



Cerein

Onderwijs en kwaliteit

Visie op leren en opleiden

Inhoudsopgave

| | |
|---------------------------------------|---|
| 1. Strategie en visie | 3 |
| 2. Cerein: de visie op leren..... | 4 |
| 3. Breinleerprincipes en borging..... | 6 |
| 4. Opleidingsvisie toegepast | 8 |

1. Strategie en visie

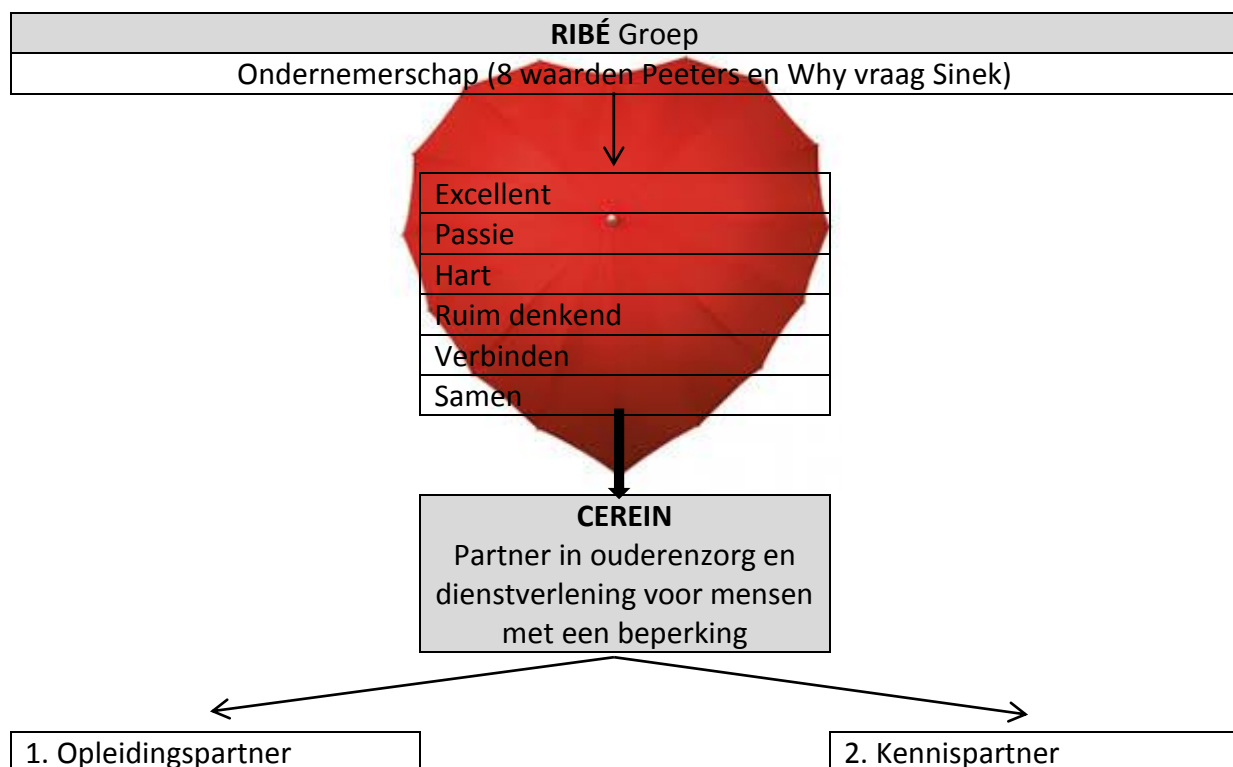
In dit document wordt de visie op leren en opleiden van Cerein uiteengezet. Deze komt niet zomaar uit de lucht vallen, maar gaat uit van de visie en strategie van Cerein, zoals deze zijn vastgelegd in het businessplan 2014.

De kern van dit businessplan is:

- Excellent ondernemerschap: Cerein is een **klantencratie**; een organisatie waarbij de waarden van de klant centraal staan.
- De waarom vraag: Cerein onderscheidt zich van niet succesvolle bedrijven omdat ze beter kan aangeven **waarom** ze wat doet en wat ze ermee wil bereiken.

