

OBELISK



Tipkaart voor trainers

Een handig overzicht met de 4 leerfasen en praktische tips voor bewezen effectieve leerinterventies*.

EEN LEERTRAJECT OPZETTEN DAT ÉCHT IMPACT MAAKT? HOUD REKENING MET DEZE 4 LEERFASEN.

Leerfase	Do	Don't
1. Het mentale plaatje: Voorbeelden & Stappenplan	Demonstratie • Praktijk casus • Laat het gedrag en effect zien • Valkuil en goed voorbeeld	• Beginnen met te vragen: Wat weet je al over...? • Starten met theorie
	Geef uitleg en een praktisch stappenplan met concrete tips	• Alle kennis uit de groep halen • Theoretisch model geven zonder link met praktijk
2. Vertalen naar gedrag	Meerdere oefeningen en feedback Stap voor stap: • Met meerdere voorbeelden: een demonstratie, voorbeelddialog, opname, ... • Een stukje van het stappenplan laten oefenen • De vaardigheid laten toepassen op een eenvoudige case, daarna op de complexe praktijkcase	Per onderwerp 1 oefening
3. Zelfstandig oefenen	Geef oefenopdrachten + feedback	Toepassing aan de deelnemer overlaten
4. Verder leren	Bied zelfregulatie training aan	Initiatief bij deelnemer

DE VIER LEERFASEN: PRAKTISCHE INZICHTEN VOOR TRAINERS

Als trainer kun je de leerervaring van deelnemers significant verbeteren door rekening te houden met de vier leerfasen die mensen doorlopen bij het aanleren van vaardigheden. Hieronder leggen we uit hoe je elke fase effectief kunt ondersteunen en versterken.



1 Het mentale plaatje: een helder begin

De eerste stap in leren is het **opbouwen van een mentaal beeld van de vaardigheid**. Dit beeld bestaat uit voorbeelden en duidelijke uitleg aan die voorbeelden gekoppeld. Het is daarom belangrijk om als trainer te zorgen voor een demonstratie van de vaardigheid in een herkenbare situatie.

Bijvoorbeeld: wil je deelnemers leren hoe ze op een handige manier een collega kunnen aanspreken die hen steeds stoort? Laat dit dan zien door het zelf te demonstreren met een deelnemer die de 'praatgrage collega' speelt. Zo ziet de hele groep niet alleen hoe ze dit kunnen aanpakken, maar ook welke valkuilen er zijn en welke resultaten het oplevert.

Deze aanpak geeft deelnemers vertrouwen dat ze het zelf ook kunnen: "Wat ik zie in dit voorbeeld, dat kan ik ook." Het mentale plaatje moet bestaan uit meerdere praktijkvoorbeelden die aansluiten bij de werksituaties van de deelnemers. Start dus niet met een theoretisch model, maar met een eenvoudig stappenplan dat praktische en herkenbare tips biedt. Het doel is om complexe theorie te vertalen naar de dagelijkse praktijk, zodat deelnemers zich direct verbonden voelen met de inhoud.

2 Vertalen naar gedrag: stap voor stap oefenen

In de tweede fase leren deelnemers het **mentale beeld om te zetten in concreet gedrag**. Dit doe je door hen stap voor stap te laten oefenen. Begin eenvoudig en bouw de complexiteit geleidelijk op. Bijvoorbeeld: laat deelnemers eerst oefenen met een voorbeeldcase van 'een lieve collega' voordat ze een dominante collega aanspreken.



Vergelijk praktijkvoorbeelden met het gehele stappenplan om het mentale beeld verder te verfijnen. Dit kun je doen door bijvoorbeeld een video of dialoog te laten zien en samen te bespreken: "Wordt het stappenplan hier goed toegepast? Wat kan beter?".

Feedback speelt in deze fase een cruciale rol. Zorg ervoor dat deelnemers feedback krijgen die hen helpt om de vaardigheid verder te ontwikkelen en afsluiten met een succeservaring. Vertrouwen is namelijk een belangrijke voorspeller voor het daadwerkelijk toepassen van wat ze geleerd hebben in de praktijk.

3 Automatiseren: vertrouwen bouwen door oefenen

De derde fase is die van het **automatiseren**: deelnemers gaan zelfstandig oefenen. Een veelvoorkomend probleem is dat deelnemers na een training weinig toepassen in de praktijk. Dit komt vaak doordat hun vertrouwen in eigen kunnen nog te laag is om de eerste stap te zetten.



Help deelnemers over deze drempel door hen concrete oefenopdrachten te geven. Dit kan in de vorm van opdrachten die ze in de praktijk moeten uitvoeren of in oefengroepen.



Zorg ervoor dat je als trainer in verbinding blijft door bijvoorbeeld te vragen om hun resultaten in te leveren en gerichte feedback te geven. Die feedback moet vooral positief zijn: focus voor driekwart op wat goed ging. Positieve feedback vergroot het zelfvertrouwen en motiveert deelnemers om door te gaan met oefenen.

4 Doorleren: zelfregulatie stimuleren

De laatste fase is het **doorleren**, waarin deelnemers zelfstandig blijven groeien. In deze fase ben je als trainer niet meer actief betrokken, maar kun je deelnemers wel voorbereiden op deze stap. Leer hen hoe ze zichzelf kunnen blijven verbeteren door middel van zelfregulatie.



Zelfregulatie is een manier van reflecteren waarbij deelnemers leren om te leren van hun eigen ervaringen. Dit geeft hen de tools om zichzelf continu te blijven ontwikkelen, zelfs nadat de training is afgerond. Dit laatste zorgt ervoor dat de vaardigheden niet alleen blijven hangen, maar ook verder worden verfijnd.