Deliverable	Waar	Domein	Omschrijving	Oplevering	Gedragsindicator – Foundation	Gedragsindicator – Intermediate	Gedragsindicator – Advanced
Samenwerkingscontract als onderdeel van het Team-logboek	**Team logboek**	**Ondernemend zijn**	Een door het hele team opgesteld en ondertekend contract over hoe jullie samenwerken. Wijzigt er iets, dan wordt het aangepast en opnieuw ondertekend.	Ondertekend contract in Portflow, met daarin: rolverdeling, overlegfrequentie, soort overleg, communicatiekanalen en reactietijden, kwaliteitseisen (bv. code review vóór merge) , afspraken over deadlines van belangrijke opleveringen (aansluitend op de teamplanning) en aanpak bij conflicten en escalatie. Latere versies bij wijzigingen.	Draagt actief bij aan het opstellen van het contract, kent de afspraken en houdt zich eraan. Signaleert het, eventueel via de coach, als afspraken in de praktijk niet werken.	Draagt zelf afspraken aan over kwaliteit en conflicthantering. Spreekt teamgenoten zelf en professioneel aan als afspraken niet worden nagekomen.	Agendeert zelf evaluatie en bijstelling van het contract en bewaakt de naleving in het team, vóórdat de coach dat doet.
Sprintreview	**Team logboek**	**Ondernemend zijn**	Aan het einde van iedere sprint presenteert het team het resultaat professioneel aan de opdrachtgever: goed voorbereid, met een evenwichtige onderlinge verdeling van rollen en spreektijd. De terugblik, waarin het team de opgehaalde feedback vertaalt naar concrete verbeteracties, is vanzelfsprekend onderdeel, binnen of direct na de review.	Per sprintreview vastgelegd in Portflow: scores vertrouwen en kwaliteit (1-5), tops/tips van de opdrachtgever en concrete verbeteracties.	Bereidt de terugblik na elke sprintreview voor, haalt de scores en tops/tips op bij de opdrachtgever en vertaalt de feedback naar concrete verbeteracties voor de volgende sprint.	Universele waarde: geen apart niveauverschil, zie Foundation.	Universele waarde: geen apart niveauverschil, zie Foundation.
Retrospective	**Team logboek**	**Ondernemend zijn**	Aan het einde van iedere sprint een retrospective, live, op locatie: het moment waarop het team het eigen samenwerken onderzoekt: wat werkt, wat niet, en wat jullie de volgende sprint anders doen.	Bevat minimaal *Gekozen retro-vorm •Check via Tuckman teamfases •actiepunten; wie, wat en wanneer •Gegeven en ontvangen feedback teamleden •Per teamlid minimaal 1 persoonlijk ontwikkeldoel voor de volgende sprint.	Doet actief mee aan de retro die de coach mede begeleidt; brengt een eigen punt in en pakt dat op.	Draagt zelfstandig bij aan een retro die het team grotendeels zelf draait; spreekt teamgenoten respectvol aan en staat open voor feedback.	Geeft de retro mede vorm en houdt hem veilig; brengt ook lastige punten constructief op tafel en bewaakt dat afspraken worden nagekomen; herkent terugkerende patronen over retro's heen.
Stakeholdercommunicatie	**Team logboek**	**Ondernemend zijn**	Opdrachtgever en andere betrokkenen weten altijd waar het project staat via vaste contactmomenten (update, demo, sprintreview). Problemen meld je mét een voorstel ("dit lukt niet vóór vrijdag; ons voorstel is..."); slecht nieuws breng je zelf en op tijd, niet pas als ernaar gevraagd wordt. De opdrachtgever heeft toegezegd bereikbaar en betrokken te zijn; het initiatief om dat te benutten ligt bij het team. Werken jullie wekelijks op locatie, dan is die dag het belangrijkste vaste contactmoment.	Bewijs in Portflow: vakinhoudelijke voorbeelden van stakeholdercommunicatie, zoals een statusupdate of slechtnieuwsbericht aan de opdrachtgever mét voorstel, incidentcommunicatie tijdens een oefening of tabletop, risico's in begrijpelijke taal uitleggen aan een niet-technisch publiek, of een adviesrapport, plus een reflectie op een lastig stakeholdermoment.	Is aanwezig en zichtbaar bij de vaste contactmomenten; vertelt begrijpelijk waar het werk staat; meldt problemen dezelfde week aan coach of PO.	Verzorgt zelf updates en demo's en stemt taal en detailniveau af op de ontvanger; meldt knelpunten professioneel en met een voorstel.	Plant en bereidt zelf contactmomenten met de opdrachtgever voor; managet verwachtingen en brengt slecht nieuws zelf, tijdig en eerlijk.
