

Spot Light

6e jaargang nummer 1 - april 2005

SPOTlight is bedoeld voor directies en (opleidings)managers werkzaam in instituten voor zorg en welzijn

Vernieuwde Train-de-Trainer opleiding 'Onder Controle'

Bij SPOT Opleiding en Training gaan we ervan uit dat leren iets is dat continu gebeurt. Datgene wat mensen al weten, kunnen, willen en zijn, vormt de context van nieuwe zaken/aspecten die men zich aanleert. In onze visie worden mensen competent in hun vakgebied door te doen. Dat doen vindt volgens ons met name plaats in de (beroeps)praktijk. Daarop zijn al onze trainings- en scholingsactiviteiten gebaseerd.

In onze visie zijn leren en opleiden onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het leren als individuele deelnemer is effectiever, doelmatiger en dus succesvoller als de bij het leerproces betrokken begeleiders de leerbehoeften zo goed mogelijk kennen en de deelnemer kunnen helpen het leertraject ernaar in te richten.

Opleiden is volgens ons een vak en de mensen die daarin een rol vervullen zijn vaklieden. Zij kennen, afhankelijk van hun specifieke rol, de beroepspraktijk en zijn experts als het gaat om het invullen van hun specifieke rol.

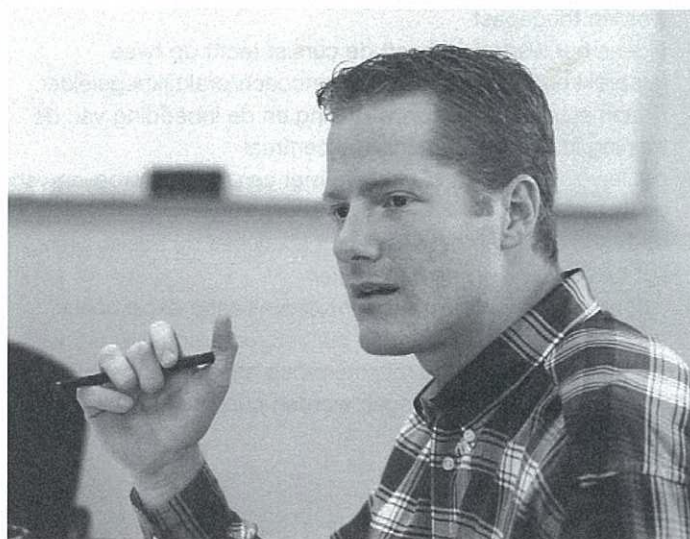
Dat klinkt ambachtelijk en dat is het ook. Zelfs met behulp van alle nieuwe technologie blijft opleiden werk van en voor mensen.

Op grond daarvan zijn we nu bezig onze train-de-trainer trajecten om te vormen tot competentiegerichte opleidingen. Daarbij hanteren we een vijftal uitgangspunten bij de vormgeving.

1. De voor de functie (in dit geval de trainer 'Onder Controle' of 'Geen Crisis Maar Vertrouwen') benodigde competenties zijn vertrekpunt voor leeractiviteiten.
2. Competenties worden beoordeeld in zogenaamde Proeven van Bekwaamheid (we sluiten hierbij aan bij het beroepsonderwijs, waar dit al heel gewoon is).

3. De voor de leertrajecten (opleidingen) ontwikkelde leerlijnen, zijn opdrachtgestuurd (door het doen van specifieke opdrachten is de deelnemer in staat de vereiste competenties (verder) te ontwikkelen).
4. De deelnemer stuurt in toenemende mate zijn eigen leerproces (deelnemers zijn zelf zoveel mogelijk verantwoordelijk voor het vormgeven en sturen van hun eigen leertraject).
5. De bij het leertraject betrokken personen faciliteren het leerproces.

In de train-de-trainer trajecten van Cello en SPOT Opleiding & Training heeft een deelnemer van een cursus te maken met een tweetal typen ondersteuners: de praktijkbegeleider/leercoach en de expert.



De praktijkbegeleider is ondersteunend aan het optimaal arrangeren van de praktijksituatie van de deelnemer. De praktijk is in onze visie de meest rijke en betekenisvolle leeromgeving.

Om het leerproces van de deelnemer doelmatig te laten verlopen is het zaak dat de deelnemer leert reflecteren op het eigen handelen. Hierbij wordt de deelnemer ondersteund door de 'Leercoach'.



