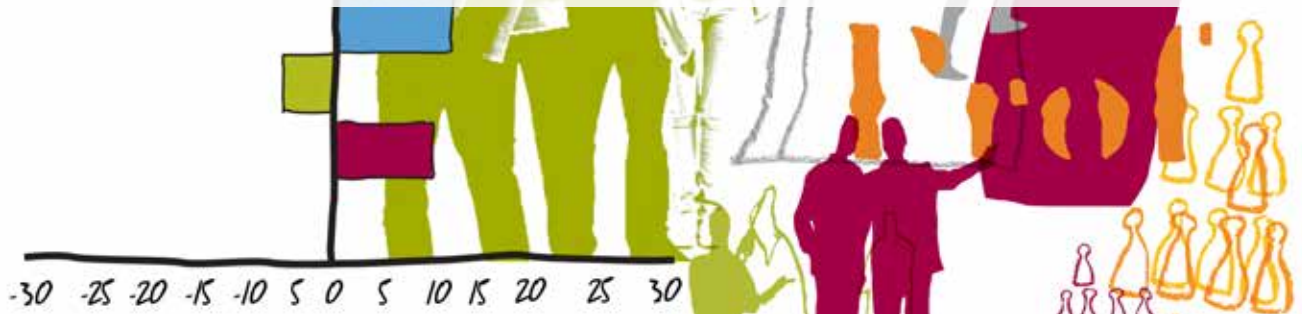


Leervoorkeuren Inzicht krijgen in je eigen manier van leren



Zo gewoon als 'leren' is, zo moeilijk blijkt het praten erover. Het woord heeft veel verschillende nuances en betekenissen. Wij gebruiken het als aanduiding voor wat in een opleiding gebeurt, tijdens het werk of op andere momenten van je leven; voor individuele of juist gemeenschappelijke activiteiten; voor wat intuïtief gebeurt of juist doelgericht.

Het leren heeft voor verschillende mensen een verschillende betekenis. Mensen leren en ontwikkelen ook op verschillende manieren. Ze hebben verschillende omgevingen waarin ze graag leren en verschillende manieren waarop ze problemen oplossen. Deze verschillen in voorkeuren en gewoonten in het leren, zijn onder andere het gevolg van iemands 'leergeschiedenis' (hoe werd er op school en thuis omgegaan met het leren). Het wordt ongetwijfeld ook bepaald door zaken als cultuur, leeftijd en persoonlijkheid. Voorkeuren en gewoonten zijn redelijk stabiel, maar liggen niet vast. Een nieuwe werkomgeving, een nieuwe fase in iemands ontwikkeling, maar ook inzicht in het eigen leren, kan veranderingen in het leren tot stand brengen. Net zomin als er één betekenis is voor het leren, of één manier van leren, is er één manier om het leren te organiseren. Zo zijn er trainingen, leerprojecten, communities, learning on the job, enzovoorts. Daarbij is actie-leren niet 'beter' dan opleiden en gaat probleemgestuurd

onderwijs niet boven het klassieke onderwijs. De beste manier om hét leren te organiseren, bestaat niet. Wel kunnen we zoeken naar een match tussen wat er geleerd moet worden, wie moet of wil leren, waar geleerd wordt en hoe we dat dan het beste kunnen inrichten.

Wat zijn de vijf verschillende voorkeuren in het leren?

Om te bepalen op welke manier het leren te organiseren valt, is er een noodzaak voor een gemeenschappelijke taal over leren. Om deze reden zijn de grootste verschillen in beelden, zeg maar 'de geloofsovertuigingen' die er zijn rond het leren, gegroepeerd in vijf voorkeuren:

1. kunst afkijken
2. participeren
3. kennis verwerven
4. oefenen
5. ontdekken.

Hieronder worden deze voorkeuren kort toegelicht.

