MODULEBESCHRIJVING

# Verdwaald in het leeraanbod: de leidinggevende als curator

Adaptieve module | ~20 min

Een medewerker heeft toegang tot meer leermiddelen dan alle bibliotheken van de vorige eeuw, en toch groeien vaardigheden niet sneller: de overvloed leidt af en doet mensen afhaken. Het probleem is niet langer content vinden, maar weten wat men moet leren en hoe men dat in actie omzet. Deze module introduceert een nieuwe houding, die van de leidinggevende als curator (een kompas in plaats van een encyclopedie), met vier concrete taken. Die houding ligt in het verlengde van de leidinggevende als coach in het tijdperk van artificiële intelligentie (AI).

## LEERDOELEN

01 De houding van de leidinggevende als curator begrijpen: in de overvloed een kompas worden in plaats van een encyclopedie.

02 De echte leerbehoeften vaststellen en uit duizend bronnen kiezen welke er echt toe doen.

03 Een stapsgewijs leertraject opbouwen en de toepassing van het geleerde in de praktijk begeleiden.

04 Drie valkuilen vermijden: alles aanraden, de voortgang volgen met controleren verwarren en het experimenteren vergeten.

## DOELGROEP

Leidinggevenden die hun medewerkers echt willen helpen leren, nu bronnen eindeloos zijn maar richting schaars.

- **Voorkennis:** geen

## VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1. **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.
2. **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.
3. **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.
4. **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.
5. **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

## EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

Yoann, administratief medewerker in uw team, vraagt of hij het lange traject “AI voor iedereen” mag volgen, zonder te zeggen waarvoor hij AI zou gebruiken. U weet dat hij de maandelijkse registratie van interventies saai vindt en net is ingestapt in het project voor de nieuwe app. Wat doet u?

## TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

### METHODEN & MODELLEN

- Harold Jarche – Personal Knowledge Mastery (Seek > Sense > Share).
- 70-20-10-model (McCall, Lombardo & Eichinger, Center for Creative Leadership; gepopulariseerd door Charles Jennings).
- De houding van de “leidinggevende als curator” en zijn 4 taken – Afthonios-methode.
- Begeleiding bij het toepassen van het geleerde in het werk, naar Baldwin & Ford (1988).

### BRONNEN & REFERENTIES


- LinkedIn Learning, Workplace Learning Report 2025: 15% van de medewerkers zegt dat hun leidinggevende hen in de afgelopen 6 maanden heeft geholpen een loopbaanplan op te stellen (een daling van 5 procentpunten)
- Charles Jennings (70:20:10 Institute): teams waarvan de leidinggevende het leren ondersteunt, presteren tot 27% beter – interview Charity Learning Consortium (2016)
- McCall, Lombardo & Eichinger (Center for Creative Leadership): 70-20-10-model
- Allen et al. (2004) – meta-analyse over mentoring en loopbaanvoordelen



Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 21 oktober 2026