

# 70:20:10 Lernmodell in der digitalisierten Arbeit



## Das 70:20:10-Modell – Lernen am Arbeitsplatz neu entdecken

Haufe Akademie und CrossKnowledge  
Webinar, 28. April 2015

## Das 70-20-10-Modell

Für ein gutes Verhältnis zwischen formellem und informellem Lernen



10%

### Formelles Lernen

Unter formellem Lernen versteht man klassische Lernsituationen wie Trainings, Workshops, Seminare, Kurse, klassische E-Learning-Kurse, Webinare oder Simulationen.

20%

### Im Austausch

Mentoring, Coaching, Feedback, Reflexion, soziale Netzwerke, Arbeitskreise oder Kollaborationstools sind bspw., wie durch soziale Interaktion gelernt wird.

70%

### On the Job

Während der Arbeit lernt man bspw. durch intelligente Infoquellen, Aufgaben, Projekte, Wikis, Checklisten oder Flowcharts.

# Einbeziehung der informellen Weiterbildung in die wbv

**Die berufliche Handlungskompetenz von Beschäftigten wird zu 60 bis 80 Prozent über informelles Lernen in der Arbeit erworben. WBV nehmen dieses auf und verbinden es mit organisiertem Lernen über**

- eine aufsuchende Bildungsarbeit, in der u. a. maßgeschneiderte Weiterbildungsmaßnahmen und Blended Learning-Konzepte durchgeführt werden,
- arbeitsintegrierte betriebliche Lernorganisationsformen wie E-Learning-Formen (u.a. LMS, LXP), Online-Communities, Labs, Lerninseln und Lernfabriken,
- arbeitsintegrierte betriebliche Lernbegleitungsformen wie Coaching, Mentoring, Lernprozessbegleitung, kollegiale Begleitung und Digitalassistenzen,
- lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung mittels Kriterien wie vollständige Handlung, Handlungsspielraum, Problem- und Komplexitätserfahrung, soziale Unterstützung, Subjektivierung der Arbeit, Professionalisierung und Reflexivität.