

Professionele Ontwikkeling van Trainers

FASE	ALGEMEEN	SPECIFIEK VOOR DE TRAINER	BESCHRIJVING
<p style="text-align: center;">JUNIOR</p> <p style="text-align: center;">Lerend</p> <p style="text-align: center;">Accent: Hoe overleef ik? (Self-concerned)</p>	<p>Werkt onder leiding en heeft aansturing nodig</p> <p>Heeft inleidende opleidingen gevolgd of op andere wijze inzicht verkregen.</p> <p>Volgt opleiding of doet op andere wijze leerervaring op</p> <p>Is recent begonnen met de taak, deelt verantwoordelijkheid.</p> <p>Ontwikkelt van volledige afhankelijkheid naar productiviteit onder controle van anderen.</p>	<p>Ambachtelijk domein: Vergroten van het methodisch repertoire Perfectioneren van deel-activiteiten.</p> <p>Management & Organisatie domein: Afstemmen op collega's en superieuren. Ontwikkelen en bijstellen eigen activiteiten</p> <p>Transitie naar volgende fase: Zicht ontwikkelen op condities voor het werk Grenzen van discipline/specialisme zien</p>	<p>De junior is vooral met zichzelf bezig, doodzenuwachtig. Typerende angst is: 'Als ze maar geen vragen stellen waarop ik het antwoord niet weet; als ik maar niet door de mand val, dat ze zien dat ik een beginner ben...'</p> <p>Sterk behoefte aan een mentor en aan samenwerking met ervaren collega's.</p> <p>Later in deze fase, als hij meer zelfvertrouwen heeft gekregen, is hij geïnteresseerd in technische hulpmiddelen. De junior gebruikt graag video, omdat hij pas bij het terugzien van stukjes interactie kan benoemen wat er nu in feite gebeurde. Hij gebruikt overheadsheets (vaak te veel) omdat het veiligheid biedt en een professionele indruk maakt. Hij is op zoek naar oefeningen die een gegarandeerde uitkomst opleveren. Hij heeft graag een stel extra in zijn trainers toolkit voor onvoorziene omstandigheden. Als theorie gebruikt hij vaak modellen die 'lekker les geven'</p> <p>Bij het benoemen van interacties is de junior de groep nog maar een halve stap vooruit.</p> <p>Passend bij deze fase zijn eenvoudige sociale-vaardigheidstrainingen, omtrent gespreksvormen waarbij vaak het woord 'techniek' als achtervoegsel wordt gebruikt.</p>
<p style="text-align: center;">MEDIOR</p> <p style="text-align: center;">Toepassend</p> <p style="text-align: center;">Accent: Hoe leren ze? (Task-concerned)</p>	<p>Heeft basisopleidingen in zijn vakgebied gevolgd of op andere wijze vaardigheid verkregen</p> <p>Functioneert op uitvoerend niveau. Is verantwoordelijk voor deel van het project of proces.</p> <p>Werkt autonoom, kan voor zichzelf zorgen en levert resultaten die worden erkend als die van hem. Regelt eigen tijdbesteding en is aanspreekbaar op resultaten.</p> <p>Leunt op mentor voor de uitvoering als het gaat om minder vanzelfsprekende oplossingen</p>	<p>Ambachtelijk domein: Problemen van deelnemers in hun context zien Zicht op andere discipline/specialismen Trainer als rol</p> <p>Management & Organisatie domein: Sturen in directe interactie Overzicht hebben binnen de context van een traject</p> <p>Transitie naar volgende fase: Anticiperen op problemen in trainingen/trajecten Reflectie op eigen rol Herdefinieren van eigen rol</p>	<p>Deze fase wordt 'task-concerned' genoemd: de medior geeft meer aandacht aan het vak dan aan zichzelf. Maar hij is doorgaans meer bezig met leerprocessen dan met de groeiprocessen van de deelnemers. Hij wil effect hebben, zichzelf bewijzen dat hij goed wordt in zijn vak.