



Opgavegericht leren in programma's

Leren draait om je omgeving, je context

Doelen bijeenkomst Opgavegericht leren

- ❖ Bewustwording creëren van het belang van opgabegericht leren in programma's en de voordelen ervan..
- ❖ Bieden van praktische handvatten voor het inzetten van leerinterventies voor, gedurende en na de realisatie van programma's.
- ❖ Delen en vastleggen van goede voorbeelden van opgabegericht leren.
- ❖ Met als voertuig het leermodel 70:20:10



Programma bijeenkomst Opgavegericht leren

- ❖ Balanceren van leren en realiseren
- ❖ Het concept van 70 20 10
- ❖ Leren door te werken
- ❖ Leerinterventies voor, gedurende en na de realisatie van programma's
- ❖ Plotten van leerinterventies in de 70, de 20 en de 10





Opstart

Hoe ziet de verdeling van aandacht tussen leren en realiseren er in jouw opgave/programma uit?



Leerinterventies

- ❖ Welke leerinterventies ken je of zou je kunnen inzetten in programma's?
- ❖ Zet ze op een post it
- ❖ Een interventie per post it
- ❖ Bewaar ze nog even



Leren door te werken

- Wat heb je meegemaakt in een programma waardoor je zelf of het team de grootste stap naar voren maakte? Waarvan je/het team het meest leerde?



70 20 10 als leermodel, in vogelvlucht

- ❖ Het 70:20:10 leermodel (géén formele theorie of concept)
- ❖ Idee van Charles Jennings, in Nederland verdiept door Jos Arets en Vivianne Heijnen
- ❖ Kern is:
 - We leren het meeste door te doen
 - Leren wat je nodig hebt om je werk te doen
 - Prestatieverbeteringen binnen organisaties worden vooral op de werkvloer gerealiseerd.
 - Er wordt, vaak onbewust, geleerd wat nodig is en dat is direct in de praktijk toepasbaar
- ❖ 70%: Werkplekleren is informeel leren door en tijdens het werk het belangrijkste. Dat komt omdat prestatieverbeteringen binnen organisaties vooral op de werkvloer worden gerealiseerd. Er wordt, vaak onbewust, geleerd wat nodig is en dat is direct in de praktijk toepasbaar.
- ❖ 20%: Sociaal leren is ook een vorm van informeel leren, gericht op samenwerking, coaching en het krijgen van feedback.
- ❖ 10%: Formeel leren is het leren binnen een georganiseerde en gestructureerde context. Denk aan klassikale trainingen en e-learning
- ❖ Het is geen harde formule; niet voor elke situatie geldt dezelfde verhouding; principes wel steeds toepasbaar

70 20 10 als leermodel

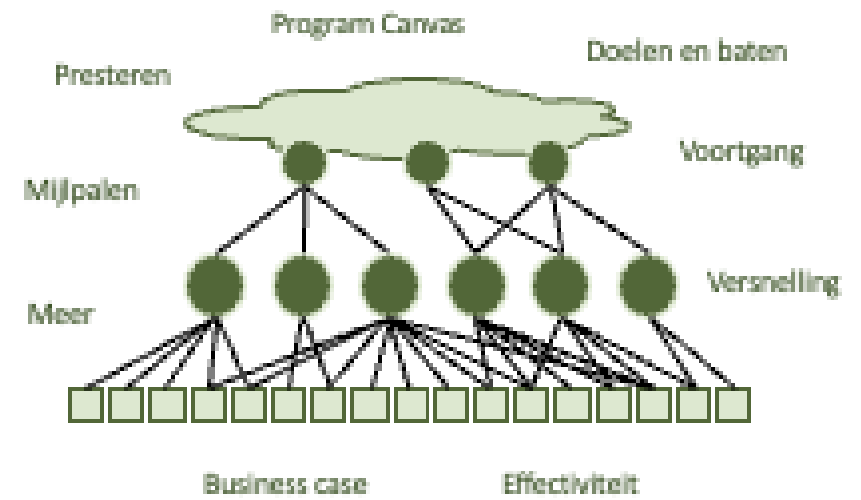
We leren als volgt:

- ❖ **10%** door formele kennis (e-learning, internet, training etc.)
- ❖ **20%** door (online) samenwerken en kennis delen en maken
- ❖ **70%** door te werken





Balanceren van leren en realiseren



Leerinterventies

- ❖ Kijk nog een keer naar je leerinterventies
- ❖ Welke leerinterventies vul je aan?
- ❖ Zet ze op een post it
- ❖ Een interventie per post it
- ❖ Hang ze aan de wand, op 70, 20 en 10



Leren door te werken

❖ Leren en werken dichterbij elkaar brengen

❖ Werken is leren

Problemen oplossen

Uitdagende taken geven

Andere rollen/verantwoordelijkheden oppakken

Iets nieuws/anders bedenken en uitproberen

Audit/auditrol

Reflectie

❖ Leren goed doseren

Just in time

Just enough

Just in place

Just for you

❖ Kennis creëren, delen door samen te werken



Leren door
te werken

Kernvraag is steeds

**“Wat heb ik nodig om mijn werk
zo goed mogelijk te kunnen doen”**

Houdt deze in gedachte



Impact met 70 20 10

Wat kun je met 70:20:10 bereiken in je organisatie?

- ❖ 'Natuurlijke koppeling' tussen leren en presteren
- ❖ Betere prestaties
- ❖ Hogere betrokkenheid en motivatie
- ❖ Verhoogde retentie
- ❖ Verbeterde samenwerking en kennisdeling
- ❖ Kostenbesparing



Voorwaarden onder opgavegericht leren





702010

naar 100%
performance



**“Respectvol werken aan
concreet resultaat”**

Organisatie ontwikkeling Interim- en procesmanagement Werkend leren (team)Coaching

svenon.nl

LI: han-nichting-9674184/ M: +31655790240