

Inspiratie voor het geven van een training die gebaseerd is op de TERRA Train-The-Trainer

Een van de doelen van het TERRA Train-The-Trainers programma is dat de informatie, die door u (als trainee) wordt verkregen in deze training, door u (als trainer) wordt doorgegeven aan uw collega's of uw netwerk (tweede generatie trainees). Dit is mogelijk middels een halve-dag training. Om u hulp aan te bieden bij het geven van deze halve-dag training voor uw collega's of uw netwerk, hebben wij wat handvatten op een schematische wijze voor u opgeschreven. In dit document worden dus algemene theorieën en praktische informatie over een goede training gegeven, maar er worden ook specifieke didactische werkmethoden besproken die u eventueel kunt gebruiken.

De algemene doelen van het TERRA Train-The-Trainer programma zijn drievoudig.

1. Het verbeteren van training vaardigheden: hoe kunnen collega's en personen uit het netwerk getraind worden door trainees van het TERRA Train-The-Trainer programma.
2. Het overbrengen van kennis: trainees leren over de achtergrond van radicalisering, methoden waarmee radicalisering voorkomen kan worden, hoe radicalisering herkend kan worden, en hoe radicalisering aangepakt kan worden.
3. Het overbrengen van een houding: trainees kunnen na de training herkennen dat de bovenstaande taken uitgevoerd kunnen worden binnen hun professionele rol.

8 lessen voor een actieve training (Silberman, 2015)

Silberman (2015) heeft acht verschillende lessen opgeschreven over hoe trainers een goede training kunnen geven. Deze punten hebben wij ook letterlijk voor u opgeschreven.

“

- Betrek trainees bij een activiteit gedurende de eerste vijf minuten,
- Controleer vaak of trainees de stof begrepen hebben met de vraag 'heeft iedereen het begrepen?'
- Pas uw plannen aan, gebaseerd op de feedback van de trainees,
- Gebruik zelfonthullingen en humor om een open leerklimate te creëren,
- Luister goed naar de trainees en pas datgene wat er gebeurt aan naar de behoeftes van de trainees,
- Gebruik meerdere en veelzijdige leermethoden,
- Leg voor elke activiteit aan trainees de 'wat-waarom-hoe' uit,
- Bespreek wat er is besproken, geef een overzicht van waar de training naar toe gaat, en vat gedurende de training periodiek de inhoud van de training samen,

”

Een paar algemene tips voor een training (gebaseerd op Holly's document)

- Maak het voor trainees duidelijk waar de training over gaat en wat de doelen van de training zijn.
- Geef bij elke activiteit de lengte aan.
- Maak van te voren een document waarin u opschrijft welke informatie van de TERRA training uw trainees (bv. collega's) nodig hebben.

- Inventariseer wat uw trainees verwachten en wat ze willen weten van deze TERRA training. ‘
- Geef de trainees hand-outs met de presentatie PowerPoint sheets van de training en creëer hierbij wat lege ruimte voor eventuele aantekeningen.
- Maak gebruik van audio of video materiaal, documenten, manuals, levendige verhalen, etc.
- Alle hoofdpunten van een presentatie moeten duidelijk naar voren komen in de PowerPoint presentatie.
- De trainees leren het best wanneer de volgende processen worden gebruikt bij de informatie verwerking: horen, zien, bevragen, discussiëren, doen, en het zelf aan iemand uitleggen.
- Gebruik de training om het zelfvertrouwen van de trainees te verhogen wat betreft radicalisering. De training is echt bedoeld om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen.
- Begin met een ronde waarin alle trainees zichzelf voorstellen. Dit kan op meerdere manieren gedaan worden. Bijvoorbeeld: iedereen vertelt zijn naam, wat hij of zij voor werk doet, en wat hij of zij verwacht van de training; trainees interviewen elkaar over de bovenstaande onderwerpen (3 minuten per interview) en introduceren elkaar bij de rest van de groep.
- Stel gedurende de training vragen aan de trainees over de inhoud van de stof (quizen) om de trainees actief te houden. Het is hierbij nuttig om de trainees voorafgaand aan de training van op de hoogte te stellen dat ze tussendoor vragen over de stof krijgen, zodat ze alert blijven.
- Vraag de trainees om eigen voorbeelden te bespreken die relevant zijn voor de TERRA toolkit. Dit houdt de hele groep alert.
- De laatste tip is dat trainers verschillende didactische methoden kunnen gebruiken om de training actief te houden. Een training waarbij de trainer alleen maar informatie overbrengt middels presenteren zal minder effectief werken. Om deze redenen zullen wij een drietal van deze didactische methoden in dit document bespreken. Mogelijk gebruikt u liever eigen didactische methoden, maar wij willen u de mogelijkheid bieden om inspiratie op te doen. U kunt dus eventueel tijdens uw eigen TERRA training gebruik maken van deze methoden.

