



Opleiding HSP-deskundige/expert

Mijn leerdoelen



Beste deelnemer,

Nicole en ik heten je van harte welkom in de opleiding tot HSP Deskundige. Wij wensen je alvast veel leergenoegen en vooral ook veel groei toe. Hierbij nodigen we je uit om je doelen te stellen voor de opleiding.

Doelen stellen

Doelen stellen voor een opleiding geeft richting aan je leerervaring, ze maken het doelgericht en evalueerbaar. Volgens de principes van Hattie (2009) krijg je bij de start alvast heel wat feed-up mee: wat mag je verwachten en hoe zullen we samen op weg gaan. Tussentijds voorzien we regelmatig feedbackmomenten waarin je jezelf en/of ons feedback kan geven. In de supervisie wordt ook een moment voorzien in maart/april en op het einde van de opleiding waarop je feedback krijgt. Tijdens deze momenten zullen we samen ook vooruitblikken (feed-forward) om je leerdoelen bij te schaven en je leerervaring ook na de opleiding nog verder te kunnen zetten.

Hier volgt meer uitleg over hoe je deze doelen kan stellen, alsook wat wij verwachten terug te zien hiervan in je feedbackmomenten.

Werkwijze inspiratie

Je kan leerdoelen stellen aan de hand van de S.M.A.R.T.- methode waarbij je heel concreet gaat benoemen: specifiek – meetbaar – aanvaardbaar – realistisch – tijdsgebonden.

Een andere methode is te vertrekken van je persoonlijke doelen en te bepalen waar jij naartoe wil.

- Wat wil je leren in deze opleiding?
- Welke vaardigheden wil je oefenen en op welke momenten ga je hierop letten?
- Hoe en wanneer wil je reflecteren?
- Hoe zal je merken dat je doel behaald werd?
- Met wie wil je leren/samenwerken?

Leg in ieder geval verslag aan en zet nu al in je agenda wanneer je gaat reflecteren en evalueren. Je voorziet hiervoor best een 3-tal momenten gedurende de opleiding, en alvast 1 moment bij je inschrijving.

Onze opleidingsdoelen

Na deze opleiding sta jij stevig in je schoenen op kennis en vaardigheden vlak. Je voelt je competent in:

- Het herkennen en erkennen van HSP in het verhaal van de cliënt.
- Het begeleiden van HSP in coaching en/of therapiesessies met als doel de groei van de cliënt.
- Het geven van psycho-educatie over HSP aan verschillende doelgroepen.
- Je hebt talrijke technieken geleerd en geoefend die bij het begeleiden van HSP handig blijken.
- Je hebt niet alleen theorie verkend, je hebt geoefend met je eigen cliënten en afgetoetst wat werkt: je weet wat werkt en hoe jij dit kan aanpakken.
- Je hebt je praktijk versterkt door doelgericht bij te leren.
- Je hebt je netwerk versterkt in de samenwerking met de groepsleden.
- Je hebt je eigen persoonlijke groei als coach/therapeut versterkt.

Wij evalueren je deelname en reflecties. Mocht je meer begeleiding nodig hebben, dan horen wij dat graag.

Intervisiedoelen

In de intervisie kun je oefenen met diverse intervisiemodellen. Eentje zit hier in bijlage en komt uit het Oplossingsgerichte veld, het is de O.A.S.E.-techniek voor intervisie (bijlage 1). Natuurlijk mogen jullie ook andere technieken gebruiken.

Intervisie kan ook dienen om een bepaalde gespreks- of ontspanningstechniek in te oefenen met elkaar.

Je houdt intervisie met een groepje van minimum 3 deelnemers en maximum 5. In bijlage 2 zie je een voorbeeld van hoe je kan bijhouden wat er in de intervisie aan bod is gekomen.

Supervisiedoelen

Bij de start kies je een supervisor, deze kan en mag je wijzigingen doorheen je traject.

Supervisoren zijn Nicole Dewinter (Herenthout, Zandhoven) of Tania Gevaert (Oostende, Hasselt). Je legt meteen een eerste supervisiemoment vast om je leerdoelen te bespreken, het is handig om dit voor de eerste lesdag in te plannen.

