



Handboek training

Everyone is a mentor

iseekme

Fijn dat je mentor wilt zijn

Een carrièreswitch, het kiezen van een studie, een relatie aangaan of juist beëindigen; het zijn zomaar wat voorbeelden van life-changing moments. Het zijn beslissingen die je niet zomaar neemt, het is eng, spannend en doet gewoon **** veel pijn. Maar dat is niet erg, het zijn groeipijnen! Het vergt wel inzicht en lef om ze te maken. Het zijn tenslotte keuzes die diepe impact hebben op jouw leven. Als jij die moeilijke keuzes maar ZELF maakt, voordat het leven ze voor je maakt. Wij vinden dat jij dat niet alleen hoeft te doen. Liever niet zelfs. Er zijn mensen die graag van jouw ervaring willen leren. En andersom kun jij ook weer van hen leren. Everyone is a mentor. Jij ook!

In deze training gaan we je inzicht geven in hoe jij jouw sociaal-emotionele ontwikkeling kan versnellen door bewuster te leren van de levenservaringen van jezelf en anderen.

Hoe gaan we het doen

We gaan je inzicht geven in de principes van Social Deep Learning. Zie dit als theoretische baggage waarmee jij in de praktijk moet gaan oefenen. Mentoren zijn overal te vinden in alle soorten en maten. In je privé omgeving, op je werk. Als het toch moeilijk blijkt te zijn de juiste mensen te vinden kan je ook bij ons online mooie mentoren vinden. We wensen je veel leer- en oefenplezier. O ja, wat we je gaan vertellen kan in eerste instantie net zo ongemakkelijk aanvoelen als de eerste keren dat je op een fiets zat. Als je genoeg oefent beloven we je dat het net zo natuurlijk gaat aanvoelen als fietsen. Je doet het uiteindelijk zonder erbij na te denken.

Sociaal-Emotionele ontwikkeling voor iedereen beschikbaar maken!

Dat is onze missie. Wij vinden het gek dat coaches en mentoren voor een beperkte groep mensen toegankelijk zijn. Er moet vaak eerst een 'probleem' zijn met bijvoorbeeld studie of carrière om toegang te krijgen tot mensen die jou de juiste vragen stellen en je inspireren. Ook vinden we het een gemiste kans dat sociale media platformen erop gericht zijn om zo veel mogelijk aan gebruikers te verdienen. Wij willen niet aan jou verdienen. Wij zijn het product. En ja dat kan.

Je kan grote groepen mensen helpen vanuit een andere prikkel dan veel geld verdienen. Hoe? Dat gaan we je leren. Wij geloven dat elkaar helpen, onze krachten bundelen, samen bouwen aan ontwikkeling de basis is van wat ons mensen maakt. Niet geld als ruilmiddel, maar aandacht, betrokkenheid, een open houding, bewustwording en de mate van engagement in je eigen ontwikkeling en die van een ander.

Hoe mooi zou dat zijn?

Wij geloven dat dat kan!

We hebben toch ook mensen op de maan gezet?

Let's launch iSeekMe

We kunnen elkaar op een paar manieren helpen

Wellicht vraag je je af “Als iedereen een mentor is, waarom dan mentoren certificeren?”. Dit doen wij, omdat een gecertificeerde mentor een erkende ‘gever’ is. Iemand die bekend is met onze methode van Social Deep Learning.

Omdat we met iSeekMe streven naar kwaliteit, willen we graag dat er genoeg mensen zijn die onze methode van Social Deep Learning hanteren. Je krijgt een training (2 sessies van ± 2 uur) tot mentor.

Waarom zou je mee doen?

Allereerst... wat levert het jou op om mentor te zijn binnen iSeekMe:

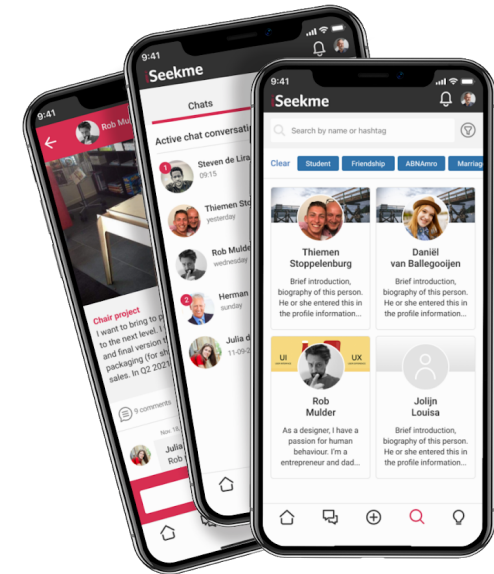
- Het delen van kennis en ervaring is de krachtigste manier van leren. Deze manier van leren versterkt jouw persoonlijkheid en mindset. Ken je de leerpiramide van Bales? Nee? Google even.
- Samen kunnen we de wereld mooier maken. Jouw kennis en ervaring delen, heeft een groot maatschappelijk belang.

Wat verwachten we van jou?

- Dat je ethisch en verantwoord communiceert en handelt;
- Dat je belangrijkste competentie nieuwsgierigheid is;
- Dat jouw attitude is het willen leren, verbinden en delen;

Wat kun je van ons verwachten?

- We willen je beter leren kennen door een gave blog over jou te maken over jouw Life Changing Moment.
- Je krijgt een demo van de iSeekMe-app;
- Je wordt lid van de gecertificeerde mentor community. Dit houdt in dat er regelmatig meetings worden georganiseerd om kennis en ervaringen te delen;
-



Module 1



Let's get started, na het doorlopen van Module 1 heb je meer inzicht in:

- De vormen van interactie die je kunt hebben met andere mensen en kun je dit duidelijk analyseren.
- De drie manieren waarop wij leren en kun je deze toepassen.
- De manier waarop je kunt anticiperen op Life Changing Moments van jezelf en anderen.
- Hoe je betekenisvol de mentorrol in kunt vullen.

