



Mede gefinancierd door het  
programma Erasmus+  
van de Europese Unie

# SOFTSKILLS ALGEMEEN FRAMEWORK



SoftSkills4EU:  
Promote your Soft Skills with Open Badges



# FRAMEWORK

## INFORMATION ABOUT OUTPUT

**OUTPUT:**

IO1 COMPETENCE FRAMEWORK

**ACTIVITY:**

IO1 A1: NEEDS ASSESSMENT

**OUTPUT LEADER:**

VISOKA POSLOVNA ŠKOLA PAR

## PROJECT INFORMATION

**PROJECT:**

SoftSkills4EU: Promote your Soft Skills with Open Badges

**PROJECT TITLE:**

Promote your soft skills with open badges

**ACRONYM:**

SoftSkills4eu

**PROJECT WEBSITE:**

<https://softskills4.eu/>

**PROJECT E-ACADAMY:**

<https://academy-softskills4.eu/>

**PROJECT NO.:**

2018-1-SI01-KA204-047088

**PROJECT COORDINATOR:**

Development and Education Centre Novo mesto (RIC Novo mesto), Slovenia

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring van de inhoud in. De inhoud geeft de standpunten van de auteurs weer en de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de daarin opgenomen informatie.

# INHOUDSOPGAVE

INTRODUCTIE .....	5
ALGEMENE INFORMATIE OVER DE ANALYSE VAN DE SOFTSKILLSBEHOEFTE .....	5
SOFTSKILLS FRAMEWORK .....	6
SPOCC FRAMEWORK.....	6
MODULE 1 VAN HET SPOCC Framework.....	9
SOCIALE VAARDIGHEDEN.....	9
Hoofdstuk 1: Conflictbeheersing.....	11
HOOFDSTUK 2: CommunicatieVAARDIGHEDEN .....	12
HOOFDSTUK 3: IntercultureLE VAARDIGHEDEN .....	13
HOOFDSTUK 4: PresentatieVAARDIGHEDEN .....	14
TOPIC 5: VERANTWOORDELIJKHEID.....	15
MODULE 2 VAN HET SPOCC Framework.....	16
PERSOONLIJKE VAARDIGHEDEN .....	16
HOOFDSTUK 1: OMGAAN MET stress .....	18
HOOFDSTUK 2: ZELFBEWUSTZIJN .....	19
HOOFDSTUK 3: PersoONLIJKE ONTWIKKELING.....	20
HOOFDSTUK 4: ZELFMANAGEMENT.....	21
HOOFDSTUK 5: emotionELE INTELLIGENTIE .....	22
MODULE 3 VAN HET SPOCC Framework.....	23
ORGANISATIEVAARDIGHEDEN .....	23
TOPIC 1: KLANTGERICHTHEID .....	26
HOOFDSTUK 2: Timemanagement .....	27
HOOFDSTUK 3: KRITISCH DENKEN .....	28
HOOFDSTUK 4: Strategische PLANNING.....	29
HOOFDSTUK 5: LeIDERSCHAP .....	30
MODULE 4 VAN HET SPOCC Framework.....	31
SAMENWERKINGSVAARDIGHEDEN FRAMEWORK .....	31
HOOFDSTUK 1: Team management .....	33
HOOFDSTUK 2: Teambuilding.....	34
HOOFDSTUK 3: Flexibiliteit EN AANPASSINGSVERMOGEN.....	35
HOOFDSTUK 4: WERKSTIJLEN.....	36
HOOFDSTUK 5: SAMENWERKEN EN NETWERKEN.....	37
MODULE 5 VAN HET SPOCC Framework.....	38



CREATIEF DENKEN FRAMEWORK.....	38
HOOFDSTUK 1: INNOVATIVITEIT.....	41
HOOFDSTUK 2: CONTINU VERBETEREN .....	42
HOOFDSTUK 3: Analytisch denken .....	43
HOOFDSTUK 4: DOORVOEREN VAN VERANDERINGEN.....	44
HOOFDSTUK 5: CREATIVITEIT BEVORDEREN .....	45
CONCLUSIE.....	46



# INTRODUCTIE

## ALGEMENE INFORMATIE OVER DE ANALYSE VAN DE SOFTSKILLSBEHOEFTE

Om concurrerend te worden en te blijven in de veranderende zakelijke omgeving van vandaag, is het van cruciaal belang om hoogopgeleide en gemotiveerde arbeidskrachten in dienst te nemen. Het belang van harde vaardigheden onder potentiële en bestaande werknemers wordt algemeen aanvaard en erkend, maar het wordt ook steeds meer erkend hoe belangrijk softskills zijn, aangezien deze te vaak ondergewaardeerd werden en er geen training of soortgelijke opleidingen waren voor het leren van softskills.

Het hoofddoel van het SoftSkills4UE-project is het identificeren van de belangrijkste softskills binnen de competenties die zijn gedefinieerd in de Europass Tool en vervolgens een gestandaardiseerd referentiekader voor soft skills te ontwikkelen, dat nuttig zou zijn als validatie-instrument voor die soft skills-competenties. Het zal meerwaarde en meer geloofwaardigheid opleveren voor de reeds veel gebruikte Europass en kan ook een startpunt zijn voor een directe verbetering van Europass. De impact zal voor beide zichtbaar zijn, voor werkzoekenden om hun competenties geloofwaardig te laten zien; voor werkgevers (uitzendorganisaties) het vereenvoudigen van de selectieprocedure of het helpen om reeds werkzame mensen op de juiste plek te krijgen; voor loopbaanadviseurs om de competenties beter en gemakkelijker te herkennen, waardoor de begeleiding efficiënter wordt.

Tijdens het SoftSkills4EU-project werden twee enquêtes gehouden, met als doel de behoefte aan soft skills bij werkzoekenden en werkgevers, of personeelsafdelingen te begrijpen en te erkennen. Elk van de vijf partners voerde twee enquêtes uit, onder wie ten minste 70 deelnemers, met in totaal ten minste 350 respondenten voor het project.

Op basis van de enquêteresultaten, uitgevoerd in vijf partnerlanden, besloot het partnerschap vijf verschillende modules te ontwikkelen:

- sociale vaardigheden,
- persoonlijke vaardigheden,
- organisatorische vaardigheden,
- samenwerking en
- creativiteit.

We hebben de reeds gevestigde en in de EU herkenbare term "softskills" gebruikt binnen de modules, hoewel het raamwerk niet alleen vaardigheden omvat, maar ook kennis en competentie volgens het Europees kwalificatiekader (EQF).

We gebruikten het reeds genoemde Europese kwalificatieraamwerk (EQF) om het projectraamwerk voor te bereiden en hielden rekening met de classificatie van kennis, vaardigheden en competentie op drie niveaus (A, B, C). Met de gebruikte kennisschaal willen we het evaluatiesysteem dichterbij Europass-instrumenten brengen.

# SOFTSKILLS FRAMEWORK

## SPOCC FRAMEWORK

Softskills die op basis van de resultaten van de projectenquête als belangrijk en cruciaal werden geïdentificeerd, zijn: sociale vaardigheden, persoonlijke vaardigheden, organisatorische vaardigheden, samenwerkingsvaardigheden en creatieve vaardigheden. De afkorting voor soft skills framework is SPOCC Framework.

