

Zapewnienie, że pracownicy są zdolni do szkolenia

Jeden z moich ulubionych treningów obejmował prezentera z pasją, dużo ruchu, interakcji z innymi i muzykę w tle. Jeśli zapytasz mnie, jakie informacje pamiętam z tego szkolenia, powiedziałbym „bardzo mało”. Prezenter nie pozwolił mi zasnąć - przez większość czasu. Ale byłem tak pozbawiony snu z powodu projektu, że musiałem wykonać pracę, że czuwanie było bardzo trudne. Mój poziom stresu był również bardzo wysoki ze względu na termin. Nie rozumiałem, dlaczego mój pracodawca nalegał, żebym poszedł na to szkolenie, skoro miałem tak wiele do zrobienia. Z treningu wychodziłem codziennie o godzinie 5 lub 6. Następnie przejechałem przez restaurację typu fast food, złapałem burgera lub sałatkę i wróciłem do biura do pracy. O północy lub 1 w nocy jechałem samochodem do domu i wreszcie około drugiej w nocy zasnąłem. Alarm włączył się o 7, dając mi wystarczająco dużo czasu na prysznic i ubranie się. Śniadanie po prostu nie istniało dla mnie, chyba że zjadłem pączka na treningu. Z tego szkolenia pamiętam stresujące wydarzenia, które go otaczały, a nie treść. Udział w programie był naprawdę stratą mojego czasu, czasu firmy i dodatkowego czasu, który spędziłem w pracy, ucząc siebie tego, czego przegapiłem na szkoleniu. Dobre odżywianie, zdrowe wzorce snu, obniżony poziom stresu i właściwe nawodnienie przyczyniają się do zdrowego ciała i otwartego umysłu. Różnica między wartościowym treningiem a bezwartościowym treningiem dotyczy nie tylko trenera, ale także stanu umysłu i ciała uczestników. Jeśli Twoi pracownicy nadają się do przeszkolenia i nie mogą być związani, powinni z niecierpliwością oczekiwać na szkolenie. Im bardziej pozytywnie oceniasz szkolenie, tym bardziej pozytywnie oceniasz swoich pracowników. Pamiętaj, emocje są zaraźliwe. Możesz mieć duży wpływ na ich nastawienie i stany emocjonalne. W tym rozdziale dowiesz się o prawidłowym odżywianiu i jego wpływie na mózg przed, w trakcie i po treningu. Opowiem Ci również o nawadnianiu i radzeniu sobie z brakiem snu, abyś mógł jak najlepiej wykorzystać każdy oferowany przez Ciebie trening. I pokażę ci, jak poziom wyzwania koreluje ze skutecznością szkolenia.

Dający do myślenia

Szkolenia wymagają pracy, a praca wymaga utrzymania. Zapewnij swoim uczestnikom odpowiednie odżywianie, aby ich mózg i ciało pracowały na optymalnym poziomie. W kolejnych sekcjach wyjaśniono, jak różne rodzaje „paliwa” wpływają na te mózgi i ciała.

Jedzenie dla mózgu

Gdybyś tylko posłuchał mądrych słów swojej babci i zjadł swoje warzywa, byłbyś szczęśliwszą, zdrowszą i mądrzejszą osobą! Nie znała nauki, która za tym stoi, ale wiedziała, co zobaczyła: ludzie zachowują się lepiej, uważniej słuchają i myślą jaśniej, kiedy dobrze jedzą. Wcześniej dowiedziałeś się o neuroprzekaznikach, substancjach chemicznych w mózgu, które wpływają na zachowania, myśli i uczucia. Żywność, którą jesz, zachęca do produkcji tych chemikaliów. Tabela 17-1 zawiera szczegółowe informacje o tym, jak żywność wpływa na produkcję neuroprzekazników. Jesteś tym, co jesz i myślisz, co jesz. Mózg potrzebuje odpowiednich pokarmów, aby najskuteczniej wytwarzać neuroprzekazniki. Twój mózg działa na glukozie, która jest cukrem powstałym z dobrego jedzenia, które jesz. Twój dopływ krwi przenosi glukozę do mózgu, który wykorzystuje tę żywność jako energię. Jedzenie odpowiednich pokarmów pomaga zachować zdrowie mózgu. Stara piramida żywieniowa została zastąpiona kilkoma nowszymi, zdrowszymi wersjami.

