Leerscan

Diversiteit in leren en ontwikkelen

Leren vanuit verschillende voorkeuren

Manon Ruijters, Robert-Jan Simons en Björn Prevaas

Zo gewoon als leren is, zo moeilijk is vaak het praten erover en het goed vormgeven ervan. Het woord heeft veel verschillende nuances en betekenissen. Het is een aanduiding voor wat in een opleiding gebeurt, tijdens het werk of op andere momenten in het leven. Voor individuele of juist gemeenschappelijke activiteiten. Voor wat intuïtief gebeurt of juist doelgericht.

De ervaring leert dat leren over het algemeen erg smal wordt ingevuld en vaak verward wordt met het formele leren (opleidingen, trainingen), gebaseerd op het beeld dat wij dat in de loop van onze geschiedenis hebben gevormd en misvormd. Duidelijk is echter dat iedereen anders leert. Het helpt dan ook om daarvan iets meer te snappen. In dit artikel, dat is gebaseerd op het boek Liefde voor leren (2017) van Manon Ruijters, zetten we kort de verschillende manieren waarop mensen leren op een rij aan de hand van het concept 'leervoorkeuren'.

Wat verstaan we onder 'leren'?

Een definitie kan helpen. Claxton typeert leren als 'the things you do, when you don't know what to do'. 'Doen' moeten we in deze definitie ruim opvatten. Het heeft weinig te maken met de zoveel gehoorde en in onze ogen vrij lege opmerking: 'Maar het zijn toch wel echte doeners, hoor.' Doeners in het leren zijn er in allerlei soorten en maten; mensen die van rollenspellen houden, mensen die hechten aan de realiteit, mensen die een goed gesprek ervaren als doen en anderen die liever experimenteren. De ene doener is de andere niet. Claxton spreekt over doen in de ruimste zin van het woord: alles wat je onderneemt, alles wat er gebeurt, wanneer je even niet meer weet hoe je verder moet. Dat kan dus ook zijn het even stilvallen, het niet-weten zelf. Misschien is niet-weten wel de mooiste start van al het leren.

> Claxton typeert leren als 'the things you do, when you don't know what to do'

Vertrekkend vanuit deze definitie, is het niet zo moeilijk te begrijpen dat de meeste en de meest effectieve leerervaringen plaatsvinden in het dagelijkse leven en in het dagelijkse werk. Ben je bezig met coaching, intervisie of training, dan verwacht je eigenlijk niet anders dan dat alles leren is. Soms lijkt het wel alsof juist daardoor het leren blokkeert. Niet-weten is voor veel mensen een ellendig gevoel en het zich schrap zetten, zelf in het 'weten' gaan staan, is dan ook geen onlogische reactie. Een interventie wordt dan ook nogal eens afgerond met: 'Ik weet niet of ik nu zoveel nieuws heb gehoord ...', wat toch jammer is.

Dat schrap zetten heeft ook een relatie met de verschillende manieren waarop mensen leren. De een springt erin, een ander wacht juist meer af. Andere verschillen gaan over spanning of ontspanning, over reële of realistische situaties, over alleen of samen, over proces of inhoud. Mensen leren op oneindig veel verschillende manieren. Deze verschillen in het leren zijn het gevolg van iemands leergeschiedenis (hoe er op school en thuis werd omgegaan met leren), maar ze worden ook bepaald door bijvoorbeeld cultuur, leeftijd, persoonlijkheid, beroep of werkomgeving. Een beste manier om het leren te organiseren bestaat volgens ons niet.

Vijf plus twee leervoorkeuren

Om het vormgeven van je leren en het praten daarover effectiever te maken, helpt het een gedeelde taal over leren te hebben. Daarom hebben Manon Ruijters en Robert-Jan Simons de grootste verschillen in betekenis ofwel de 'geloofsovertuigingen' die er zijn rond het leren gegroepeerd in vijf leervoorkeuren: kunst afkijken, participeren, kennis verwerven, oefenen en ontdekken. Op basis van onderzoek, voortschrijdend inzicht en nieuwe ontwikkelingen kunnen er nog twee voorkeuren worden onderscheiden: verbeelden (ofwel imaginair leren) en doorzien (ofwel intuïtief leren). In de leerscan, waarmee je je eigen leervoorkeuren in kaart kan brengen, hebben we overigens wel de eerste vijf voorkeuren opgenomen, maar (nog) niet de laatste twee, met name omdat de interpretatie van een leerprofiel van zeven voorkeuren behoorlijk gecompliceerd is en veel ervaring vraagt.

Het is eenvoudig om je eigen leervoorkeuren in kaart te brengen. Dit kan via de leerscan die te vinden is op **www.leerscan.nl**.

