



Samen

Persoonlijk Leiderschap

Stimuleren

Dag van het Partnerschap 2026

Welkom!

Mijn drijfveer, jouw drijfveer...

Welke nieuwsgierigheid heeft jou hier gebracht?



Doel & inhoud van deze sessie

In deze inspiratiesessie wisselen we uit over wat persoonlijk leiderschap bij onze studenten is en krijg je praktische handreikingen om studenten hierin te stimuleren.

Deze drie instrumenten komen samen. Ze hebben alle drie een eigen waarde, maar overlappen ook. De samenhang bepaalt mede de waarde.



Persoonlijk Leiderschap: op wiens schouders staan we?

“Ik ben geen product van mijn omstandigheden. Ik ben een product van mijn keuzes.”

Stephen Covey
(Amerikaanse auteur en trainer persoonlijke effectiviteit en leiderschap)

“Veerkracht van leerkrachten gaat over ‘terugveren’ en betrokken en effectief kunnen blijven ondanks uitdagingen.”

Caroline Mansfield
(Australische onderwijswetenschapper)

“Zelfregulerend leren verwijst naar de mate waarin leerlingen metacognitief, gemotiveerd en gedragsmatig actief betrokken zijn bij hun eigen leerproces.”

Barry Zimmermann
(Amerikaanse onderwijspsycholoog)

“Zelfregulerend leren is het proces waarbij lerenden actief hun eigen leerproces

plannen, monitoren en bijsturen om hun doelen te bereiken.”

Jeltsen Peeters
(Nederlandse onderwijsonderzoeker en auteur ‘Zelfregulerend leren. Hoe? Zo!’)

Persoonlijk leiderschap, zelfregulerend leren en veerkracht: samenhang

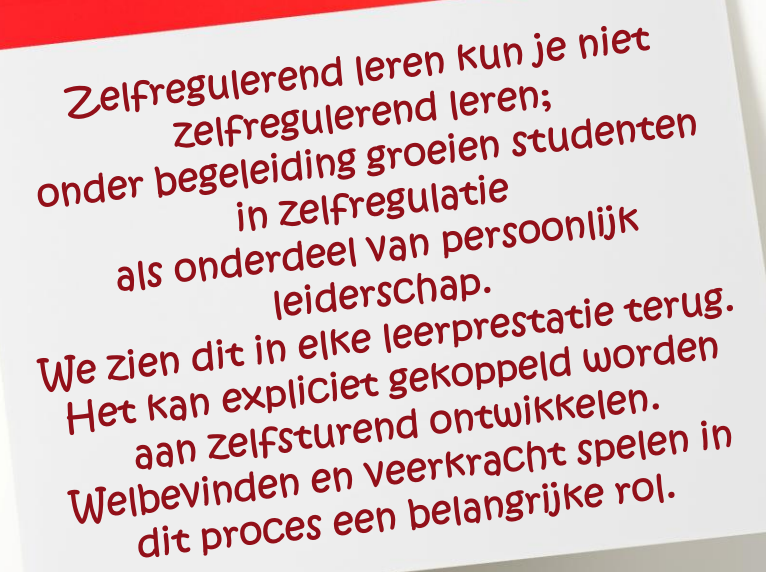
Persoonlijk leiderschap volgens Covey:

Leiding en richting geven aan je eigen leven op basis van:

- persoonlijke missie, doelen, waarden en overtuigingen als richtsnoer;
- vrijheid en verantwoordelijkheid voor acties en keuzes;
- handelen in contact met jezelf en met de omgeving.

Ondersteunende instrumenten:

- **7 habits** van effectief leiderschap/effectief studeren (Covey)
- **Zelf Regulerend Leren** printboekje (Marnix Academie, naar J. Peeters)
- **Leerkracht Veerkracht** toolkit (Lectoraat Samen opleiden en Professionaliseren Marnix Academie)



Zelfregulerend leren kun je niet
zelfregulerend leren;
onder begeleiding groeien studenten
in zelfregulatie
als onderdeel van persoonlijk
leiderschap.
We zien dit in elke leerprestatie terug.
Het kan expliciet gekoppeld worden
aan zelfsturend ontwikkelen.
Welbevinden en veerkracht spelen in
dit proces een belangrijke rol.

Persoonlijk leiderschap binnen de Marnix: waarom?

Visie

Persoonlijk leiderschap is voor onze studenten belangrijk, omdat het bijdraagt aan zelfsturend vermogen en duurzame professionele ontwikkeling



Missie

We ontwikkelen samen zelfbewuste, veranderkrachtige, bevlogen en veerkrachtige onderwijsprofessionals

Persoonlijk leiderschap draagt bij aan **kansengelijkheid**.
Het bevordert gelijke mogelijkheden om succesvol te zijn.

Persoonlijk leiderschap: van missie naar instrumenten

Missie

We ontwikkelen samen
zelfbewuste, veranderkrachtige,
bevlogen en veerkrachtige
onderwijsprofessionals.



Instrumenten

De 7 eigenschappen van Effectief Leiderschap
(S. Covey)

Zelfregulerend Leren printboekje
(Marnix Academie, naar B. Zimmermann)

Leerkracht Veerkracht Toolkit
(Lectoraat
Samen opleiden & Professionaliseren
Marnix Academie)

Impliciete Scorion-feedback op persoonlijk leiderschap...



Signalen van zichtbaar persoonlijk leiderschap

“Heel mooi om te zien dat jij “gewoon” meedoet op het schoolplein. Je neemt een taak op je terwijl er ook ervaren leerkrachten bij zijn. Je wacht niet af maar handelt!”

