



Methodiek

Onze benadering begint altijd met het maken van persoonlijk contact. Door elkaar te leren kennen ontstaat een beeld van wat er leeft en wat het doel is. Vervolgens brengen we in kaart wat iemand kan en wil en starten we op basis daarvan het leer- en ontwikkeltraject richting het einddoel. Hierbij reiken wij de **structuur** aan waarbinnen iemand zich zelfstandig verder ontwikkelt. Onze rol zal gaandeweg steeds minder belangrijk worden.

“Het gaat er niet om dat wij het juiste antwoord aanreiken, maar dat iemand leert zelfstandig tot het juiste antwoord te komen”

Onze diensten richten zich op de volgende programma's:

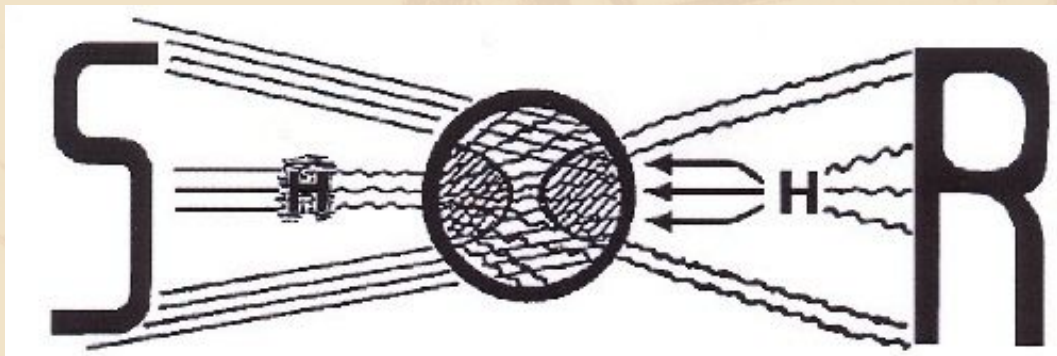
- Mediërend Leren
- Dynamisch Assesment
- Instrumenteel Verrijgingsprogramma
- Intentionaliteit
- Vliegwielen

Mediërend Leren

Bij Mediërend Leren gaat het erom dat je leert leren. Het doel is om het leerproces eigen te maken. Dus de manier waarop je leert staat centraal en niet wat je leert. *Jobcoaching „De Bakfiets”* reikt het gereedschap aan om eigen inzichten te verschaffen waarop je op ieder moment kunt terugvallen.

Tijdens Mediërend Leren wordt steeds gekeken naar wat je doet, waarom, met welk doel en of het eventueel anders kan. Samen met de jobcoach wordt doelgericht gezocht naar een oplossing om het proces op gang te brengen. Er wordt geen kant-en-klare oplossing aangereikt. De deelnemer dient de eigenschappen zelf te verwerven zodat hij zelfstandig wordt en vertrouwen krijgt. De jobcoach stimuleert en motiveert.

Onze methodiek is o.a. gebaseerd op de theorie van Structurele Cognitieve Modificeerbaarheid van Prof. Dr. R. Feuerstein.



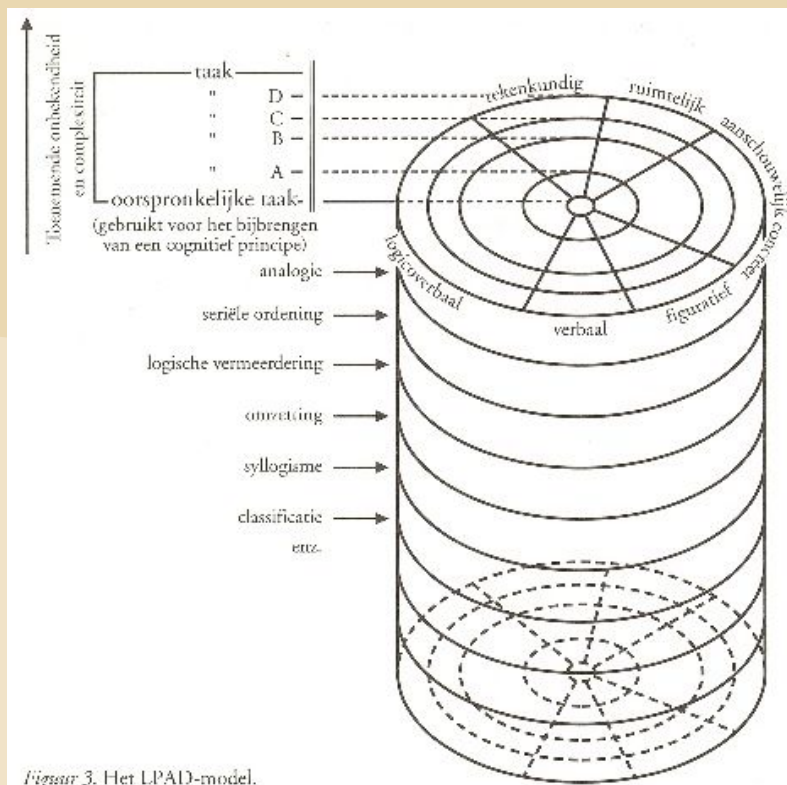
Bron: Feuerstein, R., 'Laat me niet zoals ik ben'.

