

Roots-to-Briges Trainingsmethodiek

De juiste match tussen trainer en trainee

Roots-to-Briges Trainingsmethodiek

De juiste match tussen trainer en trainee

Eric Van Poucke

Schrijver: Eric Van Poucke
Coverontwerp: Eric Van Poucke
ISBN:
© Eric Van Poucke

1 Woord vooraf

Heel veel jaren zat ik ook op de schoolbanken. Schooltijd en opleidingen met een diversiteit aan leerkrachten en trainers. Het schrijven van dit boek doet me op deze periode van mijn leven terugblikken. Ik stel vast dat ik slechts twee namen van de vele docenten kan herinneren. Daarnaast zijn er wel een aantal momenten die in mijn herinneringen vast zitten. Momenten waar ik samen met mijn medestudenten de leerkracht bij de neus namen of haar onmogelijk maakten les te geven.

Zo herinner ik een les fysica van een pas afgestudeerde jonge dame. Ze had haar les tot in de puntjes voorbereid. Wist welke leerstof zou wou aanbrengen en had meerdere proeven ter verduidelijking. Aan het materiaal ze in de klas binnen bracht zou ze toch meerdere opstellingen en proeven ons willen tonen. De nadruk ligt op de de doelstelling voor de les. Ze had geen rekening gehouden met de twee pubers voor haar. De eerste theorie werd met goede bedoeling voor ons gevisaliseerd. Dan kwam haar vraag, *'Begrijpen jullie het?'* Ik keek naar mijn vriend en zijn antwoord was, *'Nee.'* De proef werd opnieuw uitgevoerd met dezelfde vraag, *'Berijpen jullie het nu?'* Opnieuw keken we naar elkaar en nu was mijn antwoord, *'Ik denk het niet.'* Ik weet niet meer hoeveel maal ze dezelfde proef opnieuw deed maar het bleef niet bij de ene maal. Het lesuur was hiermee volledig gevuld.

Onzekerheid speelt regelmatig partner bij startende trainers. Dit gevoel compenseren ze met een goed uitgewerkte voorbereidingen. Doelen, leerstof, didactische werkvormen zijn tot in de puntjes uitgeschreven. Het optreden is in gedachten of voor de spiegel ingeïmproviseerd. Ze letten op hun lichaamstaal en stemintonatie. Ik stel nu vast dat de jonge leerkracht volledig met zichzelf bezig was. Er was geen enkele verbinding met de leerlingen.

Mevrouw Boomputte is een van de twee leerkrachten waarvan ik de naam herinner. In onze beleving was ze heel streng. Misschien wel terecht met twintig pupers voor haar. Elke les was aangenaam. Het was een spel tussen haar en ons. Een samenwerking tussen leerkracht en leerlingen, met respect voor haar en ons. We wisten wat we mochten verwachten en kenden de grenzen. Er was aandacht voor ons en ze linkte haar leerstof aan onze interesses. Het lesuur was telkens snel voorbij.

In mijn lerarenopleiding mocht ik lessen van Hubert bijwonen. Hij wist de leerlingen op een andere wijze te boeien. Hij spak hun taal. Sprak hen aan in hun leefwereld met zijn kennisoverdracht. Ze hunkerden naar kennis. Hij ging tussen de leerlingen zitten. Zorgde ervoor dat iedereen actief betrokken was. Op meerdere wijze bracht hij de leerstof aan, waardoor de diverse leeringangen aangesproken waren. Een wandeling in de natuur deed me versteld staan van zijn lesgeven. Naast de aangename sfeer en de kennisoverdracht i.v.m. planten en dier merkte een van de leerlingen op dat ze ook een uur aan het rekenen waren.

Trainingen slagen pas, net als bij de jongeren, wanneer er aandacht is voor de persoonlijke interesses van de cursisten. Het gevoel geven aangesproken en begrepen te worden. Didactische werkvormen in hun interessesfeer gieten. Stap voor stap hen de voordelen voor zichzelf en de organisatie van de kennis laten opmerken.

Het boek is een weergave van skills en structuren. Root-to-Bridges Training tools laat je een training opbouwen en begeleiden. Het is het handboek voor de opleiding Roots-to-Bridges Train the Trainer en een naslagwerk voor andere trainers.

Trainer worden kan je leren. Roots-to-Bridges trainer zijn vraagt oefening. Elke opleiding is jouw een leer- en groeimoment.

2 Ik, de trainer

Elke trainer heeft zijn eigen persoonlijkheid. Hij heeft zijn kennis en didactische vaardigheden. Zijn sterktes en zijn beperkingen. Zijn kunnen en niet kunnen. Kennis, vaardigheden, voorbereidingen zijn uiteraard nodig en onmisbaar. De belangrijkste speler in het opleidingsproces is de trainer. De wijze hoe hij er staat, beweegt, denkt en voelt. Welke overtuigingen hij in actie brengt en welk beeld hij van zichzelf heeft als trainer. Bij de aanvang van de trainersopleiding en het lezen van dit boek is het een goed begin even stil te staan bij:

- Wie ben ik nu als trainer?
- Welke trainer wil ik zijn?
- Wat past bij mij?
- Wat wil ik u uit de opleiding en het boek halen en blijven leren?

2.1 Wie ben ik nu als trainer?

Misschien staat je nu aan het begin van jouw trainingsloopbaan of heb je reeds ervaring als trainer. Om je verder te verdiepen in de visie en competenties van een Roots-to-Bridges Trainer is het tijd om het beeld van jezelf als trainer en een trainer in het algemeen te onderzoeken. De volgende oefening zal je hierbij ondersteunen. Verder in het boek zal de opbouw en de methodiek van deze oefening je duidelijk worden.

