



VAN GOED IDEE TOT TRAINING MET **IMPACT**

Ontdek in 6 heldere stappen hoe jij zelf
een training met **IMPACT** ontwerpt!

WWW.YNTRAINING.NL

INLEIDING

In dit e-book neem ik je mee in een stappenplan om van jouw gave concept een training te maken.

Een training die werkt. Want wat je natuurlijk wilt, is dat je deelnemers ook echt van je leren. Bovendien wil jij dat je deelnemers plezier beleven, weggaan met het gevoel dat ze echt iets hebben opgestoken én hier in de praktijk iets aan hebben. Alleen inzichten geven, of kennis delen is dan niet genoeg.

Je wilt zeker weten dat jouw deelnemers zijn gegroeid ten opzichte van het moment dat ze bij jou in de training

starten. Hoe doe je dat? Waar moet je rekening mee houden in het leerproces van de ander? Hoe kom je van een goed idee, tot een volwaardig programma?

Lees hoe je met **IMPACT** een gaaf ontwerp maakt van jouw idee.

IMPACT is het acroniem van de 6 onderdelen van een trainingsontwerp die in dit e-book centraal staan. Alles begint met de vertaling van jouw idee naar een doel. En als laatste leer je alles terug te brengen tot de kern. Want dan weet je dat jouw deelnemers met de juiste boodschap naar huis gaan.

VRAGEN? STEL ZE GERUST!
MIRJAM@YNTRAINING.NL



MIRJAM ALTENA

YNTRAINING



Jij bent vast, net als ik, de vakidoot die op een gegeven moment in je carrière met het idee speelt om je kennis met anderen te delen. Je hebt bijvoorbeeld je eigen bedrijf of wordt binnen je organisatie vaak gevraagd om te vertellen over jouw expertise.

Je wilt graag anderen trainen om ze te inspireren. Bovendien krijg je zelf ook energie van het idee om met een groep aan de slag te gaan. Dan heb je met dit e-book al een sterke, onmisbare basis voor het vormgeven van jouw workshop, seminar of training.

Sinds 2012 geef ik allerlei soorten trainingen. Ik put zowel uit mijn ervaring als uit de veelheid aan literatuur die er over dit onderwerp te vinden is. Ik heb altijd de droom gekoesterd om mijn kennis over het trainersambacht met anderen te delen. Ik wil zo van meerwaarde zijn. En ik breng dat met YNtraining in de praktijk.

“**IK WENS JE
VEEL LEES- EN
ONTWERPPLEZIER!**”



INHOUDSOPGAVE

I
M
P
A
C
T

IDEE NAAR DOEL

1

2

MAAK EEN MAL

PRAKTISCHE
OEFENINGEN

3

4

A TOT Z

CHECK-IN &
CHECK-OUT

5

6

TERUG NAAR
DE KERN



MAAK EEN VLIEGENDE START MET IMPACT

Heb je daar ook last van? Dat je zit te staren en niets op papier krijgt? Of al tijden rondloopt met het idee dat je dit toch echt zou moeten doen, maar je vindt de tijd er niet voor? Graag neem ik je mee langs 6 zeer bruikbare onderdelen. Makkelijke stappen om te komen tot een training die werkt. IMPACT noem ik dat.

ALLEREERST: PAK PEN EN PAPIER

De 6 stappen van een trainingsontwerp heb ik zo voor je geschreven, dat je deze gelijk in de praktijk kunt toepassen. Het is dus geen theoretisch verhaal. In dit ebook ontwerp je stap voor stap jouw eigen training. Het begin is eenvoudig: pak een pen, papier en liefst ook een schetsboek.

NIEUWSGIERIG?

Wist je dat we bij YNtraining de opleiding tot Professioneel Trainer (Post HBO) aanbieden? Hierin ontdek jij alle ins en outs van het trainersvak zodat jij die trainer met impact wordt!

