CONNECTING
Maatschap voor Consult & Training

OPLEIDING TOT ATAS

Aandachtsfunctionaris | Trainer

Agressiehantering & Sociale Veiligheid

15-daagse trainershandleiding

Verder met Agressie

CONNECTING

Inhoud

Inleiding....3

Over CONNECTING....3

Visie op leren....3

Twee kaders, één manier van werken....3

De vijf hoofdvragen....4

Waar werken we in de opleiding naartoe?....4

De opleiding in één oogopslag....5

Basis ervaren en analyseren | Module 1....6

Didactiek en trainerschap | Module 2....8

Practicum en verdieping | Module 3....10

Integratie en presentatie | Module 4....11

Examen, borging en certificering | Module 5....12

CONNECTING

Inleiding

Agressie en/of geweld en/of seksuele intimidatie kunnen werksituaties ontregelen en tot onveiligheid leiden. Agressie, in een werksituatie moet je er iets mee en je kunt er ook iets mee. Vanuit CONNECTING kijken we daarom niet alleen naar wat er misgaat of gestopt moet worden. Agressie is ook menselijke kracht: nodig om invloed uit te oefenen, voor jezelf op te komen, een grens aan te geven of iets te veranderen. In de opleiding leren deelnemers deze verschillende kanten kennen, onderzoeken en hanteren.

In deze opleiding onderzoeken deelnemers wat er gebeurt bij zichzelf, de ander en in het contact. Zij oefenen met verschillende manieren van handelen en brengen steeds de verbinding terug naar de praktijk. Daarna ontstaat een tweede beweging: hoe help je als trainer een ander om dit zelf te ervaren, te onderzoeken en ermee te oefenen?

De vijftien dagen vormen één doorgaande leerlijn. De vijf hoofdvragen geven houvast, maar zetten het leren niet vast. Ze helpen om te vertragen, verschillende perspectieven te openen en steeds opnieuw te kijken wat een situatie vraagt.

Over CONNECTING

CONNECTING werkt vanuit een relationeel en ervaringsgericht perspectief. Mensen staan voortdurend in contact met anderen en met hun omgeving. In dat contact proberen zij behoeften te vervullen, grenzen aan te geven, invloed uit te oefenen en zich tegelijkertijd te verbinden én te onderscheiden.

We kijken daarom niet alleen naar zichtbaar gedrag. We onderzoeken wat er gebeurt, welke betekenis betrokkenen daaraan geven en hoe zij elkaar beïnvloeden. De persoon, de relatie en de context horen voor ons bij elkaar.

Visie op leren

We leren en trainen ervarings- en praktijkgericht. Weten wat je zou kunnen doen is iets anders dan het ook kunnen wanneer spanning daadwerkelijk voelbaar wordt. Daarom laten we deelnemers ervaren, daarop terugkijken, betekenis geven aan wat er gebeurt en opnieuw proberen. In onze didactiek gebruiken we de leercyclus van Kolb om die beweging bewust vorm te geven. Theorie en modellen ondersteunen het leren wanneer ze helpen om ervaringen te begrijpen en nieuwe handelingsmogelijkheden te openen.

De vijf hoofdvragen en Kolb hebben daarin ieder een eigen plek. De vijf hoofdvragen vormen ons methodisch kader: van daaruit onderzoeken we agressie en/of geweld en/of seksuele intimidatie. Kolb vormt het didactische kader: het helpt ons om ervaringen uit de praktijk om te zetten in leren. Zo blijven inhoud en didactiek met elkaar verbonden, zonder dat de theorie het vertrekpunt wordt.

CONNECTING

Twee kaders, één manier van werken

In de opleiding werken we vanuit twee kaders die elkaar aanvullen. Het methodische kader helpt ons om breed te blijven kijken naar de inhoud. Het didactische kader helpt ons om van ervaring leren te maken. De praktijk is de plek waar beide samenkomen.

