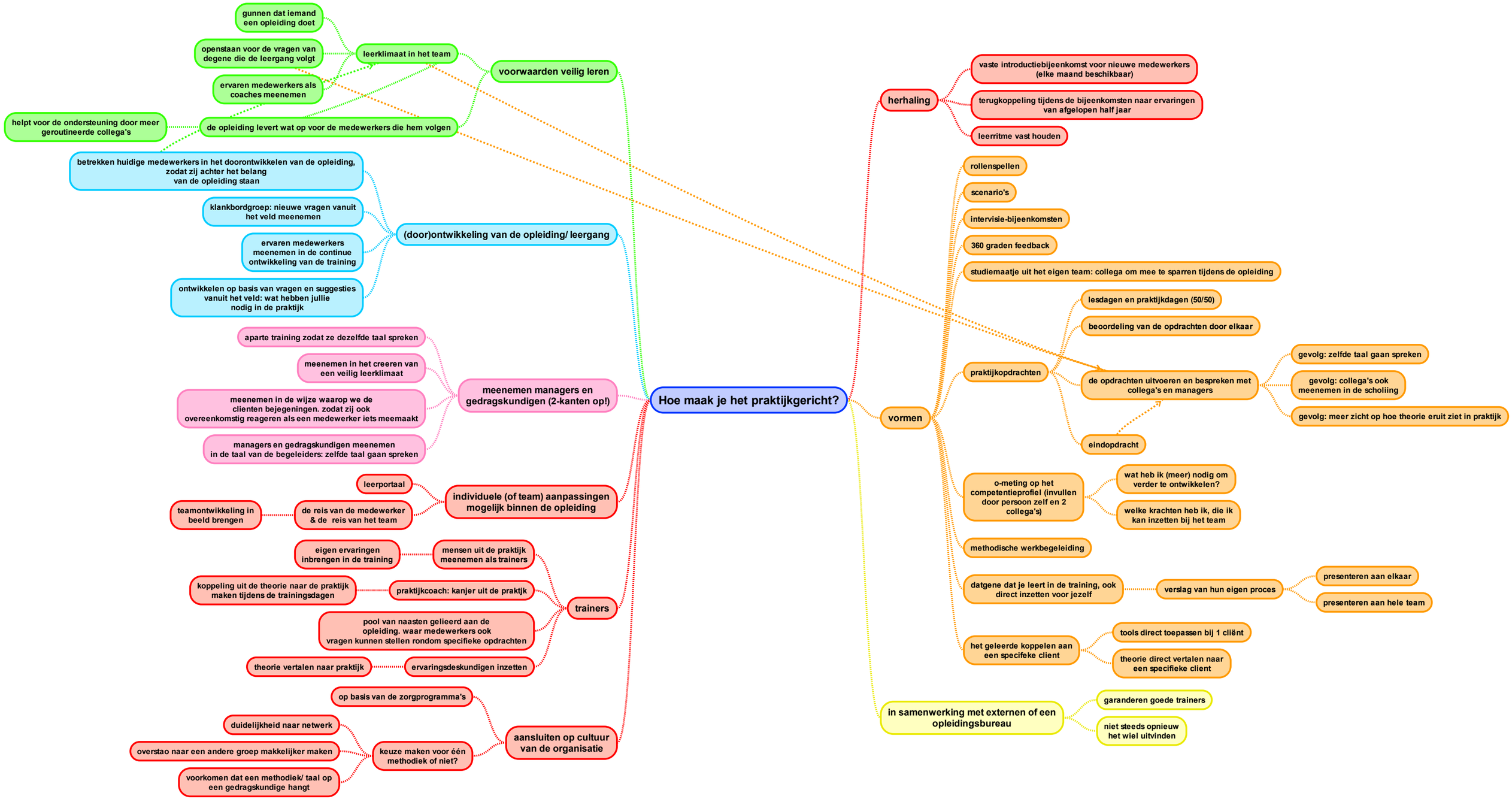
Hoe maak je het praktijkgericht?
voorwaarden veilig leren
leerklimaat in het team
gunnen dat iemand een opleiding doet
openstaan voor de vragen van degene die de leergang volgt
ervaren medewerkers als coaches meenemen
de opleiding levert wat op voor de medewerkers die hem volgen
helpt voor de ondersteuning door meer geroutineerde collega's
(door)ontwikkeling van de opleiding/ leergang
betrekken huidige medewerkers in het doorontwikkelen van de opleiding, zodat zij achter het belang van de opleiding staan
klankbordgroep: nieuwe vragen vanuit het veld meenemen
ervaren medewerkers meenemen in de continue ontwikkeling van de training
ontwikkelen op basis van vragen en suggesties vanuit het veld: wat hebben jullie nodig in de praktijk
meenemen managers en gedragskundigen (2-kanten op!)
aparte training zodat ze dezelfde taal spreken
meenemen in het creeren van een veilig leerklimaat
meenemen in de wijze waarop we de clienten bejegeningen. zodat zij ook overeenkomstig reageren als een medewerker iets meemaakt
managers en gedragskundigen meenemen in de taal van de begeleiders: zelfde taal gaan spreken
individuele (of team) aanpassingen mogelijk binnen de opleiding
leerportaal
de reis van de medewerker & de reis van het team
teamontwikkeling in beeld brengen
trainers
mensen uit de praktijk meenemen als trainers
eigen ervaringen inbrengen in de training
praktijkcoach: kanjer uit de praktijk
koppeling uit de theorie naar de praktijk maken tijdens de trainingsdagen
pool van naasten gelieerd aan de opleiding. waar medewerkers ook vragen kunnen stellen rondom specifieke opdrachten
ervaringsdeskundigen inzetten
theorie vertalen naar praktijk
aansluiten op cultuur van de organisatie
op basis van de zorgprogramma's
keuze maken voor één methodiek of niet?
duidelijkheid naar netwerk
overstao naar een andere groep makkelijker maken
voorkomen dat een methodiek/ taal op een gedragskundige hangt
herhaling
vaste introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers (elke maand beschikbaar)
terugkoppeling tijdens de bijeenkomsten naar ervaringen van afgelopen half jaar
leerritme vast houden
vormen
rollenspellen
scenario's
intervisie-bijeenkomsten
360 graden feedback
studiemaatje uit het eigen team: collega om mee te sparren tijdens de opleiding
praktijkopdrachten
lesdagen en praktijkdagen (50/50)
beoordeling van de opdrachten door elkaar
de opdrachten uitvoeren en bespreken met collega's en managers
gevolg: zelfde taal gaan spreken
gevolg: collega's ook meenemen in de scholiing
gevolg: meer zicht op hoe theorie eruit ziet in praktijk
eindopdracht
o-meting op het competentieprofiel (invullen door persoon zelf en 2 collega's)
wat heb ik (meer) nodig om verder te ontwikkelen?
welke krachten heb ik, die ik kan inzetten bij het team
methodische werkbegeleiding
datgene dat je leert in de training, ook direct inzetten voor jezelf
verslag van hun eigen proces
presenteren aan elkaar
presenteren aan hele team
het geleerde koppelen aan een specifeke client
tools direct toepassen bij 1 cliënt
theorie direct vertalen naar een specifieke client
in samenwerking met externen of een opleidingsbureau
garanderen goede trainers
niet steeds opnieuw het wiel uitvinden