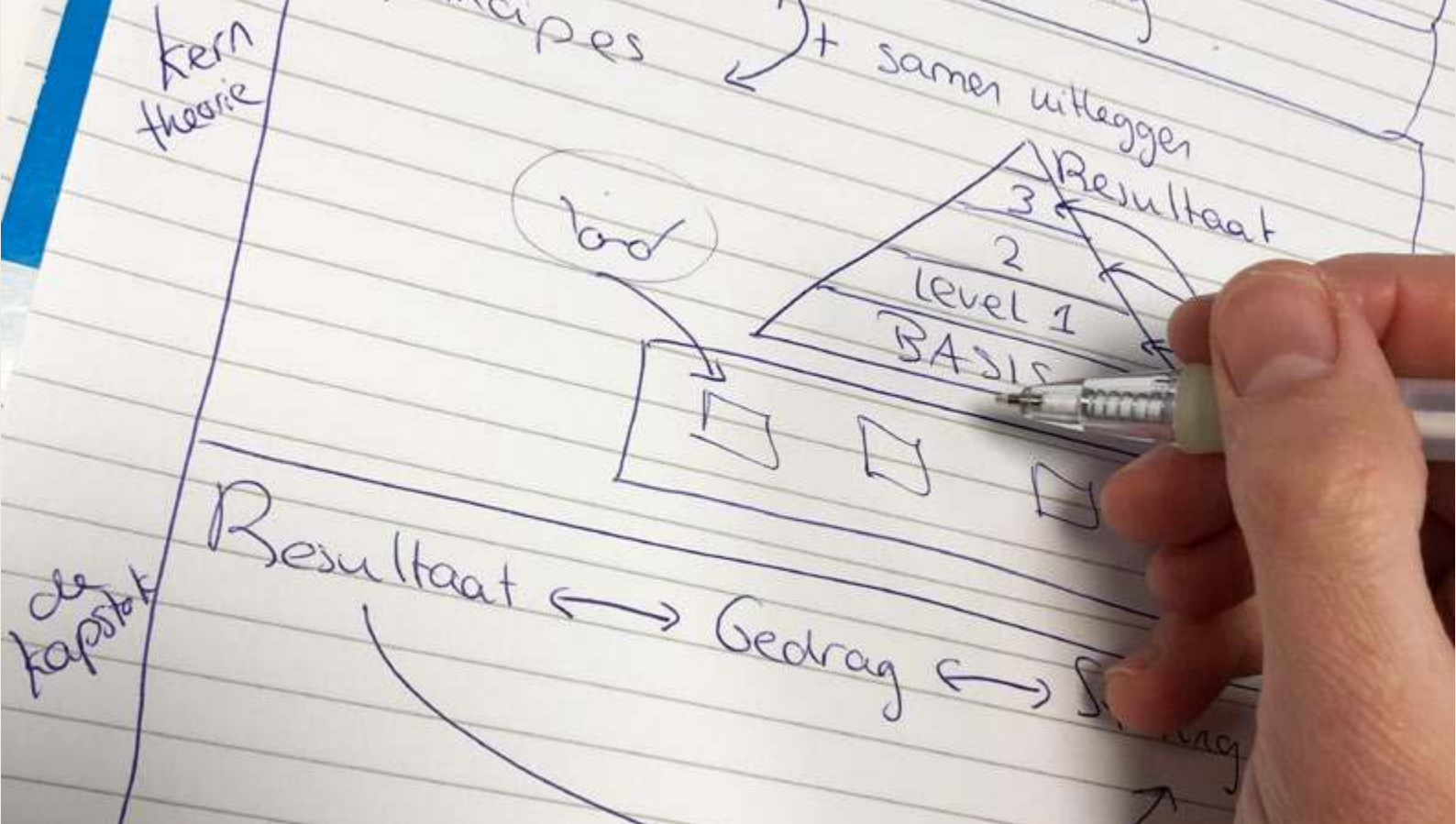
Wil jij dit ook? Plan een gratis kennismakings gesprek en ontdek jouw voordelen:

MIRJAM@YNTRAINING.NL



IDEE NAAR DOEL





VAN IDEE NAAR DOEL

Alles begint met heldere doelen. Om van jouw idee tot deze heldere doelen te komen ga je de volgende vragen beantwoorden:

- Met welk idee volgt je doelgroep deze training of workshop?
- Wat weten zij meer dan voor je training?
- Wat doen je deelnemers anders na je training?
- Wat missen mensen als ze jouw training niet volgen?
- Wat moet er na afloop van je training zijn blijven hangen?