Kennisdeling 1	**Team logboek**	**Ondernemend zijn**	Ieder teamlid begrijpt wat er is gemaakt en welke keuzes daaraan ten grondslag liggen, ook buiten de eigen taken. Het team organiseert daarvoor een vast kennisdelingsmoment, zodat kennis niet bij één persoon blijft en iedereen het product kan uitleggen.	Per kennisdelingsmoment kort vastgelegd in Portflow: onderwerp, wie deelde en de belangrijkste keuzes of inzichten.	Deelt het eigen werk en de gemaakte keuzes begrijpelijk met het team en stelt vragen over het werk van anderen.	Signaleert zelf waar kennis ontbreekt of bij één persoon zit en agendeert dat voor het kennisdelingsmoment.	Organiseert het kennisdelingsmoment zelf en toetst of de kennis is geland, bijvoorbeeld doordat een teamgenoot het kan uitleggen.
Teamplanning	**Team logboek**	**Ondernemend zijn**	Een plan beschrijft wat je gaat doen en hoe: scope, aanpak, doelen. Een planning beschrijft wanneer: sprints, mijlpalen, oplevermomenten richting de opdrachtgever. Samen vormen ze het projectplan en de semesterplanning van het team. Let op: de sprintplanning in Scrum is een ceremonie, het vullen	Het projectplan en de semesterplanning in Portflow, plus een korte toelichting op de gekozen vorm. De planning wordt bijgehouden; aanpassingen zijn zichtbaar. De keuze voor de planningsmethode is onderbouwd.	Werkt mee aan de teamplanning en houdt zich aan de afspraken; vraagt de coach om hulp als het spaak loopt.	Draagt zelfstandig bij aan een realistische teamplanning en bewaakt mee dat het team op koers blijft en pakt waar nodig taken op buiten het eigen takenpakket.	Neemt verantwoordelijkheid voor de teamplanning: anticipeert op risico's, signaleert afwijkingen vroeg en agendeert bijstelling vóórdat de planning veroudert.
Initiatief en verbetervoorstellen	**Persoonlijk Logboek**	**Ondernemend zijn**	Kansen zien en ernaar handelen zonder dat iemand het vraagt: een voorstel om het product, het proces, de samenwerking of de aanpak van de opdracht als geheel te verbeteren; een knoop doorhakken als het team blijft hangen; een risico nemen dat je kunt uitleggen.	Per initiatief kort vastgelegd in Portflow: wat was de aanleiding, wat heb je afgewogen (ook het risico), wat heb je gedaan en wat leverde het op; team, productowner of coach bevestigt het. Vakinhoudelijk voorbeeld: een gevonden kwetsbaarheid melden volgens responsible disclosure is initiatief mét ethische afweging.	Pakt problemen in de eigen taken zelf op in plaats van af te wachten; legt minimaal één initiatief vast, met hulp van de coach.	Neemt uit zichzelf initiatief, ook richting PO of opdrachtgever, en onderbouwt de afweging (inclusief risico).	Neemt initiatief met effect buiten het eigen team en evalueert achteraf wat het opleverde en wat anders kon.
Moreel beraad / dilemma's	**Team logboek**	**Persoonlijke Ontwikkeling**	Als team stuit je op situaties waarbij juist handelen niet vanzelfsprekend is. Kies één zo'n situatie en bespreek die gestructureerd in vier stappen: (1) beschrijf de situatie feitelijk; wat speelt er, wie zijn de betrokkenen, wat staat er op het spel; (2) breng minimaal twee tegengestelde standpunten in kaart zonder al conclusies te trekken; (3) stel vragen aan elkaar en identificeer waar de spanning zit; (4) neem als team een beredeneerd besluit. Voorbeelden uit het vakgebied: responsible disclosure, privacy vs. monitoring, AI-inzet bij security.	Logboekfragment in Portflow met: (1) feitelijke situatiebeschrijving, (2) de standpunten die zijn ingebracht, (3) de overwegingen en twijfels die speelden, (4) het teambesluit en de onderbouwing.	Neemt deel aan het moreel beraad, benoemt een eigen standpunt en luistert naar anderen.	Brengt zelf een dilemma in en onderbouwt het eigen standpunt met argumenten; staat open voor andere perspectieven.	Helpt het gesprek faciliteren, stelt het oordeel uit en brengt het team tot een onderbouwde afweging.