“Je laat een open leerhouding zien. Je kunt binnen het team zowel een luisterende houding laten zien als meepraten, waarbij je respectvol bent en niet het hoogste woord hebt, maar constructief meewerkt.”

“Je bent bezig geweest met doelgericht communiceren. Zo doe je dit met je mentor, maar ook veel met docenten en medestudenten op de studie. We merken dat je het heel fijn vindt om even te sparren met medestudenten en begeleiders over lesideeën, omdat je zo tot heel creatieve lessen komt.”



Signalen van mogelijkheid of noodzaak tot groei in persoonlijk leiderschap

“De communicatie over stageweken is tot nu elke keer last minute geweest, waardoor het soms even schakelen was.”

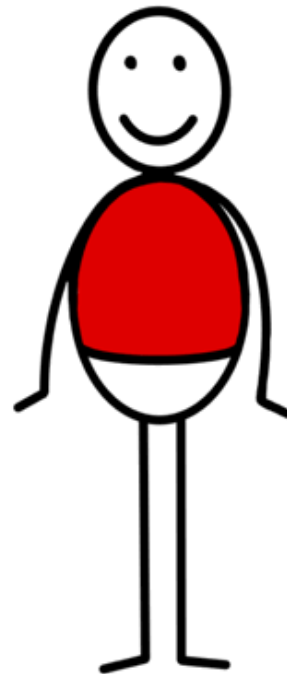
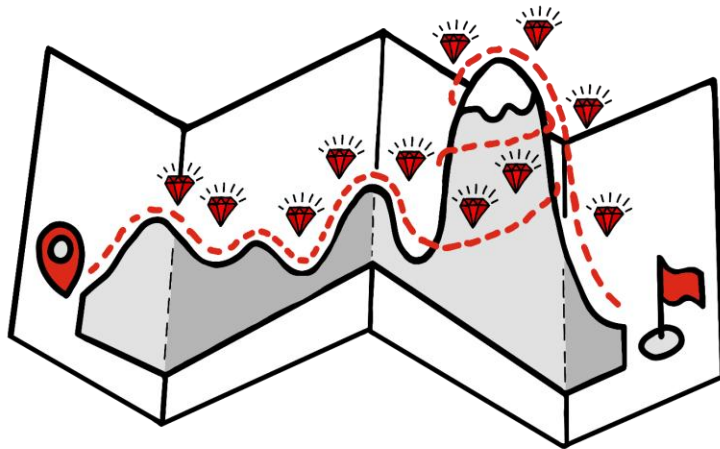
“Je blijft nog wat bij jezelf. Voor het volgende schooljaar hoop ik ook dat het je gaat lukken om steeds meer onderdeel van het team te worden.”

“Je kunt terugkijken op je eigen handelen en kan ook goed omgaan met feedback, alleen doe je hier niet altijd wat mee.”

“JA! Deze student neemt zijn leerproces in eigen hand!”

Hoe zag jij dit bij studenten in het praktijkleren al terug?

Benoem zo expliciet mogelijk gedragsindicatoren



Covey's persoonlijk Leiderschap in 7 eigenschappen

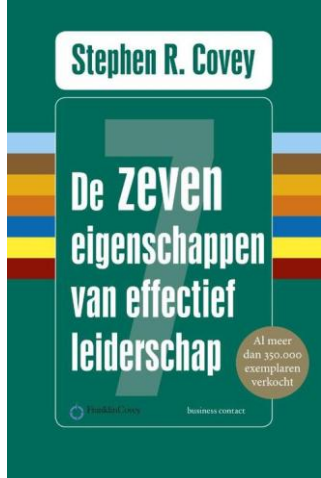
Centrale vraag:

Hoe geef ik effectief leiding aan mijn leven richting mijn doelen
met hulp van
7 daarbij helpende eigenschappen (habits)

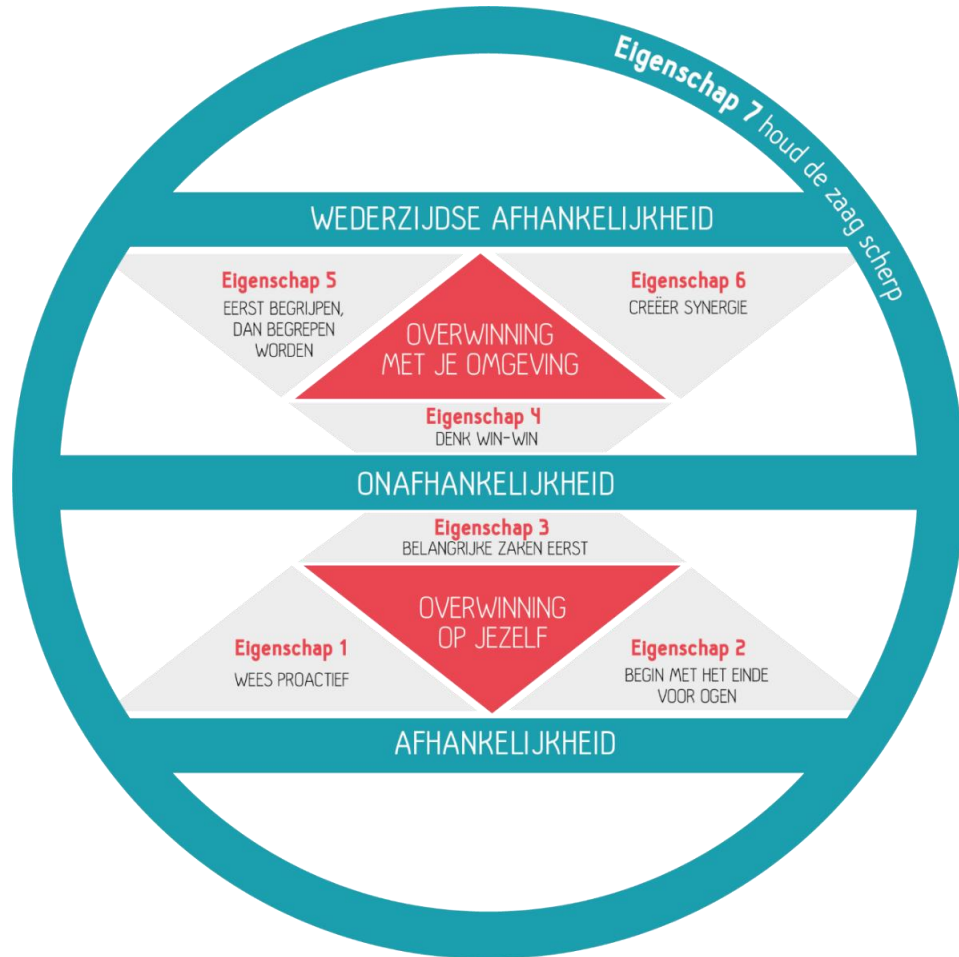
Plaats in het curriculum:

