

## METHODOLOGIE

Het U4Inclusion-curriculum is gemaakt met een duidelijke methodologie in gedachten die is gebaseerd op specifieke principes, namelijk waardigheid, diversiteit, universeel ontwerp en toegankelijkheid, autonomie, veiligheid en zelfbeschikking.

Met dit in gedachten wil het lesmateriaal een leeromgeving creëren, waarin de deelnemers zich veilig en geborgen voelen om hun comfortzone te verlaten om nieuwe vaardigheden en manieren van denken te ontwikkelen. De geselecteerde materialen zijn gemaakt om de deelnemers te ondersteunen gedijen op gebieden die bijdragen aan hun persoonlijke groei en hen voor te bereiden op kritisch denken om hun kansen op werk te verbeteren. De structuur van de leereenheden omvat tijd om na te denken en te discussiëren en om elke deelnemer voldoende tijd te geven om na te denken over en zijn eigen mening te uiten zonder oordeel.

Verschillende alternatieven voor bepaalde taken werden benadrukt om de diversiteit van de groep aan te vullen. Met betrekking tot universeel ontwerp en toegankelijkheid bevat het lesmateriaal aanvullende informatie voor groepen die dieper in bepaalde onderwerpen willen duiken, en het biedt alternatieven voor materialen om alle deelnemers te omvatten.

De leereenheden bieden inhoud die de deelnemers kan helpen bij hun sociale en emotionele ontwikkeling, die niet alleen relevant is in een werkomgeving, maar ook voor hun persoonlijke groei. Op deze manier willen de materialen de deelnemers ondersteunen in hun autonomie en hun zelfbeschikking vergroten.

Zoals benadrukt in het curriculum waarop dit lesmateriaal is gebaseerd, moeten de leereenheden methodologische strategieën gebruiken die effectief zijn in een leeromgeving met studenten met een verstandelijke beperking. Daarom omvatten de materialen het gebruik van een actief participatief onderwijs, het aanmoedigen van kritisch denken, discussies en reflectie.

Een personalisatie en individualisering van het onderwijs is te vinden binnen de verschillende gebieden van de leereenheden, omdat er voldoende tijd wordt gegeven voor elke taak, zodat de deelnemers voldoende mogelijkheden hebben om te begrijpen en hun eigen ervaringen op te nemen.

De materialen werden vereenvoudigd met gemakkelijk te lezen tekst en visualisatie, hoewel dit voor elke groep indien nodig moet worden aangepast.

De implementatienotities binnen de verschillende stappen van de leereenheden geven suggesties hoe bepaalde taken af te wisselen of wat het beste werkte in testgroepen, en verdere literatuuraanbevelingen werden gegeven voor groepen die dieper in een bepaald onderwerp willen duiken. Dit zorgt ervoor dat de seminarleider het materiaal naar behoefte kan veranderen, zodat het goed werkt voor de groep.



## INLEIDING: HET EUROPESE ERASMUS+-PROJECT "U4INCLUSION"

Het Erasmus+-project "U4Inclusion" (Erasmus+ Subsidieovereenkomst nummer: 2019-1-ES01-KA201-064661) is een Europees programma dat gericht is op het creëren van een 2-jarig gemeenschappelijk universiteitsprogramma dat bedoeld is om mensen met een verstandelijke beperking een verscheidenheid aan competenties te bieden door de implementatie van een reeks gemeenschappelijke en gespecialiseerde modules.

Het opleidingskader werd ontwikkeld door de projectpartners – de Universiteit van Calabrië (Italië), kveloce I+D+I en de Miguel Hernández Universiteit (Spanje), het Instituut voor Inclusief Onderwijs (Duitsland) en de Thomas More Kempen (België).

Naast een gemeenschappelijk curriculum dat het eerste jaar van het programma vult met persoonlijke, interpersoonlijke en beroepsmodules, creëerden de projectpartners een specifiek educatief curriculum, aangeduid als "studieplan van jaar 2". In dit tweede academiejaar van het curriculum wordt gespecialiseerde training gegeven in specifieke vakgebieden die door elke partneruniversiteit worden gekozen. Als mogelijke voorbeelden worden drie professionele specialisaties geschetst: Shop Assistance, Administrative Assistance en Educational Specialist.

Het doel van het project is het bevorderen van de cognitieve en fysieke vaardigheden van mensen met een verstandelijke beperking, het verbeteren van hun sociale en interpersoonlijke vaardigheden en het focussen op de speciale factoren die rechtstreeks van invloed zijn op professionele taken. Het programma is gebaseerd op het uitgangspunt dat wederzijdse en betekenisvolle relaties moeten worden gefaciliteerd en dat er een positieve sfeer moet worden gecreëerd. De opleidingsmethoden zijn gericht op het bieden van ondersteuning en het verbeteren van de educatieve leerprocessen op basis van de capaciteiten en behoeften van de persoon.

De tweede "Intellectual Output" van het "U4Inclusion" project bevat de "Deliverable 2.2.", een "Voorbeeldig lesmateriaal voor het gemeenschappelijke en specifieke curriculum", hier te zien.

De materialen die in deze deliverable worden gepresenteerd, zijn bedoeld om de implementatie van het curriculum en trainingsprogramma te ondersteunen en voorbeelden te geven van materialen en leereenheden die kunnen worden gebruikt op de uitvoerende universiteiten. Het laat ook zien hoe extra materialen kunnen worden gemaakt in overeenstemming met beproefde en geteste methoden. Deze materialen kunnen en moeten worden gebruikt om personen met een verstandelijke beperking meer effectief te machtigen binnen het "U4Inclusion" -programma.



Om de effectiviteit van het lesmateriaal bij het bereiken van de doelstellingen van het project te evalueren, hield U4Inclusion gedurende meerdere dagen een leeractiviteit. Binnen deze leeractiviteit hebben testgroepen van mensen met een verstandelijke beperking in België, Spanje en Duitsland de leereenheden met een facilitator doorgenomen en hun bevindingen genoteerd in een kwaliteitsbeoordeling. Terwijl het materiaal lokaal werd getest, werden de testgroepen voortdurend via Zoom verbonden met de andere landen en samen op het materiaal gereflecteerd, evenals discussies over hun respectieve ervaringen in het algemeen. De testgroep bestond uit mensen met heel verschillende ervaringen in onderwijs, werk en andere levenspaden.

Hun bevindingen zijn te zien onder "Implementatienota's" binnen elk onderwijsoverzicht.

## BESCHRIJVING VAN HET LESMATERIAAL

Voor het eerste studiejaar bestaat het U4Inclusion-curriculum uit 13 vakken, die elk zijn onderverdeeld in verschillende leereenheden. De leereenheden worden vervolgens verder onderbouwd met zeer specifieke leerlessen.

Voorbeeldig leermateriaal werd ontwikkeld voor leereenheid 10 (zelfrespect en zelfvertrouwen) van het eerste vak (adaptieve vaardigheden en emotionele ontwikkeling), evenals voor het verdienen van eenheid 8 (uitingen van meningen). Verder materiaal is gericht op onderwerp 2 (sociale en politieke participatie en middelen), met name eenheid 1 (rechten van personen met een handicap). Aanvullend materiaal is gericht op het studieplan van jaar 2, waarbij in grote lijnen het persoonlijke doel van het uitoefenen van een beroep in twijfel wordt getrokken.

Het dient als een sjabloon voor de ontwikkeling van verder lesmateriaal voor de andere onderwerpen.

Het lesmateriaal is door de projectpartners getoetst en geëvalueerd met de doelgroep in het kader van het U4Inclusion project.

Hieronder volgt een overzicht van de structuur van elk lesmateriaal en de informatie die te vinden is in het onderwijsoverzicht.

### Algemene voorwaarden

#### Kamers



Voor de implementatie van de leereenheden zijn ruimtes nodig waarin de volgende organisatievormen mogelijk moeten zijn: Plenaire in een kring van stoelen, kleine groepen, groups van twee en individueel werk. Bijzonder geschikt zijn grotere seminarruimtes, die idealiter mobiele tafels bevatten, of extra kamers of gangen.

### **Uitrusting**

Voor de twee leereenheden wordt een klassieke facilitator-apparatuur met flip-overs, beweegbare wanden, moderatiekaarten, pinnen, pennen en lijm aanbevolen. Om de invoer te verduidelijken door PowerPoint-dia's, zijn ook een presentatieapparaat en een beamer nodig. Sommige materialen worden in gedrukte vorm in de talen van de partners verstrekt. Flip-overs en presentatiedia's moeten afzonderlijk worden voorbereid.

### **Duur**

De leerunits zijn ontworpen voor 90 minuten. De leereenheden bevatten tijdspecificaties, die echter alleen als oriëntatie moeten worden opgevat en afhankelijk van de leergroep kunnen worden gewijzigd. Pauzes kunnen op elk gewenst moment worden ingevoegd, indien nodig.

## **Structuur van de leereenheden**

### **Introductie**

Aan het begin wordt de leereenheid kort samengevat.

### **Leerdoelen**

De leerdoelen voor de deelnemers worden geformuleerd.

### **Achtergrond**

Beschrijving van de plaatsing binnen het U4Inclusion curriculum. De achtergrond biedt geen diepgaande thematische inleiding tot het onderwerp, maar verduidelijkt waarom dit onderwerp zijn weg heeft gevonden naar het curriculum.

### **Vorbereiding**

In dit gedeelte wordt uitgelegd welk materiaal nodig is om de leereenheid te vervullen en hoe de ruimte moet worden ingericht.

## Stappen

De stappen beschrijven de concrete volgorde van de leereenheids. Ze bevatten de verschillende onderwerpen, de organisatievorm en een tijdsoriëntatiewaarde en verwijzen naar het benodigde werkmateriaal.

## Opmerkingen bij de implementatie

De implementatienota's beschrijven de ervaringen van de U4Inclusion-projectpartners bij het testen en evalueren van de leereenheid.

## Info

Achtergrondinformatie en verdere literatuur voor de seminarleider voor thematische kennismaking met het onderwerp van het lesmateriaal.

# I. LESMATERIAAL OVER "MIJN STERKE PUNTEN"

## 1.1. Onderwijsoverzicht

### Introductie

De leereenheid heeft de functie om de deelnemers in contact te brengen met hun sterke punten. Ze leren over het VIA strengths concept en praten intensief over de individuele karakter strengths. Het is vooral belangrijk dat ze hun eigen voorbeelden uit hun leven vinden voor de sterke punten van het personage. Naast het reflecteren op hun eigen sterke punten, is het ook belangrijk om de sterke punten van de andere deelnemers te ontdekken en te benoemen.

### Leerdoelen

De deelnemers...