Vermoedelijk kijk je graag naar een film, serie, toneel of lees je graag een boek. Met deze opdracht ben je de schrijver, producent en uitgever van het verhaal in de vorm van beelden of gedrukte teksten. Het verhaal dat je nu neerschrijft is een beeld van een trainer. Een trainer die kennis doorgeeft. Het is jouw verhaal en dat start vandaag. Een beeld van de trainer NU.

Maak jouw verhaal aan de hand van de volgende vragen:

- Waar worden de opleidingen nu gegeven?

Beschrijf de omgeving, de ruimte, het materiaal...

- Wie is de opdrachtgever?
- Wie zijn de cursisten?

Beperk je strikt tot wat je ziet. Waar merk je wat en wie op?

In deze omgeving stelt de trainer vandaag een gedrag. Hij doet een aantal zaken. Wat doet hij nu in jouw verhaal?

Noteer:

- Zijn zintuiglijk opmerkelijk gedrag.
- Zijn lichaamshouding als uiting van zijn gedachten en gevoelens.
 - Wat denk hij bij zijn acties?
 - Hoe voelt hij zich daarbij?

Als trainer heeft hij een aantal competenties en talenten.

- Welke talenten zet hij in?

De kijker of lezer van jouw boek is nieuwsgierig over de gedachten van de trainer. Gedachten waarbij zijn overtuigingen duidelijk zijn.

- Waar gelooft de trainer nu in?
- Waarvan is hij overtuigd?
- Welke overtuigingen sturen zijn gedrag nu?

Door het zien of lezen van het verhaal krijgt de kijker/lezer een beeld van de trainer. Ze beschrijven zijn identiteit. Geven een waarde aan zijn persoonlijkheid als lezer.

- Wat voor een trainer is hij nu?

Dit is het begin van de film of het boek. We maken nu een sprong naar het laatste hoofdstuk. De groei van de trainer. Tussen start en nu heeft de trainer opleidingen gevolgd, stond regelmatig stil bij zijn opleidingen en stuurde zijn doelen als trainer steeds bij.

Jij als auteur, regisseur en producent/uitgever maakt een sprong in de tijd. Laat jouw fantasie de vrije loop en maak het verhaal af van de ideale trainer. Het ideale en realistische beeld in jouw beleving van een trainer. Hoe de trainer dit gerealiseerd heeft komt verder aan bod.

- Welke wijzigingen zien we nu in de omgeving van de trainer?
- Werkt hij nog steeds voor dezelfde doelgroep?
- Wie is nu zijn doelgroep?
- Hoe ziet de opleidingsruimte er nu uit?
- Hoe staat hij voor de groep?
- Wat doet hij daar?
- Welke competenties heeft hij in zijn vingers?
- Welke vermogende overtuigingen zet hij in waardoor hij succesvol training geeft?
- Wat vertellen de cursisten over de trainer? Wat voor iemand is hij?

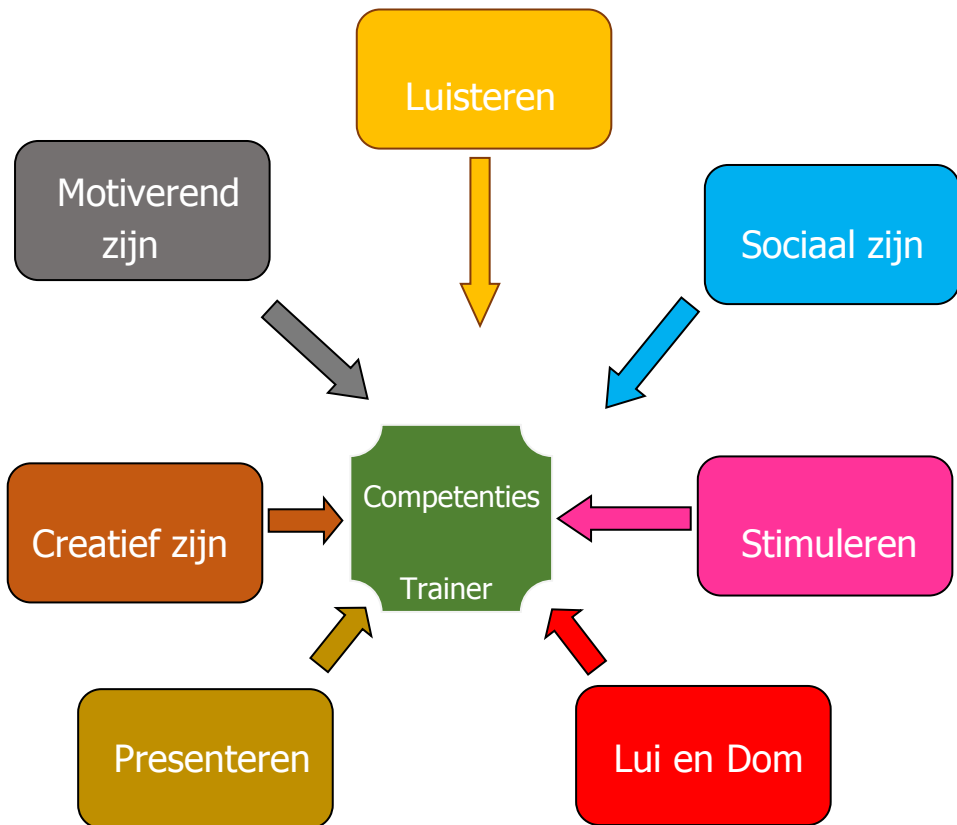
Enmaal een antwoord op al deze vragen genoteerd te hebben herlees je even alles.

