

# 12 april - 2 juli

# Voorjaar van duurzame inzetbaarheid

Iedereen leert anders



Dit project is mede mogelijk  
gemaakt door het Europees  
Sociaal Fonds van de  
Europese Unie



**SBCM**  
A&O-fonds SW

**opSchudders** 

tijd voor verandering

# Welkom!



Dit project is mede mogelijk gemaakt door het Europees Sociaal Fonds van de Europese Unie



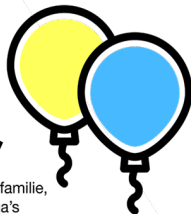
**Ik blijf groeien**

Kwaliteiten, geld verdienen, om je heen kijken



Eten, bewegen, ontspannen

**Ik leef gezond**



Vrienden, familie, collega's

**Ik zorg voor plezier**



# Welkom!

- Hoe werkt ons brein?
- Denken we allemaal op dezelfde manier?
- Leren we allemaal hetzelfde?
- Wat kunnen we hiermee in de (SW-)praktijk?
- Welke tools kunnen we wanneer inzetten?

# Hoe werkt ons brein eigenlijk?



# Ons brein is beïnvloedbaar

Neuroplasticiteit = het vermogen van de hersenen om te veranderen.

**Leren betekent het vormen van nieuwe neurale netwerken.**

Dat gebeurt in het **langetermijngeheugen**.

Maar je hebt het **zintuigelijk** en **werkgeheugen** ook nodig!

# Netwerken aanleggen

Het aanleggen van zo'n nieuw neurale netwerk gaat niet vanzelf. Hiervoor moeten we vier stappen doorlopen:

Informatie **krijgen** > **selecteren** > **organiseren** > **integreren**

## **We hebben klittenband nodig**

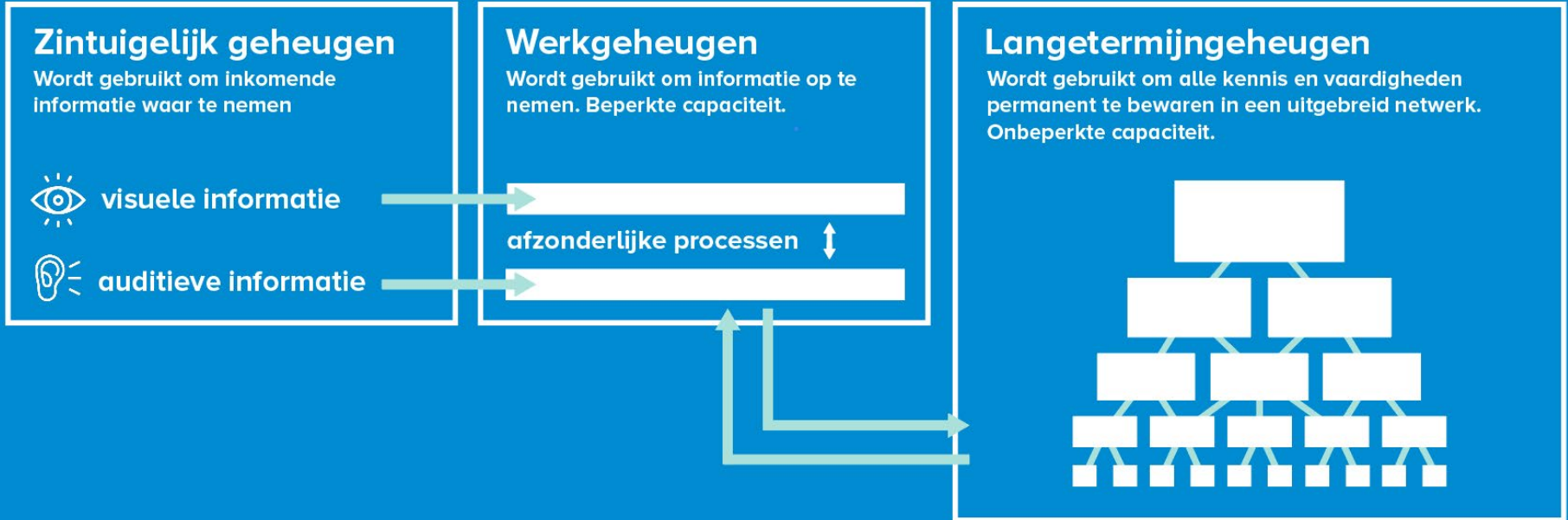
De laatste stap is cruciaal om het geleerde op te slaan in het geheugen en daarmee oproepbaar te maken: het *integreren* van informatie. Het integreren van informatie gebeurt door de nieuwe informatie te verbinden met bestaande kennis.

# Olifantenpaadje

Vergelijk het aanleggen van nieuwe neurale netwerken met het zogenaamde olifantenpaadje.



