

VOORWOORD

Dit is een belangrijk boek. Het is belangrijk omdat er in Nederland jaarlijks bakken met geld worden uitgegeven om medewerkers en managers op trainingen bij te scholen, waar vervolgens lang niet altijd iets wordt opgestoken. Dat kan aan het onderwerp liggen of aan de 'mindset' van de deelnemer, maar ook aan de trainer. En dat is precies de zere plek waar Titia van der Ploeg in dit boek de vinger op legt. Ze richt haar focus op de verantwoordelijkheid van de trainer: de verantwoordelijkheid om het leerklimaat tijdens de training zo in te richten dat deelnemers ook in staat zijn om te leren.

Die focus maakt het tot een belangrijk boek. In ieder geval voor beginnende trainers die nog niet de ervaring hebben die Titia wel heeft en die zij hier met ons deelt. Haar verhaal is doorspekt met tips om het onderwerp, any onderwerp, zo aan te pakken dat deelnemers gebouwd raken en blijven. Een absolute aanrader dus voor beginners of voor trainers-to-be die zich afvragen of dit een vak voor hen is. Want trainen is een vak en ook dat maakt dit boek volstrekt helder. Omdat het een vak is, is *Training 2.0* ook relevant voor trainers die al jaren bezig zijn en alles al gezien en meegemaakt hebben. Want we weten allemaal dat op enig moment de routine erin sluipt, dat er te veel gedreven wordt op de ervaring dat het toch wel zal lukken. Dat is precies het moment waarop zelfs, of misschien wel juist, de ervaren trainer zijn scherpe verliest. Dit boek geeft de nodige aanknopingspunten en handvatten om de eigen trainingsstijl eens goed tegen het licht te houden en je af te vragen: 'Wat kan anders, beter?'

Ook leerprofessionals in organisaties kunnen hun voordeel hiermee doen. Vaak maken zij afspraken over leertrajecten in goed vertrouwen dat de trainer weet wat hij doet. Waarop vervolgens deelnemers na alloop komen melden dat het weinig nieuws was, een beetje tegenviel enzovoort. Toch vervelend. En zonde van de investering. De inzichten van Titia zorgen er-

INHOUD

voor dat de leerprofessional het kennismakingsgesprek met een nieuwe trainer of een trainingsbureau veel scherper kan voeren om zo te bepalen of de trainingstijl wel past bij de organisatie.

Training 2.0 biedt een schat aan informatie, die voortkomt uit 25 jaar praktijkervaring met 20.000 deelnemers. Zegt dat iets? Ja, dat zegt iets als je zorgvuldig nadenkt over wat je in die 25 jaar hebt gedaan, wat goed ging en wat minder geslaagd was, hier een methodische aanpak voor vindt en het geheel onderbouwt met talloze praktijkvoorbeelden. En vervolgens een veelheid aan werkvormen bedenkt die deelnemers prikkelen. Dat is precies waar het in dit boek over gaat. Een aanrader dus.

Marijolein van Alena

Directeur Nederlandse Stichting voor Corporate Universities (NSCU)

De NSCU biedt een platform en kennisnetwerk voor organisaties die een Corporate University hebben, aan het ontwikkelen zijn of hierover nadenken. Onder het motto 'Linking corporate learning professionals' worden tal van activiteiten voor en door de leden georganiseerd, waaronder een jaarcongres en de uitreiking van de NSCU Academy Award.

DE IMPACT-METHODE	15
Inleiding	15
Waarom de IMPACT-methode werkt	17
Wat levert het deelnemers op?	18
Wat levert het trainers op?	19
INTELLIGENTIES EN BREINLEREN	23
Inleiding	23
Leertfasen en leerstijlen	24
Leerverstellers voor het brein	25
Herhalen op een aantrekkelijke manier	26
Richt de aandacht: focus	28
Proef de training: zintuigen	30
Emoties prikkelen	31
Het goede voorbeeld geven: rolmodel	33
Laat het plakken: gebruik klittenband	34
Meervoudige intelligenties	37
De verbaal-linguïstische intelligentie	37
De logisch-mathematische intelligentie	38
De visueel-ruimtelijke intelligentie	41
De muzikaal-ritmische intelligentie	43
De lichamenlijk-kinesethetische intelligentie	44
De naturalistische intelligentie	46
De interpersoonlijke intelligentie	47
De intrapersoonlijke intelligentie	48
Samenwerkende intelligenties	51