Gedurende een leertraject heeft de deelnemer te maken met één praktijkbegeleider/ leercoach. Individuele vormgeving, procesgerichte instructie, het monitoren van het leerproces en bijsturing zijn daarin van belang.

Op basis van deze uitgangspunten hebben we in samenwerking met Opleidingscentrum Cello een nieuwe opzet gemaakt voor de *train-de-trainer* opleiding 'Onder Controle'. Deze opleiding leidt trainers op die de leergang 'Onder Controle' binnen de eigen organisatie willen gaan geven. 'Onder Controle' is een modulaire training die de deelnemer in staat stelt om op een verantwoorde wijze om te gaan met verbale en fysieke agressie van cliënten. Hij is onder andere competent in:

- omgaan met zijn eigen angst en agressie
- de theoretische aspecten van agressie en het hanteren ervan naar cliënten toe
- de fysieke technieken om in te grijpen, individueel en binnen het team.

Om het *train-de-trainer* leertraject met succes te kunnen afleggen is het noodzakelijk dat de cursist de basistraining 'Onder Controle' heeft gevolgd. Op die wijze leert de deelnemer als cursist kennismaken met de materie en maakt hij zich de kennis en vaardigheden eigen die in de cursus aan bod komen.

De opzet van het *train-de-trainer* traject ziet er als volgt uit:

1. invullen zelfscan, toewijzing praktijkbegeleider/leercoach
2. introductiedagdeel: kennismaking, introductie logboek
3. tweedaagse: hoe leren volwassenen, wat willen we dat cursisten in OC leren en hoe doen we dat dan, rekening houdend met hoe volwassenen leren
4. na de tweedaagse vindt er één keer per maand een contactdag plaats, waarin de cursusinhoud en de eigen didactische ontwikkeling centraal staan. Tussen de contactdagen werken we met praktijkopdrachten, waardoor het geleerde kan worden toegepast
5. tijdens het leertraject heeft de cursist recht op twee gesprekken/bezoeken van de leercoach/praktijkbegeleider. Daarin staat de eigen ontwikkeling en de inbedding van de training in de eigen organisatie centraal
6. het leertraject wordt afgesloten met een tweetal proeven van bekwaamheid
7. de totale duur van het leertraject (exclusief de basistraining) ligt tussen de 6 en de 8 maanden
8. tijdens de contactdagen zullen verschillende experts een bijdrage leveren. Dit geeft de cursisten de mogelijkheid veel modellen te leren en te reflecteren op effectief onderwijsgedrag. In alle contactdagen worden cursisten als 'trainer' ingezet.

Mediation: Effectieve geschillenoplossing op maat!

Mediation is een sterk opkomend vakgebied in Nederland. Tot nu toe kon men voor het beslechten van geschillen alleen terecht bij de rechter. De uitspraak van een rechter is meestal voor beide partijen langdurig, kostbaar (advocaten) en er is altijd een verliezer.

Mediation is een methode om snel, minder kostbaar en met duo-winst het geschil op te lossen. Het uitgangspunt bij mediation is dat beide partijen het conflict zelf oplossen. De mediator kiest geen partij en is onafhankelijk. Door gesprekken, die gebonden zijn aan geheimhouding, in een ruimte waar beide partijen aanwezig zijn helpt de mediator partijen tot een vrijwillige oplossing te komen en een brug te slaan. De uitkomst wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. SPOT wil deze nieuwe vorm van geschillenoplossing aan haar dienstverlening toevoegen. Het beperkt zich wel tot arbeidsgeschillen (collectief of individueel) en ondernemingsgeschillen (Ondernemingsraad).

De dienstverlening die SPOT u hierbij aanbiedt is tweërlei:

- 1) voorlichting binnen uw instelling via een presentatie of persoonlijk door u folders te verstrekken.
- 2) als er een geschil ontstaat waarvan beide partijen vinden dat mediation een oplossing kan zijn, kan SPOT voor uw mediator zorgen.

Meer weten? Mail (info@spottraining.nl) of bel met Els Savelsberg (office-manager) 0478-550895.



Vragen staat vrij

Veel van onze klanten willen graag, voordat ze beslissen over een opleidingstraject, een eerste afspraak om het probleem verder te verkennen en te horen of SPOT daar mogelijk

een goede oplossing voor kan bieden. Standaard rekenen we zo'n intakegesprek tot onze voorbereiding, die we dan (behalve de reiskosten) later ook niet in rekening brengen.