- Welke elementen van de trainer in het begin van de film of het boek herken je bij jezelf?
- Is het beeld van de ideale trainer ook van toepassing op jou?

- Hoe graag wil die trainer worden?
- Hoeveel tijd gun je jezelf om deze trainer te worden? Leg de lat realistisch hoog.

3 Competenties van de R-to-B trainer

Het doel van opleidingen is de cursist kennis en vaardigheden bijbrengen. De trainer heeft hiervoor een aantal competenties in de vingers. Bij elke stap van het opleidingsproces zet hij bewust of onbewust een competentie. Een vaardigheid waardoor de cursisten hun leerdoelen realiseren. De Roots-to-Bridges trainer is kritisch voor zichzelf. Hij brengt zijn competenties in kaart en verlegt steeds zijn grenzen. Reflecteert, evalueert en stuurt bij. Hij is sterk in



3.1 Luisteren

Luisteren doen we allemaal. Voor de trainer is de vaardigheid luisteren meer dan enkel woorden horen. De vragen en antwoorden van opdrachtgever en cursist toetst hij af aan de gestelde leerdoelen. Met wat hij hoort laat hij verbanden leggen met de theorie, de werkvloer en de persoon cursist.

Door het woordgebruik te horen kan hij matchen met de cursist. Hij neemt het woordvoorkoor over. De cursist voelt zich aangesproken en begrepen en het vertrouwen wordt opgebouwd.

3.2 Opmerken

Naast het taalgebruik op te merken is de trainer ook opmerkzaam voor de interesses, de Roots, van de cursist. Oefeningen en theorie verwoordt hij in deze Roots. Het zijn metaforen die de cursist begrijpt en snel de transfer maakt naar zijn leefwereld.

Het taalgebruik vertelt ook meer over de cursist. Het geeft zijn kijk op de wereld. In communicatie, dus ook in de opleiding, neemt de cursist een rol aan. Zijn houding, zijn handelen en zijn taalgebruik duiden op een spel. Een gedrag dat men kan definiëren met een typetje. (zie verder in het boek)

De trainer merkt de interactie tussen de cursisten op. Het geeft hem de mogelijkheid in te spelen op het groepsproces. De lichaamstaal van de cursisten geeft ook zijn gedachten en gevoelens aan. De trainer beslist de cursist hiermee te confronteren of doelbewust niet op te reageren.

3.3 Motiverend zijn

Cursisten stappen gemotiveerd in het leerproces enkel wanneer het leerklimaat goed zit. Er is voldoende veiligheid en er zijn uitdagingen

met aandacht voor successen. Fouten bestaan niet. Enkel leerdoelen en uitdagingen. Er is ruimte en vertrouwen voor te groeien met aandacht voor het tempo en het niveau van de cursist(en). Het persoonlijk voordeel is de rode draad doorheen het opleidingstraject. Dit doet de cursist hunkeren en het geleerde toepassen.

Meerdere en diverse didactische werkvormen confronteren het huidige gedrag van de cursist laat hem actief meewerken en verankert de kennis en vaardigheden.

Opbouwende feedback met focus op het kunnen en de leerpunten met aandacht voor het positieve. Trainingen in een positieve constructieve sfeer zijn niet alleen aangenaam maar blijven in de herinnering. De wil om de transfer naar werkvloer of leefwereld te maken is gestimuleerd. Weerstand opmerken en erkennen als een mooi geschenk geeft ruimte voor trainer en cursist. Het is een uiting van betrokkenheid. Het geeft de mogelijkheid de cursist andere inzichten te laten ontdekken en gemotiveerd aan de cursus deel te nemen.

3.4 Creativiteit

Het leertraject heeft zijn leerdoelen. De cursisten hebben hun verwachtingen, interesses en mogelijkheden. De Roots-to-Bridges training is in het Hier en NU. Er worden verbindingen gelegd tussen de persoonlijke belangen en voordelen van de cursist en deze van de organisatie, bedrijf of leefwereld.

Met deze doelstelling voor ogen zet de R-to-B trainer diverse didactische werkvormen in. Hij kadert deze binnen de Roots van de cursist om de medewerking en het leerproces te stimuleren. Hij maakt gebruik van creatieve werkvormen maar laat deze ook los wanneer de situatie binnen de groep wijzigt. Welke aanpassing hij ook doet, hij heeft altijd de doelen voor ogen.

Door flexibel in te spelen op de noden en het tempo van de cursist combineert hij diverse werkvormen. Hierbij herkent hij de leeringangen van de cursisten. Zijn opdrachten en kennisoverdracht zijn aan de leeringangen aangepast. Alle cursisten voelen zich aangesproken en gestimuleerd de volledige leercirkel te doorlopen. In de voorbereiding heeft de trainer meerdere tools opgenomen. Bij de start van de opleiding merkt hij de ingangen en Roots van de cursisten op. Het is logisch dat hij heel creatief zijn didactische middelen aanpast aan de cursisten. Vanaf dag één stimuleert hij daarmee het leervermogen van elke cursist.

