

## Instrument Leerstijl (model Kolb/Honey & Mumford)

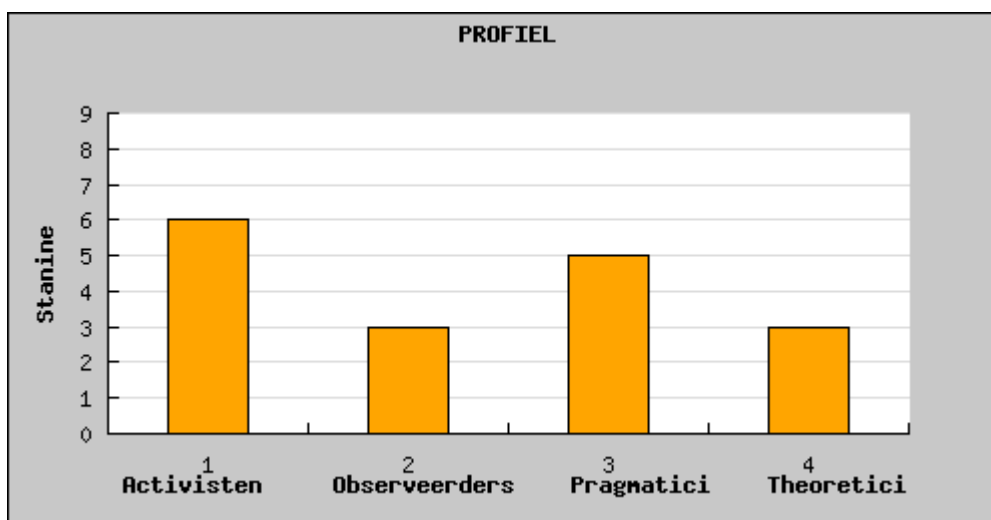
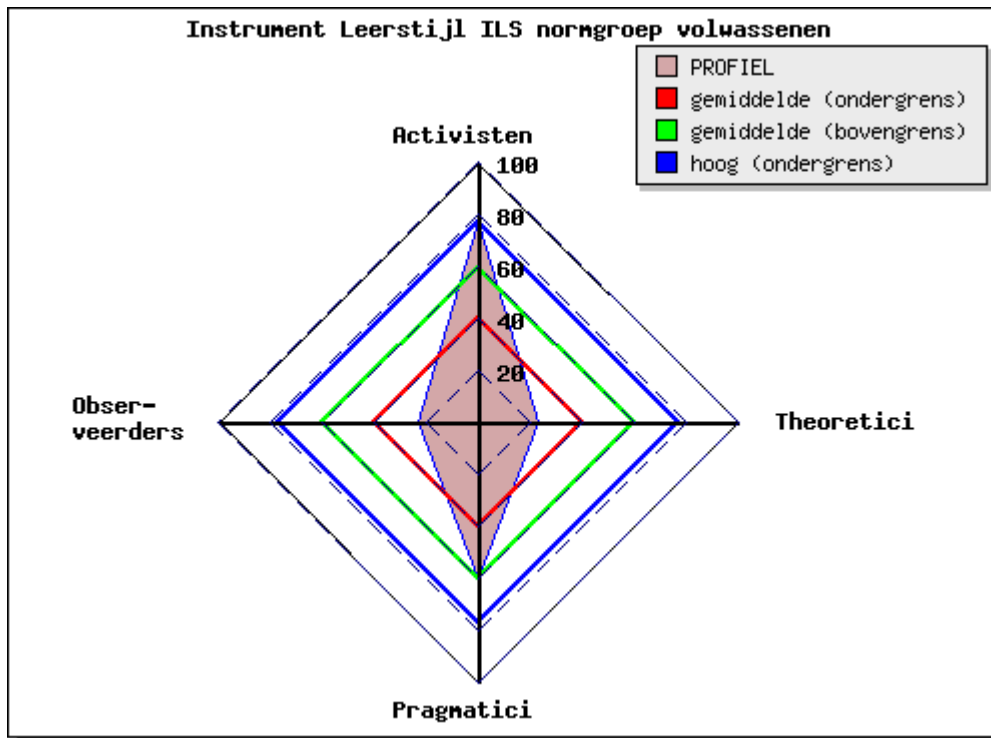
### **PERSOONLIJKE RAPPORTAGE VAN**

naamxxx

## Gegevens deelnemer

### Algemeen

Naam	naamxxx
Leeftijd	18
Geslacht	man
Afnamedatum	7 Juli 2012
Klas/jaar	
School/instelling	schoolxxx
Schooltype	mbo
Vestigingsplaats	plaatsxxx