Om te beginnen beschrijven we de eerste vijf leervoorkeuren. Daar past wel een kanttekening bij: er bestaan meer dan vijf soorten lerenden: iedereen leert op zijn eigen manier en heeft een eigen leerprofiel, met de vijf voorkeuren in een eigen verhouding. 'De kunstafkijker' bestaat niet. Met ontdekken als tweede voorkeur ontstaat er een heel andere manier van leren dan in combinatie met kennis verwerven. Leervoorkeuren zijn redelijk stabiel, maar liggen niet vast. Een nieuwe werkomgeving, een nieuwe fase in iemands ontwikkeling, en ook inzicht in het eigen leren kunnen veranderingen in het leren tot stand brengen.

Ter introductie gaan we hier in op de losse leervoorkeuren, dus niet op de leerprofielen die ontstaat door het invullen van een leerscan en waarin de combinaties zichtbaar worden.

1. Kunstafkijken: leren hoeft niet altijd in een veilige omgeving

2. Participeren: samen sterk in het leren

3. Kennis verwerven: willen weten wat bekend is

4. Oefenen: ruimte om in veiligheid uit te proberen

5. Ontdekken: in het diepe springen

+

6. Doorzien: leren vanuit intuïtie

7. Verbeelden: benutten van de beelden in je hoofd

1. **Kunstafkijken:** leren hoeft niet altijd in een veilige omgeving

Leren wordt vaak geassocieerd met rust en veiligheid. Kunst afkijken floreert echter onder spanning. Voor de lerenden van deze metafoor is de dagelijkse praktijk de beste leeromgeving: die is hectisch, onvoorspelbaar en constant in beweging. Zij krijgen het leren niet graag aangereikt (praten over leren wordt ervaren als een omweg), ze zoeken liever zelf de situaties op waar zij iets van leren. Dat zijn dan overwegend succesvolle collega's of praktijken, waar ze scherp observeren en de kern overnemen om toe te passen in het eigen werk. Onder deze leervoorkeur ligt dan ook de kwaliteit van het scherp analyseren wat wel en niet tot succes leidt, wat wel en niet bruikbaar is in de eigen praktijk. Meeliften is voor hen geen manier om het leren (of werk) te omzeilen, maar juist om verder te komen. 'Je laat liggen wat je al weet of niet nodig hebt, neemt over wat al bedacht is en stapt meteen door naar de 'complexe' situatie'. Deze lerenden raken zeker niet gemotiveerd door een spel- of oefensituatie. Ze hebben last van de vereenvoudiging die hier onderdeel van is, evenals het 'nabootsen'. In de echte wereld ziet het er dan altijd weer anders uit. Ze leren dus het liefst in de échte wereld (in plaats van de leerwereld) waar ze worden uitgedaagd om in een grote complexiteit dingen voor elkaar te krijgen. Dat betekent dat de uitdaging er ook in ligt om fouten te voorkomen of om van een nadeel een voordeel te maken.

Kenmerken

- Leert het liefst in echte situaties, de praktijk van alle dag.
- Leert onder druk, in situaties die complex, urgent, belangrijk zijn.
- Leert van successen, niet van fouten.
- Leert door middel van observeren en helder analyseren.
- Leert in snelheid en afwisseling.

Wat niet werkt

- Praten over het leren zelf.
- Lange verhalen of gesprekken.
- Nadruk op reflectie en uitdiepen waarom dingen fout gegaan zijn.
- Veel verdieping (meer kennis en achtergronden dan strikt nodig is voor het oplossen van een probleem).
- Oefenen, doen alsof (bijvoorbeeld in spelvormen), herhaling.

Samenwerking

- Heeft vaak moeite met mensen die de veiligheid opzoeken, geen risico's nemen.
- Herkent zich in de resultaatgerichtheid van het kennis verwerven, maar is eerder op zoek naar wat werkt, dan hoe het in elkaar zit.
- De voorgaande twee opmerkingen verklaren ook de irritatie die kan ontstaan bij het participeren: te veel nadruk op vertrouwen, tijd nemen voor het gesprek, te langzaam toewerken naar resultaat.

Leervormen

- Ervaringsdeskundigen aan het woord laten.
- Bedrijfsbezoeken.
- Het léren 'niet organiseren'.
- Als het formele leren onvermijdelijk is: gebruik dan zoveel mogelijk echte casuïstiek en zo min mogelijk geconstrueerde situaties, voorkom 'herhalingen tot het goed gaat', blijf niet te lang ergens in hangen, bespreek het leren zelf niet te veel na, geef aandacht aan waarom iets werkt, in plaats van waarom iets niet werkt.

