

## Toetsingsformulier Registertrainer NOBTRA

### Deel 1. Algemeen – voorwaarden

| Productbeoordeling               | toetscriterium |   | Voldaan?<br>Ja of nee | Onderbouwing |
|----------------------------------|----------------|---|-----------------------|--------------|
| Overzicht uitgevoerde trainingen | 1              | De kandidaat heeft minimaal 5 jaar ervaring als organisatietrainer.                               |                       |              |
|                                  | 2              | De kandidaat heeft ten minste 400 dagen zelfstandig trainingen uitgevoerd in de afgelopen 7 jaar. |                       |              |
|                                  | 3              | De kandidaat heeft voor minimaal 5 verschillende organisaties trainingen uitgevoerd.              |                       |              |

### Deel 2. Voorbereiding training

| Productbeoordeling                                       | Toetscriterium |   | Voldaan?<br>Ja of nee | Onderbouwing |
|--|----------------|---|-----------------------|--------------|
| Ontwerpen trainingstrajecten en verantwoording ontwerpen | 1              | Er zijn minimaal 2 ontwerpen met een verantwoording voor trainingstrajecten bij 2 verschillende organisaties.   |                       |              |
|  | 2              | Uit de verantwoording blijkt dat de kandidaat zich verdiept heeft in de betreffende organisatie en managers, bestuurders en CEO heeft gesproken.  |                       |              |
|  | 3              | De doelen voor de trainingstrajecten zijn gerelateerd aan de strategische organisatiedoelen. Toon dit aan met een concreet voorbeeld.   |                       |              |
|  | 4              | De ontwerpen zijn logisch opgebouwd en bevatten een beschrijving van de inhoud, trainingsvorm, leermethodieken, doelgroep en randvoorwaarden. Toon dit aan met een uitgewerkt 1 of 2 daags programma. |                       |              |
|  | 5              | De keuzes die gemaakt zijn in het ontwerp stimuleren de organisatieontwikkeling en een optimaal leerrendement. Hoe zorg je ervoor dat dit behaald en geborgd wordt?                                   |                       |              |
|  | 6              | De keuzes die gemaakt zijn in het ontwerp sluiten aan bij de HR-cyclus en stimuleren een actieve bijdrage van managers. Hoe creëer je draagvlak in de gehele organisatie?                             |                       |              |

| Gesprek   | Toetscriterium | Voldaan?<br>Ja of nee   | Toelichting |
|---|----------------|---|-------------|
| Kennis en vaardigheden als gesprekspartner voor bedrijven                     | 7              | De kandidaat toont aan dat hij voor organisaties een 'stevige' gesprekspartner is met kennis van organisatiekunde en leren in de organisatiecontext .   |             |
|   | 8              | De kandidaat toont met voorbeelden aan dat hij gesprekspartners kan stimuleren en overtuigen.   |             |
| Voorbereiding training  | 9              | De kandidaat onderbouwt zijn keuze voor ontwerp trainingstraject:<br>a) Opleidingsvraag en organisatiedoelen/ gespreksverslagen, verantwoording keuzes inhoud, trainingsvorm, leermethodieken, doelgroep en randvoorwaarden Opdrachten waardoor deelnemers het geleerde toepassen op de werkplek met georganiseerde feedback<br>b) En licht toe hoe deze aansluit bij de leerdoelen en indien van toepassing bij de organisatiedoelen en de cultuur en de waarden van de organisatie. |             |
| Kennis van theorieën over leren en gedragsverandering en leren op de werkplek | 10             | De kandidaat toont aan hoe de kennis van arbeids- en organisatiekunde, leren, leermethodieken, leerinterventies in de organisatiecontext gekoppeld aan gedrags- en persoonlijkheidsmodellen is toegepast in de voorbereiding.   |             |

### Deel 3. Uitvoering training

| Productbeoordeling                   | Toetscriterium | Voldaan?<br>Ja of nee   | Onderbouwing |
|--------------------------------------|----------------|---|--------------|
| Ontwerpen trainingstrajecten         | 1              | In de ontwerpen zijn diverse eigen leermethodieken opgenomen waaronder in elk geval 1 innovatieve leermethode. Geef hiervan een voorbeeld en toelichting. |              |
| Evaluaties, referenties en verslagen | 2              | De evaluaties, referenties en verslagen laten zien dat klanten en deelnemers tevreden zijn over trainingstrajecten die de                                 |              |