Challenge jezelf, challenge ons, wees lief voor je omgeving. Mocht je elders een training hebben gevolgd met inhoud waarvan je vindt dat het onze leerdoelen verrijkt, laat het ons weten! Mail ons, app ons, bel, inspireer ons!

Er zijn vier vormen van interactie

Mentorschap gaat over hoe je interacteert en waar de echte groei en ons gevoel van welzijn zit. Algemeen genomen kunnen we op vier manieren interactie hebben met elkaar:

- **Functioneren**
Letterlijk doen wat binnen een bepaalde rol is omschreven. Dat je doet wat van tevoren is bepaald en verwacht wordt van je. Denk aan je rol als werknemer, moeder, echtgenoot, student, vriendin etc.
- **Consumeren**
Dingen afnemen bij andere mensen zonder dat je hart erbij betrokken is. We consumeren vanuit leegte om een kort gevoel van betekenis te voelen, maar het heeft geen echte inhoud. Contact met een ander aangaan, omdat je de ander nodig hebt om iets te kunnen voelen.

- **Verbinden**

Empatisch en oordeelloos kunnen luisteren, waardoor de ander het gevoel krijgt gehoord te worden en aansluiting kan maken op jouw intrinsieke behoefte.

- **Creëren**

Als je beide rijker weggaat dan dat je gekomen bent. Brainsex, inspiratie, verdieping.



Geef in percentages aan hoe de verdeling voor jou is per rol:

Jouw rollen	Functioneren	Consumeren	Verbinden	Creëren
Werk				
Relatie				
Vriendschap				
Moeder/vader				
Kind				
Student / Scholier				

Wat is Social Deep Learning



Hoe we over onszelf voelen (dus niet denken), is het resultaat van de interacties met alle mensen die je ontmoet hebt tot nu toe. Heel vaak is wat je leert van deze interacties onbewust.

In het leven komt iedereen voor grote keuzes te staan. We noemden ze al eerder, voorbeelden als een carrièreswitch, het kiezen van een studie, een relatie aangaan of juist beëindigen. Om dit soort grote beslissingen te nemen heb je een andere mindset nodig dan als je bijvoorbeeld moet beslissen wat je vanavond wilt eten.

Wij noemen deze grote beslissingen Life-Changing Moments. Deze andere mindset vinden wij in deze moderne wereld nog belangrijker dan kennis en vaardigheden. Met de juiste mindset heb je als vanzelf de behoefte om je, naast het eigen maken van kennis en vaardigheden (dit doen we via affirmatie en introspectie), te blijven ontwikkelen. Bewust, als mens; sociaal-emotioneel.

Er bestaat een derde methode om te leren. Een aanvulling op affirmatie en introspectie. Een methode om je mindset te updaten, of nog beter, je zijn te updaten. Een mooie term is belichamen, het “zijn” van je keuzes. Dat is Social Deep Learning.

Wat is Affirmatie?

Affirmatie is alles wat je herhaald. Leerstof (het stampen van woordjes vroeger op school), positieve gedachten (b.v. elke ochtend tegen je spiegelbeeld zeggen dat je een topper bent). D.m.v. affirmaties worden vaardigheden geautomatiseerd.

En Introspectie?

Dat is een activiteit waarbij je reflecteert op je eigen gedachten, gevoelens en herinneringen. Reflecteren is het doorgronden en herkennen van processen die bewust en onbewust plaatsvinden binnen je eigen psyche.

Wat is het belangrijkste verschil tussen de eerste twee manieren (A en I) en de derde; Social Deep Learning? Affirmatie en Introspectie zijn activiteiten die je in je eentje kan doen. Voor SDL heb je mensen om je heen nodig en dat leren gaat... dieper en sneller!

We gaan je uitleggen hoe dat werkt. Daarvoor moeten we een uitstapje maken naar het functioneren van ons brein. Onze hersenen kennen grofweg drie structuren.

1. Het reptielenbrein is het oudste deel. Onze instincten zitten hier. Het heeft slechts één focus: overleven. Belangrijk om te weten: wat je leert en vaak herhaalt, nestelt zich in het reptielenbrein.
2. Het zoogdierenbrein is ons emotionele brein. Hier huist onze aangeboren luiheid. Ergens moeite voor doen is nooit het grootste talent van ons mensen geweest. We houden alles graag bij het oude, kiezen de makkelijkste route. Ons zoogdierenbrein is de hele dag bezig met het verkrijgen van plezier en het vermijden van pijn en moeite.

3. Maar godzijdank gaf de evolutie ons de neocortex. Hierdoor kunnen we rationeel en logisch denken. Het maakt het mogelijk dat we bewust kunnen kiezen voor iets. En dat kunnen plannen.

Je begrijpt dat drie bazen in één hoofd voor problemen kan zorgen. En dus moeten we slim gebruik maken van de eigenschappen van alledrie. En dat kan de neocortex.

Samengevat:

- Wij leren sneller door ervaringen dan door affirmaties en introspectie. Dit komt, omdat bij het opdoen van een ervaring alle hersendelen betrokken zijn.
- Wil je iets automatiseren dan moet je het vaak doen! B.v mentor zijn :) Oefening baart instinct, zeg maar. Iets vaak doen, leidt tot herprogrammering van je reptielenbrein en zoogdierenbrein en leidt tot instinct.
- Onze blauwdruk als mens is dat wij graag van betekenis willen zijn voor een ander, de andere kant is dat we ook erkenning nodig hebben voor wat we betekenen voor de ander. Het van betekenis zijn voor elkaar, de ander helpen geeft een heel prettig gevoel. Met dit gedrag belonen we, zonder dat we ons daar bewust van zijn, ons zoogdierenbrein.
- Voila. Social Deep Learning!

Met Social Deep Learning ben je niet meer overgeleverd aan de grillen van je zoogdieren en reptielen brein, maar neem je de regie over je ervaringen.