2. **Participeren:** samen sterk in het leren

Leren is 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 puur objectief. Iedereen heeft zijn eigen betekenis, en door erover te praten kom je tot een gezamenlijke betekenis. Mensen die juist samen met anderen goed tot leren komen, hebben het 'sparren' nodig om eigen ideeën helder te krijgen en aan te scherpen. Je wordt gedwongen om iets onder woorden te brengen, waardoor je eigen gedachten aanscherpen. Bovendien word je gevoed door reacties en ideeën van anderen. Het is voor iedereen een win-winsituatie.

Leren is voor deze lerenden het gemakkelijkst in een groep die aandacht heeft voor elkaar en waar men elkaar vertrouwt. Samen sta je sterk en kun je fouten voorkomen. Begeleiding kan interessant zijn, vooral in de vorm van een teamcoach die enigszins stuurt op de samenwerking. Maar onderling rollen verdelen of een wisselend voorzitterschap is ook een goed alternatief.

Kenmerken

- Leert graag met en van elkaar.
- Is graag in gesprek en interactie.
- Leert in activiteit.
- Leert door te participeren.
- Hecht veel waarde aan (onderling) vertrouwen.

Wat niet werkt

- Te veel gelijkheid, gelijkgestemdheid (je moet elkaar wat te bieden hebben), groupthink.
- Gebrek aan significante anderen, er alleen voorstaan.
- Ongelijkheid in teams (mensen die geen verantwoordelijkheid nemen of zich onttrekken aan het team).
- Weinig tijd om van gedachten te wisselen.

Samenwerking

- Mensen die graag participerend leren hebben niet zo snel een probleem in de keuze voor samenwerking. Het knelpunt zit eerder in iets alleen moeten doen.
- Soms kan het botsen met mensen die kennis verwerven of kunst afkijken, omdat er te weinig tijd wordt genomen om een band op te bouwen, en er uit het oogpunt van efficiëntie snel wordt gekozen voor taak verdelen.

Leervormen

- Participatie kost tijd: organiseer tijd.
- Organiseer het gesprek en draag zorg voor gesprekshygiëne (voorkom de 'pingpongwedstrijd' – iedereen zegt wat, maar het bouwt niet op).
- Zorg voor een goede procesbegeleiding.
- Vormen als intervisie, actie-leren sluiten goed aan.
- Let erop dat samenwerken meer is dan taak verdelen.

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

Veel begeleiders en docenten zijn op zoek naar manieren om de theorie dichter bij de praktijk te brengen en uit de greep van het klassikale systeem van onderwijzen te komen. Maar er zijn ook mensen die juist de voorkeur geven aan een goed gestructureerde manier van kennisoverdracht. Zij leren vaak goed in een helder opgebouwde settings waarin doelen zijn gesteld en waar het onderwijs wordt verzorgd door 'vakmensen', docenten die hun vak goed beheersen, over dieptekennis beschikken, op de hoogte zijn van recente ontwikkelingen.

Kennisoverdracht staat overigens niet gelijk aan formeel leren. Deze leerders zijn ook thuis te vinden met een vakboek op de bank. Kennis speelt een belangrijke rol; weten van de hoed en de rand; kennisnemen van wat al bekend is, voordat je ermee aan de slag gaat. 'Fouten moet je voorkomen.' Lukt dat niet, dan is dat een signaal van verkeerde planning, slechte voorbereiding of onvoldoende kennis. Deze lerenden weten wat ze willen weten; ze richten hun leren op het bereiken van een concreet eindresultaat in heldere tussenstappen.

Kenmerken

- Heeft baat bij structuur in het aanbod en in de inhoud.
- Hecht belang aan objectiviteit, zoekt ook zelf naar objectieve kennis.
- Heeft kennisbronnen in de omgeving van het leren nodig: in mensen (expertise) en materialen (literatuur en dergelijke).
- Houdt wel van een uitdaging als het 'hoofdwerk' betreft.
- Heeft een wens om te weten.

Wat niet werkt

- Een context waar onwetendheid of onnadenkendheid speelt.
- Mensen of processen die oppervlakkig of kort door de bocht gaan.
- Brainstormen (zeker kritiekloos brainstormen).
- Uitproberen, experimenteren, zonder kennis van de hoed en de rand.

Samenwerking

- Heeft moeite met mensen die vanuit het niets willen ontdekken, creëren.
- Heeft eigen ruimte en tijd nodig om goed geïnformeerd een gesprek aan te gaan.
- Kan moeite hebben met te grote procesoriëntatie (praten over hoe in plaats van wat).
- Mensen die bij voorkeur kennis verwerven, herkennen zich vaak in de resultaatgerichtheid van de mensen die kunst afkijken.

Leervormen

- Kennisintensieve leervormen (afhankelijk van persoonlijke voorkeur), zoals literatuur, lezingen en onderzoeksopdrachten.
- Er is tijd en rust nodig om kennis te verwerven, bouw bijvoorbeeld voorbereidingstijd rond opdrachten in.
- De begeleider dient inhoudelijk een expert te zijn.

