

Onze visie op leren

Ervaring rijker Een drempel over…

Dat is soms nodig om daadwerkelijk te veranderen. Iets wat je leert kun je verstandelijk begrijpen, maar je kunt er tegelijkertijd nog wat terughoudend tegenover staan. Het kan confronterend zijn om te ervaren, om te voelen wat een verandering of aanpassing inhoudt. Maar pas dán leer je echt iets. Onze trainingen zijn erop gericht je over te geven aan verandering en te voelen wat de gevolgen zijn. Daar heb je echt iets aan. Wij vinden dat je na een training letterlijk een ervaring rijker moet zijn!

Urenlange leersessies met als doel zoveel mogelijk kennis te vergaren? Geen aandacht voor het vertalen van al die theorie naar de praktijk? De Spa Managementontwikkeling en coaching werkt anders. Onze trainingen zijn persoonlijk, concreet en humoristisch. Wij vinden het belangrijk om aandacht te hebben voor de mens en de manier waarop mensen leren. De theorie vertalen we aan de hand van oefeningen – bijvoorbeeld een rollenspel– naar de deelnemers. Het is onze overtuiging dat leren het meest effectief is wanneer dit gebeurt op basis van ervaring. Niet ‘to teach’ staat centraal, maar ‘to learn’; vanuit een interactieve leeromgeving worden deelnemers gestimuleerd al doende hun kennis en vaardigheden te vergroten en aan te scherpen. Zo hebben onze trainingen een direct effect en toegevoegde waarde. En, op deze manier wordt leren leuk!

Oog voor het leerproces Trainers en intervisors vervullen hierbij veelal de rol van facilitator, waarbij hun feedback de deelnemers tot verdere reflectie en groei aanzet. Bij voorkeur wordt gebruik gemaakt van eigen casuïstiek van de deelnemers, waardoor de koppeling met de dagelijkse werkpraktijk gewaarborgd is.

Onze leerprocessen vergroten aantoonbaar de effectiviteit van leidinggevend. ‘Effectiviteit vergroten’ betekent zowel kennisontwikkeling als het vergroten van het vermogen om deze kennis effectief in te zetten. Dit betekent mensen beïnvloeden, overtuigen en inspireren. De inhoud van de modules en de manier waarop de deelnemer hiermee omgaat wordt verbonden aan het bevorderen van zijn of haar effectiviteit. Door inzicht en aandacht te krijgen, vanuit de kracht van het individu, wordt de effectiviteit bevorderd.

Waar begint leren en waar eindigt het werken? Lerend werken en werkend leren wordt gestimuleerd door het inbrengen van eigen casuïstiek vanuit de praktijk, real life cases en projecten.

Het ‘leren’ stimuleren Deelnemers krijgen in het programma allerlei stimulansen om te leren: soms is de leerervaring duidelijk gestructureerd en vanzelfsprekend. In andere gevallen verwachten we dat de deelnemer zelf verantwoordelijkheid neemt en zijn eigen leerervaring creëert en organiseert.

Zo leert de deelnemer zijn eigen leerstrategie kennen en verbeteren. Onze programmabegeleider speelt een belangrijke rol in het proces van zelfsturing. Als leermanager en als verantwoordelijke voor het leerklimaat heeft hij of zij de belangrijke taak de groep te laten groeien naar een niveau waarbij eigen sturing van het leerproces, zowel voor de groep als voor het individu, het einddoel is.

In het verlengde van hiervan verwachten we van deelnemers dat zij elkaars stimulator, coach en docent zijn. Het succes van het programma volgt voor de helft uit een goed programma, goede programmabegeleiders en een goede organisatie. De andere helft wordt verzorgd door deelnemers die zowel zelf komen leren (halen) als hun collega deelnemers helpen leren (brengen: door hun ervaring in te brengen, feedback te geven en hun netwerk in te brengen). Diversiteit Met onze visie op leren als uitgangspunt hanteren wij veel verschillende instrumenten om het ‘leren’ op verschillende manieren te stimuleren:

• Afwisselende en actieve werkvormen

Om tegemoet te komen aan de genoemde uitgangspunten gebruikt De Spa managementontwikkeling en coaching (inter)actieve werkvormen, die elkaar in hoog tempo afwisselen, in- en outdooroefeningen, workshops, rollenspel, muziek, real-life casussen en de meer klassieke werkvormen. Deze werkwijze vraagt van de deelnemers een actieve opstelling en de bereidheid te investeren in zichzelf en buiten hun “comfort” zone te stappen. Dat wil zeggen je eigen grenzen verkennen (“stretchen”) en daarvan leren.

• Intervisie

Om van elkaar te leren worden intervisiegroepen samengesteld. Deelnemers bespreken in kleine groepen aan de hand van een gestructureerde methode hun praktijk vraagstukken, leervragen of problemen. Vooral het leren door elkaar te bevragen, te luisteren naar de problematiek van anderen en de consequenties te ervaren van eigen interventies biedt veel toegevoegde waarde in de loop van het traject. De intervisie vindt plaats na afloop van elke module.

• Voortgangsgesprek

Het voortgangsgesprek is een gesprek tussen deelnemer, leidinggevende en onze programmabegeleider. Doel van dit gesprek is om stil te staan bij de ontwikkeling van de deelnemer. Middels deze gesprekken vindt integratie plaats tussen wat in de trainingen wordt geleerd en in de praktijk wordt toegepast, in relatie tot de individuele doelstellingen van de deelnemer. Ook komt de 360 graden feedback aan bod. Door gerichte feedback op de manier waarop deelnemer en leidinggevende met elkaar omgaan, vindt er ook ontwikkeling plaats in het leersysteem. Er vindt elk jaar een voortgangsgesprek plaats.

• Persoonlijk leerplan

Gedurende het hele traject wordt veel aandacht besteed aan de koppeling van het geleerde in het traject en de dagelijkse werkpraktijk. Uiteindelijk is de doelstelling om deelnemers te helpen om effectiever als leidinggevende te gaan functioneren binnen de eigen organisatie. Daarvoor is het van belang om continu linken te leggen tussen de verschillende programmaonderdelen en de werkpraktijk. Deelnemers krijgen daarom tijdens de training een logboek oftewel Persoonlijk Leerplan uitgedeeld waarin ze hun persoonlijke ontwikkeling bij kunnen houden. Tevens worden er vanaf de eerste module leerduo's samengesteld die elkaar ondersteunen in hun leerproces.

• 360 graden feedback

Zowel in het eerste jaar als in het tweede jaar wordt collega's en leidinggevenden van de deelnemers verzocht feedbackformulieren in te vullen. Deze formulieren krijgen de deelnemers tijdens het programma uitgereikt zodat het een bijdrage kan leveren aan hun leerproces.

• Lunch in beweging

Leren is bewegen, daar hoort ook fysieke beweging bij. Voor fitheid in het leerproces en voor de broodnodige afwisseling met het cognitieve leerproces. Onze actieve lunch is een gecombineerde lunch / bewegingsactiviteit outdoor i.c.m. teambuilding.

• Uitdaging buiten de deur

Onze actieve outdoor onderdelen waarbij uitdaging, samenwerking en het verleggen en aangeven van grenzen een belangrijke rol spelen in het leerproces van leidinggevenden.

Wilt u zelf ervaren hoe effectief onze trainingen en programma's zijn? Neem gerust contact met ons op voor een gesprek over de mogelijkheden .