# Model van het menselijk geheugen



Cooper, 1998

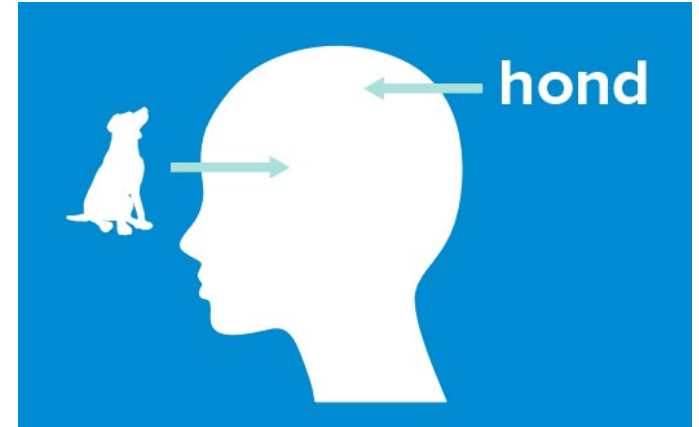


# Woord en beeld: eigen unieke bijdrage!

## Dual Coding Theory

Ons *werkgeheugen* beschikt over twee verschillende cognitieve systemen:

- Het ene systeem is gespecialiseerd in de representatie en verwerking van non-verbale informatie (beelden)
- Het andere systeem richt zich op de linguïstische verbale informatie (taal)



# Maar: beperkte capaciteit!

## Cognitive Load Theory

- In het werkgeheugen past slechts een kleine hoeveelheid informatie.
- De cognitieve belasting is afhankelijk van het aantal elementen waaraan aandacht moet worden besteed.
- Hoe groot de belasting kan zijn, verschilt van persoon tot persoon.
- Onderzoek heeft aangetoond dat het werkgeheugen tussen de vier en de negen verschillende elementen op hetzelfde moment kan verwerken

**“We leren dus iets op het moment dat de binnenkomende stimulus succesvol gecodeerd wordt in het werkgeheugen en vervolgens in het langetermijngeheugen wordt opgeslagen.”**

# Wat kunnen we hiermee? Tips!



Doe een beroep op alle zintuigen



Bied content in 'hapklare brokken' aan



Zoek naar klittenband



Geef de lerende de regie



Zorg voor herhaling



Voorkom afleiding

# Denken we allemaal op dezelfde manier?



**“Er is een groot verschil tussen “ik weet het niet” en “ik weet het nog niet”!**

# Fixed versus Growth mindset

- Professor Carol Dweck: waarom zijn sommige mensen succesvol in leren en ontwikkelen, terwijl anderen stil blijven staan?
- De denkwijze van mensen in het leerproces speelt een cruciale rol.
- Twee soorten mindsets (manieren van denken): De statische mindset en de groei-mindset (fixed en growth mindset).

# Wat is het verschil?

Kenmerk	Groei	Fixed
Maakbaarheid	Capaciteiten zijn ontwikkelbaar. Uitdagingen stimuleren om onszelf te ontwikkelen.	Capaciteiten liggen vast, je hebt wat je hebt. Een confrontatie met een uitdaging laat zien dat je iets niet kan, dus die gaan we liever uit de weg.
Focus	Focus ligt op het leren, iedere dag iets beter worden. Fouten maken hoort daarbij.	Focus ligt bij het eindresultaat. We willen van te voren zeker weten dat het gaat lukken. Fouten maken is een bewijs van incompetentie.
Volharding	Volhouden is nodig om verder te komen. Extra inspannen is leuk en volharding is de sleutel voor succes.	Volhouden is zinloos en energieverspilling. Als het niet makkelijk kan, dan kan je er beter helemaal niet aan beginnen.
Feedback	Feedback is mooi en belangrijk om te ontvangen en nodig om te leren.	Feedback voelt al snel als een persoonlijke aanval en roept verdedigingsmechanismes op.

De kerngedachte is dat mensen met een fixed mindset geloven dat je geboren bent met bepaalde capaciteiten of competenties en mensen met een growth mindset hebben de overtuiging dat je hieraan kunt werken en in groeien.