	Kader	Functie
Methodisch	De vijf hoofdvragen	Van waaruit we agressie en/of geweld en/of seksuele intimidatie onderzoeken en hanteren.
Didactisch	Kolb / ervaringsleren	Hoe we deelnemers laten ervaren, reflecteren, betekenis geven en opnieuw proberen.
Praktijk	Eigen casuïstiek en oefenen	Waar methodiek en didactiek samenkomen en nieuw handelen wordt uitgeprobeerd.

De vijf hoofdvragen

Door de hele opleiding lopen vijf hoofdvragen. Het woord “het” verwijst naar agressie en/of geweld en/of seksuele intimidatie.

- Wat is het?
- Wat doet het met je?
- Waar komt het vandaan?
- Hoe hanteer je het?
- Hoe zijn omgevings-, systeem- en organisatiefactoren van invloed?

De vragen zijn geen stappenplan, maar het methodisch kader van waaruit we steeds werken. Soms beginnen we bij wat iemand voelt, soms bij gedrag en soms bij de context. We bewegen steeds terug naar het geheel. In module 1 ervaren deelnemers dit kader zelf. Vanaf module 2 kiezen deelnemers of trainerskoppels een hoofdvraag als inhoudelijk vertrekpunt voor hun trainingsonderdeel, terwijl de samenhang met de andere vragen op de achtergrond aanwezig blijft.

Waar werken we in de opleiding naartoe?

De opleiding leidt medewerkers op tot Aandachtsfunctionaris | Trainer Agressiehantering en Sociale Veiligheid (ATAS). Deelnemers leren agressie en/of geweld en/of seksuele intimidatie kennen, onderzoeken en hanteren en ontwikkelen zich tegelijkertijd tot trainer en inhoudelijk gesprekspartner. Zij leren praktijksituaties verbinden aan visie en beleid en leren collega's ervarings- en praktijkgericht begeleiden. De nadruk verschuift gaandeweg van zelf ervaren en hanteren naar anderen helpen ervaren, onderzoeken, oefenen en leren.

DE ONTWIKKELLIJN
Ervaren en onderzoeken → hanteren en oefenen → begrijpen hoe leren ontstaat → zelf trainen → integreren → borgen

CONNECTING

De opleiding in één oogopslag

Vijftien dagen, vijf modules en één doorgaande beweging: eerst zelf ervaren en hanteren, daarna leren hoe je anderen ervarings- en praktijkgericht laat leren.

01	02	03	04	05
BASIS	**DIDACTIEK**	**PRACTICUM**	**INTEGRATIE**	**BORGING**
5 dagen	5 dagen	2 dagen	2 dagen	1 dag
Ervaren & analyseren	**Van leren naar trainen**	**Oefenen & verdiepen**	**Samenbrengen & laten zien**	**Examen & vervolg**

ERVAREN → ONDERZOEKEN → HANTEREN → OVERBRENGEN → OEFENEN → INTEGREREN → BORGEN

Modules en thema's

Module	Dagen	Thema	Ontwikkelrichting
1. Basis ervaren en analyseren	5	Agressie en/of geweld en/of seksuele intimidatie; preventie, signalering, communicatie, de-escalatie, persoonlijke veiligheid, fysieke interventies en teamtechnieken	Zelf ervaren, onderzoeken en leren hanteren
2. Didactiek en trainerschap	5	Ervaringsleren, Kolb, groepsbegeleiding, werkvormen, feedback en één hoofdvraag vertalen naar training	Van eigen leren naar anderen laten leren
3. Practicum en verdieping	2	Ontwerpen, uitvoeren, feedback, bijstellen en opnieuw proberen	Bewuster kiezen en trainerschap verdiepen
4. Integratie en presentatie	2	Inhoud, didactiek, mentale en fysieke onderdelen en groepsbegeleiding verbinden	Zelfstandig inhoud en trainerschap samenbrengen
5. Examen, borging en certificering	1	Theorie-examen, integrale terugblik, supervisie en intervisie	Afronden, vooruitkijken en borgen

CONNECTING

Basis ervaren en analyseren

MODULE 1 | Dag 1 t/m 5

"Agressie, in een werksituatie moet je er iets mee en je kunt er ook iets mee."