Deze uitgangspunten vormen de basis voor het partnership: Cerein is een partner in opleiden en wil een partner worden in kennis. In dit partnership staat Cerein dicht bij de mens. Cerein gaat uit van de **kracht** van de mensen en wil bijdragen aan de kwaliteit en welzijn van hun eigen leven. Cerein wil versterken waar je goed in bent en borgen dat dat geleerde in de praktijk wordt ingezet.

Over hoe en waarom van dit partnership wordt hier beschreven. Ook hier immers: een succesvol (opleidings)bedrijf kan beter aangeven wat ze doet (aan leren en opleiden) en wat ze daarmee wil bereiken!



2. Cerein: de visie op leren

Als opleidingspartner heeft Cerein een visie op leren die gebaseerd is op twee uitgangspunten:

1. Breinleren
2. Borging

1. Breinleren

Breinleren is kort gezegd het toepassen in leertrajecten van hetgeen nu bekend is uit de neurowetenschap over de werking van de hersenen en het leren van mensen. Het idee hierachter is dat als je weet hoe het brein beter informatie kan verwerken, kan opslaan, je het leertraject hiernaar kan inrichten.

Een aantal ontdekking is hierbij van belang:

- Leren is het vormen van (nieuwe, stevige) neurale netwerken;
- Spiegelneuronen ondersteunen op belangrijke wijze het leereffect;
- Weten hoe het brein werkt, onderkennen dat je je brein kunt ontwikkelen (growth mindset: zie bijlage), bevordert de leermotivatie.

Neurale netwerken

Het brein bestaat uit miljarden hersencellen (neuronen) die samen netwerken vormen. Deze cellen zijn niet “vast” aan elkaar verbonden maar door bepaalde stoffen: de zogenaamde neurotransmitters. Zij geven de prikkels van de ene neuron naar de ander neuron door. Hoe beter de neurotransmitters hun werk kunnen doen, groter de intensiteit en hoe vaker dat gebeurt, hoe sterker het netwerk wordt.

Voor leren is het dus van belang dat er nieuwe neurale netwerken aangelegd worden en dat deze voldoende sterk worden gemaakt. Dit kan altijd. Voor volwassenen betekent dit dat je dus altijd kan blijven leren, je kunt blijven ontwikkelen.

Spiegelneuronen

Een bepaald soort neuronen, de zogenaamde spiegelneuronen, speelt hierbij een bijzondere rol. Deze is eenvoudig samen te vatten met: “goed voorbeeld doet volgen”. Het is namelijk gebleken dat als je iemand iets ziet doen, dit “weerspiegelt” in je eigen brein, dat daarmee ook al een netwerk wordt aangelegd.

Voor het leren is goed voorbeeldgedrag dus zeer effectief. Slechte voorbeelden daarentegen moeten vermeden worden.

Leermotivatie

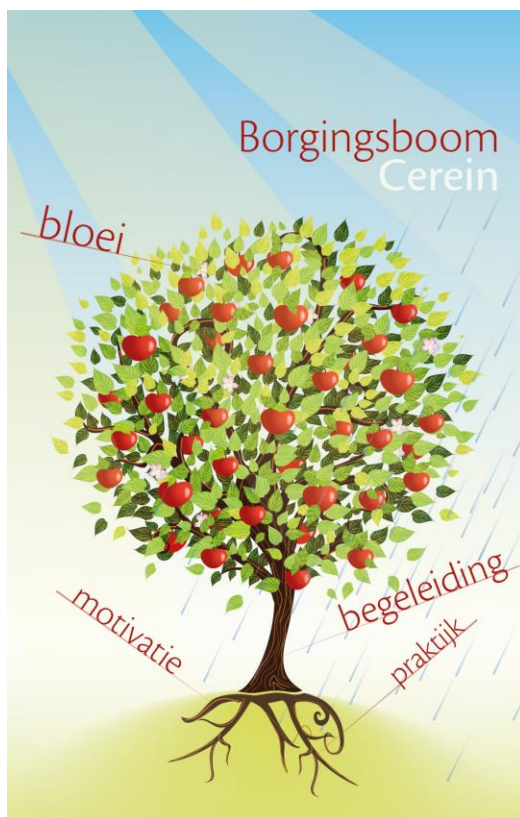
En tenslotte blijkt alleen al het weten hoe je brein werkt en met name dat je het kunt ontwikkelen, zeer motiverend te werken. Als je gelooft in je eigen maakbaarheid van het brein, kan je meer dan wanneer je dat op voorhand al uitsluit. Hierbij wordt een “fixed mindset” en een “growth mindset” onderscheiden. Bij een growth mindset heb je de positieve overtuiging dat je je kunt ontwikkelen, dan ga je eerder uitdagingen aan. Bij een fixed mindset sluit je die voor jezelf af (“dat kan ik toch niet”).

