



De zeven competenties van de persoonsgerichte en waarderende trainer:

Hieronder vind je een raamwerk voor de zeven competenties van een persoonsgerichte en waarderende trainer. 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.

❖ *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 (waardierend 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 tovenaer 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, viëren 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 acquisitiesgesprek 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)