Rolrotatie scrummaster	**Persoonlijk Logboek**	**Persoonlijke Ontwikkeling**	Een sprint de scrummaster en op je eigen team aan intervisie met scrummasters uit andere teams. De scrummaster is geen leider maar een facilitator, zelf ook lid van het devteam: initiatief tijdens de daily stand-up, het	In Portflow: een reflectie op de sprint als scrummaster; aangevuld met een samenvatting van of aantekeningen uit de intervisie. De reflectie	Neemt een sprint de scrummasterrol op zich met begeleiding van de coach; pakt de basistaken (stand-ups, bord) op.	Vervult de rol zelfstandig; faciliteert het team en spreekt teamgenoten professioneel aan op afspraken.	Vervult de rol soepel en onopvallend: haalt belemmeringen voor het team weg en past de eigen aanpak tijdens de sprint aan op wat het team nodig
Persoonlijke planning	**Persoonlijk Logboek**	**Persoonlijke Ontwikkeling**	Een actuele planning van je eigen taken en leeractiviteiten, aangesloten op de teamplanning. De kern: de planning klopt met de werkelijkheid. Loop je uit, dan pas je de planning aan en meld je het; je wacht niet tot iemand ernaar vraagt.	Geen apart product: de planning blijkt uit de aanpak in je learning story (wat doe je wanneer) en wordt wekelijks besproken in het teamgesprek. Pré: een erkende methode aantoonbaar toepassen (Getting Things Done, Grip, Eat That Frog, Nooit meer te druk).	Planning bestaat en is actueel bij de wekelijkse controle door de coach; meldt uitloop dezelfde week.	Houdt de planning zelf bij zonder controle vooraf en stuurt bij uitloop zelf bij; informeert betrokkenen.	Plant meerdere sprints vooruit, houdt rekening met deadlines van anderen en signaleert knelpunten vooraf.
Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP)	**Persoonlijk Logboek**	**Persoonlijke Ontwikkeling**	Het POP is een levend document voor je eigen ontwikkeling dit semester; je breidt het stap voor stap uit op basis van meerdere datapunten: reflecties, feedback, SWOT en Belbin-rol. Het bevat 2-4 SMART-leerdoelen gekoppeld aan een persoonlijke SWOT en aan wat het werkveld vraagt, plus sterke punten/valkuilen, planning en een toelichting op je profielkeuze. Let op het verschil tussen een leerdoel (wat je wilt kunnen, bv. "feedback geven zonder eromheen te draaien") en een actie (hoe je daaraan werkt, bv. "elke sprint één feedbackgesprek voeren"). Het POP is de bron van je learning stories.	POP met drie gedateerde versies in Portflow. In versie 2 en 3 is gemarkeerd wat is gewijzigd en waarom.	Stelt met hulp van de coach 2-4 SMART-leerdoelen op, passend bij de leeruitkomst, en benoemt sterke punten en valkuilen met een voorbeeld.	Formuleert en stelt het POP zelfstandig bij op basis van feedback en reflecties; leerdoelen passen bij profiel en teamrol en zijn echte leerdoelen, geen verkapte acties.	Regisseert het POP zelf en agendeert het; leerdoelen sluiten aan op de gewenste rol na de opleiding; bijstelling steunt op meerdere feedbackbronnen.