Voor leren is het daarom van belang dat de lerende gelooft dat hij het kan, de kracht in zichzelf. Maar ook dat hij feedback ontvangt die gericht is op die ontwikkeling en inspanning. Ook dit leidt tot de ontwikkeling van nieuwe neurale netwerken: men gaat de uitdaging aan, zoekt hem op, durft fouten te maken en leert daarvan. Daarbij is autonomie: het zelf doen, essentieel.

2. Borging

Cerein vindt transfer essentieel; dat dat wat geleerd wordt daadwerkelijk bijdraagt tot het welzijn, de kwaliteit van het leven. Daarmee is dat wat geleerd wordt niet iets oppervlakkigs, maar iets dat direct past bij het eigen werk, de praktijk en gebaseerd op ervaringen. Als je daarbij aansluit, dat gebruikt, krijgt het geleerde de kans om een bijdrage te leveren aan en ook om te beklijven in dat leven.

De term borging gebruikt Cerein voor een optimale transfer. Hoe Cerein dat in haar opleidingen vorm geeft is weer te geven als een boom.



De bodem:

Het leren is geworteld in de praktijk van alle dag. Er wordt uitgegaan van ervaringsleren, de eigen **praktijk**, eigen werk, eigen casuïstiek. Dit is de voedingsbodem voor ontwikkeling. De lerende weet: het gaat over mij.

Een belangrijke andere basis voor het leren is de deelnemer zelf. Hij (of zij) moet bereid zijn tot verandering en actief willen deelnemen. Hij is zelf verantwoordelijk voor het eigen leerproces, is intrinsiek **gemotiveerd** zich te ontwikkelen.

De stam:

Gedurende het leerproces is de leidinggevende betrokken. Hij heeft een actieve rol tussen het leren en de praktijk. Hij **faciliteert en ondersteunt** het leerproces en zorgt dat de deelnemer het geleerde in de praktijk kan en wilt brengen. Op deze wijze draagt hij bij aan een optimale transfer.

De kroon:

De voedingsbodem en de stam dragen uiteindelijk een mooie volle bladerkroon waarin de deelnemer tot "**bloei**" komt. Er wordt uitgegaan van ieders kracht, de positieve kanten komen tot bloei. Soms zijn er nog knoppen, soms al bloemetjes, en uiteindelijk zijn er de vruchten die voor de deelnemers en zijn/haar organisatie geplukt kunnen worden.

En Cerein... zij is de **regen** en de **zon**! Zij stimuleert groei.

3. Breinleerprincipes en borging

Breinleren en borging zijn dus de uitgangspunten voor de inrichting van het leerproces. Deze komen concreet tot uiting in de leerprincipes.

De wetenschap van hoe het leren in de hersenen werkt, wat versterkend werkt en wat niet, is onderwijskundig vertaald in deze principes. Het toepassen van deze leerprincipes in het opleiden leiden tot een optimaal leereffect.

Er worden zes zogenaamde breinleerprincipes¹ onderscheiden:

1. Focus
2. Herhaling
3. Voortbouwen
4. Creatie
5. Emotie
6. Zintuiglijk rijk

1. Focus: maak het aandachtig, nuttig, voorstelbaar en realistisch

Hoe meer gericht je aandacht is, als je benadrukt waarom dat wat je leert nuttig is, hoe groter het leereffect, omdat hierdoor de prikkeloverdracht in de hersenen sterker is. Als je het voorstelbaar maakt, gaan de spiegelneuronen hun werk doen: men ziet dat het werkt, ziet een goed voorbeeld. En door het in de context te plaatsen (de werkomgeving, de praktijk) leer je beter, beter onthouden, je leert namelijk als het ware de context mee. Als je dan “echt” in de context bent (dus gewoon je werk doet), haal je sneller het geleerde op. Contextgericht leren ondersteunt de borging.