3.5 Stimuleren

Naast zijn creativiteit stimuleert de houding van de trainer de cursist. Hij is een partner in het leerproces. Samen starten ze de training en samen gaan ze voor het enige doel: de cursist laten groeien met de leerstof of vaardigheid. De trainer zet hiervoor al zijn competenties in. Met respect voor zichzelf en de cursist bouwt hij een evenwaardige vertrouwensrelatie op.

Stimuleren gebeurt ongetwijfeld door de positieve houding van de trainer. GEEN enkele cursist doet iets fout. Een antwoord, het resultaat van de oefening kan inderdaad volledig ernaast zijn. Ook dan haalt de trainer de woorden 'fout' of 'mis' of 'niet goed' en alle andere woorden met hetzelfde oordeel niet in de mond. Deze boodschappen sturen de cursist naar een negatief gevoel en zelfbeeld. Ze voelen zich gefaald in de opdracht en als cursist. De trainer kan niet anders dan vaststellen dat er een inspanning geleverd is door de cursist. Deze inspanning op zich is voor bijna alle cursisten nodig om aandacht aan besteden. Iedereen wordt graag gewaardeerd voor zijn inspanning.

Verbeterpunten komen zintuiglijk in de kijker te staan. Opmerken wat de cursist zegt, doet en schrijft. Enkel vaststellen met een vraag waardoor er een bewustwording komt en actie ondernomen wordt.

Confronteren kan en mag wanneer dit vanuit de Ik-vorm gebeurt. 'Klopt het wat ik' 'In mijn beleving is dit' Enkel het gedrag is hierbij zintuiglijk beschreven. De trainer speelt steeds op de bal en niet op de man.

3.6 Presenteren

Alle ogen zijn op de trainer gericht. Zijn houding, lichaamstaal, enthousiasme, woordgebruik, contact zorgen ervoor dat de cursisten aan zijn lippen hangen. Vanaf de begroeting bij aankomst inspireert hij de cursisten. Hij schetst het kader van de opleiding met zijn verantwoordelijkheden en die van de cursisten.

De leerstof legt hij stap voor stap duidelijk uit. Hij gebruikt daarbij didactisch materiaal. Een power point presentatie en een handboek of syllabus kunnen hem hierbij ondersteunen. De kennis doorgeven is een samenwerking tussen trainer en cursisten. Vraag en antwoorden zijn verwerkt in de opbouw maar ook de cursist heeft de mogelijkheid vragen te stellen.

Ter verduidelijking van de theorie kunnen er audiovisuele hulpmiddelen ingezet worden. Deze staan voor de aankomst van de eerste cursist klaar en zijn uitgetest op het goed functioneren. Bij het opstellen van de draaiboek voor elk opleidingsmoment schat de trainer de nodige tijd in voor elk onderdeel van de opleiding. Gedurende de training bewaakt hij dit tijdschema. Dit betekent echter niet dat dit een strak gevolgd moet worden. In belang van het leerproces kunnen onderdelen sneller behandeld worden of staat hij langer stil wanneer dit nodig is in belang van het leerproces.

Het proces stevig in handen houden is ook een onderdeel van zijn presentatie. Stimuleert de samenwerking met de cursisten en de cursisten onderling. Het is een met en van elkaar leerproces. Hij

begeleidt de interactie, plenaire gesprekken en discussies zodat elke cursist actief betrokken is en actief is met zijn leren.

3.7 Lui en Dom zijn

Een trainer IS helemaal niet lui en dom. Het zijn twee krachtige VAARDIGHEDEN die hij inzet voor bewustmaking, confrontatie en medewerking van de cursist te bevorderen.

Roots-to-Bridges training is ook ervarings- en resultaatgericht leren. De cursist krijgt meerdere oefeningen en vragen voorgeschoteld. Elke opdracht, elke vraag stimuleert het denkproces van de cursist. Ook zet de trainer creatieve opdrachten, opzoekwerk in en laat voorbereidingen maken voor de volgende trainingsdag en geeft tussentijdse oefeningen. Evalueren en reflecteren is ook een opdracht welke ze meerdere malen mogen uitvoeren. Denken en doen draagt bij in het leerproces. Het proces van elke cursist. Hij mag veel werken en denken. De trainer is op deze momenten opmerkzaam en geniet van de hardwerkende cursist. Hij laat zoveel mogelijk de cursist zelf zijn leerpunten ontdekken en de leerstof ontdekken. De cursist is hard aan het werk. De trainer begeleidt het leerproces. Hij stelt zich lui op.

Dom zijn is plezierig voor de trainer. Hij hoort een antwoord en doet alsof hij dit helemaal niet begrijpt. De cursist verduidelijkt zijn antwoord waardoor hij opnieuw aan het werk is. De inhoud van zijn antwoord wordt duidelijker en krachtiger.

Het talent Lui en Dom inzetten voorkomt dat de trainer teveel reddertje speelt en adviseert. De cursist komt zelf tot een aantal oplossingen en mogelijkheden om de kennis en vaardigheden toe te passen. Toepassingsmogelijkheden en een actieplan kan enkel de cursist inzien en opstellen. Hij alleen is verantwoordelijk voor deze stap in het leerproces. De trainer stelt slechts "moeilijke vragen", in de beleving van de cursist. De antwoorden begrijpt hij dan ook nog eens niet.

Lui en Dom zijn aanleren is voor iedere trainer een uitdaging. Hij is jaren gewoon te luisteren, analyseren en advies te geven. Oplossingen en mogelijkheden vanuit de kennis en leefwereld van de trainer. De toepassing vanuit de cursist laten komen heeft heel veel slaagkansen. Leren genieten van lui en dom zijn is een uitdaging met een grote meerwaarde voor trainer en cursist.