Didactische methoden

Om te beginnen is het belangrijk om altijd de volgende drie punten mee te nemen wanneer u een bepaalde didactische methode of activiteit uitvoert. Ten eerste moet er een **doel** van de activiteit zijn, ten tweede, moet er een **methode** zijn waarmee dit doel bereikt kan worden, en ten derde moet men nadenken over de **setting** waarin deze methode wordt toegepast (Silberman, 2015).

1) Discussie: Meningen op een rij

Middels een discussie kunt u ingewikkelde stellingen wat betreft uw training bespreken met de trainees. Door het te bespreken worden de trainees geactiveerd en worden verschillende kanten van de medaille besproken. Om een groep te laten discussiëren zijn verschillende werkvormen die u kunt gebruiken. Wij bespreken de werkvorm ‘Meningen op een rij’ van Dirkse-Hulscher en Talen (2007). Wanneer u weinig ervaring heeft met het leiden van discussies raden wij u aan om een simpelere werkvorm voor discussies te kiezen. De werkvorm ‘Meningen op een rij’ is complex en vereist dat u ervaring heeft met het begeleiden van discussies.

Voor elke stelling die u behandelt kunt u deze werkvorm gebruiken. Wanneer de trainer de stelling duidelijk voor de trainees heeft opgeschreven kunnen de trainees nadenken over hun standpunt wat betreft deze stelling. Nadat de trainees tot een conclusie zijn gekomen moeten ze op een onzichtbare lijn gaan staan die gaat van eens naar oneens. Vervolgens worden een paar trainees gevraagd om toe te lichten met onderbouwende argumenten wat de rede is dat ze op die plaats zijn gaan staan. Deze methode is visueel en het heeft drie voordelen; (1) iedereen doet mee omdat ze op een plek moeten gaan staan; (2) deze methode doorbreekt eventuele hiërarchische verhoudingen doordat iedereen als eerst om zijn mening gevraagd kan worden (3) doordat de trainees staan zullen ze sneller moe worden. Hierdoor zullen ze op een gegeven moment hun discussie punten beter afwegen. Dit voorkomt herhaling.

Dirkse-Hulscher en Talen (2007) noemen 4 stappen die van belang zijn bij het uitvoeren van deze taak:

Stap 1: Formuleer een prikkelende stelling.

Stap 2: De trainees worden als eerst gevraagd om op te staan. Vervolgens geeft de trainer aan waar de lijn van eens naar oneens is. Daarna geeft de trainer de stelling op en vertelt de trainees dat ze moeten nadenken over hun standpunt en dat ze aan de hand daarvan naar een plaats op de lijn moeten lopen.

Stap 3: Wijs een trainee aan en vraag of hij of zij het ingenomen standpunt wil toelichten en onderbouwen (gegeven argumenten kunnen eventueel op een flipover worden opgeschreven).

Stap 4: Als laatst kan de trainer vragen of er nog iemand is die een nog onbenoemd argument voor of tegen de stelling heeft. Hiermee krijgen de trainees die nog niet veel gezegd hebben de kans om hun argumenten te benoemen. Op basis van de discussie kan de stelling aangepast worden, of er kan een nieuwe stelling gemaakt worden.

Als extra hulpmiddel geven Dirkse-Hulscher en Talen (2007) tips voor de trainer zelf. Deze zullen we hieronder kort toelichten:

- Zorg voor een stevige zwart wit stelling. Nuanceringen kunnen door de discussie ontstaan.
- De stelling moet positief worden geformuleerd (gebruik niet de woorden 'geen' en 'niet').
- Neem een actieve houding aan.
- Vraag voor de introductie en uitleg eerst aan de trainees of ze willen opstaan om mogelijke weerstand tegen te gaan.
- Als trainees niet bewegen, kunt u suggestief aan diegene vragen: 'dus, u bent het eens met deze stelling?' als ze bij voorbeeld aan de eens kant staan. Hierdoor zullen ze of blijven staan, of wanneer ze oneens met de stelling zijn, zich verplaatsen.
- Trainers die geen ervaringen met deze werkvorm hebben kunnen hun twijfels over de toegevoegde waarde hebben. Stap niet in de valkuil en probeer niet de voorbereidingsgroep te overtuigen, maar doe de werkvorm met hen. Positieve ervaringen zijn overtuigender.
- Deze werkvorm vereist wel wat ervaring met het leiden van discussies. Een trainer moet vragen stellen, samenvatten, reflecteren, uitnodigen, structureren. Daarnaast is een flexibele regie een vereiste. De introductie is belangrijk dus oefen hem een aantal keer.