|  |                | kandidaat heeft uitgevoerd en hoe het traject heeft bijgedragen aan de ontwikkeling van de organisatie.   |                       |             |
|--|----------------|---|-----------------------|-------------|
|  | 3              | De producten laten zien dat de kandidaat leerprocessen in de context van de organisatie heeft begeleid.   |                       |             |
|  | 4              | De producten laten zien dat de training heeft bijgedragen aan de organisatieontwikkeling.   |                       |             |
| Gesprek  | Toetscriterium |   | Voldaan?<br>Ja of nee | Toelichting |
| Begeleiden leerproces in de organisatiecontext | 5              | De kandidaat toont met voorbeelden aan dat hij managers en andere betrokkenen kan stimuleren tot gedragsverandering.  |                       |             |
|  | 6              | De kandidaat toont met voorbeelden aan dat hij creatieve en eigen leermethodieken en leerinterventies kan toepassen en het leerproces effectief aanpast als dat nodig is. |                       |             |
|  | 7              | De kandidaat legt uit hoe hij rekening houdt met de cultuur, normen en waarden van de organisatie.  |                       |             |
|  | 8              | De kandidaat toont met voorbeelden aan dat hij managers, besturen en CEO's heeft geadviseerd ten behoeve van de organisatieontwikkeling.                                  |                       |             |

#### Deel 4. Kwaliteitsborging en reflectie

| Productbeoordeling                 | Toetscriterium |  | Voldaan?<br>Ja of nee | Onderbouwing |
|------------------------------------|----------------|--|-----------------------|--------------|
| Bewijzen deskundigheidsbevordering | 1              | De producten laten zien dat de kandidaat minimaal 2 keer per jaar actief deelneemt aan een activiteit om zijn deskundigheid te bevorderen (permanente educatie, scholing, intervisie, congres).  |                       |              |
|                                    | 2              | De producten laten zien dat de kandidaat relevante ontwikkelingen volgt op het gebied van opleidingen en HR.<br><br>De producten laten zien dat de kandidaat:<br>a) Nieuwe ontwikkelingen volgt op het gebied van opleidingen en HR en zich verdiept in effectieve |                       |              |

|                   |                       |  |                               |                    |
|-------------------|-----------------------|--|-------------------------------|--------------------|
|                   |                       | <p>methodieken en interventies die het eigen vakmanschap versterken.</p> <p>b) Elk jaar bijleert en nieuwe dingen leert en uitprobeert.<br/>Kan aangeven hoe zijn vakmanschap groeit</p> <p>c) De producten bewijzen dat de trainer een netwerk in het vakgebied heeft opgebouwd en kennis deelt met relaties uit zijn professionele netwerk (blogs, artikelen, presentaties, boeken, podcasts, Webinars of anders).</p>     |                               |                    |
| Reflectieverslag  | 3                     | Het reflectieverslag bevat een eerlijke beschrijving van sterke kanten en verbeterpunten als trainer in een organisatiecontext.  |                               |                    |
|                   | 4                     | <p>In het reflectieverslag zijn bevindingen van uitgevoerde evaluaties verwerkt.</p> <p>Reflectie op evaluatie leidt tot verbeterde resultaten voor het bedrijf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het geleerde is verbonden met de HR-cyclus en wordt gesteund en gebruikt door het management.</li> <li>- Deelnemers zijn toegerust met die interventies, die de organisatieontwikkeling stimuleren.</li> </ul> |                               |                    |
|                   | 5                     | Uit het verslag blijkt wat de kandidaat anders doet dan vier jaar geleden en toont hoe hij omgaat met lastige situaties zoals weerstand, storingen en onverwachte veranderingen in organisaties.   |                               |                    |
|                   | 6                     | In het reflectieverslag (Korthagen of STARR of eigen methode) reflecteert de kandidaat op eigen gedrag en het effect hiervan op deelnemers aan een trainingstraject en op eigen patronen en hoe hij bijstuurt (circa 1000 woorden).  |                               |                    |
| <b>Gesprek</b>    | <b>Toetscriterium</b> |  | <b>Voldaan?<br/>ja of nee</b> | <b>Toelichting</b> |
| Kwaliteitsborging | 7                     | De kandidaat legt uit hoe hij de kwaliteit van zijn werk borgt en bevordert.   |                               |                    |

|                                | Cesuur            | Resultaat: behaald of niet behaald |
|--------------------------------|-------------------|------------------------------------|
| Deel 1. Algemeen – voorwaarden | Alle 3 aangetoond |                                    |

|  |                         |  |
|--|-------------------------|--|
| Deel 2. Voorbereiding training   | Alle 10 aangetoond      |  |
| Deel 3. Uitvoering training  | Alle 8 aangetoond       |  |
| Deel 4. Kwaliteitsborging en reflectie   | Alle 7 aangetoond       |  |
| <b>Totaal</b>  | Alle onderdelen behaald |  |
| <b>Toelichting: (bij niet voldaan hier aangeven welke onderdelen de kandidaat moet aanvullen voor een hertoetsing)</b> |                         |  |