

Hybride trainingsleutels



—
Let's blend – be hybrid

➤➤ De plakfactor van je training

Programma

1

intro

2

let's
discuss

3

hybride
leren

4

6 plak-
factoren

5

wrap up

— Intro

PROJECT MANAGEMENT



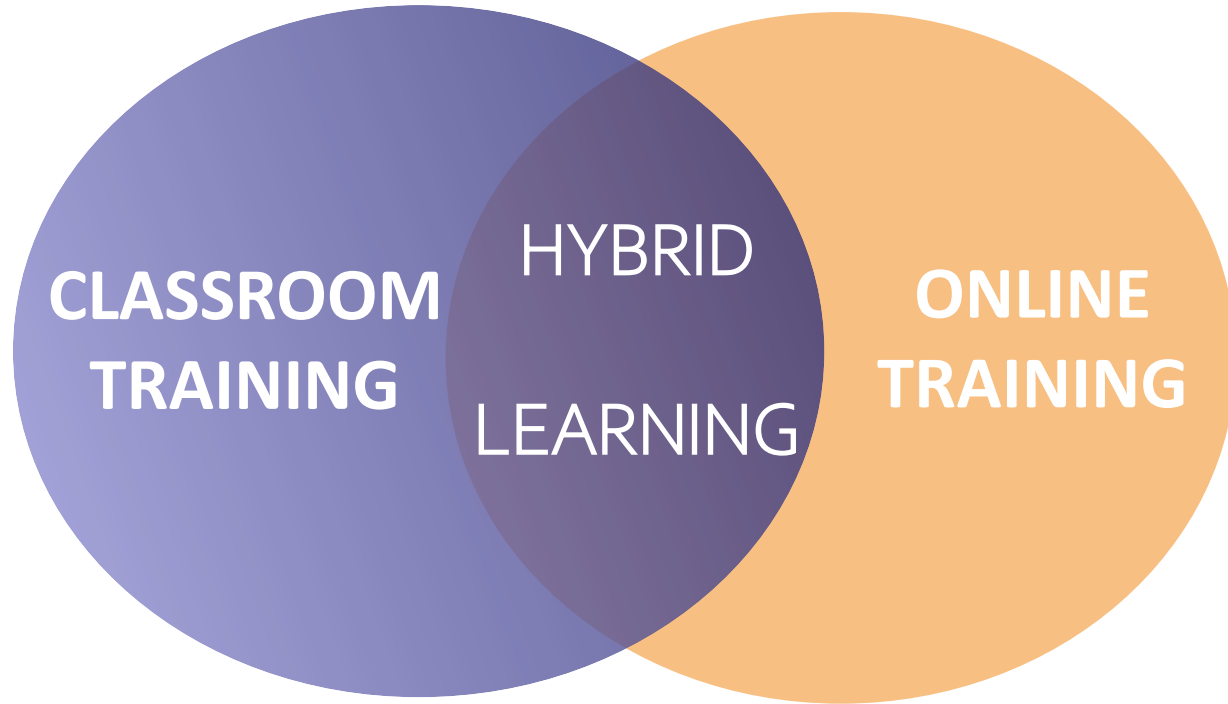
—
Let's DISCUSS 😊

Hoe vergroten jullie de impact van jullie trainingsinterventies?