De Bakfiets

Dynamisch Assesment

Bij Dynamisch Assesment wordt er een test gedaan waarbij wordt gekeken naar wat je al kan en wat je eventueel nog kunt ontwikkelen. Zo wordt in kaart gebracht hoe je denk- en leerprocessen verlopen en hoe je tot bepaalde oplossingen komt. De jobcoach krijgt op deze manier inzicht in de wijze waarop hij/zij je verder kan helpen.

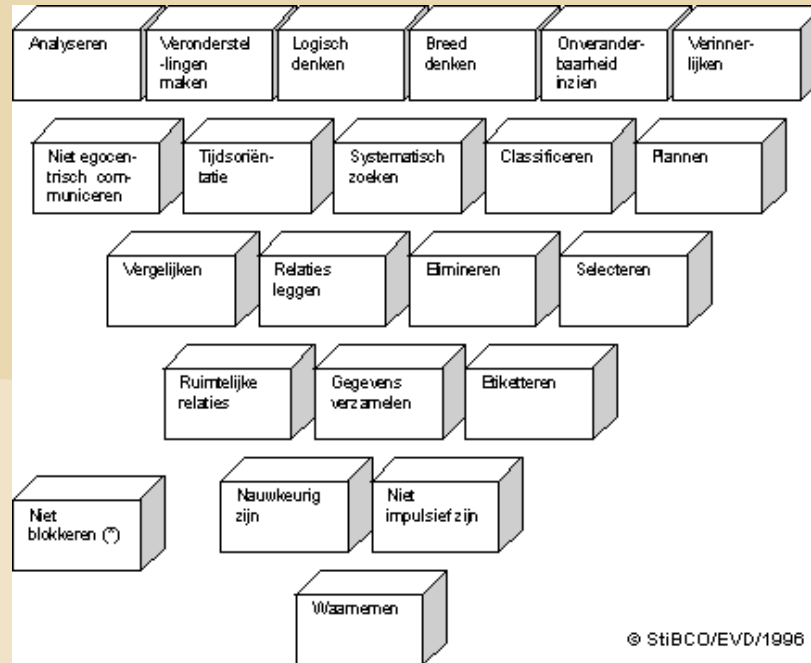
Bij Dynamisch Assesment werken wij volgens de principes van de Israëlische professor David Tzuriel. Tzuriel heeft het LPAD van Feuerstein verder ontwikkeld.



Bron: Feuerstein, R., 'Laat me niet zoals ik ben'.

Instrumenteel Verrijkingsprogramma

Het Instrumenteel Verrijkingsprogramma is bedoeld voor mensen die onder hun niveau functioneren en richt zich op het ontwikkelen van de denkvaardigheden. Hierbij maken we gebruik van de omgekeerde piramide van Emiel van Doorn (zie afbeelding hieronder).



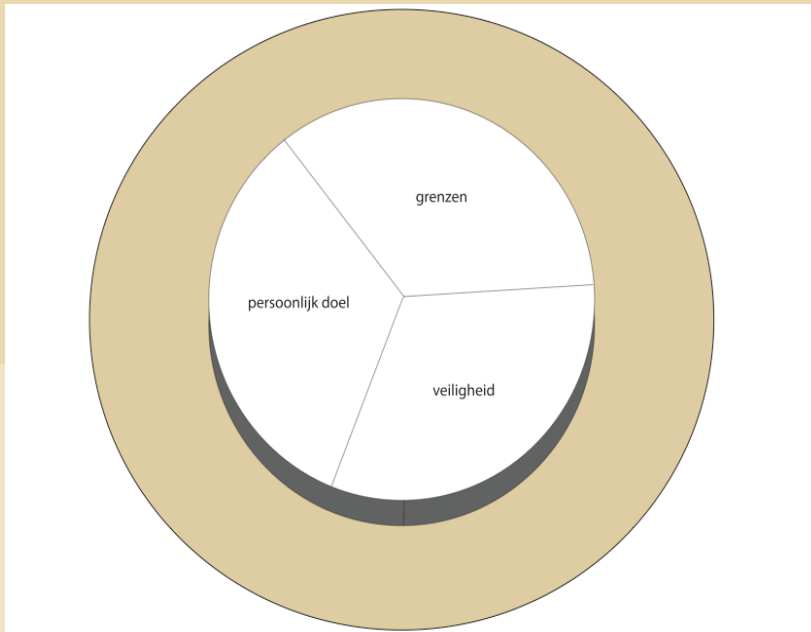
Bron: Van Doorn, E., *StiBCO*.