2. Herhaling: herhaal om niet te vergeten en vergeet niet te spreiden

Herhaling in leertrajecten is nodig voor borging, voor het maken en verstevigen van nieuwe neurale netwerken. Het blijkt daarnaast dat het zeer effectief is als tussen die herhaling tijd zit, dit bevordert het onthouden. Tijd kan een pauze tijdens een les zijn, maar ook een aantal dagen. De hersenen gaan namelijk in die tijd verder met verwerken, ze staan niet stil.

3. Voortbouwen: activeer voorkennis en helpende associaties

Voorkennis en associaties gebruik je bij het leren als de kapstok waaraan je het nieuw te leren kunt ophangen (zogenaamde advanced organizer). Het brein zit vol met voorkennis: hoe ouder, hoe meer. Als je dit weet te aan te boren (als je deze neurale netwerken weet te benutten) gaat het leren makkelijker. Het brein zit ook vol met associaties, hoe ouder, des te meer er (onbewust) aanwezig zijn. Als je een positieve associatie weet te activeren: bijvoorbeeld denk aan een collega waarmee je het prettig vindt om te werken, ga je zelf je daardoor ook eerder zo gedragen. Hersenen doe dat als het ware “vanzelf”. Uitgaan van, benutten wat de deelnemer al weet is dus belangrijk. En daarbij met name je richten op de positieve kanten verhoogt het leerrendement.

¹ BCL Instituut voor toepassing van cognitieve neurowetenschappelijke kennis in leertrajecten

4. Creatie: actief aan de slag en dieper laten nadenken

Niet alleen herhaling is nodig, ook het zelf aan de slag gaan. De lerende zelf verantwoordelijk maken voor zijn of haar leerproces. Zelf laten zoeken naar oplossingen, zelf betekenis geven, geeft een gevoel van autonomie: ik doe dit en ik kan het! Dit levert in het brein sterke verbindingen op (de neurotransmitter “dopamine” doet dan z’n werk) en dit geeft een “plezierig” gevoel, iets dat je vaker wilt ervaren. Het diep moeten nadenken maakt daarbij het onthouden makkelijker.

5. Emotie: maak het spannend

Hoe heftiger de emotie hoe beter de neurotransmitters werken, hoe beter er geleerd wordt, hoe beter de borging. Het blijkt dat een aantal emoties hierbij zeer goed werken: nieuwsgierigheid, onverwacht(e) beloningen en verrassingen en een beetje stress. Het gebruik van (deze) emoties en (daarbij) het geven van ontwikkelingsgerichte feedback (growth mindset) ondersteunt de leermotivatie.

6. Zintuiglijk rijk: zet zoveel mogelijk zintuigen in

Waarom draagt dit bij aan het leerrendement? Zintuigen zijn de ingangen tot ons brein. Hoe meer je ze (allemaal) gebruikt, hoe beter het “aankomt”.

4. Opleidingsvisie toegepast

Het consequent en “haalbaar” toepassen van breinleerprincipes levert een optimaal leerrendement op. In dit hoofdstuk wordt het format beschreven hoe wij daarom opleidingen inrichten. Dit kunnen zowel (korte) cursussen (vaak op basis van open inschrijvingen) zijn als met name de langere leertrajecten.

Over een langere tijd

Om een optimaal leerrendement te halen uit een cursus of opleidingstraject adviseert Cerein een cursus over een langere periode te spreiden. Vooraf, tijdens en na afloop wordt de cursist zo op verschillende wijzen “geprikkeld” tot leren.

Format

In deze leerperiode vindt een aantal vaste elementen plaats:

- 1= Voortraject
- 2= Voorbereiding
- 3= Cursusdag(en)
- 4= Toetsing
- 5= Praktijk

1. Voortraject

Voorafgaand aan een opleiding (uitgezonderd de open inschrijvingen) bespreekt Cerein welke leerdoelen bereikt moeten worden. Dit gebeurt onder meer door een telefonische intake met de inhoudelijk deskundige en/of de trainer. Het doel van de intake is om eventuele specifieke leerwensen te inventariseren. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om een schriftelijke intake onder de deelnemers te houden, de deelnemers kunnen hun leervragen en praktijkcasuïstiek invullen. Leerdoelen worden SMART geformuleerd gekoppeld aan een concreet actieplan.

