

Opleidersgids

Visie op opleidingen en opleiders van de Atletiekunie



Opleiden doen we samen!



© Atletiekunie, 2014

De inhoud van deze uitgave is voor de opleiders van de Atletiekunie vrijuit te gebruiken. Niets uit deze uitgave mag daarbuiten openbaar worden gemaakt, verspreid en/of veelevoudigd door middel van internet, druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Atletiekunie.

Tekst: Liset Schrijvers – afdeling Opleidingen

Foto's: Atletiekunie

1. Voorwoord

Zowel voor de atletieksport als voor de Atletiekunie is opleiden van strategisch belang. Slechts weinig onderdelen van de sport én de sportvereniging dragen zo sterk bij aan de vitaliteit. Iedereen die met een sport begint of die een hoger niveau wil bereiken kijkt vooral naar de trainers. Ouders die hun kind naar de atletiekbaan brengen, kijken natuurlijk ook naar de uitstraling van een vereniging. Ziet het er goed uit? Wat voor mensen lopen hier rond? Maar ze letten vooral op de trainers die voor de groep van hun kind staan. Atleten die progressie maken en verder willen komen, hebben daar goed opgeleide trainers bij nodig. Goed opgeleid kader is een must. Voor de vitaliteit van de vereniging en daarmee van de atletieksport.

Daar komt bij dat in 2016 de Europese Kampioenschappen Atletiek in eigen land worden georganiseerd. Dit betekent dat er in de komende periode meer en meer aandacht voor de atletieksport komt. Daar moeten we klaar voor zijn. Als kinderen of volwassenen zich melden bij atletiekverenigingen willen we voldoende goed opgeleid kader klaar hebben staan om deze atleten op te vangen.

Opleiden vraagt om visie en opleiden vraagt om reflectie over wat er om ons heen gebeurt. We kunnen niet alles op dezelfde manier blijven doen en er van uit gaan dat we resultaat blijven boeken. Om deze redenen hebben we de visie op opleiden aangescherpt.

Met deze visie willen we de opleiders nog meer steun in de rug geven om op een professionele en plezierige wijze hun belangrijke werk te blijven doen.

Jan Willem Landré
directeur Atletiekunie

2. Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
2. Inhoudsopgave	4
3. Inleiding	5
4. De opleidingsvisie van de Atletiekunie.....	6
4.1 Opleiden doen we samen!.....	6
4.2 Het leerproces staat centraal!.....	7
4.3 Werkwijze binnen de nieuwe visie	8
5. Opleiders van de Atletiekunie	11
5.1 Opleidersrollen	11
5.2 Ervaring en competenties van opleiders.....	12
5.3 Afspraken met opleiders.....	13
6. Het leerproces	14
6.2 Het leerproces stimuleren.....	15
6.3 Literatuur over opleiden.....	16
7. Ondersteuning door de Atletiekunie.....	17
7.1 Ondersteuning bij persoonlijke ontwikkeling.....	17
7.2 Middelen voor persoonlijke ontwikkeling	17
Bijlage 1 – Literatuuroverzicht over opleiden	19
Bijlage 2 – Ondersteunende documenten.....	21
Plan van Aanpak	21
Toetsen plan van aanpak aan situatie.....	23
Evaluatie/reflectieformulier	25
Bijlage 3 – Traject voor opleiders.....	28
Eigen opmerkingen.....	30

3. Inleiding

Deze opleidersgids is bedoeld als handboek voor opleiders van de Atletiekunie. De gids is ontwikkeld aan de hand van de vernieuwde visie op opleiden en op opleiders. De Atletiekunie hecht veel waarde aan de invulling van beide begrippen volgens de vernieuwde visie, omdat dit bijdraagt aan het realiseren van zowel kwalitatief als kwantitatief voldoende trainingstechnisch kader ten behoeve van aangesloten atletiekverenigingen en loopgroepen.

De Atletiekunie verstaat onder opleiden:

Het verzorgen van een trainersopleiding passend binnen de visie van de Atletiekunie, die leidt tot het behalen van een trainersdiploma aan de hand van de eisen binnen de Kwalificatiestructuur Sport (KSS 2012).

