

VEERTIEN
NIEUWE
OPLEIDINGEN!




elsevier
OPLEIDINGEN

**Ontdek het
nieuwe leren
bij Elsevier
Opleidingen
en haal het
allerbeste uit
jezelf!**

06
opleidingsgids
07

Zes kernkwaliteiten bepalen effectiviteitsontwikkeling

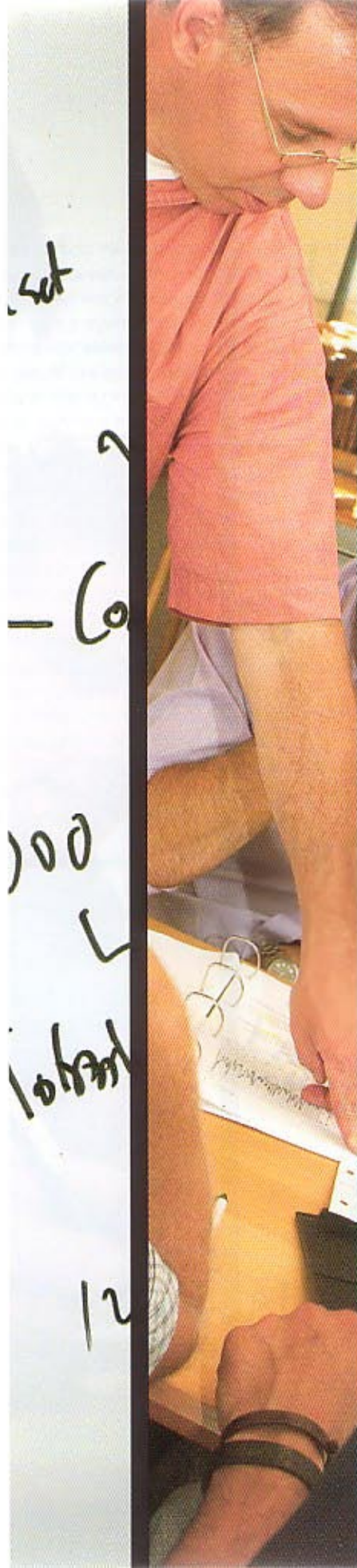
We hebben een zestal kernkwaliteiten benoemd waaraan expliciet aandacht wordt besteed in iedere opleiding. Deze vormen de basis voor de persoonlijke ontwikkeling van deelnemers. Persoonlijke groei helpt hen niet alleen in hun werk maar ook in hun privé-leven daadkrachtiger om te gaan met vraagstukken en situaties. Deze zes kernkwaliteiten zijn: 1. kennis delen, 2. creatief en innovatief te werk gaan, 3. denken in oplossingen, 4. resultaten behalen, 5. klantgericht handelen en 6. jezelf persoonlijk ontwikkelen.

Internet ondersteunt effectiviteit op de werkplek

Veel opleidingen blijken in de praktijk weinig rendement op te leveren. Een werknemer die na het volgen van een opleiding terugkeert op de werkplek, functioneert meestal niet anders dan ervoor. Dit komt vaak doordat de dagelijkse praktijk weinig ruimte overlaat voor nieuwe inzichten. Daarom is het belangrijk om de deelnemer actief te ondersteunen in het toepassen van de verworven inzichten en bekwaamheden op de eigen werkplek. Elsevier zet meerdere internet-instrumenten in om het rendement van de opleiding voor deelnemer én werkgever te optimaliseren. De deelnemer kan na de opleiding e-Coaching drie maanden lang praktijksituaties voorleggen aan de docent. Ook kan hij andere deelnemers vragen stellen via de e-community.

Leidinggevende vergroot effectiviteit in de praktijk

De rol van de leidinggevende is van groot belang. Door effectieve coaching en begeleiding kan de deelnemer de kennis en inzichten toepassen in de dagelijkse praktijk. Elsevier stimuleert de deelnemers dan ook om hun leidinggevende geregeld bij het leertraject te betrekken, in ieder geval in de start- en de eindfase van een opleiding. Zo helpt Elsevier Opleidingen organisaties om het rendement van iedere opleiding te vergroten en de effectiviteit van medewerkers te vergroten. We bieden ook programma's die leidinggevendenden helpen bij het begeleiden en coachen van medewerkers.



HET NIEUWE OPLEIDINGSCONCEPT VAN ELSEVIER OPLEIDINGEN

De maatschappij is voortdurend in beweging. Alles kan en moet steeds sneller. Beroepen en functies vervagen en daardoor verwachten werkgevers steeds meer van hun werknemers. Alleen specialist zijn voldoet niet meer. Daarom wordt naast de ontwikkeling van vakkennis de persoonlijke ontwikkeling steeds belangrijker. Dat vergt tijd en energie. Je moet hierin meegaan als werknemer omdat je anders niet meer past in de huidige dynamische werkmaatschappij. Een opleiding volgen is niet meer genoeg. Het gaat om het rendement dat je uit een opleiding haalt. Je moet na afloop effectiever functioneren en dus meer opleveren voor je werkgever.