Alle vragen beantwoord? Als het goed is heb je er al wat concrete leerresultaten mee verhelderd.

Een goed vervolg is om deze aan te vullen met gedragsdoelen.

Met een gedragsdoel omschrijf jij zo helder mogelijk wat jij mensen ziet doen na de training, alsof je naar een film kijkt. Gedrag is dus zichtbaar, en daarmee als het ware vast te leggen.

Al een paar ideeën opgedaan?

**VRAGEN? STEL ZE GERUST!
MIRJAM@YNTRAINING.NL**





UIT MIJN EIGEN PRAKTIJK

Ik werd eens gevraagd of ik een aantal dames van de receptie kon trainen in klantgerichtheid. Volgens de opdrachtgever was het gedragsdoel helder, namelijk: “zij moeten klantgerichter werken”.

Zie jij hier zichtbaar gedrag in? Nee? Ik ook niet. Eén van de gedragsdoelen waar we aan zijn gaan werken was: ‘De dames bij de receptie staan mensen bij binnenkomst direct te woord. En hebben zij geen antwoord paraat, sturen ze iemand niet weg, maar zoeken het voor de klant uit.’

Voor hun werd zo veel duidelijker wat er verwacht werd en ik kon daarop wél een training ontwerpen.



MAAK EEN MAL



MAAK EEN MAL

Na het stellen van doelen, maak je de stap naar een ruwe schets van je programma. Als een mal of model, waar je later alle losse onderdelen in kunt gieten.

Het is tijd om te visualiseren: zet al je theorie of onderwerpen die je wilt behandelen, kernachtig onder elkaar. Wat is het centrale onderwerp en wat is je kapstok. Gebruik pijlen hoe het één voortbouwt op het ander, en welke onderdelen elkaar versterken.

Als je dat prettig vindt, kun je er tijden bij zetten, dit hoeft niet heel precies. Orden het in elk geval zo, dat je zicht krijgt of het past in de tijd die je voor ogen hebt. En vergeet niet rekening te houden met de nodige pauzes, uitloop en onverwachte wendingen.

Wanneer je een eerste schema hebt, is het goed een inschatting te maken van de mentale staat van je deelnemers.

Dat klinkt zwaar, maar daarmee bedoel ik: Wat weet je van de motivatie van je deelnemers? Verwacht je weerstand, aan het begin of op een bepaald onderdeel? Is het niveau van je deelnemers gelijkwaardig of zijn er grote verschillen? En zijn ze klaar om aan de training te beginnen?

Check of je met deze vragen voldoende rekening gehouden hebt. Sluit je programma nu beter aan bij de leerstand en leerbehoeftes van je deelnemers?

Per slot van rekening staan zij centraal.

UIT MIJN EIGEN PRAKTIJK

Ik ben zo'n typische trainer die vol met ideetjes zit en tóch moeilijk uit de startblokken komt. Als de tijd gaat dringen, lukt het mij om de focus te vinden om te gaan ontwerpen. En juist omdat ik dus niet altijd veel tijd heb, ben ik heel goed geworden in het maken van een mal.

Ik schrijf eerst onder elkaar welke onderwerpen en onderdelen er in moeten zitten. Deze haal ik o.a. uit mijn interview met de klant. Ik neem hier als voorbeeld een teamcoach training. Onderwerpen zijn zoal, vertrouwen, gedrag, aannames, uitspreken en aanspreken. Plus onderdelen als introductie, kennismaken, waardencontract etc. Je leest het al, het is nu nog rijp en groen door elkaar (van gedragsaspecten tot containerbegrippen). Dat is niet erg in deze fase, ik weet wat ik ermee bedoel.