Neuroprzekazniki i odżywianie

Neuroprzekaznik: funkcja poznawcza: żywność, która zwiększa produkcję

Serotonina: pomaga w przekazywaniu wiadomości; poprawia nastrój; uspokaja: produkty na bazie węglowodanów, takie jak makaron, warzywa bogate w skrobię, ziemniaki, płatki zbożowe, pieczywo

Noradrenalina: Niezbędna do odzyskania długotrwałych wspomnień: Migdały, jabłka, awokado, ananas, ser, ryby, większość zielonych warzyw, chude mięso, orzechy, zboża, ananas, drób, tofu

Endorfiny: uwolnione od przyjemnych doświadczeń; jeśli nauka jest przyjemna, uwalniają się endorfiny i wspomagają pamięć: pikantne potrawy, czekolada

Dopamina: uwalniana, aby pomóc skupić się i hamować inne myśli: jabłka, ryby, kurczak, zielone warzywa liściaste

Acetylocholina: utrzymuje komórki mózgowe w zdrowiu, aby przekazywać wiadomości: żółtka jaj, orzeszki ziemne, kiełki pszenicy, wątroba, mięso, ryby, mleko, ser i warzywa (zwłaszcza brokuły, kapusta i kalafior)

Oto kilka sposobów, w jakie to, co jesz, wpływa na mózg:

✓ Białka: Białka tworzą aminokwasy, których potrzebuje Twój mózg, abyś czuł się spokojny, ożywiony i pozytywny. Jedzenie białka rano pomaga zachować większą czujność. Białka są surowcami do produkcji neuroprzekazników, takich jak norepinefryna i dopamina.

✓ Tłuszcze: są dobre i złe tłuszcze. Złe tłuszcze to tłuszcze nasycone i tłuszcze trans. Dobre tłuszcze obejmują tłuszcze jednonienasycone i wielonienasycone. Niezbędne dla zdrowia mózgu kwasy tłuszczowe Omega-3 są wielonienasycone. Pomagają one w zapewnieniu aksonom powłoki mielinowej, której potrzebują, aby pomóc w płynnym i szybkim przekazywaniu informacji. Kapsułki z olejem rybnym stały się popularne w branży medycznej, aby wspomóc pamięć, obniżyć poziom cholesterolu i poprawić pracę serca. Depresja, słaba pamięć, trudności w uczeniu się i nieuwaga mogą wynikać z niskich ilości kwasów Omega-3.

✓ Cukier: Oprócz czerwonych mięs i rafinowanych ziaren cukier należy używać oszczędnie. Niektóre badania pokazują, że aktywność mózgu wzrasta po spożyciu słodkich pokarmów. Ale efekt jest krótkotrwały, a cukier powoduje wiele problemów, w tym spadek poziomu cukru we krwi, który powoduje senność.

✓ Pełnoziarniste: Te złożone węglowodany są ważną częścią Twojej diety i służą do wytwarzania glukozy dla mózgu.

✓ Owoce i warzywa: te pokarmy dostarczają organizmowi naturalnych składników, cukry, białka, witaminy i minerały.

Śniadanie to najważniejszy posiłek dnia. Twój mózg jest jedynym organem w Twoim ciele, który nie magazynuje energii. Kiedy się budzisz, Twój mózg pracuje na oparach. Wielu dorosłych, którzy pomijają śniadanie, przejawia negatywne nastawienie do swojej pracy i współpracowników, brak uwagi i spadek wydajności.

