Vanuit mijn DISC, mijn 0-meting en de feedback daarop heb ik voor mezelf 2 leerdoelen bedacht. Deze heb ik **SMARTI** geformuleerd;

**Leerdoel 1.:**
**“Ik ga niet direct met oplossingen komen of antwoorden geven als collega’s daarom vragen. Ik ga mijn collega’s motiveren door ze zelf op zoek te gaan naar antwoorden of oplossingen voor problemen”**

Door gerichte en open vragen te stellen wil ik de ander laten nadenken om zelf tot ideeën en oplossingen te komen. Op deze manier blijf ik in de coachende rol en geef ik de ander ruimte tot zelfontwikkeling.

**S**pecifiek:
Wanneer mijn collega's met een vraag bij mij komen ga ik erom denken niet direct een antwoord te geven.

**M**eetbaar:
Mijn leerdoel is meetbaar wanneer het gedrag van mijn collega’s veranderd. Wanneer ze zelf een antwoord of oplossing bedenken voor een probleem i.p.v. mij te bellen. Dit is niet meetbaar in cijfers, maar in gedrag.

**A**cceptabel:
Ik ga hiermee direct aan het werk. Ik zal iedere dag hierin stappen zetten. Ik ga mijn eigen gedrag regelmatig reflecteren d.m.v. een STARR.

**R**ealistisch:
Mijn leerdoel is dat de bedrijfsleiders zelfstandiger worden, zelf op onderzoek uitgaan en zich daardoor ontwikkelen. Daardoor zal ik uiteindelijk minder vragen krijgen en kan ik mijn tijd inzetten voor andere procedures/projecten.

**T**ijdgebonden:
Het is een doorlopend proces, omdat er in de toekomst weer nieuwe bedrijfsleiders worden aangenomen die zich gaan ontwikkelen. Ik start per direct en binnen enkele weken wil ik bij mezelf resultaat zien in mijn gedrag.

**I**nspirerend:
Ik sta achter dit leerdoel, omdat het ervoor zorgt dat ik mezelf kan ontwikkelen. Daarnaast biedt het direct ruimte voor mijn collega’s om zich te ontwikkelen en ik houd meer tijd over voor andere bezigheden.

**Leerdoel 2.:**
**“Ik ga bij conflicten niet te snel en directief met een oplossing komen.”**

Ik wil bij conflicten de voorzittersrol pakken en het gesprek/ conflict leiden i.p.v. de deelnemersrol te hebben. Door als voorzitter het gesprek te leiden, hoef ik niet zelf een mening te hebben, ben ik niet oordelend en is het niet nodig om conclusies te trekken.

**S**pecifiek:
Wanneer er een conflict is tussen 2 medewerkers en ik deze in een gesprek tot elkaar wil laten komen ga ik erom denken om geen antwoorden of oplossingen aan te dragen.

**M**eetbaar:
Ik heb mijn doelstelling bereikt wanneer het conflict tussen 2 medewerkers met een eigen gekozen oplossing wordt beëindigd en ik het gesprek hebt begeleid zonder dat ik mijn eigen mening of oplossing heb aangedragen.

**A**cceptabel:
Ik moet leren om niet te snel te reageren. Ik moet ruimte geven aan anderen, waardoor ze zelf kunnen nadenken en voor zichzelf kunnen praten. Doordat ik mezelf in het bemiddelen van conflicten directief kan opstellen kan het zo zijn dat ik een oplossing aandraag die mijn collega’s accepteren, maar niet kunnen uitvoeren. Ik denk dat een eigen gekozen oplossing gemakkelijker uit te voeren is dan een opgedragen oplossing.

Middels een STARR zal ik reflecteren op eigen handelen.

**R**ealistisch:
Mijn leerdoel om *“conflicten onderling samen op te lossen”* is haalbaar. Ik zal me meer als een voorzitter gedragen, geen oplossingen aandragen, enkel het gesprek leiden en herhalen wat er wordt gezegd.

**T**ijdgebonden:
Conflict gesprekken komen niet dagelijks voor. Wanneer een conflict gesprek zich voordoet ga ik me hierop richten.

**I**nspirerend:
Ik sta achter dit leerdoel, omdat ik verwacht dat de uitkomst van een conflict gesprek positiever zal zijn. Een oplossing bedacht door de collega’s waar ze achter staan, wat haalbaar en uitvoerbaar is, is gemakkelijker te coachen voor mij. Dit komt doordat ik mijn collega’s kan coachen op hun eigen verantwoordelijkheden.