4. **Oefenen:** ruimte om in veiligheid uit te proberen

Naast kennis verwerven is oefenen wellicht de bekendste en meest georganiseerde leervoorkeur. Voor de oefenaar staat vakmanschap centraal. Je wil, wat je doet, ook goed doen. Dat betekent dat je het vanbinnen en vanbuiten bekeken hebt, hebt uitgeprobeerd en mogelijke problemen onder de loep hebt genomen. Pas dan ga je het in het echt doen. Bekende vormen van oefenen zijn het rollenspel of een 'klassieke training'. Grootste punt van aandacht daarbij is hoe je het geleerde uiteindelijk ook kunt toepassen in de praktijk (er is altijd een transfervraag). Veel aandacht wordt daardoor besteed aan het bedenken van situaties die de praktijk zoveel mogelijk benaderen. Tegenwoordig wordt veel op de werkplek geoefend; training-on-the-job, stages en rollenspel. Ook hierbij wordt de context zorgvuldig vormgegeven om een goede leercontext te kunnen zijn. Dat betekent dat de omgeving veilig genoeg moet zijn om fouten te mogen en durven maken, met een beperkte complexiteit waardoor lerenden zich kunnen concentreren op datgene wat ze nog niet goed kunnen. Bovendien moet er voldoende rust zijn om te kunnen reflecteren. Leren kan dus het best in een rustige, veilige, niet te complexe, maar wel realistische omgeving waar men kan experimenteren, vragen kan stellen en tijd krijgt om over iets na te denken. Belangrijk is dat er iemand is die het leren kan begeleiden, situaties kan vereenvoudigen, op dingen kan wijzen of juist iets kan aanreiken dat je weer een stap verder brengt. Met de begeleider kun je ook fouten bespreken, want fouten zijn een bron van informatie om van te leren.

Kenmerken

- Is geïnteresseerd in leren, in het eigen leren en in praten over leren.
- Heeft behoefte aan herhaling.
- Heeft het leren van fouten vaak hoog in het vaandel staan, en wil van daaruit tijd en ruimte voor reflectie en feedback.
- Heeft behoefte aan veiligheid.
- Hecht belang aan begeleiding in het leren.

Wat niet werkt

- Te veel nieuwe dingen tegelijkertijd in de praktijk brengen (omgeving met veel innovatie op de werkplek).
- Aangaan van het niet weten, niet kunnen, gebrekig gevoel van bekwaamheid.
- Situaties met beperkte mogelijkheid tot reflectie.
- Analyseren van onverwachtse successen.

Samenwerking

- Werkt moeilijk samen met mensen die graag de kunst afkijken. Het verschil tussen reëel (van kunst afkijken) en realistisch (van oefenen) is cruciaal en deze begrippen staan haaks op elkaar.
- Kan in het samenwerken met ontdekkers last hebben van de willekeur, het gemak en de snelheid waarmee ontdekkers schakelen en uitproberen.
- Vaak ontstaat er een zekere resonantie met mensen die graag participeren, omdat beiden sturen op de onderlinge verhoudingen, met name veiligheid en vertrouwen.

Leervormen

- Belangrijk in de leervorm is dat het 'niet meteen voor echt' is: ruimte om fouten te maken, ruimte om te vertragen, klok even stilzetten om te reflecteren, feedback te krijgen.
- Vormen als rollenspellen en gaming passen vaak goed omdat de oefensituatie gemanipuleerd kan worden (even terug in de tijd gaan, vereenvoudigen, stapsgewijs opbouwen en dergelijke).
- Begeleiding op de werkplek.

5. **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 mensen veel leren uit de dagelijkse gang van zaken en de onverwachte gebeurtenissen die zich voordoen. Leren in een officiële leersituatie (zoals een opleiding of workshop) is vaak te beperkend, te gestructureerd. Een grote mate van vrijheid is belangrijk. Deze lerenden zoeken graag hun eigen weg. Dat hoeft niet noodzakelijkerwijs de meest efficiënte weg te zijn, als het maar de meest interessante is. Een 'ontdekker' zoekt naar inspiratie en betekenis en haalt dit uit zijn omgeving, onverwachtse gebeurtenissen, vrienden, omstanders, en dergelijke. Kennis is wat je er zelf van maakt. Wat voor jezelf betekenisvol is, blijft hangen en wordt gebruikt. Een begeleider van het leerproces is niet nodig, maar een inspirerend 'docent' of 'begeleider' wordt serieus genomen. Deze lerenden zijn vaak herkenbaar aan een drang naar eigen oplossingen 'maken', zelf willen uitvinden. Ze kunnen in eerste instantie chaotisch overkomen. Fouten horen erbij en houden je alert, maar het is niet zinvol daar te lang in te blijven hangen. Kost iets te veel moeite, dan weet je dat je een andere richting uit moet.