*Pieter van der Haak, Groeimindset, is dat wel iets voor mij? (2020)*



**“Falen is een kans om te groeien”**

"Mijn inzet en houding bepalen mijn capaciteiten"

"Uitdagingen helpen me om te groeien"

## **GROWTH MINDSET**

"Ik kan alles leren wat ik wil"

**“Feedback is constructief”**

**“Ik ben geïnspireerd door het succes van anderen”**

**“Ik vind het leuk om nieuwe dingen te proberen”**

**“Falen is het limiet van mijn capaciteiten”**

## **FIXED MINDSET**

**“Ik ben er goed in of niet”**

“Mijn capaciteiten veranderen niet”

**“Ik vind het niet fijn om uitgedaagd te worden”**

“Mijn potentie is voorbestemd”

**“Als ik gefrustreerd ben, geef ik het op”**

**“Ik kan het of ik kan het niet”**

“Feedback en kritiek zijn persoonlijk”

**“Ik blijf bij wat ik weet”**

**“Niemand heeft 100% een growth mindset of fixed mindset. Het zijn de twee uitersten.”**

# Leren we allemaal op dezelfde manier?

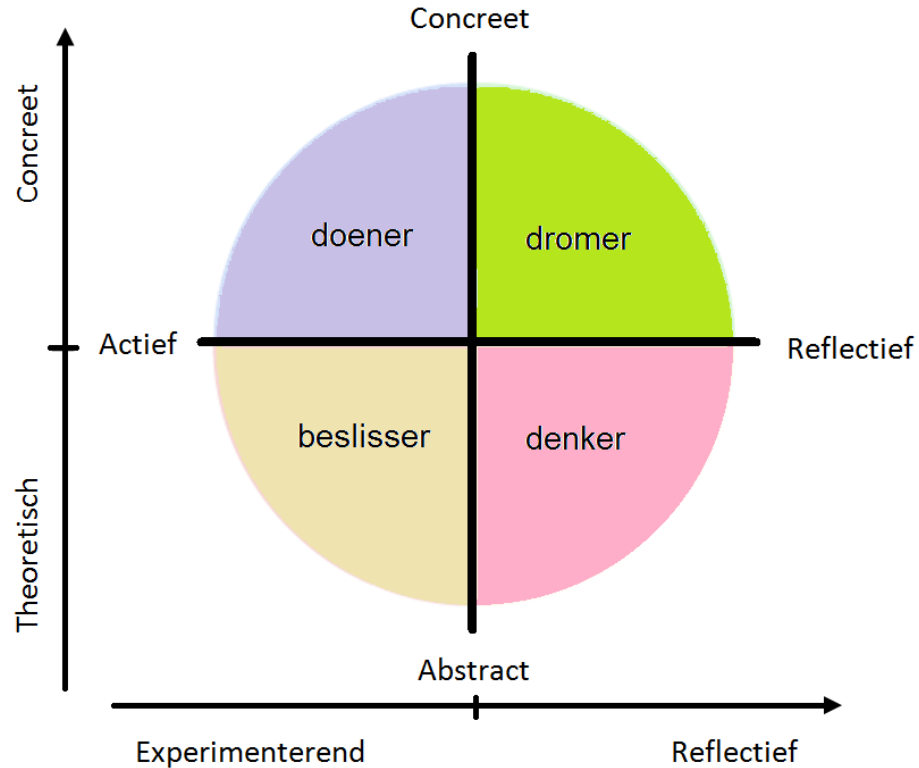


Kom even in actie!

[www.menti.com](https://www.menti.com)  
1575 1930



# Leerstijlen: Kolb



# Leerstijlen: Fleming (VARK)



# Leerstijlen: Discussabel? Zinloos?

Er blijkt weinig bewijs te zijn dat leerstijlen bestaan en dat het gebruik hiervan echt betere leerresultaten oplevert. Sommige wetenschappers noemen het bestaan van leerstijlen zelfs een **mythe!**

