

Train de Trainer Technasium



Leren is een cyclisch proces.

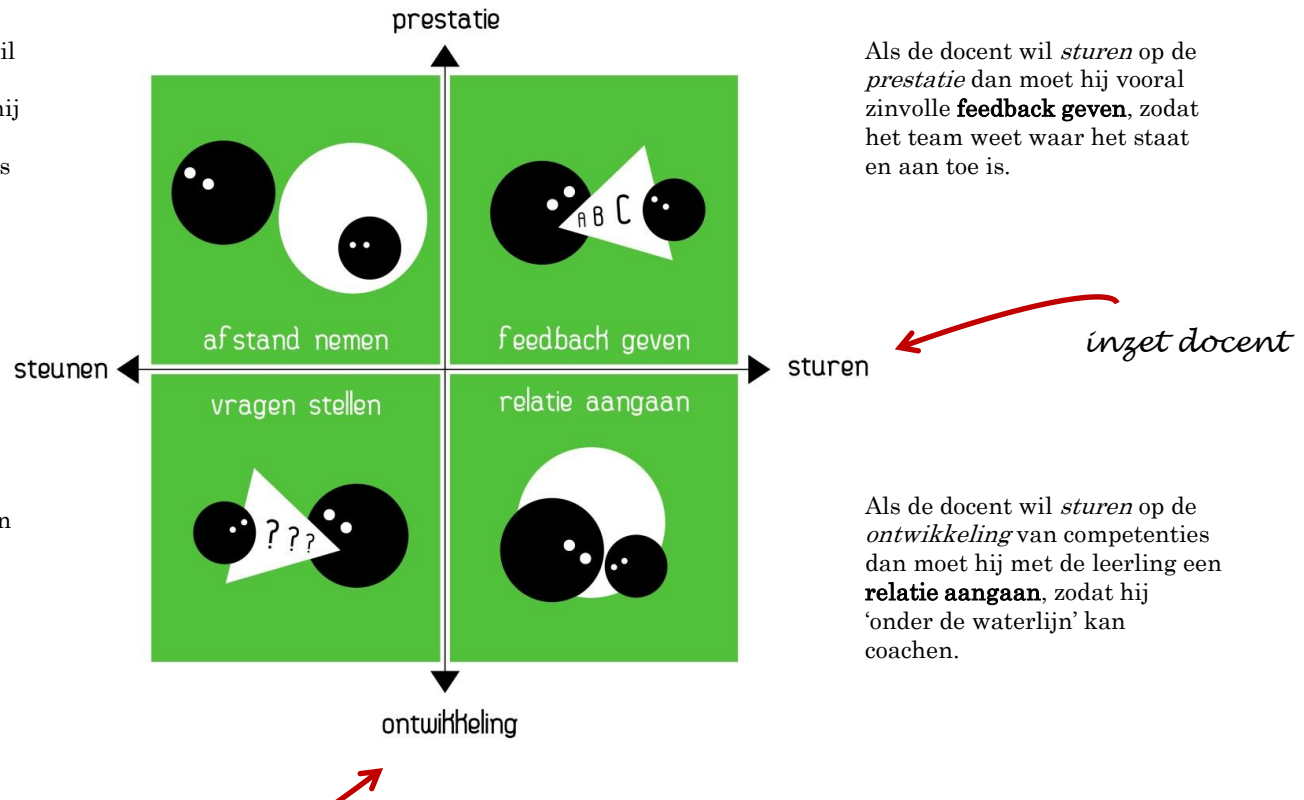
1. Concrete ervaringen
2. Observatie en reflectie
3. Vorming van abstracte begrippen en generalisaties.
4. Toetsing van begrippen in nieuwe situaties/experimenten.



Situationeel trainen/coachen

Als een docent een team wil *steunen* om aan een *prestatie* te werken moet hij **afstand nemen**, zodat het team ook daadwerkelijk als team gaat functioneren.

Als de docent een team of individu wil *steunen* in zijn *ontwikkeling* dan moet hij **vragen stellen**, zodat het interne leerproces bij leerlingen aangesproken wordt.



Als de docent wil *sturen* op de *prestatie* dan moet hij vooral zinvolle **feedback geven**, zodat het team weet waar het staat en aan toe is.