No itch or pain, no change

Mensen vroegtijdig voorbereiden op Life Changing Moments



Studie & carrière



Financiën



Levensstijl & Gezondheid



Relaties

iseekme



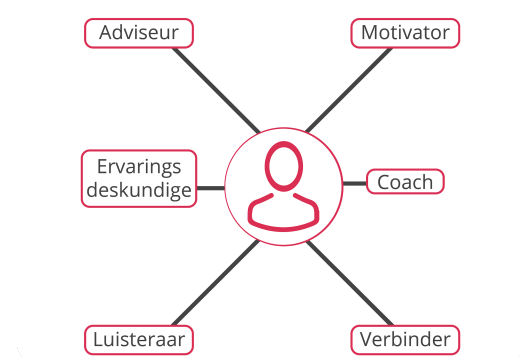
Welke life-changing moments ken je, heb je gehad en verwacht je nog voor jezelf (en je naasten)?



Wat je nu moet doen (en dan bedoelen we schrijf je antwoorden op onderstaande vragen op :))

- Herken je deze processen op tijd?
- Kun je je voorbereiden hierop?

Rollen en manieren waarop je Mentor kan zijn

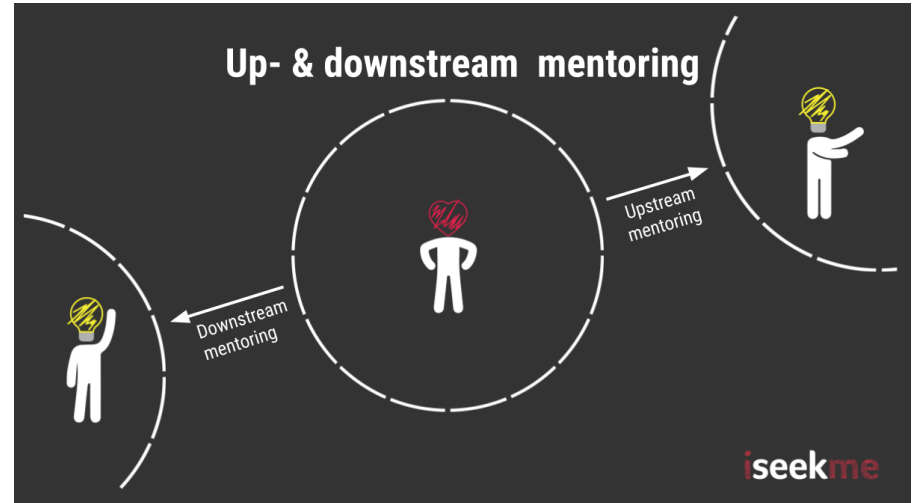


Zoveel mensen, zoveel manier waarop je iets kan doen. Dit geldt ook voor de manier waarop je mentor kan zijn voor een ander. Iedereen heeft een voorkeursmanier om te reageren op situaties. De één is een motivator en weet het beste uit de ander te krijgen, de ander kan heel goed luisteren, weer een ander is praktisch en komt met oplossingen en advies. In het plaatje worden de mogelijke rollen benoemd. Mis je er misschien één of meer?



Denk na over het volgende en maak daar even een notitie van:

- Welke rol neem jij van nature in eerste instantie aan?
- Hoe komt het dat je dat doet?
- Wat zijn voor- en nadelen van die rol?
- Welke rol zou je je eigen willen maken en waarom?
- Wat zijn voor- en nadelen van die rol?



Okay.

Up- & Downstream mentoring.

Wat bedoelen we daarmee? In het kort:

Upstream mentoring is dat je een leervraag hebt. Je zit dan in de lerende houding. Nieuwsgierig, open voor nieuwe input.

Downstream mentoring betekent dat je in de gevende houding zit naar degene met een leervraag. Bij deze manier van mentoring, geven, kom je bij de antwoorden die al reeds in je zitten. Vaak zonder dat je dat wist. Onbewust dus Denk aan hoe een computer werkt. Ooit heb je een ervaring opgedaan. Die is opgeslagen op je harde schijf. Gearchiveerd in een mapje. Door de leervraag van iemand wordt dat mapje ineens gevonden, geopend en kun je met de inhoud ervan de ander helpen.

Het mooie is dat een dergelijk opgeslagen document nooit klaar is. In gesprek met de ander leer jij ook weer en wordt de reeds opgeslagen ervaring rijker. Aan de bestaande map worden submappen toegevoegd.

In gesprek met die ander zijn we aan het verbinden en creëren. Zie je dat? Zie je ook dat Upstream en Downstream mentoring dus eigenlijk een vloeiend proces is? Iets waar je niet over na hoeft te denken? Als je vanuit gevoel in verbinding staat met de ander, oprecht betrokken vragen stelt, dan ontstaat er een rijke dynamiek waaruit nieuwe verbindingen ontstaan.

Samenvattend met een voorbeeld:

Voorbeeld 1: Stel je loopt als bankier met de vraag rond of werken in het onderwijs iets voor jou zou zijn. Je zoekt dan naar iemand die mentor voor je kan zijn vanuit die ervaring. Iemand die ooit bankier was en nu voor de klas staat.

Dat is Upstream Mentoring.

Terwijl je met deze vraag rondloopt, wordt je benaderd door een student die een carrière vraagstuk heeft. Hij is zoekende over in welke branche hij wil werken.

Dit is Downstream Mentoring.

In zijn leervraag zitten ook de antwoorden, kennis en wijsheden op jouw eigen vragen.

Voorbeeld 2: Stel je bent net gescheiden. Je wordt benaderd door een jongeman die een huwelijksaanzoek van zijn vriendin heeft gekregen. Hij ervaart spanning in zijn buik sinds deze grote vraag en wil met je van gedachten wisselen hierover. Dat is Upstream Mentoring. Tegelijkertijd helpt deze jongen jou weer om al je vragen rondom je scheiding en de gevoelens die dat geeft meer helder te krijgen en te verwerken. Dat is Downstream Mentoring.

Dit was het einde van Module 1

Hiermee hebben we een basis gelegd om verder de diepte in te gaan tijdens module 2.