Het raamwerk bestaat uit vijf inhoudsgebieden, waaronder vijf onderwerpen, met de beschrijving van elk onderwerp, afgestemd op het juiste kennisniveau en het leerresultaat voor elk niveau. Niveaus worden gedefinieerd als voldoende (A), goed (B) en uitstekend (C). Voor elke module maken de deelnemers een vragenlijst met 50 vragen, met de mogelijkheid om een soft skills-badge voor de module te krijgen - gescoord als voldoende, goed of uitstekend. Als de deelnemers vijf badges krijgen voor alle vijf modules, hebben ze de mogelijkheid om de Full Softskills Badge te ontvangen - voldoende, goed of uitstekend.

Niveaubeschrijving:

- Voldoende (A):** Voldoende kennis / vaardigheden hebben met betrekking tot creatieve probleemoplossing, analytisch denken, innovativiteit, verbeeldingskracht en open aandacht in de werkomgeving. Ik kan deze kennis / vaardigheid gebruiken om voldoende resultaten / middelen te bereiken / verzamelen.
- Goed (B):** Goede kennis / vaardigheden hebben met betrekking tot creatieve probleemoplossing, analytisch denken, innovativiteit, verbeeldingskracht en open aandacht in de werkomgeving. Deze kennis / vaardigheid kan ik gebruiken om goede resultaten / middelen te bereiken / verzamelen.
- Uitstekend (C):** Uitstekende kennis hebben met betrekking tot creatieve probleemoplossing, analytisch denken, innovativiteit, verbeeldingskracht en open aandacht in de werkomgeving. Deze kennis / vaardigheid kan ik gebruiken om uitstekende resultaten / middelen te bereiken / verzamelen.

SOFTSKILLS FRAMEWORK		
GEBIED	VAARDIGHEDEN	LEERUITKOMSTEN
<b>SOCIALE VAARDIGHEDEN</b>	Conflictbeheersing	Conflicten oplossen Conflicten analyseren Conflicten voorspellen
	Communicatie- vaardigheden	Zakelijke etquette Persoonlijke ontmoetingen Webgebaseerde communicatie
	Verantwoordelijkheidsgevoel	Zakelijke etquette Persoonlijke ontmoetingen Webgebaseerde communicatie
	Interculturele vaardigheden	Maatschappelijk bewustzijn Vooroordelen, stereotypen en negatieve

SOFTSKILLS FRAMEWORK		
GEBIED	VAARDIGHEDEN	LEERUITKOMSTEN
		<p>persoonlijke overtuigingen bestrijden</p> <p>Effectieve communicatie tussen leden van verschillende culture achtergrond</p>
	Presenteren	<p>Zelfvertrouwen</p> <p>Mondelijk uitdrukkingsvermogen</p> <p>Webgebaseerde presentaties</p>
<b>PERSOONLIJKE VAARDIGHEDEN</b>	Omgaan met stress	<p>Veerkracht</p> <p>Omgaan met moeilijke situaties</p> <p>Ontspanningstechnieken op de werkplek</p>
	Zelfbewustzijn	<p>Bewustwording van persoonlijke sterke en zwakke punten</p> <p>Zelfconcept</p> <p>Verbeteren van persoonlijke beperkingen</p>
	Persoonlijke ontwikkeling	<p>Visie op persoonlijke ontwikkeling en zelfmotivatie</p> <p>Zelfbeoordeling van vaardigheden</p> <p>Planning en ontwikkeling van nieuwe vaardigheden</p>
	Zelfmanagement	<p>Balans tussen privé- en beroepsleven</p> <p>Managementtechnieken ter verbetering van persoonlijke effectiviteit</p> <p>Verbetering van zelfmanagementvaardigheden</p>
	Emotionele intelligentie	<p>Integriteit</p> <p>Zelfregulering</p> <p>Empathie</p>
<b>ORGANISATIE VAARDIGHEDEN</b>	Klantgerichtheid	<p>Geduld en aandacht</p> <p>Efficiëntie en positiviteit</p> <p>Overtuigingskracht en doorzettingsvermogen</p>
	Time management	<p>Persoonlijke doelen stellen</p> <p>Prioritering</p> <p>Een takenlijst bijhouden</p>
	Kritisch denken	<p>Analyse</p> <p>Zelfreflectie</p> <p>Logisch denken</p>
	Strategische planning	<p>Langetermijndoelen definiëren</p> <p>Problemen oplossen en beslissingen nemen</p> <p>Planning en toewijzing van middelen, monitoring</p>
	Leiderschap	<p>Leiderschapsstijl en delegatie</p> <p>Verantwoordelijkheid en het nemen van risico's</p> <p>Onderhandelen</p>
<b>SAMENWERKEN</b>	Teams managen	<p>Samenstellen van hoogwaardige teams</p> <p>Een actieplan opstellen</p>



SOFTSKILLS FRAMEWORK		
GEBIED	VAARDIGHEDEN	LEERUITKOMSTEN
		Monitoring van het team
	Team building	Belang van teambuilding Teambuilding technieken Een positieve werksfeer bevorderen
	Flexibiliteit en aanpassingsvermogen	Aanpassen aan veranderingen Respect in teamwork Betrouwbaarheid in teamwork, ondersteuning en elkaar helpen
	Werkstijlen	Aanpassen aan veranderingen Respect in teamwork Betrouwbaarheid in teamwork, ondersteuning en hulp
	Samenwerking en netwerken	Efficiënte communicatie met partners Efficiënte interne communicatie Het belang van netwerken bij de ontwikkeling van bedrijven
<b>CREATIEF DENKEN</b>	Innovativiteit	Nieuwe ideeën bedenken en brainstormen Convergerend en divergerend denken Fasen van creatief denken
	Continu verbeteren	Belang van kwaliteit in creatief denken Implementatie van Deming-cirkel (PCDA) op het werk - actieplan Bereidheid om nieuwe vaardigheden op te doen
	Analytisch denken	Gegevens, informatievergaring Analyse van informatie met behulp van kritisch denken (verschillende gezichtspunten) Nieuwe kennis (of nieuwe ideeën) gebruiken bij het oplossen van problemen
	Veranderingen doorvoeren	Bewustwording van het belang van implementatiewijzigingen Eigen initiatief Creatieve strategieën voor veranderingen
	Creativiteit bevorderen	Creativiteit gebruiken om het concurrentievermogen te vergroten Creativiteit bevorderen in teamwork Creativiteit stimuleren in individueel werk





# MODULE 1 VAN HET SPOCC FRAMEWORK

## SOCIALE VAARDIGHEDEN

Algemene beschrijving van deze module:

Sociale vaardigheden zijn de vaardigheden die we gebruiken om met elkaar te communiceren en met elkaar om te gaan, zowel direct (verbaal) als indirect (non-verbaal). Sommige mensen hebben betere sociale vaardigheden dan anderen en dit heeft geleid tot gedetailleerd onderzoek naar de aard en functie van interpersoonlijke interactie. Bij het ontwikkelen van sociale vaardigheden gaat het erom dat we ons bewust zijn van hoe we met anderen communiceren en de berichten die we sturen. De communicatie kan efficiënter en effectiever zijn als de persoon de methoden verandert die hij gebruikt.

Deze module presenteert 5 onderdelen van sociale vaardigheden. Specifiek worden de conflictbeheersing, de communicatie, de interculturele vaardigheden, presentatievaardigheden en verantwoordelijkheidsgevoel in detail gepresenteerd.