We kunnen ons voorstellen dat er ook vragen op allerlei gebied leven die niet direct hoeven te worden omgezet in een opleidings- of trainingstraject, maar waarbij u er behoefte aan hebt daar eens met een derde over te praten.

Met SPOT heeft u een professionele gesprekspartner die u ondersteuning kan bieden bij vraagstukken. Ook hierbij geldt dat het eerste gesprek (behalve reiskosten) voor onze rekening is. Mocht u het daarna op prijs stellen om ons nog eens te consulteren, dan maken we hiervoor vaste afspraken.

Als u zo'n vraag heeft, aarzel niet om te mailen (info@spottraining.nl) of te bellen (0478-550895).



Leercoaching

Binnen de huidige manier van leren vindt er een omslag plaats van aanbodgericht leren naar vraaggestuurd en competentiegericht leren. SPOT Opleiding & Training herkent ook in de zorgsector een dergelijke omslag. SPOT ziet het belang hiervan in en wil hierbij aansluiten.

Na onderzoek van SPOT bleek dat er behoefte is aan het opleiden van leercoaches. Wat zijn leercoaches? Leercoaches zijn ervaren medewerkers (bijvoorbeeld zorgcoördinatoren) die dicht bij de uitvoering van de zorg staan. De taak van deze leercoaches is het begeleiden van de competentiegerichte ontwikkeling van medewerkers.

Door de training 'De leercoach' competentiegericht te maken sluit SPOT aan bij het competentiegerichte opleiden binnen de zorg. De taak die de leercoach binnen de organisatie gaat vervullen kan bovendien een sneeuwbaaleffect bewerkstelligen. Deze leercoach gaat zich namelijk bezighouden met het competentiegericht ontwikkelen van medewerkers binnen de organisatie. Dit zou een positief effect kunnen hebben op het vergroten van de professionaliteit. Doordat de transfer een speciaal aandachtspunt is in de training verwachten wij dat het resultaat van de training in de praktijk duidelijk merkbaar zal zijn. Voor deze training maken we gebruik van een competentieprofiel dat past bij uw organisatie, een 360 graden feedback-scan, en het gebruik van Internet als communicatiemiddel tussen trainer en deelnemers. In de training 'De leercoach' maakt de deelnemer kennis met het werken met Persoonlijke Ontwikkel Plannen (POP).

Terugkomdagen trainers

Om alvast te noteren:

de terugkomdag voor trainers van de training *Geen Crisis Maar Vertrouwen* is gepland op 19 september 2005.

de terugkomdag voor trainers van de training *Onder Controle* is gepland op 26 september 2005.

Overzicht publicaties en uitgaven

Onderstaande publicaties zijn te bestellen bij SPOT Opleiding & Training. Genoemde prijzen zijn exclusief verzendkosten.

Passie en Professie (meerdere auteurs)

Over geestelijke gezondheid bij mensen met een verstandelijke handicap. ISBN 90 801537 6 1; genaaid/gebroscheerd € 9,25

Ik heet Alex (Lynda Vitali)

Ervaringen van de moeder van een jongen met het syndroom van Down. ISBN 90 801537 7 x; genaaid/gebroscheerd; € 11,50

Kijk naar jezelf (drs. J. Nauts)

Basisinformatie over mensen met een verstandelijke handicap. Genaaid/gebroscheerd, geïllustreerd; € 11,15

Leren denken in mogelijkheden

Van inzicht naar uitzicht (Sacha Trimbos)
(verschijnt binnenkort)

- Ik wil Spotlight voortaan per e-mail ontvangen
- Ik heb belangstelling voor:
 - training Geen Crisis Maar Vertrouwen
 - training Onder Controle
 - training ABC's voor gedragsverandering
 - training Belbin teamrollen
 - training Persoonlijke OntwikkelingsPlannen
 - mediation
 - leercoaching
 -

Naam:

Functie:

Adres:

Postcode en woonplaats:

E-mailadres:

Werzaam bij:

Samenwerking SPOT en HAN

De afdeling educatie van **Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN)** heeft sinds drie jaar de studierichting 'Opleidingskunde'. Deze studie kan zowel in voltijd als in deeltijd worden gevolgd, en leidt studenten op voor het vak van opleidingskundige. De studenten krijgen naast een stage in de praktijk, ook werk-opdrachten.

SPOT heeft studenten van HAN een opdracht bezorgd. De studenten van klas D2FLOK hebben voor SPOT een werkboek aangepast aan de didactische eisen. Tien studenten hebben in twee groepen het manuscript gelezen, gecorrigeerd en van een aantrekkelijke lay-out voorzien. Het resultaat was dat de twee groepen ieder een eigen versie hebben gepresenteerd.