We hopen dat je nieuwsgierigheid gevoed is. Komende week horen we heel graag of je al iets toe hebt kunnen passen in je werk, bij familie en/of vrienden. Schroom niet en deel het met ons! App, mail of bel. Wij leren graag weer van jou.

We zien je graag tijdens deel 1 van de training, waar we echt aan de slag gaan met Social Deep Learning, de methode achter ons platform iSeekMe.





Module 2. Verbinden



Let's get started, na het doorlopen van module 2 heb je meer inzicht in:

- De vormen van interactie die je kunt hebben met andere mensen en kun je dit duidelijker analyseren.
- De drie manieren waarop wij leren en kun je deze toepassen.
- De manier waarop je kunt anticiperen op Life Changing Moments van jezelf en anderen.
- Hoe je betekenisvol de mentorrol in kunt vullen.

Collectieve Intuïtie



Vraag aan jou

Welk woord zou jij invullen in de volgende zin?

Zonder geen ontwikkeling/ verandering.
(schrijf het op)

Wij vullen dit in met 'veiligheid'. Veiligheid heeft in onze Westerse samenleving een vaag imago, omdat we het met feitelijke onveiligheid associëren.

Dus als ik als vrouw alleen, laat in de avond door een donker steegje loop, dan begrijpt iedereen dat ik me (fysiek) onveilig zou voelen. Fysieke veiligheid zijn we gewend te analyseren. Psychologische onveiligheid daarentegen vinden we moeilijk te analyseren en te benoemen.

Als ik mij psychologisch onveilig voel in interactie met de ander hoe zou ik dat dan benoemen?



Discussieopdracht

Hebben we er taal en tools voor om dit te benoemen en kunnen we dit normeren, zodat we het van elkaar kunnen begrijpen en het eens kunnen worden?

Collectieve intuïtie is dat wat we voelen, maar niet benoemen. Door het niet te benoemen laten we een schat aan "Collectief Weten" liggen, waardoor ontwikkeling op een dieper niveau, het niveau waar creatie plaatsvindt, stagneert. Dit is wat je vaak in organisaties ziet gebeuren. En waardoor teams alleen nog maar aan het Functioneren zijn en niet aan Verbinden en Creëren toekomen.

Collectief Onbewust versus Collectief Bewust

Wat bedoelen we hiermee?

V.b.

"Mijn collega en ik hadden vorige week een gesprek aan de telefoon. Wij kennen elkaar nog niet zo lang. Veel interactie gaat dus nog onbewust en samen, dus Collectief Onbewust. Ergens in het gesprek ontstond er een vreemde sfeer. Gespannen, onaangenaam. Het ontstond, doordat de verwachting die mijn collega had over het gesprek (zakelijk) niet congruent was met vragen die ik ineens begon te stellen (persoonlijk op haar pijn). Dit maakte de situatie voor haar psychologisch onveilig. We voelden het beide. Mijn collega durfde het misschien nog niet te benoemen. Ik benoemde de vreemde energie. Dat kwam binnen bij mijn collega. Ze reageerde emotioneel en met weerstand. Maar uiteindelijk durfde zij te benoemen wat ze voelde, echt voelde. De energie werd Collectief Bewust. Hierdoor kregen wij een inhoudelijk veel dieper gesprek dan we aanvankelijk hadden en kwamen er in de dagen erna allerlei mooie creatieve processen op gang."

Wat hier gebeurde kunnen we ook vertalen als: Het collectieve bewustzijn fungeerde als Early Warning System. Het merkte het ontstaan van een onaangename sfeer op. Het benoemen daarvan leverde belangrijke input op om

met elkaar beter (op een ander niveau) te gaan functioneren. Als mijn collega en ik dit blijven doen dan leidt dat tot collectieve intuïtie. We gaan elkaar zo goed leren kennen dat we gaan leren van tevoren situaties in te schatten.

Samengevat

- Uit collectieve intuïtie volgt collectief bewustzijn.
- Als de verwachting en de waarneming niet congruent zijn aan elkaar ontstaat er een onveilig gevoel.
- De collectieve intuïtie waarschuwt ons als we ons niet meer aan de regels van de community houden.

Steven is als ingenieur gaan zoeken hoe je taal kan geven aan dit soort “ongrijpbare” processen. Hij wilde een concept bedenken dat past bij onze Westerse manier van denken, voor iedereen duidelijk gemaakt kan worden en dat past bij onze natuurlijke manier van doen als mens.

In voorgaande tekst heb je kunnen lezen dat we alles aan onze omgeving kunnen aflezen. Maar welke factoren beïnvloeden die omgeving?

Steven is van mening dat er drie processen zijn die samen de beleving van je omgeving bepalen. De regels van de community komen voort uit drie processen in onszelf en onze omgeving:

- Psychologica
- Sociologica
- Omgevings-logica



Deze drie processen vormen samen de Collectieve intuïtie.

Collectieve intuïtie functioneert o.a. als Early Warning System.

Nu heb je alle ingrediënten om de de link te kunnen leggen met de psychologische veiligheid waar we het eerder over hadden.

Wat is nou dat Early Warning System?

Situatieschets:

Je bent uitgenodigd op een feest van Marieke. Je kent haar als een heel vrolijk iemand. Het feest is op een prachtige plek. Het is heel mooi, zonnig weer en er zullen veel interessante en leuke mensen zijn. Waaronder Henk. die naast dat hij leuk is ook wel een drankje lust en dan niet zo leuk gaat doen.

Ons Early Warning System kan in een situatie als deze voorspellen dat er een grote kans bestaat dat er een onaangename situatie zal ontstaan. Er ontstaat onveiligheid als iedereen Henk aan de bar ziet staan en lekker door ziet drinken en niemand er iets van zegt. Deze situatie wordt in eerste instantie psychologisch onveilig: Iedereen ziet het maar doet niets. Het kan uiteindelijk fysiek onveilig worden als Henk grensoverschrijdend gedrag zou vertonen na een glas teveel.