Vervolgens zoek ik een model of kapstok die ik mijn deelnemers ook ga meegeven. Dat is er dus maar één. Ook al zijn er veel meer, en is één model niet alles afdekkend. In dit voorbeeld kies ik de ijsberg van McClelland, waarbij het gaat over zichtbaar gedrag versus wat er zich onder water bevindt aan meningen en aannames.

Ik geloof dat het ervaren van de theorie belangrijker is dan het "erover hebben" met elkaar. Ik laat mensen gelijk in de kennismaking ervaren hoe vaak ze aannames doen. En hoe bewust ze daar van zijn. Later vallen dan met de uitleg van het model de kwartjes op z'n plek. Dus de losse elementen die ik eerst heb opgeschreven plaats ik bij de kapstok zodat de training zelf ook volgens het model gaat verlopen en zo heb ik mijn mal.



PRAKTISCH OEFENEN

3

PRAKTISCH OEFENEN

Een stap die volgt op het bepalen van je doelen en resultaat, is denken in oefeningen. Hoe kun je jouw klanten of deelnemers in je training, laten oefenen met het gedrag dat je in je doelen hebt geformuleerd.

Lukt dat je? Dan is de kans dat jouw training echt impact heeft op de werkprijktijk enorm!

Herinner jij je eerste autorijlessen nog? Ik wel, levendig zelfs. Ik weet nog dat ik dacht: “dit leer ik nooit”. Ik moest zoveel dingen tegelijk doen, schakelen, remmen, sturen. Dit is voor deelnemers niet anders. Nieuw gedrag leren en toepassen voelt nou eenmaal zo.

“Begin with the end in mind” is heel helpend. Je ontwerpt van achter naar voren. Dus begin met de oefening waarin alles bij elkaar komt, oftewel de kernoefening, of combinatieoefening. Ga er goed voor zitten. Schrijf de kern van jouw training op en bedenk daar een oefening bij.



HOE JE DIT DOET?

Ik begin (van achter naar voren) met welk gedrag gaan mijn deelnemers oefenen. Een voorbeeld: vragen stellen, analyseren en besluiten nemen.

Als dat in een oefening moet zitten, denk ik gelijk aan veel informatie en deels informatie die je moet achterhalen (vragen stellen en goed analyseren), vervolgens denk ik ook gelijk aan tegenstrijdige belangen. Als kers op de taart een gezamenlijk doel en een tijdslijmiet. Er moet dus besluitvorming plaatsvinden.

Op deze manier ontstaat al een beeld van een oefening, ik begin vaak zelf te schrijven en uit te werken én ik laat me ook inspireren door boeken, artikelen en Google.

Kernoefening ontworpen? Een laatste tip: doe hem zelf ook, of zoek een paar vrijwilligers om hem op uit te testen.

**BEGIN WITH THE
END IN MIND**



PRAKTISCH OEFENEN

Het is goed om te bedenken hoe jij deelnemers zo laat oefenen dat zij deze Kernoefening goed kunnen doen. Want daarmee bouwen ze aan vertrouwen in eigen kunnen. Het is niet goed voor je zelfvertrouwen om een oefening te doen, en te falen:

“Zie je wel, ik leer dit nooit.”

Mijn pianolessen voelden keer op keer zo, en ik kan jullie nu wel verklappen dat ik het nooit tot conservatorium-niveau heb gebracht.

We moeten als mensen successen ervaren om met nieuwe vaardigheden in de praktijk aan de slag te willen gaan.

Waar jij voor kunt zorgen, is voldoende gelegenheid om ervaring op te bouwen. Ervaring zorgt dat het vertrouwen groeit. De impact van jouw training staat of valt hiermee.

Zorg dat er genoeg herkansingsmogelijkheden zijn om nog een keer te oefenen en feedback toe te passen.

Ga voor de succeservaring!