Samen Slimmer Groeien Comm.V.
Zandvoordeschorredijkstraat 66
8400 Oostende

(+32) 0497 338692
hallo@samenslimmergroeien.be



In de supervisie word jij uitgenodigd om te reflecteren over je groeiproces. Volgende kan aan bod komen: wat loopt goed en wat zou je nog willen leren/veranderen, actie plannen voor leermomenten, evalueren van je leerdoelen en leerervaringen.

Je bereidt de supervisie voor en stuurt je voorbereiding minstens 48u op voorhand naar je supervisor. Achteraf bezorg je een kort reflectieverslag aan de supervisor met je actiedoelen voor de komende periode.

Geslaagd en daarna?

Mits je voldaan hebt aan alle acties leveren wij je certificaat af. Je hebt dan alle lesdagen gevolgd, alle opdrachten en reflectieverslagen ingediend. Wij gaven je richtinggevende feedback tijdens je groeiproces en je toonde aan dat je daar mee aan de slag bent gegaan.

Misschien wil je nog meer groei, dan kun je het traject Expert aanvatten, spreek ons aan voor meer informatie en/of bekijk de Studiegids Expert.

Ons doel

Nicole en ik willen je alvast aanmoedigen om te blijven groeien. Wij zijn beiden doordrongen van het virus dat LevensLang Leren heet. Ook na je opleiding blijf je welkom voor intervisie en/of supervisie, wij groeien graag met je mee.

Wij wensen je een krachtige groeiperiode en kijken ernaar uit om jou vele leerkansen te bieden.

Tania Gevaert

Bijlage 1: O.A.S.E. Intervisie techniek

Het OASE-model (Opening, Appreciatie, Suggestie en Effect) is een werkvorm voor intervisie die in het oplossingsgericht werken zijn oorsprong vond. Intervisie betekent dat we onze ervaringen met elkaar gaan delen met het doel om weer vooruitgang te boeken. Het is een stappenmodel die je kan toepassen om de intervisie doelgericht aan te pakken.

Zorg dat je een vraag of casus bij hebt die je wil bespreken met je groep. Overleg wie een eerste casus inbrengt. Om het geheel krachtig te houden, beperken we de tijd. Een volledige OASE kan in 15 minuten klaar zijn. Duid dus gerust een tijdsbewaker aan.

O Opening (5')

Aanbrenger schetst kort de situatie en de vraag erbij. De intervisiegroep stelt verkennende vragen. Soorten vragen die je kan gebruiken:

NIET DOEN: waarom-vragen of suggesties in deze fase

WEL: wat wil je cliënt? Welke aanpak of oplossing heb je al geprobeerd? Waar ben je al tevreden over? Wat helpt er je om het nu al goed te doen? Waaraan merk je dat het beter gaat?

A Appreciatie (3')

Het groepje vertelt wat hen in positieve zin is opgevallen over de aanbreng, de case en dergelijke. De aanbrenger luistert en kan noteren.

S Suggesties (5')

Het groepje geeft suggesties en bouwt voort op wat er aangebracht wordt. De aanbrenger luistert opnieuw en kan noteren.

Tips voor goede suggesties:

- Herstel niet wat niet stuk is
- Doe meer van wat werkt
- Als iets niet werkt, probeer dan iets anders
- Geef mee wat in jouw ervaring goed gewerkt heeft
- Ga traag, pas je tempo aan aan dat van je cursist
- Zorg goed voor jezelf



E Effect (2')

De aanbrengrer bedankt het groepje en vertelt wat hij/zij meeneemt van deze intervisie. Het groepje luistert.

Tips

- Houd je aan de tijd, dat maakt dat elk krachtig zijn inbreng kan doen.
- Noteer eventueel bij het luisteren.
- Heb aandacht voor de inzet van elk intervisie lid, ook als dat vooralsnog niet het gewenste resultaat opleverde.
- Spreek eventueel een volgend moment af om de terugkoppeling te krijgen.

Bijlage 2: Interview document

Met wie houd je interview? (noteer hier je interviewleden):

-
-
-
-
-

Datum	Uren	Thema	Reflectie



Bijlage 3: Supervisie document, voorbereiding & reflectie + actie

Naam supervisor en locatie:

.....

Datum	Thema	Uitleg
Reflectie		
Actie		