MOTIVEREN EN INSPIREREN	55
Inleiding	55
Extrinsieke en intrinsieke motivatie	56
Motiveren via de inhoud	59
Deskundige deelnemers motiveren	61
Motiveren vanuit leervoorkeuren	61
Motiveren door competitie	64
Motiveren door humor	64
Deelnemers bemoeidigen	65
Motiveren door complimenteren	66
Motiveren door materialen	69
Motiveren door differentieren	70
Twintig mogelijkheden om te differentieren	72
Motivatie alleen is niet genoeg	75
Mensen wegsturen	77
Ben je als trainer gemotiveerd?	78
PERSOONLIJKE AANPAK	81
Inleiding	81
Van ik-gericht naar groepsgericht	82
Voorstellen en kennismaken	83
Namen onthouden	86
Wat doe ik als de groepsleden elkaar al kennen?	87
Dos en don'ts van oogcontact	89
Hoe creëer ik veiligheid in de groep?	90
Hoe kan ik waardering voor elkaar bevorderen?	93
Somnige mensen vragen wel heel veel aandacht	94
Kan ik ook te veel aandacht geven?	95
Hoe maak ik het persoonlijk bij grote groepen?	96

ACTIEF AAN DE SLAG	99
Inleiding	99
Deelnemers vooraf activeren	100
Activerend openen	101
Doorlopend vragen stellen	103
Laat deelnemers een ervaring opdoen	103
Laat deelnemers ervaringen uitwisselen	105
Oefeningen nabespreken	106
Energizeren	107
Subgroepen begeleiden	109
Je hoeft niet altijd zelf aan het woord te zijn	110
De werkvormenverduidelbaar	111
Actief toepassen van de stof	111
Van push naar pull	114
CREATIVITEIT INZETTEN	117
Inleiding	117
Wat is creativiteit eigenlijk?	118
Creatief via structuur	120
Mijn deelnemers willen niet	123
Eyeopeners	124
Benut je omgeving	127
Kleine aanpassing, groot plezier	129
Creativiteit van je deelnemers	131
TRANSFERGERICHT WERKEN	135
Inleiding	135
Transfer op de werkvloer	137
Hoe laat ik deelnemers reflecteren?	138
Mijn deelnemers houden niet van verslagen maken	141
Kenniss toetsen	142
Deelnemers moeten het geleerde kunnen toepassen	144
Tussentijds evalueren	144
Sluit elke trainingsdag krachtig af	146
Slimme transfer tips	147

ONTWERPEN VAN TRAININGEN MET IMPACT.	151
Inleiding	151
Je weet wat je doet – en wat niet	152
Succes is voorspelbaar en duplicerbaar	152
Tijd besparen	153
Werk met een bouwplan	153
De onderdelen van het bouwplan	156
De finishing touch	158
Impact-checker	160
BONUS: HOE OVERLEEF IK EEN TRAINING?	
GOEDE RAAD VOOR LASTIGE SITUATIES.	163
Eerste Hulp Bij Lastige Deelnemers	164
1 Mijn deelnemers hebben zich niet voorbereid	164
2 Mijn deelnemers gedragen zich niet netjes	165
3 Lastig van nature	166
4 Andere culturen	167
5 Het lijkt wel of ze iets tegen mij persoonlijk hebben	168
6 Iemand huilt	168
7 Er zijn onderlinge conflicten	169
Eerste Hulp Bij Lastige Situaties	172
8 Mijn opdrachtgever houdt zich niet aan de afspraak	172
9 De apparatuur werkt niet/materialen zijn er niet	173
10 De locatie valt tegen	174
11 Ik voel me niet zo goed	175
12 Ik heb het zelf verprutst	176
13 Ik ben het overzicht kwijt	177
14 Paniek slaat toe	177
15 Ik wind me zo op!	178
Extra: Ik heb alles uit de kast gehaald	181
LITERAATUUR TER INSPIRATIE	185
BIJLAGE: OVERZICHT 8 INTELLIGENTIES.	192
OVER DE AUTEUR	195