MODULE 1: SOCIALE VAARDIGHEDEN		
Hoofddoel van de module, niveau's	Vaardigheden	Leeruitkomsten
<b>A: Voldoende kennis hebben van deze vaardigheden in de werkomgeving en deze kennis kunnen gebruiken om voldoende resultaten te behalen.</b>	1.1. Conflictbeheersing	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik ben in staat de belangrijkste praktische en theoretische concepten van het beheersen en oplossen van conflicten te analyseren en te begrijpen</li> <li>✓ Ik kan de verschillende soorten conflictbeheersingsstijlen identificeren</li> <li>✓ Ik kan het belang van goede communicatieve vaardigheden uitleggen; analyseer de invloed van gender- en culturele verschillen, overtuigingskracht, perceptie en macht bij het oplossen van conflicten</li> </ul>
	1.2. Communicatie-	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik kan effectief mondeling en schriftelijk communiceren</li> <li>✓ Ik kan sociale media gebruiken voor communicatiedoeleinden</li> </ul>
<b>B: Goede kennis hebben van deze vaardigheden in de werkomgeving en</b>		

MODULE 1: SOCIALE VAARDIGHEDEN		
Hoofddoel van de module, niveau's	Vaardigheden	Leeruitkomsten
<p>deze kennis kunnen gebruiken om tot goede resultaten te komen.</p> <p><b>C: Uitstekende kennis hebben van deze vaardigheden in de werkomgeving en deze kennis kunnen gebruiken om uitstekende resultaten te behalen</b></p>	vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik kan effectieve communicatieve vaardigheden toepassen in verschillende openbare en interpersoonlijke omgevingen</li> </ul>
	1.3. Verantwoordelijkheidsgevoel	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik ben in staat om mijn rol, mijn doelen en verantwoordelijkheden te begrijpen</li> <li>✓ Ik ben in staat om risico's te identificeren en te doen wat er moet worden gedaan om obstakels te verminderen of te overwinnen voordat ze mijn werk beïnvloeden</li> <li>✓ Ik kan deze vaardigheden vaak gebruiken, zodat anderen leren het van mij te verwachten en erop vertrouwen dat ik op deze manier werk, ongeacht met wie ik werk</li> </ul>
	1.4. Interculturele vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik kan mijn eigen culturele achtergrond begrijpen en hoe dit mijn waarden, overtuigingen en aannames beïnvloedt (zelfbewustzijn)</li> <li>✓ Ik kan kaders begrijpen en gebruiken die kunnen helpen om culturele verschillen en overeenkomsten te begrijpen (bewustzijn van anderen)</li> <li>✓ Ik kan het proces van stereotypering en de uitingen van vooroordelen, discriminatie en '-ismen', zoals seksisme en racisme, begrijpen en analyseren</li> </ul>
	1.5. Presenteren in het openbaar	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik kan met nervositeit omgaan en positief denken over spreken in het openbaar</li> <li>✓ Ik ben in staat manieren te bedenken om de aandacht van de luisteraar te trekken, hun interesse vast te houden en de presentatie eens terk slot geven</li> <li>✓ Ik kan een enthousiaste en goed voorbereide presentatie geven</li> </ul>

## HOOFDSTUK 1: CONFLICTBEHEERSING

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELJKHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	✓ Basiskennis rondom het ontstaan van conflicten en waarom ze moeten worden aangepakt.	✓ Logisch denken	✓ Conflicten kunnen definiëren ✓ Begrijpen waarom conflicten onmiddellijke aandacht vereisen.
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	✓ Identificeer de aard van het conflict. identify the nature of conflict.	✓ Probleemoplossend vermogen ✓ Empathie	✓ De reden achter een conflict op de werkvloer kunnen omschrijven.
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	✓ Begrijp de vijf stijlen van conflictbeheersing.	✓ Weten wanneer en hoe elke stijl moet worden gebruikt. ✓ Creatief denken. ✓ Probleemoplossende vaardigheden.	✓ De vijf stijlen van conflicthantering kunnen gebruiken om een conflict op te lossen.

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.

Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A

## HOOFDSTUK 2: COMMUNICATIEVAARDIGHEDEN

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELIGHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	✓ Basisconcepten van communicatie	✓ Logisch denken	✓ Communicatie kunnen definiëren. ✓ Begrijpen wat nodig is voor een succesvolle communicatie.
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	✓ Hoe de juiste boodschap effectief over te brengen	✓ Interpersoonlijke vaardigheden	✓ Verbale communicatie kunnen gebruiken om de juiste boodschap over te brengen. ✓ Non-verbale communicatie kunnen gebruiken om de juiste boodschap over te brengen. ✓ Schriftelijke communicatie kunnen gebruiken om de juiste boodschap over te brengen.
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	✓ Het verschil tussen horen en actief luisteren	✓ Interpersoonlijke vaardigheden ✓ Luistevaardigheden ✓ Kritisch denken	✓ Laat zien dat actief geluisterd wordt

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.

Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A

## HOOFDSTUK 3: INTERCULTURELE VAARDIGHEDEN

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELIGHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Begrijpen waarom interculturele vaardigheden nodig zijn.</li> <li>✓ Theorie achter cultuur Theory behind culture</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Logisch denken</li> <li>✓ Kritisch denken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Het concept van cultuur en hoe het ons gedrag beïnvloedt, kunnen begrijpen en uitleggen.</li> </ul>
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cultureel zelfbewustzijn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Zelfreflectie</li> <li>✓ Kritisch denken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ In staat zijn om te onderzoeken hoe uw culturele achtergrond uw gedrag beïnvloedt.</li> </ul>
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Begrijp de inferentieladder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Communicatievaardigheden</li> <li>✓ Kritisch denken</li> <li>✓ De mogelijkheid om deze tool te gebruiken wanneer dat nodig is.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ De inferentieladder kunnen toepassen in de omgang met mensen met verschillende culturele achtergronden.</li> </ul>

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A

## HOOFDSTUK 4: PRESENTATIEVAARDIGHEDEN

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELJKHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	✓ Definitie van presentatievaardigheden en inleiding tot de fasen van presenteren.	✓ Logisch denken	✓ Kunnen definiëren wat presentatievaardigheden zijn. ✓ De fasen van een presentatie kunnen beschrijven.
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	✓ Hoe effectief een presentatie voor te bereiden	✓ Kritisch denken ✓ Creatief denken ✓ Digitale vaardigheden	✓ Een effectieve presentatie kunnen voorbereiden en maken.
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	✓ Hoe een geweldige presentatie te geven.	✓ Interpersoonlijke vaardigheden	✓ Een effectieve presentatie kunnen geven.

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.

Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A

## TOPIC 5: VERANTANTWOORDELIJKHEID

Niveau	<b>KENNIS</b>  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	<b>VAARDIGHEDEN</b>  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	<b>COMPETENTIE (VERANTWOORDELIJKHEID EN AUTONOMIE)</b>  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> <b>Verwijzend naar EQF niveau 3-4</b>	✓ Definitie van verantwoording en waarom dat belangrijk is.	✓ Logisch denken	✓ Verantwoordelijkheid kunnen definiëren en begrijpen waarom dit belangrijk is
<b>Goed (B)</b> <b>Verwijzend naar EQF niveau 5</b>	✓ Hoe verantwoordelijk ben je?	✓ Testen van de eigen verantwoordingsvaardigheden ✓ Zelfreflectie ✓ Kritisch denken	✓ Begrijp de verschillen tussen individuen met een hoge en lage aansprakelijkheid.  ✓ In staat zijn om na te denken over hoe verantwoordelijk je bent als persoon.
<b>Uitstekend (C)</b> <b>Verwijzend naar EQF niveau 6</b>	✓ Hoe een hoge verantwoordingsplicht te ontwikkelen	✓ Willingness to develop and learn ✓ Critical Thinking	✓ Verschillende tips en strategieën kunnen gebruiken om je verantwoordelijkheid te ontwikkelen.