Waar werken we in deze module naartoe?

De eerste module vormt de inhoudelijke én ervaringsgerichte basis. Deelnemers stappen nog niet meteen in de rol van trainer. Zij krijgen eerst de ruimte om zelf te ervaren wat agressie en/of geweld en/of seksuele intimidatie met hen doet, hoe zij betekenis geven aan gedrag en welke mogelijkheden zij hebben om te handelen.

Wat willen we bereiken?

Deelnemers verbreden hun blik op agressie en/of geweld en/of seksuele intimidatie. Zij leren hun eigen reacties eerder herkennen, onderzoeken gedrag in relatie en context en oefenen met contact maken, de-escaleren, begrenzen en waar nodig fysiek handelen. De vijf hoofdvragen worden een herkenbaar kader waarmee zij praktijksituaties kunnen onderzoeken.

De beweging in deze module

We beginnen bij de betekenis die deelnemers zelf geven aan agressie en/of geweld en/of seksuele intimidatie. Wat de één als agressief of grensoverschrijdend ervaart, hoeft voor een ander niet hetzelfde te betekenen. Juist die verschillen helpen om preciezer te kijken.

Van daaruit komt de aandacht vanzelf ook bij de tweede vraag: wat doet het met je? Lichamelijke reacties, gevoelens, gedachten, grenzen en intuïtie zijn geen storende bijzaak, maar informatie. Deelnemers onderzoeken wat spanning met hun waarneming en handelen doet.

Daarna verbreden we de blik. Gedrag staat niet op zichzelf. We kijken naar behoefte, betekenis, interactie en context. Niet alleen: "wat zien we iemand doen?", maar ook: wat gebeurt er tussen mensen, wat speelt daarin mee en hoe beïnvloeden zij elkaar?

Naarmate de module vordert, krijgt het hanteren steeds meer ruimte. Daarbij gaat het zowel om preventie en vroegtijdig signaleren als om handelen wanneer spanning daadwerkelijk oploopt. Deelnemers verbinden wat zij hebben onderzocht aan contact maken, communiceren, de-escaleren, begrenzen, herstellen en, wanneer de situatie daarom vraagt, fysiek handelen.

Persoonlijke veiligheid, fysieke interventies en teamtechnieken

Persoonlijke veiligheid is een herkenbaar onderdeel van het leren hanteren. Deelnemers onderzoeken hun positie, afstand en nabijheid, het herkennen van oplopende spanning en mogelijkheden om zichzelf en anderen te beschermen. Zij oefenen met fysieke interventies en met het behouden of terugvinden van regie wanneer een situatie fysieker wordt. De technieken staan niet op zichzelf: ook hier blijven contact, proportionaliteit, begrenzen en herstel richting geven.

Wanneer een situatie vraagt om gezamenlijk handelen, oefenen deelnemers met teamtechnieken. Samenwerking, communicatie, afstemming en rolverdeling zijn daarbij minstens zo belangrijk als de technische uitvoering. Deelnemers onderzoeken wat nodig is om als team zorgvuldig te handelen en na een ingrijpende situatie weer terug te bewegen naar contact, herstel en leren van wat er is gebeurd.

DE VIJF HOOFDVRAGEN BLIJVEN HET KADER
Wat is het? • Wat doet het met je? • Waar komt het vandaan? • Hoe hanteer je het? • Hoe zijn omgevings-, systeem- en organisatiefactoren van invloed?

CONNECTING

Na deze module

De deelnemer heeft agressie en/of geweld en/of seksuele intimidatie vanuit verschillende perspectieven leren kennen en onderzoeken, herkent beter wat spanning met het eigen handelen doet en heeft verschillende manieren van hanteren ervaren en geoefend. De deelnemer heeft gewerkt met preventie, signalering, communicatie, de-escalatie, begrenzen en herstel én met persoonlijke veiligheid, fysieke interventies en teamtechnieken. De vijf hoofdvragen helpen daarbij om steeds opnieuw te onderzoeken wat de situatie vraagt.

