

## STUREN

RICHTING	Op elk niveau is een duidelijke richting gewenst zodat de lerende keuzes kan maken die bij de ambitie van de werkplek passen. Op niveau 1 kan dit vrij sturend zijn, bijvoorbeeld door vragen te stellen en de lerende deze te laten bespreken met de leidinggevende: Ken je de ambitie van je afdeling? Hoe ziet het jaarplan van de afdeling eruit? Hoe passen jouw persoonlijke leerdoelen bij deze ambitie?
RUIMTE	<b>Inhoud</b>
	De inhoudelijke thema's worden door de ontwerper (eventueel in samenspraak met de organisatie) bepaald.
	<b>Didactiek</b>
	Leerdoelen/aanpak/planning: op basis van vooraf bepaalde vragen stelt de lerende leerdoelen op aan de hand van zijn ambitie en drijfveren. Dit vormt de basis voor het plan van aanpak dat de lerende in samenspraak met de ontwerper en leerbegeleider opstelt en plant aan de hand van een vast format.
	Tempo/tijdsinvestering: de ontwerper bepaalt in samenspraak met de organisatie hoeveel tijd de lerende per week gaat besteden aan zijn/haar ontwikkelpad en hoe lang elke werkvorm/interventie gaat duren.
Werkvormen/leerstijlen: de ontwerper bepaalt welke werkvormen het beste aansluiten bij de gekozen thema's en de leerstijl(en) van de lerende. Dat kan variëren van een e-module tot een fysieke trainingsdag en van een boek lezen tot online video response training.	
Hulp van personen of materiële middelen: de ontwerper biedt (eventueel in samenspraak met de organisatie) welke middelen ter beschikking worden gesteld voor de lerende, wanneer en hoe vaak. Dat kan een leerbibliotheek zijn met theoretische naslagwerken (vooraf geselecteerd door de ontwerper) maar bijvoorbeeld ook een drietal gesprekken met een leidinggevende.	
RUGGEN-STEUN	Mentor: de lerende kiest, op basis van vooraf opgestelde keuzevragen, een mentor die hem/haar tijdens het ontwikkelpad gaat ondersteunen.
	Leidinggevende/peer/buddy: de deelnemer betreft zijn/haar leidinggevende, peer en/of buddy bij het ontwikkelpad door op vooraf vastgestelde momenten in gesprek te gaan aan de hand van gestructureerde vragen over het thema of de ontwikkeling van de lerende.
	Leerbegeleider: de leerbegeleider (kan intern zijn, bijvoorbeeld een HRD'er, maar ook extern, bijvoorbeeld een trainer) monitort de ontwikkeling van de lerende en geeft waar nodig input (op inhoudelijk en/of didactisch vlak).

## BEGELEIDEN

RICHTING	Op elk niveau is een duidelijke richting gewenst zodat de lerende keuzes kan maken die bij de ambitie van de werkplek passen. Op niveau 2 kan de lerende in gesprek gaan met de leidinggevende over de persoonlijke ambities en hoe die aansluiten bij de ambities van de afdeling of de organisatie. In het ontwerp zou je richtvragen voor de leidinggevende kunnen opnemen, bijvoorbeeld: Wat wil jij dit jaar ontwikkelen? Hoe sluit dat aan bij de ambitie van de afdeling of organisatie?
RUIMTE	<b>Inhoud</b>
	De inhoudelijke thema's worden door de ontwerper (eventueel in samenspraak met de organisatie) bepaald op basis van de ontwikkelvraag van de lerende.
	<b>Didactiek</b>
	Leerdoelen/aanpak/planning: op basis van vooraf bepaalde vragen en in gesprek met bijvoorbeeld de ontwerper, de leidinggevende, de leerbegeleider of een coach stelt de lerende leerdoelen op aan de hand van zijn ambitie en drijfveren. Die vormen de basis voor het plan van aanpak dat de lerende opstelt en plant aan de hand van een vast format.
	Tempo/tijdsinvestering: de ontwerper bepaalt in samenspraak met de organisatie en met input van de lerende hoeveel tijd de lerende per week gaat besteden aan zijn/haar ontwikkelpad en hoe lang elke werkvorm/interventie gaat duren.
Werkvormen/leerstijlen: de ontwerper bepaalt samen met de lerende welke werkvormen het beste aansluiten bij de gekozen thema's en de leerstijl(en) van de lerende. Dat kan wederom variëren van een e-module tot een fysieke trainingsdag en van een boek lezen tot online video response-training.	
Hulp van personen of materiële middelen: de ontwerper geeft aan (eventueel in samenspraak met de organisatie) welke middelen ter beschikking worden gesteld voor de lerende, wanneer en hoe vaak. In gesprek met de lerende wordt bepaald welke middelen meerwaarde kunnen bieden. Dat kan wederom een leerbibliotheek zijn met theoretische naslagwerken maar bijvoorbeeld ook gesprekken met een leidinggevende of een strippenkaart voor gesprekken met een coach.	
RUGGEN-STEUN	Mentor: de lerende kiest, bijvoorbeeld in samenspraak met de ontwerper of een leidinggevende, een mentor die hem/haar tijdens het ontwikkelpad gaat ondersteunen. Deze mentor zal ontwikkelingsgerichte feedback geven.
	Leidinggevende/peer/buddy: de deelnemer betreft zijn/haar leidinggevende, peer en/of buddy bij het ontwikkelpad door op gewenste momenten in gesprek te gaan aan de hand van vragen over het thema of zijn/haar ontwikkeling. De lerende reflecteert en zal feedback ontvangen op die ontwikkeling.
	Leerbegeleider: de leerbegeleider monitort de ontwikkeling van de lerende en geeft waar nodig input (op inhoudelijk en/of didactisch vlak). De leerbegeleider richt zich hier vooral op de relatie, de drijfveren en ambitie van de lerende, geeft feedback, uit waardering voor zowel inzet als resultaat en speelt in op de motivatie en het zelfvertrouwen van de lerende.
	Leergroepen: de lerende kan op vooraf bepaalde momenten deelnemen aan leergroepen zoals een intervisiegroep.
Coach: de lerende kan op gezette momenten een bepaald aantal keer gebruikmaken van coaching, bijvoorbeeld door middel van een coachings-strippenkaart. Deze gesprekken zullen zich richten op zowel de taak als de persoonlijke beleving van de lerende.	

