Competentieprofiel Trainer

# Ontwerpen van trainingen

* 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.
	2. Je formuleert realistische doelen die aansluiten bij het resultaat van jouw onderzoek.
		1. Je beschrijft de resultaatdoelen die je wilt bereiken.
		2. Je formuleert gedragsdoelen waarin je het gewenste gedrag na de training beschrijft.
		3. Je formuleert trainingsdoelen waarin je beschrijft welke attitude, kennis en vaardigheden de deelnemers in de training leren.
	3. Je selecteert kennis en vaardigheden die aantoonbaar bijdragen aan het bereiken van de doelen.
	4. Je ontwerpt een training waarin de deelnemers in kleine logische stappen toewerken naar de gedragsdoelen.
	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).
	6. Je bevordert de toepassing van het geleerde buiten de training. Iedere training eindigt o.a. met een persoonlijk implementatieplan.
	7. Je maakt een lesontwerp in een daarvoor beschikbaar format waarin doelen, tijdsplanning, werkvormen, didactische onderbouwing en hulpmiddelen overzichtelijk worden beschreven.

# Stimuleren van leren

* 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.
	2. Je introduceert tijdens de training ieder onderwerp zodanig dat de motivatie van de deelnemers om te leren toeneemt.
	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.
	4. Je gebruikt werkvormen waarmee alle deelnemers in kleine opeenvolgende stappen de aangeboden leerstof verwerken en ermee oefenen.
	5. Je maakt de deelnemers bewust van hun leerprestaties door duidelijke en opbouwende feedback, gerelateerd aan de doelen van de training.
	6. Je geeft de deelnemers in de training regelmatig reflectietijd waarin ze hun inzichten en actiepunten kunnen noteren en ordenen.
	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.
	8. Je herkent weerstand en reageert hier adequaat op zodat de weerstand afneemt en de intrinsieke motivatie om te leren wordt versterkt.
	9. Je toont enthousiasme over- en deskundigheid in de inhoud van de training.

# Begeleiden van groepsprocessen

* 1. Je geeft respectvol en duidelijk leiding aan de groep. Je hanteert groepsnormen die een positief leerklimaat en respectvol gedrag bevorderen.
	2. Je laat deelnemers met elkaar samenwerken aan opdrachten en je begeleidt deze samenwerking, zodat de deelnemers met- en van elkaar leren.
	3. Je stimuleert onderlinge interactie en begeleidt groepsgesprekken en discussies zodat alle deelnemers hiervan leren.
	4. Je laat merken dat je empathisch luistert naar de deelnemers. Onder andere door gevoelsreflecties en samenvattingen te geven en door vragen te stellen.
	5. Je houdt overzicht over de groep en toont ook aandacht voor individuele deelnemers.

# Presenteren en organiseren

* 1. Je legt de leerstof duidelijk en in kleine stappen uit.
	2. Je geeft duidelijke instructies bij opdrachten.
	3. Je maakt functioneel gebruik van ondersteunende materialen en audio-visuele hulpmiddelen, en zorgt dat deze voor aanvang van de training klaar staan.
	4. Je bewaakt de tijd. Je verlengt of verkort onderdelen van de training zodat je binnen de afgesproken trainingstijd de beoogde doelen bereikt.

# Lerende professional

* 1. Je staat open voor feedback en gebruikt leerervaringen als aanleiding voor nieuw gedrag.
	2. Je ziet jouw kwaliteiten en maakt daar gebruik van.
	3. Je ziet jouw ontwikkelpunten en vertaalt deze naar gedoseerde en haalbare verbeteracties.
	4. Je houdt jouw vakkennis op peil, en werkt aan de voortdurende verbetering van jouw trainingen.