Doelstellingen en einddoelen die hierin meelopen

- onderscheid leren maken tussen agressie, geweld en seksuele intimidatie en ruimte houden voor verschil in beleving;
- eigen lichamelijke, emotionele en cognitieve reacties herkennen en benutten als informatie;
- gedrag onderzoeken vanuit persoon, relatie én context;
- oefenen met contact, de-escalatie, begrenzen, herstel, persoonlijke veiligheid, verbale en fysieke interventies en teamtechnieken;
- de invloed van omgeving, systeem en organisatie meenemen in het begrijpen en hanteren van situaties.

CONNECTING

Didactiek en trainerschap

MODULE 2 | Dag 6 t/m 10

"Leren doe je niet alleen door te horen hoe het moet. Je moet het kunnen ervaren, onderzoeken en opnieuw proberen."

Waar werken we in deze module naartoe?

Na de basistraining verandert het perspectief. Deelnemers hebben de inhoud eerst zelf ervaren. Nu gaan zij onderzoeken hoe je een ander daarin laat leren. De ervaring uit module 1 wordt dus geen afgesloten hoofdstuk, maar het materiaal waarmee de didactiek wordt opgebouwd.

Wat willen we bereiken?

Deelnemers leren ervarings- en praktijkgericht trainen. Zij verbinden leerdoelen aan ervaringen en werkvormen, begeleiden reflectie en feedback, leren afstemmen op een groep en oefenen met wat er gebeurt wanneer een training anders loopt dan gepland. De vijf hoofdvragen blijven daarbij de inhoudelijke rode draad.

De beweging in deze module

We kijken terug naar ervaringen uit de eerste module: wat maakte dat iets bleef hangen, wat riep weerstand op, wanneer ontstond inzicht en wanneer veranderde er daadwerkelijk iets in het handelen? Vanuit die ervaringen werken we met Kolb als didactisch kader. Deelnemers leren niet eerst een theorie 'geven', maar een leerbeweging begeleiden waarin doen en ervaren, terugkijken, betekenis geven en opnieuw uitproberen elkaar voeden.

Deelnemers gaan vervolgens zelf korte onderdelen begeleiden. Niet om een vaste stijl te kopiëren, maar om te onderzoeken wat hun manier van aanwezig zijn, vragen stellen, uitleggen, ruimte geven en begrenzen met een groep doet.

Bij het ontwerpen van trainingsonderdelen blijft de praktijk het vertrekpunt. Een deelnemer of trainerskoppel kiest één van de vijf hoofdvragen als inhoudelijk vertrekpunt. Vervolgens helpt Kolb om te onderzoeken hoe deelnemers niet alleen iets horen, maar het ook kunnen ervaren, erop reflecteren, er betekenis aan geven en opnieuw handelen. Theorie wordt toegevoegd waar die het leren ondersteunt en de verbinding met de eigen werkpraktijk versterkt.

Ook weerstand, spanning en groepsprocessen horen bij het leren trainen. Een draaiboek geeft richting, maar de trainer moet kunnen blijven waarnemen en afstemmen. Daarom wordt veel geoefend, feedback gegeven en opnieuw geprobeerd.

Na deze module

De deelnemer kan vanuit één van de vijf hoofdvragen een ervarings- en praktijkgericht trainingsonderdeel opbouwen en begeleiden. De deelnemer gebruikt Kolb om het leerproces bewust vorm te geven, kan afstemmen op wat er in een groep gebeurt en kan eigen didactische keuzes onderzoeken en op basis van feedback opnieuw kiezen.

Doelstellingen en einddoelen die hierin meelopen

- leerdoelen verbinden aan ervaring, werkvorm, reflectie en transfer naar de praktijk;
- vanuit één gekozen hoofdvraag een trainingsonderdeel ontwikkelen dat past binnen het bredere kader van de basistraining;
- een groep begeleiden vanuit contact, afstemming en duidelijke grenzen;

- theorie en modellen functioneel inzetten ter ondersteuning van ervaring en praktijk;
- feedback geven, ontvangen en benutten om opnieuw te proberen;
- omgaan met spanning, weerstand en groepsprocessen zonder het leerdoel uit het oog te verliezen.