Effectiviteitsontwikkeling centraal in de opleiding

In een klassieke opleiding wordt uitsluitend aandacht besteed aan het ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Bij Elsevier Opleidingen doen we het anders, we

werken vanuit een nieuw opleidingsconcept: het Elsevier Model voor Effectiviteitsontwikkeling®.

Dit betekent dat de deelnemers alle stappen van het leerproces grondig doorlopen om een zo hoog mogelijk rendement uit de opleiding te halen. We beginnen altijd bij de instelling van de deelnemer (ik ben). Dat zorgt voor bewustzijn van de toekomstmogelijkheden (ik besef). Daarmee motiveren we de deelnemer om ook echt stappen te nemen (ik wil). Daarna gaan we in de opleiding aan de slag met de ontwikkeling van kennis (ik weet) en vaardigheden (ik kan).

De dagelijkse praktijk van de deelnemer is een belangrijk onderdeel van de opleiding. De deelnemer brengt zelf praktijkcases in en de leidinggevende wordt actief betrokken bij de opleiding. Door ook te werken aan de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemer zorgen we ervoor dat deelnemers blijvend effectiever functioneren op de werkplek (ik ben effectief).

elsevier model voor effectiviteitsontwikkeling®



Opleiders beloven van alles, maar maken het in hun opleidingen vaak niet helemaal waar. Bij Elsevier is dit anders. We hebben een nieuw opleidingsconcept ontwikkeld dat ervoor zorgt dat onze opleidingen vanaf nu nog beter en effectiever zijn. Acht redenen om je vandaag nog in te schrijven bij Elsevier Opleidingen.

1. **Gecertificeerde praktijkdocenten** - We richten ons niet langer alleen op kennis en vaardigheden, maar ook op de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemer. Dat vraagt om een andere aanpak van de docenten. Zij hebben dan ook een aanvullende training gevolgd om expertise op dit vakgebied te verkrijgen. Daarnaast hebben we nieuwe docenten aangetrokken die al gecertificeerd zijn op dit gebied.
2. **Nieuwe generatie opleidingen** - De opzet van de opleidingen is veranderd en de duur verlengd. Daardoor is er meer tijd voor de persoonlijke ontwikkeling van onze deelnemers en kunnen we dieper ingaan op hun persoonlijke praktijksituaties.
3. **Praktijkgerichte leerdoelen** - Aan het begin van de opleiding stellen we samen met de deelnemer persoonlijke leerdoelen op. Deze worden door de deelnemers met hun leidinggevenden besproken zodat er een optimale match ontstaat met de praktijk. De leerdoelen garanderen het leerrendement voor iedere deelnemer; ze moeten aan het einde van de opleiding behaald zijn.
4. **Echte praktijkcases** - Leren gaat sneller en gemakkelijker als er veelvuldig gewerkt wordt met échte praktijkcases. Onze deelnemers leveren deze cases zelf aan. Iedere deelnemer heeft de mogelijkheid om dieper in te gaan op problemen uit zijn eigen werk. Deelnemers krijgen zo ook meer inzicht in hoe andere bedrijven met vraagstukken omgaan.
5. **Betrokkenheid leidinggevende** - We hechten veel waarde aan het oordeel van de leidinggevenden van onze deelnemers. Want als een deelnemer terugkeert naar zijn werkplek, moet hij zichtbaar beter functioneren. Dat moet niet alleen de deelnemer zelf ervaren, maar ook zijn leidinggevende. Daarom betrekken we de leidinggevende geregeld bij het leertraject.
6. **e-Learning** - Met behulp van internet werken we aan de theoretische kennis van onze deelnemers. Zij ontvangen regelmatig een e-mail met 10 vragen, zodat zij hun kennis kunnen toetsen en op peil brengen. De computer selecteert iedere keer de hoofdstukken die de deelnemer nog niet voldoende beheerst en stemt hier de volgende set vragen op af. Zo breiden de deelnemers hun kennis doeltreffend en efficiënt uit.
7. **e-Community** - In een speciale internetomgeving kunnen deelnemers hun kennis delen tussen de lesdagen door. Ook kunnen ze gezamenlijk aan opdrachten werken zonder dat ze fysiek op dezelfde locatie hoeven te zijn. En ze kunnen er met andere deelnemers praten over een praktijkprobleem waar zij tegenaan lopen.
8. **e-Coaching** - Een opleiding is pas succesvol als een deelnemer het geleerde ook écht toepast in de praktijk. Daarom zijn veel opleidingen verlengd met drie maanden e-coaching. Deze eigentijdse begeleiding garandeert een maximaal rendement voor zowel deelnemer als bedrijf: de deelnemer kan een beroep blijven doen op de Elsevier-docent voor vragen, opmerkingen en suggesties.