

Competentiescan voor trainers

Deze competentiescan voor trainers bevat 29 gedragsbeschrijvingen, verdeeld over vijf competenties. Bij iedere gedragsbeschrijving kun je kiezen uit vijf mogelijkheden:

- ✓ **Onvoldoende:** Je laat dit gedrag te weinig of helemaal niet zien.
- ✓ **Enigszins:** Je laat dit gedrag af en toe zien, of je laat een deel van dit gedrag zien.
- ✓ **Meestal:** Je laat dit gedrag meestal of altijd zien.
- ✓ **Weet ik niet:** Het zou kunnen dat je dit gedrag al laat zien, alleen weet je dat op dit moment nog niet.
- ✓ **Niet van toepassing:** Dit gedrag is niet van toepassing op de manier waarop jij trainingen geeft. Je hebt bijvoorbeeld een collega die het onderzoek vooraf voor jou uitvoert.

Belangrijk: kijk naar gedrag, niet naar 'kennis' van deze competentie. Je kunt iets wel weten, maar als je het niet toepast, hebben jouw deelnemers er niets aan. Je kunt deze competentiescan daarom alleen invullen als je al trainingen hebt gegeven. Als je nog geen trainingen hebt gegeven, kan deze scan je een indruk geven van het gedrag dat nodig is om een goede training te geven.

Tip: gebruik de competentiescan als instrument om in gesprek te gaan als collega-trainers. Laat bijvoorbeeld eens een collega meekijken in jouw trainingen en vraag m.b.v. deze competentiescan om feedback.

1. Ontwerpen van trainingen		Onvoldoende	Enigszins	Meestal	Weet ik niet	N.V.T.
1.1	Je onderzoekt voorafgaand aan de training of een training bijdraagt aan de oplossing van het probleem of het bereiken van het gewenste doel. Je onderzoekt welke inhoud de training moet hebben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Je formuleert realistische doelen die aansluiten bij het resultaat van jouw onderzoek. <ul style="list-style-type: none"> • Je beschrijft de <u>effectdoelen</u> die je wilt bereiken • Je formuleert <u>trainingsdoelen</u> waarin je beschrijft welke attitude, kennis en vaardigheden de deelnemers in de training leren. • Je formuleert <u>gedragsdoelen</u> waarin je het gewenste gedrag na de training beschrijft. 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.3	Je selecteert kennis en vaardigheden die aantoonbaar bijdragen aan het bereiken van de gedragsdoelen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Je ontwerpt een training waarin de deelnemers in kleine logische stappen toewerken naar de gedragsdoelen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Je evalueert de training tenminste op niveau 1 en 2 van Donald KirkPatrick (Tevredenheid en Leerresultaat in de training) en indien mogelijk ook op niveau 3 (Toepassing in de praktijk).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Je bevordert de toepassing van het geleerde buiten de training. Iedere training eindigt o.a. met een persoonlijk implementatieplan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	Je maakt een lesontwerp in een daarvoor beschikbaar format waarin doelen, tijdsplanning, werkvormen, didactische onderbouwing en hulpmiddelen overzichtelijk worden beschreven.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Stimuleren van leren		Onvoldoende	Enigszins	Meestal	Weet ik niet	N.V.T.
2.1	Je informeert de deelnemers vooraf duidelijk over de vorm en de inhoud van de training. Je geeft, indien mogelijk, voorbereidingsopdrachten die het leren stimuleren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Je introduceert tijdens de training ieder onderwerp zodanig dat de motivatie van de deelnemers om te leren toeneemt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	Tijdens de uitleg vraag je naar voorkennis, gebruik je duidelijke voorbeelden en stel je vragen aan de deelnemers om hen actief te laten leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	Je gebruikt werkvormen waarmee alle deelnemers in kleine opeenvolgende stappen de aangeboden leerstof verwerken en ermee oefenen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	Je maakt de deelnemers bewust van hun leerprestaties door duidelijke en opbouwende feedback, gerelateerd aan de doelen van de training.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.6	Je geeft de deelnemers in de training regelmatig reflectietijd waarin ze hun inzichten en actiepunten kunnen noteren en ordenen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7	Je zorgt voor een goed leerklimaat waarin balans is tussen veiligheid en uitdaging, waar geleerd wordt van fouten en waar successen worden gezien en gevierd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8	Je herkent weerstand en reageert hier adequaat op zodat de weerstand afneemt en de intrinsieke motivatie om te leren wordt versterkt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.9	Je toont enthousiasme over- en deskundigheid in de inhoud van de training.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Begeleiden van groepsprocessen		Onvoldoende	Enigszins	Meestal	Weet ik niet	N.V.T.
3.1	Je geeft respectvol en duidelijk leiding aan de groep. Je hanteert groepsnormen die een positief leerklimaat en respectvol gedrag bevorderen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Je laat deelnemers met elkaar samenwerken aan opdrachten en je begeleidt deze samenwerking, zodat de deelnemers met- en van elkaar leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	Je stimuleert onderlinge interactie en begeleidt groeps gesprekken en discussies zodat alle deelnemers hiervan leren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	Je laat merken dat je empathisch luistert naar de deelnemers. Onder andere door gevoelsreflecties en samenvattingen te geven en door vragen te stellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	Je houdt overzicht over de groep en toont ook aandacht voor individuele deelnemers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Presenteren en organiseren		Onvoldoende	Enigszins	Meestal	Weet ik niet	N.V.T.
4.1	Je legt de leerstof duidelijk en in kleine stappen uit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	Je geeft duidelijke instructies bij opdrachten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	Je maakt functioneel gebruik van ondersteunende materialen en audio-visuele hulpmiddelen, en zorgt dat deze voor aanvang van de training klaar staan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	Je bewaakt de tijd. Je verlengt of verkort onderdelen van de training zodat je binnen de afgesproken trainingstijd de beoogde doelen bereikt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Lerende professional		Onvoldoende	Enigszins	Meestal	Weet ik niet	N.V.T.
5.1	Je staat open voor feedback en gebruikt leerervaringen als aanleiding voor nieuw gedrag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	Je ziet jouw kwaliteiten en maakt daar gebruik van.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	Je ziet jouw ontwikkelpunten en vertaalt deze naar gedoseerde en haalbare verbeteracties.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	Je houdt jouw vakkennis op peil, en werkt aan de voortdurende verbetering van jouw trainingen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>