

Examens Basisopleiding Leidinggevenden

Aanwijzingen voor de trainer (tegenspeler bij de examensituaties)

Er zijn inmiddels heel wat examens afgenomen. Opvallend is dat de rol van de trainer als tegenspeler bij het examen soms te belangrijk is. We hebben gemerkt dat een aantal trainers de neiging heeft het voortouw te nemen in de examens, waardoor kandidaten geen gelegenheid krijgen om te laten zien wat zij in die situatie zouden doen. En daardoor dus ook niet kunnen scoren. De rol van de trainer dient volgend te zijn aan datgene wat de kandidaat doet. Wanneer dit nagelaten wordt, zal dit geen positief gevolg hebben voor de te behalen punten van de kandidaat.

Examinatoren zullen trainers vaker aanspreken wanneer dit nagelaten wordt.

Enkele voorbeelden om dit te verduidelijken:

Voorbeeld 1

Kandidaat geeft zijn medewerker(trainer) feedback, bijvoorbeeld op pesten. De kandidaat stelt dus grenzen aan het gedrag van de medewerker (trainer). Als de trainer daarin gelijk meegaat en het boetekleed aantrekt, is het voor de kandidaat niet mogelijk om te demonstreren dat hij/zij in staat is de gestelde grenzen ook te handhaven bij weerstand. Deze laatste vaardigheid is een essentieel onderdeel van het aspect Leiderschap dat meeweegt in de beoordeling van de kandidaat.

De trainer denkt mogelijk de kandidaat te helpen door “niet moeilijk te doen”, maar maakt het in werkelijkheid moeilijker voor de kandidaat te bewijzen dat hij/zij op stevige en besliste wijze grenzen kan handhaven.

Voorbeeld 2

De kandidaat vraagt een medewerker(trainer) mee te denken om een probleem op te lossen (bijv.: “wat zou je kunnen doen om?”). De medewerker(trainer) geeft vervolgens een dusdanig uitgebreid antwoord, inclusief alle mogelijke oplossingen, zijn eigen voorkeur en de steun die daarbij nodig is dat de kandidaat daarna alleen maar hoeft te vragen hoe ze dit gaan afspreken om de situatie opgelost te hebben.

Wederom, de trainer denkt waarschijnlijk de kandidaat te helpen door “niet moeilijk te doen” en heel soepel mee te gaan en mee te denken. In werkelijkheid maakt deze trainer het moeilijk, zo niet onmogelijk, voor de kandidaat te bewijzen dat hij/zij door kan vragen, uitdaging kan bieden, medewerkers kan stimuleren en/of op hun verantwoordelijkheid aan kan spreken, begrip kan tonen voor moeilijkheden die de medewerker ondervindt of mee kan leven als de kandidaat het gevoel heeft een mislukking te zijn. Allemaal belangrijke aspecten die veel gewicht in de schaal leggen bij de beoordeling van de kandidaten.

In het examen wordt het gedrag beoordeeld dat de kandidaat laat zien. De trainer helpt de kandidaat het best door situatie zo te spelen dat er beroep wordt gedaan op de basale leidinggevende vaardigheden, zodat de kandidaat kan laten zien dat hij/zij deze vaardigheden beheerst.