Kickstart Your Soft Skills

Gesprekstechnieken

Afhankelijk van het doel van het gesprek zijn er verschillende gesprekstechnieken:

* Het GROW-model (Whitmore, 1992) is om nieuwe doelen te stellen met de student, werkzoekende of werknemer.
* De STARR-methode is om samen met de student, werkzoekende of werknemer te reflecteren over een bepaalde situatie, bestaande uit zowel de context als het gedrag van de student.

Op de volgende pagina worden per techniek een aantal voorbeeldvragen gegeven in het kader van soft skills, die kunnen helpen om het gesprek te leiden.

**! Tip**: indien je tijdens je gesprekken wil focussen op specifiek werkgedrag van de student, werkzoekende of werknemer kan je de items uit de vragenlijst gebruiken als startvragen. Per skill zijn 4 tot 7 gedragscriteria opgenomen in de vragenlijst. Zie de fiche ‘Individuele positiebepaling’ voor de gedragscriteria.

**Bronnen:**

* <https://www.uantwerpen.be/nl/centra/expertisecentrum-hoger-onderwijs/didactische-info/onderwijstips-chronologisch/2020-2021/tip-99/>
* <http://www.van-osch.com/lipoweb/star1.htm>

**GROW-model**

|  |  |
| --- | --- |
| **Goal** | **Welk gedrag wil je veranderen? Wat zijn de doelen?***SMART-doelen formuleren: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdsgebonden* |
| **Voorbeeldvragen:** 1. Wat wil je bereiken op het vlak van je soft skills?
2. Bij welke soft skills zou je graag veranderingen zien?
3. Waar wil je uitkomen na dit traject?
4. Hoe zal je weten dat je dit doel bereikt hebt?
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reality** | **Wat is de huidige realiteit?***Dit omschrijven kan leiden tot een mogelijke oplossing* |
| **Voorbeeldvragen:** 1. Hoe loopt het nu met je soft skills?
2. Wat gebeurt er concreet? Wanneer bots je op je grenzen van bepaalde soft skills? Hoe vaak? Wie helpt je daarbij of wie remt je juist af?
3. Met welke soft skills heb je geen moeite – zoals ook soms blijkt uit feedback die je krijgt? Met welke heb je wel moeite – zoals je soms merkt aan de feedback die je krijgt?
4. Wat zijn je werkpunten bij de soft skills? Wat maakt dat het nu niet werkt?
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Options** | **Welke opties zijn er om het doel te bereiken? Wat is de beste optie?** |
| **Voorbeeldvragen:** 1. Wanneer denk je dat dit probleem is opgelost? Wat mis je om het te doen werken?
2. Wat heb je nodig (intern/extern) om een bepaalde soft skill te versterken?
3. Zag je goede ideeën/voorbeelden in je omgeving? Welke ideeën heb je tot nu toe verzameld om je soft skills te versterken?
4. Zijn al deze ideeën die je voor ogen hebt om je soft skills te versterken uitvoerbaar?
5. Kan je het ook op een andere manier aanpakken?
6. Wat zijn de voor- en nadelen van de verschillende opties om aan je soft skills te werken?
7. Wat kan je doen om de eventuele nadelen van een bepaalde optie te vermijden bij het werken aan je soft skills?
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Will / way forward** | **Welke acties en afspraken bepalen we?** |
| **Voorbeeldvragen:** 1. Wat ga je nu concreet kiezen/doen om één of meerdere van je soft skills te versterken?
2. Hoe ga je dit doen? Welke concrete stappen ga je zetten?
3. Denk je dat je in staat bent om dit uit te voeren? Wat kan je versterken om het vol te houden?
4. Hoeveel tijd heb je nodig?
5. Denk je dat het gaat lukken? Hoe ga je nagaan/(laten) vaststellen dat je sterker bent geworden op vlak van deze soft skill?
 |

**STARR-methode**

|  |  |
| --- | --- |
| **Situatie** | **Wat was de situatie?** |
| **Voorbeeldvragen:** 1. Wat was de aanleiding om werk te maken van je soft skills?
2. Wie was er bij betrokken?
3. Waar, in welke werksituaties, ben je al heel concreet bewust geweest van de aanwezigheid/afwezigheid van bepaalde soft skills?
4. Wanneer was dat?
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Taak** | **Wat was in deze situatie jouw taak of doel?** |
| **Voorbeeldvragen:** 1. Wat werd er van je verwacht in de werksituatie waarbij je bepaalde soft skills sterk moest inzetten?
2. Wat verwachtte je van jezelf op het vlak van inzetten van soft skills?
3. Wat wilde je bereiken?
4. Wat vond je dat er op vlak van soft skills meer (of minder) moest ingezet worden?
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Actie** | **Wat heb je concreet gezegd of gedaan?** |
| **Voorbeeldvragen:** 1. Wat heb je gedaan? Heb je je soft skills maximaal ingezet?
2. Wat dacht je over de inzet van de eigen soft skills? Was er meer mogelijk?
3. Wat voelde je?
4. Hebben anderen hun soft skills voldoende ingezet? Was daar meer mogelijk?
5. Wat denk je dat ze wilden, dachten of voelden?
6. En toen? Is er verder aan de slag gegaan met de groei van de soft skills?
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Resultaat** | **Wat was het resultaat?** |
| **Voorbeeldvragen:** 1. Hoe is het afgelopen? Welke en hoe zijn bepaalde soft skills ingezet voor het bereiken van het resultaat? Was het resultaat er?
2. Hoe reageerden de andere betrokkenen? Was er tevredenheid of ergernis? Betrof de tevredenheid of de ergernis bepaalde soft skills?
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reflectie** | **Wat leer je uit deze situatie?** |
| **Voorbeeldvragen:** 1. Vond jij dat de soft skills maximaal zijn ingezet? Had een ander resultaat mogelijk geweest indien men meer aandacht had besteed aan bepaalde soft skills?
2. Hoe staat dat wat je zelf deed, dacht en voelde m.b.t de soft skills in verhouding tot wat de ander deed, dacht en voelde m.b.t. haar of zijn soft skills?
 |