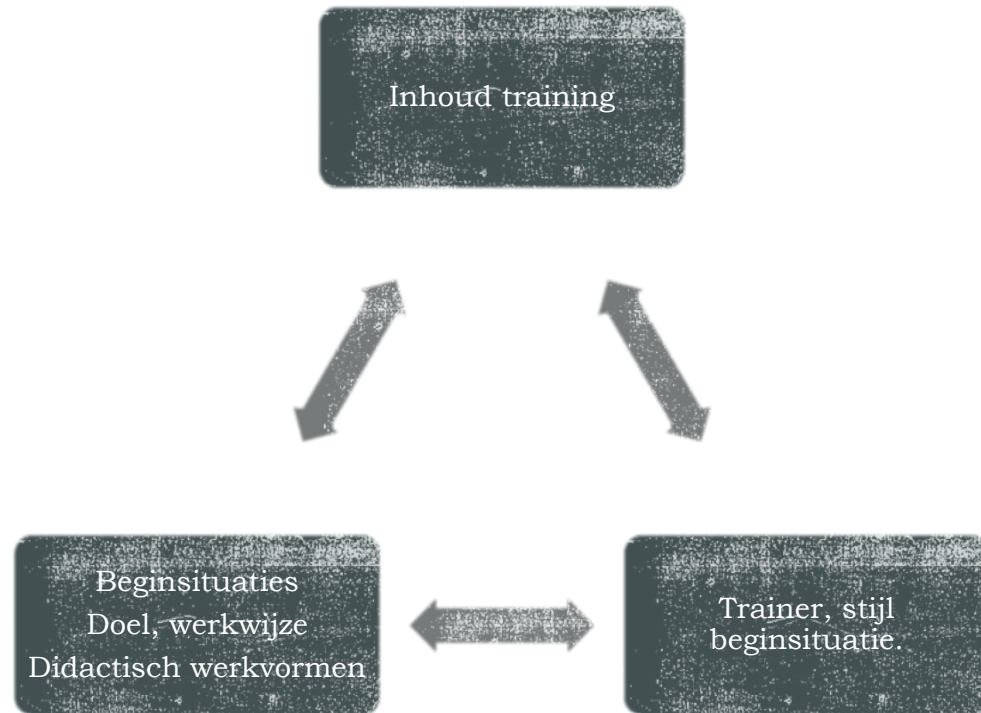
Als de docent wil *sturen* op de *ontwikkeling* van competenties dan moet hij met de leerling een **relatie aangaan**, zodat hij 'onder de waterlijn' kan coachen.