Jakie są możliwe konsekwencje jedzenia przez wszystkich Twoich pracowników zgodnie z potrzebami ich mózgów?

✓ Pozytywne nastawienie

✓ Szczęście

✓ Poczucie humoru

✓ Produktywność

- ✓ Życzliwość
- ✓ Kreatywność
- ✓ Rozwiązywanie problemów
- ✓ Najwyższa wydajność

Dobre odżywianie zwiększa produkcję nowych komórek mózgowych. Nowe komórki mózgowe poprawiają zdolność mózgu do uczenia się i pamięci. Co powstrzymuje ten proces? Złe odżywianie, brak ruchu i stres.

Utrzymanie treningu Jedz mało. Jedz często. Jedz pokarm dla mózgu. To najlepszy plan na karmienie pracowników i klientów na szkoleniach. Brzmi prosto? To jest. Twoim celem jest przeszkolenie pracowników i pomoc w zapamiętaniu szkolenia. Właściwe ich karmienie ma znaczenie. Oto przykładowe menu, które daje mózgom pracowników to, czego potrzebują:

- ✓ Śniadanie: bułeczki i pieczywo pełnoziarniste, płatki zbożowe; owoce, orzechy, suszone owoce, mleko niskotłuszczowe, soki 100%, jajka, indyk, chude mięso, koktajle owocowe, jogurt
- ✓ Przekąska po śniadaniu: owoce i warzywa
- ✓ Obiad: Zielone sałatki z jajkiem, serem, indykiem, marchewką, brokułami lub kalafiozem; bułki pełnoziarniste z prawdziwym masłem; herbata, mleko o niskiej zawartości tłuszczu, 100-procentowy sok owocowy
- ✓ Przekąska po obiedzie: owoce, warzywa, ser i pełnoziarniste krakersy
- ✓ Kolacja: łosoś, szparagi, sałata, bułki pełnoziarniste, masło
- ✓ Przekąska po kolacji: owoce, warzywa, koktajle, jogurt
- ✓ Nawilżanie przez cały dzień: woda, woda, woda

Chociaż to tylko próbka, te pokarmy są bardzo ważne, aby zachować czujność mózgu i utrzymać poziom glukozy na potrzeby nauki. Oprócz dobrego odżywiania i przerw na jedzenie, zapewnij mnóstwo przerw dla mózgu - czas na poruszanie się i rozciąganie - zwłaszcza jeśli trening jest długi. Ten przykład pokazuje, że trening odbywa się wieczorem, co jest czasami nieuniknione, ale nigdy nie jest dobrym pomysłem dla mózgu. Stażyści potrzebują przestojów i dużej ilości snu, aby zakodować informacje w pamięci długotrwałej. Wydłużenie dnia i walka z potrzebą snu zwiększa poziom stresu i zmniejsza koncentrację. Zachęcaj swoich uczestników do nawadniania mózgow. Zrób to, trzymając w zasięgu ręki duże butelki wody lub lodowate dzbanki i szklanki.

Demonstracja połączenia woda-energia

Jedną ze strategii, które stosuję, aby pokazać, jak ważne jest nawadnianie na moich treningach, jest kulka energetyczna, która jest dostępna w większości sklepów naukowych. Piłka energetyczna to mała biała piłka, która wygląda podobnie do piłki pingpongowej. Posiada dwa metalowe paski z jednej strony. Kiedy dotkniesz obu metalowych pasków, zapali się światło i kula wyda dźwięk. To świetne urządzenie do nauczania o łączności i obwodach. Kiedy dołącza do mnie kolejna osoba, kładę jeden z moich palców na pasku, a ona kładzie jeden na drugim. Następnie, aby zakończyć obwód, trzymamy razem nasze pozostałe ręce. Bingo! Zaczyna się światło i dźwięk. Kiedy proszę o wolontariusza, który tego ranka niewiele wypił i próbujemy zrobić to razem, często to nie działa lub światło kuli jest słabsze,

a dźwięk słabszy. Następnie wolontariusz jest proszony o wypicie wody i spróbowanie ponownie kilka minut później. Rezultatem jest jaśniejsze światło i głośniejszy dźwięk. Udowodniono, jak ważne jest utrzymywanie nawodnienia organizmu w celu zwiększenia aktywności elektrycznej mózgu.