Kenmerken

- Hecht belang aan zelfsturing.
- Leert eerder in leef- dan in leersituaties.
- Leert door zelf uitproberen, zelf betekenis te geven op basis van impliciete kennis en kan goed overweg met verschil in betekenissen (zoekt niet naar de waarheid).
- Leert door interesse gedreven.
- Leert in uitdagende situaties.

Wat niet werkt

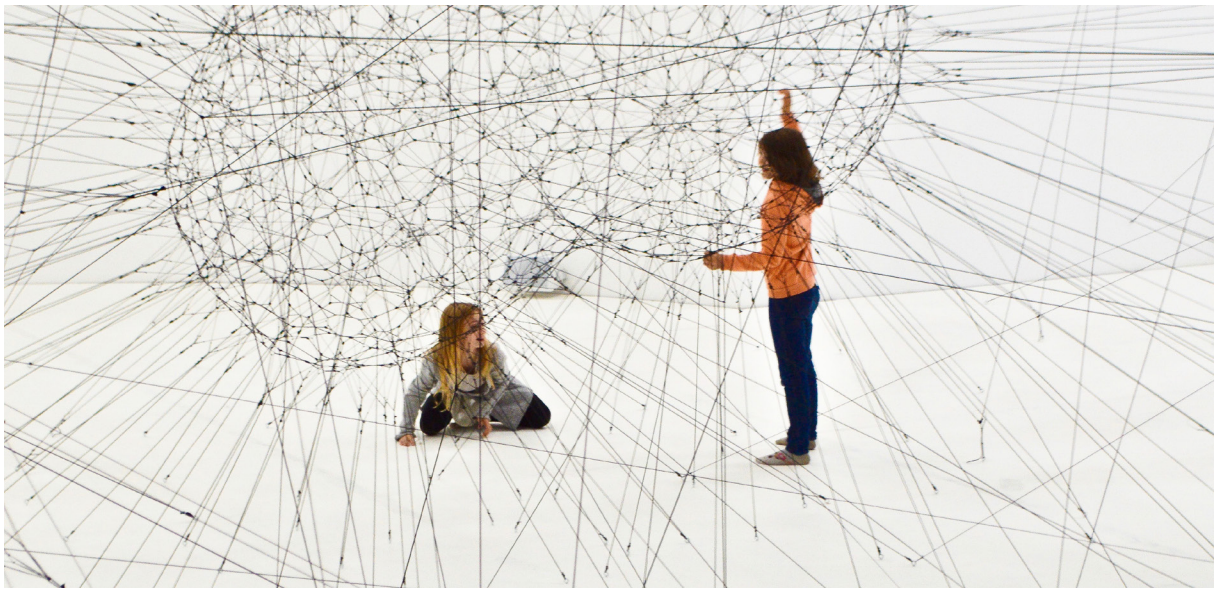
- Veel begeleiding (inspiratie en vrijheid zijn in de begeleiding het meest belangrijk).
- Structurering rond wat er moet worden geleerd. Vindt het vaak zelfs niet prettig als vooraf al bekend is wat er geleerd moet worden.
- Groot aanbod en veel keuzes (kunnen contraproductief werken).

Samenwerking

- Samenwerking met mensen die erg gericht zijn op kennis kan problematisch zijn. Kennis verwervers kunnen gezien worden als vertragend.
- Vindt samenwerken met participeerders vaak prima, omdat ook dit weer nieuwe inzichten en inspiratie brengt.
- Herkent zich in het leren in en om de praktijk die ook eigen is aan kunst afkijken. Het grote verschil zit met name in het aan den lijve willen ondervinden. Men neemt wel over, maar pas nadat men het zelf heeft ervaren en er een eigen sausje over heeft gegoten.

Leervormen

- Richten op het tot stand brengen van iets, productgerichtheid.
- Werken met reële organisatievraagstukken.
- Vormen van leren met ruimte om zelf te ontdekken en betekenis te geven.
- Een rollenspel of gaming kan een goede basis vormen voor een ontdekkende lerende. Belangrijk is dan dat wat er ontdekt moet worden niet al vaststaat, dat de begeleider inspireert, maar ook mee leert (niet de wetende begeleider, maar de onderzoekende en ruimte biedende begeleider), dat er ruimte is om te experimenteren, en dat er niet te veel herhaling inzit.



Twee nieuwe voorkeuren: doorzien en verbeelden

Er zijn twee nieuwe voorkeuren in onderzoek. Belangrijk om in de gaten te houden, is dat de andere leervoorkeuren iets veranderen in hun betekenis, doordat er twee nieuwe voorkeuren uit gedestilleerd zijn. De kenmerken van deze nieuwe voorkeuren zaten dus verborgen in de eerste vijf.