Vanaf VT 2 in studiecoaching

DT 3 in de module Persoonlijk Leiderschap in de Organisatie (PLO)



Covey's Persoonlijk leiderschap in een notendop



Startpunt voor kennismaking met de 7 habits/eigenschappen:
Zelfonderzoek.

Geeft antwoord op de vraag:
Welke habits zijn op dit moment meer of minder in mijn handelen aanwezig?

Uitgangspunten:

- Geen doel, maar middel;
- Je persoonlijke doel is leidend;
- Uitkomst van het zelfonderzoek = uitnodiging tot groei.
- Habits in samenhang; beweging van afhankelijkheid via onafhankelijkheid naar wederzijdse afhankelijkheid.

Onderzoek het zelfonderzoek

Bekijk het zelfonderzoek.

Gespreksvraag:

Welk gedrag verwacht jij van een student bij elke eigenschap/habit?



Zelf Regulerend Leren (naar B. Zimmermann & J. Peeters) als vertaling van persoonlijk leiderschap in leren

Centrale vraag:

Hoe stuur ik bewust (meta-cognitief) en actief in mijn studie om mijn doelen te bereiken?

Meta-cognitief: ik denk over mijn denken.



Plaats in het curriculum:

Marnix printboekje wordt gebruikt in Voltijd/DP curriculum vanaf jaar 1 studietoetsing en bij decaan en counselors

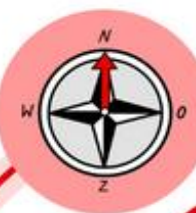
→ Marnix printboekje actief naar behoefte in te zetten in het **praktijkleren bij feedback**

Kennismaken met het boekje zelfregulerend leren (ZRL)

Je mag het boekje meenemen!



Opdracht analyseren



Op zoek naar energie en motivatie



Reageren & Vooruitkijken



Focus op het doel



Prestaties beoordelen



Zelf-observatie & Bijsturen



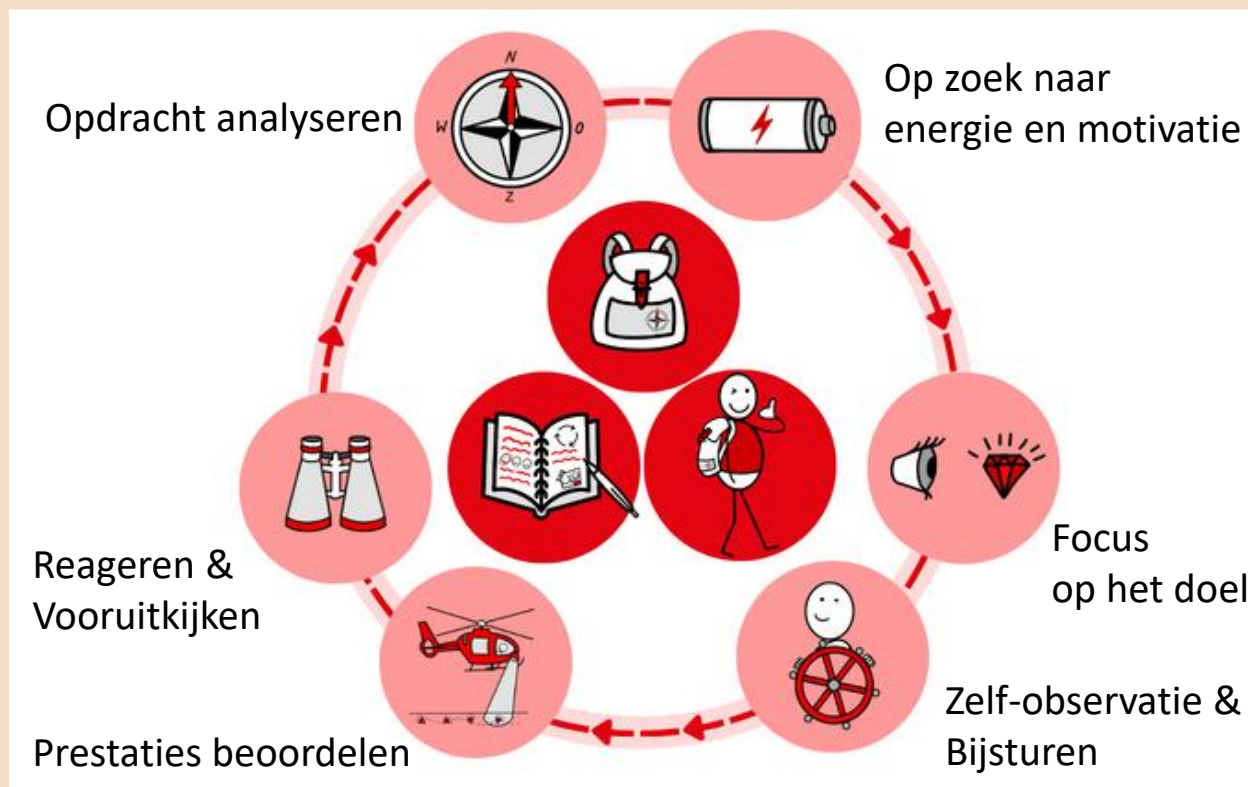
Kennismaken met het boekje zelfregulerend leren (ZRL)