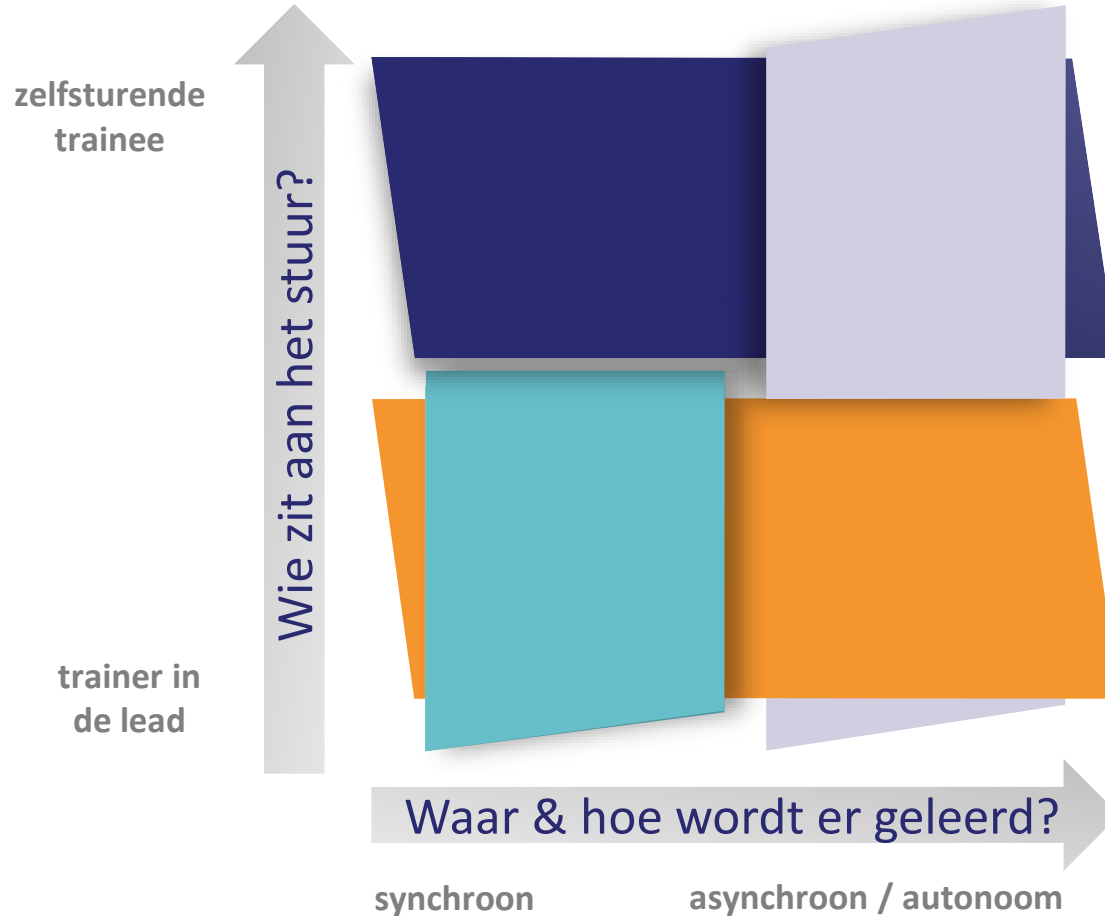


— Hybride (bij)leren

The future of learning



Hoe leert jouw organisatie?



Hoe leert jouw organisatie?



— Hybride trainen | 6 plakfactoren

Make your training stick!

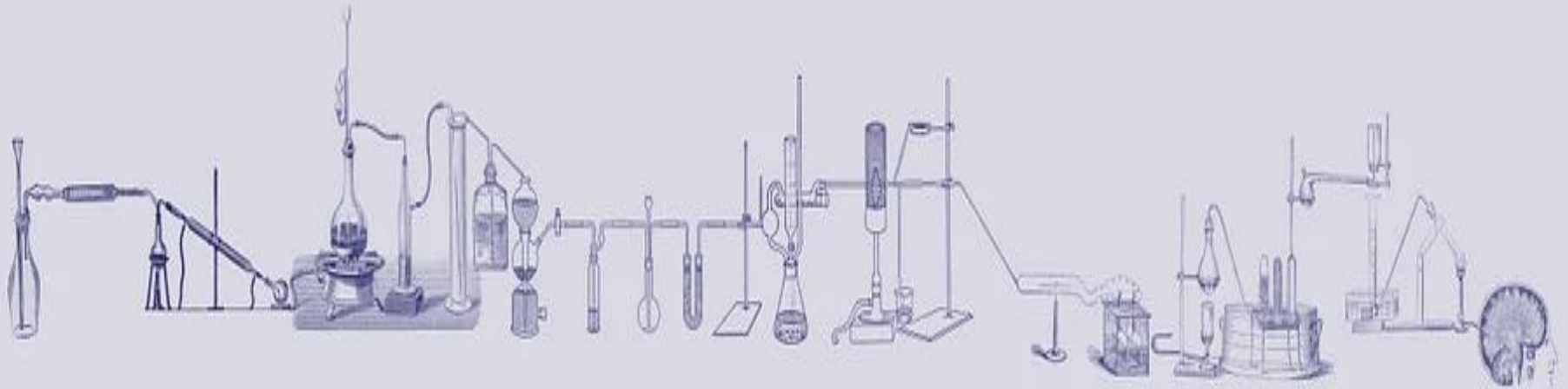
Plakfactor 1

»» Hybride leerlabo mix



EEN BLEND VAN (A)SYNCHRONE & AUTONOME LEERMOMENTEN

Ervaringsgerichte leerlabo's





Critical incidents

Plakfactor 2



Social learning & stakeholders

A close-up photograph of two young children. An older child, wearing a red jacket, is leaning over and pointing with a wooden stick at a piece of paper held by a younger child. The younger child is looking down at the paper with concentration. The background is blurred, showing a classroom setting.

