

Scholingen geven met effect #Hoedan

Datum: 14 mei 2020

Tijd: 9:00-16:30

Locatie: Uniplaza Culemborg

Globaal leerdoel:

Het geven van trainingen en scholingen aan zorgteams is ontzettend leuk om te doen en een mooie manier om je expertise in te zetten om de kwaliteit van zorg te verbeteren.

Maar hoe pak je dat nou handig aan? Wat zijn de do's en dont's als je een effectieve scholing wil geven waar de klant écht iets aan heeft: hoe kom je achter de vraag van de klant, waar ligt behoefte van de zorgteams eigenlijk en hoe motiveer je je deelnemers?

Geef je vaak scholingen, of wil je dat gaan doen en zijn dit voor jou vragen waar je graag antwoord op zou willen, dan is de scholing "train de trainer" iets voor jou.

Specifieke leerdoelen

- Deelnemer weet welke factoren bijdragen aan het effectief aanbieden van scholing
- Deelnemer kan een ontwerp voor een scholing maken, aansluitend bij de klantvraag
- Deelnemer weet hoe om te gaan met weerstand van cursisten
- Deelnemer weet wat mogelijkheden zijn om borging te faciliteren

Concrete leerdoelen:

- Deelnemer weet hoe hij kan aansluiten bij de behoefte van deelnemers m.b.v. het INTRO model

- Deelnemer weet hoe het intakeproces bijdraagt aan de effectiviteit van de training
- Deelnemer kan de organisatiecontext meenemen en bepalen of een oplossing is voor het vraagstuk van de opdrachtgever.
- Deelnemer heeft inzicht in het verschil in perspectief tussen trainer, deelnemer en opdrachtgever.
- Deelnemer weet hoe hij het vraagstuk van de klant gestructureerd kan verhelderen om tot een goede match te komen tussen training en vraag/probleem (aanvang, analyse, aanbod, afspraken)
- Deelnemer kent de verschillende niveaus van effect en ambitie van trainingen: Reactieniveau, leerniveau, werkgedragniveau, organisatieniveau.
- Deelnemer weet hoe hij het vraagstuk van de opdrachtgever kan vertalen naar leerbehoefte (diagnose stellen)
- Deelnemer weet hoe de leerbehoefte te vertalen naar leerdoelen (globaal, specifiek en concreet)
- Deelnemer is in staat leerbehoefte te vertalen naar leerdoelen (globaal, specifiek en concreet)
- Deelnemer kent verschillende leerstijlen en begrijpt hoe hij werkvormen kan kiezen die meest helpend zijn daarin. (Kolb en Gardner)
- Deelnemer is in staat o.b.v. leerdoelen een gevarieerd programma te ontwerpen.
- Deelnemer weet hoe hij interactief kan doceren en de aandacht daarbij vast kan houden.
- Deelnemer weet hoe weerstand te voorkomen en hoe ermee om te gaan als deze zich aandient
- Deelnemer kent het belang van borging, en kent een aantal methoden om transfer naar de praktijk te bevorderen
- Deelnemer weet hoe hij zijn training kan evalueren (niveaus van kirkpatrick) en een terugkoppeling aan de opdrachtgever kan doen

Vorbereiding: (door deelnemers)

Lezen H1 paragraaf 1 t/m 5 en H2 en paragraaf 3.5 van "het geheim van de trainer"

Zoek een "energizer" en een werkvorm om een training te evalueren die we op de trainingsdag met elkaar kunnen toepassen.

Literatuur:

Het geheim van de trainer, De hoofdingrediënten van succesvolle (in Company) trainingen; Lianne Kaufman en Janneke Ploegmakers; 2012, Pearson Benelux

Trainingen ontwerpen; Karin de Galan; 2011; Pearson Benelux

Oefeningenboek voor groepen; 150 korte oefeningen; Lex Mulder, Herma Hagen en Wicky Voors; 2010; Bohn Stafleu van Loghum

Tijd	Onderwerp	Doelen	Werkvorm	Leerstijl	Benodigdheden
9:00	INTRO	Deelnemer weet hoe hij kan aansluiten bij de behoefte van deelnemers m.b.v. het INTRO model	Uitleg van (het belang van) de INTRO methode Interactief doceren	pragmatisch	
9:20	Een goed begin is het halve werk	Deelnemer weet hoe het intakeproces bijdraagt aan de effectiviteit van de training Deelnemer kent de verschillende niveaus van effect	Interactief doceren - Effectniveau's - Organisatiecontext - Intake - Analyse - Leerbehoefte	theoretisch	ppt

		<p>en ambitie van trainingen</p> <p>Deelnemer kan de organisatiecontext meenemen en bepalen of een oplossing is voor het vraagstuk van de klant</p>			
9:40	Analyse van het vraagstuk	<p>Deelnemer weet hoe hij het vraagstuk van de klant gestructureerd kan verhelderen</p> <p>Deelnemer heeft inzicht in het verschil in perspectief tussen trainer, deelnemer en opdrachtgever.</p>	<p>In tweetallen, kiezen uit de volgende opdrachten:</p> <p>Bereid een gesprek voor met:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opdrachtgever (intake) - Deelnemer (leerbehoefte interview) <p>Welke vragen stel je, en waarom stel je ze?</p>	actief	Pen en papier