- ... leer meer over de sterke punten van de 24 VIA-personages.
- ... breid hun woordenschat uit rond sterktes.
- ... ontdek hun sterke punten.
- ... merk sterke punten op bij andere deelnemers.



## Achtergrond

Deelnemers leren zich te concentreren op hun sterke punten en niet op wat voor hen nog moeilijk is (zie Vak 1, leereenheid 10). Kennis van de eigen karaktersterkten leidt tot meer tevredenheid en productiviteit op het werk (Harzer & Ruch, 2012), tot een betere omgang met stress (Harzer & Ruch, 2015) en tot meer tevredenheid in relaties (Gable et al., 2004).

## Vorbereiding

Cirkel van stoelen, retraite voor individueel werk of groepen van twee, ruimte voor klein groepswork (3-4 personen), presentatieapparaat en beamer, klassieke faciliteringsapparatuur en flip-overs, beweegbare wanden, moderatiekaarten, spelden, pennen en lijm, Strengths-poster, My Strengths - Work Cards, weergave van Strengths Cards (strengths buffet), presentatiedia of flip-over met leerdoelen.

## Info

### Algemeen

Niemiec, R.M. (2017). *Character Strengths Interventions - Een veldgids voor praktijkbeoefenaars*: Hofgreffe Publishing.

Peterson, C., & Seligman, ME (2004). *Karaktersterkten en deugden: Een handboek en classificatie (Vol. 1)*. Oxford University Press.

TED Talk, Ryan Niemiec: een universele taal die beschrijft wat het beste is in  
Us<https://www.youtube.com/watch?v=DMWck0mKGWc&t=2s>

### Voor een dieper begrip

Gable, S. L., Reis, H. T., Impett, E. A., & Asher, E. R. (2004). Wat doe je als het goed gaat? De intrapersonlijke en interpersoonlijke voordelen van het delen van positieve gebeurtenissen. *Tijdschrift voor persoonlijkheid en sociale psychologie*, 87(2), 228.

Harzer, C., & Ruch, W. (2015). De relaties van karaktersterkten met coping, werkgerelateerde stress en werkplezier. *Grenzen in de psychologie*, 6, 165.

Harzer, C., & Ruch, W. (2012). Wanneer de baan een roeping is: de rol van het toepassen van iemands kenmerkende sterke punten op het werk. *Het Journal of Positive Psychology*, 7(5), 362-371.

## Stappen

	Onderwerp	Formatteren	Duur	Materiaal
1.	Aangekomen in het onderwerp "My Strengths"	Cirkel van stoelen	ca. 5 min.	Presentatie slides of flip-over met de leerdoelen
2.	Ontdek de sterke punten van de 24 VIA-personages	Cirkel van stoelen	ca. 30 min.	Sterke punten Poster
3.	Dhet ontdekken van persoonlijke topsterktes	Individueel werk	ca. 10 min.	Mijn sterke punten – Werkkaart
4.	Het sorteren van persoonlijke sterke punten	Individueel werk	ca. 10 min.	Sterktekaarten bij het sterktebuffet
5.	Mijn sterke punten – jouw sterke punten	Groepswerk (3-4 personen)	ca. 20 min.	
6.	Samen reflecteren	Cirkel van stoelen	ca. 10 min.	Presentatiedia's of flip-over met leidende vragen
7.	Teruglinken naar de leerdoelen – Conclusie	Cirkel van stoelen	ca. 5 min.	Presentatie slides of flip-over met de leerdoelen

### Stap 1

#### Aangekomen in het onderwerp "Mijn sterke punten"

Stoelencirkel, ca. 5 minuten

De seminarleider verwelkomt de deelnemers, vraagt om een korte mening over het onderwerp "eigen zwakheden" en introduceert de inhoud en doelstellingen van de leereenheid.



## Onderwerp

Na de ontvangst vraagt de seminarleider de deelnemers om handopsteken over de volgende vragen:

Wie kent zwakke punten? Wie van jullie heeft een zwakte?

Wie van jullie heeft verschillende zwakke punten?

Uit deze opiniepeiling zal waarschijnlijk blijken dat veel mensen zich zeer bewust zijn van hun vermeende zwakheden. Als dit het geval is, zou de seminarleider erop kunnen wijzen dat het menselijk brein, door zijn evolutie, is gericht op het sterker waarnemen van gebreken, problemen en gevaren (bijvoorbeeld de vlucht- of vechtreactie) dan het goede. Tegelijkertijd is er echter voldoende onderzoek dat het kennen van iemands sterke punten leidt tot meer tevredenheid en productiviteit op het werk (Harzer & Ruch, 2012), beter omgaan met stress (Harzer & Ruch, 2015) en meer tevredenheid in relaties (Gable et al., 2004).

Deze sessie nodigt deelnemers uit om hun sterke punten te ontdekken. Hieronder volgt een kort overzicht van de inhoud en doelstellingen van de leereenheid "Mijn sterke punten".

## Opmerkingen bij de implementatie

De testgroepen vonden dat het het beste werkt om de deelnemers te vragen "steek je hand op als ...". Anders gaan ze praten over (en focussen ze op) hun zwakke punten, in plaats van meer aandacht te besteden aan hun sterke punten.

De testgroep stelde verder voor om de term "werkpunten" te gebruiken in plaats van "zwakke punten", vanwege de negatieve connotatie.

Het is ook duidelijk geworden dat de studenten van deze leereenheid de neiging hebben om meer zwakke punten op te sommen dan ze in werkelijkheid hebben. De instructeur moet de groep daarom aanhoudend naar hun sterke punten leiden.

Een ander punt dat door de instructeur kan worden gemaakt, is dat het mogelijk is om op competenties voort te bouwen door gebruik te maken van de bestaande karaktersterkten.

## Stap 2

### Ontdek de sterke punten van de 24 VIA-personages

Stoelencirkel, ca. 30 minuten

## Onderwerp

De seminarleider geeft een **korte** inleiding tot het concept van VIA karaktersterktes. Deelnemers wordt gevraagd om elke sterkte in hun eigen woorden uit te leggen en concrete voorbeelden van elke sterkte te vinden.

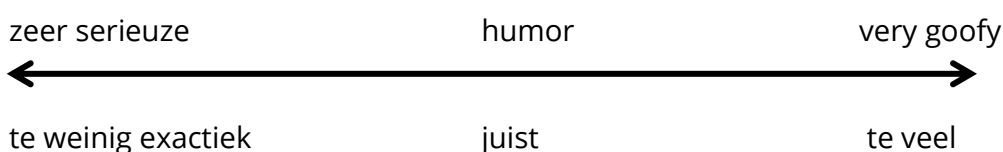
Hebben ze de kracht in zichzelf ervaren? Hebben ze de kracht in anderen kunnen waarnemen?

Aanvullende vraag: Als deelnemers het gemakkelijk vinden om de sterke punten uit te leggen en voorbeelden te vinden, kunnen de volgende aanvullende vragen in de plenaire vergadering worden besproken:

Hoe komt de kracht tot uiting in onderbenutting (te weinig)?

Hoe komt de kracht tot uiting in overmatig gebruik (te veel)?

Voorbeeld van de karaktersterktehumor:



### Opmerkingen bij de implementatie

Het is belangrijk om op te merken dat deze stap gaat over sterke punten in het algemeen, niet over de persoonlijke!

De testgroep ontdekte dat het nuttig is om de deelnemers te vragen "ken je een persoon die echt ...?" is om hun verbeelding op gang te brengen.

Er werd opgemerkt dat de karaktersterkten op een zeer grote manier moeten worden afgedrukt, zodat iedereen ze kan zien. Het zou ook nuttig zijn om de sterke punten op verschillende papieren af te drukken en ze aan de studenten uit te delen.

De verschillende testgroepen landden vertaalden het materiaal in hun respectievelijke talen. Opgemerkt werd dat de vertalingen niet altijd gemakkelijk te begrijpen waren voor de deelnemers van de testgroep. Daarom is het belangrijk om het materiaal professioneel en met eenvoudige taal in gedachten te laten vertalen.

Daarnaast werd gewezen op het belang van het benadrukken van de verschillen tussen de sterke punten.

## Stap 3

### Het ontdekken van persoonlijke sterke punten

Individueel werk, ca. 10 minuten

De deelnemers ontvangen de sterkte werkkaarten en belichten hun 2-3 top sterktes.



## Onderwerp

De deelnemers ontvangen allemaal een sterktekaart. Ze nemen voldoende tijd om na te denken over wat hun sterkste krachten zijn, de zogenaamde topsterkten.

Onze sterke punten zijn de kwaliteiten en kenmerken die ons verdrijven en ons maken tot wie we zijn.

Als deelnemers het erg moeilijk vinden om te beslissen over 2-3 sterke punten, kunnen deze vragen helpen:

Welke kracht heeft je geholpen om belangrijke relaties op te bouwen?

Welke kracht heeft je geholpen om doelen te bereiken?

Door welke kracht ervaar je momenten van geluk of voldoening?

## Opmerkingen bij de implementatie

De deelnemers van de testgroep vonden de kaarten erg interactief en spannend. Ze merkten op hoe leuk het was om ze te gebruiken.

Er werd opgemerkt dat de uitleg op de kaarten in eenvoudige taal moet worden vertaald.

Sommige deelnemers aan de testgroep noemden sterke punten die niet op de kaarten stonden. In dit geval zou het nuttig zijn om ze terug te trekken naar de VIA-karaktersterktes en te zien onder welke van de categorieën ze zouden kunnen vallen.

## Stap 4

### Het sorteren van persoonlijke sterke punten

Individueel werk, ca. 10 minuten

De deelnemers rangschikken hun sterke punten.

## Onderwerp

De deelnemers zoeken naar de juiste sterktekaarten voor hun sterke punten uit het sterktebuffet. Met behulp van de kaarten vormen ze een rangschikking van sterke punten die bij hen past.

## Opmerkingen bij de implementatie

Er werd opgemerkt dat het noodzakelijk is om in meer detail uit te leggen wat de sterke punten van de handtekening (of "top") eigenlijk zijn.



## Stap 5

### Mijn sterke punten – jouw sterke punten

Groepswerk (3-4 personen), ca. 20 minuten

De deelnemers vertellen over hun sterke punten en noemen de sterke punten van hun groepsleden.

### Onderwerp

In kleine groepjes presenteren de deelnemers hun sterke punten aan elkaar. Ze vertellen hoe ze hun eigen sterke punten ervaren.

Daarna proberen ze een geschikte kracht te vinden voor de andere deelnemers in hun kleine groep en denken na over wanneer ze het hebben kunnen observeren (concrete voorbeelden).

### Opmerkingen bij de implementatie

De testgroep realiseerde zich dat het vrij lastig is om sterke punten voor andere deelnemers te gebruiken. In zo'n situatie kan hun aandacht worden getrokken naar dingen die ze bij andere mensen binnen deze sessie hebben opgemerkt.