Opleiders zijn gekwalificeerde en ervaren personen die binnen de kaders van de KSS 2012 en passend binnen de visie van de Atletiekunie een opleiding verzorgen. Deze gids is in eerste instantie bedoeld voor opleiders en heeft als doel het verhelderen van de visie op opleiden en op opleiders, zodat deze visie door alle betrokkenen op dezelfde manier wordt uitgedragen.

Deze gids biedt tevens informatie over het leerproces van cursisten en wat dat voor een opleiding betekent. Ook lees je meer over wie de opleiders zijn, aan welke afspraken opleiders zich dienen te houden en welke ondersteuning de Atletiekunie je kan bieden.

4. De opleidingsvisie van de Atletiekunie

Dit hoofdstuk gaat in op de visie op opleiden. Het helder verwoorden van deze visie draagt eraan bij dat alle betrokkenen de visie op dezelfde manier uitdragen.

In de opleidingsvisie staan twee focuspunten centraal:

1. Opleiden doen we samen!
2. Het leerproces staat centraal!

4.1 Opleiden doen we samen!

Het eerste focuspunt in de vernieuwde visie is 'Opleiden doen we samen'. Door samen te werken kunnen alle betrokkenen zich optimaal ontwikkelen: je leert van elkaar door middel van reflectie. Een ander kan je bewust maken van je eigen handelen.

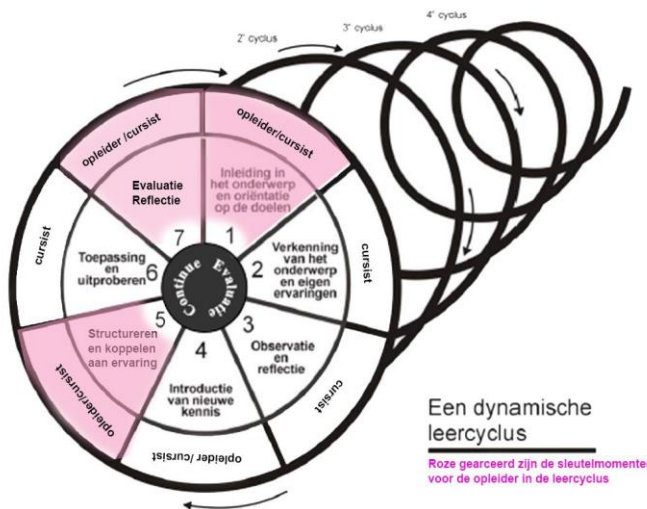
Concreet houdt dit in:

- Opleidingen worden door wisselende opleiderskoppels verzorgd.
- Opleiders reflecteren met elkaar en met een ander opleiderskoppel.
- De Atletiekunie ondersteunt de opleiders op basis van hulpvragen.



4.2 Het leerproces staat centraal!

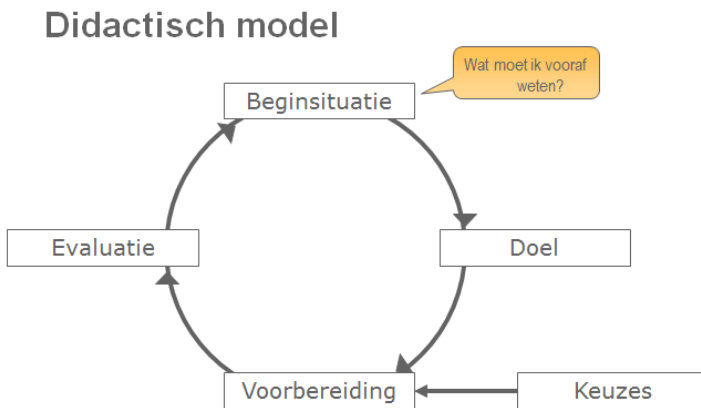
Het tweede focuspunt richt zich op de dynamische leercyclus. Niet alleen bij de cursisten, maar ook bij de opleiders staat het leerproces centraal: persoonlijke ontwikkeling is het uitgangspunt van zowel het deelnemen aan als het verzorgen van een opleiding. Het is voor zowel de cursist als voor de opleider van belang om doelen te stellen, daarop te reflecteren en het handelen aan te passen op basis van de reflectie.