Learning Story	**Persoonlijk Logboek**	**Persoonlijke Ontwikkeling**	Per sprint werk je naast de user stories aan een learning story rond een SMART-leerdoel dat betrekking heeft op één of meer leeruitkomsten (zie het profieloverzicht op de DLO). De learning story is leeruitkomst-breed en kan technisch zijn: het bewijs mag software, code of een document zijn. Dit document beschrijft de invulling voor de leeruitkomst persoonlijk leiderschap, bij voorkeur gekoppeld aan je POP. AI-gebruik mag, volgens de AI-afspraken uit het samenwerkingscontract; elke keuze in je bewijs moet je kunnen uitleggen, en AI-output controleer je voordat je hem gebruikt.	Drieluik in Portflow vóór de progress review, anders NULL: (1) bewijsdocument, (2) presentatie (max. 10 min), (3) progress review request met een voorstel voor de volgende learning story. Vaste structuur: context, SMART-leerdoel, leeruitkomst(en), bewijs, activiteiten met urenschatting.	Maakt per sprint een learning story met een SMART-leerdoel; de coach helpt leerdoel en bewijs scherp te krijgen.	Formuleert en stuurt de learning story zelfstandig bij en kiest zelf passend bewijs op de leeruitkomst.	Regisseert de eigen learning stories volledig zelf, kiest ambitieuze leerdoelen en verbindt ze met de gewenste rol na de opleiding.

Reflecties (model naar keuze)	**Persoonlijk Logboek**	**Persoonlijke Ontwikkeling**	Reflecties op concrete situaties die ertoe doen: een botsing in het team, een presentatie die misging, een lastig gesprek met de opdrachtgever. Dat kunnen korte anekdotes zijn over leermomenten, twijfels, vragen of succeservaringen. Je kiest zelf een reflectiemodel (STARRT, de reflectiespiraal van Korthagen of de cyclus van Gibbs) en mag een coachmodel gebruiken om de situatie te verdiepen (dramadriehoek, conflictstijlen, escalatie-/sabotageladder, cirkel van invloed). Ongeacht het model: feitelijke beschrijving, eigen aandeel centraal, expliciet leerpunt en transfer/actieplan.	Korte reflectie (model naar keuze) bij elk learning story-bewijsdocument; daarvan minimaal 3 volwaardig uitgewerkt in Portflow, gespreid over het semester; inzichten komen terug in teamgesprekken en in de volgende learning story.	Minimaal 3 reflecties op door de coach aangewezen momenten; situatie en eigen handelen feitelijk; sterk punt, ontwikkelpunt en transfer.	Reflecteert uit zichzelf op zelfgekozen momenten, over het eigen aandeel; voert de transfer aantoonbaar uit.	Benoemt patronen over situaties heen, koppelt theorie en laat zien wat daadwerkelijk anders ging.
Feedback vragen en verwerken	**Persoonlijk Logboek**	**Persoonlijke Ontwikkeling**	Je haalt zelf feedback op bij teamgenoten, coach, productowner en opdrachtgever en zet die om in verbeteracties; dit is de kern van het onderwijs en we verwachten het vanaf de eerste sprint. Daarbij hoort de basistechniek luisteren, samenvatten, doorvragen: eerst checken of je de feedback begrepen hebt, dan pas reageren.	Het bewijs zit in het proces zelf: de ontvangen datapunten (peer progress reviews + docentwaarderingen met feed-forward) in je portfolio, plus het korte document met de feedback en waarderingen die je zelf als peer gaf (minimaal 4x). Per feedbackmoment vastgelegd: wie gaf het, wat was de kern, wat doe je ermee. Daarnaast zichtbaar: wat je met ontvangen feedback deed in een volgende versie of volgende learning story.	Vraagt op afgesproken momenten feedback aan ≥2 personen, vat samen en voert per ronde minimaal één verbeteractie uit.	Vraagt uit zichzelf feedback, ook aan PO/opdrachtgever, en reageert professioneel op kritiek; verwerking zichtbaar in volgende versies.	Organiseert zelf vaste feedbackmomenten, weegt tegenstrijdige feedback af en past luisteren-samenvatten-doorvragen ook toe bij het geven.
