



Ning De Baere – L&D Consultant

Ning.debaere@opleidingscoach.be



Uw allround L&D-partner

www.opleidingscoach.be

Bedankt om deze presentatie te bekijken!

Tijdens de sessie op 18 februari kreeg je een korte introductie in action mapping.
In deze presentatie vind je handige oefeningen en reflecties die in de introductie niet aan bod kwamen.

Vragen? Loop je vast? Neem gerust contact met mij op via LinkedIn of op ning.debaere@opleidingscoach.be.

Succes en veel plezier!
Ning



DE OPLEIDINGSCOACH

Oefening:

Denk aan het laatste leerinitiatief dat je hebt ontworpen of gevolgd.

Op de volgende slides staat telkens een continuüm.
Waar situeert het leerinitiatief zich op elk continuüm?



DOEL

Performance op een zichtbare,
meetbare manier veranderen.

Kennis en informatie
overdragen naar de lerende.



DE OPLEIDINGSCOACH

OBJECTIEVEN

On-the-job gedragingen die nodig zijn
om dat doel te bereiken (vb. verkopen,
aanwerven, doen ...)

Kennis en test gedragingen (vb.
begrijpen, identificeren,
definiëren ...)



MATERIAAL

Bepaald obv de activiteiten en bronnen die nodig zijn om de taken uit te voeren (vb. website, video, werkinstructie ...)

Vooraf bepaald obv traditie, stakeholders of de beschikbare functionaliteiten van LMS



BELEVING

Voelt als een uitdagende activiteit of serie van activiteiten met weinig onderbrekingen

Voelt als een presentatie die af en toe onderbroken wordt door een quiz of vragenmoment



Checklist voor sterke leermomenten (klik op de afbeelding voor meer info)

Informatie dump		Actie-georiënteerd
Doel: kennis en informatie overdragen naar de lerende.		Doel: performance op een zichtbare, meetbare manier veranderen.
Objectieven: kennis en test gedragingen (vb. begrijpen, identificeren, definiëren ...)		Objectieven: on-the-job gedragingen die nodig zijn om dat doel te bereiken (vb. verkopen, aanwerven ...)
Materiaal: vooraf bepaald obv traditie, stakeholders of de beschikbare functionaliteiten van LMS		Materiaal: bepaald obv de nodige activiteiten en referenties (vb. website, video, werkinstructie ...)
Beleving: voelt als een presentatie die af en toe onderbroken wordt door een quiz		Beleving: voelt als een uitdagende activiteit of serie van activiteiten met weinig onderbrekingen



Most
corporate
training:



Why does
this happen?



DE OPLEIDINGSCOACH

Voorbeeld



Vraag:

- Kan je een e-learning op maat ontwikkelen ivm aanslaan van lasten?

Het doel:

- Iedereen herhaalt de opleiding jaarlijks
- Onze medewerkers kunnen lasten veilig en efficiënt aanslaan



Voorbeeld



(Online gemaakt met Miro)

Antwoord:

- Laten we eens samen zitten

Het doel:

- X% minder ongevallen



In gesprek met je (interne) klant: oefenscenario (klik op de afbeelding om het scenario te doorlopen)

Thanks for meeting with me on such short notice. I've got another meeting in 15 minutes, so I'll be quick. I just need an online course about the Soto-Baldwin personality inventory. Are you familiar with it?

I've heard of it. What are you hoping to achieve with the project?

It sounds interesting. Why do you want people to learn about it?

I'm not familiar with it, but I'm happy to learn more about it. What does it do?



Zal Action mapping werken voor mijn project? (klik op de afbeelding om te starten)

Will **action mapping** work for your project?

Answer 5 quick questions to find out and get advice tailored to your situation.

Let's start.



“Kan je een opleiding coachend
leidinggeven organiseren?”



DE OPLEIDINGSCOACH

1. Identificeer het business doel

Welke verandering willen we creëren?

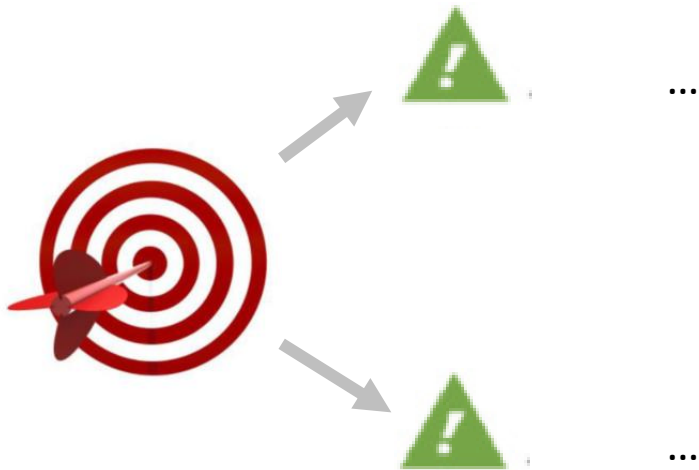


...



2. Identificeer wat mensen moeten doen

Om te zorgen voor ... moeten onze leidinggevenden...



Opgelet!