Figuur 1. Dynamische leercyclus

4.3 Werkwijze binnen de nieuwe visie

Beide focuspunten resulteren in een hogere kwaliteit van de opleidingen. Via de hieronder gepresenteerde werkwijze gaan opleiders concreet aan de slag met deze focuspunten. Deze werkwijze sluit aan bij het didactisch model in figuur 2.



Figuur 2: Didactisch model

Stap 1: Opstellen Plan van Aanpak

1. Periode: voorafgaand aan workshop één.
2. Resultaat: Plan van Aanpak op basis van de ideale situatie.
3. Toelichting: in stap 1 wordt een Plan van Aanpak opgesteld. Deze eerste versie van het Plan van Aanpak focust op hetgeen de opleiders willen bereiken zonder rekening te houden met de beginsituatie en leerbehoefte van de cursisten. De persoonlijke ontwikkeling van de opleiders staat centraal. In het Plan van Aanpak wordt aandacht besteed aan:
 - Het opstellen van een persoonlijke SWOT-analyse;
 - Het stellen van persoonlijke doelen;
 - Het verdelen van de taken tussen de beide opleiders;
 - Het vastleggen van de gemaakte afspraken.

Stap 2: Aanpassen Plan van Aanpak

1. Periode: tussen workshop één en twee.
2. Resultaat: een definitief en realistisch Plan van Aanpak.
3. Toelichting: op basis van de beginsituatie en leerbehoeften van de cursisten wordt het Plan van Aanpak aangepast. De ideale situatie waarin opleiders aandacht kunnen besteden aan persoonlijke leerdoelen is mogelijk niet realistisch. Het definitieve Plan van Aanpak houdt rekening met:
 - De samenstelling van de groep;
 - De leerbehoefte van de groep.

Stap 3: Individuele reflectie op de persoonlijke leerdoelen

1. Periode: tussen week 10 en 14.
2. Resultaat: een ingevuld evaluatie/reflectieformulier.
3. Toelichting: als input op het reflectiegesprek in stap 4 wordt individueel gereflecteerd op de persoonlijke leerdoelen en het Plan van Aanpak. Deze individuele reflectie is de basis voor een kritisch gesprek over het persoonlijk handelen. In de persoonlijke reflectie wordt aandacht besteed aan:
 - De persoonlijke doelstellingen;
 - Het handelen binnen de leercyclus;
 - De samenwerking met de opleidingspartner;
 - De hulpvraag aan de Atletiekunie.

Stap 4: Groepsreflectie met een ander opleiderskoppel

1. Periode: tussen week 10 en 14.
2. Resultaat: een aangepast evaluatie/reflectieformulier.
3. Toelichting: een kritische blik van anderen op het persoonlijk handelen kan nieuwe inzichten opleveren en leiden tot aanpassingen in het handelen. Tijdens een groepsreflectie gaan twee opleiderskoppels in gesprek over de ingevulde evaluatie/reflectieformulieren. De opleiders stellen elkaar kritische vragen die bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling. Het aangepaste evaluatie/reflectieformulier wordt door iedere opleider gestuurd naar opleidingen@atletiekunie.nl. De formulieren dienen als input voor de ondersteuning die de Atletiekunie biedt aan de opleiders.

Stap 5: Eindreflectie met de opleidingspartner

1. Periode: binnen vier weken na afronding van de opleiding.
2. Resultaat: een ingevuld evaluatie/reflectieformulier.
3. Toelichting: er wordt een reflectiegesprek gevoerd met de opleidingspartner. Ook in dit gesprek is aandacht voor het Plan van Aanpak. Om de Atletiekunie opnieuw in staat te stellen bijscholingen aan te bieden die aansluiten bij de doelstellingen en hulpvragen van de opleiders wordt het ingevulde evaluatie-/reflectieformulier gestuurd naar opleidingen@atletiekunie.nl.



5. Opleiders van de Atletiekunie

De opleiders van de Atletiekunie hebben verschillende rollen, beschikken over diverse competenties en houden zich aan gemaakte afspraken. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op deze onderwerpen.