2) Uitwisseling van ervaringen

Een van de doelen van de TERRA Train-The-Trainer is dat professionals in het veld meer handvatten aangereikt krijgen over hoe ze met radicalisering om kunnen gaan. Hierdoor kan het van belang zijn om te leren van elkaars ervaringen. Dit maakt een training levendig, en de trainees krijgen voorbeelden van echte situaties waarin (mogelijke) radicalisering een probleem heeft gevormd en voorbeelden van hoe er in zo een situatie gehandeld kan worden. Dirkse-Hulscher en Talen (2007) hebben ook een aantal werkvormen beschreven over hoe men dit soort ervaringen kan uitwisselen. Wij hebben er voor gekozen om de werkvorm 'Buzzen' te bespreken in dit document. Voor deze werkvorm worden trainees in groepjes van twee (de buurman/buurvrouw) geplaatst om een ervaring wat betreft radicalisering te bespreken. Het is een makkelijke werkvorm. Daarnaast nodigt deze werkvorm wat meer verlegen trainees ook uit om hun ervaring te delen.

Stap 1: Benoem de vraag die je wilt dat de trainees zullen bespreken in een duo.

Mogelijke vragen:

- Beschrijf een eigen ervaring in het veld van radicalisering en bedenk vervolgens wat mogelijke oplossingen zijn met behulp van de TERRA toolkit.
- Hoe zou jij de informatie uit de TERRA toolkit toepassen in het veld?

Wanneer de trainees niet direct zelf een ervaring wat betreft radicalisering hebben meegemaakt kunnen ze een ervaring van iemand in hun netwerk beschrijven alsof het hun eigen ervaring is, of ze kunnen een fictieve ervaring bespreken. Belangrijk om duidelijk te maken is dat veel informatie over situaties wat betreft radicalisering confidentieel is. Alle trainees moeten er zich dus zeer van bewust zijn welke privé informatie zij wel of niet kunnen en mogen delen met een derde. Voordat ze hun ervaring gaan delen is het handig om alle trainees een paar minuten de tijd geven om een ervaring voor de geest te halen. Het is verder erg belangrijk dat de trainer aangeeft hoe lang de trainees de tijd hebben om het probleem te bespreken.

Stap 2: Geef de trainees een formulier waarop ze in het kort hun ervaring en de manier waarop ze met hun situatie zouden kunnen gaan met behulp van de TERRA toolkit kunnen opschrijven.

Stap 3: Geef duidelijk aan wanneer de trainees kunnen beginnen met hun discussie. Het is goed als u als trainer rondloopt om met mensen te praten. Als trainees geen partner hebben kan het ook in een groepje van 3.

Stap 4: Het geluidsniveau is een goede indicator of de gesprekken tussen duo's nog actief verlopen. Na de start van de opdracht zal het geluid zacht zijn, vervolgens zal het harder worden, en wanneer het geluidsniveau dan weer zakt betekent het dat de oefening afgerond kan worden. Op het moment dat het geluid dus weer inzakt kan de trainer aangeven dat de oefening nog 1 minuut duurt. Na deze minuut moet de trainer de trainees dan onderbreken.

Stap 4: Stoom afblazen is belangrijk, dus nu kan de trainer aan de trainees vragen hoe ze de oefening hebben ervaren, en wat het gesprek heeft opgeleverd.

3) Casus probleem

Stap 1: Maak een casus. Middels een casus probleem kunt u de inhoud van uw training levendig en relevant voor de situatie van de trainees maken. Daarnaast kunnen de trainees de opgedane informatie van uw training gebruiken om een casus probleem op te lossen. Om te beginnen moet er een casus zijn die u kunt behandelen. Deze kunt u uitprinten voor alle trainees.