Odkrywanie znaczenia łapania Z

Oczywiście nie chcesz, aby twoi uczestnicy spali podczas szkolenia, ale sen będzie czynnikiem wpływającym na to, jak dobrze zachowują to, co zostali przeszkoleni. Chcesz, żeby przyszli na trening odświeżeni i gotowi. Osiągnięcie tego wyczynu jest kwestią wykształcenia (Twojego i ich), obciążenia pracą i czasu. Jako trener, jednym z pierwszych pytań, które zadaję moim kursantom, jest: „Ilu z was spało zeszłej nocy osiem godzin?”. Zwykle mniej niż jedna czwarta uczestników podnosi ręce. Mój następny komentarz brzmi: „Więc reszta z was ma więcej?”. Myślą, że to całkiem zabawne i naprawdę nie przestają myśleć o konsekwencjach tego braku snu. Ale jako ich trener wiem, z czym mam do czynienia. Kiedy pytam, ile snu zwykle śpią uczestnicy, bez wątpienia słyszę od czterech do sześciu godzin - przyszli do mnie pozbawieni snu. Niektórzy ludzie mogą być genetycznie bardziej odporni na brak snu. W badaniach takie osoby dobrze radziły sobie z zadaniami poznawczymi po nieprzespanej nocy. Są w stanie zatrudnić więcej obszarów mózgu do tych zadań niż osoby bez tych samych predyspozycji.

Konsekwencje braku snu obejmują

- ✓ Utrata pamięci
- ✓ Upośledzenie funkcji poznawczych
- ✓ Wypadki samochodowe
- ✓ Uraz w pracy
- ✓ Choroba

Jednym z możliwych rozwiązań problemu braku snu jest drzemka. Regularna drzemka lub czas medytacji odmładzają mózg. Włączenie drzemek lub innych przestojów do treningów może sprawić, że uczestnicy „dostaną” lub nie. Badania snu pokazują, że przechowywanie pamięci ma miejsce podczas snu. Chociaż to przechowywanie trwa przez większość nocy, niektóre badania sugerują, że większość pamięci ma miejsce w ciągu ostatnich dwóch godzin ośmiogodzinnego snu. Jeśli Twoi pracownicy nadają się do przeszkolenia, przychodzą na szkolenie dobrze wyspani - najlepiej po siedmiu lub ośmiu godzinach snu. Ponieważ uczą się i przechowują informacje w pamięci roboczej, aby później zachować je w pamięci długotrwałej, potrzebują niezbędnego snu w nocy po treningu i każdej kolejnej nocy treningu. Zupełnie nowa koncepcja może wymagać trzech tygodni snu, aby stała się pamięcią długotrwałą. Dlatego szkolenie tak naprawdę nigdy się nie kończy. Sen i pamięć współpracują ze sobą, tworząc trwałe połączenia w mózgu.

Spać, być może się nauczysz

Do trzeciego dnia treningu trener był daleko w tyle. Powód był prosty: był trenerem wewnętrznym prowadzącym szkolenie w domu, a więc każda możliwa przerwa, od rozmów telefonicznych do wizyty klientów, wstawiane do czasu zaplanowanego na szkolenie. Trener skonsultował się ze swoim przełożonym i wspólnie zdecydowali, że szkolenie będzie musiało trwać dłużej wieczorem, ponieważ na szkolenie zarezerwowano tylko pięć dni. Każdy sprzedawca musiał wiedzieć, jak korzystać z nowego systemu oprogramowania przed pierwszym dniem miesiąca, w którym wszystkie powiązane firmy miały dokonać zmiany. Stażyści zostali poinformowani o zmianach w czasie i stracono kolejne 30 minut,