5.1 Opleidersrollen

De Atletiekunie onderscheidt drie opleidersrollen. Een opleider kan de drie rollen naast elkaar vervullen, maar kan ook functioneren binnen één of twee rollen. De verschillende rollen zijn:

- **Leercoach:** de leercoach speelt een belangrijke rol in de dynamische leercyclus. Door middel van reflectie en intervisie begeleidt en stuurt de leercoach het leerproces van de cursist.
- **Expert:** in workshops leert de cursist de inhoudelijke kennis behorende bij de opleiding. De opleider verzorgt deze workshops.
- **Beoordelaar Proeve van Bekwaamheid (PvB):** de cursist sluit de opleiding af met een PvB. Tijdens de PvB wordt getoetst of de cursist over de gevraagde competenties beschikt.

In de praktijk verzorgt een opleider de rol van leercoach en expert tijdens de eigen opleiding. De PvB-beoordeling wordt, in het kader van de objectiviteit, verzorgd door een opleider die de cursist niet kent.



Tijdens het intake-traject dat iedere nieuwe opleider doorloopt, wordt bepaald in welke rol een opleider in de praktijk aan de slag gaat.

5.2 Ervaring en competenties van opleiders

De Atletiekunie stelt een aantal eisen aan opleiders om het sportspecifieke, didactische en organisatorische niveau van de opleiding te waarborgen. Opleiders van de Atletiekunie:

- Hebben een diploma op minimaal het niveau waarop de opleiding verzorgd wordt.
- Hebben minimaal vier jaar actuele ervaring als trainer binnen de atletiek- of loopsport.
- Hebben het opleidingstraject (bijlage 3) voor opleiders van de Atletiekunie met succes doorlopen.

Opleiders dienen daarnaast te beschikken over een aantal competenties die van belang zijn bij het verzorgen van een opleiding. De opleider is in staat om:

- Competentie-ontwikkeling bij de cursist te stimuleren uitgaande van:
 - Het leerproces van de cursist staat centraal.
 - Het kritisch zelflerend vermogen van de cursist wordt gestimuleerd.
 - Het creëren van een veilig en stimulerend pedagogisch klimaat.
- Het handelen van een cursist te observeren en op basis daarvan een besluit te nemen over een vervolgactie.
- De cursist te ondersteunen bij het reflecteren op het eigen handelen door open vragen te stellen.
- Feedback en leermethoden aan te passen aan de context en beginsituatie van de cursist.
- Helder en positief kritisch te communiceren met de cursist, de praktijkbegeleider, de opleidingspartner en de Atletiekunie.
- Aansluiting te zoeken bij het LTAD-model, een opleiding aan te bieden die aansluit bij het niveau waarop de cursist gaat functioneren en een inhoudelijke methode te kiezen die het beste past bij de cursisten.
- Een cursist te stimuleren om te onthouden, begrijpen, integreren en toepassen door middel van activerende didactiek en het geven van feedback.

5.3 Afspraken met opleiders

De Atletiekunie verwacht dat opleiders zich houden aan een aantal afspraken. Een opleider van de Atletiekunie:

- Draagt de visie op opleiden en opleiders en de sportinhoudelijke visie op (jeugd)atletiek en lopen uit.
- Werkt samen met de opleidingspartner volgens het stappenplan behorende bij de visie op opleiden en opleiders.
- Creëert een veilige leeromgeving en heeft respect voor de betrokkenen bij de opleiding.
- Is eindverantwoordelijk voor de opleiding en is bij iedere workshop aanwezig.
- Heeft een voorbeeldfunctie en:
 - Is op tijd aanwezig
 - Draagt kleding van de Atletiekunie.
 - Geeft het goede voorbeeld.
 - Is voorbereid op de taak.
- Coacht de praktijkbegeleider van de cursist.
- Werkt aan persoonlijke leerdoelen en ontwikkelt zichzelf door minimaal één bijscholing per twee seizoenen te volgen.
- Is aanwezig bij de jaarlijkse opleidersdag van de Atletiekunie.
- Communiceert een gemotiveerde verklaring aan zowel de cursisten als de afdeling Opleidingen van de Atletiekunie als bovenstaande afspraken op enig moment onhaalbaar blijken te zijn.



6. Het leerproces

Kennis van het leerproces dat cursisten doorlopen is voor de opleider van belang om een goede opleiding te kunnen verzorgen. In dit hoofdstuk wordt een korte inleiding geboden op de achtergrond van het leerproces. De uitgangspunten van het leerproces komen aan bod, net als de manier waarop een opleider kan bijdragen aan de ontwikkeling van een cursist.