</p> <p>De trainingen worden nu met zorg geëvalueerd. Een enkeling probeert zelfs voor de training zogenaamde 'nulmetingen' te verrichten bij deelnemers. Aan de hand van evaluaties probeert hij zijn trainingen te verbeteren en oefeningen te verfijnen of aan te passen. De trainer zoekt ook naar de meest effectieve werkvormen, en herontdekt het principe van het ervaringsleren.</p> <p>De trainer gaat rekening houden met persoonlijke leerdoelen. Het verband tussen die leerdoelen en de problemen die de organisatie met de training wil oplossen is echter vaak nog niet helder.</p> <p>Passende trainingsonderwerpen zijn nu de complexere sociale vaardigheden, zoals onderdelen van managementtrainingen: functioneringsgesprek, disciplinegesprek, slecht-nieuwsgesprek enzovoort.</p> <p>Typerende werkvormen zijn cases en rollenspelen met uitgeschreven rollen. Dit is veiliger dan werken met problemen van de deelnemers, zoals in simulaties en interactiedrama's.</p> <p>Wie in fase 2 blijft steken loopt kans na een jaar of vijf op zijn vak uitgekoken te raken. De deelnemers zijn tevreden. De trainer is redelijk effectief. Na enige tijd gaat hij zich een 'trainingsboer' noemen. Hij draait zijn trainingen volgens een vast stramien en meent dat alle groepen gelijk zijn. Wie daarin blijft steken schakelt vaak over naar ander werk, vaak management- of advieswerk, dat opnieuw uitdagingen biedt.</p>

FASE	ALGEMEEN	SPECIFIEK VOOR DE TRAINER	BESCHRIJVING
<p style="text-align: center;">SENIOR</p> <p style="text-align: center;">Deskundig</p> <p style="text-align: center;">Accent: De ontmoeting (Other - concerned)</p>	<p>Kan als leidinggevende, coach, mentor, consultant bijdragen via anderen leveren.</p> <p>Voelt zich verantwoordelijk voor werkzaamheden die niet direct zijn werkzaamheden zijn</p> <p>Is in staat beperkingen van standaardoplossingen te zien en met alternatieven te komen Geeft impulsen voor veranderingen en nieuwe projecten</p> <p>Is gevraagd expert op zijn gebied. Treedt coachend en docerend op, ook buiten eigen team of project</p> <p>Maakt gebruik van netwerk buiten directe collega's</p> <p>Voortgezette opleidingen gevolgd, gecertificeerd of op andere wijze competentie verkregen</p>	<p>Ambachtelijk domein: Competenties contingent inzetten Accenten aanbrengen binnen specifieke rol Van rol kunnen wisselen Trainer als persoon</p> <p>Management & Organisatie domein: Traject ontwerp en -beheer Coaching, leiding geven aan grotere gehelen</p> <p>Transitie naar volgende fase: Zicht ontwikkelen op systeemmerken van trajecten Zicht op de essentie van het werk</p>	<p>De overstap naar fase 3 vindt vaak plaats nadat de trainer op de een of andere manier met zichzelf is geconfronteerd. Dat kan een intensieve, persoonsgerichte opleiding zijn of een therapie. Het kan ook veroorzaakt worden door een ingrijpende gebeurtenis in het persoonlijke leven. De trainer kijkt nu scherper naar zichzelf en naar anderen, naar interactieprocessen en groepsontwikkeling.</p> <p>De senior involveert zich meer als persoon in zijn werk en geeft zich meer bloot. Daardoor komt boeiende interactie op gang: geen deelnemer en geen groep is ooit nog 'meer van hetzelfde'. Hij intervineert meer in het 'hier en nu'.</p> <p>Hij krijgt opnieuw opleidingshonger; hij leest weer om te leren. Hij gaat nieuwe vakgebieden binnen. Daarbij zie je doorgaans een keuze tussen het bevorderen van persoonlijke groei (op de rand van therapie) en organisatieontwikkeling.