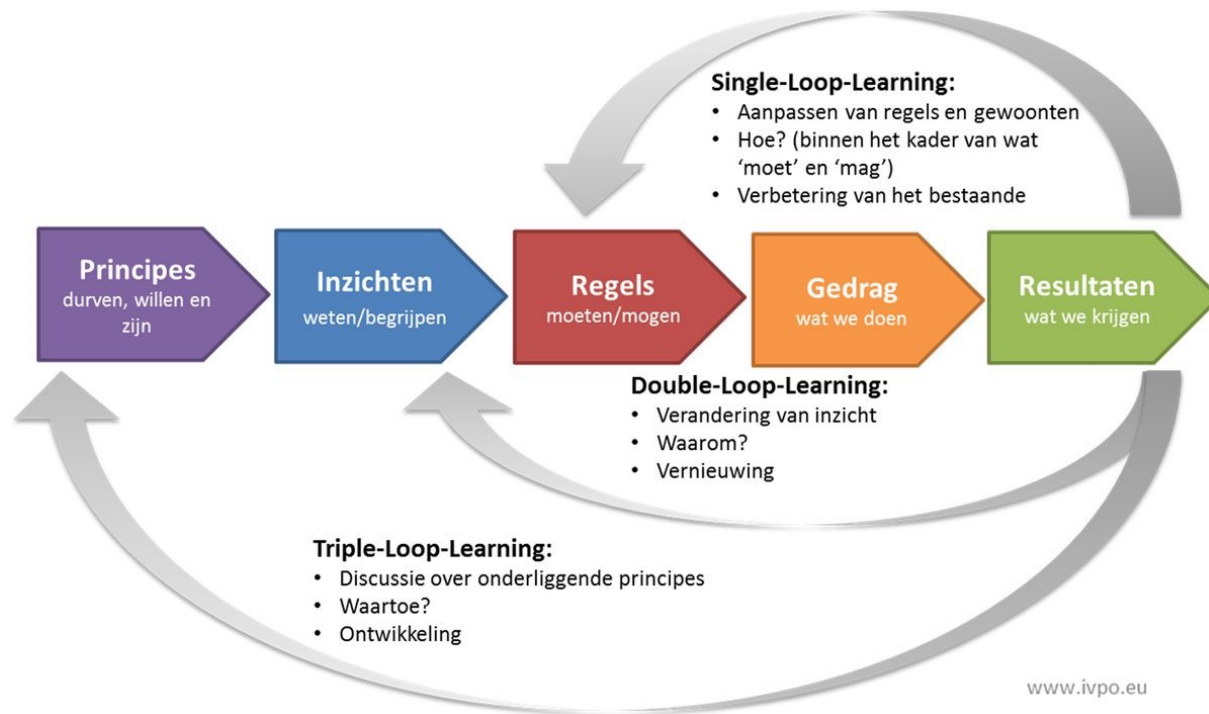


Situationeel leidinggeven/coachen (Hersey & Blanchard)



Reflecteren op:





Leercyclus van Kolb

Ervaren/uitvoeren

doener

bezinner

Experimenteren
Uitproberen

Observeren
Reflecteren

beslisser

denker

Conceptualiseren



Een leerstijl is

- Vrij stabiel maar geen onveranderbare eigenschap van mensen en een leerstrategie is beïnvloedbaar.



Ontwerp training

- Beginsituatieverkenning (deelnemers/trainer)
- Doelstellingen (trainersdoel/leerdoel)
- Leerdynamiek (reflectie, ervaringen, thematiseren)
- Werkvormen (interactie) coachen met collega's Haan/Burger.
- Reflectie stimuleren. wat neem je mee/handelingsalternatieven en toepassing.
- Leerklimaat (veiligheid/laagdrempelig)



Werkvormen

- Speeddate
- Stille wand
- Lagerhuis
- World table
- ABC
- Inbreng, vragen, analyse, advies
- etc



Paraplu

- Profiel van de O&O trainer
- Trainingen Onderzoeken/Ontwerpen (begeleiden, beoordelen en evalueren, bedrijfscontacten, projecten maken)
- Certificaat
- Technasium café



Leerstijl

- Een leerstijl is een min of meer stabiele trek van de lerende die zich in iedere leersituatie voordoet.
- Leren en leerstijlen zijn in sterke mate persoon- en context gebonden.
- Een leerstijl is de wijze waarop de lerende toegang zoekt tot nieuwe opgaven.



Vermunt

- Toepassingsgericht
- Betekenisgericht
- Ongericht
- Reproductie.



Ontwerpen training



Competentiegericht leren

- Je doet een **pre-test**
- dan de **content** (‘cursus’)
- daarover leg je een **post-test** af

Uitvoeren
leeractiviteiten



Vaststellen
leeractiviteiten

- Vanuit tekort kies je uit de “**cursuscatalogus**”
- deze leidt tot **leersuggesties**
- die bespreek je met de **coach**
- dat leidt tot een **persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)**



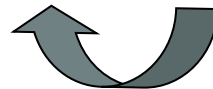
- Je **evalueert** het geleerde
- en maakt een **praktijkplan**
- mbv ‘**werkplekondersteuning**’ tot internalisatie

