***Leer- en ontwikkelplan***



***Persoonlijk leiderschap***

Naam: …

Rol: …

Organisatie: …

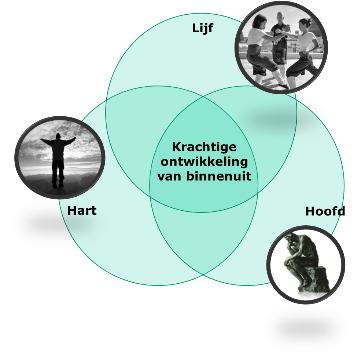
Inleiding

**Leiderschap in je eigen ontwikkeling**

Ontwikkeling in je rol of in je leiderschap vraagt doorgaans de nodige verandering in mindset en gedrag. Soms kleine en soms grote veranderingen in de manier waarop je je eigen werk doet, in de manier waarop je met anderen samenwerkt of de manier waarop je aan anderen leiding geeft vanuit je vak of hiërarchische positie.

***Persoonlijk leiderschap*** *is dat je je bewust bent van je eigen kracht én kwetsbaarheid en dat je hiermee vanuit je rol de verantwoordelijkheid en regie neemt over wat je doet en leert en hoe je zin geeft aan je handelen in het hier en nu.*

*De route om te leren en in verbinding te gaan met jezelf en de ander gaat van binnen naar buiten, en we leren bij voorkeur via hoofd, hart en lijf.*

Je neemt hoe dan ook leiderschap in je eigen ontwikkeling, dat gaat niemand anders voor je doen.

**Doel van dit ontwikkelplan**

Gedrag veranderen, jezelf ontwikkelen, dat gaat niet vanzelf. Je kunt jezelf ontwikkelen door helpende patronen te versterken en eventueel belemmerende patronen bij jezelf te kraken. Hiervoor zijn soms echte radicale keuzes nodig. En in elk geval planmatigheid, discipline en reflectie. En niet te vergeten zuinig zijn op jezelf!

Dit ontwikkelplan helpt je om te reflecteren en je ontwikkeling planmatig vorm te geven. Dit document is van jezelf en gaat over jezelf. Je beschrijft inzichten en ontwikkeldoelen en ook de voortgang die je boekt. Je kunt hierbij gebruik maken van collegiale Feed Forward, het intakegesprek, de resultaten van vragenlijsten die je hebt ingevuld en de afstemming met je eigen manager of leidinggevende.

**Bakens**

Een TomTom heeft voor het navigeren maar twee bakens (punten) nodig: je huidige plek en de plek waar je naartoe wilt. De route wordt vervolgens continu aangepast wanneer je beweegt. En dat geldt ook voor je ontwikkeling. De drie kernvragen zijn:

* Waar sta ik nu? Wie ben ik, wat typeert mij? Wat is mijn rol? Wat zijn mijn waarden en rolopvattingen van waaruit ik mijn rol dagelijks invul? Wat is mijn kracht en wat is mijn kwetsbaarheid in mijn rol?
* Waar ga ik naartoe? Welke verschuiving in rol, taken, deskundigheid, attitude en/of vaardigheden ga ik realiseren om beter/meer toegevoegde waarde te leveren aan mijn klant/cliënt of het grotere geheel waartoe ik behoor?
* Welke stappen brengen me bij mijn doel? Welke stappen ga ik concreet (morgen al?) zetten in mijn ontwikkeling? Waarom brengt deze stap me (dichter) bij mijn (ontwikkel)doel? En… waarom zou ik die stap juist niet zetten? Wat is de reden dat ik deze tot nu toe nog niet heb gezet?

In de opbouw van dit leerplan vind je deze bakens terug. Deel 1 t/m 3 gaan respectievelijk over ‘Waar sta je?’, ‘Waar ga je voor?’ en ‘Welke stappen zet je naar je doel?’.

**Hou dit document ‘levend’**

Als je je ontwikkeling serieus neemt reflecteer je regelmatig op wat je doet en leert en zorg je vervolgens dat je leerresultaten in de praktijk brengt. Je navigeert en loodst jezelf als het ware door je eigen ontwikkelroute heen.