Op sommige locaties duurde deze oefening vrij lang. In een dergelijke situatie kan het nuttig zijn om de oefening te beperken tot het vinden van slechts één kracht per persoon.

De oefening moet concreter worden gemaakt door voorbeelden te vinden.

Op een van de locaties vond de testgroep het heel gemakkelijk om de eigen sterktes te beschrijven. Maar ze vonden het een stuk moeilijker om te gaan methoe anderen hen zouden kunnen zien: "Welke sterke punten zien anderen in jou?"

## Stap 6

### Samen reflecteren

Stoelencirkel, ca. 10 minuten

In de plenaire vergadering vertellen de deelnemers over hun ervaringen met het verkennen van hun eigen sterke punten.

### Onderwerp

Terug in de kring vraagt de seminarleider hoe de deelnemers zich voelden over het onderwerp en de oefeningen. De volgende leidende vragen kunnen indien nodig worden gebruikt:



Hoe vond je het om sterke punten voor jezelf te vinden? Hoe vond je het om sterke punten te vinden voor je groepsleden? Hoe vond je het om

je sterke punten van anderen te horen?

Wat denk je over het onderwerp sterke punten?

Wat voel je als je nadenkt over sterke punten?

...

### **Opmerkingen bij de implementatie**

De testgroep stelde voor om het idee te begrijpen hoe belangrijk het is om kennis over anderen te hebben, in plaats van alleen over hun zelf na te denken.

## **Stap 7**

### **Teruglinken naar de leerdoelen – Conclusie**

Stoelencirkel, ca. 5 minuten

De seminarieleider legt een link naar de leerdoelen van de unit en neemt afscheid van de deelnemers.

### **Onderwerp**

De seminarleider leest de leerdoelen nogmaals voor. Ze vatten kort de afzonderlijke stappen van de leereenheid samen en leggen zo een verbinding tussen de inhoud en de leerdoelen.

De seminarleider neemt vervolgens afscheid van de deelnemers.

### **Opmerkingen bij de implementatie**

Teruglinken naar de doelstellingen was een geweldige manier om de hele klas af te sluiten, terug te kijken op wat we hebben gedaan en waar we de verbinding zien.

## **1.2. Materiaal**

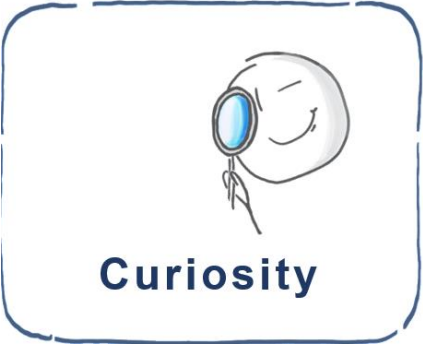
### **Karakter sterkte kaarten**



**Creativity**



**Love of learning**



**Curiosity**

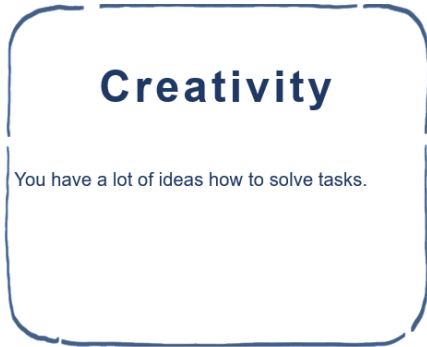


**Bravery**



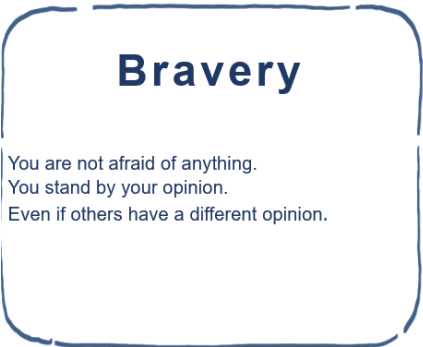
**Love of learning**

You love to learn new things.  
 You learn with others or on your own.  
 You like to read.  
 You like to watch or listen to knowledge shows.



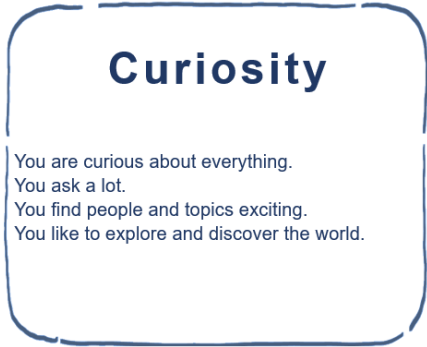
**Creativity**

You have a lot of ideas how to solve tasks.



**Bravery**

You are not afraid of anything.  
 You stand by your opinion.  
 Even if others have a different opinion.



**Curiosity**

You are curious about everything.  
 You ask a lot.  
 You find people and topics exciting.  
 You like to explore and discover the world.

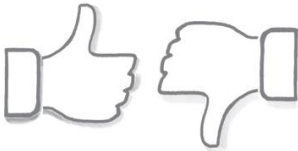


## Judgment

## Perseverance



## Prudence



## Perspective



## Perseverance

You finish your tasks.  
You don't get distracted.  
When the task is done, you are satisfied.

## Judgment

You think things through and examine them from  
different perspectives.  
You take your time to make a decision.  
You think well about a decision.  
You are open-minded.

## Perspective

You are wise.  
Other people value your opinion.  
Other people ask you for advice.  
You have a reasonable view of life.

## Prudence

You are careful.  
You think well about your decision.  
You don't say or do anything you might regret  
later.



**Fairness**

It is important to you that all people are treated equally.  
You give everyone a chance.

**Self-Regulation**

You can control what you do and feel.  
You can control different parts of your life (anger, dullness, desire).

**Humility**

You are unassuming and modest.  
You don't show off.  
You keep a low profile.

**Honesty**

You always tell the truth.  
You know your feelings.  
You know what is important to you.  
You live by it.




**Social intelligence**



**Appreciation of Beauty**

**Hope**




**Zest**

**Appreciation of Beauty**

You are aware of beautiful, special and outstanding things. You can be happy about them. You are interested in beautiful things in music, art, nature, sport, everyday things, science, ...

**Social intelligence**

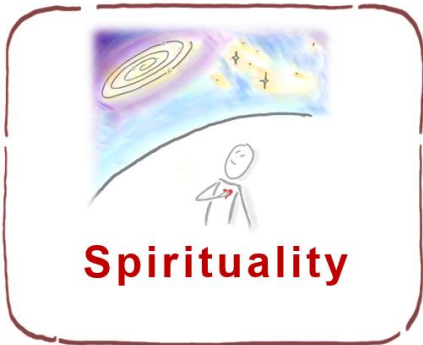
You know yourself well.  
 You know your feelings toward others and also the feelings of others.  
 You get along well with others.  
 When you meet others, you find it easy to adapt to different situations.

**Zest**

You approach your life with zeal and energy.  
 You don't do things by halves.  
 Life is an adventure for you.  
 You feel alive and active every day.

**Hope**

You see the future positively.  
 You are sure that you can influence the future positively.  
 You are committed to your goals.



**Love**

Close relationships with other people are important to you.  
 You can love.  
 You are loved.

**Humor**

You like to laugh.  
 You like to make others laugh.  
 You take life easy.  
 You can make jokes.

**Spirituality**

You have strong beliefs about the meaning and purpose of the universe.  
 You know your place in the world.  
 Your beliefs give you strength and comfort.

**Gratitude**

You notice the good things in your life.  
 Good things are special to you.  
 You say „Thank you“ to other people.



Can I help?



## Kindness

## Forgiveness



## Leadership



## Teamwork



## Forgiveness

You can easily forgive others.  
Even if they made a mistake.  
Even if they hurt you.  
You give others a second chance.  
You don't take revenge.

## Kindness

You are kind and generous.  
You like to do favors for others.

## Teamwork

You like to be a part of a group.  
The group is the most important thing for you.  
You like to work together with other people.

## Leadership

You like to take on leadership tasks.  
You are good at motivating others.  
You make sure that everyone in a group is doing well.  
You are good at distributing tasks in a group.  
You make sure that the tasks are done.



## 24 VIA Karaktersterktes

Creativity

Curiosity

Bravery

Love Of Learning

Zest

Hope/ Optimism

Beauty Appreciation

Social Intelligence

Gratitude

Humor

Love

Spirituality

## 24 Character strengths

Prudence

Judgment

Perspective

Perseverance

Fairness

Honesty

Humility

Self-Regulation

Kindness

Teamwork

Leadership

Forgiveness

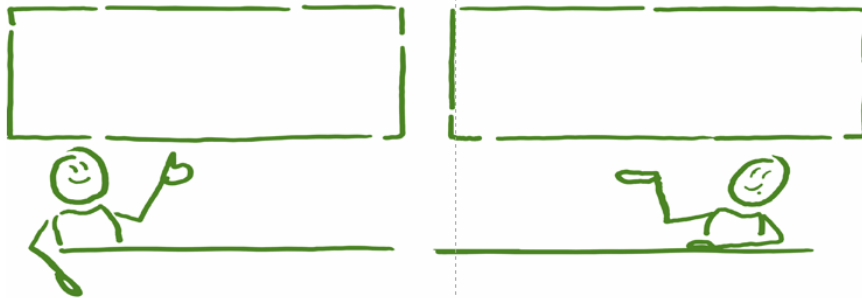


## Reflectie van werkbladsterkte

### Three strengths, that I see in me

Strength	I showed this strength, when...

### Two strengths, that others see in me



## II. LESMATERIAAL OVER "MINDSET"

### 2.1. Onderwijsoverzicht

#### Introductie

Deze leereenheid zou ook de titel "Het toverwoord NOG" kunnen dragen. De unit heeft de functie om te kijken naar het geloof in het eigen leervermogen. De deelnemers maken kennis met de groei- en fixed mindset (Carol Dweck).

Ze wijzen uitspraken over het omgaan met succes en falen toe aan deze twee mindsets. Daarnaast reflecteren ze op hun eigen manier van denken bij het omgaan met uitdagingen en formuleren ze alternatieve strategieën voor actie.

#### Leerdoelen

De deelnemers zullen...

- ... maak kennis met de fixed en growth mindset
- ... praten over hoe om te gaan met uitdagingen
- ... nadenken over hoe te reageren op uitdagingen met een groeimindset

#### Achtergrond

Het concept van fixed and growth mindset gaat over het geloof in het eigen vermogen om te leren. Mensen met een groeimindset geloven in hun eigen vermogen om te leren en zich te ontwikkelen. Mensen met een fixed mindset geloven dat intelligentie en andere vaardigheden al dan niet aangeboren zijn. Dit heeft een grote impact op welke doelen een persoon voor zichzelf stelt en hoe gemotiveerd ze zijn om die doelen te bereiken.