Leerstijl	Stanine	Kwalificatie
Activist	6	hooggemiddeld
Observeerder	3	tamelijk laag
Theoreticus	3	tamelijk laag
Pragmaticus	5	gemiddeld

Op de grafiek ziet u nu hoeveel u van elke leerstijl gebruikt. Deze test heeft tot doel meer te weten te komen over uw eigen leergewoonten. De test is niet een vaststelling van hoe groot uw vermogen tot leren is; zij geeft een indicatie van de wijze waarop u gewoon bent problemen op te lossen, c.q. te leren. De test verschaft u persoonlijk inzicht over uw gebruik van de vier leerstijlen. De sterkst ontwikkelde leerstijl(en) vindt u in het kwadrant/de kwadranten waarin het grootste oppervlakte gemarkeerd is.

De **documentatie** bevat naast theoretische achtergronden van het gebruikte model ook uitvoerige beschrijvingen per leerstijl en verder veel nuttige suggesties om uw eigen leerstijl aan te scherpen en andere leerstijlen te ontwikkelen. Daarnaast is voor begeleiding van leerlingen waarvan u de leerstijl hebt bepaald (bijvoorbeeld via de ILS van Kolb of een aangepaste versie zoals Kolb/Akkermans) een werkboek en een model leercoaching opgenomen.

Als normstelsel voor de leerstijlinventarisatie is het standard nine stelsel toegepast. De uitslagen zijn genormeerde schaalwaarden of stanines. Deze stanines hebben een bereik van 1 t/m 9.

Verdeling in stanines:

stanine 1: erg zwak 4 % (zwakste) - 96 % met hogere score

stanine 2: erg zwak 7 % - 89 % met hogere score

stanine 3: zwak 12 % - 77 % met hogere score

stanine 4: ondergemiddeld 17 % - 60 % met hogere score

stanine 5: gemiddeld 20 % - 40 % met hogere score

stanine 6: bovengemiddeld 17 % - 23 % met hogere score

stanine 7: sterk 12 % - 11 % met hogere score

stanine 8: erg sterk 7 % - 4 % met hogere score

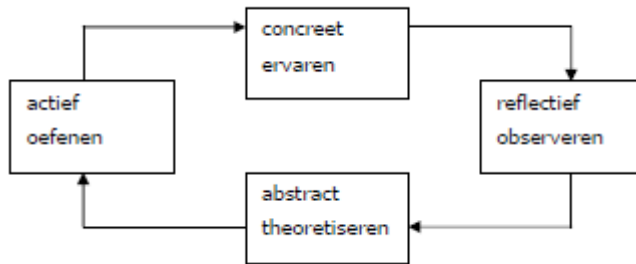
stanine 9: erg sterk 4 % (sterkste) - 0 % met hogere score

Deze stanine uitslag geeft dus een relatieve positie weer van een individu in vergelijking met de normgroep van 3.000 personen in de leeftijd van 18 tot 60 jaar. Een uitslag stanine 2 wil zeggen dat ongeveer 7 % van de personen in de normgroep eenzelfde uitslag behaalde als deze persoon, dat 4 % van de personen in de normgroep een uitslag behaalde die lager was en 89 % een uitslag die hoger was.

Iemand wiens score valt in stanine 7, behaalt een score die door ongeveer 12 % der personen in de vergelijkingsgroep is behaald, 77 % behaalde een score die lager is en 11 % een score die hoger is. Stanines 4-5-6 betekenen dat u de stijl in vergelijking met de normgroep gemiddeld gebruikt en stanine 7-8-9 betekent dat u een sterke tot zeer sterke voorkeur hebt voor de desbetreffende stijl.