WIL JE HIER MEER OVER LEZEN:
GALAN, K. DE (2017). TRAININGEN
ONTWERPEN • SPEKSNIJDER, A.
DE TRAININGSACHTBAAN

In mijn teamtrainingen, gebruik ik een oefening waarin deelnemers besluiten moeten nemen op basis van informatie die onder alle leden verspreid is. Deze oefening vraagt om gedrag dat hoort bij een succesvol team. Denk aan:

- Procesbegeleider aanwijzen,
- Gedragen besluiten nemen;
- Naar elkaar luisteren.

De eerste keer dat een team deze oefening doet, praat iedereen door elkaar. Ik voer de druk op door de tijd te minimaliseren en het feest is compleet. Als ik het hierbij zou laten, gaat het team naar huis met het gevoel geen besluiten te kunnen nemen. Of dat ze wel een heel vervelende trainer hadden.

Daarom heb ik nog minstens 2 vergelijkbare oefeningen (met toename in complexiteit). Zodat ze echt ervaren wat er gebeurt wanneer ze luisteren naar elkaar.

Een mooi moment was een keer na een tweedaagse training. Ik trainde een team dat negatief over zichzelf dacht. Zij volbrachten de moeilijkste oefening, binnen 20 minuten zeer succesvol. Ik zag sprongetjes van blijdschap!



A T O T Z

4

A TOT Z

Nu is het zaak om na te denken over de manier waarop je van A tot Z komt. Zorg dat je steeds de rode draad vast weet te houden.

Je wilt je deelnemers niet naar huis sturen met vraagtekens over wat het ene onderdeel van je training (of die ene leuke energizer) nou eigenlijk te maken had met de rest van de training. Dit houdt natuurlijk ook verband met hoe helder jij je doelen in het begin gesteld hebt. Maar let op: jij bent degene die een mooie draad moet rijgen door je begin en eind bij elkaar te brengen. Want zo kom je logisch van A tot Z.

Energizers zijn goed en helpen ontspannen, maar denk goed na over het nut ervan. Zoek liever even verder naar één die echt past bij jouw onderwerp of doel.

Oefen jezelf erin om verbanden hardop te zeggen. En sta voldoende stil bij de behoeftes van een ieder.



UIT MIJN EIGEN PRAKTIJK:

Ik heb mezelf aangeleerd om na een training, een overview te geven. Hierin haal ik zowel oefeningen terug (met leuke anekdotes) als ervaringen en meningen die gedeeld zijn, en hoe alles met elkaar te maken heeft. Het einde wordt een optelsom van al deze dingen.

Zo wordt mijn training rond en de rode draad als het ware een ketting.

**JIJ BENT
DEGENE DIE EEN
MOOIE DRAAD
MOET RIJGEN
DOOR JE BEGIN
EN EIND BIJ
ELKAAR TE
BRENGEN.**



CHECK-IN & CHECK-OUT



CHECK-IN & CHECK OUT

Wat ik nooit zal overslaan in wat voor training ook, is de check-in en de check-out. Alles wat hierboven staat kan ik daarmee een plek geven. Bij de check-in vraag je deelnemers hoe ze erbij zitten aan het begin van je training. Het zorgt ervoor dat iedereen die landt in de training, ook in de ruimte landt.

Met de check-in weet je of je met de juiste doelen bezig bent. Misschien zijn er wel doelen gewijzigd voor deelnemers.

Ook sluit je aan bij de mentale staat van iedereen. En je kunt een inschatting maken over welke oefeningen je wel en mogelijk niet gaat inzetten.

Met de check-out kom je van Z weer bij A, en weet je wat is blijven hangen. Als trainer moet je bewust zijn dat je deelnemers niet alles meer helder hebben van de dag. Met een check-out geef je ze een mooie gelegenheid om gezamenlijk terug te blikken.

UIT MIJN EIGEN PRAKTIJK

“Mirjam is er, zullen we even in-checken?” Het is inmiddels zo dat dit gezegd wordt, wanneer ik bij een bijeenkomst kom bij vaste klanten.