Integreren
leerresultaten

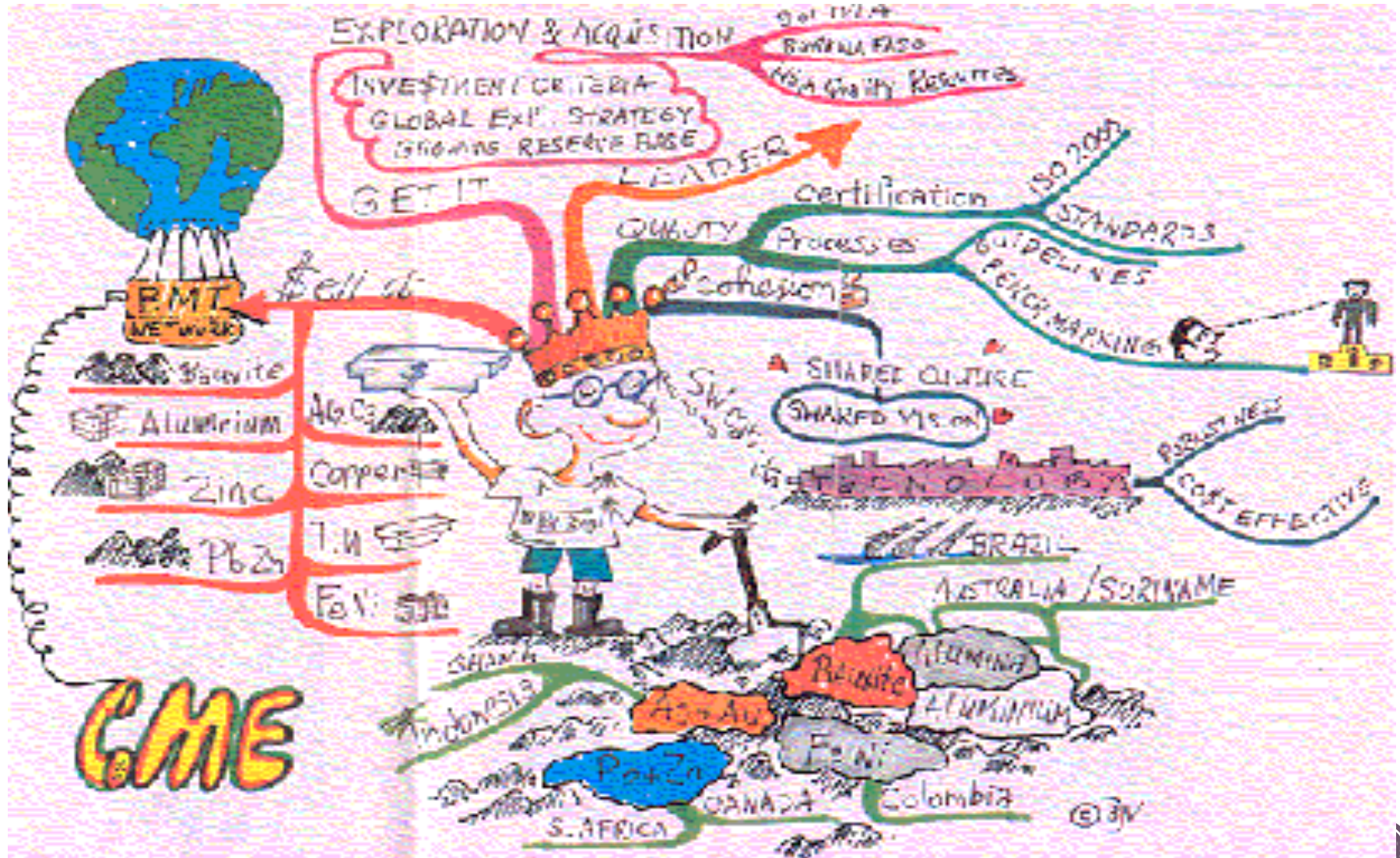


Vaststellen
leerbehoeften

- Vanuit beeld over functies, taken, rollen : **competentieprofiel**
- d.m.v. **assessments** constateer je een **competentie niveau/ontwikkeling**