3.8 Sociaal zijn

Zonder een goed contact kan de trainer geen vertrouwensrelatie opbouwen. Hij doet dit met elke cursist. Het is menselijk en normaal dat niet alle cursisten hem aanspreken en met de ene cursist een sneller en beter contact heeft dan met een ander. Toch staan alle cursisten op gelijk niveau. Hij heeft voor iedereen evenveel aandacht. Hij werkt samen met de stillere cursist en de meest opvallende in de groep. Opmerkelijk voor het groepsproces gebruikt hij zijn sociale vaardigheden om het in goede banen te leiden.

Ontspannen beweegt hij in de groep. Hij knoopt met elke cursist een praatje aan. Heeft heeft oprecht aandacht voor hun verhaal en verwachtingen. Maakt met iedere cursist contact door woordgebruik, inhoudelijke gesprekken en oogcontact.

Sociaal zijn, is ook zich kunnen inleven. Hij is alert voor de behoeften en gevoelens van de cursist. Hij heeft begrip voor onverwachte en soms negatieve gevoelens waarbij hij de cursist ondersteunt en toestemming geeft deze te uiten. Zorgt daarbij voor de emotionele veiligheid van de cursist en de groep.

4 Roots van de R-to-B trainer

Zoals het bij elke trainer ligt de verantwoordelijkheid voor het resultaat bij de cursist. Het mag logisch klinken, maar ervaring levert andere bevindingen op. Het aanbrenge van de kennis is de taak en verantwoordelijkheid van de trainer. Hij laat de cursist hunkeren naar verandering met een persoonlijk voordeel. Door op afstand te kijken naar zijn huidige werking wordt de cursist stilaan vragende partij. Hij is zich bewust van zijn leerdoelen en wil hiervoor een oplossing. Zuiver kennis doceren is voor veel cursisten saai waarbij ze heel gemakkelijk in slaap vallen. Hen actief betrekken met metaforen en oefeningen maakt de training interactief.

Gedurende het volledig leertraject ligt de focus voor de R-to-B trainer op:

'De cursiste laten hunkeren naar nieuwe kennis.'

Met respect voor tempo en mogelijkheden van de cursist werkt de trainer resultaat gericht. Met de leerdoelen voor ogen volgt hij het tempo van de cursist of daagt hij de cursist uit een versnelling hoger te gaan.

Om het leerproces goed te begeleiden heeft de trainer enkele vaardigheden onder de knie.

- Opmerkzaam zijn.
- Roots van de cursist herkennen.
- Denk- en gedragspatronen herkennen.
- Aanwezig zijn.
- Cursist laten hunkeren naar verandering op korte en lange termijn.
- Metaforen opmerken, toepassen en transfert kunnen begeleiden naar het leerdoel.

- Kunnen bewustmaken en confronteren.
- Uit de eigen comfortzone durven stappen.
- Met respect voor cursist oefeningen inzetten en begeleiden.
- Transfert kunnen begeleiden van oefening naar het leerdoel en omgekeerd.
- Regelmatig reflecteren en bijsturen.

Wie een trainingsopleiding start doet dit vanuit de behoefte mensen te helpen, te ondersteunen en hen kennis bij te brengen. Methodiek en vaardigheden aanleren en onbewust bekwaam worden vraagt tijd en veel oefenen.

De opdracht voor elke trainer is opmerken. Opmerken wat hij hoort. Opmerken wat deze boodschap met zijn gevoelens en gedachten doet. Oordelen en veroordelen is geen optie. Zijn gevoelens en gedachten opmerken en parkeren en er zijn voor de cursist. Met vragen en oefeningen de cursist laten kijken naar het verhaal, de acties en reacties, de gevoelens, gedachten, overtuiging en zelfbeeld om de kennis naar de praktijk om te zetten. In alle omstandigheden blijft hij actief luisteren. Heeft respect voor de grenzen van zichzelf en deze van de cursist.

4.1 Weten welke trainer je bent

Je hebt vermoedelijk een voorbeeld van een onderwijzer, leerkracht, docent of trainer. Een persoon die jou geraakt en gemotiveerd heeft. Je keek uit om naar deze les of training te kunnen en mogen gaan. De man of vrouw kopiëren is een heel slecht idee. Je komt onnatuurlijk over en de cursisten haken af. Het is uiteraard wel mogelijk zaken van deze persoon over te nemen, op voorwaarde dat je jezelf blijft. Training geven is geen toneeltje opvoeren. De trainer is een persoon met ook zijn kunnen en niet kunnen. Ook voor hem bestaat falen niet. Hij kan altijd feedback vragen en ontvangen. Elke training is ook een groeimoment voor hem. Hij gaat op zoek naar zijn kwaliteiten. Zijn

sterktes waar hij onbewust en/of bewust bekwaam van is. Deze kwaliteiten stuurt hij na elke training bij maar gaat ook op zoek naar andere competenties.

Kwaliteiten kunnen ook valkuilen worden wanneer men zo overtuigd is van zijn kunnen dat men begint door te drammen. Kwaliteiten zet de Roots-to-Bridges trainer in voor de bevordering van het leerproces van de cursist. In zijn persoonlijke reflectiemomenten en evaluaties van de cursist merkt hij zijn valkuilen op en stuurt zichzelf bij.

