



Vlaams instituut voor
vorming en opleiding
in de social profit

Workshop HRwijs
19/06/2018

**Let OP! Zo wordt
je POP geen FLOP**

Back to basics: leren = ?

het tot stand brengen via selecteren, opnemen, verwerken, integreren, vastleggen, gebruiken en betekenis geven aan informatie door individuen, groepen of (deel)organisaties, van relatief duurzame **veranderingen in kennis, inzichten, houding, vaardigheden of in het vermogen om te leren**

(bron: R. Simons, em. onderzoeksdirecteur onderwijskunde univ. Nijmegen)

Leren is een veelzijdig gebeuren

- Plaats: school/opleiding – werkplek - elders
- Bewustzijn: onbewust/impliciet - bewust/expliciet
- Sturing: extern – zelfsturend - gedeeld
- Inhoud: veel – weinig structuur
- Aansluiting bij referentiekader:
aanbouwen – verbouwen – afbraak + opbouw
- Motivatie: eigen beweging – probleem – opgelegd
- Wie: individu – groep/team - organisatie

Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

- Hulpmiddel voor professionele ontwikkeling van individuele medewerker in een organisatie
- Bewust leerproces
- Zelfsturend
- Vertrekkend van eigen motivatie van medewerker
- Medewerker is eigenaar, regisseur
- Leidinggevende stimuleert, faciliteert, coacht, volgt op

ver-POP-ping: dient voor groei ...



... Groei is het sterkst...

Gras groeit niet harder door er aan te trekken



... als het voortkomt uit de wens van de
persoon zelf

Onderzoek: leren met en zonder POP

- Doornbos (2006): onderzoek politiekorps Rotterdam:

| | MET POP | ZONDER POP |
|----------------------------------|---------|------------|
| LEERVORM | gemid. | gemid. |
| Gezamenlijk leren | 3.32 | 2.63 |
| Leren van meer ervaren collega | 3.23 | 2.38 |
| Leren van minder ervaren collega | 2.64 | 1.92 |
| Leren van even ervaren collega | 3.22 | 2.40 |
| Leren van buitenstaanders | 2.87 | 2.05 |
| Individueel leren | 3.17 | 2.15 |

Onderzoek: leren met en zonder POP

- Helderheid over taken van medewerker
- Concreet zicht op competenties nodig voor taken
- Verbinding van individuele leervoorname met organisatiedoelen
- Eigenaarschap bij medewerker
- medewerkers ervaren dat leren deel is van organisatiecultuur

Onderzoek: leren met en zonder POP

Bron:

Doornbos, A.J. (2006) *Work-related learning at the Dutch police force*

Proefschrift, Apeldoorn, Politieacademie.

En nu... zelf uitproberen!

- 1. Verdeel je in 4 groepjes
- 2. Zet je per groep aan een tafel
- 3 Lees het POP-model
- 4 Wissel uit: wat vind je bruikbaar voor jouw organisatie + noteer op flap
- 5 Op signaal: ga naar andere tafel

HEEL VEEL SUCCES

ONDERWIJS
ARBEIDS-
MARKT

LEVENSLANG
LEREN

DIVERSITEIT

ICOPA en
DEPARTEMENT
V & O



Vlaams instituut voor
vorming en opleiding
in de social profit

SAINCTELETESQUARE 13-15, 1000 BRUSSEL • T 02 250 37 77 • F 02 218 02 39
INFO@VIVOSOCIALPROFIT.ORG • WWW.VIVOSOCIALPROFIT.ORG