ponieważ pracownicy dzwonili w celu zmiany planów, powiadamiania rodzin i ostrzegania klientów. Chociaż szkolenie szło dobrze i wszyscy wydawali się rozumieć nowy system, wydłużony czas stał się problemem. Do 20:00 Tego wieczoru, gdy szkolenie dobiegło końca, za drzwi wybiegło 20 wyczerpanych pracowników. Niektórzy pili kawę, żeby nie zasnąć po szybkiej kolacji ze smażonego kurczaka. Ponieważ trening wznowił się zaledwie 12 godzin później, wszyscy musieli wrócić do domu, odrobić pracę domową i przespać się na następny dzień. To się nie wydarzyło. Każdy uczestnik pozostawał co najmniej do północy, wykonując prace biurowe, przeglądając zadania domowe, kończąc prace domowe, a na koniec kładąc pościel na maksymalnie sześć godzin przed przebudzeniem, ubieraniem i jazdą na szkolenie do godziny 8 rano. Pracownicy przybyli na czas. Wszyscy weszli z filiżanką kawy w dłoni, wyglądając na nieco bardziej rozczochranych niż zwykle. Kiedy trener zaczął, w sali zrobiło się bardzo cicho, co jest pewnym oznaką stresu. Jako trener zaczął wypytywać uczestników, na wielu twarzach malowało się zdziwienie i wstyd. Jedną ręką podniesioną. „Czy na pewno wczoraj o tym rozmawiałeś? Nie mogę znaleźć tego w moich notatkach”. Kilku innych skinęło głową. Trener musiał ponownie uczyć informacji z poprzedniego dnia. Stracono cenniejszy czas. Nie musiała ponownie uczyć się drugiego lub trzeciego dnia, ale wydłużenie dnia sprawiło, że wszyscy byli bardziej zmęczeni i niespokojni. Brak snu nie wpłynął na obniżenie poziomu hormonów stresu, więc uczestnicy w 4. dniu weszli już zestresowani i pozbawieni snu. Nie spali wystarczająco dużo, by przechowywać informacje z wczoraj. Kawa wypita poprzedniej nocy mogła powstrzymać ich przed zasypianiem podczas treningu, ale także sprawiała, że wielu z nich nie spało głęboko w nocy. Gdzieś w trakcie tego szkolenia stracono dzień. Okoliczności nie były zgodne z mózgiem: za dużo treningu i za mało snu. W rezultacie pracownicy pozostawali daleko w tyle za resztą organizacji pod względem umiejętności związanych z oprogramowaniem. Wiele zasad treningowych zostało złamanych (rozdział 18 zawiera podstawowe informacje na temat prowadzenia skutecznych treningów), a brak snu uczestników pogorszył sytuację.

Aby zachęcić do spokojnego snu przed szkoleniem, ogranicz projekty, przy których pracownicy mogą pracować do późna. Te projekty są ważne, ale aby szkolenie zakończyło się sukcesem, sen jest konieczny dla większości ludzi. Osoby pozbawione snu rozpoczynają trening z melatoniną (substancją chemiczną wywołującą sen), która wciąż znajduje się w ich systemach. Jednym ze sposobów, aby ich obudzić, jest przyływ adrenaliny. Na początku dnia poproś ich o udział w niektórych zajęciach ruchowych i przydziel zadanie grupowe, w którym każdy musi wykonać. Może to być tak proste, jak stworzenie odgrywania ról, które przedstawi temat z wczorajszego popołudnia.