Pak het printboekje erbij.

Welke vragen stel jij weleens aan studenten om ze te stimuleren in deze 6 stappen?

Gespreksvraag:

Welk specifieke signaal triggerde jou om een specifieke vraag te stellen?



Leerkracht Veerkracht Toolkit

Centrale vraag:

Hoe ga ik om met uitdagingen als (aankomend) leerkracht;
hoe zet ik door en laat ik mijn veerkracht groeien?

Plaats in het curriculum

Alle opleidingsvarianten, naar behoefte in coaching alle leerjaren

→ Actief naar behoefte in te zetten in het **praktijkleren bij feedback**

Actief aangereikt via decanaat en counselors

Kennismaken met de Toolkit



PROFESSIONELE VEERKRACHT

Overwinnen van tegenslagen/uitdagingen in de stageschool



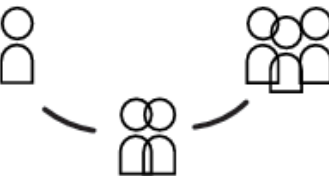
EMOTIONELE VEERKRACHT

Omgaan met emoties naar aanleiding van dagelijkse ondervindingen (bv. stress)



MOTIVATIONELE VEERKRACHT

Doorzettingsvermogen om het onderwijs te verbeteren en te blijven leren



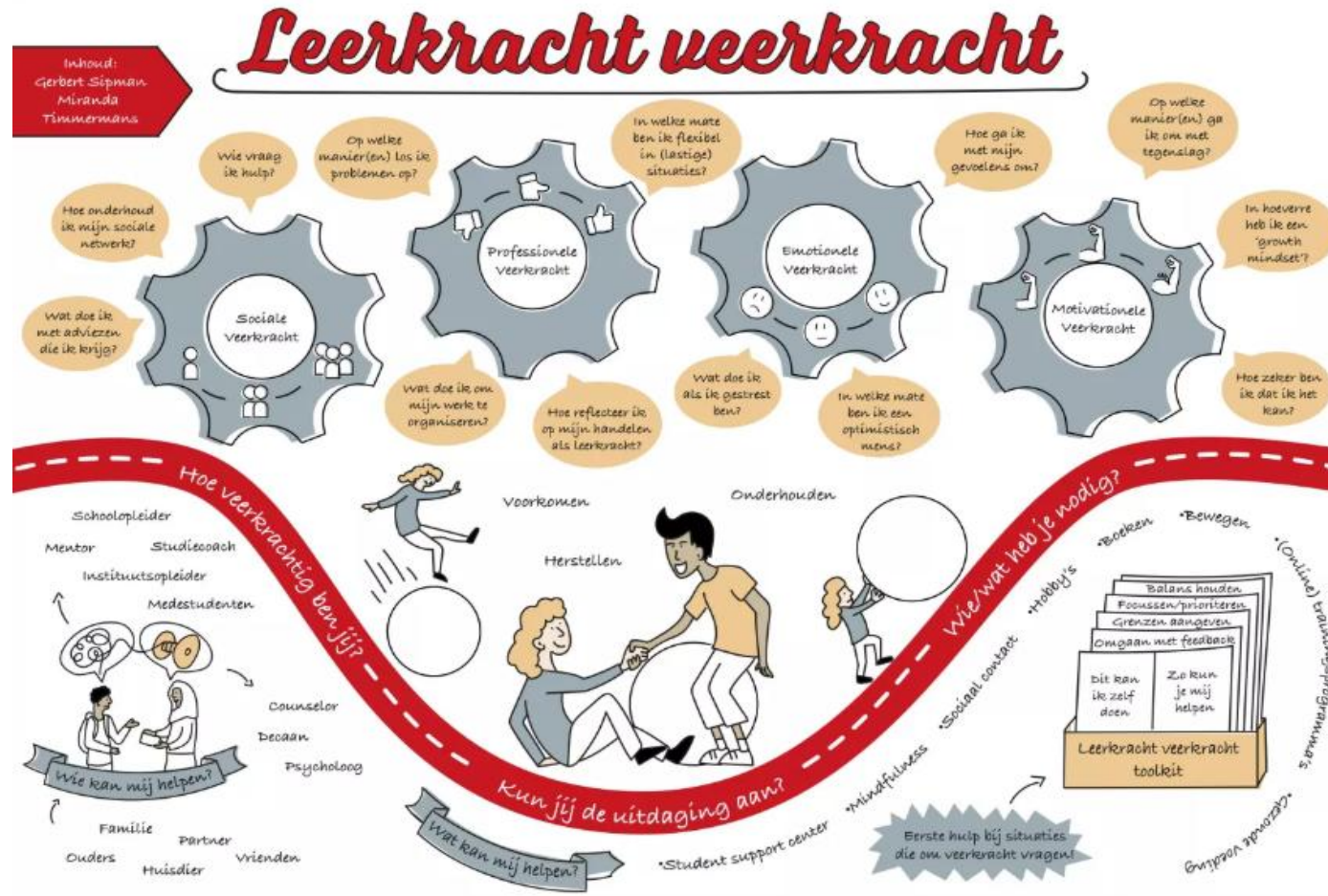
SOCIALE VEERKRACHT

Vaardigheden die de ontwikkeling van (ondersteunings-) netwerken vergemakkelijken



Scan de QR om naar de website te gaan!

De praatplaat Leerkraft veerkraft; gesprekshulp



OEF, DIT GEDRAG IS EEN UITDAGING!

DOEL ANDERS KIJKEN NAAR GEDRAG
OM HIER ANDERS OP TE KUNNEN REAGEREN

Zit jij soms met de handen in het haar vanwege het gedrag van bijvoorbeeld een leerling? Jij ervaart het als lastig gedrag en je wil er iets aan doen, maar wat? Dan helpt het om de behoeften achter het gedrag te ontdekken, wat is de hulpvraag achter het gedrag? Onderstaande stappen met vragen kunnen je hierbij helpen:

1

BESCHRIJF: *Wat doet de leerling anders? Wat lukt de leerling nog niet? Welk gedrag zou meer wenselijk zijn?*

2

NEEM WAAR: *Wanneer laat de leerling het gedrag veel en weinig zien? Wat is de aanleiding om tot het gedrag te komen? Welke factoren beïnvloeden het gedrag?*

3

BEGRIJP: *Waarom denk jij dat de leerling dit gedrag laat zien? Hoe wordt het gedrag versterkt/afgezwakt?*

4

PLAN: *Wat heeft de leerling nodig (van jou als leerkracht, van andere leerlingen, van de (leer)omgeving/materialen, grenzen, etc.)? Wie of wat kan helpen om tot ander gedrag te komen? Hoe geef je de leerling verantwoordelijkheid voor het eigen gedrag?*

5

REALISEER: *Op welke manier werk je samen met de leerling aan het gedrag? Hoe betrek je andere leerlingen hierbij? Hoe zorg je dat je regelmatig met de leerling stilstaat bij successen?*