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A

# MODULE 2 VAN HET SPOCC FRAMEWORK

## PERSOONLIJKE VAARDIGHEDEN

Algemene beschrijving van de module:

Persoonlijke vaardigheden zijn vaardigheden die betrekking hebben op de wijze van benaderen van mensen en de manier van uiten. Ze worden weerspiegeld in de dagelijkse attitudes en gedragingen van mensen, van hun gedrag op het werk of op school tot hun gedrag tijdens alledaagse activiteiten.

Deze module presenteert 5 onderwerpen van persoonlijke vaardigheden: Omgaan met stress, Zelfbewustzijn, Persoonlijke ontwikkeling, Zelfmanagement en Emotionele intelligentie.

MODULE 2: PERSOONLIJKE VAARDIGHEDEN		
Hoofddoel van de module, niveau's	Vaardigheden	Leeruitkomsten
<b>A: Voldoende kennis hebben van deze vaardigheden in de werkomgeving en deze kennis kunnen gebruiken om voldoende resultaten te behalen.</b>	1.1. Omgaan met stress	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik kan nee zeggen tegen aanvullende verantwoordelijkheden en de blootstelling aan factoren die stress veroorzaken, identificeren en beperken.</li> <li>✓ Ik ben in staat om een stressvolle situatie te onderzoeken en opnieuw te formuleren en probeer zowel te anticiperen op stressvolle conflicten als om problemen op een positievere manier te bekijken.</li> <li>✓ Ik kan me concentreren op wat ik kan beheersen en mijn eigen reacties op stressvolle omstandigheden kiezen om van de stress los te komen.</li> </ul>
	1.2. Zelfbewustzijn	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik kan mijn houding inschatten en hoe dit mijn prestaties helpt of belemmert.</li> <li>✓ Ik ben in staat om met de situatie om te gaan, het positieve niet uitvergroten en het negatieve minimaliseren, de realiteit van een situatie zien.</li> <li>✓ Ik ben in staat om mijn eigen definitie van succes te evalueren,</li> </ul>
<b>B: Goede kennis hebben van deze vaardigheden in de werkomgeving en deze kennis kunnen gebruiken om</b>		



MODULE 2: PERSOONLIJKE VAARDIGHEDEN		
Hoofddoel van de module, niveau's	Vaardigheden	Leeruitkomsten
<b>tot goede resultaten te komen.</b>  <b>C: Uitstekende kennis hebben van deze vaardigheden in de werkomgeving en deze kennis kunnen gebruiken om uitstekende resultaten te behalen</b>		rekening houdend met mijn houding, acties en ervaringen
	1.3. Persoonlijke ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik ben in staat om mijn doelen te herzien en een eerlijke inschatting te maken van mijn prestaties.</li> <li>✓ Ik ben in staat om terug te kijken op wat ik heb geleerd en na te denken over wat ik heb gedaan, rekening houdend met wat ik heb geleerd over mezelf, mijn prioriteiten en doelen.</li> <li>✓ Ik kan persoonlijke ontwikkelingsstrategieën opstellen op basis van mijn eigen houding en werkvoorkeuren.</li> </ul>
	1.4. Zelfmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik kan rollen en verantwoordelijkheden onderscheiden in de activiteiten waarbij ik betrokken ben</li> <li>✓ Ik kan mijn vorderingen volgen in relatie tot mijn verwachtingen en om hulp vragen als dat nodig is.</li> <li>✓ Ik kan prioriteiten stellen en de doelen die ik moet bereiken, rekening houdend met mijn eigen houding en werkvoorkeuren.</li> </ul>
	1.5. Emotionele intelligentie	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik ben in staat om mijn eigen emoties en gevoelens te identificeren en te begrijpen.</li> <li>✓ Ik kan begrijpen wat andere mensen voelen en herkennen hoe het zou voelen als ik in hun schoenen zou staan.</li> <li>✓ Ik kan sociaal communiceren met andere mensen en succesvol binnen verschillende sociale situaties bewegen.</li> </ul>

## HOOFDSTUK 1: OMGAAN MET STRESS

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELJKHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	√ De veel voorkomende factoren die stress veroorzaken.	√ Om stressoren in de dagelijkse levenservaring te identificeren	√ Blootstelling aan stressveroorzakende factoren beperken en nee zeggen tegen aanvullende verantwoordelijkheden.
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	√ Reframing-technieken	√ Anticiperen op stressvolle conflicten Problemen op een positieve manier bekijken	√ Om een stressvolle situatie te onderzoeken en opnieuw te kaderen
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	√ De verschillende reacties op stress	√ Loskomen uit stressvolle situaties	√ De gepaste reactie kiezen op stressvolle omstandigheden

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A

## HOOFDSTUK 2: ZELFBEWUSTZIJN

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELIGHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	√ Houding beïnvloedt prestaties	√ Presteren op basis van persoonlijke houding	√ Eigen houding beoordelen en hoe dit prestaties helpt of belemmert
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	√ Analyse van life events	√ Positieve aspecten niet uitvergrooten en de negatieve aspecten niet minimaliseren bij het evalueren van een situatie	√ Omgaan met een situatie en de realiteit ervan zien
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	√ Alternatieve definities van succes	√ Rekening houden met attitude bij het definiëren van succes	√ Succes evalueren, rekening houdend met houding, acties en erkenningen

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A

## HOOFDSTUK 3: PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Niveau	<b>KENNIS</b>  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	<b>VAARDIGHEDEN</b>  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	<b>COMPETENTIE (VERANTWOORDELIGHEID EN AUTONOMIE)</b>  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	✓ Voortgangsbeoordeling	✓ Beoordelen van doelen ✓ Voortgang analyseren	✓ Vorderingen rond het behalen van doelen zelf beoordelen
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	✓ Voortgangsbeoordeling	✓ Voortgang analyseren op basis van prioriteiten en doelen ✓ Herzien van gepland ontwikkelpad	✓ Acties beoordelen op basis van persoonlijke prioriteiten
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	✓ Persoonlijke ontwikkelstrategieën	✓ Opstellen van persoonlijke ontwikkelingsstrategieën	✓ Op basis van attitude en voorkeuren persoonlijke ontwikkelstrategieën opzetten

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
 Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A.

## HOOFDSTUK 4: ZELFMANAGEMENT

Niveau	<b>KENNIS</b>  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	<b>VAARDIGHEDEN</b>  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	<b>COMPETENTIE (VERANTWOORDELIJKHEID EN AUTONOMIE)</b>  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	✓ Verschillen in rollen en verantwoordelijkheden	✓ Aanpassingsvermogen aan een specifieke rol of verantwoordelijkheid	✓ De rol en verantwoordelijkheden waarin de persoon betrokken is herkennen
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	✓ Voortgangscontrole	✓ Analyse van de balans tussen vorderingen en verwachtingen	✓ De verwachte voortgang volgen
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	✓ Prioritering	✓ Balanceren tussen doelen en werkvoorkeuren	✓ Prioriteiten stellen en doelen bereiken

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.

Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A

## HOOFDSTUK 5: EMOTIONELE INTELLIGENTIE

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELIGHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	√ Invloed van emoties en gevoelens op acties	√ Verschillende emoties en gevoelens identificeren	√ Persoonlijke emoties en gevoelens begrijpen
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	√ Empathie Menselijk emotioneel gedrag	√ De emotionele toestand van andere mensen begrijpen √	√ Emoties en gevoelens achter de acties van mensen herkennen
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	√ Sociale interactie	√ De meest geschikte benadering van een bepaalde sociale situatie kiezen	√ Succesvol navigeren in sociale situaties

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A

# MODULE 3 VAN HET SPOCC FRAMEWORK

## ORGANISATIEVAARDIGHEDEN

Algemene beschrijving van module:

Deze module is gericht op het ontwikkelen van algemene vaardigheden die nodig zijn in elke commerciële en niet-commerciële organisatie. Zoals onderzoeken wat de interne of externe klant verwacht en goede service leveren om aan die behoeften te voldoen, werken binnen een beperkt beschikbare tijd, prioriteiten stellen en je concentreren op de taak om goede resultaten te leveren. Het gaat ook om het vinden van oplossingen voor problemen, het plannen en delegeren van meer langetermijnactiviteiten, het bijhouden van plannings en het rapporteren van de voortgang. Over het algemeen gaan organisatievaardigheden over kwaliteit, effectiviteit en efficiëntie van dingen die je doet om iets te bereiken. Deze module behandelt de 5 volgende onderwerpen: Klantenservice, Tijdmanagement, Kritisch Denken, Strategische Planning en Leiderschap.

MODULE 3: ORGANISATIEVAARDIGHEDEN		
Hoofddoel van de module, niveau's	Vaardigheden	Leeruitkomsten
<b>A: Voldoende kennis hebben van deze vaardigheden in de werkomgeving en deze kennis kunnen gebruiken om voldoende resultaten te</b>	1.1.Strategische planning	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik ben in staat een probleem te analyseren en te identificeren welke acties nodig zijn om tot een succesvolle oplossing te komen.</li> <li>✓ Ik ben in staat om te analyseren wat voorwaardelijk is voor het succesvol uitvoeren van een actie, in termen van benodigde tijd, geld of andere factoren</li> <li>✓ Ik kan bepalen in welke volgorde acties moeten worden ondernomen en door wie, om tot een succesvol eindresultaat te komen.</li> </ul>

MODULE 3: ORGANISATIEVAARDIGHEDEN		
Hoofddoel van de module, niveau's	Vaardigheden	Leeruitkomsten
<p><b>behalen.</b></p> <p><b>B: Goede kennis hebben van deze vaardigheden in de werkomgeving en deze kennis kunnen gebruiken om tot goede resultaten te komen.</b></p> <p><b>C: Uitstekende kennis hebben van deze vaardigheden in de werkomgeving en deze kennis kunnen gebruiken om uitstekende resultaten te behalen</b></p>	1.2. Leiderschap	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik ben in staat om relaties op te bouwen, een team te motiveren en te leiden en teamleden te helpen zichzelf te ontwikkelen</li> <li>✓ Ik ben in staat om de bedrijfspolitiek te managen, risico's te berekenen en te nemen, beslissingen te nemen, veranderingen succesvol te managen</li> <li>✓ Ik ben in staat verantwoordelijkheid te nemen, zelfbewustzijn, drive en integriteit te tonen en weet me aan te passen aan een veranderende omgeving</li> </ul>
	1.3. Klantgerichtheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik kan echt naar een klant luisteren, de emotionele toestanden waarin ze zich bevinden begrijpen en kalm blijven onder druk.</li> <li>✓ Ik kan op een duidelijke, overtuigende en efficiënte manier communiceren en formuleren in positieve taal.</li> <li>✓ Ik ben in staat en bereid om de nodige acties uit te voeren om klanttevredenheid te creëren</li> </ul>



MODULE 3: ORGANISATIEVAARDIGHEDEN		
Hoofddoel van de module, niveau's	Vaardigheden	Leeruitkomsten
	1.4. Kritisch denken	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik ben in staat conclusies te trekken via deductie, inductie of abductie.</li> <li>✓ Ik kan relevante bronnen vinden en bestuderen en feiten analyseren.</li> <li>✓ Ik kan mijn denkproces evalueren en erover reflecteren.</li> </ul>
	1.5. Timemanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik ben in staat prioriteiten te stellen bij de activiteiten waarvoor ik verantwoordelijk ben.</li> <li>✓ Ik heb controle over de tijd die ik aan een bepaalde activiteit besteed.</li> <li>✓ Ik kan de tijd beperken die ik nodig heb om een activiteit te voltooien.</li> </ul>



## TOPIC 1: KLANTGERICHTHEID

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELJKHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	✓ Begrijp het belang van het gebruik van positieve taal; basiskennis hebben van klantgerichtheid	✓ Geduldig kunnen communiceren	✓ Attent zijn naar klanten
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	✓ Begrijp de factoren die klanttevredenheid creëren; gemiddelde kennis hebben van klantgerichtheid	✓ Echt naar een klant kunnen luisteren ✓ Onder druk kalm kunnen blijven	✓ Klanttevredenheid kunnen creëren
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	✓ Begrijp de factoren die belangrijk zijn om een klant te overtuigen; gevorderde kennis hebben van klantgerichtheid	✓ In staat zijn om de emotionele toestand van een klant te begrijpen; helder, overtuigend en efficiënt kunnen communiceren en in positieve taal kunnen formuleren	✓ Klantgedrag kunnen veranderen

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A

## HOOFDSTUK 2: TIMEMANAGEMENT

Niveau	<b>KENNIS</b>  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	<b>VAARDIGHEDEN</b>  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	<b>COMPETENTIE (VERANTWOORDELJKHEID EN AUTONOMIE)</b>  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	✓ Het concept van een to-do-lijst kennen is; basiskennis hebben van timemanagement	✓ Activiteiten volgens een to-do lijst kunnen uitvoeren	✓ Kunnen rapporteren over de uitgevoerde werkzaamheden
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	✓ Weten welke elementen in een to-do-lijst moeten worden opgenomen; gemiddelde kennis hebben van timemanagement	✓ Een to-do-lijst kunnen maken voor een bepaald project	✓ In staat zijn om de acties die nodig zijn om een klein project te voltooien, in tijd te volgen en te controleren
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	✓ Gevorderde kennis hebben van verschillende tijdmanagementtechnieken	✓ Een to-do-lijst kunnen maken voor een complex project	✓ ✓ In staat zijn om de acties die nodig zijn om een groter project te voltooien, in tijd te volgen en te controleren

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.

Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A

## JHOOFDSTUK 3: KRITISCH DENKEN

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELIJKHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	✓ Weten wat een geïnformeerde mening is; basiskennis hebben van het concept kritisch denken	✓ Relevante bronnen kunnen vinden en bestuderen	✓ Een eigen mening kunnen vormen op basis van basis onderzoek ✓ Het eigen denkproces kunnen evalueren
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	✓ Kennis hebben van het proces van zelfreflectie; tussentijdse kennis hebben van het concept kritisch denken	✓ Het Dunning-Kruger effect kunnen uitleggen; feiten kunnen analyseren en conclusies kunnen trekken	✓ Het eigen denkproces kunnen evalueren
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	✓ Het verschil kennen tussen deductie, inductie of abductie; gevorderde kennis hebben van het concept kritisch denken	✓ Een causale grafiek kunnen tekenen die een probleem verklaart; kunnen aftrekken, induceren of abduceren	✓ Kunnen reflecteren op het eigen denkproces