CONNECTING

Practicum en verdieping

MODULE 3 | Dag 11 en 12

"Niet alleen: kan ik deze oefening geven? Maar: wat maakt dat ik hiervoor kies, bij deze groep, op dit moment?"

Waar werken we in deze module naartoe?

In deze module krijgen deelnemers meer ruimte en verantwoordelijkheid. Het trainerschap wordt minder een verzameling losse vaardigheden en steeds meer een samenhangend handelen. Deelnemers ontwerpen, begeleiden, kijken terug en stellen bij.

Wat willen we bereiken?

Deelnemers verdiepen hun trainerschap door langere trainingsonderdelen te verzorgen en hun keuzes te verbinden aan de visie, de vijf hoofdvragen, de groep en de AMC-praktijk. Zij leren hun draaiboek stevig genoeg vast te houden voor richting en los genoeg om te kunnen reageren op wat werkelijk gebeurt.

De beweging in deze module

Het practicum brengt inhoud en didactiek dichter bij elkaar. Deelnemers werken met herkenbare praktijksituaties en bouwen een leerbeweging waarin ervaring, onderzoek, theorie en opnieuw handelen elkaar afwisselen.

Tijdens het practicum blijft de gekozen hoofdvraag het methodische vertrekpunt. Kolb helpt om te kijken naar het leerproces: wat hebben deelnemers ervaren, wat zien zij daarin terug, welke betekenis krijgt dat en wat willen zij opnieuw proberen? Wanneer een oefening anders uitpakt dan verwacht, wordt juist dat materiaal om van te leren.

Feedback wordt niet gebruikt om één juiste trainersstijl te maken. Het gaat om het onderzoeken van effect. Deelnemers scherpen hun onderdeel aan en proberen opnieuw. Zo wordt steeds zichtbaarder wat bij hen past als trainer en wat nog oefening vraagt.

Na deze module

De deelnemer kan een samenhangend trainingsonderdeel ontwerpen, begeleiden en bijstellen, kan didactische keuzes onderbouwen en kan zichtbaar schakelen tussen inhoud, groep, praktijk en eigen handelen.

Doelstellingen en einddoelen die hierin meelopen

- zelfstandig trainingsonderdelen voorbereiden en begeleiden;
- keuzes onderbouwen vanuit leerdoel, visie, de gekozen hoofdvraag en doelgroep;
- feedback vertalen naar concreet ander handelen;
- aansluiten bij situaties en taal uit de AMC-praktijk;
- een eigen manier van trainen ontwikkelen zonder de inhoudelijke en didactische basis los te laten.

CONNECTING

Integratie en presentatie

MODULE 4 | Dag 13 en 14

"Wat je weet, wat je doet en hoe je een ander laat leren, moeten uiteindelijk bij elkaar komen."

Waar werken we in deze module naartoe?

Deze module maakt zichtbaar hoe de verschillende lijnen uit de opleiding samenkomen. Deelnemers laten niet alleen zien dat zij inhoud kennen of een oefening kunnen begeleiden. Zij laten zien hoe zij inhoud, ervaringsleren, groepsbegeleiding en de praktijk met elkaar verbinden.

Wat willen we bereiken?

Deelnemers verzorgen inhoudelijke en fysieke trainingsonderdelen en laten zien dat zij zelfstandig een leerproces kunnen begeleiden. Zij kunnen toelichten welke afwegingen zij bij hun keuzes maken en blijven ook onder spanning of bij onverwachte groepsreacties terugkeren naar de bedoeling en de vijf hoofdvragen.

De beweging in deze module

De presentaties zijn daarom geen losse eindoptredens. Ze zijn onderdeel van het leerproces. Deelnemers trainen, krijgen feedback en reflecteren op het effect van hun handelen.