10:00	Analyse van het vraagstuk	<p>Deelnemer weet hoe hij het vraagstuk van de opdrachtgever kan vertalen naar leerbehoefte (diagnose stellen)</p> <p>Deelnemer weet hoe de leerbehoefte te vertalen naar leerdoelen (globaal, specifiek en concreet)</p>	<p>Interactief doceren</p> <p>Ontwerpen trainingen</p> <p>Stap 1: leerbehoefte, leerdoelen</p>	theoretisch	ppt
10:20	Pauze 15 min				
10:35	Analyse van het vraagstuk	<p>Deelnemer is in staat leerbehoefte te vertalen naar leerdoelen (globaal, specifiek en concreet)</p>	<p>Je gaat in drietallen/viertallen voor de groep een minitraining ontwerpen van een kwartier over de intake met de opdrachtgever en over het leerbehoeften interview</p> <p>- Beschrijf leerdoelen</p>	pragmatisch	Leeg programma

10:55	Leerstijlen en ontwerpen	Deelnemer kent verschillende leerstijlen en begrijpt hoe hij werkvormen kan kiezen die meest helpend zijn daarin. (Kolb en Gardner)	Interactief doceren Ontwerp trainingen stap 2: leerstijlen en werkvormen De kracht van herhaling, verschillend aanbieden en activeren.	theoretisch	ppt
11:15	Leerstijlen en ontwerpen	Deelnemer kent verschillende leerstijlen en begrijpt hoe hij werkvormen kan kiezen die meest helpend zijn daarin. (Kolb en Gardner)	Kies voor het ontwerp van je minitraining passende werkvormen, verdeel de rollen en oefen. Zorg dat iedereen straks aan bod komt	pragmatisch	Leeg programma
11:35	Trainen	Integratie van verschillende kennis leerdoelen theorie naar vaardigheid: Deelnemer is in staat o.b.v.	Geef de trainingen, en geef vooraf aan waar je feedback op wil krijgen. Nabespreken hoe je met feedback omgaat in trainingen!	Actie en reflectie	Flap, beamer etc

		<p>leerdoelen een gevarieerd programma te ontwerpen</p> <p>Deelnemer weet hoe hij interactief kan doceren en de aandacht daarbij vast kan houden.</p>			
12:30	Pauze 60 minuten				
13:30	INTRO	<p>Deelnemer weet hoe hij interactief kan doceren en de aandacht daarbij vast kan houden.</p>	<p>Energizer uitproberen</p> <p>Deelnemer uitnodigen een energizer te testen op de groep</p> <p>Nabespreken op effect en feedback geven</p>	actie	Ruimte om te bewegen
13:40		<p>Deelnemer weet hoe weerstand te voorkomen en hoe</p>	<p>Weerstand ervaren</p> <p>In twee rijen tegenover elkaar</p>	reflectie	Ruimte om te bewegen

		ermee om te gaan als deze zich aandient	Handen tegen elkaar, probeer de ander uit balans te krijgen Wat valt op, wat heb je gedaan, wat was het effect? Uitproberen: Wat gebeurt er als je niet terug duwt?		
13:50	En wat als ze toch niet willen	Deelnemer weet hoe weerstand te voorkomen en hoe ermee om te gaan als deze zich aandient	Video van dreamschool Discussie Wat gebeurt hier?	reflectie	Beamer, internet, geluidsbox
14:10	En wat als ze toch niet willen	Deelnemer weet hoe weerstand te voorkomen en hoe ermee om te gaan als deze zich aandient	Theorie over weerstand en motivatie De interventieladder De schaalvraag	theorie	ppt

14:30	En wat als ze toch niet willen	Deelnemer weet hoe weerstand te voorkomen en hoe ermee om te gaan als deze zich aandient	<p>Ruimte om te oefenen met weerstand.</p> <p>Uitproberen hoe het voelt om voor een groep te staan die niet wil.</p> <p>Wat denk je, wat voel je, wat helpt je om in contact te komen/je doel te bereiken</p>	actie	ruimte
14:50	Evalueren: hoe en waarom	<p>Deelnemer kent het belang van borging, en kent een aantal methoden om transfer naar de praktijk te bevorderen</p> <p>Deelnemer weet hoe hij zijn training kan evalueren (niveaus van kirkpatrick) en een terugkoppeling aan de</p>	<p>Theorie over evaluatie en borging</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transfer en niveau's van Kirkpatrick - Praktische tips 	theorie	ppt

		opdrachtgever kan doen			
15:10	Pauze 15 min				
15:25	Evaluëren: hoe en waarom	Integratie theorie en praktijk van borging en activerende werkvormen.	<p>In subgroepjes:</p> <p>Verzin een actieve en positieve manier om deze dag af te sluiten waarbij:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Je de transfer bevordert - Je evalueert op proces/ervaring <p>Beargumenteer waarom je deze vorm kiest</p>	pragmatisch	
15:45	Evaluëren: hoe en waarom	Integratie theorie en praktijk van borging en activerende werkvormen.	Uitvoeren resultaat vorige oefening: transfer bevorderen	actie	

16:05	Evaluatie en afronden	Integratie theorie en praktijk van borging en activerende werkvormen	Uitvoeren resultaat oefening evalueren	actie	
16:25	Afronden		16:30 Einde training		