(Breinleerprincipe Focus)

2. Voorbereiding

Deelnemers beginnen met hun opleiding voordat deze begint: 2 weken voorafgaand aan de cursusdag krijgt de deelnemer een vooropdracht. Dit kan grootschalig, door bijvoorbeeld het doorlopen van een e-learning met opdrachten, zijn of kleinschalig, door bijvoorbeeld een kleine schriftelijk opdracht te maken.

Dit heeft twee doelen: de deelnemer oriënteert zich op de cursus(dag) door alvast met de leerstof aan de gang te gaan: als je weet wat je gaat leren, wat eventueel jouw leerwens is, haal je meer uit de opleiding. En omdat je opdracht voorafgaand aan de cursusdag ingeleverd moet worden, weet de trainer het (begin)niveau waar hij/zij op moet insteken en de eventuele specifieke leervragen van de deelnemers.

(Breinleerprincipes Focus en Voortbouwen)

3. Cursusdag(en)

In een cursusdag leer je dat wat je niet (goed) zonder een trainer en/of groep kunt leren in de vorm van een afwisselend en “breinstimulerende” didactiek.

Bij de start wordt aangegeven wat de doelstellingen zijn en wat we met elkaar willen bereiken. Hiermee wordt die (gezamenlijke) focus nog eens benadrukt. We laten hiermee zien geloof te hebben in de medewerkers en dat zij nodig zijn voor het realiseren van de ontwikkeling, dat ze durven leren; dit motiveert de medewerkers.

(Breinleerprincipe Focus)

Tijdens de opleiding worden verschillende didactische werkvormen ingezet afhankelijk van de te bereiken doelstellingen. Leren op basis van ervaring speelt wel altijd een prominent rol. Het is niet altijd mogelijk om alle zintuigen te gebruiken. Geur en proeven zijn lastig. Maar horen, zien en bewegen zijn wel goed in te zetten en drgen bij tot het ervaren. Het moge duidelijk zijn dat horen alleen niet genoeg is, vandaar altijd de visuele ondersteuning. Tijdens leertrajecten letten wij hier heel gericht op: een plaatje zegt immers meer dan 1000 woorden. Maar ook worden pauzes en didactische werkvormen benut om even te lopen, als het kan moeten cursisten bij opdrachten “handelingen” verrichten.

(Breinleerprincipe Zintuiglijk rijk)

Onder het motto: “ik hoor en ik vergeet, ik zie en ik herinner, ik doe en ik begrijp” gaan cursisten tijdens de cursus vooral zelf en samen actief aan de slag. Tijdens de cursus gebeurt dit door praktijkrelevante opdrachten en casussen. In deze opdrachten moeten cursisten echt zelf “puzzelen”, er zijn niet altijd kant en klare antwoorden.

(Breinleerprincipes Herhaling en Creatie)

Door verwachtingen te wekken en doelen te stellen creëer je een gezonde dosis spanning (stress) die cursisten motiveert om het goed te doen, “beter” te worden.

Een cursus hoeft niet altijd eerst “veilig” te beginnen met het behandelen van een stuk theorie, soms is gelijk (confronterend) aan de slag ook goed. De trainer daagt de cursisten uit, vraagt hen mee te denken, maakt ze nieuwsgierig. Cursisten krijgen passende feedback (dus gericht op ontwikkeling en inzet) van onze trainer. Hierbij is een opbouw te onderkennen van:

- individuele naar groepsopdrachten,
- (veilige) cursussituatie naar een steeds meer uitdagende praktijksituatie,
- van relatief eenvoudig gedrag naar gedrag nodig in complexe situaties.

(Breinleerprincipes Emotie en Creatie)

De deelnemers hebben vaak al een schat aan kennis en ervaring. Even zo vaak is de deelnemer zich daar niet eens van bewust. Door deze kennis vooraf (intake en voorbereiding) en tijdens de cursus naar boven te halen en te gebruiken, wordt het leren vergemakkelijkt. Ook kijken wij, indien dat mogelijk is, kritisch naar de groepsamenstelling. Om betrokkenheid op elkaars werk te bevorderen maar ook om van elkaar te leren, kiezen we waar mogelijk voor een heterogene groepsamenstelling.