## LEERSTIJLEN EN LEERCYCLUS

De term leerstijlen wordt door Honey en Mumford (1992) omschreven als attitudes en gedragingen die bepalen wat iemands voorkeursmanier van leren is. De reden om voor deze indeling te kiezen is dat Honey en Mumford zich richtte op observeerbaar gedrag en niet op de psychologische basis van gedrag (Honey en Mumford, 1996). Honey en Mumford (1996) stellen zich de vraag waarom onder gelijkblijvende omstandigheden, de ene persoon wel leert en de andere niet. Het doel is te laten zien dat de reden voor dit verschil ligt in de verschillende reacties van individuen, hetgeen te verklaren is door de verschillende behoeften aan de manier waarop leren aangeboden wordt. Deze behoeften worden door Honey en Mumford (1996) betiteld als leerstijlen. Honey & Mumford (1992) onderscheiden vier leerstijlen: de activist, de observeerder, theoreticus en de pragmatische. Elke stijl sluit aan op een fase van de doorlopende leeracyclus. De beschrijving van fasen in de leeracyclus komt voort uit het werk van Kolb (1984):



De leeracyclus bestaat op de eerste plaats uit concreet ervaren. Kolb (1984) verstaat hieronder: iets doen en dan ontdekken wat dat voor gevolgen heeft. De volgende fase is reflectief observeren: bekijken wat er gebeurd is en daarover nadenken en erop verder fantaseren. Daarna komt de fase abstract conceptualiseren. In deze fase wordt een theorie (verklaring, model, concept) gezocht. Tot slot noemt hij de fase actief experimenteren: getoetst wordt of de in de vorige fase ontdekte theorie werkelijk klopt.

Het resultaat van uw leerstijlenvragenlijst kan aantonen dat u een sterke voorkeur heeft voor activiteiten die te maken hebben met één fase van de cyclus, Activisten houden er bijvoorbeeld van om iets te doen, Observeerders verzamelen liever informatie over de dingen die zijzelf en anderen gedaan hebben.

Als uw resultaat van de leerstijlenvragenlijst toont dat u al een all-round leerling bent (dat wil zeggen geen enkele stijl overheerst - alle stijlen zijn gemiddeld tot sterk) manageert u elke fase van dit proces waarschijnlijk bewust en goed. Uw Activist-neigingen zorgen ervoor dat u voldoende ervaringen heeft. Uw Observeerder- en Theoreticus-neigingen zorgen ervoor dat u na afloop evalueert en conclusies trekt. Uw Pragmaticus-neigingen zorgen ervoor dat u toekomstige implementatie plant.

Maar wat moet u doen als u een sterke voorkeur heeft voor één bepaalde stijl? U moet de sterke punten van die stijl natuurlijk optimaal benutten. Maar als u volledig uitgerust wilt zijn om te leren van ervaringen, moet u stijlen ontwikkelen die u momenteel niet gebruikt.

### **ACTIVIST (DOENER, ACCOMODATOR)**

#### **LEERSTIJL**

De kracht van de activist ligt bij het 'doen'. Door uitproberen vindt de activist welke manier het beste werkt. Hij werkt doelgericht, kan goed met mensen opschieten en wil tastbare resultaten bereiken. Een activist raakt graag betrokken bij een proces en voert graag plannen uit. Hij richt zich daarbij eerder op de informatie van anderen dan op zijn eigen analytische capaciteiten. Hij kan zich snel aan specifieke en concrete situaties aanpassen.

#### **IDEALE LEEROMGEVING**

- uitdagende en spanningsvolle situaties, die om keuzes vragen
- veel afwisseling in programma-onderdelen en werkvormen
- plaats voor humor, plezier en ontspanning
- feedback op eigen actie
- sfeer en contact is belangrijk
- gelegenheid en de vrijheid om snel te kunnen reageren

#### **valkuil**

- hard werken aan verkeerde zaken

### **OBSERVEERDER (BEZINNER, DIVERGEERDER)**

#### **LEERSTIJL**

Een observeerder is iemand die de nadruk legt op concrete ervaringen en een groot voorstellingsvermogen heeft. Zijn sterkte is de verbeeldingskracht en fantasie waarmee hij een concrete situatie vanuit verschillende gezichtshoeken kan bekijken en snel verbanden kan leggen tussen een aantal observaties. Het zijn vaak creatieve mensen, die ook ruimte nodig hebben voor het creëren van ideeën.