# Leerstijlen: Discutabel? Zinloos?

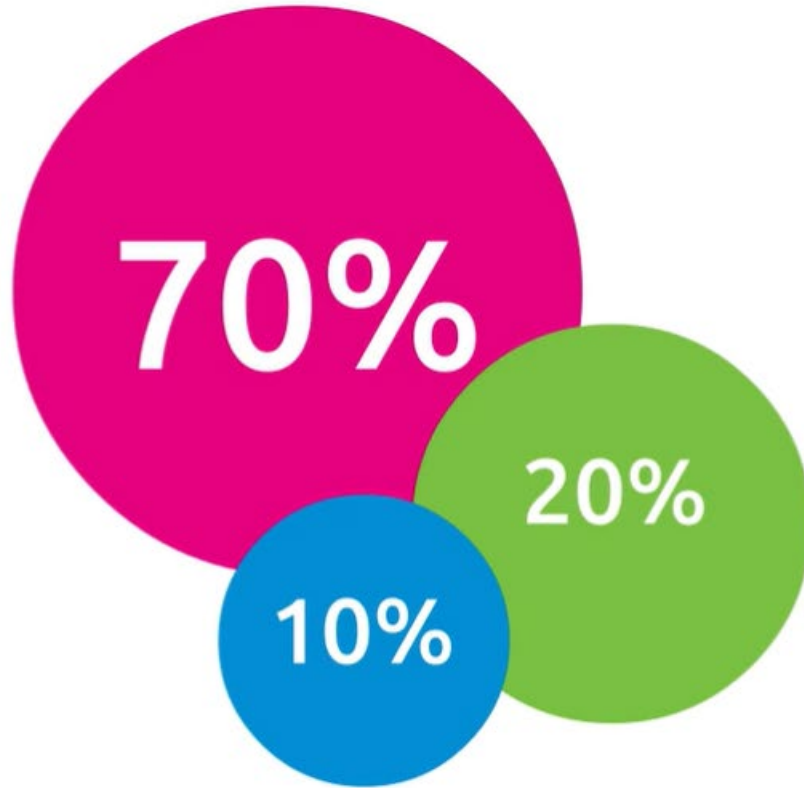
- Leerstijlen zijn **context-** en **doelafhankelijk**.
- Aansluiten bij leerstijlen kan **onwenselijke effecten**/etiketten opleveren: “Ik ben een doener, dus mij moet je geen theorie geven!”
- Onze zintuigen opereren **niet afzonderlijk van elkaar**: ze werken juist nauw met elkaar samen, ook als we leren.
- Je bént geen leerstijl, maar hebt alleen een voorkeur.



“Er is wel een verband tussen bepaalde **kenmerken van lerenden** en de manier van leren. Er is ook een verband tussen het behalen van **leerdoelen en didactiek.**”