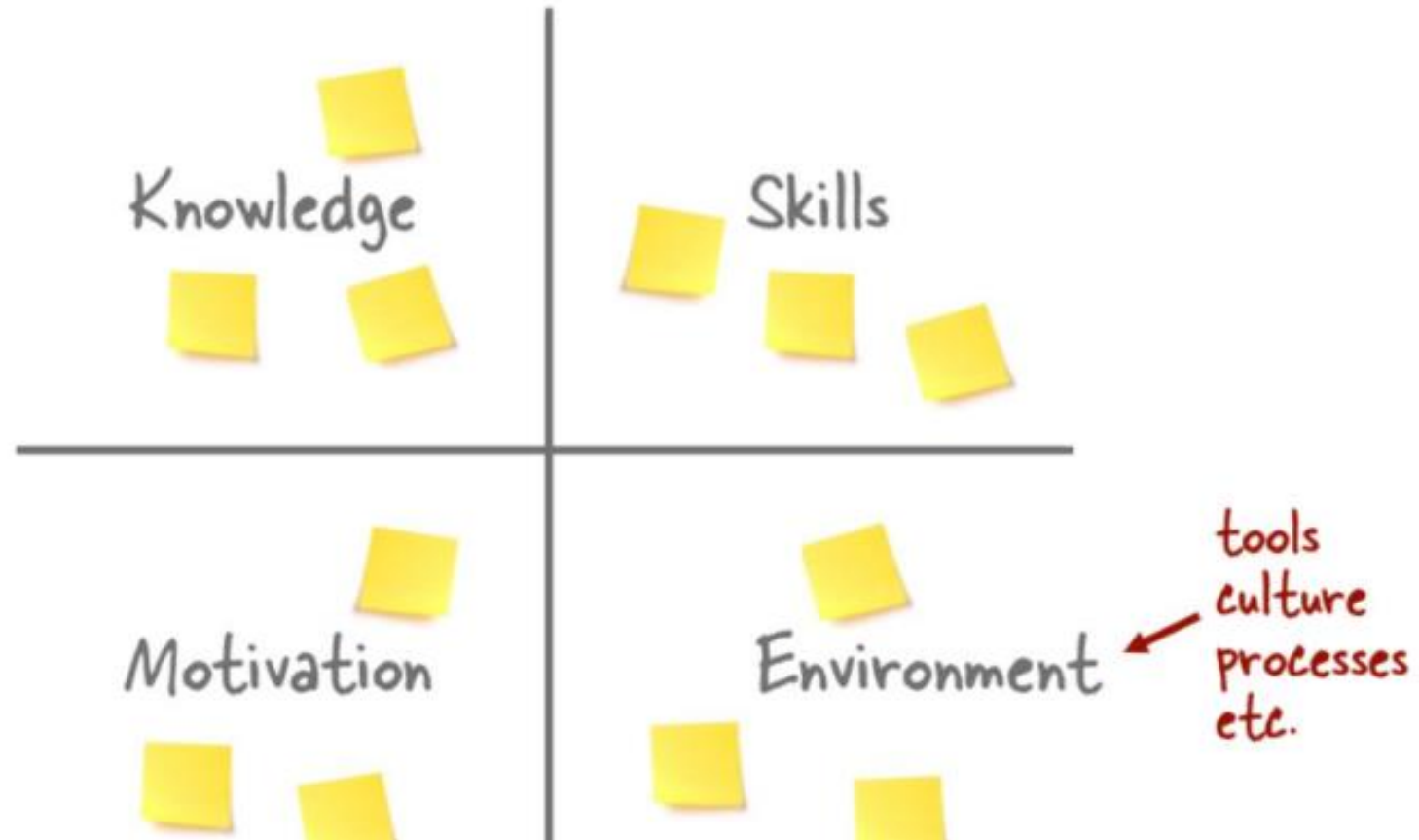
Vraag niet “wat moeten onze mensen doen om coachend te leidinggeven?”

Vraag “welke acties zijn er nodig om de beoogde verandering waar te maken?”





For each action, ask, “What makes it hard?”

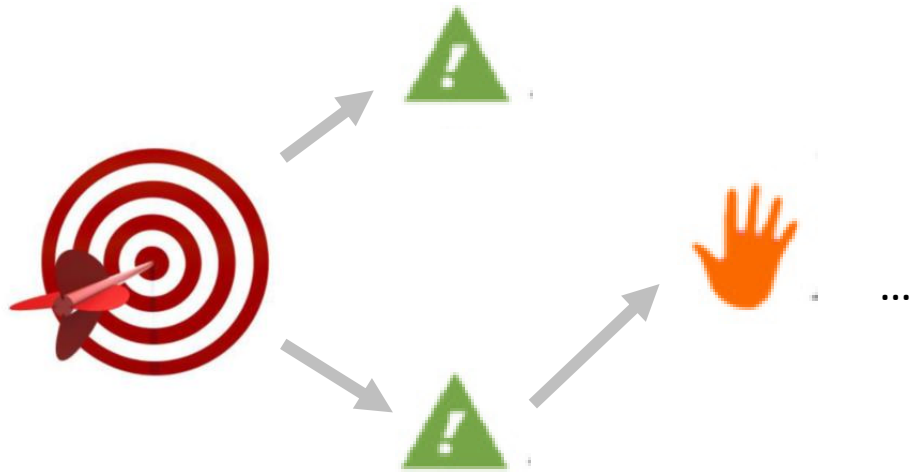


Stop. Reflecteer. Stel jezelf in vraag.
Durf van koers te wijzigen.



3. Ontwerp oefenactiviteiten

Activiteiten waarmee de leidinggevenden reële situaties kan inoefenen.



4. Identificeer wat mensen echt (!) moeten weten

Welke informatie is cruciaal om de actie te ondernemen?