Dit onderwerp is belangrijk voor de deelnemers omdat ze geconfronteerd zullen worden met tal van uitdagingen in het inclusieve universitaire programma en een groeimindset hen zal helpen deze te zien als kansen voor ontwikkeling (zie onderwerp 1, leereenheid 10).



## Vorbereitung

Stoelcirkel, retraitsmogelijkheden voor individueel werk, ruimte voor het werken in groepen van twee, ruimte voor klein groepswork (3-4 personen), presentatieapparaat en beamer, klassieke faciliteringsapparatuur met flip-overs, beweegbare wand, moderatiekaarten, spelden, pennen en lijm, "Strengths Poster", "My Strengths – Work Cards", "Strengths Cards".

## Aanvullende informatie

Dweck, C. S. (2008). *Mindset: De nieuwe psychologie van succes*. Random House Digital, Inc.

TED Talk, Carol Dweck: De kracht van yet (<https://www.youtube.com/watch?v=J-swZaKN2lc>)

## Duits

Dweck, C. (2016). *Selbstbild: wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt*. Piper Verlag.

TED Talk, Carol Dweck: Der Glaube an die eigene Lernfähigkeit

(<https://www.youtube.com/watch?v=X0mgOOSpLU&t=148s>)

## Stappen

Lees uitspraken voor over de fixed en growth mindset.

	Onderwerp	Formatteren	Duur	Materiaal
1.	Aangekomen in het onderwerp "Het toverwoord NOG"	Cirkel van stoelen	10 minuten	Presentatie slides of flip-over met de quote en met de leerdoelen
2.	Input: Fixed mindset en growth mindset	Cirkel van stoelen	15 minuten	Presentatiedia's of flip-over
3.	Gedachten over succes en falen	Cirkel van stoelen	10 minuten	Verklaringen Prikbord
4.	Uitdagingen	Cirkel van stoelen	5 minuten	

5.	Fouten zijn om te leren	Groepen van twee of individueel werk	15 minuten	Pen en papier
6.	Fouten zijn belangrijk!	Cirkel van stoelen	10 minuten	Presentatiedia's of flip-over
7.	Nieuwe manieren van leren	Groepen van twee	10 minuten	Pen en papier
8.	Samen reflecteren	Cirkel van stoelen	10 minuten	Presentatiedia's of flip-over met leidende vragen
9.	Teruglinken naar de leerdoelen – Conclusie	Cirkel van stoelen	5 minuten	Presentatie slides of flip-over met de leerdoelen

## Stap 1

### Aangekomen in het onderwerp "Het toverwoord NOG"

Stoelencirkel, ca. 10 minuten

De seminarleider verwelkomt de deelnemers en begint de leereenheid met het citaat van Thomas A. Edison. Daarna introduceren ze het onderwerp en de leerdoelen van de leereenheid.

#### Onderwerp

Na de ontvangst leest de seminarleider het volgende citaat voor:

"Ik heb niet gefaald. Ik heb net 10.000 manieren gevonden die niet werken." Thomas Edison, uitvinder van de gloeilamp

De seminarleider vraagt de deelnemers wat dit citaat voor hen betekent. Nadat enkele deelnemers hun associaties hebben gedeeld, vat de seminarleider de stellingen samen. Daarna volgt een kort overzicht van de inhoud en doelstellingen van de leereenheid "Het toverwoord NOG".

#### Opmerkingen bij de implementatie

De testgroep stelde voor om deze sessie te beginnen met een warming-up of een topic introductie.

Zo zochten de groepen Thomas Edison op internet op om erachter te komen wie hij is. Het



zou handig zijn om beeldmateriaal toe te voegen zoals bijvoorbeeld een video over Thomas Edison of de mindsets.

De testgroepen vonden deze sessie zeer relevant voor personen die trainen voor werk, omdat het helpt bij het ontdekken van hun eigen motivatie en het verbeteren van de persoonlijke mindset.

## Stap 2

### Input: Fixed Mindset en Growth Mindset

Stoelencirkel, ca. 10 minuten

#### Onderwerp

De seminarleider geeft een korte inleiding op het onderwerp "Fixed Mindset and Growth Mindset" (door Carol Dweck). De content is uiteraard uit te breiden, afhankelijk van de doelgroep.

Kernboodschappen:

Wanneer je iets nieuws leert, worden er nieuwe cellen aangemaakt in je hersenen.

Wanneer je iets moeilijks probeert, worden er nieuwe cellen in je hersenen aangemaakt.

Wanneer je het nieuwe of moeilijke ding herhaalt, worden er nieuwe verbindingen tussen cellen gevormd in je hersenen.

Wanneer er een nieuwe verbinding wordt gemaakt tussen cellen, wordt het ineens makkelijk. Deze cellen en verbindingen zijn klein.

Je kunt 100.000 van dergelijke cellen en verbindingen in een zandkorrel plaatsen.

Carol Dweck is psycholoog in Noord-Amerika.

Ze heeft ontdekt dat onze hersenen groeien als we bepaalde gedachten hebben.

Ze noemt deze gedachten Groeidenken.

Mensen met een groeimindset weten dat ze kunnen verbeteren.

Ze weten dat fouten maken een deel van het leven is.

Ze weten dat ze kunnen leren van hun fouten.

Ze zijn nieuwsgierig naar nieuwe dingen.

Ze zoeken uitdagingen op.

Zo kunnen hun hersenen groeien.

Er zijn ook mensen met een fixed mindset.

Ze doen sowieso liever alleen wat ze kunnen.

Ze houden er niet van om nieuwe dingen uit te proberen.

Ze zijn bang om fouten te maken.

Ze zijn bang om nieuwe dingen niet meteen goed te kunnen doen.

Dus proberen ze nieuwe uitdagingen te vermijden.

Dat is geen manier voor de hersenen om te groeien.

Pippi Langkous, het sterkste meisje ter wereld, zegt:

"Dat heb ik nog nooit geprobeerd. Dus ik ben er helemaal zeker van dat ik het kan."

Pippi heeft een groeimindset.

### **Opmerkingen bij de implementatie**

Detestgroep stelde voor om de Ted Talk-video's van Carol Dweck (10 minuten) te bekijken. Het zou handig zijn om de video te onderbreken om tussendoor uitleg te geven. Er werd ook op gewezen dat de seminarleider veel visualisatie moest gebruiken om het theoriegedeelte op te splitsen. De theoretische input moet worden vertaald in een praktische vorm met behulp van eenvoudige taal en vele voorbeelden. Het zou nuttig zijn om het op te splitsen in kleine delen en er stap voor stap over na te denken. De groep vond deze stap uitdagend. De seminarleider moet regelmatig vragen "bent u nog steeds aan boord? Heb je hier meer informatie of uitleg over nodig?"

De testgroep vond de combinatie van tekst en afbeeldingen (zie: materialen) nuttig en boeiend.

De moeilijkheidsgraad in deze rubriek kan variëren afhankelijk van de doelgroep.

## **Stap 3**

### **Gedachten over succes en falen**

Stoelencirkel, ca. 10 minuten

Deelnemers wijzen verklaringen over het omgaan met uitdagingen toe aan groeimindset of fixed mindset.

### **Onderwerp**

De seminarleider leest de volgende verklaringen hardop voor. Elke verklaring moet worden geschreven of afgedrukt op een enkele moderatiekaart of op een stuk papier.

Als ik hard mijn best doe, kan ik alles bereiken

Fouten zijn een deel van het leven.

Ik kan het NOG niet, maar ik zal het binnenkort doen.

Ik ga niet opgeven.

Ik zal dit gewoon eens proberen.



Het ziet er moeilijk uit.  
Ik ben bang om fouten te maken.  
Ik kan het examen toch niet halen.  
Het is te moeilijk voor mij.  
Ik ben gewoon niet zo slim.

Optie 1: De deelnemers denken na over hoe ze de stellingen zouden toewijzen. Ze melden zich en worden individueel opgeroepen door de seminarleider.

Optie 2: De groep stemt bij handopsteken, aan welke mindset ze de stellingen zouden toewijzen. De seminarleider pint vervolgens de verklaringen op de overeenkomstige categorie.

### **Opmerkingen bij de implementatie**

De projectpartners merken dat deze stap voor sommige deelnemers gemakkelijk was, terwijl anderen het abstracter vonden.

Deze stap nam de meeste tijd in beslag, zodat de deelnemers veel persoonlijke verhalen konden vertellen. In een grote groep zou het moeilijk zijn om iedereen aan het woord te laten, in welk geval de oefening in breakout-groepen zou kunnen plaatsvinden.

Deze oefening vergde ook veel concentratie. Daarom hebben de deelnemers voldoende tijd nodig om na te denken en situaties uit hun verleden te bedenken. Iedereen vertelde een persoonlijk voorbeeld en was geïnteresseerd in de voorbeelden van de anderen.

De testgroep vond deze oefening belangrijk. Het hielp hen om naar de verhalen van anderen te luisteren. Het zou geweldig zijn om de zinnen op de muur te zetten. Dit kan de deelnemers helpen om hun manier van denken in de toekomst uit te dagen. De resulterende poster kan in de seminarruimte blijven en dienen als een herinnering aan welke verklaringen de deelnemers helpen om uitdagingen als kansen voor ontwikkeling te zien.

## **Stap 4**

### **Uitdagingen**

Stoelencirkel, ca. 5 minuten

De deelnemers vertellen over eerdere uitdagingen die met de praktijk veel makkelijker werden.



## Onderwerp

De seminarleider vraagt de deelnemers welke dingen in het verleden moeilijk voor hen waren die met de praktijk veel gemakkelijker werden. Dit kunnen dingen zijn als alleen in de bus rijden, schrijven of zwemmen.

Optie 1: De deelnemers melden zich en individuen worden gebeld door de seminarleider.

Optie 2: De deelnemers wisselen hun resultaten uit met de persoon naast hem. Pas achteraf delen individuen hun resultaten.

## Opmerkingen bij de implementatie

Het was interessant om te zien dat sommige deelnemers uitdagingen op het werk kozen, terwijl anderen spraken over fysieke uitdagingen, zoals willen leren zwemmen. De groepen vonden het nuttig om te vragen: "Wie kan me helpen om dit te leren?"

## Stap 5

### Fouten zijn om te leren

Groepen van twee of individueel werk, ca. 15 minuten

## Onderwerp

De deelnemers denken na over fouten die ze in het verleden hebben gemaakt. Ze denken dan na over wat ze van deze fouten hebben geleerd.

Elke persoon vindt minstens één fout of situatie.