Mentale én fysieke onderdelen horen bij het ATAS-trainerschap en worden vanuit dezelfde visie begeleid. Bij persoonlijke veiligheid, fysieke interventies en teamtechnieken gaat het daarom niet alleen om een techniek kunnen voordoen. De trainer moet deelnemers ook ervarings- en praktijkgericht kunnen laten oefenen, kunnen waarnemen wat spanning met de groep doet en de verbinding kunnen houden met proportionaliteit, begrenzen, samenwerking en herstel.

Het methodische en didactische kader komen hier samen. De trainer werkt herkenbaar vanuit de vijf hoofdvragen en gebruikt Kolb om het ervaringsleren te begeleiden. Dat hoeft niet voortdurend benoemd te worden: het wordt zichtbaar in de manier waarop de trainer onderzoek opent, ervaringen benut en deelnemers helpt om nieuw handelen uit te proberen.

Na deze module

De deelnemer kan zelfstandig een inhoudelijk en fysiek trainingsonderdeel verzorgen waarin de visie, het methodische kader van de vijf hoofdvragen, Kolb als didactisch kader en de AMC-praktijk herkenbaar met elkaar verbonden zijn.

Doelstellingen en einddoelen die hierin meelopen

- inhoudelijke deskundigheid en didactiek geïntegreerd laten zien;
- een leerproces begeleiden en afstemmen op de groep;
- mentale en fysieke onderdelen vanuit dezelfde visie benaderen;
- didactische en inhoudelijke keuzes kunnen toelichten;
- feedback en reflectie gebruiken als onderdeel van verdere ontwikkeling.

CONNECTING

Examen, borging en certificering

MODULE 5 | Dag 15

“De opleiding is afgerond. Het trainerschap niet.”

Waar werken we in deze module naartoe?

De laatste module brengt kennis, ontwikkeling en toekomst bij elkaar. Het examen geeft zicht op de inhoudelijke basis. De evaluatie en integrale terugblik maken zichtbaar hoe iemand zich als trainer heeft ontwikkeld en wat nodig is om die ontwikkeling in de praktijk voort te zetten.

Wat willen we bereiken?

Deelnemers ronden de opleiding af met een theorie-examen, integrale reflectie en afspraken over verdere ontwikkeling. De vijf hoofdvragen keren terug, nu ook als manier om naar het eigen trainerschap en de plek daarvan binnen de organisatie te kijken.

De beweging in deze module

De laatste dag is meer dan een toetsmoment. Deelnemers kijken terug op waar zij begonnen, wat zij nu anders zien en doen en welke vragen zij willen blijven onderzoeken.

De vijf hoofdvragen kunnen daarbij opnieuw richting geven: wat is trainerschap voor mij, wat doet het met mij, waar komen mijn kwaliteiten en ontwikkelpunten vandaan, hoe hanteer ik wat er in een groep gebeurt en welke invloed heeft de organisatiecontext?

Borging hoort bij de opleiding. Na afronding wordt de ontwikkeling voortgezet met vier supervisiedagen per jaar onder begeleiding van CONNECTING en vier intervisiedagen per jaar onder begeleiding van de interne trainers. Zo blijft het trainerschap verbonden aan de praktijk, aan gezamenlijk leren en aan het blijven onderzoeken van het eigen handelen.

Na deze module

De deelnemer heeft de inhoudelijke en didactische basis van de opleiding geïntegreerd, kan gericht terugkijken op het eigen trainerschap en weet hoe de verdere ontwikkeling en borging binnen AMC wordt voortgezet.

Doelstellingen en einddoelen die hierin meelopen

- inhoudelijke kennis aantonen in het theorie-examen;
- de eigen ontwikkeling als trainer kunnen onderzoeken en verwoorden;
- persoonlijke ontwikkelpunten verbinden aan verdere praktijk, supervisie en intervisie;
- bijdragen aan de borging van agressiehantering en sociale veiligheid binnen de organisatie.