# Leermodellen









Werkvloer  
**70%**

**10%**

**20%**  
Leren van  
elkaar



**SBCM**  
A&O-fonds SW



Werkvloer  
**70%**

**20%**  
Leren van  
elkaar

**10%**  
Training



**SBCM**  
A&O-fonds SW

# Als leren en werken hand in hand gaan

- Continu leren
- Gestructureerd en ongestructureerd
- Bewust en onbewust
- Op de werkplek
- In een leslokaal
- Overal en altijd
- Pull en push

# Op welke momenten leer je?

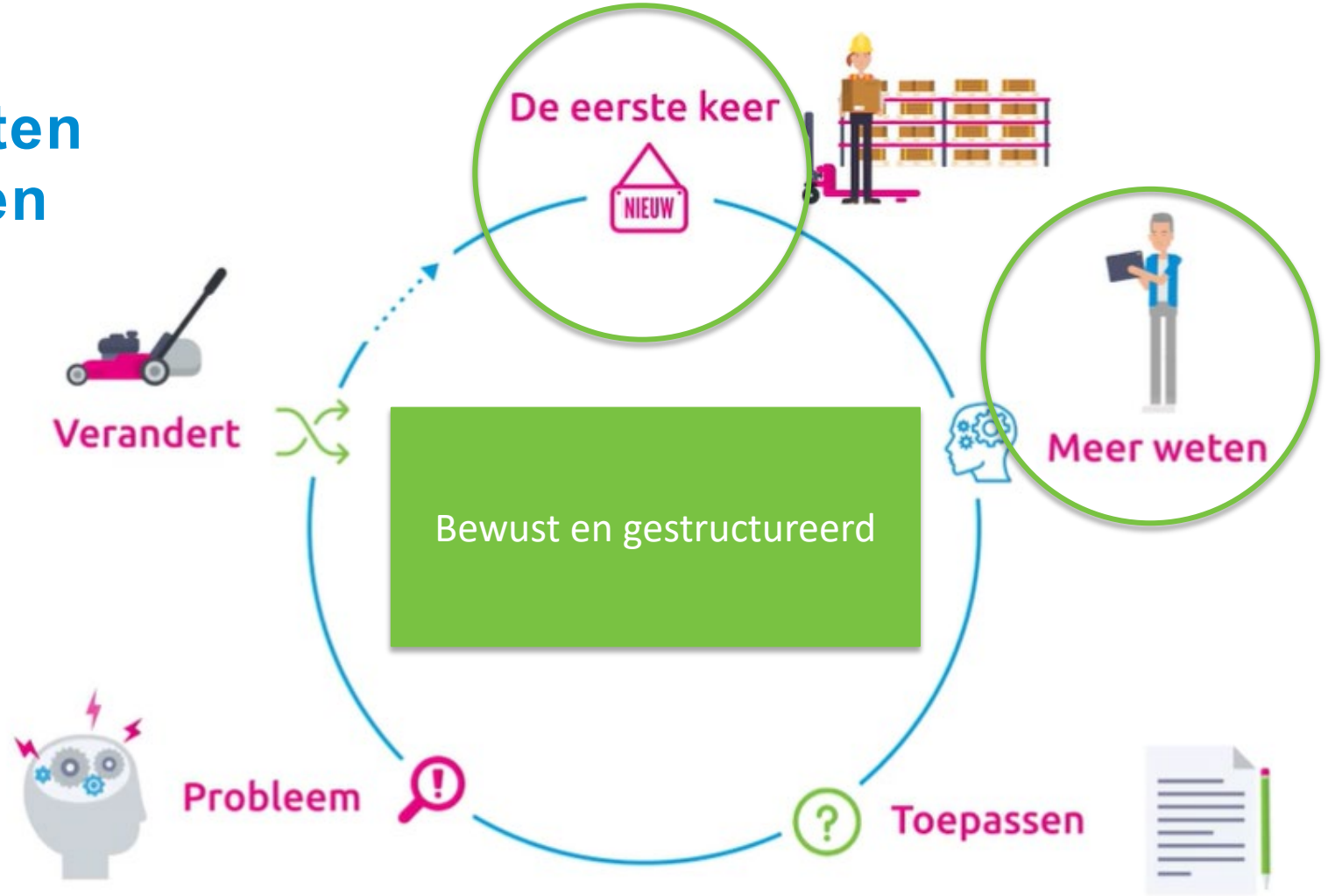
- Leerreis van de medewerker
- Begint op de eerste werkdag
- Soms zelfs ervoor