Social learning

- ✓ **Classroom en werkplek**
- ✓ **Live en online**
- ✓ **Binnen en buiten de organisatie**





Geef ze verankeringsrollen



Wie zijn de **stakeholders**
in het leerproces?

Welke zijn hun **rollen**
voor-tijdens-tussen
én na de training?

Responsability matrix

	VOOR	TIJDENS	NA
VTO / L&D / HR			
Trainer			
Leidinggevende			
Directie			
Collega's / peers			
Training buddy			
Externe sparring partner			
Brainfriend			
...			

Plakfactor 3

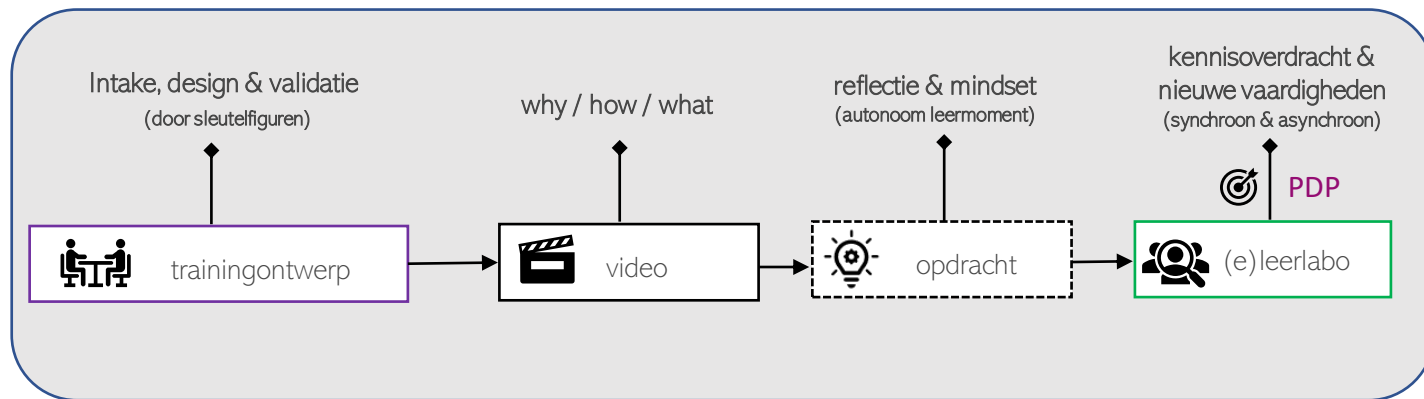
➤➤ Spaced learning & boosters



1 dag projectmanagement

The fundamentals – get the basics right!

