

## Leerdoelen vierdaagse training: train-de-trainer voor Altrecht

### Programma's ontwerpen

1. Je kunt de vraag vanuit de opleiding en de deelnemers analyseren in termen van lastige situatie, niet-effectief gedrag en effectief gedrag. Je kunt vanuit deze diagnose bepalen welke modellen helpen en praktijkcases ontwerpen.
2. Je kunt een trainingsprogramma ontwikkelen waarin de doelen bereikt worden en waarin aandacht is voor transfer.
3. Je kunt trainingsonderdelen ontwerpen vanuit de doelen van het programma. Je kunt een diagnose maken van pijn en vertrouwen, de bijbehorende theorie kiezen, een passende start kiezen, een intrainende tussenoefening ontwerpen en een kernoefening ontwerpen.
4. Je kunt per trainingsonderdeel één heldere en uitdagende checklist ontwerpen.

### Deelnemers motiveren

5. Je kunt confronterend starten met een eigen case. Je kunt een case voorleggen, vragen of het doel bereikt is en doorvragen naar concreet gedrag. Je kunt de groep een tip laten formuleren vanuit het negatieve gedrag en contact houden met de oefenaar.
6. Je kunt reflecterend starten met een ontdekkende demonstratie. Je kunt de analyse in de groep op gang krijgen zonder je eigen mening te laten blijken. Je kunt afsluiten met een samenvatting en een brug slaan naar je uitleg.
7. Je kunt bruggetjes maken naar een volgende stap. Je kunt oogsten wat de groep gezegd heeft, zo nodig nieuwe pijn op tafel krijgen en vanuit de pijn aangeven wat de volgende stap gaat opbrengen.

### Deelnemers vaardigheden bijbrengen

8. Je kunt opdrachten helder instrueren door het nut te benoemen en stap voor stap uit te leggen wat de deelnemers moeten doen.
9. Je kunt een demonstratie geven van het nieuwe gedrag. Je kunt deze demonstratie nabespreken met de groep, zodat zij de link zien tussen gedrag en effect.
10. Je kunt een praktijksimulatie begeleiden met de procedure van de successpiraal. Je kunt de simulatie uitdagend maken en stoppen zo gauw het niet effectieve gedrag helder is. Je kunt de eerste time-out gebruiken om feedback helder te maken en een tip geaccepteerd te krijgen. Je kunt de oefenaar laten herkansen, hem souffleren en het succes oogsten.
11. Je kunt gericht feedback geven. Je kunt gedrag en effect benoemen en evenwicht houden in positieve en negatieve punten. Je kunt feedback uit de groep uitvragen zodat gedrag en effect concreet worden. Je zorgt ervoor dat de tip voortkomt uit de negatieve feedback.

### Werken vanuit een professionele houding

12. Je kunt en wilt je grondig voorbereiden voor elke training.
13. Je kunt en wilt openstaan voor feedback en je eigen handelen ter discussie stellen.
14. Je kent je eigen kwaliteiten en weet hoe je die kunt uitbuiten.
15. Je kent je eigen valkuilen en weet hoe je kunt voorkomen dat je daar instapt.