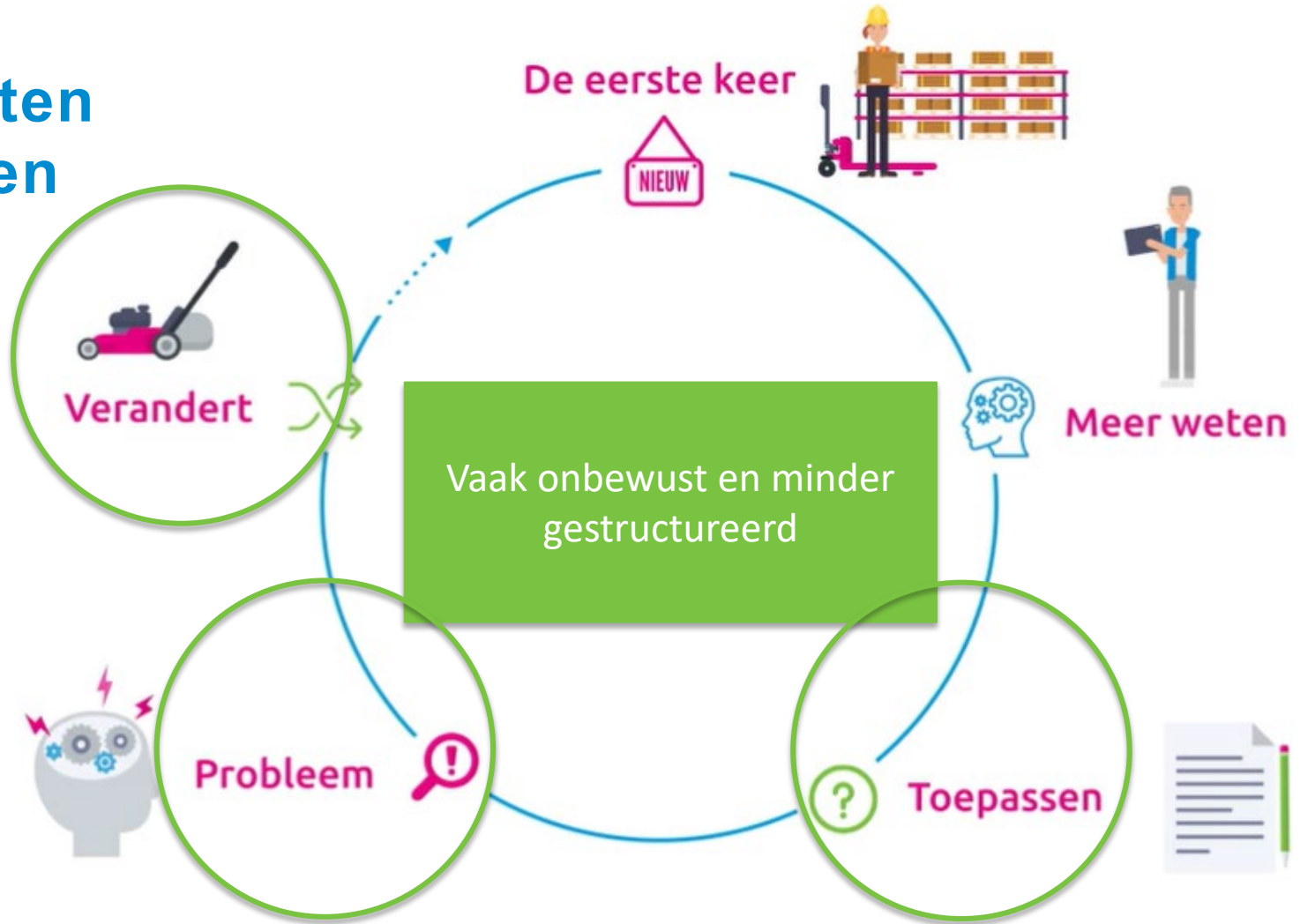
# Momenten van leren



# Momenten van leren



# Momenten van leren



# Performance support

- Leren op de werkplek
  - Minimale onderbreking van het werk
  - Ondersteuning bij de uitvoering taken
  - Binnen een paar stappen geholpen zijn
- ✓ Just in time
  - ✓ Just in place
  - ✓ Just enough
  - ✓ For you!



# Microlearning

- Online leren in een swipe- & scrollcultuur: kleine, hapklare brokken.
- Heeft maar één enkel leerdoel.
- Bevat content die past bij de (voorkennis van de) doelgroep.
- Zijn altijd via alle (mobile) devices te volgen.
- Het design is minimalistisch.
- De vorm verschilt: video, infographic, quiz, poll, afbeelding, artikel...
- Maar: vorm volgt functie!