We kunnen deze situatie veilig maken door dit als groep bespreekbaar te maken; b.v. afspreken dat we om de beurt Henk in de gaten houden en corrigeren als het fout dreigt te gaan.

Het hanteren van dit Early Warning System brengt een risico met zich mee. Want hoe zuiver kun jij waarnemen? Is Henk daadwerkelijk zo vervelend? Of heb je associaties met eigen slechte ervaringen?

Ken je de Belgische snelwegen en de spoorvorming in het asfalt? Als je daar wel eens gereden hebt, weet je hoe vervelend is om van baan te wisselen. Je moet je auto uit dat spoor trekken. Je voelt weerstand.

Alle ervaringen die we opdoen in ons leven en vooral degene die we opdoen in onze kindertijd zorgen ook voor spoorvorming. Maar dan in je hersenen. Deze spoorvorming uit zich in overtuigingen/aannames.

Veel van ons waarnemen gebeurt op basis van die overtuigingen/aannames/oordelen. Als we dat niet doorhebben nemen we niet zuiver waar. Maar zien we wat we willen zien of denken te zien.

Om echt te gaan zien wat er is en betere keuzes te kunnen maken, zullen we onszelf bewust moeten worden van die spoorvorming. Het daadwerkelijk kiezen om dingen anders te doen betekent dat we uit het spoor moeten.

Om betere keuzes te kunnen maken zullen we eerst weerstand/pijn voelen en daar doorheen moeten.

Waarneming stopt wanneer het oordeel begint.





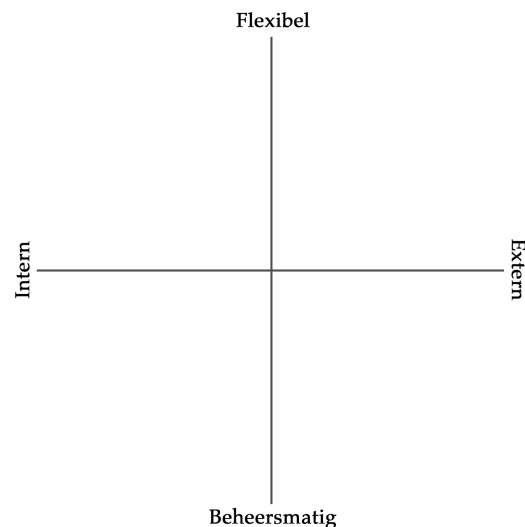
Een paar oefeningen:

Er zijn vier leerstijlen van Kolb die een indicatie kunnen geven van jouw psychologica: Denker, Doener, Dromer, Beslisser.

- Welke stijl gebruik je het meest, past bij jou (en waarom)?
- Prioriteer deze leerstijlen.
- Beschrijf één van je gevoeligheden/valkuilen/overtuigingen. Waar erger je je aan, wat irriteert je?

Aanvullende oefening :

Wat doe je graag? Welke hobby heb je? Deze activiteit kun je intern/extern, beheersmatig/flexibel doen. Geef in het schema de manier waarop jij je hobby uitoefent weer. Bv. hardlopen om je hoofd leeg te maken is intern/flexibel. Hardlopen kan je ook met veel mensen doen en doelen nastreven dan is extern beheersmatig. Door het maken van puntenwolk van je activiteiten kan inzicht krijgen in jouw denk logica



Wat zie je in je omgeving gebeuren?

- Beschrijf een paar patronen die je ziet tussen (groepen) mensen op je school of bedrijf.
- Met welke mensen zit je in een team? Waar zit je in het proces van groepsvorming met je team? (Forming, Storming, Norming, Performing)
- Wat is jouw rol daarin?
- Welke maatschappelijke onderwerpen vind jij belangrijk?

Onze talenten zitten aan de keerzijde van onze demonen.

V.b.

"Iemand die heel creatief is, heeft een groot talent. Echter vaak wordt zo iemand niet goed begrepen door de omgeving, simpelweg, omdat zij die mate van creativiteit niet hebben en in denken nog niet daar zijn waar de creatieveling al lang is. De creatieveling kan zich eenzaam, onbegrepen, gefrustreerd of niet gezien voelen. Dat zijn demonen".



Hoe ziet jouw demon eruit?

Wat zegt dat over jou?

Mag jouw demon er zijn van jou? En waarom?

Durf je dit in de groep te brengen?

CHI Ambitie

De antwoorden op de vragen, “Wat is mijn ware verlangen?” of “Wat is mijn purpose of ambitie?” zitten al in jou volgens Steven.

Kennis, ervaringen, frustraties, successen etc. vormen elk mens tot wat hij/zij vandaag is. Je ware verlangen/ambitie vinden, doe je door in alles wat jou “jou” maakt, te zoeken naar een terugkerende vaste noemer.

De rode draad in jouw leven.

Er is in dat alles steeds iets wat jou definieert. Iets wat geprogrammeerd zit in je code en er altijd is. Ervaringen hebben bugs in de code aangebracht. In onze zoektocht hier moeten we onszelf debuggen. Terug naar onze oorspronkelijke code.

Op zoek gaan naar onze purpose of ambitie kunnen we in een aantal stappen doen:

1. (Her)ontdekken van je geprogrammeerde code.
2. Bewust worden van je bugs -> debuggen.
3. Je ambitie definiëren.
4. Regelmatig updaten



Regelmatige update

Stap 1

Het (her)ontdekken van jouw aangeboren, geprogrammeerde code. Wat is Jouw unieke software?



Oefening

Wat deed je als kind het liefste? Waar kon jij je volledig in verliezen? Waar was je super goed in? Wat zeiden je leerkrachten op de basisschool over jou? Hoe vertaalde die eigenschap zich naar VO en vervolgopleidingen? Naar bijbaantjes etc.

Hulpmiddel: Denk klein!! Dus was jij goed in lego in elkaar zetten? Of de poppenhoek opruimen? Won je altijd met estafetteloop? Deel het met ons wij zijn super benieuwd!



Oefening

Even los van alles wat je denkt te moeten doen of zijn.....
Waar word jij nu stiekem ontzettend vrolijk en energiek van?