De samenwerking tussen HAN en SPOT is voor beide partijen zeer prettig verlopen en SPOT was aangenaam verrast door de hoge kwaliteit van het werk dat de studenten afgeleverd hebben.

In het volgende nummer

In het volgende nummer van Spotlight, dat in september 2005 verschijnt, besteden we aandacht aan:

- *train-de-trainer* Onder Controle
- nieuwe diensten en producten.



SPOT Opleiding & Training
Noorderhof 2
5804 BV VENRAY



Nostalgie

Hans van Oosten

Het lijkt erop dat er sprake is van een herwaardering voor het persoonlijk verleden. TV-programma's als Spoorloos en Memories maar ook websites zoals schoolbank.nl, waarin je op zoek kunt gaan naar oude klasgenoten, musicals (Tommy, Sound of Music) en boeken (De eeuw van mijn vader) mogen zich in een toenemende populariteit verheugen.

En eerlijk is eerlijk, ook ik vind het lastig me er aan te onttrekken als ik eens wat oude klassefoto's tegenkom. Leuke herinneringen schieten me te binnen, ik kan de oude sfeer weer bijna proeven en kan me een aantal (vaak leuke) situaties nog verbazingwekkend goed voor de geest halen.



Zo was ik laatst met een aantal mensen in Groningen, waar ik het grootste deel van mijn jeugd heb doorgebracht. Om hen deelgenoot te maken van de belangrijke plekken uit mijn jeugd reed ik o.a. langs mijn oude school, mijn geboortehuis en gaf een rondleiding door de binnenstad. Het viel me op (en hen waarschijnlijk ook) dat ik steeds enthousiaster begon te worden en dat er steeds meer herinneringen bovenkwamen. Ik had een bijzonder leuke dag (zij ook?), waarbij het stilstaan bij wat was een belangrijke rol speelde.

Bij veranderingen in organisaties lijkt het erop dat 'waardering voor het verleden' juist helemaal geen plek meer mag hebben. Ik hoor wel vaak nog zeggen dat het, in het verleden gepresteerde, niet verkeerd is geweest en tegelijkertijd volgt er dan vaak een MAAR, zo groot dat alles wat op waardering leek, onmiddellijk teniet wordt gedaan. De veranderaars zijn sterk gericht op morgen en gisteren telt niet, zit in de weg en kan dus ook maar beter snel worden weggесneden. Ik denk dat daarbij de veronderstelling is dat stilstaan bij het verleden een negatief effect heeft op de bereidheid om met de verandering mee te gaan. Ik twijfel daaraan, omdat ik vaak zie dat 'niet stil mogen staan' de weerstand tegen verandering eerder groter dan kleiner maakt. In die zin kunnen we veel leren van de manier waarop er weer aandacht is voor ons eigen verleden. Juist de herinnering zorgt er dan voor dat er positieve energie wordt opgedaan. Dat maakt mensen ook vaak weerbaarder, waardoor ze makkelijker stressvolle situaties het hoofd kunnen bieden.

Ik pleit er dan ook voor dat in elk veranderingstraject een paragraaf over 'de waarde van het verleden' wordt opgenomen. Een paragraaf waarin niet alleen gekeken wordt naar dat wat was, maar ook een brug wordt geslagen tussen gisteren en morgen. Daarbij lijkt het me dat de beleving van het verleden een nogal individueel gekleurd gebeuren is. Collectief stilstaan is niet slecht, maar individualisering is nodig om er werkelijk iets aan te hebben. En dat laatste is nodig om met voldoende positieve energie en meer open de toekomst tegemoet te treden.

Ik geloof erin dat er dan meer draagvlak is voor verandering. Dat betekent dan ook automatisch dat de verandering zich sneller kan voltrekken. In dat kader is het goed te bedenken dat mensen:

- zich terugtrekken als ze zich onveilig voelen en met een onzekere uitkomst worden geconfronteerd;
- niet in beweging komen als ze zich veilig voelen en worden geconfronteerd met een vaststaande uitkomst;
- gaan vechten als ze zich onveilig voelen en met een verrassende uitkomst worden geconfronteerd;
- in beweging komen als ze zich veilig voelen en met een onzekere uitkomst worden geconfronteerd.

En naar mijn idee betekent positieve aandacht voor wat was meer kans op een veilig gevoel!