

MODULE 1: TTT BASIS

In de module TTT Basis gaan deelnemers aan de slag met het belang van beroepsgericht opleiden en werkplekleren voor het AVL en worden deelnemers vaardig in de basiscompetenties die hierbij horen zodat zij hun lerende optimaal kunnen ondersteunen bij het ontdekken en ontplooiën van hun talent en kwaliteit als zorgprofessional.

Deelnemers krijgen inzicht in het belang van opleiden, de landelijke en lokale opleidingskaders, de visie op leren van het AVL en de didactische principes van beroepsgericht opleiden en werkplekleren en ontwikkelen zich in onderstaande vaardigheden:

- Aansluiten bij verschillende leervoorkeuren
- Aansluiten vanuit je eigen coachstijl bij de leervoorkeur van je lerende
- Het toepassen van beoordelingsinstrumenten
- De geven van goede feedback
- Een rolmodel zijn en een bijdrage leveren aan een goed leerklimaat

Leerdoelen:

In deze module ontwikkelen Supervisors, Opleiders, Werkbegeleiders en Praktijkbeleiders de basiscompetenties die horen bij de rol van beoordelaar (conform het beroepsprofiel). Per onderdeel van de module staat aangegeven aan welke leerdoelen de deelnemers hebben gewerkt.

PROGRAMMA

Vooraf – Voorkennis activeren en verbinden met het onderwerp

Doel	Gelijk basisniveau over beroepsgericht opleiden en werkplekleren en het aanbrengen van focus voor deze module door alvast na te denken over eigen casuïstiek omtrent het opleiden van lerenden op de werkplek.
Inhoud & Vorm	<ol style="list-style-type: none">1) Elearning om in te lezen over de belangrijkste onderdelen van beroepsgericht opleiden en werkplekleren<ul style="list-style-type: none">- Belang van opleiden- De landelijke en lokale opleidingskaders- Visie op leren van het AVL- Didactische principes van beroepsgericht opleiden en werkplekleren- Verschillende leervoorkeuren- Verschil tussen coachen en beoordelen- De instrumenten voor het opleiden en beoordelen- De principes van effectief feedback geven- De principes van een goed leerklimaat2) Deelnemers denken alvast na over een lastige situatie rondom beoordelen die ze zelf hebben meegemaakt of waar ze nu mee te maken hebben, zodat het onderwerp van de training relevant wordt voor hen en ze met de acteur kunnen oefenen in het geven van feedback bij een beoordeling.3) Deelnemers nemen het leerdoel van hun lerende mee naar de training

Behaalde leerdoelen:

- Kent het belang van opleiden
- Kent de visie op leren van het AVL
- Kent de didactische principes van beroepsgericht opleiden en werkplekleren
- Kent het verschil tussen coachen en beoordelen
- Kent de principes van effectief feedback geven
- Kent de verschillende leervoorkeuren
- Kent de principes van een goed leerklimaat
- Kent de instrumenten voor het opleiden
- Kent de landelijke en lokale opleidingskaders

- Is op de hoogte van het actuele onderwijsprogramma en regelgeving rondom de opleiding, de eindtermen, toetsinstrumenten
- Vraagt actief om en staat open voor feedback

9.00 uur Opening

Persoonlijk opening door AVL Academie en trainer 2KNOWHOW waarin aanleiding en doel van de dag wordt benoemd en toepasbaarheid voor de eigen situatie en leervraag van de deelnemers (profiel begeleider is kapstok van de TTT).

Behaalde leerdoelen:

- Kent het belang van opleiden

9.05 uur Actieve start

Zodat deelnemers in een actieve leerstand komen, hun focus en leerdoelen benoemen voor de dag en er onderlinge verbinding is waardoor deelnemers van en met elkaar kunnen leren.

Behaalde leerdoelen:

- Is zich bewust van eigen impact op het leerproces van de ander

9.15 uur Onderdeel 1A: Verdieping theorie beroepsgericht opleiden en werkplekleren

Doel	Checken en opfrissen van theorie over wat opleiden en werkplekleren is
Inhoud	1) Wat is opleiden en waarom is het belangrijk? Theorie verwijst naar Geleid – begeleid – zelfstandig leren en competentiegericht leren 2) Wat is werkplekleren en hoe begeleid ik dat? Theorie verwijst naar o.a. naar 70-20-10 en de kracht van een lerende organisatie.
Vorm	Puzzel: waarmee de theorie over opleiden en werkplekleren uit de elearning wordt herhaald en deelnemers alvast worden geprikkeld met toepassingsmogelijkheden. Deze puzzel vormt de kapstok voor de training.