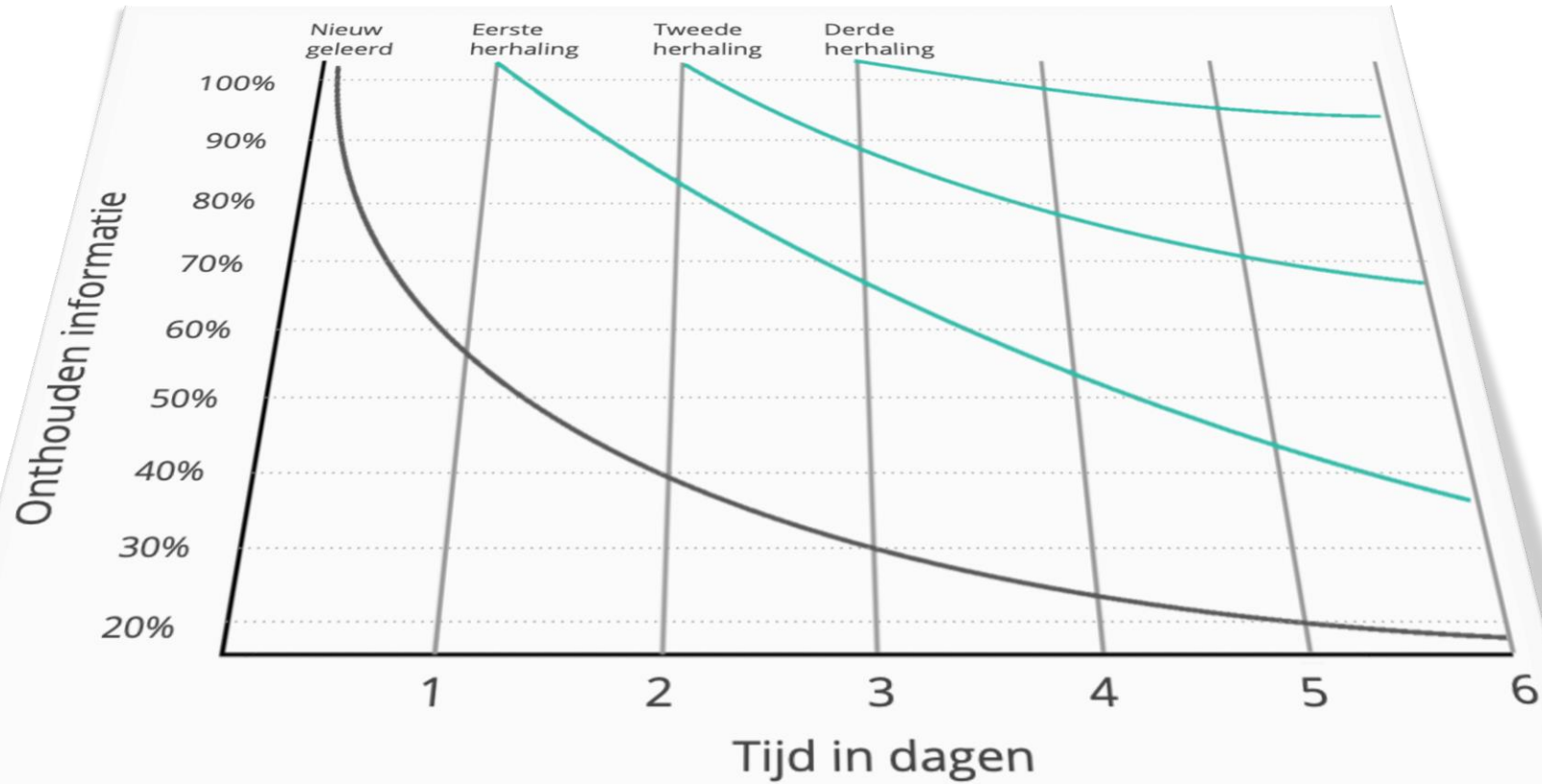
Kijk jij door deze  ?



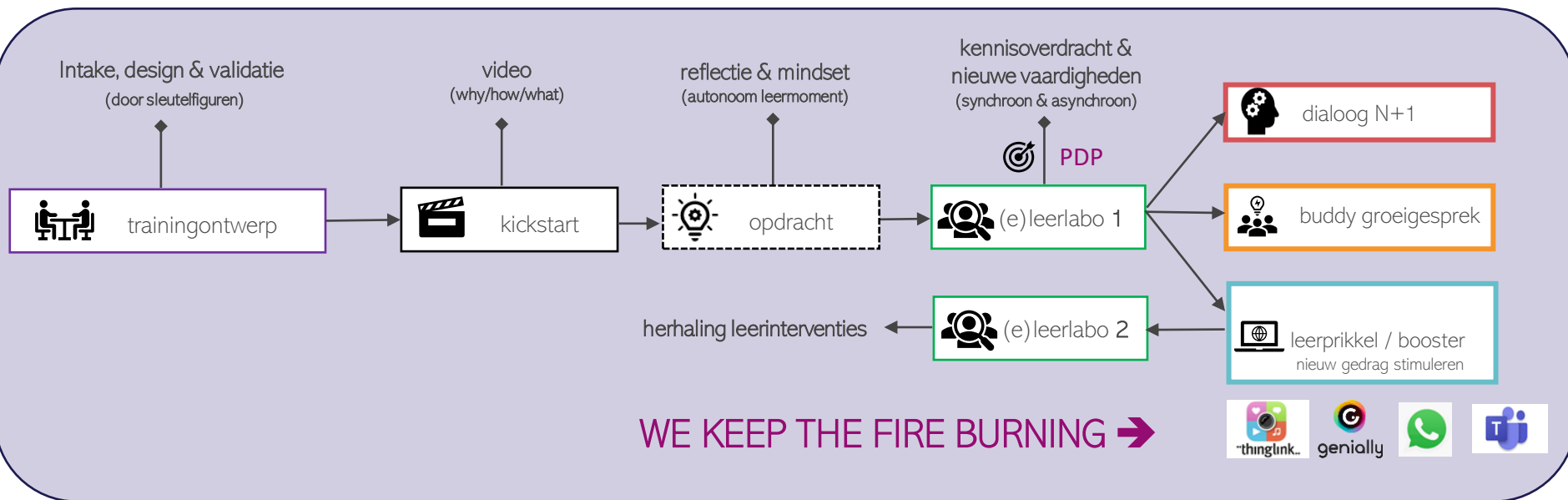
Of eerder  ?