In elke training zijn er momenten, uitspraken en hopelijk geen cursisten waar de trainer zich aan stoort. Ook hiervoor is hij heel opmerkzaam. Deze minder aangename momenten kunnen deels voorkomen worden door in het begin van het opleidingstraject het kader en zijn verwachtingen te delen met de cursisten.

Opmerken en bijsturen is de opdracht voor elke trainer tijdens en na een opleiding. Opmerken wat hem uit balans brengt of raakt. Niet ingaan op dit negatief gebeuren maar enkel opmerken. Opmerken en beslissen, nu aanpakken of parkeren en er na de sessie aanpakken.

4.2 Blijf jezelf

Een Roots-to-Bridges trainer blijft zichzelf. Hij is in en buiten de opleiding dezelfde persoon. Een rustige persoon komt onnatuurlijk over wanneer hij voor de groep de super animator wil spelen. Dit is zeker van toepassing voor beginnende trainers. Een voorbeeld imiteren of een rol aannemen waarbij je je onomfortabel voelt moet je zeker doen om de training te laten mislukken. Lichaamshouding, woordgebruik, hoe er in de ruimte bewogen wordt, de trainer is steeds in het vizier van de cursist. Hij neemt waar en geeft een waarde aan de lesgever als persoon en als trainer.

Doe waar je je goed bij voelt. Gebruik didactische werkvormen waar je achter staat en met vertrouwd bent. Vanaf het eerste contact, in de pauze, gedurende de training: blijf wie je bent, blijf authentiek.

4.3 Blijven leren is blijven groeien

Het is onmogelijk om over alle mogelijke thema's, voor jouw doelgroep, expert te zijn. Goed voorbereid naar de training gaan is noodzakelijk. Theorie en vaardigheden van de onderwerpen van de training kennen is minimaal nodig. De trainer heeft in elke opleiding meer kennis dan nodig is om de opleiding goed te geven. Met zijn bagage kan hij een antwoord geven op de vragen van de cursist.

De R-to-B trainer is steeds op zoek naar nieuwe inzichten en kennis. Nieuwe vaardigheden en werkvormen leren geeft hem een sterk gevoel. Door steeds meer kennis op te doen heeft hij een rugzak met zoveel tools bij zich waardoor hij snel en creatief kan inspelen op de noden van het moment. Door steeds op zoek te gaan naar meer kennis en deze in de opleidingen toe te passen, blijft hij groeien als trainer en als mens.

4.4 Intervisie, evaluatie en zelfreflectie

Na elk trainingsmoment en zeker op het einde van elk opleidingstraject evalueren de cursisten de training en de trainer. De trainer doet dit na elk trainingsmoment. Tijd nemen om stil te staan bij zijn handelen. Zintuiglijk kijken hoe de training verlopen is.

- Wat heeft hij gedaan?
- Hoe hebben de cursisten hierop gereageerd?
- Hebben ze de leerstof begrepen? Zo ja, op welke wijze heb ik dit zintuiglijk opgemerkt?
- Zijn de doelen telkens behaald?

- Zijn de cursisten gestimuleerd in hun leeringang? Zo ja, op welke wijze heb ik dit zintuiglijk opgemerkt?
- Waarover ben ik tevreden?
- Wat wil ik de volgende maal anders aanpakken?

Roots-to-Bridges trainers nemen ook deel aan één of meerdere intervisiemomenten met collega's. Kritisch een opleidingstraject analyseren. Samen de positieve punten in de verf zetten en oplossingen vinden voor de verbeterpunten. In de intervisie kijkt de trainer nog meer op afstand naar zijn eigen trainingen. Aanpak van collega's brengt hem ook om ideeën voor eigen trainingen.

Twee trainers die samen een opleiding verzorgen komt gelukkig ook voor. Een collega-trainer een trainingsmoment laten volgen is handig. De trainer bekijkt de opleiding met andere ogen dan de cursisten. Zijn feedback zijn vaak eyeopeners voor het gedrag, de inhoud en de didactische werkvormen. De trainer en de reactie van de cursisten en omgekeerd opmerken is een groot leermoment. Trainer en collegatrainer zullen hier veel tips voor eigen opleidingen uithalen.

5 Roots-to-Bridges Training - De ingang

Het levenspad is bezaaid met allerlei mooie gebeurtenissen. Momenten die de aandacht trekken. We willen er meer over weten daar het ons boeit. De interesse is er en het wordt een hobby of een passie. Van deze hobby een beroep maken is waar men doelbewust voor kiest en heel logisch vindt. De hobby ligt aan de basis van de school en opleidingskeuze. Anderen houden hobby en werk gescheiden. De hobby levert hen ontspanning op. Hobby, passie, interesses zijn voor Roots-to-Bridges de Roots van de cursist.

Cursisten opleiden, hen kennis bijbrengen, hen vaardiger maken in een competentie is de passie van een Roots-to-Bridges Trainer. Zijn ervaringen, zijn kennis doorgeven met passie is zijn Root. Hij mag en kan zijn creativiteit inzetten. Kan genieten van zijn opmerkzaamheid waarmee hij de cursist een stap verder brengt in het leerproces. De Roots welke hij inzet zijn trainingsvaardigheden. Vanaf het eerste contact gaat hij op zoek naar de Roots van de cursist. Ook die heeft interesses en passie voor bepaalde zaken. Hij heeft een aantal tools en talenten die de trainer kan inzetten in de opleiding.

