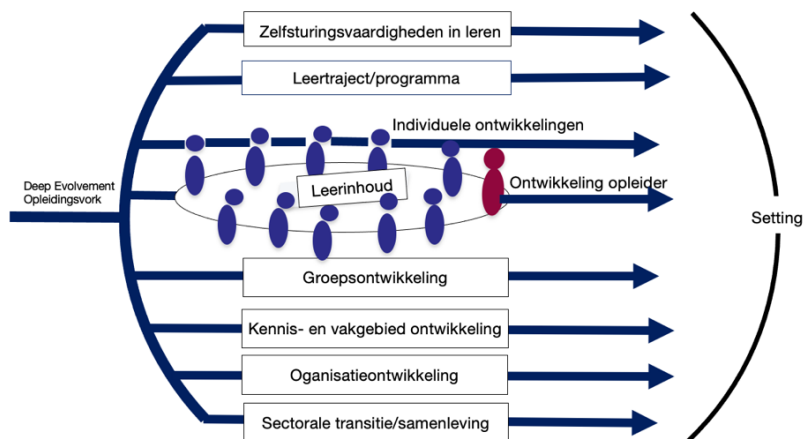


DE OPLEIDINGSVORK

(van de DeepEvolution leercoach/trainer)

De opleidingsvork is de visuele voorstelling van de meersporige, gelaagde manier hoe je met ontwikkeling bezig bent in het trainen of coachen van leergroepen.

Deze vork concretiseert het gelaagd ontwikkelingsgericht werken: je schakelt je aandacht tussen verschillende sporen van voortgang. Je faciliteert liefst alle sporen middels verschillende acties. Om te schakelen tussen deze sporen neem je als opleider verschillende rollen op (meerstemmige identiteit). Integreer deze vork in het ontwerp en uitvoering van een opleiding of facilitatie.



Spoor	Inhoud	Wat je als opleider doet
Zelfsturing. Zelfsturend vermogen van de groep om het leren te organiseren: hoe is de groep bezig met leren en wat kan ze verbeteren in hoe ze bezig is?	De mate waarin de groep het eigen leren adequaat aanstuurt. De groep helpen leren leren.	Benoem dit spoor bij de aanvang als een parallel doel ! Houd de leiding eerst strak aan en verhoog geleidelijk participatie. Reflecteer regelmatig over het 'hoe' van het leren (gebruik Dragon Mastery).
Programma/proces/traject: Welke volgorde en werkvormen helpen het leerproces en het traject vorm te geven?	Er is een programma van uur tot uur dat de inhoud is van een ontwikkeltraject doorheen de tijd: beginnend met veiligheid en groepsvorming, doorzettend leren, toepassingen en integraties.	Schets het programma én het verloop. Situeer: vertel wat al gedaan is, wat je gaat doen en wat nog komt. Naast 'zenden' ook faciliteren, inspireren, rolmodel zijn, uitdagen.
Jijzelf als opleider: wat wil je leren dankzij dit werk?	Dit werk als een middel zien om zelf te groeien. Je kent je talent en je stijl. Je bent bevlogen, geïnspireerd, gepassioneerd. Je kunt je kwetsbaar opstellen. Je leert gegrond en mindful met een groep werken. Je probeert met zoveel mogelijk verschillende mensen overweg te kunnen.	Maak je ontwikkelvork als opleider vooraf. Beschrijf je kernkwadrant, stijl, patronen. Check overdracht en tegenoverdracht. Vraag feedback op je aanpak. Doe zelfonthulling en durf je op gecontroleerde wijze kwetsbaar opstellen.
Individen. Welke bijdrage levert de leerinhoud in de ontwikkeling van elk individu?	Inbedding van de leerinhoud in identiteit, waarden en overtuigingen en ontwikkelingsthema's per individu.	Volg deelnemers individueel. Spreek mensen in pauzes mensen aan. Doe mini-coachings. Laat deelnemers hun vork/kenkwadrant/logische niveaus bijhouden.
Groep. Hoe evolueert de groep op vlak van samenwerking, samenleven en samen leren?	De leergroep werkt inclusief en vermijdt groepsdynamische belemmeringen voor het leren. Leercultuur. Groepsidentiteit. Een gemeenschappelijk (leer-)doel of hoger doel. Gedeelde waarden en normen.	Benoem bij check-in en check-outs de groepskenmerken. Verdedig het belang van kruisbestuiving en 'delen' onder deelnemers. Zorg voor een veilig klimaat waarin verhalen beluisterd worden zonder oordeel. Benoem en waardeer verschillen. Bespreek het belang van een goede groeps sfeer en los spanningen op.
De leerinhoud. Welke vragen en vraagstukken helpen om de leerinhoud, kennis en kunde, verder te ontwikkelen?	Kennis en ervaring vanuit deelnemers. Kritische kijk op bestaande kennis. Doorontwikkeling van kennis.	Stel onderzoeksvraag rond de leerinhoud. Verwerk de input van deelnemers in inzichten. Laat deelnemers zich kritisch verhouden met de leerinhoud.
Groter geheel/organisatie. Hoe draagt de opleiding bij tot de ontwikkeling van de opdrachtgevende organisatie?	De manier waarop de opleiding een bijdrage is tot de organisatie waar de deelnemer toe behoort. De terugkoppeling naar de opdrachtgever of financierder van de opleiding.	Breng het groter geheel waarom het gaat in beeld. Vraag aan de opdrachtgevende organisatie wat de 'return on investment' is dat men wil bekomen. Laat de deelnemers hun collega's informeren over wat ze leren en laat hen interne transfer organiseren.
Groter geheel/sector/samenleving. Hoe draagt de groep bij tot de ontwikkeling van thema's uit de sector of samenleving?	De manier waarop de opleiding een bijdrage is tot de sector of de samenleving waar de deelnemers toe behoren.	Bepaal de onderliggende sectorale en maatschappelijke thema's. Laat de groep nadenken over de relevantie van hun leren voor de ontwikkeling van hun sector. Bespreek het idee van 'activisme' en 'maatschappelijke verantwoordelijkheid'. Benoem de situering en gelaagdheid van onderwijs.