Kennisdeling 2	**Persoonlijk Logboek**	**Ondernemend zijn**	Samen met twee studenten uit andere teams bereid je een interactieve les van 10 minuten voor. Jullie kiezen zelf een onderwerp op een gebied waar jullie tegenaan liepen maar nu, vanuit kennis en ervaring, kunnen uitleggen aan anderen. De inventarisatie doe je zelf, voorbereid in een workshop. Wie iets kan uitleggen beheerst het beter (protégé-effect, Feynman).	Deelname en voorbereiding (opzet, werkvorm, taakverdeling in het trio); presentatie; peerfeedback van het publiek in Portflow, plus de belangrijkste learnings uit het hele proces.	Bereidt de les in het trio actief mee voor en neemt een duidelijk eigen deel van de presentatie voor zijn rekening; de inhoud klopt. De coach helpt bij opzet en werkvorm.	Deelt zelfstandig kennis met een breder publiek (de studio) en stemt vorm en niveau af op het publiek.	Organiseert zelf een workshop of flip-the-classroom, of traint medewerkers van de opdrachtgever in bijvoorbeeld het herkennen van dreigingen, en checkt het leereffect bij anderen.
Werkveldoriëntatie met persoonlijke SWOT	**Persoonlijk Logboek**	**Persoonlijke Profilering**	Antwoord op de vraag: wat wil ik na deze opleiding gaan doen, en wat heb ik daarvoor nodig? Zoek uit welke rollen er zijn (vacatures, gastsprekers, opdrachtgever), kies er één of meer en zet de gevraagde competenties naast wat je nu kunt in een persoonlijke SWOT. De conclusie landt in je POP.	Werkveldverkenning en SWOT in Portflow; de link met de POP-doelen is benoemd ('mijn zwakte X is leerdoel 2'). Contact met het werkveld telt op elk niveau mee: een gesprek met een gastspreker, opdrachtgever of bedrijfsbezoek, kort vastgelegd (met wie, wat haalde je eruit).	Beschrijft minimaal 1 mogelijke rol; SWOT op hoofdlijnen met per punt een studio-voorbeeld.	Vergelijkt zelfstandig ≥2 rollen op basis van echte bronnen en vertaalt minimaal 1 SWOT-punt naar een POP-doel.	Kiest beargumenteerd een richting, legt zelf werkveldcontact en laat de keuze de vervolgstap sturen.
CV en motivatiebrief	**Persoonlijk Logboek**	**Persoonlijke Profilering**	Een actueel, verzorgd CV en een persoonlijke motivatiebrief voor een concrete (fictieve of echte) rol. Alles wat er niet toe doet, laat je weg. De brief beantwoordt: waarom deze rol, waarom jij; met voorbeelden in plaats van eigenschappen ('ik bouwde X' in plaats van 'ik ben leergierig'). Authenticiteit is een harde eis: de brief klinkt als jij, niet als een generieke AI-tekst die voor iedereen kan gelden. AI als hulpmiddel mag (conform de AI-afspraken: vermeld het), maar de inhoud komt uit jouw ervaring en elke zin moet je in een gesprek kunnen toelichten.	CV en motivatiebrief in Portflow, inclusief de versie vóór en na de feedbackronde (peer en/of coach). In de feedbackronde wordt op de inhoud doorgevraagd; wat je niet kunt toelichten of onderbouwen met eigen ervaring, hoort er niet in.	CV actueel, overzichtelijk, foutloos; brief persoonlijk en authentiek; feedback verwerkt. De coach geeft gericht feedback.	CV en brief zelfstandig toegespitst op een concrete vacature/stage; claims onderbouwd met studio-voorbeelden.	Direct bruikbaar voor een echte sollicitatie; CV, brief, SWOT en werkveldoriëntatie vertellen hetzelfde verhaal.
Pitch en sollicitatiegesprek	**Persoonlijk Logboek**	**Persoonlijke Profilering**	Jezelf presenteren in twee vormen: een korte persoonlijke pitch (1 à 2 minuten: wie ben je, wat kun je, wat zoek je) en een geoefend sollicitatiegesprek. Hiermee scherp je ook je presentatievaardigheden aan.	Pitchopname of live-moment met feedback in Portflow; voorbereiding en ontvangen feedback van het oefensollicitatiegesprek; plus een reflectie op het gesprek. De vakinhoudelijke pitch (BoKSA) mag hetzelfde moment zijn, mits de persoonlijke component (wie ben je, wat kun je, wat zoek je) erin zit.	Houdt een korte pitch en doet mee aan een oefengesprek; benoemt 2 verbeterpunten (begeleid).	Stemt de pitch af op het publiek en laat in een tweede ronde verwerking van feedback zien; professionele houding in het gesprek.	Pitch en gesprek op sollicitatieniveau, met een externe; reflectie verbindt met eigen SWOT en richting.