We hebben er tot op heden voor gekozen om de vijf voorkeuren zoals ze tot nu toe in omloop waren in omloop te houden. Het werken met zeven voorkeuren is aanzienlijk complexer dan het werken met vijf voorkeuren. De bijbehorende scans laten zich minder gemakkelijk interpreteren, de hoeveelheid informatie neemt toe. En daarnaast zijn de nieuwe voorkeuren vooral aan de orde in hele specifieke vraagstukken – bijvoorbeeld in relatie tot het leren van bepaalde beroepsgroepen (bestuurders, rechters, ...) of rond bepaalde onderwerpen (in relatie tot 21st century skills).

Om een indruk te geven van de twee belangrijkste verschuivingen: in het werken met zeven voorkeuren gaat participeren meer over daadwerkelijk 'samen' en is het klankborden verdwenen; en gaat ontdekken meer over het leren door te handelen en minder over het creatief spelen met nieuwe gedachten.

	6. Doorzien: leren vanuit intuïtie
	7. Verbeelden: benutten van de beelden in je hoofd

6. **Doorzien:** leren vanuit intuïtie

Doorzien kenmerkt zich door de combinatie van een setting met een hoge mate aan complexiteit en de noodzaak binnen die complexiteit direct te handelen. Het gaat daarbij om het samenspel tussen buik (gevoel) en hoofd (denken), tussen intuïtie (geïnternaliseerde ervaringen) en interpretatie. Bij doorzien zijn gevoelens, 'gut-feelings' en emoties belangrijke informatiebronnen. Deze opmerken, serieus nemen en benutten om te komen tot een keuze of oplossing van een vraagstuk, en andersom checken of de gekozen oplossing goed past bij je intuïtie, daar gaat het om. Als er te veel (moeilijk benoembare) informatie is, te veel signalen, te veel variabelen om alles cognitief op een rij te krijgen, is het leren bijna associatief en holistisch. Op het moment zelf kun je je keuze niet uitleggen of verantwoorden. Als je gevraagd wordt je keuze uit te leggen vul je de ontbrekende onderdelen in en ontstaat er een geheel. Dit expliciteren biedt kansen om feedback te vragen. Bruikbare intuïties ontstaan op die terreinen waar je over veel kennis beschikt. Je kunt vanuit aanwezige opgeslagen en direct toegankelijke ervaringen en kennis, razendsnel patronen herkennen, schakelen, beslissen. Voor anderen ben je soms lastig te volgen in je denken, in het moment wat moeilijk benaderbaar. Toch ben je geen einzelgänger. Je vergaart informatie niet door actieve interactie met mensen, maar de interactie tussen mensen om je heen is wel cruciaal.

Kenmerken

- Emoties en gevoelens zijn belangrijke informatiebronnen. Onzekerheid en twijfel zijn onderdeel van het leren.
- Complexiteit vormt samen met rust en ruimte de beste context.
- Vertrouwenspersonen vormen een belangrijk element van het leren.
- Kan het hoofd leeg maken om zo onbewuste processen hun gang te laten gaan.
- Verkent een veelvoud van perspectieven en scenario's.

Wat niet werkt

- Bewust met het leren zelf bezig zijn.
- Ondertitelen van het eigen denkproces.
- Routinematige of snelle interpretaties door gebrek aan tijd.
- Weinig prikkels en uitdaging in de omgeving.
- Te weinig feedback uit de omgeving.
- De inzet van opgedrongen informatiebronnen.

Samenwerking

- Samenwerken heeft voornamelijk de vorm van klankborden, inzichten toetsen.
- Bij het samenwerken gaat het erom het vraagstuk zelf scherp te krijgen en verschillende perspectieven af te tasten, iemand met doorzien als manier van leren doet dit grotendeels alleen. Daardoor kan het beeld ontstaan van onnavolgbaarheid, ontoegankelijkheid of stugheid.
- Zeker voor een participeerder kan er een wat afstandelijke indruk ontstaan, of het gevoel dat de interactie toch niet helemaal gedeeld is.
- In de kennisverwerver herkent hij de meer beschouwende en op inhoud gerichte wijze van contact aangaan.

Leervormen

- Werken met complexe vraagstukken, zonder standaardantwoorden, met distantie en spanning.
- Hoge kennisintensiviteit en abstractie, vermijd handreikingen en stappenplannen.
- Een begeleider die volgt, ruimte en tijd neemt.
- Een omgeving waarin mensen de moed hebben om tegen te spreken.
- Creëer mentale obstakels om momenten van analyse in te bouwen.