Samen denken de teams van twee na over wat er geleerd is van de fout of situatie. Voel je vrij om meerdere voorbeelden te verzamelen.

Gemeinsam überlegen die 2-er Teams, was aus dem Fehler oder der Situation gelernt wurde. Gerne können auch mehrere Beispiele gesammelt werden.

Voorbeeld:

De persoon miste de bus en was te laat voor een vergadering.

Hieruit leerde de persoon dat hij liever eerder een bus zou nemen. Zo hebben ze nog tijd over om een bus te missen.

De deelnemers noteren de belangrijkste lessen die ze schriftelijk hebben geleerd op een stuk papier.



## Opmerkingen bij de implementatie

De testgroepen ontdekten dat dit ook in de plenaire vergadering kon worden gedaan. Het was ook een goede oefening in een grotere groep (Duitsland, Spanje, België deden het allebei op natuurlijke wijze in de plenaire vergadering, omdat het verkeerd en onnodig voelde om de stroom van de plenaire groepsdiscussie te onderbreken).

## Stap 6

### Fouten zijn belangrijk!

Stoelencirkel, ca. 10 minuten

Samen reflecteren de seminarleider en de deelnemers op waarom fouten belangrijk zijn.

### Onderwerp

De fracties van twee komen terug in de plenaire vergadering. Enkele voorbeelden uit het groepswork kunnen worden gepresenteerd. Er moet nu een samenvattende visualisatie worden gemaakt (presentatiedia's, moderatiekaarten, flip-over, ...), die zich bezighoudt met de betekenis en functie van fouten en mislukkingen.

Optie 1: De seminarleider presenteert de volgende verklaringen en praat erover met de groep:

Fouten maken je sterker en slimmer.

Fouten laten je zien hoe iets niet werkt. Nu kun je het op een andere manier proberen.

Door fouten leer je oplossingen te vinden.

Optie 2: De deelnemers overwegen waarom fouten belangrijk kunnen zijn. De seminarleider modereert en vat de resultaten op een duidelijke en zichtbare manier samen (Flipchart).

## Opmerkingen bij de implementatie

De testgroepen stelden voor om specifieke voorbeelden te geven van situaties die veel voorkomen in het dagelijks leven. Deze situaties kunnen dienen als reflectie om erachter te komen of iemand wel of niet heeft geleerd van fouten.

Twee van de testgroepen gebruikten optie 2: "wat heb je geleerd over het maken van deze fout?" Dit lukte heel goed en de groepen leerden hoe fouten nuttig kunnen zijn.

Binnen de testgroepen waren deze deelnemers zeer betrokken en gingen de gesprekken in

diepe en abstracte richtingen. Het is belangrijk dat de seminarleider uiteindelijk de focus terugbrengt wanneer dit gebeurt.

## Stap 7

### Nieuwe manieren van leren

Groepen van twee, ca. 10 minuten

#### Onderwerp

De deelnemers komen weer samen in groepjes van twee. Samen verzamelen ze voorbeelden van dingen die niet werken om alternatieve strategieën te vinden.

Ze denken na over de vraag of er iemand is die ze om ondersteuning kunnen vragen. Iemand vragen is geen blijk van zwakte, maar een teken van kracht.

Voor sommige uitdagingen kan het echter ook nuttig zijn om iets heel anders te proberen.

Deelnemers kiezen een van hun voorbeelden en proberen samen na te denken over hoe ze de uitdaging kunnen aangaan met een geheel nieuwe strategie.

Deelnemers leggen hun bevindingen schriftelijk vast.

#### Opmerkingen bij de implementatie

Er werd voorgesteld om voorbeelden te gebruiken die deelnemers eerder noemden. "Wie kan hierbij helpen? Waar zijn de barrières en hoe kunnen we ze doorbreken?" De hele groep vindt nieuwe manieren om met uitdagingen om te gaan. In één groep hadden de deelnemers heel verschillende uitdagingen en ging iedereen vanuit zijn persoonlijke perspectief. Ze gaven elkaar goede raad. Het zou ook een mogelijkheid zijn om over situaties van andere mensen te praten. De groep kon nadenken over hoe ze andere mensen konden helpen om hun uitdagingen op te lossen. Groeimindset is niet alleen voor jezelf, maar ook om anderen te helpen.

## Stap 8

### Samen reflecteren

Stoelencirkel, ca. 10 minuten

#### Onderwerp



Terug in de kring van stoelen vraagt de seminarleider hoe de deelnemers zich voelden over het onderwerp en de oefeningen. De volgende leidende vragen kunnen indien nodig worden gebruikt:

Hoe vond je het om na te denken over je benadering van succes of falen?

Wat vond je van het vinden van nieuwe strategieën voor actie?

Wat vind jij van de kwestie van growth mindset en fixed mindset?

Wat voel je als je over dit onderwerp nadenkt?

...

### **Opmerkingen bij de implementatie**

De reflectie verliep heel goed binnen de testgroepen. Iedereen ontdekte iets nieuws. Het theoretische gedeelte was erg belangrijk. Eén woord bleef echt in de hoofden van de deelnemers hangen: "Toch". Alle deelnemers van de testgroepen merkten op dat ze iets nieuws leerden in deze eenheid.

## **Stap 9**

### **Teruglinken naar de leerdoelen – Conclusie**

Stuhlkreis, ca. 5 Minuten

#### **Onderwerp**

De seminarleider leest de leerdoelen nogmaals voor.

Ze vatten de afzonderlijke stappen van de leereenheid kort samen en leggen zo een verbinding tussen inhoud en leerdoelen.

De seminarleider neemt vervolgens afscheid van de deelnemers.

## 2.2. Materiaal

When you learn something new, new cells are created in your brain.  
When you try something difficult, new cells are created in your brain.



new

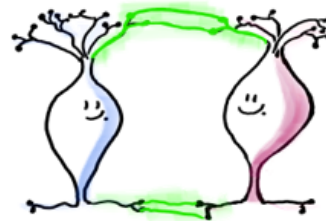


difficult

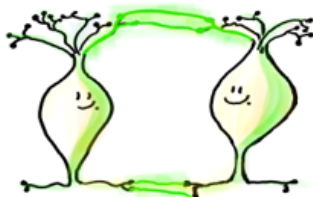
When you repeat the new or difficult thing, new connections between cells are formed in your brain.



new difficult



When a new connection is formed between cells, things suddenly become easy.



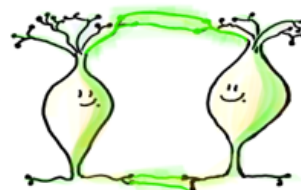
easy

These cells and connections are tiny.

You can fit 100,000 such cells and connection in 1 grain of sand.



1 grain of sand = 100.000 cells





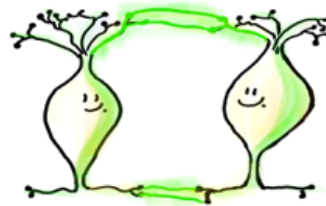
Carol Dweck is a psychologist in North America.  
She has found that our brains grow when we have certain thoughts.

She calls these thoughts growth mindset.

People with a growth mindset know that they can improve.  
They know that making mistakes is a part of life.  
They know that they can learn from mistakes.  
They are curious about new things.  
They seek out challenges.



That's how their brain can grow.



There are also people with a fixed mindset.  
They prefer to do only what they can do anyway.  
They don't like to try new things.  
They are afraid of making mistakes.  
They are afraid of not being able to do new things well right away.  
So they try to avoid new challenges.



That is no way for the brain to grow.



**Pippi Longstocking, the strongest girl in the world, says:**

**„I've never tried that before.  
So I'm completely sure  
that I can do it!“**



**Pippi has a growth mindset.**



You can fit 100,000 such cells and connections in a grain of sand.

Carol Dweck is a psychologist in North America. She has found that our brains grow when we have certain thoughts. She calls these thoughts Growth mindset.

People with growth mindset know that they can improve. They know that making mistakes is a part of life. They know that they can learn from their mistakes. They are curious about new things. They seek out challenges. That's how their brain can grow.

There are also people with a fixed mindset. They prefer to do only what they can do anyway. They don't like to try new things. They are afraid of making mistakes. They are afraid of not being able to do new things well right away. So they try to avoid new challenges. That is no way for the brain to grow.

Pippi Longstocking, the strongest girl in the world, says:  
„I've never tried that before. So I'm completely sure that I can do it.”  
Pippi has a growth mindset.



### III. LESMATERIAAL OVER "MEDEZEGGENSCHAP"

Het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (UNCPRD) behandelt participatie (of medezeggenschap) als een transversale kwestie in verschillende artikelen. Om de participatie te laten slagen, zijn inspraakprocedures met een lage lat, een brede thematische integratie van mensen met een handicap en het scheppen van passende randvoorwaarden vereist.

Bovendien. Mensen met en zonder beperking moeten leren, hoe medezeggenschap kan slagen.

#### Leerdoelen

De deelnemers...

... leer meer over de drie niveaus van medezeggenschap.

... praten over hun ervaringen met medezeggenschap. ... ideeën ontwikkelen over hoe medezeggenschap kan slagen.

#### Achtergrond

In de richtlijnen voor beste trainingspraktijken, gepubliceerd door het U4Inclusion-project, is het belang geschetst van het versterken van besluitvormingsvaardigheden bij personen met een verstandelijke beperking. In overeenstemming hiermee streeft de onderwijseenheid over medezeggenschap naar dit doel. Voor de deelnemers is het onderwerp relevant, omdat medezeggenschap de sleutel is tot een leven van participatie en leven op eigen initiatief. Binnen het gemeenschappelijke curriculum valt het onderwerp onder onderwerp 1, les 8 over uitdrukkingen van meningen, evenals conflictbeheersingsvaardigheden. Het valt ook onder les 10 (zelfrespect en zelfvertrouwen) en onderwerp 2, sociale en politieke participatie en middelen; met name les 1, rechten van personen met een handicap.

#### Vorbereiding

Cirkel van stoelen, ruimte voor werk in kleine groepen, presentatieapparaat en beamer, klassieke faciliteringsapparatuur met flip-overs, beweegbare wand, kaarten, spelden, pennen en lijm, om uitspraken over dynamisch en rigide zelfbeeld op facilitatiekaarten te schrijven of af te drukken.

#### Aanvullende informatie

##### Duitse bronnen



Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2018). *UN-Behindertenrechtskonvention*, Hausdruckerei BMAS Bonn.

Bundesverband evangelischer Behindertenhilfe (2021). *Mit-Bestimmen! Fragen-Sammlung in Leichter Sprache*. Berlin.