BRAIN SHOTS





|The learning journey | (Bite-sized | blended | combi online/offline)



2/2/2 boosters

- Na 2 dagen → cognitief (kennisbooster)
(vb. testje met multiple choice)
- Na 2 weken → discussieforum,
stimuleer interactie tussen deelnemers
(vb. Yammer)
- Na 2 maanden → vraag naar
veranderingen op gedragsniveau!

Learning booster | 5 + 2 tips

Zit je even 'vast' tijdens een team- of klantenoverleg?

- 1) Wat kan je zelf veranderen aan de situatie met die klant of collega?
- 2) Welke 5 alternatieve, grappige antwoorden kan je bedenken op de lastige vraag?
- 3) Hoe zou je partner deze situatie aanpakken? En de persoon waar je enorm naar opkijkt?
- 4) Wat win je als je de situatie probeert te aanvaarden?
- 5) Wat heb je nodig om 1 stapje voorwaarts te zetten?

Tip 1 ~ RUSTMOMENT

Zoek 2 keer per dag 5 minuten stilte op en kijk naar buiten.

Tip 2 ~ ACTIVEER JE ZINTUIGEN

Zet een verse kop koffie en... luister naar het malen van de koffiebonen, het stromen van het water in de koffiemok, ruik de koffiegur en proef die geweldige koffieblend.



**Trigger je
prefrontale
cortex**

Tussentijdse leerprikkel

We naderen Intervisie 1. Tijdens deze halve dag intervisie steken we opnieuw de koppen samen om te groeien in de rol van leidinggevende/coach.

In deze fase wil ik je aanmoedigen om jouw persoonlijk groeipad te bespreken met je directe leidinggevende (N+1), als je dat al niet gedaan zou hebben J

Ik geef je hierbij enkele vragen (zie logboek) mee die je kan gebruiken om het gesprek op te bouwen:

- Welke evolutie heeft je leidinggevende/medewerker(s) ervaren in je leiderschapsstijl?
- Welke aspecten wil je bestendigen in jouw rol als leidinggevende?
- Wat is jouw natuurlijke/aangeboren manier van leidinggeven?
- ...

Daarnaast peil ik nog graag naar je persoonlijk actieplan.

- In welke coachingssituaties ervaar je nog moeilijkheden?
- Welk gedrag stel je bij jezelf vast?
- Wat wil je graag anders doen? Wat wil je concreet op middellange termijn bereiken?

Een kleine refresher nodig →



<http://www.youtube.com/watch?v=o8PowGyy6sg>

Graag willen we nagaan hoever je nu staat in het bereiken van de trainingsdoelstellingen	Nog niet gestart	Er zijn nog (een paar) onduidelijk heden	Eerste stappen zijn gezet	Ik ben goed onderweg	Doel compleet bereikt
Ik begrijp rationeel en emotioneel hoe coaching prestatie en ontwikkeling ondersteunt en motivatie voedt.					
Ik ben vertrouwd met de principes, regels, model omtrent coaching en Leading Like a Coach.					
Ik oefen en ontwikkel vaardigheden om coaching in mijn leidinggeven in te brengen.					
Ik heb een concreet en persoonlijk actieplan waarin ik afspraken omtrent mijn groei als coachende leider opgenomen heb.					

Plakfactor 4



P³ acties (push-pull-personaliseer)

Tweerichtingsverkeer

trainingscatalogus
vs
informele kennisdeling





Verschil kennisniveau
→ Differentieer !