Stap 2

Als je je unieke software (weer) hebt ontdekt, kun je bewuster kijken naar wat verschillende omgevingen (je gezin van herkomst, vrienden, scholen, werk, sportclub) voor veranderingen in die code hebben aangebracht. Hebben deze ervaringen gezorgd voor een upgrade van je software of zijn er serieuze of kleinere bugs ontstaan?



Oefening

Onderzoek twee van je 'bugs'.
In welke omgeving zijn ze ontstaan? Welke mensen waren daarbij betrokken? Wat leverde de bug in je code je op? Wat kost de bug je in het heden? Is het handig deze fout in stand te houden?
Waarom wel/niet?

Onderzoek de upgrade.
In welke omgeving is deze ontstaan? Wie waren erbij betrokken? Wat is de meerwaarde/welk gevoel geeft het je?

Stap 3

Op het kruispunt van deze drie dingen;

1. Je bewust zijn van jouw unieke codering,
2. Je bugs
3. En je software upgrade

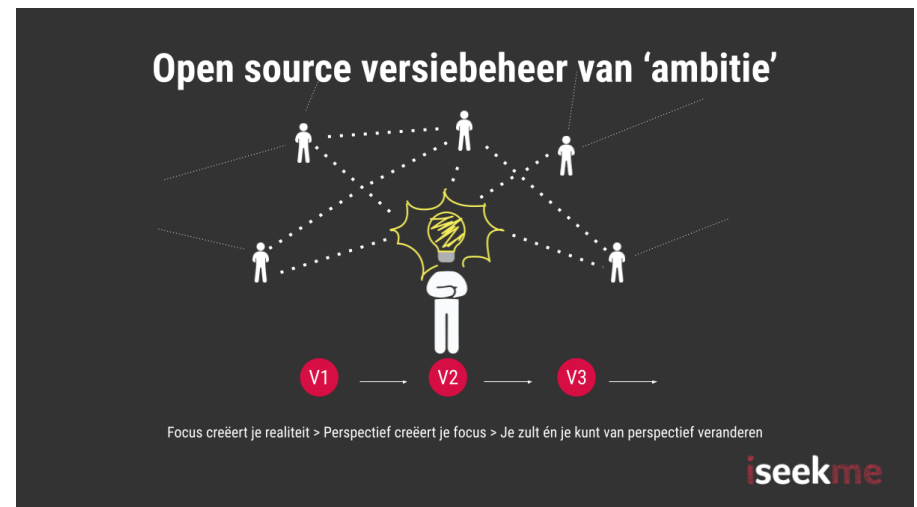
Kun je in elke fase van je leven je CHI ambitie vinden en formuleren.
Dit betekent dat je op dat kruispunt heel bewust zelf een upgrade van je software kunt gaan creëren.

Let wel dit is een cyclisch proces en zonder einde. Door focus creëer je je realiteit, deze focus, of bewust in interactie staan met de ander, zou je ook kunnen zien als een algoritme. Het is zelfsturend en zelflerend, levert zichtbaar resultaat op en is bij te sturen met nieuwe input.

Focus creëert je realiteit → Perspectief creëert je focus → Je zult en je kunt van perspectief veranderen.

We hebben gezien dat we dit hele proces niet zonder onze omgeving kunnen. Dat diepe leren kan alleen in interactie met de ander.

Daar heb je hem weer: Van verbinden naar creëren!



Module 3 Creëren



Last but not least ;-) na het doorlopen van module 3 heb je meer inzicht in:

- Hoe je iemands Brain G spot kan vinden om tot mindblowing Brainsex te komen :)
- De manier waarop je kunt anticiperen op Life Changing Moments van jezelf en anderen.
- Hoe je betekenisvol de mentorrol in kunt vullen.
- Hoe je Social Deep learning op 3 niveaus kan toepassen

Nou we zijn aangekomen bij het laatste deel van wat we alle mentoren binnen iSeekMe graag mee willen geven om het maximale uit jezelf en je mentees te gaan halen. We hopen dat we je aan het inspireren zijn te onderzoeken en dat we je aan het denken hebben gezet .

Ben je de afgelopen week, toen je met mensen sprak over je ambitie, gaan voelen /herkennen dat hoe duidelijker jij je eigen ambitie formuleert, hoe beter dat aankomt bij de luisteraar en er iets gebeurt in de energie? In dat collectieve bewustzijn? En dat er dan als vanzelf een proces van creëren op gang komt?

Als je dat hebt gemerkt dan willen we het nu hebben over het ontstaan van Collectief Hartsverlangen.

Heb je wel eens op Tinder gezeten?

Als je een match hebt op Tinder kun je chatten. Je weet al vrij snel uit de manier waarop je communiceert met match (de snelheid van reageren, woordkeuze etc.) of je snel een einde maakt aan de chat, of de persoon in kwestie leuk genoeg is voor wat plezierig tijdverdrijf of dat er een diepere connectie kan ontstaan.

Het Collectieve Hartsverlangen

Een beroep/appel doen op het talent of ambitie van iemand is de mooiste vorm van iemand echt zien. Daar voor moet hij of zij wel eerst weten wat zijn talent en ambitie is.

In de leerdoelen zie je dat we je beloven dat je in staat zult zijn Brainsex te hebben als je je eigen en andermans Brain G spot kan vinden. Je hebt vast al begrepen dat het hier eigenlijk over die persoonlijke ambitie gaat. Jouw essentie. Dat waar elke cel in jouw lijf van gaat borrelen simpelweg, omdat het gecodeerd ligt in je software en je bij geboorte afgeleverd bent met jouw unieke essentie.

Even een voorbeeld:

Henk heeft een eigen bedrijf. Boss Bikes. Hij verkoopt fietsen.

Al langere tijd loopt het bedrijf slecht. Ze leiden verlies, de sfeer lijdt eronder. Hij huurt een adviesbureau in en deze stellen vragen over de bedrijfsmatige kant van zijn bedrijf. Dus klopte zijn marketingstrategie? Had hij het financiële kader op orde? Innoveert hij voldoende etc. De voorgestelde veranderingen leidde allemaal niet tot verbetering. Henk werd wanhopig.