(Breinleerprincipe Voortbouwen)

Wanneer het een langere opleiding betreft, zal er zoveel mogelijk gezocht worden naar een afwisseling tussen contacturen (lesdag) en zelfstandig voorbereiden zodat de deelnemers continu bezig zijn met de leerstof.

(Breinleerprincipes Herhaling)

4. Toetsing

Elke cursus wordt met een vorm van toetsing afgesloten. Dat is vaak spannend voor deelnemers maar helpt ze ook gefocust bezig te zijn. Het heeft tot doel met elkaar te kunnen constateren dat de gestelde leerdoelen bereikt zijn, te kunnen zeggen “ja, ik kan het” en “ja, ze kunnen het”. Vaak zal het in deze toetsing gaan om een vertaling naar de praktijk te leggen om zo optimaal de transfer te bevorderen (maken van een praktijkcasus).

Toetsing betekent dus niet altijd een examen. Het kan ook het behandelen van een praktijkcasus zijn en het zal altijd een evaluatie en reflectie op eigen groei inhouden.

(Breinleerprincipes Emotie en Focus)

5. Praktijk

Een aantal weken na afloop van de cursus krijgen de deelnemers een remainder van de trainer. Vaak zal dit een email zijn met attentiepunten en tips van de trainer. Er zal teruggekomen worden op de persoonlijke afspraken die gemaakt zijn. Het doel is om te ondersteunen dat het geleerde toegepast en verder ontwikkeld wordt in de eigen werksituatie. Het is een middel om de lesstof beter te verwerken en praktijkgericht in te kunnen zetten.

(Breinleerprincipes Herhalen en Voortbouwen)

Borgingsboom

De borgingsboom illustreert ook de bovengenoemde fasen. Het geeft de deelnemer houvast om de eigen regie te voeren en te ondersteunen. De trainer gebruikt het als reflectie- en evaluatie-instrument.

In het **voortraject** en **voorbereiding** wordt de borgingsboom gebruikt om de visie op leren bij de opdrachtgever en deelnemers uit te leggen en ook toe te lichten wat van de verschillende partijen wordt verwacht ten behoeve van een optimale transfer.



Tijdens de training zelf op de **cursusdagen** en bij de **toetsing** wordt de borgingsboom bij het begin en het eind van de dag(en) door de trainer ingezet als reflectie- en evaluatie-instrument voor de deelnemer. Het doel daarbij is dat de deelnemer zelf kan aangeven wat zijn/haar individuele kwaliteiten zijn (bloesem), maar ook hoe de “bodem en stam” zijn: waat is de eigen inzet geweest, wat was de aansluiting met de praktijk en hoe was de begeleiding uit die praktijk, van de leidnggevende.

De “boom” wordt ook gebruikt voor evaluatie met de opdrachtgever. De borgingsboom is dan de basis om het gesprek met hem/haar aan te gaan over “de bloemen en de vruchten” van de deelnemer: hoe kunnen de bloemen tot vrucht komen in de praktijk en wat mogelijk een vervolgtraject zou zijn.

En uiteindelijk moet de deelnemer het gaan ervaren in de **praktijk**. Aan de hand van de in de borgingsboom zal de trainer bevragen in hoeverre deze in de praktijk verder tot bloei is gekomen.

Tot slot: doel en middel

Met een boom kunnen wij naar onze klant duidelijk maken waarom wij doen wat wij doen, vanuit welke onderwijskundige visie wij opereren.

Centraal staan altijd de waarden en de te bereiken doelstellingen van de klanten. Zij mogen van ons resultaat verwachten: dat deelnemers kennis, inzichten en vaardigheden leren en kunnen vertalen naar gebruik in hun eigen (toekomstige) dagelijkse werkpraktijk. Wij sluiten aan bij hun ervaringen, het is “hun boom” die wij helpen laten groeien en tot bloei laten komen. Onze trainingen zijn daarmee niet alleen gericht op optimaal leerrendement maar juist ook op transfer: de deelnemers kunnen het geleerde meteen toepassen in de praktijk en de training levert daarmee een bijdrage aan de realisatie van de organisatiedoelstellingen en ontwikkeling van de deelnemer.

Bijlage: Fixed mindset versus Growth mindset