Meerdere cursisten betekent meerdere interesses en mogelijk ook een of twee gezamenlijke. De cursist meer onderdompelen in de leerstof met een kijk naar de huidige situatie en het beeld voor de toekomst, is eenvoudiger met een metafoor. Een beeldspraak die de cursist helpt op afstand naar zichzelf en het leerdoel te kijken. Roots zijn de ingangen van de cursist. De trainer is heel opmerkzaam voor deze ingangen. De opleiding is aangenaam en de neuzen staan snel in dezelfde richting.

Naast persoonlijke interesses kan het bedrijf ook een Root en dus ook een metafoor zijn. De medewerkers van een reisbureau gaan graag op reis. Ze mogen ook op inspectiereis gaan naar prachtige bestemmingen. Hun gemeenschappelijke Root is reizen. In de training gaan ze op reis door hun kantoor. Net zoals op reis zijn ze

opmerkelijk. Komen tot bewustwording van de mooie inspanningen en de verbeterpunten. De nieuwe kennis en vaardigheden worden via deze reis naar de dagelijkse werking gebracht.

De trainingsoopdracht voor BMW aurotechniekers is de werkprocessen optimaliseren. Met enige weerstand komen ze naar de opleiding. In hun beleving loopt alles goed en leveren ze goed werk. Als trainer heb ik mij op deze reactie voorbereid. Ik geloof echt dat ze goed werk leveren. Hun herstellingen en onderhoud wordt heel professioneel uitgevoerd. Voor het onderhoud van de wagen zijn er vanuit het merk een maximum kost voor de klant opgesteld. De bedrijfsleider stelt echter vast dat de meeste onderhoudsbeurten over dit maximum bedrag voor de klant gaan. Het is nodig de werkvolgorde, uitgewerkt door BMW, opnieuw aan te brengen.

Na de kennismaking laat ik hen twee korte videofragmenten zien. Twee bandenwissels in een formule 1 wedstrijd. Als eerste ieen bandenwissel in slechts 2 seconden. Daarna kijken ze naar een ander team waarbij men voor de wissel 15 seconden nodig heeft. De techniekers kunnen de lach niet bedwingen.

Er is een imatch met de ingang, Root, van de techniekers. Ze merken de werkwijze van de twee teams op. Trainer en techniekers onderzoeken nu de workflow in de atelier. Ze ontdekken hun leerpunten en staan open voor de training.

Werkpunten kunnen we vergelijken met de hindernissen op het levenspad. Zowel privé als in de organisatie of bedrijf zijn er op het pad kleine hindernissen en diepere kloven. Met de ingangen, de Roots, van de cursisten maken ze Bridges over deze obstakels. De trainer zal zeker de cursisten ook laten kennismaken en uitdagen met nieuwe of minder gekende Roots, de nieuw aangebrachte kennis en vaardigheden.

Roots-to-Bridges Training is een aangename opleidingsmanier. Met de
ingang van de cursisten werkt de trainer binnen een afgebakend
traject. Afgebakend door de criteria en doelstellingen van de
opdrachtgever en de trainer.

6 Actie, de weg naar succes

Dit boek is slechts een minimale aanzet tot succesvol trainen. Het is een handboek, naslagwerk, studieobject en houvast voor jouw begeleidingen zonder garantie. Een krachtige trainer worden en zijn door enkel dit boek te lezen, daar geloof je toch zelf niet in. Ook nu kan ik enkel mijn ervaring met jou delen. Zeggen wat ik bij de start van elke opleiding zeg en tot vervelens toe voor sommige cursisten steeds opnieuw zeg.

'De weg naar een succesvolle krachtige trainer is door te oefenen. Heel veel oefenen. Wanneer je denkt klaar te zijn met dit oefentraject dan is de tijd rijp om echt aan de slag te gaan met, ja, oefenen.'

Bewust onderdeel per onderdeel aanpakken en toepassen. Oefenen is een krachtig instrument. Durf feedback vragen aan jouw trainer en omgeving. Sta steeds op zoek naar verbeterpunten. Stel deze enkel vast. Het is verloren energie om de verbeterpunten negatief te beoordelen en zeker jezelf op dit moment te veroordelen. Dit brengt je enkel in een negatieve spiraal. Zoals het woord zegt, verbeterpunten, zijn zaken die je anders kan en wil aanpakken. Bekijk hoe je dit kan doen. Evalueer na de eerst volgende toepassing en stuur opnieuw bij. Maak van dit talent een attitude voor elke sessie.

Voor sommige cursisten is kijken naar wat NIET goed is heel normaal. Zichzelf een compliment geven en ook zien wat goed was, is voor hen een uitdaging. Jammer dat dit deel zo snel vergeten wordt en als onbelangrijk wordt beschouwd.

Het is toch normaal dat je zaken goed doet. Dit moet toch niet onder de aandacht gebracht worden.

In mijn beleving is dit echt niet zo vanzelf sprekend. Je hebt het echt gedaan. Daarvoor was een inspanning nodig. Positieve feedback is de motor voor verdere groei. Wanneer ik voor mezelf terugblik naar mijn eerste sessies moet ik ook vaststellen, dat ik meer verbeterpunten had dan goede aanpak. Ik moet ook vaststellen dat door deze wijze van reflecteren ik meer en meer moet zoeken naar verbeterpunten.

Nog harder moet zoeken naar goede acties van mezelf. Het is de groei van bewust onbekwaam naar onbewust bekwaam.

Notities maken en bijhouden van jouw reflectiemomenten geeft een goed beeld van jouw groei. Het wordt een naslagwerk voor jezelf. De wijze waarop je zaken hebt bijgestuurd of jezelf hebt geadviseerd voor de toekomst geeft kansen voor toekomstige begeleidingen.