**Kunst afkijken:
leren hoeft niet
altijd in een veilige
omgeving.**

Leren wordt vaak geassocieerd met rust en veiligheid. Kunst afkijken floreert echter onder spanning. De dagelijkse praktijk vormt de beste leeromgeving en die is hectisch, onvoorspelbaar en constant in beweging. Kunstafkijkers leren door goed te observeren en zien wat werkt. Ze analyseren wat tot succes leidt en wat bruikbaar is en nemen dat over. Niet alle informatie vinden zij interessant. Ze zijn met name geïnteresseerd in wat werkt. De uitspraak 'van fouten kun je leren' is aan hun niet besteed. Praten over leren wordt vaak als verdragend ervaren: kunnen we het gewoon over het échte leven hebben? Het spreekt voor zich dat deze leerders niet gemotiveerd raken door een spel- of oefensituatie. Kunst afkijken is een snelle, doelgerichte manier van leren, die we bijvoorbeeld veel terugzien in de top van een organisatie of bij marketeers.

**Participeren:
samen sterk.**

Leren werd in het verleden vaak gezien als een individueel proces. Steeds vaker wordt echter de sociale kant van het leren onderstreept. Leren doe je met en van elkaar. Kennis is niet iets objectiefs, betekenis vormt zich in het gesprek, in de uitwisseling tussen mensen. 'Samen' heeft daarin veel verschillende vormen: door elkaar aan te vullen, door perspectieven uit te wisselen, door naar anderen te luisteren of simpelweg doordat anderen klankbord zijn en daarmee eigen ideeën verhelderen en aanscherpen. In contact met de ander zoek je naar woorden en resoneren inzichten. Bij 'participeren' word je gevoed door reacties en ideeën van anderen.

Participeren is een milde vorm van leren die zowel in de leeromgeving als in het werk gemakkelijk vorm te geven is. Deze voorkeur zien we veel terug bij bestuurders, HRM-ers of in de zorg.

**Kennis verwerven:
willen weten wat er
bekend is.**

Alhoewel veel begeleiders en docenten driftig op zoek zijn naar manieren om theorie dichter bij de praktijk te brengen en uit de greep van het klassieke systeem te komen, zijn er ook mensen die juist een grote voorkeur hebben voor overdracht van kennis. Zij hechten veel waarde aan objectieve kennis. Als zij voor een vraagstuk staan vragen zij zich eerst af wat er al bekend is.



Kennisverwervers gaan gericht opzoek naar de informatie. Brainstormen is over het algemeen niet hun ding. Deskundigen en vakmensen (die weten van de hoed en de rand) zijn geliefde gesprekspartners. En alhoewel 'boeken' in alle voorkeuren een rol kunnen spelen, zijn de lezers onder de kennisverwervers, mensen die graag van kaft tot kaft lezen. Kennisverwerven is een doelgerichte manier van leren die we terugzien in beroepsgroepen waar 'weten' en 'feiten' een rol spelen. Denk bijvoorbeeld aan technische beroepen en ICT.

**Oefenen: Ruimte
om te oefenen.**

Oefenen is naast kennis verwerven wellicht de bekendste 'leer'-context. Kenmerkend voor het oefenen is het eerst uitproberen, liefst in een omgeving die veilig genoeg is om fouten te mogen en durven maken, alvorens de nieuwe inzichten in de praktijk te brengen. De 'leer'-context is hier een context met een beperkte mate aan complexiteit, zodat je stapsgewijs kunt oefenen met iets nieuws en je aandacht kunt richten op datgene wat je nog moet leren. Er is voldoende rust voor reflectie. Fouten vormen een bron van informatie. Er staat iemand naast je die je kan begeleiden, situaties kan vereenvoudigen, op dingen kan wijzen of juist iets kan aanreiken dat je weer een stap verder brengt. Herhaling is belangrijk.

Mensen met veel oefenen in hun profiel praten over het algemeen gemakkelijk over hun ontwikkeling en hebben een gemakkelijke ingang om het eigen leren te verbeteren en versnellen. Deze voorkeur zien we veel terug bij bijvoorbeeld leraren, maar ook in de sport.

**"Veiligheid is geen voorwaarde
voor het leren."**

Ontdekken: in het diepe springen.

Ontdekkend leren gaat ervan uit dat leven en leren synoniemen zijn. Leren doe je niet alleen tijdens een opleiding, leren doe je continu. Niet leren bestaat niet.