Mniej stresu, mniej domysłów

Utrzymywanie niskiego poziomu stresu przed i podczas treningu daje najkorzystniejsze rezultaty. Tworzenie sytuacji, w których Twoi pracownicy znajdują się w bezpiecznym, nie zagrażającym środowisku, stanowi podstawę sukcesu. Uczenie się wymaga uwagi i skupienia; stres przerywa jedno i drugie. Pracownicy, którzy odczuwają mniejszy stres, zachowują informacje. Mózg uczy się najlepiej, gdy jest poddawany wyzwaniu, ale nie czuje się zagrożony. Najlepsze treningi angażują emocjonalne obszary mózgu. Dlatego najlepsi liderzy tworzą szkolenia, które odwołują się do emocji. Niskie zagrożenie, duże wyzwanie, środowisko pracy i środowisko treningowe motywuje mózg do nauki, działania i produktywności. Utrzymanie atmosfery niskiego zagrożenia Każde zagrożenie wywołuje reakcję przetrwania w mózgu, która uwalnia adrenalinę i hormony stresu, które powodują kaskadę zmian:

✓ Serce bije.

✓ Zwiększa się oddychanie.

- ✓ Krwi płynie do twoich rąk lub nóg, dzięki czemu jesteś gotowy do walki lub ucieczki.
- ✓ Wydzielanie śliny ustaje.
- ✓ Trawienie ustaje.
- ✓ Układ odpornościowy przygotowuje się, aby pomóc w leczeniu uszkodzeń tkanek.
- ✓ Owulacja i produkcja nasienia są opóźnione.

Niskie zagrożenie to brak powyższych punktów. Ktoś, kto nie czuje się zagrożony, czuje się całkiem dobrze. Może być zrelaksowana i ciekawa, co się wydarzy. Przewidywanie może być stanem emocjonalnym, w jakim się znajduje. Są to pozytywne stany emocjonalne do uczenia się. Atmosfera niskiego zagrożenia to środowisko, w którym ludzie czują się bezpieczni fizycznie i emocjonalnie. Błędy są uważane za część procesu, a żadne pytania nie są uważane za głupie.

Wyzwanie dla pracowników

Nowatorskie doświadczenia i nowe informacje ostrzegają mózg i utrzymują jego koncentrację. Tak jak pracownicy chcą stawiać czoła wyzwaniom w swojej pracy, tak samo chcą być wyzwani w swoich szkoleniach. Ocenic uczestników przed szkoleniem, aby określić zrozumienie materiału przez każdą osobę. Aby uzyskać tę wstępną ocenę, możesz poprosić liderów zespołów i szefów działów o spostrzeżenia lub trener może mieć pisemną ocenę wstępną, którą możesz przeprowadzić przed szkoleniem. Wstępna ocena umożliwia szkolenie pracowników na wyższym poziomie zrozumienia.

Stażyści wiedzą, że są wyzwaniem, jeśli czują, że praca jest stymulująca, ale wykonalna. Kluczem do skłonienia pracowników do podjęcia wyzwania jest upewnienie się, że wiedzą, iż posiadają lub będą posiadać umiejętności, których potrzebują, aby się uczyć i wykonywać wszelkie zadania, które zostaną im postawione. Aby stażyści mieli nowe wyzwania:

- ✓ Zapewnij materiały wyjaśniające proces uczenia się.
- ✓ Zapewnij trenerów dla każdego zespołu stażystów, aby pomóc im pozostać na dobrej drodze i odpowiedzieć na trudne pytania.
- ✓ Przytrzymaj stażystów odpowiedzialnych za naukę: wykorzystaj wyzwania zespołowe, takie jak krótkie konkursy, odgrywanie ról, testy pisemne.

Praca (i rozmowa) w zespołach

Kiedy ludzie pracują z innymi, aby uczyć się nowych informacji, stres jest zwykle znacznie niższy. Nikt nie czuje się tak, jakby zostali postawieni na miejscu. Odpowiedzi są odpowiedziami zespołu.

