

Trainen is een vak - dat kun je leren

Resultaat bereiken met je trainingen, deelnemers die meer weten, snappen en kunnen - dat is wat elke trainer wil. Maar hoe krijg je dat voor elkaar? Deelnemers zitten niet altijd te springen om een training en het valt soms niet mee om je eigen deskundigheid te vertalen in effectieve oefeningen.

De galan school voor training biedt een geïntegreerd en praktisch model voor trainers. Het beschrijft hoe deelnemers leren en vertaalt dat naar praktische vaardigheden om hun leerproces te sturen. Voor maatwerk kiezen we altijd die onderdelen die het meeste resultaat opleveren: de 20 procent inspanning die zorgt voor 80 procent verbetering. Hieronder zie je enkele modules die we vaker verzorgd hebben tijdens maatwerk trainingen.

Een training ontwerpen

Van achteren naar voren ontwerpen. Als je uitgaat van 'alles wat mensen moeten weten' krijg je lange verhalen. Dat boeit minder dan een inhoud die precies aansluit op de belangrijkste zorgen en problemen van deelnemers. Daarom leren we trainers om te beginnen bij de praktijk van hun deelnemers: wat moeten die anders gaan DOEN na afloop van de training?

Willen + kunnen = doen. Veel programma's zijn zo eenzijdig dat deelnemers weerstand krijgen of onvoldoende leren. Met het model van de 'glijbaan' en de 'trap' kun je toetsen of je programma's effectief zijn. Je ziet in een oogopslag welke elementen ontbreken en hoe je die kunt toevoegen.

De trap ontwerpen. Vaak is de stap van de uitleg van de theorie (het 'kennen') naar het toepassen in echte situaties (het 'kunnen') te groot. Door een tussenstap in te programmeren (het 'snappen') krijgen deelnemers de theorie beter onder de knie.

De glijbaan ontwerpen. Als je start met een uitleg leidt dat soms tot glazige blikken. Dan is het handig om deelnemers eerst te confronteren en hen daarmee te verleiden tot leren. Hoe lager de motivatie, hoe 'harder' je confronteert.

Een training uitvoeren

Aansprekend starten. Het schrikbeeld van elke trainer of presentator: een onderuitgezakte groep die je afwachtend aankijkt. Hoe krijg je je deelnemers in de eerste minuten al enthousiast?

Confronterend starten. Sommige deelnemers zijn ervan overtuigd dat ze niets te leren hebben. Confronterend starten, is een snelle en aansprekende manier om een groep met tegenzin zo snel mogelijk in de leerstand te krijgen.

Interactief presenteren. Van een zwijgende groep heb je geen idee of en wat ze leren. Je krijgt ze aan de praat door te werken met korte cases en denkvragen te stellen. Zo wordt je verhaal levendiger en zakt de stof dieper in.

Omgaan met weerstand. De tegenpool van de 'stille groep' zijn de deelnemers met tegenwerpingen. Hun 'ja-maars' kunnen een training verstieren. Maar door hun kritiek serieus te bespreken, kun je de hele groep activeren en laten leren.

Opdrachten begeleiden. Als je werkt met opdrachten is het zaak om die scherp te introduceren en gericht na te bespreken, omdat ze anders verzanden. Aan de hand van voorbeelden uit de groep leer je hoe dat kan.

Rollenspelen begeleiden. Voor rollenspellen is een goede begeleiding cruciaal: alleen zo leren deelnemers gericht nieuw gedrag. Door te werken met korte time-outs, gerichte feedback en herkansingen krijg je de groep doelgericht aan het werk.

Omgaan met lastige deelnemers. Soms doen deelnemers 'lastig'. Andere normen, wensen waarmee je geen rekening mee hebt gehouden, vervelende opmerkingen - hoe ga je daar professioneel mee om en stuur je deelnemers bij?

Autoriteit opbouwen. Door kritische vragen en lastige opmerkingen kun je als trainer uit je evenwicht raken. Bij weerstand is het belangrijk dat je je autoriteit neerzet zonder autoritair te worden.

Killing the leader. Alle trainers zijn er bang voor: de hele groep is boos en ontevreden over de dingen die je gedaan hebt tijdens de training. Met 'killing the leader' leer je hoe je hier weer goed uitkomt.