Professionaliseringsactiviteit	Vrij (pré)	Persoonlijke Profilering	Je woont een meetup of webinar bij, volgt een cursus of training (bijvoorbeeld LinkedIn Learning) of behaalt een certificering, en koppelt de opbrengst terug aan je team of profielgroep.	Kort verslag in Portflow, gedeeld met team of profielgro	Onderneemt zelf een professionaliseringsactiviteit (meetup, webinar, cursus, certificering) en koppelt de opbrengst terug aan team of profielgroep.	Universele waarde: geen apart niveauverschil, zie Foundation.	Universele waarde: geen apart niveauverschil, zie Foundation.
Leeswijzer: niveauprincipe					Het verschil tussen Foundation, Intermediate en Advanced zit in toenemende zelfstandigheid en professionele houding en afnemende coaching, niet in omvang. Sommige deliverables zijn universele waarden zonder niveauverschil; dat staat dan in de niveaukolommen. Per deliverable geldt de ladder van het eigen domein (rijen hieronder) als toetssteen. Foundation/Intermediate sporen met leeruitkomstniveau 2, Advanced met niveau 3 (BoKSA).		
Ladder team- en procesdeliverables		Ondernemend zijn			Meedoen en signaleren: draagt actief bij, kent de afspraken en signaleert wat niet werkt, eventueel via de coach.	Zelf inbrengen en aanspreken: brengt eigen voorstellen in en spreekt teamgenoten professioneel aan, zonder tussenkomst van de coach.	Bewaken en agenderen: bewaakt het teamproces en agendeert evaluatie en bijstelling vóórdat de coach dat doet.
Ladder individuele ontwikkeldeliverables		Persoonlijke Ontwikkeling			Beschrijven: legt vast wat er gebeurde en wat het resultaat was.	Analyseren: verklaart het eigen aandeel, herkent patronen en legt verbanden met eerdere feedback.	Bijsturen: stuurt gedrag aantoonbaar bij en organiseert zelf feedback op de verandering.
Ladder profileringsdeliverables		Persoonlijke Profilering			Uitvoeren: levert het gevraagde product op.	Onderbouwen: verbindt het product aan eigen ambities, sterke punten en keuzes.	Positioneren: gebruikt het product actief richting het werkveld en legt contact.

Tool / template	Link / bron
1. ZELFINZICHT	
1.1 Welke mindset heb je?	
Growth – fixed mindset	https://www.youtube.com/watch?v=KUWn_TJTrnU
Het persoonlijke accountability-model	*Vraag coach om template*
1.2 Wie ben je en wat vind je belangrijk?	
Big Five	https://www.123test.com
Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)	https://www.123test.com
DISC	https://www.123test.com
Enneagram	https://www.123test.com
Waardenoefening	*Vraag coach om template*
Waardenprogramma-oefening	*Vraag coach om template*
Levenslijn-oefening	*Vraag coach om template*
Givers, takers en matchers (Adam Grant, TED)	https://www.youtube.com/watch?v=YyXRYgjQXX0&t=13s
1.3 Wat kun je: talenten en competenties	
Kwaliteitenoefening	*Vraag coach om template*
Talentontwikkelgesprek	*Vraag coach om template*
Ondernemersvaardighedentest	https://www.123test.com
Kernkwadranten (Ofman)	https://www.youtube.com/watch?v=y6eTVTY71c0&t=2s
Grit / doorzettingsvermogen (Angela Duckworth, TED)	https://www.youtube.com/watch?v=Rkoe1e2KZJs&t=10s