Wprowadzenie metody treningu o niskim poziomie stresu

Trenerka planuje zmniejszyć stres podczas swoich treningów. Po poproszeniu uczestników o utworzenie grup trzy- lub czteroosobowych, zadaje im pytanie o to, co omówiła do tej pory. Następnie trener daje grupom kilka minut na omówienie tego, co usłyszały. Podczas gdy grupy się dzielą, trener chodzi i podsłuchuje. Jeśli znajdzie grupę, która jej nie rozumie, przerywa rozmowę i prosi każdą grupę o dołączenie do innej grupy w celu omówienia tego samego pytania. W ten sposób pozostali uczestnicy naprawiają błędne przekonania. Kiedy grupy kończą dyskusję, a trenerka jest przekonana, że wiedzą, o czym mówią, zadaje pytania całej grupie. Jednak każdy, kto mówi, musi powiedzieć: „Słyszałem, jak ktoś mówił. . .” przed udzieleniem odpowiedzi. Rozpoczynanie w grupach, a następnie przypisywanie odpowiedzi innej osobie usuwa stres z mówcy i zapewnia, że trener otrzyma wolontariuszy, którzy

odpowiedzą na jej pytania i omówią treść. Jeśli uważasz, że Twoi pracownicy powinni być w stanie omawiać nowe sposoby uczenia się bez jakichkolwiek „podpór”, pamiętaj, że wielu z nich jest konkurencyjnych, a ich ego czasami jest zagrożone na szkoleniu, zwłaszcza takim, które zawiera zupełnie nowe informacje.

Praca zespołowa zapewnia wiele korzyści dla szkoleń, np

- ✓ Bezpieczeństwo: każdy praktykant ma kogoś, na kim może się oprzeć i z kim się uczyć.
- ✓ Towarzystwość: Członkowie zespołu mają okazję poznać innego pracownika lub członka zespołu z pracy w inny sposób.
- ✓ Wiedza: Członkowie zespołu uczą się od siebie nawzajem.
- ✓ Kreatywność: członkowie zespołu dzielą się pomysłami na osiągnięcie wspólnych celów.
- ✓ Odpowiedzialność: Członkowie zespołu czują się odpowiedzialni za siebie nawzajem za naukę i wykonywanie zadań.

Przed, w trakcie i po treningu Twoje zespoły potrzebują czasu, aby podzielić się wiedzą. Spotkania te mogą przygotować pracowników do szkolenia, a następnie wzmocnić szkolenie. Dobry trener daje uczestnikom czas na zapoznanie się z podręcznikiem szkoleniowym na kilka dni przed treningiem lub rano pierwszego dnia. Oglądając materiał, uczestnicy czują się z nim bardziej komfortowo. Jeśli trener wprowadzi jedno z pojęć, słów lub części produktu, które mózg widział i czytał wcześniej - nawet jeśli tylko kilka minut wcześniej - czuje się nieco bardziej pewny informacji. Rozmowa między zespołami podczas szkolenia w odpowiednich momentach pomaga pracownikom wzmocnić to, czego się uczą. Jeśli wszyscy członkowie zespołu zaczynają od mniej więcej tej samej bazy wiedzy, mogą wykorzystać dyskusję, aby pomóc sobie nawzajem w nawiązywaniu kontaktów z tym, co już wiedzą i robią w pracy. Spotkanie i omówienie szkolenia po jego zakończeniu to nie tylko metoda prób, ale także wspólna płaszczyzna dalszej komunikacji. Jedno pytanie, które proponuję do tych recenzji, brzmi: „Co sądzisz o szkoleniu?” To pytanie rozpoczyna dialog na poziomie emocjonalnym, który może ostatecznie doprowadzić do tego, że zespół stanie się bardziej otwarty i szczery na temat tego, jak postrzegają projekty i współpracę. Dzielenie się uczuciami z członkami zespołu jest łatwiejsze, gdy zespół odnosi się do siebie nawzajem poprzez dzielenie się.