Dit bewustzijn maakt dat veel geleerd wordt uit de dagelijkse gang van zaken en de onverwachte gebeurtenissen die zich voordoen. Leren in een formele leersituatie (zoals een opleiding of workshop) is voor ontdekkers vaak beperkend, te gestructureerd. Ontdekkers zoeken graag hun eigen weg. Dat hoeft niet noodzakelijkerwijs de meest efficiënte weg te zijn, als het maar de meest interessante is. Of het nu gaat om het willen bouwen en de drang naar creativiteit, of de kritische blik, leidend is het zelf aan het roer staan. Veel ontdekkers bij elkaar, zoals bijvoorbeeld een team van professionals, zijn als gevolg hiervan vaak lastig te sturen.

Elke voorkeur zijn eigen kwaliteit

Elk van deze contexten heeft eigen kwaliteiten, dingen die in die betreffende context gemakkelijker te leren zijn dan in de andere. Het leren van vaardigheden kan bijvoorbeeld gemakkelijk door middel van oefenen. Organisatiespecifiek handelen – ‘zo doen wij dat hier’, bijvoorbeeld rond leidinggeven en klantgerichtheid – is heel effectief te leren met gerbuik van ‘kunst afkijken’. Elk van deze contexten heeft ook z’n eigen vormen die dit ondersteunen. Training past bijvoorbeeld goed bij ‘oefenen’, terwijl intervisie bij ‘participeren’ hoort. Je kiest een vorm, in eerste instantie, omdat die het doel ondersteunt.

Profielen maken

Mensen weten vaak betrekkelijk weinig over hun eigen manieren van leren en sturen er ook nauwelijks op. Toch is informatie over je eigen leren of informatie over de manier van leren van een groep of organisatie belangrijk om invullingen te kiezen die ook daadwerkelijk passen en tot succes leiden. Met behulp van de instrumenten die horen bij de Language of Learning kan een leerprofiel samengesteld worden. Een leerprofiel typeert iemands leren of het leren van een groep of organisatie. Het geeft informatie in handen om het leren bewust vorm te geven vanuit de onder handen zijnde opdracht. Dus de ene keer bewust kiezen voor een comfortabele vorm (passend bij eigen voorkeuren en gewoonten) of een andere keer juist werken aan een uitbreiding van het profiel (en experimenteren met minder eigen manieren van leren). Voor alle duidelijkheid: het leren is niet te typeren in vijf soorten. De combinaties van voorkeuren leidt tot een oneindig aantal verschillende manieren van leren. Iemand

met als belangrijkste voorkeuren ‘ontdekken’ en ‘kennis-verwerven’ steekt bijvoorbeeld in via de inhoud, terwijl iemand die ‘ontdekken’ samen met ‘participeren’ als leidende voorkeuren heeft, eerder leert via een gezamenlijk zoeken naar nieuwe betekenissen en meer gericht is op het samenspel dan de inhoud. Een profiel bestaat dus niet slechts uit vijf voorkeuren, maar is bijvoorbeeld te verdiepen middels overlappen en verschillen tussen die voorkeuren. De profielen zijn te maken op individueel, groeps- en organisatieniveau.

Toepassingen

Deze vijf leervoorkeuren vormen een onderdeel van de taal voor het leren. Met behulp van deze voorkeuren kun je in kaart brengen:

- onder welke condities iemand het liefste leert en hoe je dus zijn of haar ontwikkeling het beste vorm kunt geven.
- welke voorkeuren in een team te herkennen zijn en hoe met inzicht hierin de collectieve groei versterkt kan worden
- wat de gedeelde visie op leren is binnen een academie, afdeling of opleiding
- welke voorkeuren deelnemers aan een beoogd ontwikkeltraject hebben, en hoe dit dan georganiseerd kan worden.
- welke leervoorkeuren een organisatie heeft, waarom bepaalde veranderingen moeilijk van de grond komen of hoe leren en ontwikkelen te optimaliseren is.

Het in kaart brengen van individuele leervoorkeuren en de patronen op groeps- en organisatieniveau zijn belangrijke informatiebronnen ten behoeve van deze vraagstukken.

Wilt u meer weten?

Voor meer informatie kunt u contact opnemen via LoL@tg.nl.

Kijk ook eens op:

www.twynstragudde.nl/languageoflearning

Twynstra Gudde
Stationsplein 1
3818 LE Amersfoort
Postbus 907
3800 AX Amersfoort

Tel 033 4677777
info@tg.nl
www.twynstragudde.nl