

Ervaringsgericht leren in werk en dagelijkse leven

- *Action learning* begint bij *why change?* Hierbij wordt een link wordt gemaakt tussen bijdrage aan samenleving, organisatiedoelstelling en eigen performance van mensen
- In teams en organisaties wordt gewerkt aan resultaat op drie niveaus: business-resultaat (e.g. kwaliteit, nieuwe producten, medewerkerstevredenheid), teamperformance en persoonlijke ontwikkeling

Ervaringsgericht leren in werk en dagelijkse leven

- Per maand (of tweewekelijks) is er een werksessies om te komen tot een collectief plan, prioriteiten, besluitvorming (o.b.v. expertise) en leren. Tussendoor wordt gewerkt en resultaat neergezet in de werkpraktijk
- Er wordt geoefend met kritische reflectie, verdiepen en adviesvaardigheid. Eerst vragen stellen, dan statements maken is een uitgangspunt.
- Een procesbegeleider stuurt het proces en helpt met observeren, reflecteren en aandachtig werken: voor elkaar en in het moment.

Ervaringsgericht leren in werk en dagelijkse leven

- Het leren in het werk wordt ondersteund door *performance support*: checklists, visualisaties en digitale middelen
- Wij monitoren continu de ontwikkeling op kritieke taken van vakgebieden, KPI's en de vertaling van strategische doelstelling naar teamniveau
- Faciliteren van ogenschijnlijk onmogelijke opdrachten en tijd voor experimenteren geeft ruimte voor creativiteit in leren en verbeteren

Ervaringsgericht leren in werk en dagelijkse leven

- Intervisie is een aanvullende werkvorm waarbij lastige situaties (of kansen) in de werkpraktijk het vertrekpunt zijn. Verhalen (storytelling) zijn de bron van informatie, eerst vragen stellen, dan advies geven met als kernvraag: Wat leert de individuele situatie ons over het goed uitvoeren van het vak?
- Mentor-relaties en buddyschap zijn onderdeel om structureel te werken aan kennisontwikkeling, persoonlijke feedback en ondersteuning bij de lastige en cruciale taken van het vak



Learn2 Create

By learning, we create the future