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A

## HOOFDSTUK 4: STRATEGISCHE PLANNING

Niveau	<b>KENNIS</b>  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	<b>VAARDIGHEDEN</b>  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	<b>COMPETENTIE (VERANTWOORDELJKHEID EN AUTONOMIE)</b>  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> <b>Verwijzend naar EQF niveau 3-4</b>	✓ Basiskennis hebben van het proces van strategische planning	✓ Het vermogen hebben om een kleiner probleem te analyseren en te identificeren welke acties op korte termijn nodig zijn	✓ Persoonlijke doelen kunnen definiëren
<b>Goed (B)</b> <b>Verwijzend naar EQF niveau 5</b>	✓ Gemiddelde kennis hebben van het proces van strategische planning	✓ Het vermogen hebben om een probleem te analyseren en te identificeren welke acties, tijd en geld nodig zijn om tot een succesvolle oplossing voor de middellange termijn te komen	✓ Doelstellingen kunnen definiëren voor een project of afdeling
<b>Uitstekend (C)</b> <b>Verwijzend naar EQF niveau 6</b>	✓ Gevorderde kennis hebben van de verschillende technieken voor strategische planning	✓ Het vermogen hebben om complexe en langetermijnplannen te ontwerpen	✓ In staat zijn om langetermijndoelen te definiëren voor een groter project of een hele organisatie

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
 Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A

## HOOFDSTUK 5: LEIDERSCHAP

Niveau	<b>KENNIS</b>  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	<b>VAARDIGHEDEN</b>  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	<b>COMPETENTIE (VERANTWOORDELJKHEID EN AUTONOMIE)</b>  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> <b>Verwijzend naar EQF niveau 3-4</b>	✓ Basiskennis hebben van het concept leiderschap	✓ Verschillende leiderschapsstijlen herkennen	✓ Het vermogen hebben om verantwoordelijkheid te nemen, zelfbewustzijn, gedrevenheid en integriteit te tonen en ik weet hoe ik me moet aanpassen aan een veranderende omgeving
<b>Goed (B)</b> <b>Verwijzend naar EQF niveau 5</b>	✓ Het concept van risicoanalyse kennen; gemiddelde kennis hebben van het concept leiderschap in het algemeen	✓ Een leiderschapsstijl kiezen die bij de gelegenheid past, risico's inschatten	✓ Het vermogen hebben om relaties op te bouwen, een team te motiveren en te leiden en teamleden te helpen zichzelf te ontwikkelen
<b>Uitstekend (C)</b> <b>Verwijzend naar EQF niveau 6</b>	✓ Verschillende onderhandelingsstrategieën kennen; gevorderde kennis hebben van het concept leiderschap	✓ Wisselen van leiderschapsstijlen wanneer dat nodig is, risico's beheersen en kunnen onderhandelen op een Excellent niveau	✓ Het vermogen hebben om bedrijfspolitiek te managen, risico's in te schatten en te nemen, beslissingen te nemen, veranderingen succesvol te managen

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.

Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A

# MODULE 4 VAN HET SPOCC FRAMEWORK

## SAMENWERKINGSVAARDIGHEDEN FRAMEWORK

Algemene beschrijving van de module:

Samenwerkingsvaardigheden hebben invloed op interpersoonlijke relaties en zorgen voor succesvolle communicatie. Teamworkvaardigheden zijn erg belangrijk omdat we binnen het werk te maken hebben met taken die afhankelijk zijn van een groep mensen in plaats van individuen. Omdat mensen verschillend zijn, moeten we rekening houden met verschillende werkstijlen en flexibel en flexibel zijn. Contacten met externe partners zijn erg belangrijk voor de ontwikkeling van bedrijven, daarom hebben we in deze module netwerkvaardigheden belicht.

Deze module presenteert 5 onderwerpen van samenwerkingsvaardigheden: team management, teambuilding, flexibiliteit en aanpassingsvermogen, werkstijlen, samenwerking en netwerken.

MODULE 4: SAMENWERKINGSVAARDIGHEDEN		
Hoofddoel van de module, niveau's	Vaardigheden	Leeruitkomsten
<b>A: Voldoende kennis hebben van deze vaardigheden in de werkomgeving en deze kennis kunnen gebruiken om voldoende resultaten te behalen.</b>	1.1. Team management	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik ben in staat werkteams samen te stellen op basis van de vaardigheden van elk lid</li> <li>✓ Ik ben in staat taken te delegeren tussen teamleden die passen bij hun competenties en</li> <li>✓ Ik kan een actieplan opstellen en bewaken voor de uitvoering van taken binnen het team</li> </ul>
	1.2. Teambuilding	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik ben me bewust van het belang van teambuilding</li> <li>✓ Ik ben in staat om adequate teambuildingtechnieken toe te passen</li> <li>✓ Ik kan een positieve werksfeer creëren (vertrouwen opbouwen)</li> </ul>
<b>B: Goede kennis hebben van deze vaardigheden in de werkomgeving en deze kennis kunnen gebruiken</b>	1.3. Flexibiliteit en aanpassingsvermogen	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik kan op een respectvolle manier samenwerken met teamleden</li> <li>✓ Ik ben in staat om aan te moedigen en anderen binnen het</li> </ul>

MODULE 4: SAMENWERKINGSVAARDIGHEDEN		
Hoofddoel van de module, niveau's	Vaardigheden	Leeruitkomsten
<b>om tot goede resultaten te komen.</b>  <b>C: Uitstekende kennis hebben van deze vaardigheden in de werkomgeving en deze kennis kunnen gebruiken om uitstekende resultaten te behalen</b>		team te helpen, waardoor functioneren van het team wordt bevorderd ✓ Ik kan me aanpassen aan veranderingen binnen het team
	1.4. Werkstijlen	✓ Ik ben me bewust van mijn eigen werkstijl ✓ Ik kan de werkstijlen van teamleden beoordelen ✓ Ik kan taken aanpassen aan werkstijlen
	1.5. Samenwerking en netwerken	✓ Ik ben me bewust van het belang van netwerken voor de ontwikkeling van de organisatie. Ik kan efficiënt communiceren met partners ✓ Ik kan efficiënt communiceren binnen het bedrijf (interne communicatie)



## HOOFDSTUK 1: TEAM MANAGEMENT

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELIGHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<i>Sufficient (A):</i> <b>Referring to EQF level 3-4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Essentiële elementen van effectieve feedback.</li> <li>✓ Belang van teamwork.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identificeren van de gemeenschappelijke en benodigde vaardigheden in het werkteam.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Effectieve feedback geven.</li> </ul>
<i>Good (B)</i> <b>Referring to EQF level 5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Technieken voor teamwerkbewaking. Elementen van het actieplan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Taken toewijzen aan werknemers op basis van hun vaardigheden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actief gebruik van monitoringtechnieken.</li> <li>✓ Toezicht houden op het werk van het team.</li> </ul>
<i>Excellent (C)</i> <b>Referring to EQF level 6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Concept van teamrollen door Meredith Belbin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ De mogelijkheid om goed presterende teams van werknemers te creëren.</li> <li>✓ Evaluatie van elementaire soft skills bij werknemers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Beoordeling van teamrollen op basis van de Belbin-test.</li> <li>✓ Opstellen van een actieplan.</li> </ul>

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A.

## HOOFDSTUK 2: TEAMBUILDING

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELJKHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<i>Sufficient (A):</i> <b>Referring to EQF level 3-4</b>	✓ Definitie van teambuilding. Belang van teambuilding. Elementen van een positieve werkomgeving.	✓ Dankbaarheid uiten en positieve feedback geven.	✓ Actief gebruik van teambuildingtechnieken.
<i>Good (B)</i> <b>Referring to EQF level 5</b>	✓ Perfecte teamfuncties.	✓ Luisteren naar nieuwe ideeën. ✓ Creëren van positieve berichten.	✓ Actief vertrouwen opbouwen in het team met behulp van 7 verschillende methoden.
<i>Excellent (C)</i> <b>Referring to EQF level 6</b>	✓ Veelgemaakte fouten in de communicatie binnen het werkteam.	✓ Gebruik van regels voor goede communicatie. ✓ Presenteren van een studiecasse over goede communicatie.	✓ Leiding geven aan teambuildingactiviteiten in het bedrijf.