## COACHEN

RICHTING	Op elk niveau is een duidelijke richting gewenst zodat de lerende keuzes kan maken die bij de ambitie van de werkplek passen. Op niveau 3 kun je de lerende laten nadenken over hoe de persoonlijke ambities aansluiten bij de ambities van de organisatie en op welke manier de persoonlijke ontwikkeling van de lerende daaraan bijdraagt. Een opdracht hierbij kan zijn dat de lerende nadenkt over de ondersteuning of informatie die hij/zij nodig heeft van de leidinggevende.
RUIMTE	<b>Inhoud</b>
	De inhoudelijke thema's worden door de lerende (eventueel in samenspraak met de ontwerper) bepaald op basis van de eigen ontwikkelvraag.
	<b>Didactiek</b>
	Leerdoelen/aanpak/planning: op basis van ambitie en drijfveren stelt de lerende leerdoelen op. Die vormen de basis voor het plan van aanpak dat de lerende opstelt en plant (eventueel in overleg met de ontwerper, leerbegeleider, leidinggevende, mentor, of anderen).
	Tempo/tijdsinvestering: de lerende bepaalt (eventueel in samenspraak met de leidinggevende, leerbegeleider, mentor of anderen) hoeveel tijd hij/zij per week gaat besteden aan het eigen ontwikkelpad en hoe lang elke werkvorm/interventie gaat duren.
Werkvormen/leerstijlen: de lerende bepaalt welke werkvormen het beste aansluiten bij de gekozen thema's en leerstijl(en). Hierover kan de lerende wederom in gesprek gaan met verschillende personen; een coach, de leerbegeleider, de leidinggevende, de ontwerper, een buddy, enzovoorts.	
Hulp van personen of materiële middelen: de lerende gaat zelf op zoek naar hulp van personen of materiële middelen die zijn/haar ontwikkeling effectief kunnen stimuleren.	
RUGGEN-STEUN	Mentor: de lerende kiest, indien gewenst, een mentor die hem/haar tijdens het ontwikkelpad gaat ondersteunen. Deze mentor zal ontwikkelingsgerichte feedback geven.
	Leidinggevende/peer/buddy: de lerende betreft zijn/haar leidinggevende, peer en/of buddy bij het ontwikkelpad door, indien gewenst, in gesprek te gaan over de eigen ontwikkeling. De lerende reflecteert en zal feedback ontvangen op die ontwikkeling.
	Leerbegeleider: de leerbegeleider monitort de ontwikkeling van de lerende en geeft waar nodig input (op inhoudelijk en/of didactisch vlak). De leerbegeleider richt zich hier vooral op de relatie, de drijfveren en ambitie van de lerende, geeft feedback, uit waardering voor zowel inzet als resultaat en speelt in op de motivatie en het zelfvertrouwen van de lerende.
	Leergroepen: de lerende kan, indien gewenst, deelnemen aan leergroepen zoals een intervisiegroep.
Coach: de lerende kan, indien gewenst, gebruikmaken van coachingsgesprekken. Deze gesprekken zullen zich vooral richten op de persoonlijke beleving van de lerende.	

## LOSLATEN

RICHTING	Op elk niveau is een duidelijke richting gewenst zodat de lerende keuzes kan maken die bij de ambitie van de werkplek passen. Op niveau 4 kun je de lerende laten nadenken over hoe de persoonlijke ambities aansluiten bij de ambities van de organisatie en op welke manier de persoonlijke ontwikkeling van de lerende daaraan bijdraagt.
RUIMTE	<b>Inhoud</b>
	De inhoudelijke thema's worden door de lerende bepaald op basis van zijn/haar ontwikkelvraag.
	<b>Didactiek</b>
	Leerdoelen/aanpak/planning: de lerende stelt zelf ontwikkeldoelen en een plan van aanpak (inclusief planning) op.
	Tempo/tijdsinvestering: de lerende bepaalt zelf hoeveel tijd hij/zij per week gaat besteden aan het ontwikkelpad en hoe lang elke leeractiviteit gaat duren.
Werkvormen/leerstijlen: de lerende bepaalt zelf hoe hij/zij wil leren en wat het beste aansluit bij de gekozen thema's en leerstijl(en).	
Hulp van personen of materiële middelen: de lerende gaat zelf op zoek naar hulp van personen of materiële middelen die zijn/haar ontwikkeling effectief kunnen stimuleren.	
RUGGEN-STEUN	De lerende bepaalt zelf op welke momenten en op welke manier hij/zij ruggensteun wil ontvangen. Hij/zij kent de mogelijkheden en zet deze indien gewenst in.