# Momenten van leren



# Momenten van leren



# Momenten van leren

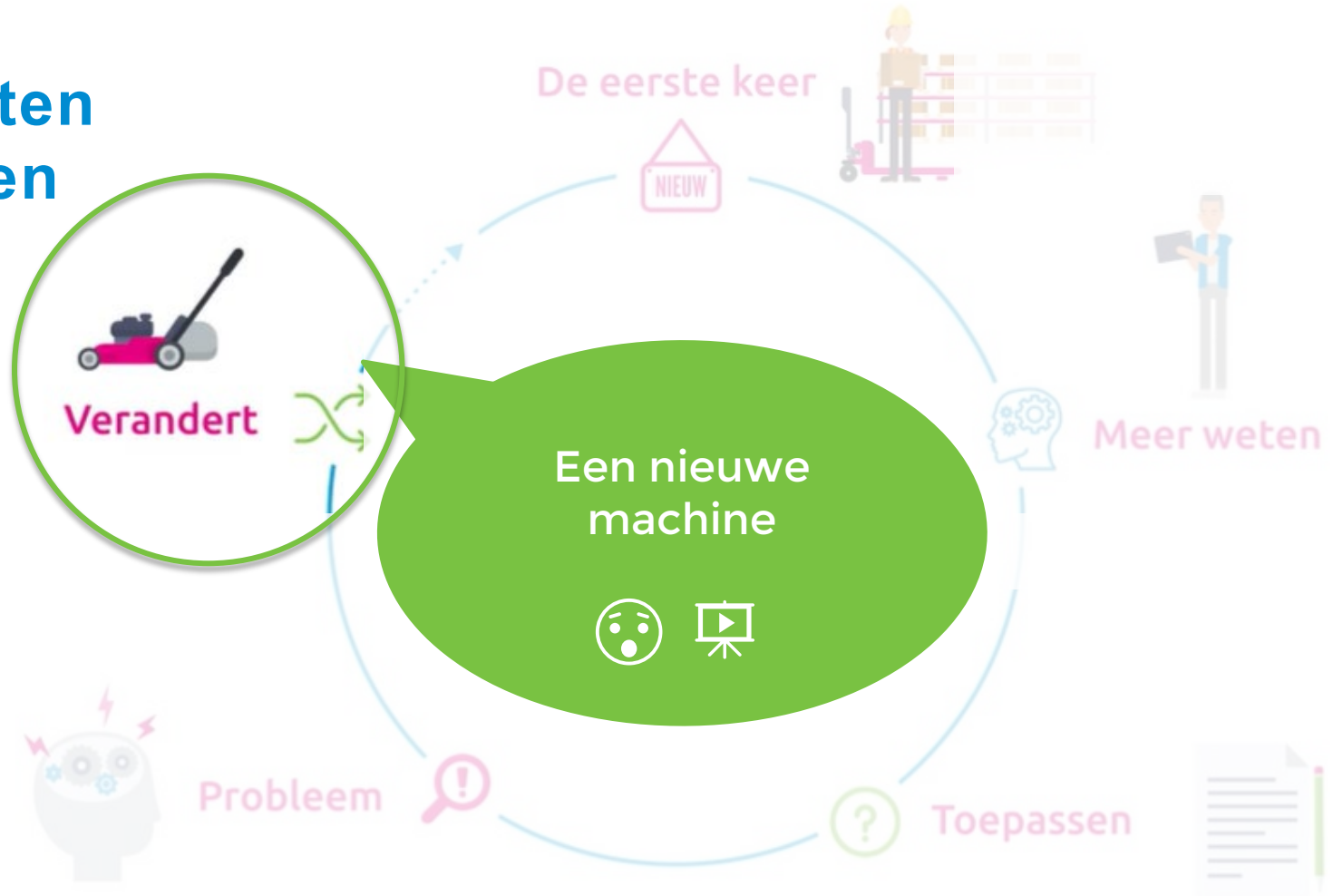




# Momenten van leren



# Momenten van leren



# Leren in de SW



# Iedereen is anders, leert anders...

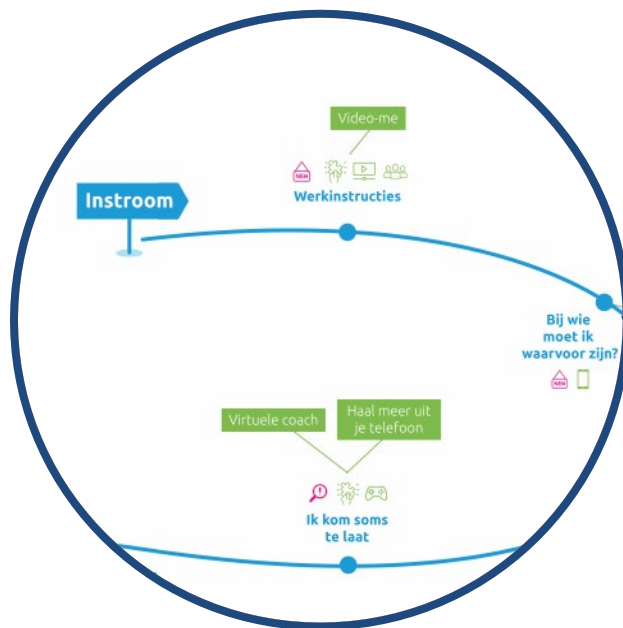
Er is een verband tussen kenmerken van lerenden en de best passende manier van leren.

Er is niet één juiste manier. Kijk naar persoon, moment en emotie.



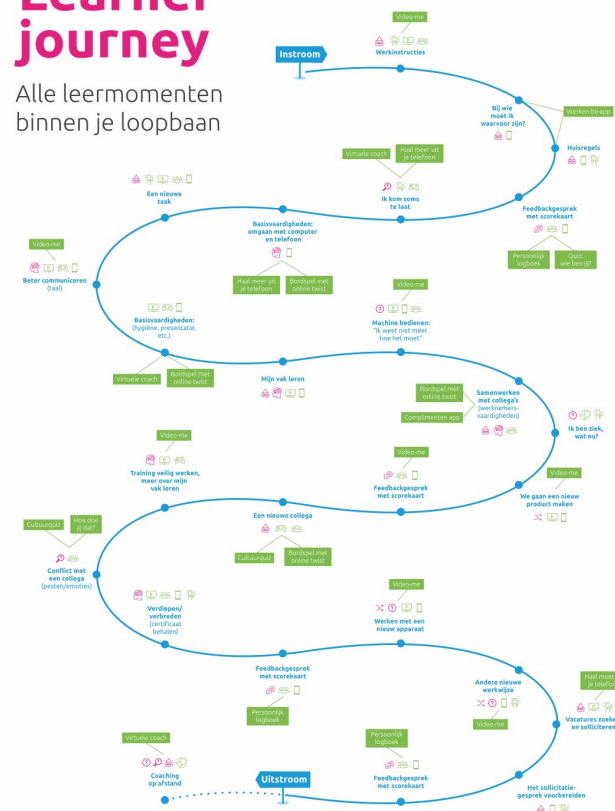
# Leerreis

Breng de leermomenten eens in kaart!



