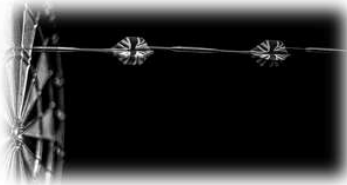


Bijlage 8 Uitgangspunten hoe het Kadaster leren wil faciliteren

Om als Kadaster onze ambities te kunnen realiseren, geven we richting aan een gezamenlijke manier van werken langs vijf lijnen: Verbondenheid met Kadaster, Eigenaarschap & verantwoordelijkheid, Growth Mindset, Effectief communiceren en Openheid & veiligheid.

Om het leren bij medewerkers te faciliteren, vindt het Kadaster het belangrijk dat bij het leeraanbod rekening wordt gehouden met de volgende uitgangspunten:

1. Levert een bijdrage aan de organisatiedoelstellingen en speerpunten 	2. Gebruiksvriendelijk, aantrekkelijk en uitdagend 	3. Passende leeroplossing en tijd- en plaatsonafhankelijk 
4. Gepersonaliseerd leren volgens het principe - Just for you, just in time and just enough 	5. Aandacht voor de transfer van het geleerde naar de praktijk 	6. Er is aandacht voor "samen Leren" 

1. Levert een bijdrage aan de organisatiedoelstellingen, visie en speerpunten
De leeroplossingen moeten een directe en zichtbare bijdrage leveren aan de Operational excellence van het Kadaster.
De dynamiek van de maatschappij en de impact van de digitale transformatie vragen om een vitale en wendbare organisatie. Om hierin mee te kunnen bewegen, is het noodzakelijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen en meebewegen met de veranderingen die er op de organisatie afkomen.
2. Gebruiksvriendelijk, aantrekkelijk en uitdagend
De leeroplossingen moeten gebruiksvriendelijk zijn en aantrekkelijk worden vormgegeven, of het hier nu gaat om een online leeroplossing of een klassikale training of een andere leeroplossing. Het uitdagende karakter komt het leerresultaat ten goede.
3. Passende leeroplossing en tijd- en plaatsonafhankelijk
Het vinden van de juiste leeroplossing is altijd maatwerk. Er is een toegenomen behoefte aan hybride leervormen. Zoveel als mogelijk wordt ook tijd- en plaats onafhankelijk leren ingezet waardoor de momenten in een groep juist benut kunnen worden voor het oefenen en toepassen van kennis. Medewerkers moeten ook de mogelijkheid hebben om thuis, in de trein of op een andere locatie toegang te hebben tot training en cursusmateriaal. In geval van online leren moet de content in het juiste format beschikbaar zijn voor ieder device.
4. Gepersonaliseerd leren volgens het principe – just for you, just in time and just enough
Dit zorgt ervoor dat een training, oefening, e-learning of andere leeroplossingen aansluit bij wat nodig is voor een effectief leerproces. Er wordt rekening gehouden met verschillende leerstijlen. Er wordt gebruik gemaakt van diverse werkvormen.
5. Aandacht voor transfer van het geleerde naar de praktijk
De medewerker moet de mogelijkheden en faciliteiten hebben het geleerde toe te passen in de praktijk. Al bij aanvang van een leeroplossing moet zijn nagedacht over hoe het geleerde in de praktijk kan worden toegepast. Verschillende elementen spelen hierbij een rol, zoals afspraken met de leidinggevende en de communicatie over het leertraject. Voor een optimale transfer van het geleerde naar de praktijk kan het transferwiel, ontwikkeld door ICM, als hulpmiddel worden ingezet.
6. Er is aandacht voor “samen leren”
Wanneer in een breder perspectief gekeken wordt naar leren dan zien we dat er in de praktijk veel geleerd wordt van en met elkaar. In de leeroplossing moet ruimte zijn om samen te leren. Samen betekent leren van en met collega's door in gesprek te gaan met een collega, vragen te stellen, gezamenlijk te opereren in een project, opdracht of online omgeving. Er is aandacht voor reflectie en feedback.