Het is belangrijk dat je de leerling zo veel mogelijk betrekt bij dit proces. Bespreek met de leerling wat al lukt en waar de leerling in kan groeien, kom samen tot haalbare doelen. Hierbij is het helpend om oplossingsgerichte vragen te stellen, kijk maar eens naar de vragen in onderstaande schema.

Probleemgerichte vragen

Wat en wanneer gaat het fout?
Waarom doet de leerling zo?
Waarom doet de leerling toch zo druk?
Wat lukt er niet? Wat lukt er wel?

Oplossingsgerichte vragen

Wanneer verbeterde of stopte het?
Wat zou hem kunnen helpen te stoppen?
Waarom heeft hij zoveel energie?
Wat is nog meer mogelijk?



Gedrag kan als lastig ervaren worden en allerlei gevoelens als boosheid, irritatie en onmacht oproepen. Luister daarom eerst naar het verhaal van de ander, vat regelmatig samen en vraag door naar de gevoelens. Voorkom het geven van jouw mening, dat is vaak niet helpend.

Met gedrag geven leerlingen signalen dat ze hulp nodig hebben. Het is van belang om de signalen te begrijpen en ook te begrenzen. Help om de balans te vinden tussen begrip en begrenzen van het gedrag.

Neem de tijd voor het beschrijven, waarnemen en begrijpen; schiet niet te snel door naar het plannen en realiseren. Onderstaande vragen kunnen hierbij helpen:

Perspectief van de leerling:

*Wat zijn de positieve kanten van de leerling?
Hoe zou het zijn om in de schoenen van deze leerling te staan?
Wat denk je dat de leerling zou willen?*

Handelen van de ander zelf:

*Hoe reageer jij op dit gedrag?
Wat is het effect van jouw gedrag op de leerling?
Wanneer lukte het jou om het gedrag te keren?*

Hulpvraag van de leerling:

*Wat wil jij anders zien en wat levert dat jullie beiden op?
Wat wil de leerling anders en wat kun jij daarin betekenen?
Wat heeft de leerling van wie nodig?*

QR-VERWUZZING

Via de QR-code kom je bij een overzicht van 'do's & don'ts' bij uitdagend gedrag en een filmpje dat kan helpen om anders naar het gedrag van de leerlingen te kijken.



Voorbeeld 1. Professionele veerkracht: anders kijken naar/reageren op gedrag

Link naar Covey o.a.:

Wees pro-actief

Denk win-win

Eerst begrijpen, dan begrepen worden

Link naar Zelf Regulerend Leren o.a.:

Opdracht analyseren, Motivatie zoeken,
Doel voor ogen houden, Bijsturen

Link naar bekwaamheden o.a.:

Brede professionalisering: Zelfsturend
ontwikkelen

Pedagogische bekwaamheid

Gespreksvraag: bij welke signalen zou
jij deze tool aanreiken?