Uw casus studie zal waarschijnlijk betrekking hebben op een situatie die relevant is voor uw werkveld. U kunt ervoor kiezen om het casus probleem te behandelen die wij in de TERRA Train-The-Trainers hebben behandeld. Mogelijk wilt u hem echter zelf maken. Een docent op de middelbare school zal bijvoorbeeld een casus willen bespreken over een leerling die mogelijk aan het radicaliseren is, en een politiemann zal bijvoorbeeld een casus willen bespreken over een jongen uit zijn wijk die mogelijk aan het radicaliseren is. Mocht u zelf een casus probleem willen ontwikkelen kunt u de volgende tips van Silberman (2015) gebruiken over hoe u zelf een casus kan schrijven die passend is voor uw werkveld.

“

- Identificeer de problemen, concepten, of de principes die u wil overdragen aan de trainees.
- Brainstorm over situaties die een illustratie kunnen zijn van de concepten of principes. Dit kunnen situaties zijn in het echte leven, verkapte situaties, of fictieve situaties.
- Kies de situatie die het meest belovend lijkt en begin met het ontwikkelen van karakters, de gebeurtenissen, de achtergrond informatie, en de acties die ondernomen worden.
- Maak een eerste draft van uw casus en vraag iemand anders om het te lezen zonder enige informatie vooraf te hebben gekregen. Vraag om feedback over de duidelijkheid en het gehalte van de interesse.
- Herschrijf de casus en ontwikkel discussie vragen. U kunt mogelijk grafische hulp, zoals foto's, toevoegen. Daarnaast kunt u gebruik maken van geluid of video materiaal.
- U kunt er voor kiezen om wat spanning en conflicten in het casus probleem te verwerken.

”

Stap 2: Bedenk van te voren hoe lang elk onderdeel van de casus behandeling mag duren en houdt u zich strikt aan deze tijdslijmieten (u kunt deze tijdslijmieten ook aangeven aan de trainees).

Stap 3: Geef hele duidelijke instructies aan de trainees. Bijvoorbeeld, nadat iedereen de casus classicaal heeft gelezen kunnen ze in groepjes van 3/4 10 minuten samenzitten om aan de casus te werken. Tijdens deze 10 minuten krijgen de trainees, bijvoorbeeld, 3 hele duidelijke en gerichte vragen op papier mee. Deze kunnen zij dan vervolgens ook beantwoorden op dit papier. De vragen kunnen bijvoorbeeld zijn; (1) Is er sprake van mogelijke radicalisering, zo ja, waarom en zo nee, waarom niet?; (2) In welke fase van het radicalisering proces zit iemand (aan de hand van de TERRA toolkit)?; (3) Wat zou u volgende stap van handelen zijn (concreet stappenplan maken) en wie zou u kunnen betrekken bij uw aanpak kunnen?

Stap 4: Als de groep weer bij elkaar is, kunt u eerst globaal aan iedereen vragen hoe het is gegaan (stoom afblazen). Deze techniek zorgt ervoor dat specifieke situaties besproken kunnen worden die de trainees zelf willen bespreken.

Stap 5: Nu kunt u een persoon van elk groepje laten vertellen wat hun antwoorden waren.

Stap 6: Nu kunt u een open discussie aangaan.

Stap 7: Achteraf kunt u vragen wat de trainees er van vonden, of ze er iets aan hadden, wat ze ervan hebben geleerd, en of ze eventuele feedback hebben.

Goede afronding van training

Nadat u de gehele training heeft gegeven is het belangrijk om de training goed af te ronden. Vraag trainees hoe zij de dag vonden, wat ze van de training hebben opgestoken, of ze de informatie wel of niet kunnen/zullen gebruiken. U kunt bijvoorbeeld alle trainees vragen om de training in een woord te beschrijven. Vervolgens kunt u naar uitleg vragen. Als laatst kunt u vragen om eventuele feedback over de inhoud van de training en over de training zelf.

Referenties:

Dirkse-Hulscher, S. & Talen, A. (2007). *Het grote werkvormen boek*. Academic service.

Silberman, M. L., (2015). *Active training: A handbook of techniques, designs, case examples, and tips*. John Wiley & Sons.

Websites:

<http://trainingtoday.blr.com/employee-training-resources/How-Conduct-Effective-Training-Session>

<https://www.businesstrainingworks.com/training-resources/train-the-trainer-basics>

http://www.slideshare.net/preethi_madhan/train-the-trainer-power-point-presentation