</p> <p>Typerend is dat trainers nu minder behoefte hebben aan een uitgekiend trainingsprogramma. De deelnemers of de groep als geheel zijn het materiaal. De trainingsthema's liggen meer in de richting van conflict- of stresshantering, teamontwikkeling en counselingsvaardigheden. Of ze zijn 'waardegeladen', zoals de meer diepgaande trainingen in time-management. Degenen die organisatieontwikkeling gekozen hebben houden zich vooral bezig met de daadwerkelijke implementatie, vaak via confronterende werkconferenties.</p> <p>Wie eenmaal in fase 3 is beland blijft zijn werk meestal boeiend vinden. Geen wonder: de trainer zelf is nu de bepalende factor geworden.</p>
<p style="text-align: center;">PROMOTOR/ SPONSOR</p> <p style="text-align: center;">Vormgevend</p> <p style="text-align: center;">Accent: De context (Impact-concerned)</p>	<p>Heeft uitgebreide, diepgaande kennis en langdurige ervaring. Kan eigen expertise vertalen naar andere vakgebieden en overstijgt daarmee de beperkingen van het vakgebied.</p> <p>Is vernieuwend bezig, toekomstgericht. Heeft een duidelijke visie en draagt deze over op anderen.</p> <p>Intern ondernemer, sponsor. Optimaliseert kwaliteit van eigen functioneren en dat van de groep. Oefent belangrijke invloed uit.</p> <p>In staat vaardigheden bewust in veeleisende omgevingen op het juiste moment toe te passen. Kan als coach permanente persoonlijke en groepsontwikkeling bewust sturen.</p> <p>Kent zijn eigen beperkingen en richt zich op de ontwikkeling van zijn sterke kanten.</p>	<p>Ambachtelijk domein: Invloed op theorie en praktijk van de discipline Representeert de kern van het werk Training als proces</p> <p>Management & Organisatie domein: Overzicht over een geheel van trajecten Sturing op planning, allocatie, ontwikkeling van trainers en producten</p>	<p>De overstap naar deze fase is niet vanzelfsprekend. Als hij plaatsvindt, is dat vaak in de levensfase waarin mensen zich meer met het geheel gaan bezighouden. Ze richten zich op de zin van hun (beroeps)leven en op het overdragen van wat ze zich verworven hebben. Deze fase is typerend voor de levensfase vanaf 45-50 jaar</p> <p>De trainer kan zich bijvoorbeeld gaan richten op de rol van training en opleiding in de gehele organisatie. De lerende organisatie wordt herkend als wezenlijk voor de impact van opleidingen. De promotor ziet veel meer mogelijkheden om leerprocessen in organisaties vorm te geven dan door middel van cursussen.</p> <p>Als de trainer de persoonsgerichte kant kiest, bekwaamt hij zich in vormen van training die aan therapie grenzen; hij legt zich toe op het begeleiden van persoonlijke groei. De verdere ontwikkeling van zijn vakmanschap kan ook liggen in het werken met zeer moeilijke doelgroepen: gedragsgestoorde jongeren, delinquenten, enzovoort.</p> <p>Later in deze fase kan hij zich gaan richten op de ontwikkeling van zijn vak. Hij formuleert eigen inzichten, theorieën en modellen. Hij schrijft daarover, doet onderzoek, spreekt op congressen, legt internationale contacten. Of hij kiest voor het coachen en superviseren van collega's, geeft trainertraining en introduceert jongere collega's in zijn netwerk.</p> <p>Wat trainers in deze fase ook wel doen is adviseren in opleidings- en trainingsplannen, bijvoorbeeld als Hoofd Opleidingszaken. Of ze zetten zich in voor hun vak in besturen van beroepsverenigingen.</p>