IK BEN BANG OM FOUTEN TE MAKEN...

DOEL WERKEN AAN EEN MINDSET DIE GERICHT IS OP GROEI

Ben je bang om het niet goed te doen en houdt dat jou tegen? Dan kan het zijn dat je een 'fixed mindset' hebt. Mensen met een dergelijke mindset zien vaak weinig mogelijkheden om situaties te verbeteren. Deze tool kan jou helpen om te werken aan een 'growth mindset', waardoor je jezelf gaat gunnen dat je mag leren van fouten die je maakt. Werk aan je growth mindset door onderstaande stappen te doorlopen als je merkt dat je bij een bepaalde gebeurtenis bang bent om fouten te maken:

1

*Zoek een rustige plek op en zorg dat je even niet gestoord wordt.
Adem een aantal keer diep in en uit en ervaar welke gevoelens de gebeurtenis bij jou oproepen. Probeer om de gevoelens er te laten zijn, duw ze niet weg.*

2

Schrijf op welke gedachten maken dat jij deze gevoelens hebt, hoe raar de gedachten die opborrelen ook mogen zijn.

3

*Bepaal voor iedere gedachte of de gedachte maakt dat je ervan uitgaat:
A. dat dingen niet kunnen veranderen en/of dat je er geen controle over hebt (fixed mindset).
B. dat er ontwikkeling mogelijk is, dat je mag leren en dat fouten maken hoort bij dat leerproces (growth mindset).*

4

Vervang de fixed gedachten voor growth gedachten, schrijf deze nieuwe gedachten ook op.

5

Denk nu terug aan de situatie waarin je bang bent om fouten te maken en bedenk wat je zou kunnen doen als je uitgaat van growth gedachten.

6

*Kies een of meerdere acties waar je invloed op hebt en die ook bij jou passen.
Lees voor en tijdens het uitvoeren van de gekozen acties de growth gedachten regelmatig door, spreek ze eventueel hardop uit.*

Leren gaat met vallen en opstaan, dus wees trots op iedere poging die je doet om te leren en wees mild voor jezelf als iets nog niet helemaal gaat zoals je zou willen.

ONDERSTEUNING BIEDEN

Stimuleer de ander te vertellen over de gebeurtenis door te luisteren, regelmatig samen te vatten en door te vragen; onderbreek de ander zo min mogelijk en voorkom dat jouw mening in het gesprek doorschemert.

Verdiep het gesprek door te vragen naar de gedachten en gevoelens die de ander bij de gebeurtenis ervaart. Probeer samen te achterhalen welke gedachten maken dat de ander vastloopt en welke gedachten ruimte bieden om te leren.

Zoek met elkaar naar verbanden tussen bepaalde gedachten en gevoelens. Dat kan lastig zijn, dus benoem ('spiegel') ze als dat nodig mocht zijn zelf: 'Het lijkt of die en die gedachten leiden tot die en die gevoelens, klopt dat?'

Probeer de gevoelens van de ander niet te veranderen; help de ander om de gevoelens te aanvaarden door te benoemen dat veel mensen worstelen met de angst om fouten te maken.

Ondersteun de ander bij het vervangen van fixed gedachten voor growth gedachten, bijvoorbeeld door vragen te stellen vanuit een growth mindset als de ander start vanuit een fixed mindset:

*Jij geeft aan dat je denkt het niet te kunnen,
je kunt het wellicht NOG niet.*

Wat zou je kunnen doen om dit wel te kunnen?

Wat is voor jou een eerste, haalbare stap op weg naar je doel?

Welke gedachten helpen jou om deze eerste, haalbare stap daadwerkelijk te gaan zetten?

Zorg dat de ander realistische, haalbare doelen voor zichzelf opstelt. Geef aan dat jij het vertrouwen hebt dat de ander dit gaat kunnen en vraag eventueel om jou op de hoogte te houden van de ontwikkelingen.

QR-VERWIJZING

Het werken aan een growth mindset kost tijd en oefening, via de QR-code kom je bij extra oefeningen voor een mindset die gericht is op groei.



Voorbeeld 2: Emotionele veerkracht: werk aan groei-mindset

Link naar Covey o.a.:

wees pro-actief

Begin met eind voor ogen

Link naar Zelf Regulerend Leren (ZRL)
o.a.

Opdracht analyseren,
energie/motivatie zoeken, doel voor
ogen houden, bijsturen.

Link naar bekwaamheden:

Brede professionalisering: Zelfsturend
ontwikkelen

Gespreksvraag: bij welke signalen zou
jij deze tool aanreiken?

ZO VEEL TE DOEN, WAAR TE BEGINNEN?!?

DOEL PRIORITEITEN STELLEN, JEZELF MOTIVEREN

Je herkent het vast wel, een lange to-do-list waar maar geen einde aan komt. Alles moet gebeuren, maar waar moet je beginnen?!? Deze tool kan je helpen om overzicht te krijgen, zodat jij voor jezelf prioriteiten kunt stellen.

