

De zeven competenties van een persoonsgerichte en waarderende trainer:

Hieronder vind je een raamwerk voor de zeven competenties van een persoonsgerichte en waarderende trainer (© de Heij, 2022). Met behulp van deze competenties kun je een zelfbeoordeling maken: welke (sub)competenties heb je al in huis? Waar liggen kwaliteiten en waar is nog aandacht voor nodig? Tip: bespreek dit ook met een collega-trainer.

De persoonsgerichte en waarderende trainer:

❖ 1. Werkt vanuit een waarderende grondhouding

- Is zich bewust van eigen talenten, expertise en kwaliteiten en kan deze inzetten t.b.v. het individu, de groep of de training
- Is nieuwsgierig naar onderlinge verschillen en kan deze waarderen
- Kan in eigen grondhouding laten zien en merken dat iedere deelnemer 'oké' is
- Kan een waarderende blik toepassen op deelnemers en zichzelf
- Kan eigen lichaamstaal, houding en stem gebruiken en zo nodig aanpassen
- Heeft oog voor invloed van omgevingscontexten, zoals organisatiecontext, maatschappelijke invloeden
- Kan open communiceren over de eigen behoeften, missie en drijfveren
- Kan overdracht en tegenoverdracht signaleren en zo nodig eigen gedrag bijsturen

❖ 2. Is een kunstenaar in het omgaan met groepsdynamica

- Heeft oog voor de verschillende rollen van individuen in een groep en kan deze kundig beïnvloeden ten gunste van de groep c.q. trainingsdoelen
- Heeft kennis van fasen in groepen en stemt de eigen trainersstijl hierop af
- Onderzoekt de eigen rol als trainer in de groep en maakt deze zo nodig bespreekbaar
- Kan installeren op diversiteit en inclusie bij aanvang van een training
- Kan een veilige en inclusieve sfeer in de groep faciliteren
- Kan onderlinge verschillen of wrijvingen op een constructieve wijze helpen bespreekbaar te maken
- Kan eigen 'macht' als trainer beheren in de onderlinge interactie en heeft oog voor invloed en machtsverdeling in de groep
- Bevordert reflectie op invloed van brede diversiteit in de groep, qua gender(verschillen), etnische achtergronden, machts- en statusverschillen etc.

❖ 3. Kan een professionele begeleidingsrelatie aangaan met de individuele deelnemer

- Nodigt deelnemer uit tot reflecteren op eigen achtergrond, normen, waarden, levensgeschiedenis, talenten, etc.
- Sluit aan op talenten en krachten van de deelnemer (waarderend perspectief)
- Signaleert dieperliggende psychologische problematiek van de individuele deelnemers
- Kan eigen (levens)ervaringen gebruiken in de ontmoeting met de deelnemer
- Kan eigen (voor)oordelen en aannames over deelnemer onderzoeken
- Kan contact maken en empatisch luisteren naar de deelnemer
- Durft tijdig en in gepaste mate te confronteren
- Kan deelnemer passende leeruitdaging(en) bieden
- Kan (eigen) gevoelens en emoties benoemen en evt. ruimte geven
- Is zorgvuldig in de (schriftelijke) communicatie voor, tijdens en na de training

❖ 4. Is een didactisch tovenaar en inspirator

- Kan onderscheid maken in *soorten* werkvormen en de werking hiervan
- Kan theorie helder en op creatieve, eigen wijze overdragen
- Kan leerdoelen evalueren om te toetsen in hoeverre deze (per deelnemer) zijn behaald
- Kan aansluiten op de verschillende leervoorkeuren en (opleidings)niveaus in een groep
- Kan een rijke leeromgeving faciliteren (met behulp van de 7V's)
- Kan online en offline trainen met elkaar vervlechten
- Kan samenwerken met co-trainer en trainingsacteur
- Kan een rollenspel methodisch begeleiden
- Heeft kennis van diverse visies op leren en veranderen (zoals Appreciative Inquiry, diversiteitsdenken, systemisch denken, leervoorkeuren van Ruijters, processen bij organisatieveranderingen)
- Kan eigen visie op leren en veranderen stevig ver(ant)woorden

❖ **5. Is een kundig trainingsontwerper**

- Kan een gedegen, creatief en vernieuwend trainingsontwerp maken
- Hanteert een logische en goed opgebouwd trainingsontwerp (evt gebruikmakend van de 7V's: verkennen, verrassen/verbeelden, verdiepen, verbreden, verankeren, vieren en verrijken)
- Houdt rekening met (organisatie)context en relevante maatschappelijke contexten in het trainingsontwerp
- Formuleert haalbare en positieve leerdoelen voor de deelnemers en maakt daarin onderscheid tussen: kennis, vaardigheden en houdingsaspecten
- Houdt in het trainingsontwerp rekening met diverse leervoorkeuren
- Gebruikt (eigen) verschillende *soorten* werkvormen en zorgt voor voldoende afwisseling en verrassing voor de deelnemers
- Verwerkt verschillende (werk)contexten in het trainingsontwerp om een goede transfer te bevorderen
- Beschrijft de benodigde facilitering (tijd, ruimte, materialen etc.) passend bij het trainingsontwerp
- Formuleert op welke wijze de leerdoelen van de training worden geëvalueerd met de deelnemers en met de opdrachtgever

❖ **6. Is ondernemend, verbindend en vernieuwend**

- Kan diverse netwerken inzetten en opbouwen t.b.v. de eigen trainingen
- Kan een waarde/belang match maken tussen vraag van (potentiële) opdrachtgever en de aangeboden training
- Kan relevante ontwikkelingen binnen (de eigen) organisatie(s) en relevante maatschappelijke ontwikkelingen vertalen naar trainingsconcept(en)
- Kan een goed acquisitiesprek voeren met potentiële opdrachtgever en de juiste, verhelderende vragen stellen
- Kan een heldere vraag van de opdrachtgever boven tafel krijgen
- Kan in een offerte een duidelijk en aansluitend trainingsaanbod doen (waarbij er rekening wordt gehouden of training wel het antwoord op de vraag is)
- Kan samenwerken met andere disciplines om de training te versterken

❖ **7. Kan zinnige zelfreflectie toepassen**

- Kent eigen (unieke) kwaliteiten en valkuilen en kan deze hanteren
- Kan reflecteren op de eigen socialisatie en drijfveren en de relatie leggen met de eigen missie
- Kan reflecteren op eigen invloed op individuele deelnemers of op de groep als geheel en naar aanleiding hiervan het eigen gedrag aanpassen
- Kan dieperliggende psychologische problematiek van zichzelf en/of individuele deelnemer (h)erkennen en hanteren

- Kan reflecteren op de eigen wijze van leren (leervoorkeuren) (double loop leren)
- Durft feedback te vragen van deelnemers, opdrachtgever en collega's en kan deze benutten voor de eigen ontwikkeling
- Kan aangeven wat de eigen ontwikkelpunten zijn en hoe hij/ zij hieraan wil (blijven) werken (doorgroeibekwaamheid)

Wil je ook groeien en jezelf (door)ontwikkelen als trainer? Bekijk onze trainersopleiding of plan een gratis kennismakingsgesprek in met Wiepke de Heij, hoofdtrainer en auteur van *Persoonsgericht en waarderend trainen, 7v's voor inspiratie en houvast*.