6.1 De uitgangspunten van het leerproces

De Atletiekunie neemt het ervaringsleren, een variant van het sociaal-constructivisme, als uitgangspunt van het leerproces. Het sociaal-constructivisme gaat ervan uit dat het denkproces een belangrijke stimulans is voor het leren. De mens gaat in het sociaal-constructivisme zelf op zoek naar kennis. Kennis wordt gecreëerd in interactie en samenwerking met anderen binnen de context waarin de cursist aan de slag gaat

De invulling van het ervaringsleren door de opleiders van de Atletiekunie gebeurt als volgt:

- Leren vindt plaats in een veilig en stimulerend leerklimaat waarin cursisten interacties met elkaar kunnen en durven aangaan.
- Uitdagende leerdoelen worden door de cursist zelf geformuleerd op basis van ervaringen.
- Het toepassen van kennis en het opdoen van ervaringen in de gewenste context is van groot belang.
- Reflectie en intervisie stimuleert en optimaliseert het leerproces.
- De workshops sluiten aan bij de leervraag van de cursist en dagen de cursist uit om steeds complexere oplossingsstrategieën te bedenken en uit te voeren.

6.2 Het leerproces stimuleren

In aansluiting op de uitgangspunten van het sociaal-constructivisme is het voor een opleider van belang om inzicht te krijgen in hoe het leerproces gestimuleerd kan worden. De opleider kan het leerproces van de cursist stimuleren door:

- Cursisten te ondersteunen bij het formuleren van uitdagende leerdoelen.
- Het koppelen van opgedane kennis aan ervaringen van cursisten.
- Evaluatie en reflectie op het handelen te ondersteunen.
- Door te vragen op generalisaties en een kritische blik op het eigen handelen en de omgeving aan te moedigen.
- Zelfstandigheid en eigen verantwoordelijk te stimuleren.
- Positief opbouwende feedback te geven op het geleverde werk.
- Uitdagende opdrachten mee te geven aan de cursist die aansluiten bij de persoonlijke leerdoelen en de context.
- Toepassing van het geleerde in de praktijk te bevorderen.
- Cursisten te helpen om meerdere oplossingsstrategieën te hanteren.



6.3 Literatuur over opleiden

In de twee bovenstaande paragrafen wordt slechts een korte inleiding op leertheorieën en de betekenis daarvan voor opleiders geboden. Er is veel meer literatuur beschikbaar over opleiden. In bijlage 1 wordt een uitgebreid overzicht gegeven van aanbevolen literatuur.



7. Ondersteuning door de Atletiekunie

Opleiden doen we samen! Dat betekent dat ook de Atletiekunie een concrete bijdrage wil en moet leveren aan de persoonlijke ontwikkeling van opleiders. De Atletiekunie gaat gericht aan de slag met bijscholingen en intervisiebijeenkomsten voor opleiders op basis van de gestelde hulpvragen in de evaluatie/reflectieformulieren. In dit hoofdstuk wordt toegelicht welke ondersteuning de Atletiekunie biedt.

7.1 Ondersteuning bij persoonlijke ontwikkeling

De Atletiekunie biedt op diverse manieren ondersteuning bij het persoonlijke ontwikkelingsproces van opleiders. De ingevulde evaluatie-/reflectieformulieren dienen als basis voor de Atletiekunie om ondersteuning op maat te kunnen bieden.

De Atletiekunie organiseert één keer per jaar de opleidersdag. Deze inhoudelijke dag zal aan de hand van de hulpvraag van opleiders nog meer gaan aansluiten bij de praktijk. Daarnaast biedt de Atletiekunie halverwege het opleidingsseizoen een gezamenlijke bijeenkomst die vraaggericht wordt vormgegeven: zowel een workshop onder leiding van een expert als een intervisiebijeenkomst behoort tot de mogelijkheden. Ook kunnen opleiders gebruik maken van diverse materialen en artikelen.

7.2 Middelen voor persoonlijke ontwikkeling

De Atletiekunie heeft verschillende materialen ontwikkeld waar opleiders gebruik van kunnen maken. In bijlage 2 zijn deze materialen opgenomen. De originele documenten zijn te vinden op de website onder het kopje 'Algemene Informatie' en vervolgens het kopje 'Opleiders'.