Dat kun je concreet maken door na elke oefening/leerervaring of bijeenkomst te reflecteren en de les te vertalen naar je eigen praktijk: wat ga je concreet met een inzicht doen, wat is je volgende stap? Focus daarin vooral op de inzichten die je dichter bij je (ontwikkel)doelen brengen; schrijf ze als handvat bij je leerdoelen op of in deel drie van dit leerplan.

Op die manier hou je het stuur van je eigen ontwikkeling stevig in handen en krijg je structureel grip op je ontwikkeling. Eigenlijk onnodig om op te merken, maar je succes wordt vooral bepaald door je eigen inzet.

**Afstemmen**

Doe je mee aan een ontwikkeltraject dat gefaciliteerd wordt vanuit Auctus, stuur dan een eerste versie van dit ontwikkelplan **uiterlijk 1 week voor het intake- en ontwikkelgesprek naar je trainer**. Stem gedurende het traject ook af met je leidinggevende, zodat je afspraken kunt maken over je doelen en de gewenste ondersteuning.

**Colofon**

De opbouw van en elementen in dit model-ontwikkelplan zijn gebaseerd op een reeks modellen en theorieën, waaronder Het Vorkmodel (Vandamme), Cirkel van Invloed (Covey), De weg van de Held (Campbell), Effectuation Roadmap (Effectuation.nl), Het lichaam als leermeester (Mol, Spit), Personal Storytelling (Gallo) en L.I.V.E. (van Setten).

Deel 1: Waar sta ik nu?

**A. Mijn rol & context**

Beschrijf **kort** de rol die je hebt en de context waarin je je rol invult. Wat zijn jouw opvattingen over het doel en de verantwoordelijkheden die je draagt, jouw toegevoegde waarde?

|  |
| --- |
|  |

**B. Mijn identiteit, waarden en drijfveren**

Wie ben je? Wat zijn je drijfveren, je missie? Wat is de reden dat je voor dit vak c.q. deze rol gekozen hebt? Wat motiveert je dit te (blijven) doen? Welke waarde of zingeving ligt er voor jezelf in het uitoefenen van je werk?

|  |
| --- |
|  |

**C. Ik en mijn team**

Wat betekent werken in een team voor jou persoonlijk? Wat voor teamspeler ben jij?

|  |
| --- |
|  |

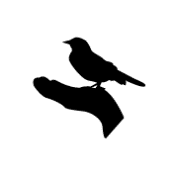
Als je leiding geeft: hoe verhoud jij je tot de team(s) waaraan je leiding geeft?

|  |
| --- |
|  |

**D. Balans en stress**

Van welke aspecten in je rol krijg je energie? En waar lekt energie weg of krijg je stress van? Welke patronen herken je eventueel bij jezelf in hoe je met stress of onaangename situaties omgaat en is het effectief? Beschrijf deze hieronder.

|  |
| --- |
|  |

**E. Kracht**

**a. Ik en mijn talenten**

Wat zie je als jouw talenten en waarom? Deze kunnen overigens los staan van de rol die je hebt.

|  |
| --- |
|  |

**b. Activiteiten die mij energie geven en waar ik goed in ben (talent in actie)**

In welke situaties benut je je talenten?

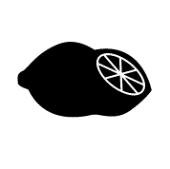
|  |
| --- |
| *Ik voel me sterk/krijg energie/word blij als ik ………………………………………*  *Dit wordt wel/niet door mijn collega’s zo ervaren. (Zie onderdeel G)* |

Wat zijn activiteiten die jou energie geven? En waar ben jij dan goed in? Zien anderen dat ook als jouw sterke punten?

**c. Lessen/hulpbronnen die ik in mijn leven verzameld heb**

|  |
| --- |
|  |

Wat zijn levenslessen die je geleerd hebt? Of hulpbronnen die je in de loop der tijd verzameld hebt en waar je gebruik van maakt als je met ingewikkelde situaties of keuzes te maken hebt?