Een nieuwe, recente aangenomen adviseur ging met Henk in gesprek.

In plaats van naar de technische, commerciële of financiële kant te vragen, stelde hij Henk vragen over wat Henk voelde en wilde. Wat zijn drijfveer ooit was geweest om Boss Bikes te runnen. Toen bleek dat hij het bedrijf overgenomen had van zijn vader, omdat het moest in plaats van hij dat wilde. Henk vond fietsen okay, maar zijn passie bleek koken te zijn. Daar wilde de adviseur meer over weten. Wat aan koken maakte Henk dan zo blij? Met die vraag kwam hij bij de essentie van Henk en hij vertelde over zijn passie om mooie gerechten te bedenken en maken. Hij wil een wow-ervaring geven aan mensen.

De adviseur had zijn Brain G-spot gevonden. Nu moet er een vertaalslag gemaakt worden naar de realiteit. Het slecht lopen van Boss Bikes. Van vinden van Brain G spot naar Brainsex creëren voor het hele bedrijf.

Over het algemeen zeggen wij dat er 3 strategieën zijn voor het creëren van collectieve hartsverlangen uit de individuele ambitie of nog beter hartsverlangens.



Eén of meer van deze strategieën heb je zelf vast wel eens gebruikt of zien gebeuren.



Opdracht

Bedenk voor elk van de strategieën een voorbeeld uit je eigen omgeving/ervaring.



Opdracht

Heb je het gevoel dat de huidige werkzaamheden die je doet een middel tot iets zijn, de essentie of heb je in je hoofd al afscheid genomen en is de emotionele verbinding weg?
Kun je aangeven waarom?

Henk koos voor de laatste strategie.

Hij kwam erachter dat zijn essentie niet alleen koken was, maar vooral ook dat hij heel creatief is. Hij besloot zijn essentie/persoonlijkheid in het collectief te brengen en zo kon hij zich als totale mens verbinden aan het collectief: De allermooiste fietsen maken.

Daarnaast ging Henk in de, tot restaurant omgebouwde bedrijfskantine, aan de slag. Daar kookt hij nu prachtige gerechten voor zijn medewerkers. En geeft hij zijn klanten een extra beleving.

Door zijn essentie te volgen kwam er ook ruimte voor zijn collega's hetzelfde te gaan doen.

Wij denken dat als we diep genoeg willen (onder)zoeken, je in bijna alle situaties je essentie toe kan voegen. Ergo dan kun je Jezelf zijn en van waarde zijn.

Valkuilen

Soms wil je zelf iets zo graag, of gun je die ander iets heel erg of zie je dat er bij die ander zoveel meer mogelijk is, dat je iemand probeert mee te nemen terwijl die ander nog niet zover is. Die persoon moet zijn/haar ambitie nog duidelijker krijgen. Dan kan het lastig zijn terug te schakelen, te vertragen en die ander in zijn/haar tempo te laten gaan. De kunst is om je dat te realiseren en dus ook blij te zijn met elke interactie. De ander heeft jouw aandacht nodig om te ontdekken dat zijn ambitie nog niet zo ver is om te manifesteren.

Wat jullie in eerste instantie aan het creëren zijn is de ambitie van de ander. inspiratie voor de één is waardering voor de ander. Dit is ook een vorm van creatie. Niet tastbaar maar creatie op zielsniveau.

Ook dat is mentor zijn. Vertrouwen dat de andere mentor in zijn/haar eigen tempo tot inzichten en antwoorden gaat komen.

Mentor zijn is aansluiten op de behoefte en levensfase van de ander.

Soms gaat het gewoon niet. Ondanks de beste intenties. Maar de vraag is wanneer ga je liefdevol uit verbinding en wanneer ben je aan het weglopen uit angst. Dus ben je eigenlijk aan het weglopen van wat je zelf te leren hebt. Aan de andere kant als je niet op tijd weggaat dan loop je uiteindelijk leeg. Er zijn twee redenen om afscheid te nemen :

1. Je bent uitgeleerd. En eigenlijk weten we allemaal best dat het gras niet groener is bij de burens.
2. Het is niet meer veilig voor je.

Je kunt geen afscheid nemen, totdat je op zielsniveau helemaal uitgeleerd bent.

(Groei) Acties

The proof of the pudding is in the eating. Dus werkelijk de gekozen actie doen of juist niet doen. Of je wel of niet in beweging komt na formuleren van het collectieve hartsverlangen is een indicatie van hoe jij je echt een onderdeel voelt van het geheel. Betrokken mensen komen in beweging dit is een eigenschap van onze overlevingsinstinct. Als iemand niet in beweging komt is dat een indicatie. De vraag is dan wat is er aan de hand. Ons motto is ook waarneming stopt als het oordeel begint. Deze acties zijn weer input voor de collectieve intuïtie, waarna de cyclus weer opnieuw zou kunnen beginnen.



Oefening

Heb je voorbeelden hoe acties of gebrek aan acties de collectieve intuïtie kunnen beïnvloeden?

Persoonlijke groei is een cyclisch proces binnen elk leersituatie die je tegen kan komen. Waarom cyclisch? We leren ons hele leven lang (als het goed is ;))

We doorlopen vier stadia (de leerfasen van Maslow):

- Onbewust onbekwaam
- Bewust onbekwaam
- Bewust bekwaam
- Onbewust bekwaam

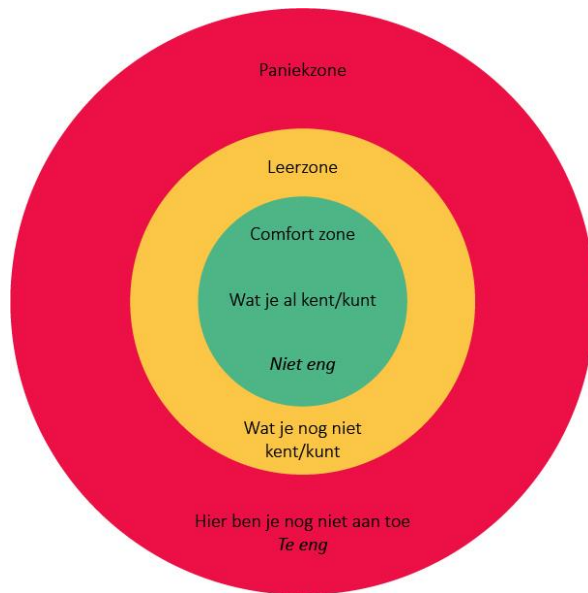


Oefening

Beschrijf een vaardigheid of levensles die jij geleerd hebt volgens deze vier stappen.