# Learner journey

Alle leermomenten binnen je loopbaan



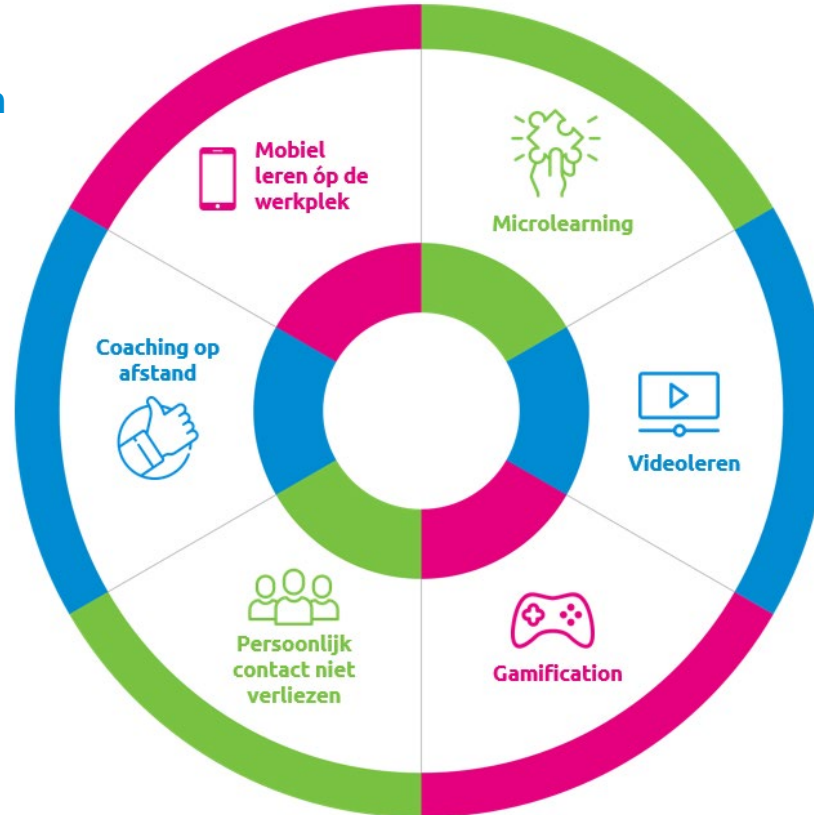
## Legenda

- |  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Leermomenten</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li> Ik wil meer weten</li> <li> Ik heb een vraag</li> <li> Ik heb een idee</li> <li> Ik heb een probleem</li> <li> Ik heb een vraag</li> <li> Ik heb een probleem</li> <li> Ik heb een vraag</li> <li> Ik heb een probleem</li> </ul> | <b>Nieuwe vormen van leren</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li> Middel</li> <li> Certificatie</li> <li> Video</li> <li> Coaching op afstand</li> <li> Micro-learning</li> <li> Persoonlijk contact</li> </ul> | <b>Mogelijke tools</b><br><ul style="list-style-type: none"> <li> Milieu</li> </ul> |
|--|---|---|



# Tools en leeroplossingen

“Op de werkplek pak je er zo de juiste instructievideo bij en kun je weer verder!”



## Leersnacks



### Taal

Oefen met woorden op het werk en gebarentaal.



### Geld en rekenen

Hoe zijn jouw geldzaken geregeld?



### Gezonde leefstijl

Krijg tips om lekker in je vel te zitten.



### Prettig samenwerken

Tips om goed samen te werken.



### Digitale vaardigheden

Leer meer over (veilig) gebruik van je mobiele telefoon.

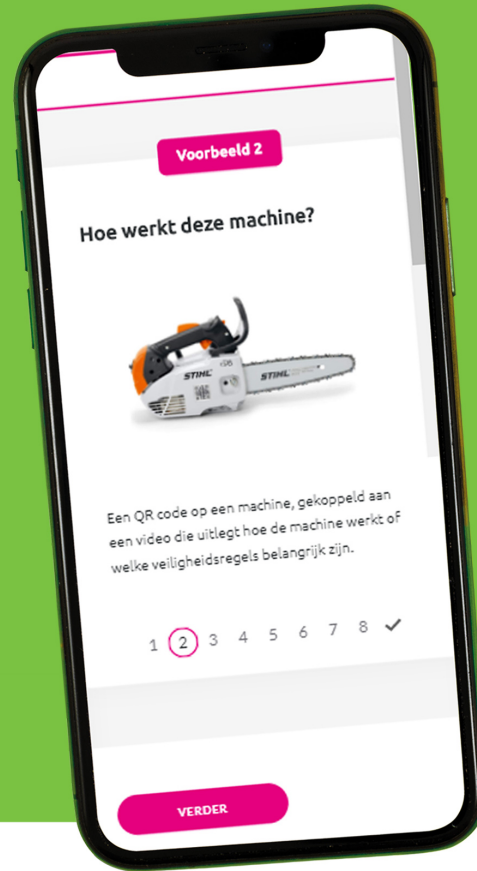
**Aandacht voor  
digivaardigheid,  
ook op mobiel!**

Haal meer uit je mobiel



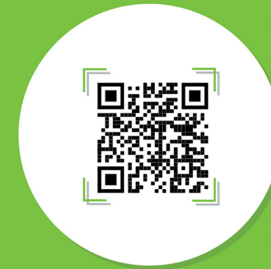


# QR-codes om leren op de werkplek te brengen



## Scan me!

Laat posters, machines en andere dingen tot leven komen met QR-codes.



Dit project is mede mogelijk gemaakt door het Europees Sociaal Fonds van de Europese Unie



**SBCM**  
A&O-fonds SW

# September 2021: Sterk aan het Werk festivalapp



# Tips? Vragen?

