



Master Trainer NOBTRA

Voorwaarden

1. U bent Trainer NOBTRA ®
2. U heeft minimaal 5 jaar ervaring en minimaal 400 dagen zelfstandige trainers-ervaring in de afgelopen 7 jaar
3. U kunt vijf referenties van verschillende opdrachtgevers overleggen
4. U kunt de continuïteit van aangeboden trainingen waarborgen en kunt dit aantonen met verklaringen van gekwalificeerde vervangers die minimaal Trainer NOBTRA zijn
5. De registratie is geldig voor de periode van vier jaar waarin per jaar 100 declarabele dagdelen op het gebied van training uitgevoerd moeten worden
6. Opname in het register kost € 625,- per 4 jaar. In het registerreglement*) is geregeld wat de consequenties zijn, als in die periode van de zijde van de trainer niet langer aan de in dit document genoemde criteria wordt voldaan
7. Herregistratie vindt elke vier jaar plaats totdat de trainer om welke reden dan ook zijn of haar beroep niet meer uitoefent, dan wel afziet van het voeren van de term Master Trainer NOBTRA

*) Bijlage of op te vragen bij het secretariaat

I Kennis

1. Kennis van Mensen

1. Kennis van verschillende gedragsmodellen

2. Kennis van Leren en Didaktiek

1. Heeft bijgehouden kennis van de belangrijkste leertheorieën
2. Weet hoe de trainingsresultaten te koppelen zijn aan coaching en leerinterventies op de werkplek
3. Heeft kennis van groepsdynamica en beïnvloedingsmethodieken
4. Heeft kennis van de laatste didactische inzichten
5. Kent de relevante communicatieve methodieken in het leerproces
6. Heeft kennis van gedrags- en persoonlijkheidsmodellen en de koppeling daarvan aan leerinterventies
7. Weet hoe nieuwe technologieën toegepast kunnen worden in het leerproces

3. Kennis van de organisatie

1. Weet hoe de omgeving te betrekken in het leerproces ten gunste van het resultaat
2. Heeft kennis van een groot aantal HR-instrumenten en de koppeling daarvan met inhoud en vorm van de trainingen
3. Kennis van teams en teaminterventies
4. Kennis van adviserings- en beïnvloedingstechnieken en de toepassing daarvan in gesprekken met de opdrachtgevers

Procedure van Toetsing

1. U legt twee trainingsprogramma's over, ontworpen met daarin bovenstaande activiteiten, verwoord van klantvraag tot en met transfer en evaluatie
2. U geeft aan hoe u tweemaal per jaar deelneemt aan professionalisering, die gerelateerd is aan, en voldoet aan de toetsingscriteria genoemd onder Kennis
U verzamelt per jaar 40 PE punten. Deze PE punten worden verstrekt door het NOBTRA bestuur aan professionaliseringsitems en zijn op te vragen bij het secretariaat

Toetsing

De Toetsingscommissie toetst uw werk aan de genoemde criteria

II Activiteiten

1. Analyseren

1. Weet de klantbehoefte te vertalen naar verschillende leerinterventies en te sturen naar het gewenste resultaat voor de organisatie
2. Analyseert teaminvloeden en teamperformance

2. Ontwerpen van trainingen

3. Weet de klantbehoefte te vertalen naar leerinterventies en stuurt naar gewenst resultaat
4. Zoekt optimaal leerrendement met onderbouwing

3. Ontwikkelen en begeleiden

5. Begeleidt de transfer van leren in trainingen naar de werkpraktijk
6. Coacht managers en medewerkers op de werkvloer en past verschillende leermethodieken toe voor het optimale leerrendement
7. Adviseert gevraagd en ongevraagd over de aansluiting van de trainingen bij het gevoerde HR-beleid

4. Transfer en Resultaten

8. Begeleidt leren in de praktijk met nieuwe leertechnieken en technologieën
9. Deelnemers passen het geleerde toe in de praktijk en leidt tot een aantoonbare betere performance in het werk
10. De productiviteit van het individu en het team is verbeterd
11. Gebruikers zijn toegerust met die elementen, die de persoonlijke en de team ontwikkeling stimuleren

Toetsingsprocedure

U schrijft een essay van ca. 1750 woorden waarin

1. Bovengenoemde criteria aan de orde komen
2. Waarin u duidelijk maakt wat uw visie op trainen, leren en veranderen is
3. Waarin u aantoont wat u in de afgelopen vijf jaar hebt bijgeleerd als trainer
Aandachtspunten kunnen zijn: Kennis en ervaring en op welke gebieden die zijn gegroeid en uw eigen groei en ontwikkeling
4. De focus is: Waarom doe je wat je doet! Leg dat uit aan de hand van praktijkvoorbeelden en onderbouw die met theoretische inzichten

Toetsing

De Toetsingscommissieleden beoordelen het essay

III Competenties

1. Organiseren

- a. Resultaatgericht: blijft enthousiast en heeft passie om tot een goed resultaat te komen, ook als de omstandigheden moeilijk zijn. Stimuleert anderen om eventuele blokkades op te heffen
- b. Plannen en Organiseren: kan een trainingsvoorstel met opdracht goed inplannen en organiseren binnen de organisatie

2. Communiceren

- a. Samenwerken: bouwt aan vertrouwen en teamkracht. Laat mensen verantwoordelijk zijn voor beslissingen. Stimuleert om kennis te delen en transparant te zijn naar elkaar. Is hierin het voorbeeld
- b. Betrokken: kan zich inleven in emoties en behoeften van de klant
- c. Beïnvloeden: communiceert effectief met stakeholders en managers om hen betrokken te maken bij het leerproces
- d. Netwerken: bouwt netwerken op binnen het vakgebied en daarbuiten
- e. Klantgericht: is er op uit om de klant te bedienen en mee te krijgen in het traject
- f. Rolmodel: is een rolmodel voor anderen, deelt zijn/haar kennis met collega's en mensen buiten het vakgebied

3. Intellectueel

- a. Zelf-reflecterend vermogen: is bewust van eigen kracht en valkuilen
- b. Leergierig: is graag op de hoogte van alle nieuwe ontwikkelingen in het werkveld
- c. Analytisch: kan een gedegen analyse maken van processen.

4. Emotioneel

- a. Integriteit: houdt belangen en waarden van zichzelf en van anderen in de gaten
- b. Geloofwaardig: neemt volledig verantwoordelijkheid voor beslissingen en schakelt eventueel andere mensen in, vanuit of buiten de organisatie voor specifieke kennis of vaardigheden
- c. Transparant: maakt goed gebruik van eigen emoties en inzichten
- d. Onafhankelijk: neemt een standpunt in en formuleert dit, ook als anderen een andere mening hebben

5. Taakgerichtheid

- a. Besluitvaardig: analyseert de informatie en maakt effectieve beslissingen. Stimuleert en helpt anderen besluiten te nemen. Neemt op basis van eigen interpretatie en criteria een beslissing
- b. Doelgericht: bewaakt de koppeling van leerdoelen aan HR-instrumenten
- c. Flexibel: toetst de voortgang en weet andere richtingen in te slaan waar nodig

Toetsingsprocedure en Toetsing

Twee leden van de Toetsingscommissie toetsen deze aspecten aan de hand van de schriftelijk ingediende stukken

+ Peerreviews door twee collega's op bovenstaande competenties

+ Evaluaties van drie trainingsgroepen, die inzicht geven in de mate waarin u over deze competenties beschikt