Hoe groot is jouw comfort zone?

Er zijn verschillende vormen van actie. Met groei acties bedoelen wij gedrag dat jouw comfort zone oprekt.



Oefening

- Beschrijf een vaardigheid of levensles die jij geleerd hebt volgens deze vier stappen.
- Bedenk een situatie uit de afgelopen weken waarbij jij je comfortzone hebt vergroot. En daarmee je persoonlijke groei hebt verrijkt. In welke context vond die situatie plaats?

Wees een beetje lief voor jezelf als je niks kunt bedenken. Steven die hier heel bewust mee omgaat ervaart niet wekelijks groei acties buiten zijn comfortzone.

De mate waarin jij buiten je comfort zone durft te stappen is, afhankelijk van twee aspecten:

1. Jouw mate van persoonlijke groei (mate van zelfinzicht, zelfacceptatie en zelfvertrouwen).
2. Hoe vaak je bewust de methode van Social Deep Learning aan het toepassen bent.

Even een zijstapje, bij iSeekMe werken we met metadata. Dat is data over data. Jouw mate van zelfacceptatie is vrij subjectief. Maar het aantal mensen dat je om feedback vraagt, hoe vaak jij je ambitie update (aantal versies), hoeveel mensen je feedback geeft, hoeveel vragen je stelt zijn data die we kunnen meten en die iets zeggen over de mate van zelfinzicht en zelfacceptatie .

Dat was even een belangrijke zijstapje. Nu terug naar jouw comfortzone

Social Deep Learning kan je op 3 niveaus toepassen.

We kennen drie niveaus van context:

1. Micro niveau (twee mensen/ team).
2. Meso niveau (bedrijf).
3. Macro niveau (samenleving).



Opdracht

- Analyseer de de collectieve intuïtie op deze 3 niveaus.
- Analyseer de relatie met je partner of je beste vriend of vriendin.
- Analyseer de collectieve intuïtie op je werk en analyseer het in de samenleving.

Collectieve is een proces (psychologische veiligheid)



iseekme



Oefening

Het oprekken van je comfort zone wordt steeds spannender bij het groter worden van de context.

- Kun je hier een eigen ervaring van bedenken?

Eerder zag je dat bij het vinden van je CHI ambitie ook vier fasen doorlopen worden. En ook dat het een cyclisch proces is. Een ambitie is nooit uit ontwikkelt. Je neemt uit elke fase in je leven, uit elke omgeving waar je iets hebt geleerd, of dat nu werk of privé is, iets mee waardoor je je ambitie update.

Betekent dit dan dat je individueel op microniveau geen grote persoonlijke ontwikkeling door kan maken? Zeker wel! En hier kunnen we teruggrijpen naar module 1. Je kunt individueel heel veel leren, maar het blijft een vaardigheid en geen duurzame verandering als je het niet toetst aan je omgeving in verbinding met anderen, in collectief verband. Social Deep Learning.

Join us

Hiermee zijn we aan het einde gekomen van de training. Geweldig dat je mee hebt gedaan!

We zijn een beweging aan het creëren waar oprechte aandacht voor iedereen toegankelijk is. Waar mensen uit verschillende levensfasen elkaar, door het geven van feedback, inspireren en ondersteunen in hun ontwikkeling zodat ze betere (levens)keuzes maken.

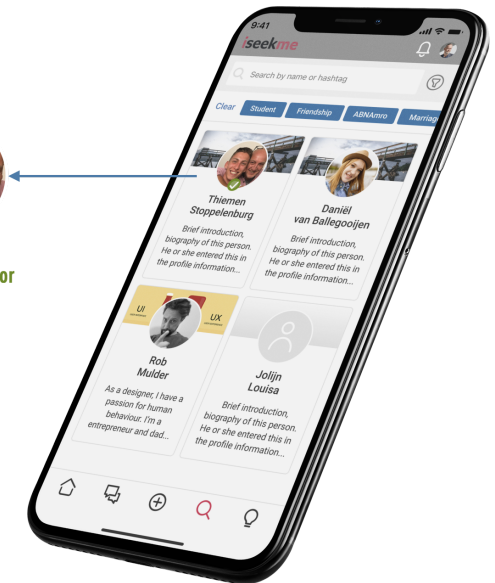
En dat is, zeker nu, broodnodig. Wij zien in onze maatschappij grote sociale armoede, omdat iedereen in zijn eigen bubbel leeft en niet *echt* in verbinding is met elkaar. Wij willen dit veranderen en daar hebben we jou en heel veel anderen hard bij nodig.

We hebben nog een laatste aanbod en vraag aan jou.

We bieden je de mogelijkheid als gecertificeerd mentor opgenomen te worden in onze community. Wil je dit, dan vragen we je een reflectieverslag te schrijven en hebben we samen nog een eindgesprek.



Certified mentor



Meer over ons?

Kijk op iSeekMe.com .

Let's connect

iSeekMe is een concept van:
SilkBricks B.V.

KVK 58556931
Westblaak 5D, 3012 KC Rotterdam
M. +31641254750
E. steven@iseekme.com

"You never change things by fighting the existing reality. To change something, build a new model that makes the existing model obsolete."

Richard Buckminster Fuller
'Operating Manual For Spaceship Earth'