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A.

## HOOFDSTUK 3: FLEXIBILITEIT EN AANPASSINGSVERMOGEN

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELJKHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> <b>Verwijzend naar EQF niveau 3-4</b>	✓ Verwachtingen van werkgevers ten opzichte van werknemers. Elementen van flexibiliteit en aanpassingsvermogen.	✓ Kenmerken van een flexibel persoon herkennen. ✓ Verbetering van persoonlijke betrouwbaarheidskwaliteiten.	✓ Flexibiliteit zichtbaar maken door middel van verschillende technieken.
<b>Goed (B)</b> <b>Verwijzend naar EQF niveau 5</b>	✓ Belang van respect op de werkvloer. Fasen van teamworkontwikkeling.	✓ Wederzijds respect op de werkvloer aanmoedigen. ✓ Benaderingen gebruiken om flexibiliteit en aanpassingsvermogen te verbeteren.	✓ Het versterken van respect in het team.
<b>Uitstekend (C)</b> <b>Verwijzend naar EQF niveau 6</b>	✓ Belang en definitie van betrouwbaarheid in teamwork.	✓ Obstakels voor effectief teamwork overwinnen.	✓ Flexibiliteit en aanpassingsvermogen onder werknemers bevorderen.

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A.

## HOOFDSTUK 4: WERKSTIJLEN

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELJKHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	✓ Definitie van werkstijl en belang in de werkomgeving.	✓ Profiteren van de sterke punten van elke werkstijl.	✓ Je eigen werkstijl herkennen.
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	✓ Typen werkstijlen en kenmerken.	✓ Omgaan met verschillende werkstijlen onder medewerkers.	✓ Opstellen van een actieplan.
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	✓ Waarde van diversiteit aan werkstijlen.	✓ Balanceren tussen teamwork rekening houdend met verschillende werkstijlen.	✓ Taken aanpassen op basis van werkstijlen. ✓ Beoordelen van werkstijlen.

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A.

## HOOFDSTUK 5: SAMENWERKEN EN NETWERKEN

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELIGHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> <b>Verwijzend naar EQF niveau 3-4</b>	✓ Belang van samenwerking en netwerken.	✓ Identificeren van de juiste partners voor het bedrijf.	✓ Verbetering van de interne communicatie in het bedrijf.
<b>Goed (B)</b> <b>Verwijzend naar EQF niveau 5</b>	✓ Belang van netwerken bij de ontwikkeling van bedrijven. ✓ Elementen van een communicatiestrategieplan.	✓ Je eigen netwerkvaardigheden testen.	✓ Effectieve communicatie met zakenpartners.
<b>Uitstekend (C)</b> <b>Verwijzend naar EQF niveau 6</b>	✓ Matrix van belanghebbenden en macht van belanghebbenden.	✓ Beveiligen en versterken van relaties met zakenpartners.	✓ Ontwikkelen van een communicatiestrategieplan voor het bedrijf.

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A.

## MODULE 5 VAN HET SPOCC FRAMEWORK

### CREATIEF DENKEN FRAMEWORK

Algemene beschrijving van de module:

Creativiteit betekent simpelweg iets nieuws kunnen bedenken. Daarom is creatief denken het vermogen om iets - een conflict tussen werknemers, een dataset, een groepsproject - op een nieuwe manier te beschouwen. Het is de definitie van 'out of the box denken'. Vaak omvat creativiteit in deze zin wat lateraal denken wordt genoemd, of het vermogen om patronen waar te nemen die niet voor iedereen voor de hand liggen.

Creatieve mensen kunnen nieuwe manieren bedenken om taken uit te voeren, problemen op te lossen en uitdagingen aan te gaan. Ze brengen een frisse en soms onorthodoxe kijk op het werk in. Deze manier van denken kan afdelingen en organisaties helpen om productiever te worden. Om deze redenen zijn ze buitengewoon waardevol voor een bedrijf.

Je kunt creatief denken ontwikkelen door raadsels op te lossen, je bewust te zijn van aannames, en door te spelen. Spelen duidt op alles wat ongestructureerd en ontspannend is, dagdromen vallen daar ook onder.



MODULE 5: CREATIVE THINKING SKILLS		
Hoofddoel van de module, niveau's	Vaardigheden	Leeruitkomsten
<p><b>A: Voldoende kennis hebben van deze vaardigheden in de werkomgeving en deze kennis kunnen gebruiken om voldoende resultaten te behalen.</b></p> <p><b>B: Goede kennis hebben van deze vaardigheden in de werkomgeving en deze kennis kunnen gebruiken om tot goede resultaten te komen.</b></p> <p><b>C: Uitstekende kennis hebben van deze vaardigheden in de werkomgeving en deze kennis kunnen gebruiken om uitstekende resultaten te behalen</b></p>	1.1 Innovativiteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik heb altijd een doel voor ogen, ik kan me voorstellen hoe succes er uiteindelijk uit ziet, en ik ben bereid om alle veranderingen in overweging te nemen.</li> <li>✓ Ik ben constant op zoek naar betere methoden en opties om het doel te bereiken, ik kan actieplannen maken, ik krijg dingen op tijd gedaan.</li> <li>✓ Ik ben in staat om kansen te identificeren door trends, patronen en toekomstige groeigebieden te begrijpen en heb een natuurlijke neiging of een dwingend verlangen om iets nieuws te leren of te ervaren.</li> </ul>
	1.2. Continu verbeteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik kan me aanpassen aan een nieuwe omgeving en ben gericht op het doel, en het veranderen van werkplek is niet vreemd.</li> <li>✓ Ik kan de Deming-cirkel (PCDA) op het werk implementeren - en alle wijzigingen in het actieplan doorvoeren.</li> <li>✓ Ik ben bereid om elke dag nieuwe vaardigheden op te doen op het werk en in het privéleven.</li> </ul>
	1.3. Analytisch denken	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik kan informatie verzamelen en analyseren, problemen oplossen en beslissingen nemen, snel en effectief.</li> <li>✓ Ik ben in staat relevante informatie te verzamelen en de belangrijkste kwesties met betrekking tot deze informatie te identificeren.</li> <li>✓ Ik ben in staat om datasets uit verschillende bronnen te vergelijken, mogelijke oorzaak- en gevolgpatronen te identificeren, en gepaste conclusies te trekken uit deze datasets om tot passende oplossingen te komen.</li> </ul>
	1.4. Implementeren van veranderingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik ben me bewust van het belang van implementatieveranderingen die plaatsvinden in de werkomgeving.</li> </ul>

<b>MODULE 5: CREATIVE THINKING SKILLS</b>		
<b>Hoofddoel van de module, niveau's</b>	<b>Vaardigheden</b>	<b>Leeruitkomsten</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik neem zelf het initiatief, ik ben in staat nieuwe ideeën te bedenken en mijn eigen mening te uiten.</li> <li>✓ Ik ben in staat om strategieën te creëren binnen het proces van het implementeren van veranderingen.</li> </ul>
	1.5. Creativiteit toepassen	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ik gebruik mijn creativiteit om het concurrentievermogen te vergroten.</li> <li>✓ Ik gebruik mijn creativiteit om het team te stimuleren</li> <li>✓ Ik gebruik mijn creativiteit om mijn eigen werk te verbeteren.</li> </ul>



## HOOFDSTUK 1: INNOVATIVITEIT

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELJKHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	√ Belangrijkste elementen van innovatie. Belang van innovatie.	√ Identificeren van de benodigde vaardigheden voor innovatie en innovatieactiviteiten.	√ Effectief feedback geven over nieuwe en verbeterde manieren van werken en denken.
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	√ Toepassing van innovatieactiviteiten en technieken. Innovatieplanning.	√ Taken toewijzen aan werknemers op basis van hun vaardigheden en geplande activiteiten.	√ Actief gebruik van innovatieactiviteiten en technieken. Monitoring van (geplande) werkzaamheden van het team.
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	√ Effectief innovatieactiviteiten uitvoeren en vernieuwingsplannen genereren.	√ Vermogen om innovatie te creëren en goede teams samen te stellen. √ Evaluatie van elementaire innovatievaardigheden bij werknemers.	√ Beoordeling van teamrollen op basis van het verloop van het project √ Opstellen en uitvoeren van een strategisch innovatieplan.

