MODULEBESCHRIJVING

Blijven leren: nieuwsgierigheid in plaats van discipline

Adaptieve module | ~20 min

Volgens het World Economic Forum is in 2030 meer dan een op de vijf banen veranderd en moeten zes op de tien werknemers hun vaardigheden vernieuwen. Het vermogen om te leren wordt de belangrijkste vaardigheid. Deze module keert een gangbaar idee om: levenslang leren is geen kwestie van discipline, maar een open houding die men weer de vrije loop laat. Vervolgens verankert de module die houding in een eenvoudig leerritueel: twee uur per week, verdeeld over ontdekken en toepassen.

LEERDOELEN

01 Blijven leren benaderen als een natuurlijke openheid die u hervindt door drie weerstanden los te laten: gewoonte, vaste zekerheden en angst.

02 Uw ontvankelijke nieuwsgierigheid onderhouden: één uur per week bijblijven via bronnen die u zelf kiest, zoals een nieuwsbrief, een podcast of breed lezen.

03 Actieve nieuwsgierigheid al werkend in praktijk brengen: gerichte e-learning, duurzame vaardigheden en het 70-20-10-model.

04 Nieuwsgierigheid in het team voeden door het voorbeeld te geven: durven zeggen “ik weet het niet” en nieuwe ideeën verwelkomen.

DOELGROEP

Iedereen die merkt dat het eigen vak in beweging is en met plezier een stap voor wil blijven.

- **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.

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

- 70-20-10-model – McCall, Lombardo & Eichinger, Center for Creative Leadership
- Vijf dimensies van nieuwsgierigheid, waaronder stresstolerantie – Todd Kashdan
- Schema met twee niveaus: receptieve nieuwsgierigheid / actieve nieuwsgierigheid, weekplan van 2 uur (1 uur + 1 uur) – Afthonios-methode
- Leren in het dagelijkse werk (“learning in the flow of work”) – geïnspireerd op Josh Bersin

BRONNEN & REFERENTIES

- World Economic Forum – “Future of Jobs Report” 2025: 22% van de banen verandert ingrijpend in de periode tot 2030, 59% van de werknemers moet worden bijgeschoold
- TalentLMS – “L&D Report” 2026: 86% van de werknemers zegt te leren door op de werkplek zelf dingen uit te zoeken
- Francesca Gino – “The Business Case for Curiosity”, Harvard Business Review (2018): minder fouten, meer creativiteit, minder conflicten
- Cepeda et al., Psychological Bulletin (2006) – gespreid leren en blijvend onthouden

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026