- 1 **Maak een to-do-list met dingen die jij nog moet/wil doen**
- 2 **Bepaal welke dingen van de to-do-list urgent/dringend of niet urgent/dringend zijn**
- 3 **Maak onderscheid tussen dingen die VOOR JOU belangrijk en minder belangrijk zijn**
- 4 **Vul de punten van je to-do-list in bij het juiste vak van onderstaande matrix**
- 5 **Je weet nu wat jou te doen staat; maak een planning en voer die uit**

	URGENT	NIET URGENT
BELANGRIJK	DOEN Ga er direct mee aan de slag	PLANNEN Zet het in je agenda
NIET BELANGRIJK	DELEGEREN Vraag hulp/draag de taak over	ELIMINEREN Stop met deze taak

Het kan spannend voelen om te delegeren of te elimineren. Gun het jezelf om dit te leren, neem daar de tijd voor. Leren gaat met vallen en opstaan, dus wees mild voor jezelf als het (nog) niet lukt.

ONDERSTEUNING BIEDEN

Stel de ander gerust, benoem dat ieder mens wel eens moeite heeft met prioriteiten stellen

Vul samen het schema in, vraag door om te achterhalen in hoeverre een 'to-do' urgent en/of belangrijk is

Erken dat de gevoelens er mogen zijn, laat de ander de tijd nemen om stil te staan bij deze gevoelens

Help de ander om dingen van de to-do-list ook niet urgent/dringend of belangrijk te durven vinden, dat kan soms best lastig zijn:

> Stel vragen als 'Wanneer moet dit af zijn?' of 'Wie heeft er last van als je dit (nog) niet doet?'

> Geef eventueel aan hoe jij naar de verschillende dingen op de to-do-list kijkt om een ander perspectief te bieden

Stel samen een planning op en laat daar ook momenten om terug te blikken op de vorderingen in opnemen; bied eventueel aan om samen terug te blikken



QR-VERWIJZING

Via de QR-code kom je bij de extra tool 'Hoe krijg ik dit allemaal af?' die kan helpen bij het komen tot een haalbare planning.



Voorbeeld 3. Motivationele veerkracht: prioriteiten stellen en jezelf motiveren

Link naar Covey o.a.:

Begin met eind voor ogen

Belangrijke zaken eerst.

Link naar Zelf Regulerend Leren (ZRL)
o.a.

Opdracht analyseren,
motivatie/energie zoeken, doel voor
ogen houden, bijsturen.

Link naar bekwaamheden:

Brede professionalisering:
Zelfsturend ontwikkelen

**Gespreksvraag: bij welke signalen zou
jij deze tool aanreiken?**

DE FEEDBACK RAAKT ME ZO...

DOEL. OP EEN POSITIEVE MANIER OM KUNNEN
GAAN MET HET ONTVANGEN VAN FEEDBACK

Veel mensen halen kritiek en feedback door elkaar. Kritiek gaat over oordelen en afkeuren, terwijl feedback bedoeld is om van te leren. Toch kan feedback voelen als kritiek. Het krijgen van feedback kan je best wel emotioneel raken. Dat is niet gek, het krijgen van feedback mag je lastig vinden. Maar hoe zorg je ervoor dat je op de juiste manier om kan gaan met feedback die je van anderen krijgt? Hoe reageer je op gepaste wijze? Deze tool kan daarbij helpen, ontvang feedback met de volgende stappen:

1

Bedank de ander voor de feedback, dit is een poging om jou te laten leren

2

Vat de feedback samen die je hebt ontvangen om te checken of je de ander goed begrijpt: 'Als ik het goed begrijp, bedoel je dat...'

3

Verwoord het gevoel dat de feedback bij je oproept: 'Ik merk dat' of 'Ik voel dat'

4

Benoem welk gevolg dat voor jou heeft: 'Daardoor'

5

Geef aan wat je met de feedback gaat doen:
- wat je hebt geleerd en eventueel anders gaat doen
- waar jij anders over denkt, het is oké om het niet eens te zijn

6

Spreek indien nodig af om op een later moment terug te komen op het gesprek

7

Spreek eventueel een wens uit voor een volgende keer als de ander jou weer feedback wil geven: 'Zou je de volgende keer...?'

Geef de ander de ruimte om te reageren op jouw reactie, want ook jouw feedback kan de ander emotioneel raken.

TIPS & TRICKS

ONDERSTEUNING BIEDEN

Geef aan dat feedback bedoeld is om van te leren, de ander wil je verder helpen

Benadruk dat het heel normaal is dat feedback je emotioneel raakt, juist omdat het zo persoonlijk is

Vraag door naar wat het voor de ander lastig maakt om feedback te ontvangen, zodat het duidelijk wordt welke uitdaging de ander heeft

Praat met de ander na over ontvangen feedback, bied een luisterend oor:

- hoe was het om de feedback te krijgen?
- wat heb je van de feedback geleerd?
- hoe heb je gereageerd?
- hoe reageerde de ander op jouw reactie?

Benadruk als het ontvangen van feedback niet naar wens is verlopen, dat leren altijd met vallen en opstaan gaat en focus vervolgens op wat wel goed is gegaan

Benoem de groei in het ontvangen van feedback, vier samen ieder succes (hoe klein dit ook mag zijn)



QR-VERWIJZING

Door de QR-code te scannen, kom je bij achtergrondinformatie en extra tips over het ontvangen van feedback.



