

Criteria om een maximaal rendement uit een training te halen

Op basis van onze ervaring in persoonlijke- en teameffectiviteits trainingen sinds 2002 en de aanscherping na iedere training n.a.v. de klant feedback, hebben we ontdekt dat de volgende zaken van belang zijn om **een maximaal rendement** uit het volgen van een training of leergang te krijgen:



1. De doelstelling van de deelnemers (bijv. vanuit het loopbaanplan) en/of de opdrachtgever (bijv. het strategisch plan) centraal stellen en van daaruit leerdoelstellingen per training bepalen. Per leerdoelstelling de juiste oefeningen kiezen (eventueel vanuit praktijkcases die nu spelen) en daarmee het lesprogramma, huiswerk, coaching en duur bepalen.
2. De training opbouwen rond het principe *'zelf ontdekken'* i.p.v. *'dat de trainer wel even vertelt hoe het zit'*.
3. De instelling/motivatie van de deelnemer. Onderzoek wijst uit dat je als deelnemer veel meer uit de training haalt als je iemand in gedachte neemt die je alles gaat **leren** (dus niet **vertellen**) bijvoorbeeld je kind, partner, moeder, vriend(in), etc.
4. *Breinvriendelijke aantekeningen* maken. Wie schrijft die blijft. Niet alleen van de tips maar ook hoe je het die ander zou kunnen leren.
5. Een trainer met een **klein ego**. Het gaat immers niet om het 'showen' van zijn/haar deskundigheid maar wat de deelnemer aan het einde van de training heeft geleerd én de dag erna kan toepassen. Ofwel geen ellenlange powerpoint slideshows maar begeleiding tijdens 'hands-on' oefeningen. Beter is het om de theorie in de huiswerk-oefeningen en als 'naslagwerk' aan te bieden via deze site.
6. Een uitgebalanceerde didactische methode die aansluit bij verschillende leerstijlen zoals de internationale standaard 'praatje/plaatje/daadje', het concentrisch leren en het 'learning by doing'. Tijdens de training(en) ligt dus de nadruk op *zelf toepassen*. Alleen de noodzakelijke theorie wordt tijdens de les aangeboden (de rest via deze 'support website').
7. Oefeningen *die meerdere vliegen in een klap slaan* ofwel het ontdekken, oefenen, theorie internaliseren, van elkaar leren, fouten maken, kunnen toepassen, etc.
8. Een terugkommiddag en/of vervolgtraining in combinatie met huiswerk en persoonlijke begeleiding om ook daadwerkelijk een **gedragverandering** te stimuleren, te kunnen toetsen, bijsturen en verdiepen.
9. *Toetsen van de kennis* en leerdoelstellingen indien de deelnemer dat wil of als de opdrachtgever dat wil (bijvoorbeeld als er meerdere trainingen gevolgd gaan worden en er ook een organisatorische doelstelling moet worden gehaald) en het geven van feedback.
10. Bij voldoende opname van kennis een **certificaat** ter beschikking stellen zodat de trainer van de volgende module weet dat de deelnemer voldoende ingangsniveau heeft en de groep niet wordt 'opgehouden'.
11. *Persoonlijke begeleiding* (Coaching), zowel via email en/of telefonisch en/of op de werkplek op afroep basis eventueel in combinatie met Webinars.
12. Handige tips en add-ins per toepassingsgebied die het opnieuw invoeren van informatie overbodig maken en ook *andere visualisaties* bieden dan mindmaps.
13. Ter beschikking stellen van van extra informatie zoals artikelen die wat dieper gaan, 'downloadable templates', links naar andere bronnen (filmpjes, sites, etc.).
14. Cursisten die zelfde interesses en/of uitdagingen hebben met elkaar in contact brengen.



Academy of Minds trainers team.