Trainen is meer dan enkel kennisoverdracht. Jezelf in vraag stellen, bijsturen, open staan voor nieuwe tools zijn attitudes op jouw pad als professionele Roots-to-Bridges Trainer.

7 Roots-to-Bridges Training is

*Roots-to-Bridges Training is een **methodiek** die een **doelgericht veranderings- en leerproces** teweegbrengt met **impact** op korte en lange termijn. Door **aansluiting bij de interesses** van de cursist en trainingsvaardigheden en -structuur in combinatie met **diverse bewustmakende oefeningen**.*

7.1 Methodiek

Doel van elke training is cursisten laten groeien. Hen kennis bijbrengen waardoor ze stappen ontdekken en zetten. Bewust maken van de huidige situatie met de gedachten, gevoelens, acties, overtuigingen en zelfbeeld. Hier kunnen pijnlijke momenten de bovenhand nemen. Gedurende de volledige begeleiding neemt de trainer het proces in handen. Hij bepaalt welke stap wanneer kan en mag genomen worden. In functie van het tempo van de cursisten brengt hij stap voor stap de theorie en vaardigheden aan. Elk deeltje kennis is in functie van de groei van de cursist. De trainer maakt bewust, confronteert, laat grenzen verleggen, doet hunkeren en brengt zo de cursist naar de toepassing. Om dit proces in goede banen te leiden is er een methodiek nodig. Steeds opnieuw bewustmakende of verklarende vragen stellen zonder training/trainering methodiek leidt tot urenlange gesprekken of vervelende monologen.

7.2 Doelgericht

Zonder doel is er geen Roots-to-Bridges training. Samen met de opdrachtgever onderzoekt de trainer het huidig gebeuren. Hij is heel nieuwsgierig welk beeld zijn gesprekspartner heeft. Hij stelt doelgerichte vragen waardoor voor hem de leerpunten zichtbaar zijn. Naast de het handelen in het nu, maakt de opdrachtgever ook zijn gewenst doel helder. De zintuigelijke veranderingen die hij op lange en

korte termijn wil zien. M.a.w. welke verandering wil de opdrachtgever zien? Wanneer is de opdrachtgever tevreden? Op lange termijn? Na het opleidingstraject?

Met deze informatie stelt de Roots-to-Bridges Trainer een programma samen. Hij heeft de leerpunten gehoord en opgemerkt. Hij bepaalt de leerdoelen voor het einde van de opleiding met de leerdoelen voor elke stap van het leerproces.

7.3 Impact

Een match met de interessesfeer van de cursist opent deuren naar vertrouwen, bewustwording en oplossingen. Een creatieve cursist kan fantastische zaken samenstellen met waardevolle betekenissen binnen zijn leerproces. Woorden, collages, boetseren, verhalen schrijven, ontwerpen, bouwen, samenzetten zijn enkele voorbeelden van ingangen van de cursisten. Een confrontatie met zichzelf via deze ingangen, deze Roots, laat hen sneller op afstand naar zichzelf kijken. Door middel van matches en mismatches, door het inzetten van andere Roots, ontdekt de cursist grensverleggende oplossingen en toepassingsmogelijkheden. Hij heeft op deze momenten onverwachte mooie en krachtige ervaringen. Gekoppeld aan een beeld, tekst, foto, gerecht, ervaring naast een paard,... Momenten die lang nazinderen. Ervaringen op het netvlies en gevoel vastgelegd doen hem zijn oplossing blijvend toepassen en bijsturen.

7.4 Trainingsvaardigheden

Een R-to-B trainer heeft meerdere training- en trainingsvaardigheden in de vingers. Een training is meer dan kennisoverdracht met vraag en antwoord. Het is een begeleiding vanaf de aankomst van de cursist tot de tijd na het contact.

Luisteren, observeren, de juiste vraag op het juiste moment, zintuiglijk opmerken, confronteren, presentatietechnieken, didactisch werkvormen, zijn slechts enkele talenten die de trainer professioneel maken. Welke oefening hij inzet en binnen welke Root ook zonder training- trainingsvaardigheden leidt tot een aangename bezigheid. Oefeningen in combinatie met training- en trainingstechnieken en vaardigheden worden ingezet in volle respect voor trainer en cursist. Vanaf het eerste contact wordt er gewerkt aan wederzijds vertrouwen en respect. Enkel in deze sfeer komt men tot krachtige blijvende resultaten.

Het 'NU' is daarbij belangrijk. Nieuwsgierig zijn voor het denken, voelen, doen, overtuigingen en zelfbeeld van de cursist. Deze items hemzelf laten ontdekken. Hem hiervan bewustmaken zonder daarbij een oordeel te geven. Het is Oké dat iemand zich op dat moment heel slecht en minderwaardig voelt.

Door zintuiglijk Roots-to-Bridges training:

- word je bewust van jouw gedrag en gedachtegang NU.
- word je bewust van je eigen krachten, mogelijkheden en gevoelens.
- kan je vastgeroeste houdingen en interactiepatronen ombuigen.
- buig je pijnpunten om in uitdagingen.
- staat je open voor nieuwe theoretische kaders en vaardigheden.
- ontdek je de mogelijkheden van de nieuwe inzichten voor eigen werkomgeving en/of leefwereld.
- vind je bewust een persoonlijk voordeel via de nieuwe kennis.
- vind je oplossingen en toepassingen voor elke stap van het leerproces.
- verander je beperkende overtuigingen in vermogende overtuigingen.