Hoe doe je een check-in? Ik hoor het je bijna denken. Het is echt simpeler dan je denkt, alleen zijn er wel een paar spelregels. Jitske Kramer* en Danielle Braun hebben het mij geleerd in een workshop ‘Kampvuurgesprekken’ en de methode Deep Democracy. Hieronder lees je hoe ik hem in mijn trainingen toepas.

Allereerst sta ik stil bij hoe iedereen erbij zit, door iedereen aan het woord te laten over hoe ze naar deze training gekomen zijn (gestrest, ontspannen, met zorgen over iets, noem maar op). Er is ook altijd wel een grapjas die met de fiets gekomen is. En daarbij zet ik bijna altijd nog een extra vraag centraal. Bijvoorbeeld: ‘Met welke wens ben je vandaag naar deze training gekomen?’

De spelregels zijn als volgt:

1. Iedereen krijgt de gelegenheid om de vraag te beantwoorden op een zelf gekozen moment (dus niet het rijtje af)
2. Er wordt niet gereageerd of ingegaan op de check-in van een ander. Het is ‘sharing & dumping’
3. Als iedereen geweest is, geef ik in algemene zin een samenvatting door woorden te gebruiken als: er zijn mensen die geen zin hadden vandaag, ook mensen met gezonde spanning en ook zin om nieuwe dingen te oefenen”.
4. Aan het einde van de workshop doe ik een laatste controle. Hierbij kijk ik of alles is genoemd wat tijdens de check-in naar voren is gekomen.

Een check-in kun je gebruiken van 2 tot 2000 deelnemers. Bij een hele grote groep is opdelen in kleinere groepen de aangewezen werkvorm. Ik kan je geen advies geven over hoeveel tijd een check-in kost, soms kun je in 10 minuten klaar zijn en soms duurt het 30 minuten.

Ik gebruik de check-in als één van mijn werkvormen, door de vraag die ik centraal stel, te laten aansluiten bij het doel dat ik voor ogen heb. Zo werkt het gelijk door in de rest van de dag.

Ga het maar eens proberen, het effect is werkelijk magisch!



TERUG NAAR DE KERN





TERUG NAAR DE KERN

De laatste stap die ik in dit ebook met je wil delen is die van de regel:

“KEEP IT SIMPLE”

Je hebt als het goed is al een mooi programma in contouren op papier staan of misschien al wel in detail. Kijk er nog eens goed naar en bedenk wat je kunt versimpelen of schrappen.

We willen vaak te veel, of maken een te vol programma omdat er “zoveel te vertellen valt”. Liever bedenk je nog een vervolg.

Ik heb een aantal oefeningen voor de zekerheid bij me, maar ik gebruik ze steeds minder vaak als ik merk dat het punt al gemaakt is. Ik ben inmiddels echt fan van: “**keep it simple**”. Op die manier is het beter te volgen. En wordt het geen opeenstapeling van leuke oefeningen.

Dus wees niet bang, schrap net zolang tot je tevreden bent.

**VRAGEN? STEL ZE GERUST!
MIRJAM@YNTRAINING.NL**



**WORD DE BESTE
TRAINERSVERSIE VAN
JEZELF EN HEB
DAARMEE DE
MEESTE **IMPACT!****



SMAAK TE PAKKEN?

Wist je dat we bij YNtraining een hele opleiding hebben om je alle kneepjes van het trainersvak te leren? Van hoe je een training aan een opdrachtgever verkoopt tot aan het begeleiden van interactie in je groep van deelnemers.

Er zijn ook losse trainingen te volgen die jou als trainer steviger voor een groep laten staan.

Én we hebben nu een hele speciale aanbieding...

Ben jij jouw training aan het ontwerpen en wil je dat een expert met je meekijkt?

Plan dan nu een online sparsessie van 30 minuten om jouw trainingsopzet te bespreken. Met meer zelfvertrouwen en meer trainerskunde, wordt trainen namelijk niet alleen makkelijker, maar ook veel leuker!

Boek nu jouw afspraak en plan dit zelf in onze agenda >



BOEK JE AFSpraak HIER!