5 principes van Effectuation	https://www.youtube.com/watch?v=FCOQUbWJPB8&t=141s
1.4 Wat vind je leuk: passies	
Wat vind je leuk?-oefening	*Vraag coach om template*
Energie-oefening	*Vraag coach om template*
Het Mentality-model	*Vraag coach om template*
BusinessLocus-model	*Vraag coach om template*
Wat beweegt je student?-model	*Vraag coach om template*
Jim Carrey – doe wat je leuk vindt	https://youtu.be/V80-gPkpH6M
The Passion Test – tips	https://youtu.be/hSo-DWLUsaI
2. WAAR WIL JE HEEN?	
2.1 Waar sta je voor?	
Hoger doel formuleren via why-statement (Simon Sinek)	https://youtu.be/qp0HIF3SfI4
Ikigai	https://youtu.be/_X7LQZXIlUk
Doelstatement	*Vraag coach om template*
2.2 Waar ga je voor?	
Toekomstdroom brainstorm	*Vraag coach om template*
Toekomstdroom scenario's	*Vraag coach om template*
Toekomstdroom film	*Vraag coach om template*
Het ideale levensontwerp	*Vraag coach om template*
BHAG (Big Hairy Audacious Goal)	*Vraag coach om template*

2.3 Welke doelen stel je?	
Life dashboard	*Vraag coach om template*
Meerdere rollen	*Vraag coach om template*
Levenswiel	*Vraag coach om template*
SMART doelen	*Vraag coach om template*
Cirkel van invloed en betrokkenheid	*Vraag coach om template*
Van resultaatdoel naar ontwikkeldoel (Ben Tiggelaar)	https://youtu.be/CeK8FtkdUlo
3. HOE GA JE HET DOEN?	
3.1 Hoe kom je van doelen naar actie?	
Van doel naar actie	—
Eisenhower-matrix	https://youtu.be/k7xJwo1fVyU
3.2 Waarom doe je het nog niet?	
Wat houdt je tegen in jezelf? (Tim Urban, TED)	https://youtu.be/arj7oStGLkU
Irrationele en belemmerende gedachten-oefening	*Vraag coach om template*
3.3 Zo lukt het wel	
De Ladder (Ben Tiggelaar)	https://youtu.be/30Q8XL1z03M
RET-ABC-methode	*Vraag coach om template*
ACT-matrix	*Vraag coach om template*
Als-dan-sjabloon	*Vraag coach om template*
Self-talk (Shad Helmstetter)	https://www.youtube.com/watch?v=rvzfnm9uk-0&t=53s
4. DOEN!	
4.1 Personal brand	
Het merktemplate	*Vraag coach om template*
OutoftheToolbox personal brand canvas	*Vraag coach om template*
Belang van een personal brand (Jenni Flinders)	https://youtu.be/QAd54DkXCr4
Tips voor je elevator pitch (Heather Austin)	https://youtu.be/wVYyCUwDFhE
4.2 Ga doen, onderzoek en probeer uit	
Build – Measure – Learn	*Vraag coach om template*
PDCA-cyclus	*Vraag coach om template*
4.3 Tips voor onderweg	
Uit je comfortzone komen	https://youtu.be/IJyFjGMggDc
Visualiseren van je toekomstdroom	https://youtu.be/Z5YstOh4KG0
Seth Godin – The Dip: stoppen of doorzetten	https://www.youtube.com/watch?v=ySQFbVr1whg

LITERATUUR (aanraders)

Geen verplichte lijst: kies een boek dat past bij je leerdoel en verwerk wat je leert in je POP, learning story of reflectie.

Basisboek

Sabine Kerkmeijer-van der Peijl & Natalie van Zeeland, Succes begint bij jezelf	Het boek achter deze toolbox: stappenplan (zelfinzicht → doelen → doen) plus canvassen en tests. Bruikbaar bij POP, SWOT en personal brand.
Persoonlijk leiderschap	
Stephen Covey, De zeven eigenschappen van effectief leiderschap	Klassieker; bron van de cirkel van invloed en proactiviteit.
Carol Dweck, Mindset	Growth/fixed mindset; omgaan met fouten en feedback.
James Clear, Elementaire gewoontes (Atomic Habits)	Gedragsverandering klein en concreet maken; handig bij transfer van leerdoelen.
Simon Sinek, Begin met het Waarom	Why-statement; zie ook 2.1 hierboven.
Angela Duckworth, Grit	Doorzetten op langetermijndoelen; zie de TED-talk bij 1.3.
Plannen en focus (bij Persoonlijke planning)	
Rick Pastoor, Grip	Praktisch weeksysteem; genoemd bij de deliverable Persoonlijke planning.
David Allen, Getting Things Done	Het klassieke systeem om je hoofd leeg en je planning kloppend te houden.
Brian Tracy, Eat That Frog	Kort en praktisch: eerst het belangrijkste.
