

SUCCESVOLLE ORGANISATIES
investeren niet alleen in
machines en gebouwen,
maar vooral in...
hun **MEDEWERKERS.**

OPLEIDEN EN TRAINEN NU
BELANGRIJKER DAN OOIT!



OPLEIDEN EN TRAINEN KRIJGT STEEDS M DAAROM VERSCHIJNT NU HET HANDBO

Waar is anno 1984 het meest behoefte aan? Aan mensen die iets willen en kunnen bereiken in hun werk. Omdat ze gemotiveerd zijn en goed toegerust, zelfverzekerd en enthousiast. Met andere woorden: er is behoefte aan goed opgeleide mensen.

Training en opleiding zijn beleidsinstrumenten om resultaten te verbeteren en nieuwe ontwikkelingen tot stand te brengen.

HET HANDBOEK OPLEIDERS IN ORGANISATIES WORDT HET NASLAGWERK.

- Voor de personeelsfunctionaris
- Voor de docent
- Voor de trainer
- Voor de opleider
- Voor de manager
- Voor de cursus-ontwikkelaar
- Voor de cursus-regelaar
- Voor de afdeling Opleiding, Training en Vorming
- Voor de bedrijfsbibliotheek
- Voor het opleidingsinstituut

VERDERE PROFESSIONALISERING VAN DE OPLEIDER IS VEREIST.

Topmanagers van organisaties en gezaghebbende deskundigen uit de opleiderswereld melden tijdens congressen en in publikaties voortdurend en bij herhaling de noodzaak van **professionalisering** en **vakontwikkeling** in de opleiderswereld.

Maar er is sprake van tegengestelde ontwikkelingen. Naarmate de behoefte aan opleiding toeneemt, krimpen budgetten. Ook de opleider moet meer doen met minder middelen.

Hij of zij moet effectievere en efficiëntere wegen vinden.

Wat nodig is zijn systematische werkwijzen die alle facetten van het opleiden omvatten;

het **ontwikkelen**, het **uitvoeren**, het **management**.

Daarvoor is makkelijk toegankelijke informatie nodig die kennis, ervaring, know how en deskundigheid geeft.

HET HANDBOEK DAT ALLE ROLLEN VAN DE OPLEIDER PROFESSIONEEL GESTALTE GEEFT.

De eerste doelstelling van het nieuwe Handboek luidt: het verstrekken van informatie die meteen toepasbaar is in praktische situaties.

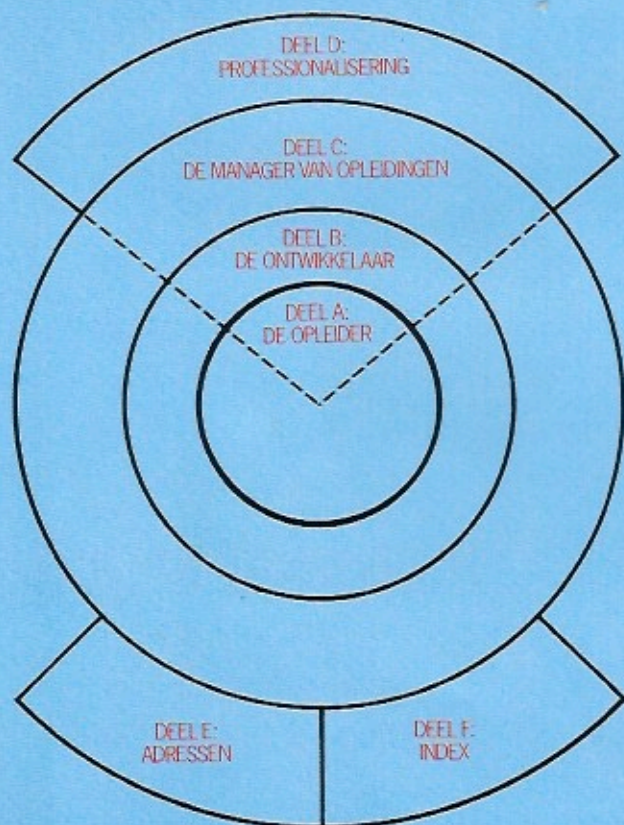
Dat een juiste opzet gekozen is, zag de redactie bevestigd in het Amerikaanse onderzoek 'Models for Excellence'. De American Association for Training en Development sloot dit onderzoek in 1983 af. Het rapport beschrijft gedetailleerd de verschillende rollen en functies van de opleider met de bijbehorende functie-eisen.

Het Handboek Opleiders in Organisaties hanteert dezelfde driedeling als het onderzoeksrapport:

- **DE OPLEIDER ALS DOCENT / TRAINER**
Het eerste deel behandelt de uitvoerende taak. Het gaat over lesgeven, begeleiden, trainen, omgaan met volwassen leerlingen, zoeken naar werkvormen.
- **DE OPLEIDER ALS ONTWIKKELAAR**
Het tweede deel omvat het voorwerk voor het opzetten van een opleiding. Het gaat over onderzoek doen, programma's ontwikkelen, materiaal schrijven, effect meten.
- **DE OPLEIDER ALS MANAGER**
Het derde deel is toegespitst op de management-taak. Het schenkt aandacht aan het ontwikkelen van beleid, het bepalen van strategie, het zoeken naar methoden voor kosten/baten-analyses.

Een afsluitend deel stelt de professionalisering van de opleider zelf centraal.

Op deze wijze ontstaat voor het eerst een naslagwerk waarin het gehele vakgebied aan de orde komt. Elk onderdeel krijgt precies de aandacht die het verdient.



CONCENTRISCHE OPBOUW VAN
HET HANDBOEK OPLEIDERS IN ORGANISATIES