Aktionspläne zur Umsetzung der der UN-BRK auf unterschiedlichen Ebenen und für unterschiedliche Personengruppen (national, regional, Universitäten)

## Engelse bron

Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD) ([www.un.org](http://www.un.org))

## Stappen

	Onderwerp	Formatteren	Duur	Materiaal
1.	Aangekomen bij het onderwerp: "Medezeggenschap!"	Cirkel van stoelen	ca. 20 minuten	Metaplankaarten, presentatiedia's of flip-over met het proces en met de leerdoelen
2.	Input: Medezeggenschap	Cirkel van stoelen	ca. 15 minuten	Presentatiedia's of flip-over
3.	Infos – Aan het woord – Medezeggenschap	Cirkel van stoelen	ca. 15 minuten	
4.	Ons zomerfeest	Kleine groepen	ca. 20 minuten	
5.	Samen reflecteren	Cirkel van stoelen	ca. 15 minuten	Presentatiedia's of flip-over met leidende vragen
6.	Terugkoppeling naar de leerdoelen - Conclusie	Cirkel van stoelen	ca. 5 minuten	Presentatie dia of flip-over met de leerdoelen

## Stap 1

## **Aangekomen in het onderwerp "Medezeggenschap!"**

Stoelencirkel, ca. 10 minuten

De deelnemers brainstormen over het onderwerp "medezeggenschap". Daarna presenteert de seminarleider het schema en de doelen van de leereenheid.

### **Onderwerp**

Na het verwelkomen van de deelnemers vraagt de seminarleider aan de groep wat zij associëren met de term "medezeggenschap".

De deelnemers schrijven hun antwoorden op metaplankaarten. Elke kaart bevat één gedachte.

De deelnemers presenteren vervolgens hun kaarten achter elkaar en spelden ze vast aan een muur. Zodra alle kaarten zijn gepresenteerd, vat de seminarleider de stellingen nogmaals samen.

### **Opmerkingen bij de implementatie**

Voor grotere groepen kan de seminarleider de metaplankaarten verzamelen en op het prikbord vastmaken. Zo is er minder onrust en afleiding in de seminarruimte.

## **Stap 2**

Stoelencirkel, ca. 15 minuten

### **Input: Medezeggenschap**

De seminarleider geeft een korte inleiding over het onderwerp van het UNCRPD en presenteert vervolgens de drie niveaus van medezeggenschap.

### **Onderwerp**

De seminarleider geeft een korte input over het onderwerp van het UNCRPD en de stadia van medezeggenschap. De content kan worden uitgebreid, afhankelijk van de doelgroep.

Kernboodschappen:

Medezeggenschap is belangrijk.

Medezeggenschap betekent: informatie krijgen, je eigen mening uiten, je eigen keuzes en beslissingen maken.

Het is belangrijk dat mensen met een handicap inspraak hebben.

Zij hebben dezelfde rechten als mensen zonder handicap.

Dit staat in het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.



De afkorting is: UNCRPD.

Er zijn drie stappen van medezeggenschap:



### **Info**

Info is de afkorting van informatie.

Info is belangrijk voor medezeggenschap.

Wanneer een persoon informatie krijgt, kunnen ze een mening vormen.

### **Inspraak**

Als je informatie hebt, dan kun je je een mening vormen.

Dan kun je je eigen mening geven.

### **Medezeggenschap**

Om medezeggenschap te laten slagen, moet iedereen zijn mening geven. Elke mening is belangrijk. Dan ga je samen op zoek naar een oplossing. U kunt een goede oplossing bespreken. De fractie kan ook stemmen over een oplossing.

## **Stap 3**

### **Info - Aan het woord - Medezeggenschap**

Stoelencirkel, ca. 15 minuten

De deelnemers vertellen over hun eigen ervaringen met het onderwerp medezeggenschap en wijzen hun ervaringen toe aan de niveaus van medezeggenschap.

### **Onderwerp**

De deelnemers vertellen over hun eigen ervaringen met het onderwerp medezeggenschap. Ze kunnen denken aan situaties of projecten uit de werk-, onderwijs- of de sociale ruimte (binnen de eigen stad).

Nadat een deelnemer een voorbeeld heeft ingebracht, bekijkt iedereen samen op welk niveau van medezeggenschap het voorbeeld zou classificeren:

Is de persoon op de hoogte gebracht, heeft hij inspraak gehad of heeft hij meegedaan?

## Stap 4

### Ons zomerfeest

Stoelencirkel, ca. 20 minuten

Deelnemers denken na over hoe ze een zomerpartner kunnen maken die iedereen mede bepaalt met betrekking tot de planning van het evenement.

### Onderwerp

#### Voorbeeld – Zomerfeestplanning

Het zomersemester zit er bijna op.  
Iedereen heeft dit semester veel geleerd.  
Dat moeten we vieren.  
Daarom zou er een groot zomerfeest moeten zijn.  
We zouden dit zomerfeest met z'n allen moeten plannen.  
Hoe kan dit lukken?

Verzamel in je groep ideeën over hoe iedereen mee kan bepalen in de planning van het feest.

## Stap 5

### Samen reflecteren

Stoelencirkel, ca. 15 minuten

Tijdens de plenaire sessie vertellen de deelnemers over hun ideeën.  
Samen bekijken ze wat belangrijk is voor mensen met een beperking om deel te nemen aan de besluitvorming.

### Onderwerp

Hoe kan iedereen worden betrokken bij de planning van het zomerfeest?  
Wat is over het algemeen belangrijk voor mensen met een handicap om co-determinatie te bereiken?

## Stap 6

### Terugkoppeling naar de leerdoelen - Conclusie



Stoelencirkel, ca. 5 minuten

De seminarleider legt een verbinding terug naar de leerdoelen van de leereenheid.

De seminarleider neemt afscheid van de deelnemers.

### Onderwerp

De seminarleider leest de leerdoelen nogmaals voor. Ze vatten kort de afzonderlijke stappen van de leereenheid samen en leggen zo een verbinding tussen inhoud en leerdoelen. De seminarleider neemt vervolgens afscheid van de deelnemers.

## IV. LESMATERIAAL OVER "DOEL"

### Introductie

Wat is het "nut" van het hebben van een baan, in dit geval: onderwijsspecialist zijn? We zouden uitgebreid kunnen praten over het "Doel" of "Visie" van deze lijn van werk. We zouden kunnen praten over wat het betekent voor mensen met een handicap om aan een universiteit te werken, wat het geval is voor onderwijsspecialisten in Duitsland. Deze leereenheid gaat echter niet over de betekenis die van buitenaf aan deze lijn van werk wordt toegekend.

In plaats daarvan gaat deze leereenheid over het stimuleren van deelnemers om na te denken over welke betekenis zij persoonlijk zien in hun (toekomstige) werk als onderwijsspecialist.

### Leerdoelen

De deelnemers...

... leren verschillende dimensies van het doel kennen. ... nadenken over welke betekenis of doel zij waarnemen en (willen) ervaren in hun werk.

### Achtergrond

Het curriculum, ontwikkeld door het U4Inclusion-project, bestaat uit twee delen, het gemeenschappelijke curriculum en het specifieke curriculum. Binnen het specifieke curriculum gaf het Instituut voor Inclusief Onderwijs in Duitsland inzicht in hun kwalificatie om onderwijsspecialisten te worden, die seminars en lezingen geven aan universiteiten en studenten informeren over het leven en de behoeften van mensen met een handicap. In deze leereenheid reflecteren de deelnemers op de waardigheid van hun werk als

onderwijsspecialisten (vgl. Specialisatie als Onderwijsspecialist, Module 2, Leereenheid 1). Deze leereenheid kan ook worden aangepast voor elke andere vorm van werk.

Mensen die een duidelijk gevoel van betekenis ervaren in hun werk zijn aanzienlijk gemotiveerder, merkbaar meer betrokken en meer prestatiegericht en succesvol (cf. Hu & Hirsch, 2017).

## Vorbereitung

Cirkel van stoelen, retraite voor werk in kleine groepen, presentatieapparaat en beamer.

## Aanvullende informatie

### Algemeen

Schnell, T. (2021). *De psychologie van betekenis in het leven*. New York: Routledge, Taylor & Francis.

Schnell, T. (2020). *Psychologie des Lebensinns*. 2. überarbeitete Neuauflage. Heidelberg, Berlin, New York: Springer.

### In de diepte

Frankl, V. E. (2010). *... trotzdem Ja zum Leben sagen: ein Psychologe erlebt das Konzentrationslager*. Kösel-Verlag.

Hu, J. & Hirsch, J. (2017). Het voordeel van zinvol werk: Een meta-analyse. *Academie van Management Proceedings*, 1, 13866.

## Stappen

	Onderwerp	Formatteren	Duur	Materiaal
1.	Aangekomen bij het onderwerp: "WAAROM onderwijsspecialist worden?"	Cirkel van stoelen	ca. 10 minuten	Presentatie slides of flip-over met de leerdoelen
2.	Input: Wanneer heeft een baan een doel?	Cirkel van stoelen	ca. 15 minuten	Presentatiedia's of flip-over
3.	Wat ik vind van mijn werk als onderwijsspecialist	Kleine groepen	ca. 45 minuten	Presentatiedia's of werkbladen met de leidende vragen



4.	Samen reflecteren	Cirkel van stoelen	ca. 15 minuten	Presentatiedia's of flip-over met leidende vragen
5.	Teruglinken naar de leerdoelen – Conclusie	Cirkel van stoelen	ca. 5 minuten	Presentatie dia of flip-over met de leerdoelen

## Stap 1

### Aankomen in het onderwerp

Stoelencirkel, ca. 10 minuten

Deseminarleider verwelkomt de deelnemers, introduceert de leereenheid met een vraag en introduceert vervolgens het onderwerp en de doelstellingen van de leereenheid.

### Onderwerp

Na het verwelkomen van de deelnemers vraagt de seminarleider de groep om kort na te denken over de volgende vraag:

"Wat heb ik vandaag gedaan dat me zinvol leek?"

De seminarleider maakt een korte uitwisseling mogelijk tussen de deelnemers en hun burens. Als alternatief laat de seminarleider enkele deelnemers aan het woord.

Daarna volgt een kort overzicht van de inhoud en doelen van de leereenheid "WAAROM onderwijsspecialist worden?"

## Stap 2

### Input: Wanneer heeft een baan een doel?

Stoelencirkel, ca. 15 minuten

De seminarleider geeft een korte inleiding op het onderwerp.

### Onderwerp

De seminarleider geeft een korte input over het onderwerp professionele vervulling van het doel. De content kan worden uitgebreid, afhankelijk van de doelgroep.



Kernboodschappen:

In principe is elke baan zinvol.

Men doet iets met het hoofd of het lichaam om een bepaald doel te bereiken.

De postbode deelt brieven uit.

Als iedereen zijn brieven ontvangt, heeft ze haar doel bereikt.