Bijlage 1 – Literatuuroverzicht over opleiden

Bie, D. de [Red.] (2003). *Morgen doen we het beter. Handboek voor de competente onderwijsvernieuwer*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum

Bijkerk, L. & Van der Heide, W. (2006). *Het gaat steeds beter! Activerende werkvormen voor de opleidingspraktijk*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum

Boekaerts, M. (1982). *Onderwijsleerprocessen organiseren, hoe doe je dat?* Nijmegen: Dekker & Van de Vegt

Boekaerts M. & Simons, P. (1993). *Leren en instructie. Psychologie van de leerling en het leerproces*. Assen: Dekker & Van de Vegt

Bolhuis, S & Simons, P. (1999). *Leren en werken*. Deventer: Kluwer

Bransford, J.D. [ed] (2000). *How People Learn. Brain, Mind, Experience and School*. Washington: National Research Council

Ebbens, S., Ettekovén, S. & Rooijen J. van (2005). *Effectief leren. Basisboek*. Groningen: Wolters-Noordhoff

Ebbens, S., Ettekovén S. & en Rooijen J. van (1997). *Samenwerkend leren. Praktijkboek*. Groningen: Wolters-Noordhoff

Ebbens, S., Ettekovén S. & Rooijen J. van (2000). *Actief leren. Bevorderen van verantwoordelijkheid van leerlingen voor hun eigen leerproces*. Groningen: Wolters-Noordhoff

Erkamp, A. (1986) *Ervaringsleren. Praktijkinformatie voor vorming en onderwijs*. Amersfoort: Anthos/SVE

Fonderie, L. & Rozemond, T. [Red.] (2000) *Docenten coachen*. Soest: Nelissen

Ginnis, P. (2002). *The Teacher's Toolkit. Raise Classroom Achievement with Strategies for Every Learner*. Carmarthen: Crown House

Groot, A. de & Nobel, G. (2001). *Een pot met goud. Werkboek interview in het onderwijs*. Den Haag: Elsevier

Hattie, J. (2009). *Visible Learning. A synthesis of over 800 meta-analysis relating to achievement*. London: Routledge

Hattie, J. (2012). *Visible Learning for Teachers. Maximizing impact on learning*. London: Routledge

Jansen, T., Dam, G. ten & Hout Wolters, B. van (2002). *Vaardigheden voor zelfstandig leren. Een praktijkgericht overzicht van onderzoek*. Assen: Van Gorcum

Marzano, R. & Miedema, W. (2005). *Leren in vijf dimensies. Moderne didactiek voor het voortgezet onderwijs*. Assen: Van Gorcum

Marzano, R., Pickering D. & Pollock, J. (2008). *Wat werkt in de klas. Research in actie*. Middelburg: Basalt

Ruijters, M. & Simons R. [Red.] (2012). *Canon van het leren. 50 concepten en hun grondleggers*. Deventer: Kluwer

Smith, J. (2010). *The Lazy Teacher's Handbook. How Your Students Learn More When You Teach Less*. Carmarthen: Crown House

Velzen, J. van (2008). *Kennis & Denken & Leren*. Antwerpen: Garant

Bijlage 2 – Ondersteunende documenten

In deze bijlage worden een aantal documenten gepresenteerd die te gebruiken zijn bij het werkproces dat een opleider doorloopt tijdens het verzorgen van een opleiding. Deze documenten zijn digitaal te downloaden in de Atletiekacademie. De volgende ondersteunende documenten zijn beschikbaar:

- Plan van Aanpak.;
- Toetsen Plan van Aanpak aan de situatie;
- Evaluatie/reflectieformulier.

Plan van Aanpak

Het Plan van Aanpak wordt opgesteld in stap één als basis voor de gehele opleiding. Indien nodig wordt het plan van aanpak aangepast in stap twee op basis van de groepssamenstelling. Het plan van aanpak wordt geëvalueerd in stap drie, vier en vijf.