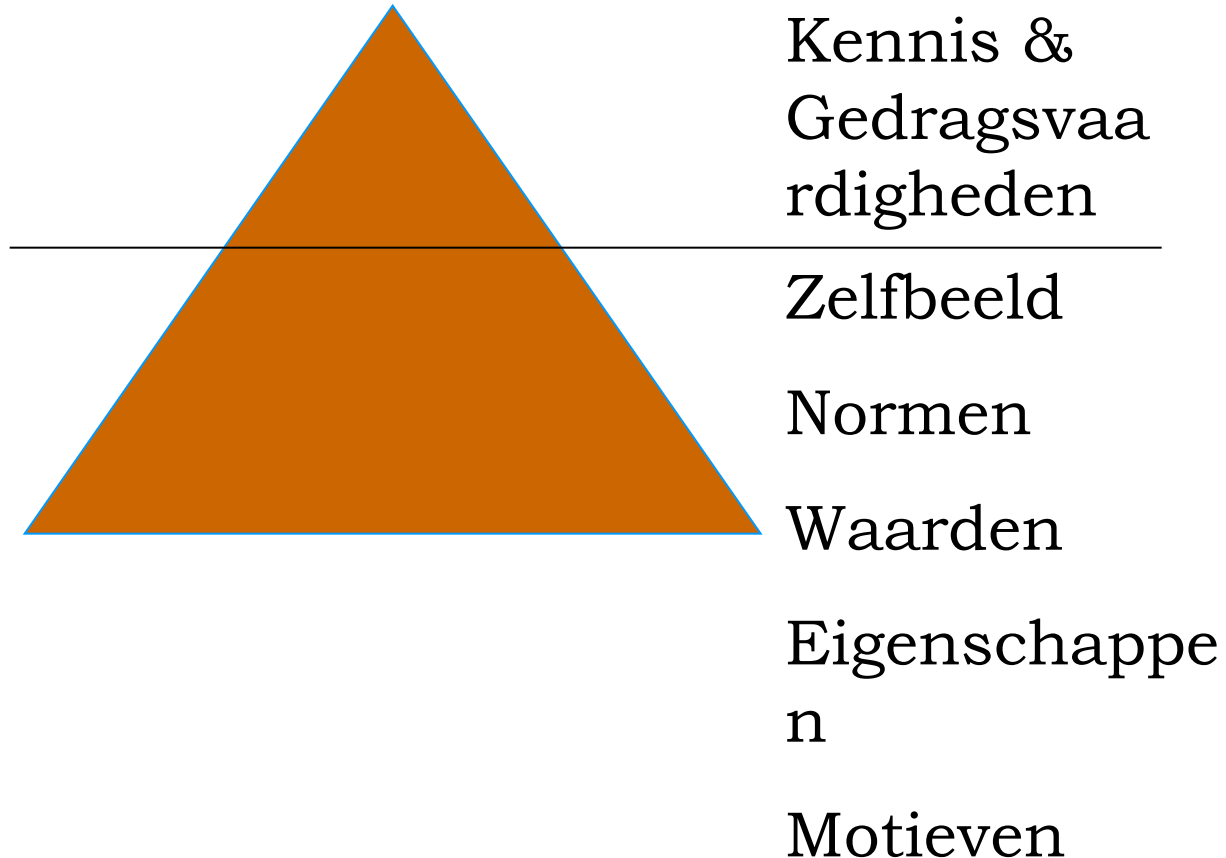


Voorbeeld Mindmap



De Ijsberg

Het coachen/begeleiden op
competentie-
ontwikkeling is het coachen op
ijsbergen



Groepsprocessen



Groepen

- Elke groep is uniek
- Elke groep ontwikkelt zich op zijn eigen manier en tempo.
- Elke groep maakt een ontwikkeling door.



Groepsprocessen

- Wanneer je een schip wilt bouwen, breng dan geen mensen bijelkaar om hout te verzamelen de taken te verdelen, maar leer hen te verlangen naar de eindeloze zee”
- (Antoine de Saint-Exupery)



Fasen Levine's pag 167

- Parallelfase
- Opnemingsfase
- Wederkerigheid
- Afscheid



Twee polen

- Autoriteit - Intimiteit
- Parallelfase
- Opnemingsfase
- Wederkerigheid
- Afscheid



Model van Schulz drie kernthema's

- Erbij horen (wil ik in deze groep of niet)
 - Invloed (invloed en conflicten)
 - Genegenheid (hechten)
-
- In iedere fase richten de deelnemers zich eerst op de leider en dan op elkaar.



Goede groepen

- Veel gaat vanzelf!!!
- Lerende groep reageren op elkaar en kunnen zelfstandig werken.
- Geven elkaar feedback en nemen dat serieus.
- Vertellen wat ze lastig vinden en staan open om te horen wat hun eigen aandeel is.