Toen was haar werk betekenisvol.

De cafetariamedewerker legt eten op borden.

Als iedereen zijn maaltijden krijgt, heeft hij zijn doel bereikt.

Toen was zijn werk betekenisvol.

De auteur schrijft een boek.

Als andere mensen haar boek lezen, heeft ze haar doel bereikt.

Toen was haar werk betekenisvol.

Maar er zijn ook mensen die niet het gevoel hebben dat hun werk zinvol is.

Deze mensen ervaren hun werk als vervelend. Deze mensen ervaren hun werk als frustrerend. Werk maakt die mensen ziek.

Tatjana Schnell is wetenschapper.

Ze onderzoekt en doceert over het onderwerp zingeving in het leven in Duitsland en Noorwegen.

Tatjana Schnell wil begrijpen:

Wanneer vinden mensen hun werk zinvol?

Ze zegt dat er vier criteria zijn.

Deze criteria beschrijven of een persoon zijn werk als zinvol ervaart.

## **Zingeving**

Heeft mijn werk een voordeel voor andere mensen?

Bijvoorbeeld aan mijn collega's of aan mensen die niet bij mijn bedrijf werken?

## **Oriëntatie**

Ken ik de doelen, waarden en de visie van mijn bedrijf?

Zijn deze doelen, waarden en de visie belangrijk voor mij?

## **Fit**

Pas ik bij mijn werk?

Past het werk bij mijn opleiding?

Komt het werk overeen met mijn vaardigheden?

Past het werk bij mijn interesses?



Past het werk bij mijn waarden?  
Sluit ik aan bij de visie van het bedrijf?

### **Erbij**

horen Word ik gezien als persoon? Word ik gewaardeerd als persoon? Heb ik het gevoel dat ik erbij hoor?

## **Stap 3**

### **Wat ik vind van mijn werk als onderwijsspecialist**

Stoelencirkel, ca. 45 minuten

Deelnemers praten in kleine groepjes over de vierkenmerken van professioneel zintuiglijk. De oefening dient om na te denken over het eigen gevoel van betekenis.

### **Onderwerp**

#### **Zingeving**

Heeft mijn werk een voordeel voor andere mensen? Bijvoorbeeld aan mijn collega's of aan mensen die niet bij mijn bedrijf werken?

#### **Oriëntatie**

Ken ik de doelen, waarden en de visie van mijn bedrijf?  
Zijn deze doelen, waarden en de visie belangrijk voor mij?

#### **Fit**

Pas ik bij mijn werk?  
Past het werk bij mijn opleiding?  
Komt het werk overeen met mijn vaardigheden?  
Past het werk bij mijn interesses?  
Past het werk bij mijn waarden?  
Sluit ik aan bij de visie van het bedrijf?

### **Erbij**

horen Word ik gezien als persoon? Word ik gewaardeerd als persoon? Heb ik het gevoel dat ik erbij hoor?

## Opmerkingen bij de implementatie

De vragen nodigen uit tot een uitgebreide discussie. Het is ook mogelijk dat de deelnemers nog niet veel over dergelijke vragen hebben nagedacht.

Het kan daarom nuttig zijn om...

... verminder de vragen. ... de werkfase verlengen/ de toegewezen tijd. ... geef de deelnemers een korte hint wanneer ze naar de volgende dimensie moeten gaan.

## Stap 4

### Samen reflecteren

Stoelencirkel, ca. 15 minuten

Inde plenaire vergadering vertellen de deelnemers in de kleine groepjes over hun ervaringen.

### Onderwerp

Terug in de kring van stoelen vraagt de seminarleider hoe de deelnemers zich voelden over het onderwerp en de oefeningen. De volgende leidende vragen kunnen indien nodig worden gebruikt:

Waar wil je onderwijsspecialist voor zijn?

Hoe voelde het om na te denken over de dimensievragen?

Vond je het makkelijk of moeilijk om indruk te maken over de vragen?

Wat was voor jou verrassend in de groepstaak?

Had je soortgelijke gedachten over de vragen in de groep?

Had je heel andere gedachten over de vragen in de groep?

Ervaar je een goede balans tussen kwalificatie (werk) en andere levensgebieden?

...

## Stap 5

### Terugkoppeling naar de leerdoelen - Conclusie

Stoelencirkel, ca. 5 minuten

Deseminarleider legt een verbinding met de leerdoelen van de unit en neemt afscheid van de deelnemers.



## Onderwerp

De seminarleider leest de leerdoelen nogmaals voor. Hij of zij vat de individuele stappen van de leereenheid samen en legt zo een verbinding tussen inhoud en leerdoelen. Vervolgens neemt ze afscheid van de deelnemers.

# V. LESMATERIAAL OVER "ANDERE MENSEN DOEN ERTOE"

## Introductie

De leereenheid heeft als functie om samen te leren en te oefenen, hoe de deelnemers energiek en ondersteunend kunnen reageren op goed nieuws.

Ze leren actief en constructief te reageren (Active Constructive Responding volgens Shelly Gable). In een klein rollenspel hebben de deelnemers de mogelijkheid om hun nieuw verworven kennis direct toe te passen en te oefenen en zo te consolideren.

## Leerdoelen

De deelnemers...

... leer over actief-ondersteunende (actief constructieve) communicatie. ... oefen verschillende communicatiestijlen.

... erken de waarde van het reageren op goed nieuws met een ondersteunende houding.

## Achtergrond

"Andere mensen doen ertoe." Deze verklaring werd bedacht door Christopher Peterson (mede-oprichter van Positive Psychology) en vatte zijn jarenlange onderzoek samen, volgens welke de meeste factoren die verband houden met het welzijn van individuen te maken hebben met andere mensen.

Shelly Gable heeft een gemakkelijk te begrijpen en praktische strategie ontwikkeld over hoe de eigen reactie op positieve berichten positieve emoties bij andere mensen bevordert en nabijheid en verbondenheid cultiveert (zie Onderwerp 8, les 6).

## Vorbereiding

Cirkel van stoelen, retraite voor partnerwerk, presentatieapparaat en beamer, klassieke faciliteringsapparatuur met flip-overs, whiteboard, faciliteringskaarten, spelden, pennen en lijm, presentatiedia of flip-over met leerdoelen.

## Aanvullende informatie

Gable, S. L., Reis, H. T., Impett, E. A., & Asher, E. R. (2004). Wat doe je als het goed gaat? De intrapersoonlijke en interpersoonlijke voordelen van het delen van positieve gebeurtenissen. *Tijdschrift voor persoonlijkheid en sociale psychologie*, 87(2), 228.

Gable, Gonzago & Strachman (2006): Ben je er voor me als het goed gaat? Ondersteunende reacties op positieve openbaarmakingen van gebeurtenissen. *Tijdschrift voor Persoonlijkheid en Sociale Psychologie*, 91 (5), 904-917.

## Stappen

	Onderwerp	Formatteren	Duur	Materiaal
1.	Aangekomen bij het onderwerp: "Andere mensen doen ertoe"	Cirkel van stoelen	ca. 10 minuten	Presentatie slides of flip-over met de leerdoelen
2.	Reageren op goed nieuws	Cirkel van stoelen	ca. 30 minuten	Presentatiedia's of flip-over met de belangrijkste inhoud
3.	"Ik heb iets geweldigs meegemaakt"	Partnerwerk (twee personen)	ca. 35 minuten	Retraite voor partnerwerk
4.	Samen reflecteren	Cirkel van stoelen	ca. 10 minuten	Presentatiedia's of flip-over met de leidende vragen
5.	Teruglinken naar de leerdoelen - Conclusie	Cirkel van stoelen	ca. 5 minuten	Presentatiedia of flipchart met de leerdoelen

## Stap 1

### Aankomen in het onderwerp

Stoelencirkel, ca. 10 minuten

Deseminarleider verwelkomt de deelnemers, voert een korte flitsronde uit en introduceert de inhoud en doelstellingen van de leereenheid.



## Onderwerp

Na het verwelkomen van de deelnemers leest de seminarleider het volgende citaat voor:

"Andere mensen doen ertoe. " (Christopher Peterson)

De seminarleider vraagt de deelnemers welke mensen voor hen belangrijk zijn. Dit kunnen familieleden, vrienden, vrienden of vertrouwelingen zijn op het gebied van onderwijs, werk, vrije tijd, ...

De deelnemers kunnen dan om de beurt mensen benoemen die belangrijk voor hen zijn en, als ze dat willen, kort iets vertellen over hun relatie met deze persoon.

Daarna vat de seminarleider de bijdragen kort samen en leidt hij naar het onderwerp van het onderwerp.

Je verbonden voelen met andere mensen en het hebben van bevredigende relaties is belangrijk voor het welzijn en de (mentale) gezondheid.

In deze unit leren deelnemers over vier communicatiestijlen en proberen ze deze uit. Gable et al. (2004) ontdekten dat constructieve reacties actief (collegiale, vriendelijke, romantische) relaties aanmoedigen om te groeien en te bloeien.

Hieronder volgt een kort overzicht van de inhoud en doelen van de leereenheid "Other People Matter".

## Opmerkingen bij de implementatie

Als er voldoende tijd beschikbaar is, kunnen deelnemers samen overwegen welke gemeenschappelijke kenmerken duidelijk zijn in deze goede relaties.

Mogelijke kenmerken kunnen de volgende zijn:

- Ik voel me op mijn gemak bij die persoon
- Ik kan met die persoon praten over mijn gevoelens
- De persoon is betrouwbaar
- Ik voel me veilig bij die persoon
- Die persoon is geïnteresseerd in mijn leven

## Stap 2

### Reageren op goed nieuws

Cirkel van stoelen, ca. 30 minuten

De seminarleider en de deelnemers verkennen samen de vier communicatiestijlen om te reageren op positieve berichten (Gable et al., 2004).

## Onderwerp

Actief luisteren beschrijft een gemeenschappelijke strategie in therapeutische en educatieve contexten om met mensen te praten over stressvolle ervaringen.

Actieve communicatie is echter veel minder bekend wanneer de ander het heeft over goede ervaringen (Gable et al., 2004).

Wanneer mensen met een energieke en ondersteunende houding reageren op positieve verhalen over ervaringen, kunnen beide partners worden verrijkt door de positieve ervaring en kan hun relatie bloeien en groeien.

De seminarleider introduceert de vier communicatiestijlen door middel van een rollenspel en vraagt een deelnemer om mee te doen. Deze persoon doet nu alsof hij heeft gesolliciteerd naar een plek in een inclusief universitair programma en een acceptatiebrief heeft ontvangen.

De seminarleider antwoordt vier keer achter elkaar en introduceert de vier communicatiestijlen.

Na elk antwoord pauzeren de seminarleider en de deelnemer het rollenspel. De persoon kan bij elk antwoord kort beschrijven hoe hij zich voelde.