Overleg met Sophie van der Beek, bedrijfscoach op 14 maart 2023

Sophie heeft de 0-meting ingevuld op 14 februari 2023. We hebben op 14 maart 2023 deze besproken en hieruit leerdoelen/vragen geformuleerd,

In het gesprek waarbij we open vragen aan elkaar hebben gesteld kwamen we erachter waar mijn leerdoelen liggen voor de komende periode.
Uit de gesprekken die ik met mijn vrouw en vader heb gehad n.a.v. de feedback op het DISC profiel kwam onder anderen naar voren dat ik moeite heb met verrassingen. Ik herken me daarin. Ad-hoc beslissingen, onvoorbereid of zonder planning ergens aan beginnen is niet mijn ding.
Echter sta ik er zelf niet achter om dit als leerdoel te stellen. Wanneer het moment erom vraagt om ad-hoc te werken stel ik me daarvoor open en lukt het wel.

Wat terugkomt in de DISC, bij mijn vrouw en vader en ook bij Sophie is het meer loslaten van de werkzaamheden. Daar kan ik me wel in vinden. Ik mag graag vooraf weten hoe een collega met een bepaalde zaak aan de slag gaat. Door mezelf iets verder weg te zetten van bepaalde taken, geef ik de collega meer ruimte om zelf te ontdekken en zichzelf te ontwikkelen. Een ander verbeterpunt is het snel reageren op vragen van collega's. Doordat ik snel antwoord geef, laat ik mijn collega's niet zelf nadenken en problemen oplossen. Beter kan ik in zo'n situatie aan collega's open vragen stellen, zodat zij zelf met een eigen oplossing komen.

**Mijn 1e leerdoel is:**
Niet direct met oplossingen komen, of antwoorden geven. De ander door gerichte open vragen te stellen laten nadenken en zelf tot ideeën en oplossingen laten komen. Daarmee geef ik als coach de ander de ruimte om zichzelf te ontwikkelen.

**Mijn 2e leerdoel is:**
Bij conflicten niet te snel en directief met een oplossing komen. Wanneer ik aanschuif om te bemiddelen bij 2 collega's die een conflict hebben, als een voorzitter het gesprek leiden en niet mijn mening en conclusie voordragen tot een oplossing.

Met behulp van bovenstaande leerdoelen hoop ik mezelf te kunnen ontwikkelen als coach. Daardoor verwacht ik dat ik de kwaliteiten van mijn collega's verbeter en dus meer ruimte en tijd krijg om me in te zetten voor verbeterde werkprocessen, andere niveau verhogende oplossingen en een groter winkelgebied kan leiden.

Tijdens het invullen van de 0-meting in het competentieformulier kwam als ontwikkelpunt “innoveren” naar voren. In de komende periode zal ik me daar nog meer in gaan ontwikkelen, omdat ik dit dagelijks in mijn werk tegen kom. Voor de beoordeling maak ik hiervan een reflectie.
Ook het onderzoekend vermogen is een competentie waar ik me in kan ontwikkelen. Ook dit zal de komende tijd aan bod komen in mijn functie en zal daarvan een reflectie maken.

Beoordelingsformulier Retail Exploration - PPO

|  |  |
| --- | --- |
| **Beoordelingsformulier Retail Exploration**  |  |
| **Studentnaam: Mark Vrieze****Studentnummer: 5288622****Naam docent: Boukje Ratering**  |  TotaalScore | Goed | Vold. | Onvold. |
| Goed | 3x | geen | geen |
| **Voldaan aan alle vormeisen voor beoordeling:** Ja / Nee**Competentieontwikkeling****Ingevuld /** niet ingevuld | Vold. | 2x | 1x | geen |
| 2x | geen | 1x |
| 1x | 1x | 1x |
| geen | 3x | geen |
| 1x | 2x | geen |
| **Beoordeling:**Goed/Voldoende/Onvoldoende | Onvold. | Alle overige scores |
| **Leeruitkomst 2: PPO** |
| Je benoemt de kwaliteiten en het bijbehorende gedrag van jezelf en vertaalt zelfstandig op basis van feedback jouw ontwikkelpunten in concrete acties om te groeien in je persoonlijke en professionele ontwikkeling in relatie tot de 10 competenties van de ORM opleiding. |
| **Goed** | **Voldoende** | **Onvoldoende** |
|  |
|  | Je beschrijft je kwaliteiten en ontwikkelpunten van jezelf en het bijbehorende gedrag van jezelf met behulp van een analyse-instrument. Je beschrijft jouw normen en waarden.  |  |
| **Score:**Feed forward: | VoldoendeDoor jouw levenservaring heb je je kwaliteiten en ontwikkelpunten al redelijk scherp en weet je waar je vandaan komt.  |
|  |
|  | Je beschrijft en geeft betekenis aan hoe jij op dit moment de ORM-competenties beheerst en waar je wilt zitten aan het eind van het eerste studiejaar. |  |
| **Score:**Feed forward: | VoldoendeJe hebt ze besproken en verwerkt richting je leerdoelen. Waar je wil zitten aan het eind van het studiejaar benoem je minder |
|  |
|  | Je vertaalt je persoonlijke profiel naar jouw SMART geformuleerde leervragen. |  |
| **Score:**Feed forward: | Voldoende |