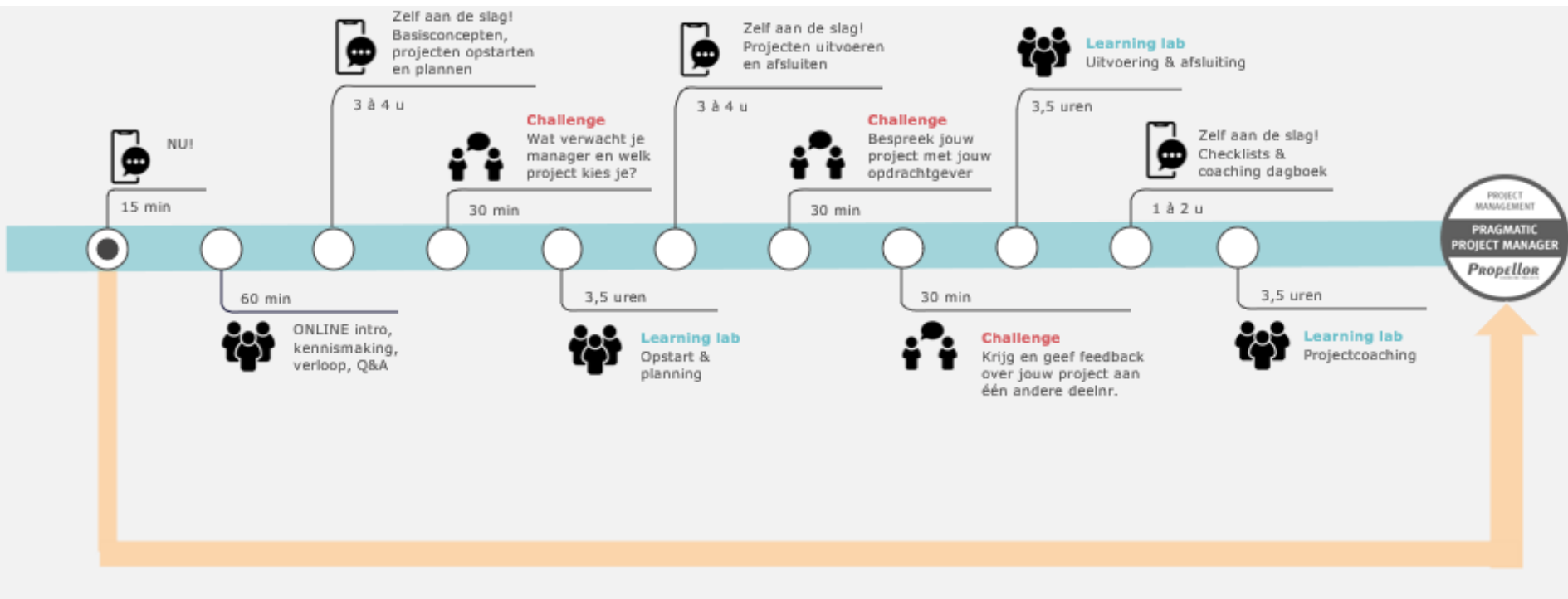
Plakfactor 5

➤➤ Let's nudge & chunk



Chunk! *Opkappen die grote leerbok!*

Blended learning journey



A photograph of an adult elephant and a young elephant walking across a savanna landscape. The adult elephant is on the left, and the young elephant is on the right, walking slightly behind and to the side of the adult. The background shows a grassy field with distant hills under a cloudy sky.

Nudge!

*Een duwtje in de
juiste
(gedrags)richting*

Learning CHALLENGE

“Wees de komende week een OEN” :
open, eerlijk, nieuwsgierig

- Je vraagt door in elke situatie, thuis, op de werkvloer, zonder oordeel
- Check het effect en noteer voor jezelf je “win”

➔ Bij de start van module 2 horen we graag jouw ervaringen en reflecties !

Learning CHALLENGE – IQ of EQ ?

Wij gaan voluit voor een én-én verhaal!

De effectiviteit van de manier van leidinggeven wordt bepaald door de kwaliteit van het contact. Het is niet zozeer wat je zegt maar het gaat veel meer om de verbinding die je met de ander weet te maken. Dat is van wezenlijk belang. Hoe beter de relatie, hoe beter de communicatie en hoe beter de samenwerking is.

Daniel Goleman heeft in zijn boek 'Emotionele Intelligentie' duidelijk aangetoond dat naarmate de emotionele intelligentie toeneemt, de effectiviteit van de samenwerking stijgt & stress in de organisatie afneemt.

