

Centraal in de trainingsfilosofie van Time To Grow staat het vergroten van persoonlijke en professionele competenties van deelnemers zodat zij effectiever en gelukkiger kunnen functioneren. Om dit te bereiken wordt gewerkt vanuit een participatieve opzet die nauw aansluit bij de praktijk en de dagelijks terugkerende werkzaamheden van deelnemers. Hierdoor kunnen deelnemers tot nieuwe inzichten komen en nieuwe competenties ontwikkelen. Uitgangspunt is dat deelnemers eigenaar zijn van hun eigen leerproces dat gericht is op het bereiken van zélf, of in samenspraak met de manager, geformuleerde leerdoelen. De rol van de trainer is, naast het vervullen van de expertrol op het onderwerp, om een veilige omgeving te creëren en het begeleiden van zowel het individuele als het groepsleerproces.

### OVER LEREN

Het is bewezen dat het leerproces bij volwassenen voor 80% is gebaseerd op beleving en eigen ervaringen en niet zozeer op basis van theorie. De opbouw van onze trainingen is op dit principe gestoeld. De opzet en ontwikkeling van een training wordt gevlochten rond de leerproces voor volwassenen. Deze leerproces begint bij een eigen ervaring, hierop reflecteren, leerpunten eruit halen en deze (samen) gaan toepassen.

### DOELGERICHT TRAINEN

Het belangrijkste doel van een training is dat deelnemers daadwerkelijk iets leren dat ze gaan toepassen in de praktijk. Leren om te groeien, zodat deelnemers effectiever worden in het uitvoeren van hun activiteiten binnen de eigen werkcontext. Leren door doelgericht te werken vanuit organisatie specifieke leerdoelen en vanuit individueel geformuleerde leerdoelen.

### COMFORT, STRETCH, PANIC ZONE

De voorwaarde voor leren is dat een deelnemer uit zijn bekende en vertrouwde zone komt en zich in zijn stretchzone gaat bewegen. Stretch in de zin van nieuwe vragen stellen en beantwoorden, het anders doen dan normaal, discussiëren over nieuwe onderwerpen, dingen doen die vreemd of gek aanvoelen. In de stretchzone is het mogelijk om tot nieuwe inzichten en competenties te komen. Na intrinsieke verankering worden deze

nieuwe inzichten en competenties onderdeel van de comfortzone met als resultaat dat een deelnemer zijn gedragsrepertoire heeft uitgebreid!

### ACTIEVE DEELNAME

Wij nodigen deelnemers uit tot actieve deelname, hetgeen zich uit in het stellen van vragen, reageren, opdrachten uitvoeren, reflecteren en feedback geven en ontvangen. Deze uitnodiging tot deelname bewerkstelligen wij door een participatieve opzet met een hoog interactie gehalte. Daarnaast sluiten wij tijdens de training aan op de individuele behoeften van deelnemers.

### TRAINER ALS PROCESBEGELEIDER

De rol van een trainer is gericht op het overbrengen van inzichten en ervaringen over het specifieke onderwerp van die training zodat deelnemers leren. Juist om het leerproces te bespoedigen werkt de trainer tevens als procesbegeleider. Continu de vinger aan de pols houden op basis van wat er zowel op groeps- als op individueel niveau gebeurt. Dáár actie ondernemen waar het leerproces mogelijk hapert. Een persoonlijke kwaliteit van Time To Grow trainers is om alles wat er tijdens een training gebeurt te waarderen (in plaats van te veroordelen) en vanuit empathie zich te verbinden met deelnemers. Ieder mens heeft zijn eigen pad te gaan. Dit accepteren als trainer en als deelnemer creëert synergie tot leren en groeien.

