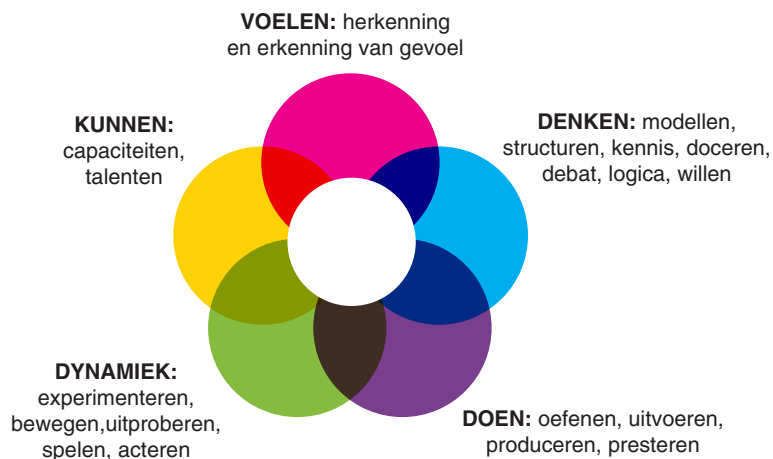


## TRAINEN: STRATEGIE EN TACTIEK

OAK laat deelnemers ervaringsgericht leren. Daarom is er weinig ruimte in een training om naar hartenlust te lezen en te studeren. Overigens is OAK wel een voorstander van studie. Alleen werkt studie tijdens een training versuffend en verwarrend in plaats van activerend. En dat is nu precies waar het bij trainen, workshops, procesbegeleiding en dergelijke om gaat. Om actie! Daar hoort het hele lijf bij en niet alleen het eeuwig bekritiserende hoofd. U wilt immers een ervaring voor uw mensen die ze niet snel vergeten. En die krijgt u. Gedurende OAK-trainingen vergeten trainees vaak de tijd. En er is geen kans om bijvoorbeeld in te zakken na de lunch.

OAK gaat graag het bos in met trainees voor een pakkende didactiek. Ravotten in het bos of op het strand in lastige spelsituaties geeft trainees eindelijk eens de ruimte om uit het standaard stramien van een oefening te laten zien wie ze zijn en waarvoor ze staan. Daarom is sport en bodywork in de natuur onlosmakelijk verbonden met de aanpak van OAK Training & Coaching.

Trainees zijn slim genoeg en kunnen van alles bedenken zonder zichzelf te laten zien. OAK denkt dat het omarmen van nieuw gedrag werkt door een krachtige focus op 5 dimensies: dynamiek, voelen, denken, kunnen en doen. Onderstaande figuur laat dat zien. De strategie van OAK is erop gericht om deze 5 elementen integraal te betrekken bij ervaringsgericht leren. Inzet van alle 5 dimensies bij leertrajecten vergroot de kans dat trainees hun eigen waarheid vinden. Er is verder geen scherpe scheidslijn tussen de elementen; ze overlappen en versterken elkaar. Wat duidelijk moge zijn is dat DOEN en DYNAMIEK belangrijk zijn voor ervaringsgericht leren.



## TRAINEN = HERHALEN

Gedagsverandering kost tijd. Daarom traint de groep met tussenpozen. De trainee benut die ruimte tussen trainingen om het geleerde in de praktijk te brengen. Het experimenteren met nieuw gedrag vergt immers moed, toewijding en aanmoediging! Een trainee zal zichzelf bijvoorbeeld willen motiveren en daarvoor zullen resultaten, hoe klein ook, belangrijk zijn. Op de eerstvolgende trainingsdag worden de ervaringen met trainees besproken en geëvalueerd. Dat kan groepsgewijs of individueel.

Door de training af te stemmen op de vooraf geformuleerde doelstellingen én op de persoonlijke effectiviteit van de deelnemers wordt gestreefd naar individueel maatwerk. Ook in groepen. Het effect van trainingen is zeker afhankelijk van de wijze waarop uw organisatie de boodschap oppikt en ermee doorstoot naar professionalisering. Daartoe is het noodzakelijk dat de leidinggevenden dezelfde 'taal' spreken als hun medewerkers en dat zij de leerconclusies uit de training mede betrekken bij de instructie, de begeleiding en de evaluatie van hun medewerkers in hun dagelijkse werk.