7. **Verbeelden:** benutten van de beelden in je hoofd

In gedachten nieuwe, mogelijke ervaringen doorleven, doorlopen, creëren en onderzoeken, daar gaat het om bij het verbeelden. Je speelt de film in je hoofd en onderzoekt wat er zou kunnen gebeuren, hoe iemand – of jijzelf – zou kunnen reageren, hoe je een vraagstuk zou kunnen oplossen. Het is als het ware 'proefdraaien' in je hoofd. Het is de capaciteit om in mogelijkheden te denken, opties te verkennen, perspectieven te ontdekken, zonder dat je iedereen in je omgeving daarin mee hoeft te nemen, zonder het in het echt 'uit te leven'. Al je zintuigen, je smaak, geur, gehoor, tast, beweging, gevoel zijn 'tools'. Je kunt in gedachten even gemakkelijk voorproeven als componeren. Je doorloopt en ervaart verschillende scenario's en weegt mogelijkheden af. Je bent simpelweg in gesprek met de beelden in je hoofd.

Verbeelden hangt samen met kennis. Je scenario's worden rijker, de valkuilen en mogelijkheden zichtbaar. Nieuwe kennis doe je bij voorkeur op narratieve wijze op. Het maken van persoonlijke verbinding is belangrijk, maar ook de confrontatie met complexiteit. Instructies en handboeken houden het hoofd niet bezig en bieden geen ruimte voor een eigen invulling. Het verhaal is het beginpunt voor verdere gedachten, niet een eindproduct. Het geeft de mogelijkheid te spelen in je hoofd. Naast kennis spelen emoties een sterke rol in het zo genuanceerd mogelijk doordenken en doorvoelen van verschillende alternatieven. Tijdens het verbeelden ervaar je emoties die je helpen in het maken van keuzes. Fouten vormen daarbij interessante ontwikkeling met noodzaak om opnieuw te zoeken naar mogelijkheden.

Verbeelden werkt uiteindelijk met alles wat er is (wat er in je omgeving aanwezig is), maar ook met wat er 'niet is' (maar wel in onze gedachten aanwezig is). Het vanuit je fantasie ideeën concretiseren en praktisch uitwerken biedt een schat aan kansen voor creatie en innovatie. Daarbij helpt een ontspannen geest die wat kan ronddwalen. Een lichte vorm van verveling biedt mentale vrijheid en is hier eigenlijk heel prima. Dagdromen loont.

Kenmerken

- Leert vanuit grote betrokkenheid en verbinding met het onderwerp.
- Verzamelt kennis en inzichten.
- Heeft de neiging om ook zonder direct probleem dat vraagt om een oplossing onverminderd te creëren.
- Zet alle zintuigen en emoties in en ervaart deze als belangrijke tools.
- Benut 'dagdromen', om zo een probleem van alle kanten te bekijken.

Wat niet werkt

- Heeft last van een te ver doorgevoerde vorm van structurering en uitwerking (handreikingen, kant en klare kennis).
- Valt stil bij een begeleider die het leren te ver structureert en deconstrueert.
- Kan zich klemgezet voelen als er geen kans is om de gedachten vrij te laten gaan, om te lummelen, te dromen.
- Kan niet uit de voeten met settings waar emoties en zintuigelijke ervaringen genegeerd worden.

7. **Verbeelden:** benutten van de beelden in je hoofd

Samenwerking

- Soms vergeet de verbeelder dat het gesprek in zijn hoofd zit, in plaats van dat het in de werkelijkheid plaatsvindt en verliest hij contact met zijn gesprekspartners.
- De complexiteit en snelheid van denken rond alle scenario's maakt het moeilijk anderen volledig mee te nemen en zeker tot co-creatie te komen. Een grote mate van zelfbewustzijn, reflectie en vertrouwen zijn nodig om succesvol samen te werken.
- Doordat het heel druk is in het hoofd van de verbeelder, kan hij er van buitenaf verstild, wat dromerig en afwezig uitzien.
- Samenwerking met kennisverwervers en oefenaars kan soms leiden tot verveling en afhaking omdat de behoefte aan structurering en helderheid precies tegengesteld is.

Leervormen

- Kennis aangebracht in een verhalende vorm.
- Verhalen, films, wandelingen, kunst, kortom inspirerende verstrooiing.
- Kennis die niet af is.
- In plaats van de vraag naar wat je weet, hier de vraag stellen naar hetgeen je je kunt voorstellen, hetgeen zou kunnen zijn.
- Krachtige, maar sensitieve begeleiding die helpt toetsen of je de anderen wel of niet hebt meegenomen in je gedachten.
- Rijke opgaven en voldoende tijd om uit te denken en uit te wisselen.