Behaalde leerdoelen:

- Kent de didactische principes van beroepsgericht opleiden en werkplekleren

9.45 uur Onderdeel 1B: Verdieping theorie over de kracht van goede leerdoelen

Doel	Leerdoelen bepalen voor ovio/aios
Inhoud	1) Wat is de kracht van een goed leerdoel bij opleiden? 2) Waar bestaat een goed leerdoel uit? 3) Hoe ondersteun je de lerende in het opstellen van een goed leerdoel?
Vorm	1) Korte actieve ervaringsoefening: waarmee deelnemers ervaren wat de kracht van een goed leerdoel is en tips krijgen in het opstellen ervan 2) Aanscherpen van de leerdoelen van eigen en elkaars AIOS/OVIO aan

Behaalde leerdoelen:

- Ondersteunt bij de formulering van SMART leerdoelen en het plannen om deze te realiseren
- Speelt in op het uiteenlopende kennisniveau van de ander

10.15 uur Pauze

10.30 uur Onderdeel 1C: Verdieping theorie leervoorkeuren

Doel	Opleiden en werkplekleren afstemmen op verschillende leervoorkeuren
Inhoud	Manon Ruijters
Vorm	1) Test: om hun eigen leervoorkeur te bepalen 2) Plenair kort stuk theorie: over leervoorkeuren en in duo's bedenken welke leervoorkeur hun lerende heeft

	3) Middels inspiratiekaarten: selecteren (en oefenen) welke werkvormen aansluiten bij hun leerdoel en leervoorkeur (of adhv persona's: bedenk werkvormen bij persona X met leerdoel y die aansluiten bij zijn/haar leerstijl) adhv vooraf geselecteerde werkvormen
--	--

Behaalde leerdoelen:

- Kent de verschillende leervoorkeuren
- Past de voor de situatie geschikte communicatie technieken toe

Brug: Aansluiten bij de leerdoelen en leervoorkeuren van de lerende die jij begeleidt vraagt iets van jouw manier van coachen.

12.00 uur Lunch

12.45 uur Onderdeel 2: Verdieping theorie verschil tussen coachen en beoordelen

Doel	Verskil tussen coachen en beoordelen kennen en weten wat dat van jou als werkbegeleider vraagt
Inhoud	1) Wat is coachen wel en wat niet? 2) Wat is beoordelen wel en niet? 3) Wat zijn de overeenkomsten tussen coachen en beoordelen en wat de verschillen?
Vorm	Sorteeroefening: waarmee deelnemers in duo's aan de hand van een kaartenset de kernactiviteiten en -vaardigheden van een coach en beoordelaar benoemen en de belangrijke overeenkomsten en verschillen tussen coachen en beoordelen in kaart brengen.

Behaalde leerdoelen:

- Kent het verschil tussen coachen en beoordelen

13.00 uur Onderdeel 3: Verdieping coaching

Doel	Weten welke coachstijlen er zijn, wat jouw voorkeur is en wat dit betekent voor jouw rol als (werk)begeleider.
Inhoud	- Welke coachstijlen zijn er? - Voor en nadelen van ieder coachstijl? Wat is de kracht van jouw coachstijl en wat is de valkuil? - Wat is je eigen voorkeursstijl? - Bij welke leerstijl past jouw coachstijl goed en bij welke minder?
Vorm	1) Kort testje: om te bepalen wat jouw voorkeursstijl van coachen is. 2) Uitleg: van de verschillende coachstijlen en kracht en valkuil per stijl. 3) Praatplaat op A0: waarop iedere deelnemer zijn eigen 'gebruiksaanwijzing' maakt en bij welke leerstijl zijn manier van coachen goed aansluit, bij welke minder en wat hij kan doen om ook hierbij een betere aansluiting/manier van begeleiding te vinden. 4) Pitch: iedereen presenteert zijn plaat in 1 minuut en deelnemers schrijven tips/nieuwe ideeën mee die ze bij elkaar horen.