**F. Kwetsbaarheid/uitdagingen (‘Lemons’)**

**a. Mijn kwetsbaarheden/uitdagingen**

Wat zie je als jouw kwetsbaarheden of grootste uitdagingen in je rol/leiderschap en waarom? Wordt dit ook herkend en door je collega’s aan je teruggegeven?

|  |
| --- |
|  |

**b. Mijn zwakke punten**

Je zwakke punten in je rol zijn je kwetsbaarheden ‘in actie’. Vat hieronder je zwakke punten samen:

|  |
| --- |
| *Ik voel me zwak (gedemotiveerd, energieloos, onkundig, etc.) als ik …………………………*  *Dit wordt wel/niet door mijn collega’s zo ervaren. (Zie onderdeel G)* |

[](https://www.google.nl/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&ved=2ahUKEwjb6amT4uvjAhVQbVAKHXVcB5EQjRx6BAgBEAU&url=https://amazon.com/wrench-machine-large-sticker-decal/dp/images/b00br3joyc&psig=AOvVaw3FaQ8Q8iHw-wr_iqB0mXQt&ust=1565095720076044)**c. Sabotage / Angsten**

Hoe houd je jezelf af van het bereiken van leerdoelen? Wat zijn niet-helpende gedachtes, overtuigingen of patronen die je leerproces boycotten? Wat is het voordeel om je juist helemaal niet te ontwikkelen? En welke angst zit erachter?

|  |
| --- |
|  |

**G. Inzichten uit de L&D Profilizer®, AEM Cube of andere instrumenten**

Als er in het ontwikkeltraject uitkomsten van een of meerdere vragenlijsten met je gedeeld zijn (of wanneer je zelf recent nog aan een assessment hebt meegedaan) vul je hieronder de inzichten in die jij eruit hebt gehaald. Denk aan inzicht in je balans, (zelf)controle, stijlen van samenwerken, competenties, enz.

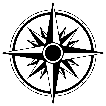
|  |
| --- |
|  |

**H. Inzichten uit intercollegiale Feed Forward**

Heb je Feed Forward gevraagd aan collega’s? Vul hieronder de samenvatting in van wat je is verteld.

|  |
| --- |
| * Wat gaat goed? * Wat kan beter? * Waarmee mag ik stoppen? * Waarmee mag ik starten? |

NB: Op basis van al deze reflecties formuleer je je leerdoelen scherp en smart in deel 2.

[](https://www.google.nl/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&ved=2ahUKEwjdpf-w1-vjAhVO66QKHTutCSIQjRx6BAgBEAU&url=https://www.needpix.com/photo/250701/compass-instrument-navigation-points-of-the-compass-symbol-windrose-wind-directions-navigate-wise-direction&psig=AOvVaw0bdwebV5XUeajmUGxreJuv&ust=1565092779138350)Deel 2: Waar ga ik voor?

**I. Leer- en ontwikkeldoelen**

**Opdracht 1: Beschrijf je doelen**

Beschrijf 2 tot maximaal 4 (leer)doelen; vul voor elk leerdoel het onderstaand schema opnieuw in. Je formuleert je doelen eerst globaal en op basis van voortschrijdend inzicht maak je ze steeds smart(er). Verderop staan hints en tips, lees die eerst.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Wat wil ik leren?**  Thema of competentie | **Wat moet ik doen?** | **Welke ondersteuning en hulpmiddelen heb ik nodig?** | **Hoe meet ik succes?** | **Streefdatum voor beoordeling?** |
|  |  |  |  |  |
| Afgestemd met leidinggevende:  inzichten en afspraken |  | | | |
| Ontwikkeling van dit leerdoel tijdens de leergang:  (inzichten, acties, resultaten) |  | | | |

Handreikingen bij het formuleren van doelen:

* Formuleer doelen in termen van **kennis, gedrag** of **vaardigheden/houding**. Denk bij vaardigheden aan bijvoorbeeld effectiviteit, omgaan met weerstand & conflicten, impact, enz. Formuleer doelen liever niet in gevoelswoorden, onderzoek dan even wat precies zal maken dat je een beter gevoel hebt; wat doe je dan of wat kun je dan?
* Formuleer doelen altijd **positief**, dus i.p.v. “Ik wil afleren om steeds ja te zeggen en opdrachten aan te nemen..” kun je je beter richten op “Ik bewaak op gepaste manier mijn grenzen en zeg ‘nee’ als dat daarvoor nodig is”.
* Formuleer je doelen **realistisch en smart** (concreet, meetbaar, verbonden aan je rol of een project). Zorg dat je helder maakt voor jezelf hoe je weet dat je een doel gehaald hebt.
* Maak bij het formuleren van leerdoelen gebruik van je ambities en inzichten uit deel 1 en het intake- en ontwikkelgesprek. Gebruik ook Feed Forward en Resultaten van vragenlijsten of assessments ter verrijking.

**Opdracht 2**: **Toets je doelen**:

* Brengt het werken aan de leerdoelen die je beschreven hebt je dichter bij je persoonlijke missie?
* Helpt het halen van je doelen je bij het beter/makkelijker uitvoeren van je rol?
* Klopt wat je in dit plan hebt opgeschreven met waar jij voor staat, met je waarden?

Deel 3. Welke stappen   
brengen me bij mijn doel(en)?

**J. Mijn ontwikkelpad**

**Opdracht 1: Plan je stappen**

Welke stappen ga je concreet (morgen al?) zetten in je ontwikkeling? Dat kan zijn een gesprek met je leidinggevende, een Persoonlijk Experimenteer Punt (PEP-per), het volgen van een training of (externe) cursus, coaching, enzovoorts. Maar je kunt ook een project starten om je ambities tot leven te brengen. Als jij elke dag iets doet dat in lijn is met wat je wilt bereiken dan wordt je droom werkelijkheid. Beschrijf hieronder je Concrete Afspraken Tot Actie (CATA’s) met jezelf op hoofdlijn:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Stap** | **Omdat** | **Wanneer** |
| ..  ..  .. |  |  |

Geef bij elk stap die je zet aan waarom het je dichter bij je (ontwikkel)doel brengt. Kun je dat niet bedenken… dan bedenk je een andere stap!

**Opdracht 2: Hou je route scherp**

Een TomTom past de route van A naar B continu aan wanneer je stappen zet. Op basis van je voortang en op basis van eventuele obstakels. Dat je continu de route moet actualiseren en bijstellen geldt ook voor jouw ontwikkelpad: neem - als je op weg bent en een stap gezet hebt - steeds weer even de tijd om te reflecteren op de opbrengsten tot dan toe en scherp je route en volgende stappen aan. Net als een TomTom…

Aan het einde van deze route..

We sluiten een ontwikkeltraject doorgaans af met een reflectieverslag, presentatie en/of eindgesprek met je leidinggevende. Hou daar rekening mee. De formele afsluiting van het traject markeert overigens tegelijkertijd weer een nieuw vertrekpunt in je ontwikkeling.

Voortgang & borging

**Stem dit plan af**

Bespreek dit plan in de loop van het ontwikkeltraject met je leidinggevende, zodat je afspraken kunt maken over je doelen en de gewenste ondersteuning van hem of haar. Neem hierin zelf het initiatief.

**Neem dit plan mee naar elke training/bijeenkomst**

Je houdt tijdens het ontwikkeltraject per leerdoel bij wat je aan inzichten en vaardigheden verzamelt en wat je acties zijn om je doel te bereiken. Neem daarom dit ontwikkelplan mee (op papier, tablet, ..) en werk het tijdens de trainingen steeds bij.

**Vat alles samen in één plaatje**

Je kunt het sjabloon van de ‘Effectuation Roadmap’ uit de online syllabus downloaden en dit ontwikkelplan daarop samenvatten. De symbolen die gebruikt zijn in dit leerplan vind je terug op de roadmap en wijzen je de weg.

Succes en veel plezier in je ontwikkeling!