Verzorgen van microtrainingen

- door de interne trainers. Deze trainingen worden opgenomen op video en hierop krijgt men feedback aan de hand van de componenten van de didactische analyse.



Ken uzelf als trainer

- Het belangrijkste instrument van de trainer is de trainer zelf.
- Wat zijn gericht op leren/trainen:
 1. Wat zijn je waarden als trainer?
 2. Wat zijn je overtuigingen?



Omgaan met weerstand.

- Krijg weerstand niet onder maar boven tafel!
- Eigenaarschap.

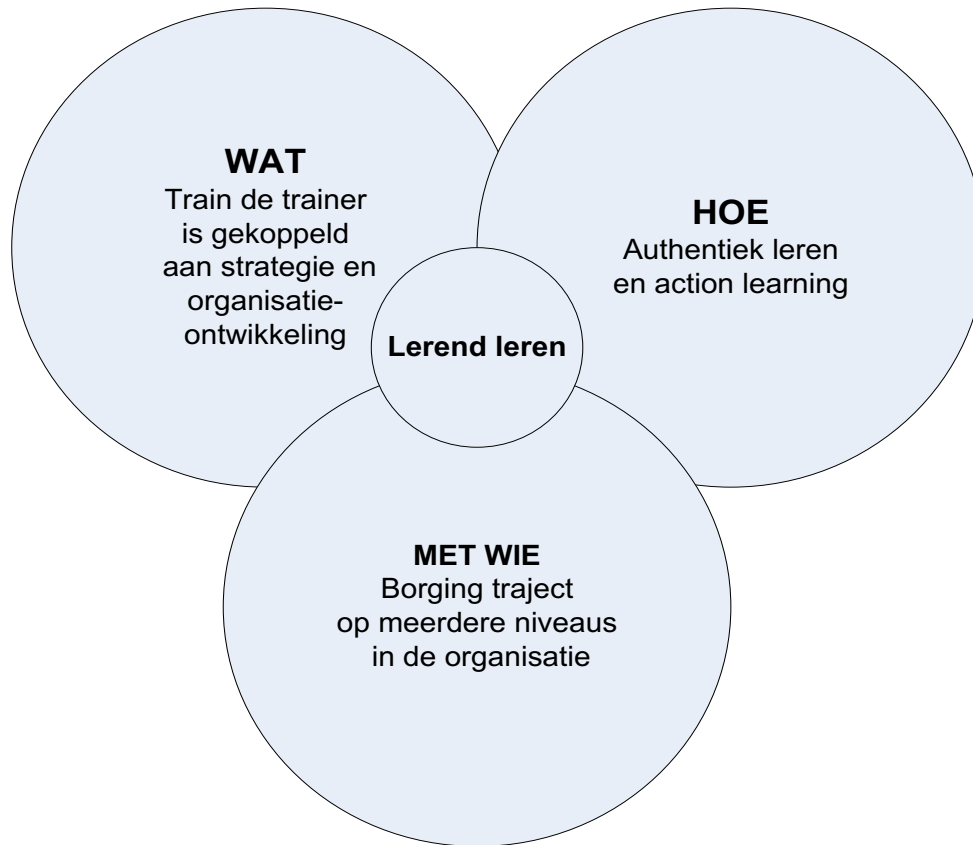




Observeren	Kijken, luisteren, evt laten merken dat het opvalt
Informereren	Vragen stellen en uitleg geven (inhoudsniveau)
Ondersteunen	Doorvragen en kijken of je iets kunt doen voor de ander (procesniveau)
Feedback geven	Vertellen wat het gevolg is van het gedrag van de anderen welk gevoel je dit geeft
Onderhandelen	Komen tot compromis 'als ij minder... dan zal ik...
Overtuigen	Verkopen van de training met goed argumenten
Afdwingen	Dreigen met consequenties voor de deelnemers en ze uiteindelijk ook uitvoeren



Wat Hoe Met Wie



De Ijsberg

Het coachen/begeleiden op competentie-ontwikkeling is het coachen op ijsbergen