De genoemde cognitieve functies kunnen als bouwstenen gezien worden van een denkproces. Deze stenen worden vanuit de eerste (waarnemen) opgebouwd. Elke keer komt er een steen bij (zie het bovenstaande model). De steen van het niet blokkeren houden we apart. Wanneer deze namelijk gebruikt wordt, blokkeert het denkproces.

Je wordt gestimuleerd om taken aan te pakken en profijt te halen uit huidige en toekomstige leerervaringen. Zo kom je tot het inzicht dat je wel degelijk invloed kunt uitoefenen op je eigen leerproces. Dat resulteert in meer zelfvertrouwen en motivatie en uiteindelijk in succesvol functioneren.

Intentionaliteit

Bij Intentionaliteit gaat het erom inzicht te krijgen in jezelf en wat je kunt doen met die zelfkennis. Het is van groot belang om je eigen handelen te begrijpen. Alleen dan kun je je doelen bereiken, je grenzen stellen en je veiligheid waarborgen.



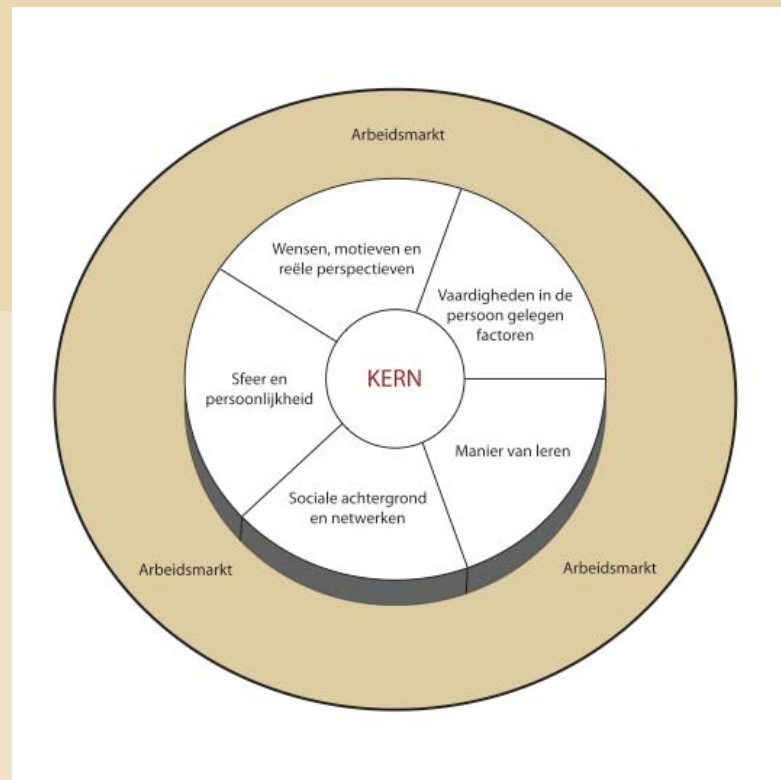
Wat te doen met je kennis m.b.t. intentionaliteit? Mensen zijn wederkerig op basis van jouw intentionaliteit, deze intentionaliteit wordt gevoed door je persoonlijke doelen, je grenzen en veiligheid.

- Bij het niet helder formuleren van je persoonlijke doelen ben je *manipuleerbaar*.
- Bij het niet prijs geven van je grenzen loop je het risico *beschadigd* te worden.
- Het niet staan voor je eigen veiligheid kan leiden tot *onderpresteren* of *geraakt* worden.

Het Assessment

Het assessment is een gedegen onderzoek naar de wensen en mogelijkheden van mensen. Het vormt de basis voor een vervolgtraject naar werk of het leren en ontwikkelen in de huidige functie. We bestuderen de situatie van de deelnemer en gaan aan de hand daarvan op zoek naar de kern/het doel.

De volgende afbeelding laat zien welke aspecten daarbij van belang zijn.



