



trainerstool

De programmeerkristal

Hoe ontwikkel je een trainingsprogramma met impact en effect? Hoe maak je een programma dat de kern van het leerproces raakt, dat ingebed is in de organisatiecontext en leidt tot daadwerkelijke gedragsverandering? Vervolgens moet het ook nog eens passen bij jouw eigenheid als trainer? De programmeerkristal bestaat uit negen elementen, die essentieel zijn bij het ontwikkelen van een inspirerend en resultaatgericht trainingsprogramma. In deze trainerstool geef ik je per element een korte beschrijving, maar vooral praktische aanwijzingen voor het ontwikkelen en versterken van je eigen trainingsprogramma's. Daarnaast geef ik je inzicht in hoe de negen elementen met elkaar samenhangen en hoe je ze optimaal op elkaar kunt afstemmen.



Figuur 1. De programmeerkristal

Het hart van je trainingsprogramma

De deelnemers

Dit zijn de mensen die 'in beweging moeten komen'. De grootste uitdaging in het programmeerproces is wellicht wel om te doorgronden waarom ze hiervoor een training nodig hebben en waar die training dan echt over moet gaan. Dan krijg je een strak leerelastiekje in plaats van een interessant standaardprogramma.

- Waarom komen de deelnemers niet in beweging?
- Wat kunnen ze niet? Welke vaardigheden hebben ze in huis en welke nog niet?
- Waar zien ze tegenop? Welke mentale, emotionele of fysieke belemmeringen houden het huidige gedrag in stand en welke hulpbronnen zijn voorhanden?
- Waar zijn ze het niet mee eens? Hoe past het gewenste gedrag bij hun visie en waarden?

- Kortom: Wat is het belangrijkste dat de deelnemers moeten leren om de gewenste gedragsverandering te realiseren?

De trainer

De trainer brengt het trainingsprogramma tot leven bij de deelnemers. Dat kan hij het best als het programma past bij zijn visie en eigenheid, zodat zijn hart er sneller van gaat kloppen.

- Wat is jouw kleur en eigenheid als trainer?
- Wat is jouw visie op trainen, leren en ontwikkelen?
- Wat is jouw trainingsstijl?
- En hoe vertalen deze antwoorden zich naar je trainingsprogramma?

Leren en de organisatie

De organisatiecontext

In elke organisatie zijn ontwikkelingen gaande, van binnenuit of in reactie op de omgeving. Voor een optimale transfer verbind je het leren tijdens je training met de ontwikkelingen en het leren in de organisatie.

- In het kader van welke ontwikkelingen vindt de training plaats?
- Wat is de verandercultuur in de organisatie en wat betekent dat voor het leren in de training?
- Welke instrumenten worden hiervoor ingezet binnen de organisatie?

Het management

Het management geeft richting aan de ontwikkelingen in de organisatie. Zij bepalen, vaak in overleg met hrm, de doelen van de training.

- Wat is de belangrijkste verandering die het management wil realiseren?
- Wat is volgens het management de belangrijkste belemmering die overwonnen moet worden en wat is de belangrijkste hulpbron?
- In hoeverre leeft het management zelf de verandering (voorbeeldgedrag)?

De doelen

Op basis van de input van het management en de leerdoelen van de deelnemers maak je een doelenhiërarchie voor de training:

- Wat is de hoofddoelstelling van de training?
- Wat zijn de belangrijkste thema's die aan de orde moeten komen?
- Welk doel dient per thema te worden gerealiseerd? Formuleer deze doelen in wat de deelnemers moeten weten, willen, kunnen en doen.

Werkvormen zijn geen doel op zich

De werkvormen

Werkvormen zijn een middel om de trainingsdoelen te realiseren. Uiteraard ontwikkel je een trainingsprogramma dat leuk en afwisselend is en aansluit bij de leerstijl van de deelnemers. Maar alleen een leuk programma is geen garantie voor het behalen van de gewenste resultaten.

- Bedenk bij alle doelen van een thema een passende werkvorm (en niet andersom).
- Gebruik de leercirkel van Kolb om de werkvormen in de meest leerzame volgorde te plaatsen.
- Stem de keuze van de werkvormen af op de leerstijl van de deelnemers, de groepsdynamiek en de opbouw van het programma.

De inhoud

Stem het inhoudelijk kader van de training en de hoeveelheid inhoud af op de doelen en de deelnemers.

- Kies theorie en modellen die uitdagend zijn voor de deelnemers en ze ondersteunen in hun leerproces.
- Waak ervoor om eigen stokpaardjes te bereiden.
- Minder is meer: focus op de inhoud die de kern van het leerproces raakt.

Resultaten in de praktijk

De randvoorwaarden

De keuze van je werkvormen wordt soms ingeperkt door praktische randvoorwaarden als locatie, budget en zaalgrootte.

- Kies een locatie die qua sfeer en mogelijkheden past bij het leerproces in de training.
- Gebruik bij de keuze van een zaalruimte binnen of buiten de organisatie niet alleen de financiën als argument, maar ook de veiligheid en leerfocus in de groep.

De werkpraktijk

De doelen moeten gerealiseerd worden in de dagelijkse praktijk van de deelnemers. Hoe meer je de werkpraktijk in de training haalt, hoe kleiner de *span of transfer*.

- Illustreer de inhoud met praktijkvoorbeelden.
- Oefen met lastige praktijkcasuïstiek van de deelnemers.
- Kies voor een intervaltraining met tussentijdse praktijkopdrachten.

Het programmeerproces

De negen elementen van de programmeerkristal zijn nauw met elkaar verbonden. Voor een trainingsprogramma met impact en effect dienen ze optimaal op elkaar te worden afgestemd. Om dit te realiseren kom je doorgaans meerdere keren langs de verschillende elementen, waarbij je ze steeds krachtiger afstemt op de kern van het leerproces en op hun onderlinge samenhang. Op deze manier kan je trainingsprogramma een kernachtige groei en ontwikkeling van je deelnemers faciliteren met zichtbare resultaten in de organisatie. Heel veel ontwikkelplezier! ■

Referenties

- Blankestijn, S. (2008). *Trainen met hart en ziel, Ontwikkelen van effectieve trainingsprogramma's voor communicatie- en managementtrainers*. Soest: Uitgeverij Nelissen.

Silvia Blankestijn, eigenaar en senior-opleider van *Blankestijn & Partners*.

www.BPopleidingen.nl