1. Persoonlijke SWOT-analyse	
1. Mijn sterke punten zijn:	2. Mijn zwakke punten zijn:
3. Mijn kansen zijn:	4. Mijn bedreigingen zijn:
2. Persoonlijke leerdoelen	
Op basis van mijn persoonlijke SWOT-analyse en de competenties die een opleider dient te beheersen formuleer ik de volgende leerdoelen:	

3. Werken aan persoonlijke leerdoelen

Middels de volgende concrete acties en voorbereiding wil ik mijn persoonlijke leerdoelen behalen:

4. Verdeling van de taken

De taken die mijn buddy en ik tijdens de opleiding moeten uitvoeren worden als volgt verdeeld:

5. Onderlinge afspraken

Ik maak met mijn buddy de volgende onderlinge afspraken:

Toetsen plan van aanpak aan situatie

Tijdens de eerste workshop wordt het opgestelde plan van aanpak getoetst aan de situatie waarin de opleider aan de slag gaat. Op basis van de situatie blijkt of de opgestelde persoonlijke leerdoelen realistisch zijn of dat het plan van aanpak aangepast moet worden.

1. Samenstelling van de groep

Beschrijf in enkele zinnen de algemene samenstelling van de groep:

- Aantal deelnemers:
- Leeftijd:
- Geslacht:
- Ervaring:

Beschrijf in enkele zinnen de differentiatie wat betreft de doelstellingen van de deelnemers:

Beschrijf in enkele zinnen de differentiatie wat betreft de persoonlijkheid van de deelnemers:

2. Persoonlijke doelstellingen

Mijn persoonlijke doelstellingen zijn haalbaar binnen deze groep:

- Ja/Nee
- Waarom wel of niet?

Indien de doelstellingen niet haalbaar zijn:

De volgende doelstellingen zijn wel haalbaar, uitgaande van de persoonlijke SWOT-analyse en de samenstelling van de groep:

Evaluatie/reflectieformulier

Het evaluatie/reflectieformulier wordt tijdens stap drie, vier en vijf gebruikt om het plan van aanpak te evalueren en te reflecteren op het eigen handelen.

1. Evaluatie

Beschrijf een situatie die goed ging en waar je trots op bent:

- Wat was de situatie?
- Wat was je taak?
- Wat heb je gedaan?
- Waarom ging dat goed?
- Hoe pak je deze situatie de volgende keer aan?

Beschrijf een situatie die niet goed ging en die je een volgende keer anders zou aanpakken:

- Wat was de situatie?
- Wat was je taak?
- Wat heb je gedaan?
- Waarom leverde dat niet het gewenste resultaat op?
- Hoe pak je deze situatie de volgende keer aan?

2. Doelstelling

Geef voor iedere doelstelling aan:

- Of je deze behaald hebt?
- Waarom wel of niet?
- Wat je moet aanpassen om de doelstelling in de toekomst te behalen?

3. Reflectie

Geef aan of je tevreden bent met je persoonlijk handelen:

- Waarom wel of niet?
- Wat zou je een volgende keer anders doen?

Geef aan of je tevreden bent met je voorbereiding:

- Waarom wel of niet?
- Wat zou je een volgende keer anders doen?

4. Taakverdeling

Geef aan of je tevreden bent met de taakverdeling:

- Wordt de taakverdeling nageleefd?
- Zijn de taken correct verdeeld?
- Is het nodig om de taakverdeling te herzien en zo ja, op welke manier?

5. Onderlinge afspraken

Geef aan of je tevreden bent met de onderlinge afspraken:

- Heb jij je aan de afspraken gehouden?
- Waarom wel of niet?
- Vind je dat je in de toekomst nieuwe/andere afspraken moet maken?
- Vind je dat je buddy zich aan de afspraken gehouden heeft?
- Waarom wel of niet?

Bijlage 3 – Traject voor opleiders

Het opleidingstraject voor opleiders ziet er als volgt uit:

1. Kennismakingsgesprek
2. Start leertraject in de praktijk (meelopen als opleider in opleiding)
 - Begingespreek met leercoach
 - Leren op de werkplek
 - Intervisie met leercoach
 - Evaluatie met leercoach
3. Eindgesprek met leercoach en coördinator afdeling Opleidingen
4. Start zelfstandig traject als opleider
5. Kwalificatie als opleider

Op de website van de afdeling Opleidingen zijn onder *Algemene informatie opleiders* de toetsplannen voor opleiders te vinden.