Kwaliteiten en overlap tussen de leervoorkeuren

Elk van de leervoorkeuren heeft eigen kwaliteiten, dingen die gemakkelijker te leren zijn dan andere door de inzet van een bepaalde voorkeur. Het leren van vaardigheden gaat een oefenaar gemakkelijker af. Voor het verspreiden van organisatiespecifiek handelen – 'zo doen wij dat hier', bijvoorbeeld rond leidinggeven en klantgerichtheid – is het beschikken over een flinke portie kunst afkijken erg handig. Zo zal ook duidelijk zijn dat een gemis aan bepaalde voorkeuren in een organisatie ook nadelen heeft: weinig kennis verwerven kan ertoe leiden dat kennis minder makkelijk de organisatie in komt of zaken minder goed onderbouwd worden. Een beperkte mate van participeren kan juist samenwerking in de weg zitten.

Zoals we al eerder aangaven, de voorkeuren zijn niet strikt van elkaar te scheiden, onderling hebben ze namelijk ook zaken gemeenschappelijk. Juist door daarop te letten, worden de verschillen scherper zichtbaar. Zo zit er bijvoorbeeld een duidelijke overlap tussen kunst afkijken en ontdekken. Beide staan met twee benen in de complexiteit van het echte leven. Ontdekkers willen iets echter aan den lijve ondervinden – zelf doen – eigen betekenis geven. De kunst-afkijkers zijn eerder gericht op effectiviteit: 'werkt het? Dan ga ik dat ook doen!'. Kennis verwerven en oefenen zijn bekende, bijna klassieke beelden over leren. Daarmee bedoelen we dat we ze veel terugzien in georganiseerde vormen van leren. Waarbij het kennis verwerven dan meer gericht is op het te weten komen en het oefenen eerder experimenterend nieuwe dingen leert. Beide hebben ook een 'werkplek'-variant; denk maar aan het kennis vergaren rond een nieuw vraagstuk, al dan niet ondersteund door internet en het gericht oefenen op de werkplek, al dan niet met begeleiding. Naast overlappen kennen de leervoorkeuren ook contrasten, aspecten waarin ze juist van elkaar verschillen. In onderstaande tabellen hebben we de overeenkomsten en verschillen kort getypeerd.

Twee verschillende voorkeuren hebben het volgende **gemeenschappelijk**:

		noodzaak van anderen
		focus op resultaat
		hecht belang aan 'vlieguren'
		ontwikkelen in de dagelijkse hectiek
		fouten vermijden
		veiligheid en vertrouwen
		samen betekenis maken
		expliciete focus op leren
		focus op inhoud
		focus op persoonlijke groei

Het **contrast** tussen twee voorkeuren zit in de volgende aspecten:

observeren			participeren
ervaring			expertise
spanning			veiligheid
'wat werkt'			'wat is nieuw'
proces			inhoud
collectief leren			leren met anderen
collectieve betekenis			persoonlijke betekenis
kennis ervaring			kennis ervaring
objectieve kennis			subjectieve kennis
gestuurd			zelfgestuurd

Leervoorkeuren geven houvast in de praktijk

De leervoorkeuren geven taal voor de diversiteit aan leren die we in onze dagelijkse praktijk tegenkomen. Ze zeggen iets over hoe iemand zijn eigen leren handen en voeten kan geven, hoe een leertraject effectief te organiseren en wat weerstand in een ontwikkeltrajecten verklaart. Ze vertellen iets over de condities en voorwaarden voor iemands leren, maar ook over de spanningen die ontstaan in het samenspel tussen mensen. De leervoorkeuren reiken inzicht aan in de manier waarop mensen omgaan met de momenten dat ze het even niet meer weten, individueel of samen, wat daarin schuurt en wat daarin werkt. Het doorgronden van elkaars manier van leren neemt fricties en vooroordelen weg en helpt bijvoorbeeld te begrijpen waarom iemand op een andere manier omgaat met het nemen van beslissingen. De voorkeuren geven ook inzicht in hoe een organisatie leert, waarom bepaalde veranderingen moeilijk van de grond komen of hoe leren en ontwikkelen geoptimaliseerd kunnen worden.

Meer weten?

Lees dan eens in *Liefde voor Leren* van Manon Ruijters.
Of ga meteen naar www.leerscan.nl voor het maken van een persoonlijk leerprofiel, een team- of groepsprofiel of een organisatieprofiel.

Manon Ruijters is hoogleraar Leren, Ontwikkelen en Gedragsverandering aan de VU, lector bij Aeres Hogeschool Wageningen en adviseur en mede-eigenaar van Good Work Company.
manonruijters@goodworkcompany.nl

Robert-Jan Simons is emeritus-hoogleraar aan de Universiteit Utrecht en eigenaar van bureau Visie op Leren
prjsimons@gmail.com

Björn Prevaas is adviseur op het gebied van met name project- en programmamanagement en mede-eigenaar van Good Work Company
bjornprevaas@goodworkcompany.nl