Voorbeeld 4: Sociale veerkracht: positief om kunnen gaan met feedback

Link met Covey o.a.:

Wees pro-actief

Denk win-win

Eerst begrijpen, dan begrepen
worden

Link naar Zelf Regulerend Leren
o.a.:

Focus op doelen, prestaties
beoordelen, vooruitkijken

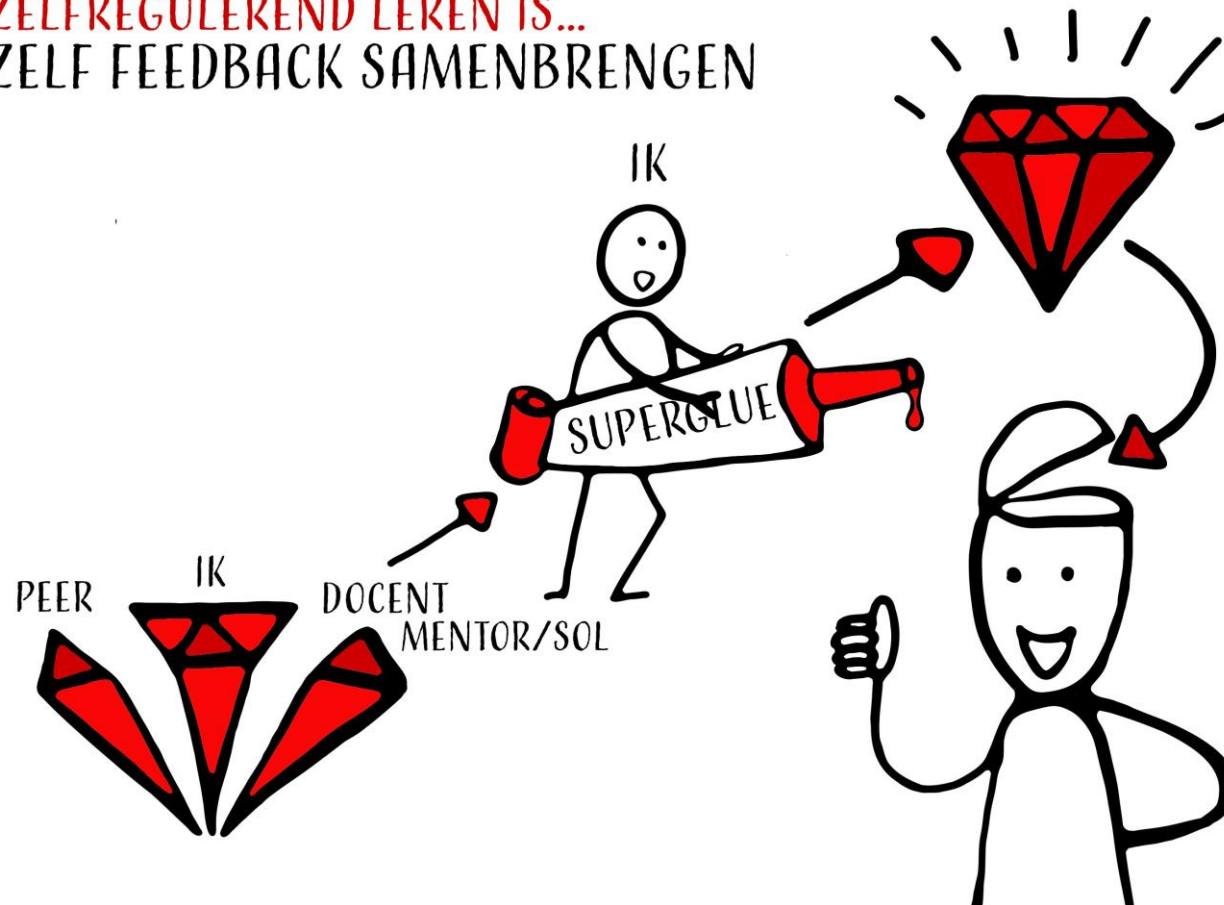
Link naar bekwaamheden: alle

Gespreksvraag: bij welke signalen
zou jij deze tool aanreiken?

Tot slot...

De waarde van onze gezamenlijke feedback in samenhang met zelfevaluatie en peer feedback

ZELFREGULEREND LEREN IS...
ZELF FEEDBACK SAMENBRENGEN



Inspiratie voor handelen in de praktijk...

Feedback geven

Signaleer groeisignalen (zelf de kleinste) van persoonlijk leiderschap, zelfregulerend leren en veerkracht bij studenten.



Verwerk groeisignalen expliciet in zowel mondelinge als schriftelijke feedback in termen van persoonlijk leiderschap, zelfregulerend leren en veerkracht, mogelijk met verwijzing naar de tools.

Signaleer nood aan groei in persoonlijk leiderschap, zelfregulerend leren en veerkracht bij studenten.



Verwerk nood aan groei expliciet in zowel mondelinge als schriftelijke feedback in termen van persoonlijk leiderschap, zelfregulerend leren en veerkracht. Verwijs naar mogelijke tools en vraag de student welk doel die zich hierin stelt.

Verwijzen naar tools

Verwijs naar Leerkracht Veerkracht en Zelfregulerend Leren als hulpmiddelen bij alle leerjaren VT en DP als je signalering daarom vraagt.

Verwijs naar Persoonlijk Leiderschap van Covey vanaf VT jaar 2 VT en DP en vanaf jaar 3 DT als je signalering daarom vraagt.

Gesprek starten

Start het gesprek tussen instituutsopleider, mentor/schoolopleider en student over stimuleren van persoonlijk leiderschap via de getoonde instrumenten.

Start het gesprek met zowel collega's als studenten met gebruik van de praatplaat Leerkracht veerkracht, het boekje Leerkracht veerkracht en het printboekje Zelfregulerend Leren.

Ik kom graag met je in contact als je ervaringen of vragen wilt delen.

j.jonker@hsmarnix.nl



**Dankjewel voor je aandacht en actieve deelname,
fijn dat je er was!**