Samen kan de hele groep praten over wat hen is opgevallen in elk van de verschillende stijlen. Hoe was de lichaamstaal? Welke andere kenmerken vielen de deelnemers op?

De vier verschillende communicatiestijlen kunnen met behulp van de smileys worden verduidelijkt en verankerd (zie figuur 1).

De smileys voor actief constructieve en actief destructieve reacties hebben open monden. Dit is om duidelijk te maken dat de persoon die het positieve nieuws vertelt, wordt aangemoedigd om een gesprek aan te gaan om in meer detail te rapporteren (actieve constructieve reactie) of om te beargumenteren waarom dit goed nieuws voor hen is (actieve destructieve reactie).

De smileys met de gesloten monden laten daarentegen zien dat de passieve reacties de neiging hebben om de persoon te laten stoppen met praten over het goede nieuws.



	<b>actief</b> <b>(energiek)</b>	<b>passive</b> <b>(onverschillig)</b>
<b>constructief</b> <b>(ondersteunende houding)</b>		
<b>deconstructive</b> <b>(vijandige houding)</b>		

**Figuur 1: Overzicht van de communicatiestijlen (Gable et al., 2004)**



**Actief-constructieve / energetisch-ondersteunende houding**



"Dat is geweldig! Vertel me hoe je dat hebt gedaan!"

Toon interesse

Stel vragen/ Informeer

Focus op het positieve

Je eigen positieve gevoelens benoemen (ik-berichten)

### **Lichaamstaal**

Oogcontact

Glimlachen

Je naar de ander keren



### **passive-constructive / onverschillig-ondersteunende houding**

"Goed voor je!"

Nota nemen

Weinig of geen emoties

Goedkeuring

### **Lichaamstaal**

Monotone stem

Weinig oogcontact

Weinig emotie tonen

Slechts weinig emoties aanpakken



### **actief-deconstructieve / energetisch-vijandige houding**

"Je zult zeker veel moeten leren. Lukt het je wel?"

Kritische ondervraging

Het aanpakken van de eigen negatieve gevoelens

Uitgaan van negatieve gevoelens van de partner

Focus op het negatieve

### **Lichaamstaal**

Wegdraaien

Defensieve bewegingen

Fronsen



### **Passief-deconstructieve / onverschillig-vijandige houding**

"Ik ben vandaag naar de kapper geweest."

Veranderend onderwerp

Onderwerp negeren

## Lichaamstaal

Wegdraaien

Onverschilligheid

Geen emoties

### Opmerkingen bij de implementatie

In de testgroep werd speciale aandacht besteed aan het verschil tussen passieve constructieve en actieve deconstructieve reacties, omdat het verschil tussen de twee communicatiestijlen in het begin voor sommige deelnemers moeilijk op te merken was.

## Stap 3

### "Ik heb iets geweldigs meegemaakt!"

Partnerwerk, ca. 35 minuten

Deelnemers oefenen de vier verschillende communicatiestijlen in paren.

### Onderwerp

Dedeelnemers komen in tweetallen bij elkaar.

De ene persoon begint en vertelt iets positiefs van de afgelopen week.

Nu probeert de partner er op een constructieve manier actief op in te spelen.

Afhankelijk van de beschikbare tijd kunnen de deelnemers ook reageren op de andere drie communicatiestijlen om verdere ervaring op te doen met de verschillende stijlen. Dit helpt de deelnemers ook om te beseffen hoeveel comfortabeler en relatieopbouwend de actieve constructieve reactie is.

### Opmerkingen bij de implementatie

In de testgroep genoten de deelnemers erg van het rollenspel. Ze besloten om in de grote groep te blijven met twee roterende twee deelnemers die het rollenspel deden terwijl de anderen keken. Na elke communicatiestijl sprak de groep over wat hen opviel en hoe het voelde.

## Stap 4

### Samen reflecteren

Stoelencirkel, ca. 10 minuten



Inde plenaire vergadering vertellen de deelnemers over hun ervaringen uit de vorige oefening.

## Onderwerp

Terug in de kring van stoelen vraagt de seminarleider hoe de deelnemers zich voelden over het onderwerp en de oefeningen.

De volgende leidende vragen kunnen indien nodig worden gebruikt:

- Wat vind jij van de vier communicatiestijlen?
- In welke communicatiestijl heb je tot nu toe gereageerd op positieve berichten van andere mensen?
- Welke feedbackvragen kun je stellen als iemand je vertelt over een positieve ervaring?
- ...

## Opmerkingen bij de implementatie

In de testgroep dachten de deelnemers na over hoe ze kunnen reageren op positief nieuws. Dit zijn hun voorbeelden:

- Heb je zin om me hier meer over te vertellen?
- Dat klinkt zo spannend!
- Heb je het al aan andere mensen verteld?
- Ik ben zo blij voor je!
- Ik ben heel blij dat je dit met mij deelt.
- Ik ben een en al oor!
- Je kunt zo trots op mezelf zijn.
- Dit is echt ontroerend.

De deelnemers dachten ook na over wat de reden zou kunnen zijn als een persoon niet actief-constructief reageert. Dit zijn hun ideeën:

- De persoon kan jaloers zijn.
- De persoon kan zich verblind voelen door het bericht en was er niet op voorbereid.
- De persoon kan boos zijn over iets dat in zijn eigen leven is gebeurd.
- De persoon luistert misschien niet aandachtig.
- De persoon kan worden afgeleid.

## Stap 5

### Terugkoppeling naar de leerdoelen - Conclusie

Stoelencirkel, ca. 5 minuten

De seminarleider legt een verbinding met de leerdoelen van de unit en neemt afscheid van de deelnemers.

### **Onderwerp**

De seminarleider leest de leerdoelen nogmaals voor. Hij of zij vat de afzonderlijke stappen van de leereenheid kort samen en legt zo een link tussen inhoud en leerdoelen. Na afloop neemt de seminarleider afscheid van de deelnemers.



## VII. LEERACTIVITEIT

In een driedaagse leeractiviteit is het leermateriaal dat in dit document wordt geschetst, uitgeprobeerd en getest door deelnemers van de doelgroep. De deelnemers namen asynchroon deel aan de onderwijssessies: terwijl alle deelnemers via een Zoom-verbinding met elkaar verbonden waren, testten ze het materiaal in hun respectievelijke locaties in België, Spanje en Duitsland.

Hun ervaringen en feedback werden opgehaald door middel van vragenlijsten en feedbackrondes, en het materiaal werd verbeterd in overeenstemming met de gegeven input.

De volgende foto's geven impressies van de leeractiviteit en de opstelling op de respectievelijke locaties:

























## VERWIJZINGEN

### Mijn sterke punten

#### Algemeen

Niemiec, R.M. (2017). *Character Strengths Interventions - Een veldgids voor praktijkbeoefenaars*: Hofgreffe Publishing.

Peterson, C., & Seligman, ME (2004). *Karaktersterkten en deugden: Een handboek en classificatie (Vol. 1)*. Oxford University Press.

TED Talk, Ryan Niemiec: een universele taal die beschrijft wat het beste is in  
Us <https://www.youtube.com/watch?v=DMWck0mKGWc&t=2s>

#### In de diepte

Gable, S. L., Reis, H. T., Impett, E. A., & Asher, E. R. (2004). Wat doe je als het goed gaat? De intrapersonlijke en interpersoonlijke voordelen van het delen van positieve gebeurtenissen. *Tijdschrift voor persoonlijkheid en sociale psychologie*, 87(2), 228.

Harzer, C., & Ruch, W. (2015). De relaties van karaktersterkten met coping, werkgerelateerde stress en werkplezier. *Grenzen in de psychologie*, 6, 165.

Harzer, C., & Ruch, W. (2012). Wanneer de baan een roeping is: de rol van het toepassen van iemands kenmerkende sterke punten op het werk. *Het Journal of Positive Psychology*, 7(5), 362-371.

### Mentaliteit

Dweck, C. S. (2008). *Mindset: De nieuwe psychologie van succes*. Random House Digital, Inc.

TED Talk, Carol Dweck: De kracht van yet  
<https://www.youtube.com/watch?v=J-swZaKN2lc>

### Duitse bronnen

Dweck, C. (2016). *Selbstbild: wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt*. Piper Verlag.

TED Talk, Carol Dweck: Der Glaube an die eigene Lernfähigkeit [https://www.youtube.com/watch?v=\\_X0mgOOSpLU&t=148s](https://www.youtube.com/watch?v=_X0mgOOSpLU&t=148s)

## Medezeggenschap

### Duitse bronnen

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2018). *UN-Behindertenrechtskonvention*, Hausdruckerei BMAS Bonn.

Bundesverband evangelischer Behindertenhilfe (2021). *Mit-Bestimmen! Fragen-Sammlung in Leichter Sprache*. Berlin.

Aktionspläne zur Umsetzung der der UN-BRK auf unterschiedlichen Ebenen und für unterschiedliche Personengruppen (national, regional, Universitäten)

### Engelse bron

Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD) ([www.un.org](http://www.un.org))

## Doel

### Algemeen

Schnell, T. (2021). *De psychologie van betekenis in het leven*. New York: Routledge, Taylor & Francis.

Schnell, T. (2020). *Psychologie des Lebensinns*. 2. überarbeitete Neuauflage. Heidelberg, Berlin, New York: Springer.

### In de diepte

Frankl, V. E. (2010). *... trotzdem Ja zum Leben sagen: ein Psychologe erlebt das Konzentrationslager*. Kösel-Verlag.

Hu, J. & Hirsh, J. (2017). Het voordeel van zinvol werk: Een meta-analyse. *Academie van Management Proceedings*, 1, 13866.



## Andere mensen doen ertoe

Gable, S. L., Reis, H. T., Impett, E. A., & Asher, E. R. (2004). Wat doe je als het goed gaat? De intrapersoonlijke en interpersoonlijke voordelen van het delen van positieve gebeurtenissen. *Tijdschrift voor persoonlijkheid en sociale psychologie*, 87(2), 228.

Gable, Gonzago & Strachman (2006): Ben je er voor me als het goed gaat? Ondersteunende reacties op positieve openbaarmakingen van gebeurtenissen. *Tijdschrift voor Persoonlijkheid en Sociale Psychologie*, 91 (5), 904-917.



# U4 INCLU SION



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

UNIVERSITÀ DELLA CALABRIA



I+D+i  
**Kveloce**  
Tus ideas son nuestros proyectos

**UNIVERSITAS**  
Miguel Hernández

THOMAS  
**MORE** | University of  
Applied  
Sciences



Cátedra de discapacidad  
y empleabilidad  
TEMPE / APSA

INSTITUT  
für Inklusive  
BILDUNG