Behaalde leerdoelen:

- Kent het verschil tussen coachen en beoordelen
- Sluit aan bij de (begin)situatie van de lerende (leervoorkeuren en niveau), stemt werkzaamheden af op diens niveau van bekwaamheid en zelfstandigheid
- Past de voor de situatie geschikte communicatie technieken toe
- Bevordert een veilig en inspirerend opleidingsklimaat door autonomie te bevorderen, een open en contextrijke leeromgeving te creëren en talent te ontwikkelen
- Speelt in op het uiteenlopende kennisniveau van de ander

14.00 uur Onderdeel 4: Verdieping beoordelen (incl instrumenten)

Doel	Kennis over wat is goed beoordelen (hoe doe je de beoordeling zorgvuldig en daarbij vooral: hoe werk je toe naar het formele beoordelingsmoment) + oefenen met de instrumenten en hiermee bekend raken.
------	---

Inhoud	<ul style="list-style-type: none"> - Theorie over de kracht van beoordelen + do's & don't (wat beoordeel je wel, wat niet?) - Fases van beoordelen: Hoe begeleid je iemand? Wat doe je op dagelijkse basis? - Instrumenten (KPB/proeve van bekwaamheid) kort toelichten (zit al in elearning) en mee oefenen - Hoe ga je om met.... (lastige situaties/weerstand tijdens het beoordelingsmoment of -gesprek)
Vorm	<ol style="list-style-type: none"> 1) Filmpje: over de kracht van goed beoordelen 2) Reconstructieoefening: van de happy flow (do's) en unhappy flow (dont's) van beoordelen. 3) Omgekeerde interview: straks zelf oefenen met een acteur waarin je gaat oefenen met een beoordelingsgesprek en feedback geven (confronteren/duidelijk zijn én tegelijk in verbinding blijven), dus leg nu je lastige cases voor. Wat vond jij lastig aan beoordelen, of aan het gesprek? We selecteren er een paar. Per cases die centraal staat stelt iedereen een vraag aan de trainers (eventueel adhv theorie van de kennisloop) hoe zij zouden handelen, waarom, met welk effect, etc. Vervolgens een plenair gesprek om onderlinge vraagstukken, aannames/overtuigingen en ervaringen uit te wisselen.

Behaalde leerdoelen:

- *Is op de hoogte van het actuele onderwijsprogramma en regelgeving rondom de opleiding, de eindtermen, toetsinstrumenten*
- *Zorgt voor adequate verslaglegging van het toetsmoment*
- *Levert input over de voortgang van het gehele leerproces*
- *Bevordert een veilig en inspirerend opleidingsklimaat door autonomie te bevorderen, een open en contextrijke leeromgeving te creëren en talent te ontwikkelen*
- *Past de voor de situatie geschikte communicatie technieken toe*

15.00 uur Pauze

15.15 uur Onderdeel 5: Feedback geven

Doel	Kennis over de feedbackregels + oefenen en toepassen van tips in feedback geven (hoe ben ik duidelijk én blijf ik in verbinding)
Inhoud	<ul style="list-style-type: none"> - Theorie over de feedbackregels - Oefenen met het geven van feedback middels inzet van een acteur
Vorm	<ol style="list-style-type: none"> 1) Plenair: handvatten/-regels voor het geven van feedback delen 2) Oefen met een acteur (15 min per persoon) aan de hand van hun eigen cases (vooraf: neem een situatie mee waarin je beoordelen lastig vond). Deelnemers krijgen feedback over de inhoud van hun bericht én over de vorm en het gevoel dat het gesprek opriep.

Behaalde leerdoelen:

- *Kent de principes van effectief feedback geven*
- *Geeft heldere, eerlijke en constructieve feedback over het functioneren en de prestaties*
- *Vraagt actief om en staat open voor feedback*
- *Past de voor de situatie geschikte communicatie technieken toe*

16.15 uur Onderdeel 6: Leerklimaat

Doel	Bewustwording dat ze verantwoordelijk en bepalend zijn voor het leerklimaat en zelf invloed hebben in hoe ze leren vormgeven
Inhoud	<ol style="list-style-type: none"> 1) Samenvatting van de belangrijkste elementen van een goed leerklimaat (en daarmee een samenvatting van de dag) 2) Terugblik op hun eigen focus en leerdoelen van de dag en een afsluitend voornemen
Vorm	<ol style="list-style-type: none"> 1) Één sheet over leerklimaat: uiteindelijk komt alle onderdelen vandaag samen en noemen we dat leerklimaat. Jullie geven samen het leerklimaat vorm. 2) Voornemen op een poster: Adhv hun focus/leerdoelen van de dag noteren deelnemers op drie poster een voornemen.

	<ul style="list-style-type: none">- Wat voor een opleider wil je zijn?- Waar wil je extra aandacht aan geven?- Wat wil je dat lerenden over 10 jaar nog over jou zeggen? <p>Transfer: Vragenlijst na 3 maanden</p>
--	--

Behaalde leerdoelen:

- *Is zich bewust van eigen impact op het leerproces van de ander*
- *Draagt het belang van opleiden uit*

17.00uur Einde