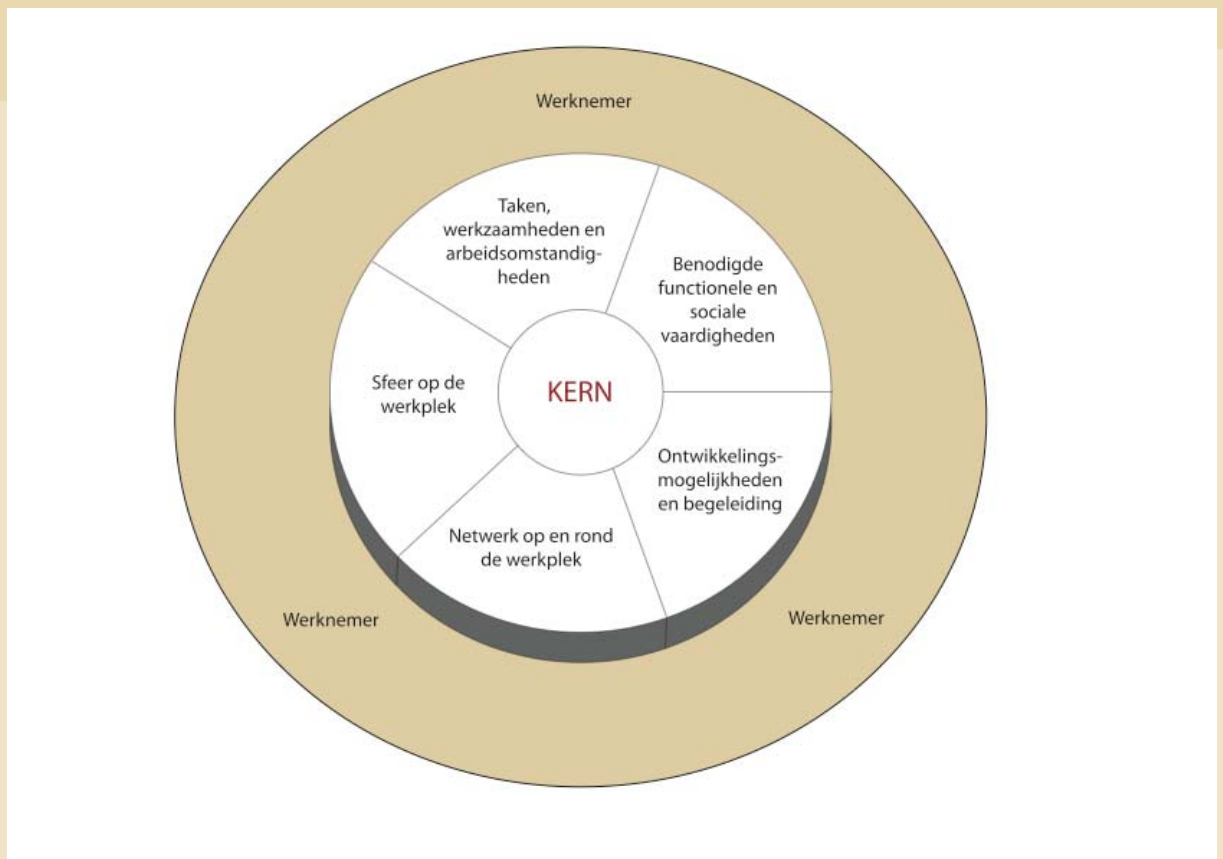
- wensen en reële perspectieven
- vaardigheden en capaciteiten
- sfeer en persoonlijkheid
- manier van leren
- netwerken, zowel professioneel als persoonlijk

Om het traject tot een succes te maken is het van groot belang om te weten wie je bent en wat je wilt. Waar wordt je enthousiast van, hoe wil je je doel bereiken en wie kun je daarbij inschakelen? Door antwoord te vinden op deze vragen krijgen wij een beeld van hoe jouw traject eruit gaat zien. Welke stappen ga je zetten, wat heb je er voor nodig, wat zijn eventuele hindernissen en hoe ga jij die te lijf? De jobcoach is er voor jou om je verder te helpen.

Uit het assessment komt een duidelijk profiel naar voren. Enerzijds wordt duidelijk wat iemands kernkwaliteiten zijn en onder welke omstandigheden en in welke omgeving diegene het best gedijt. Anderzijds ontstaat er een beeld van een passende organisatie. Dit samen vormt de “intrinsiek motivatie”, de drive van iemand om zijn doelen te realiseren.

Aan de hand van het *Kernkwaliteitenspel* kan eventueel duidelijk gemaakt worden wat de samenhang is tussen de kernkwaliteiten, de valkuilen, de allergieën en de uitdagingen. Dit is met name nuttig bij het opstellen van een sollicitatiebrief en tijdens de voorbereiding op een sollicitatiegesprek.

Aan de hand van het profiel van de deelnemer wordt een profiel geschetst van de passende werkgever en functie.



Vliegwiel, werkgever.