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A.

## HOOFDSTUK 2: CONTINU VERBETEREN

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELJKHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Definitie van werkverbetering.</li> <li>✓ Belang van continue verbeteren in het bedrijfsleven.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Stimuleer de verbeter technieken binnen het team.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actief gebruik van verbeter technieken.</li> </ul>
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Verbeter technieken.</li> <li>✓ Continu verbeteren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Luisteren naar de nieuwe ideeën voor verbetering.</li> <li>✓ Zelfverbetering.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actief bouwen aan verbetering onder het team.</li> </ul>
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Toepassing van verbeter technieken.</li> <li>✓ Constant zoeken naar kennis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Verbetering van vaardigheden en technieken binnen het team.</li> <li>✓ Presenteren van een studiecasse over constante verbetering.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Leiden en implementeren van constante verbeteringen en innovaties in het bedrijf.</li> </ul>

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.

Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A.

## HOOFDSTUK 3: ANALYTISCH DENKEN

Niveau	KENNIS	VAARDIGHEDEN	COMPETENTIE (VERANTWOORDELJKHEID EN AUTONOMIE)
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	<i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i> ✓ Definitie van analytisch denken. ✓ Elementen van analytisch denken.	<i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i> ✓ Kenmerken van een flexibel persoon herkennen. ✓ Verbetering van persoonlijke betrouwbaarheid.	<i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i> ✓ Flexibiliteit zichtbaar maken door middel van verschillende technieken.
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	✓ Belang van analytisch denken in bedrijf. ✓ Fasen van analytisch denken.	✓ Stimuleren van analytisch denken onder werknemers. ✓ Gebruik van analytische technieken in de werkomgeving.	✓ Creëren van een open geest en een positief kritisch team.
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	✓ Belang van het invoeren van analytisch denken.	✓ Obstakels overwinnen via een analytische manier van redeneren.	✓ Analytisch denken invoeren en bevorderen in het team..

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
 Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A.

## HOOFDSTUK 4: DOORVOEREN VAN VERANDERINGEN

Niveau	KENNIS  <i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i>	VAARDIGHEDEN  <i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i>	COMPETENTIE (VERANTWOORDELIGHEID EN AUTONOMIE)  <i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i>
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	✓ Definitie van verandering en de implementatie ervan.	✓ Veranderingen kunnen begrijpen en accepteren.	✓ Herkennen van positieve en negatieve veranderingselementen.
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	✓ Definitie van verandermanagement.	✓ Omgaan met verschillende werkveranderingssituaties bij medewerkers.	✓ Opstellen van een verander / crisisplan.
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	✓ Implementeren van veranderingen.	✓ Verbetering van de werksfeer wanneer zich verschillende situaties voordoen.	✓ Vermogen om met veranderingen om te gaan ✓ Doorvoeren van noodzakelijke veranderingen in de werkomgeving zonder weerstand.

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A.

## HOOFDSTUK 5: CREATIVITEIT BEVORDEREN

Niveau	KENNIS	VAARDIGHEDEN	COMPETENTIE (VERANTWOORDELJKHEID EN AUTONOMIE)
<b>Voldoende (A):</b> Verwijzend naar EQF niveau 3-4	<p><i>In de context van EQF wordt kennis beschreven als theoretisch en / of feitelijk.</i></p> <p>✓ Belang van creativiteit en het genereren van ideeën.</p>	<p><i>In de context van EQF worden vaardigheden beschreven als cognitief (waarbij gebruik wordt gemaakt van logisch, intuïtief en creatief denken) en praktisch (waarbij gebruik wordt gemaakt van handvaardigheid en het gebruik van methoden, materialen, gereedschappen en instrumenten).</i></p> <p>✓ Genereren van nieuwe of verbeterde ideeën / manieren van werken.</p>	<p><i>In de context van het EQF wordt verantwoordelijkheid en autonomie beschreven als het vermogen van de leerling om kennis en vaardigheden autonoom en met verantwoordelijkheid toe te passen.</i></p> <p>✓ Verbetering van creativiteit en werksfeer in het bedrijf.</p>
<b>Goed (B)</b> Verwijzend naar EQF niveau 5	<p>✓ Definitie van creativiteit.</p> <p>✓ Creativiteit bevorderen.</p>	<p>✓ Nieuwe creatieve vaardigheden ontwikkelen.</p>	<p>✓ Effectieve en creatieve ideeën binnen het team.</p>
<b>Uitstekend (C)</b> Verwijzend naar EQF niveau 6	<p>✓ Toepassen van creatieve werkmethoden.</p>	<p>✓ De creativiteit van het team verbeteren en stimuleren.</p>	<p>✓ Ontwikkelen van een plan voor creativiteitsverbetering.</p>

\* Kennis, vaardigheden en competenties op niveau C omvatten punten van niveau A en B.  
Kennis, vaardigheden en competenties op niveau B omvatten punten uit niveau A.



# CONCLUSIE

Softskills worden gedefinieerd als persoonlijke kenmerken, eigenschappen, sociale en communicatieve vaardigheden die nodig zijn voor zakelijk succes. Soft skills kenmerken vaak de manier waarop een persoon omgaat in zijn of haar relaties met anderen, vooral in de werkomgeving.

In tegenstelling tot de harde vaardigheden die worden geleerd, zijn softskills vergelijkbaar met emoties of inzichten waardoor mensen anderen kunnen 'lezen'. Deze zijn veel moeilijker te leren, althans in een traditioneel klaslokaal. Ze zijn ook veel moeilijker te meten en te evalueren. Softskills worden soms overdraagbare vaardigheden of professionele vaardigheden genoemd. Zoals deze term impliceert, zijn dit vaardigheden die minder gespecialiseerd zijn, minder geworteld in specifieke roepingen en meer in lijn zijn met de algemene dispositie en persoonlijkheid van een kandidaat.

Na de SoftSkills4EU-projectenquêtes, uitgevoerd in vijf landen, Slovenië, Italië, Nederland, Cyprus en Kroatië, werden enkele belangrijke soft skills-modules afgeleid en geïdentificeerd: sociale vaardigheden, persoonlijke vaardigheden, organisatorische vaardigheden, samenwerkings- en creativiteitsvaardigheden. Elk van de geïdentificeerde softskills-modules bestaat uit vijf onderwerpen, die werden gedestilleerd na analyse van de antwoorden op de enquête voor alle projectlanden. Op basis van de antwoorden op de enquête werden de belangrijkste softskills-onderwerpen geïdentificeerd en opgenomen in het definitieve soft skills-raamwerk SPOCC.

Het softskills-raamwerk is nuttig voor persoonlijke ontwikkeling in de vorm van zelfstudie, of toegepast binnen softskills-trainingen en natuurlijk ook om te gebruiken binnen pre-employmentscreening.