Tony Crabbe, Nooit meer te druk	Druk zijn is niet hetzelfde als voortgang boeken.
Denken, reflecteren en feedback	
Daniel Kahneman, Ons feilbare denken	Systeem 1 en 2; denkfouten herkennen, ook bij presenteren onder druk.
Chantal van der Leest, Ons feilbare denken op het werk	Toegankelijke vertaling van Kahneman naar de werkvloer.
C. Otto Scharmer, De essentie van Theorie U	De vier luisterniveaus; verdieping bij intervisie en coachgesprekken.
Marshall Rosenberg, Geweldloze communicatie	Feedback geven zonder verwijt; sluit aan op de 4G's en LSD.
Nel Verhoeven, Wat is onderzoek?	Basisboek praktijkgericht onderzoek; onderbouwing van adviesrapport en learning story.
Samenwerken en Scrum	
Patrick Lencioni, De 5 frustraties van teamwerk	Vertrouwen als basis van elk team; leest als een roman.
Adam Grant, Geven en nemen	Givers, takers en matchers; zie de TED-talk bij 1.2.
Jeff Sutherland, Scrum: tweemaal zoveel doen in de helft van de tijd	Het waarom achter de ceremonies, door de bedenker zelf.
Rini van Solingen & Eelco Rustenburg, De kracht van Scrum	Korte Nederlandstalige inleiding in verhaalvorm.
Schwaber & Sutherland, De Scrum Guide	Gratis: scrumguides.org, de officiële regels in 13 pagina's.
Levenshouding (licht spiritueel)	
Don Miguel Ruiz, De vier inzichten	Vier simpele leefregels (o.a. 'neem niets persoonlijk'); verrassend bruikbaar bij feedback ontvangen en samenwerken.
Eckhart Tolle, De kracht van het Nu	Aandacht en rust onder druk; tegenwicht voor piekeren over deadlines en
Gedrag, gesprekken en conflict	
Thomas Harris, Ik ben oké, jij bent oké	Toegankelijke klassieker over transactionele analyse; achtergrond bij de dramadriehoek.
Patterson e.a., Cruciale gesprekken	Het gesprek voeren als de spanning oploopt; sluit aan op conflictstijlen en de 4G's.

Jitske Kramer, Deep Democracy	Besluiten mét de stem van de minderheid; verdieping bij moreel beraad en
Martijn Vroemen, Team op vleugels	Teamontwikkeling praktisch gemaakt, inclusief de Tuckman-fasen uit jullie retro-check.
Ready & Burton, NLP voor Dummies	Kennismaking met NLP-technieken zoals waarnemingsposities. Kanttekening: de wetenschappelijke basis van NLP is omstreden; gebruik het als gespreksgereedschap, niet als waarheid.

Verdieping (voor wie door wil)

Peter Senge, De vijfde discipline	Stevige klassieker over de lerende organisatie en systeemdenken; voor wie voorbij het eigen team wil kijken.

BOKSA-NASLAG PERSOONLIJK LEIDERSCHAP

Naslag per deliverable; dezelfde artikelen bestaan per profiel.

Samenwerkingscontract	https://boksa.hbo-ict-hva.nl/profiles/security-specialist/personal-leadership/collaboration-agreement/
Stakeholdercommunicatie	https://boksa.hbo-ict-hva.nl/profiles/security-specialist/personal-leadership/communication-with-stakeholder/
Feedback (feedback literacy)	https://boksa.hbo-ict-hva.nl/profiles/security-specialist/personal-leadership/feedback-literacy/
POP	https://boksa.hbo-ict-hva.nl/profiles/security-specialist/personal-leadership/personal-development-plan/
SMART-leerdoelen	https://boksa.hbo-ict-hva.nl/profiles/security-specialist/personal-leadership/SMART-goals/
STARRT-reflectie	https://boksa.hbo-ict-hva.nl/profiles/security-specialist/personal-leadership/STARRT-reflection/
Kennisdeling	https://boksa.hbo-ict-hva.nl/profiles/security-specialist/personal-leadership/sharing-knowledge/
CV en motivatiebrief	https://boksa.hbo-ict-hva.nl/profiles/security-specialist/personal-leadership/motivation-letter-and-cv/
Onderzoekende houding (kritisch denken)	link volgt