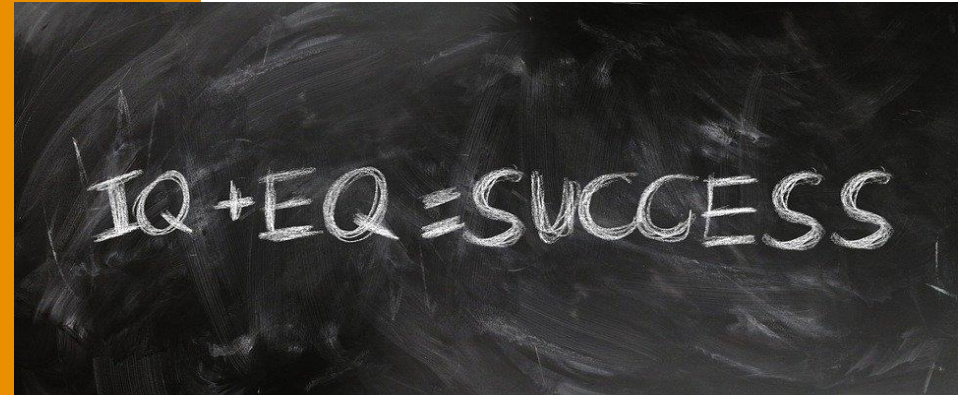
Het motiveren van medewerkers heeft alles te maken met het peilen naar hoe mensen zich voelen tijdens het werk en in hun team.

Emotionele intelligentie is wellicht dé competentie die het verschil maakt op de werkvloer...en ver daarbuiten. (Cf. ons verhaal van de pompoen 😊)

Getriggerd?

➔ Versterk je EQ met het blogartikel dat achter de foto zit verschuuld.

*Klaar om jouw ervaringen te delen over je 'OEN houding',
de reflectievragen & het gesprek met je buddy?*



Plakfactor 6

➤➤ Commitment & transfer

“Start with the end in mind”





De vraag van € 1.000.000 ???



”

Time 2 **STRETCH**

Een variant op die “keukenpiet” graag 😊

START

Wat is nieuw voor mij?

Wat ga ik (morgen) toepassen in
mijn dagelijkse werkelijkheid?

(inzicht, kennis, vaardigheid)

STOP

#pijnlijk moment

Spiegelmoment → dit doe ik beter niet
meer als ik wil groeien in mijn rol...



CONTINU

Wat deed ik al best goed?

Wat ga ik dus blijven doen?

En... **wie** of **wat** kan me daarmee
helpen of ondersteunen?



<https://messagetothefutu.re/>



MESSAGE TO THE FUTURE

Write a message to Future You.

Surprise yourself in a few weeks or months with a message from **Past You**. Could be some reflection, an ambition, a random thought, an idea, ... Whatever you want to write to Future You.

Your message is safely stored on our servers until we send it to you. After sending, Message To The Future automatically removes your message.
By writing your message, you agree to our [terms and conditions](#).

Hi 'Future Me'...



– Receive in how many days? –



— WRAP UP

| Surprise |

From learning to  ACTION



**Scan de QR-code en bekijk de korte
kennisclips over de 6 plakfactoren.**



to.ncoi.be/plakfactoren



(Online) training ontwerpsleutels

| Focus op ervaren, interactie & verankering |

hybride (online & offline) leerinterventies
nudge (gedragduwtje) & chunk
(bite-sized opdracht vooraf of tussentijds)



ervaringsgerichte leerlabo's met
synchrone, autonome &
asynchrone leermomenten
(individueel vs (sub)groeplezen)



spreiding #leermoment(en)
+ (visuele) herhaling kernboodschappen



Commitment deelnemers
formaliseren tov peers & N+1
+ reflectie- & verwerkingsopdrachten
gelinkt aan de werkcontext van trainees



Evenwicht in push (trainer)
& pull acties (trainee)
+ personaliseer leren
(op niveau, inhoud, werkvorm,...)



Stimuleer social learning (binnen
& buiten je organisatiegrenzen)
+ geef stakeholders
verankeringsrollen
(N+1, management, peers, HR/L&D,...)

Boost je L&D beleid met onze NCOI Learning entert[®]ainers



Nanou Pauwels

📞 0495/595.425



Koen Dierckx

📞 0472/924.909



Caroline Savoye

📞 0475/940.494

—
#FoodForThought