#### **IDEALE LEEROMGEVING**

- veilige benadering
- ruimte om ervaringen en gevoelens te uiten
- tijd voor beschouwing en verwerking van waarnemingen en ervaringen
- mogelijkheden om anderen in de groep te leren kennen en gedachten of standpunten uit te wisselen
- verschillende visies en opinies gepresenteerd krijgen om ze te vergelijken
- visuele presentatie van leerstof

#### **valkuil**

- besluiteloosheid

### **THEORETICUS (DENKER, ASSIMILATOR)**

#### **LEERSTIJL**

Een denker legt de nadruk op de logische samenhang tussen zaken. Hij wil bezig zijn met het vormen van begrippen en zijn grootste kracht is het maken van theoretische modellen. Logica, nauwkeurigheid en denken in heldere, abstracte begrippen staan voorop. Denkers proberen vanuit theoretische modellen naar de werkelijkheid te redeneren.

#### **IDEALE LEEROMGEVING**

- duidelijke doelen en een heldere programmastructuur
- gelegenheid voor het stellen van vragen naar filosofische, theoretische of methodologische achtergronden
- confrontatie met complexe ideeën en vraagstukken aangeboden worden als een uitdaging ervaren
- orde en rust om na te denken
- tijd en hulp om zelf met de stof bezig te zijn en deze een plaats te geven in eigen theorieën en begrippenkaders

#### **valkuil**

- geen praktische toepassing

### **PRAGMATICUS (BESLISSER, CONVERGEERDER)**

#### **LEERSTIJL**

Een beslisser is gericht op probleemoplossing en technologische toepassing van begrippen, modellen en theorieën. Hij wordt graag geconfronteerd met problemen waar één juiste oplossing voor gezocht kan worden. Zijn werkwijze is bij voorkeur doelgericht en planmatig.

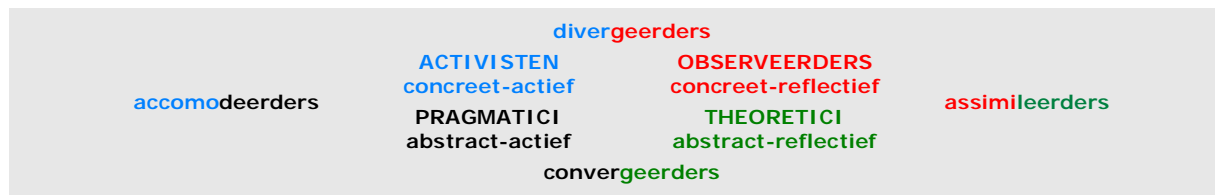
#### **IDEALE LEEROMGEVING**

- als ze de rode draad in een presentatie of de leerstof kunnen ontdekken en vasthouden
- als ze de gelegenheid krijgen om zelf praktische conclusies te trekken
- als ze een duidelijke relatie tussen leerstof en (problemen in de) eigen praktijk kunnen leggen
- als ze technieken en aanwijzingen krijgen om problemen zelfstandig op te lossen
- als ze deskundige opleiders hebben die het zelf ook kunnen als model
- als ze gelegenheid krijgen tot experimenteren met zelf bedachte oplossingen

#### **valkuil**

- het verkeerde probleem oplossen

## TOELICHTING LEERSTIJLEN



### Divergeers

- zijn sterk in het opdoen, observeren van ervaringen
- kunnen zich gemakkelijk iets voorstellen en zijn niet zelden emotioneel
- leren graag van voorbeelden uit de praktijk
- zijn sterk gericht op andere mensen
- zijn goed in het verzamelen van informatie en het ordenen van feiten
- willen graag persoonlijk betrokken zijn bij het leerproces
- zoeken graag persoonlijk contact met de docent
- zijn geïnteresseerd in mensen en cultuur
- hun favoriete vraag is: waarom?

### Assimileers

- zijn sterk in abstracte begripsvorming, het maken van regels uit observaties
- leren gemakkelijk in de traditionele aanbodingsvormen: een hoorcollege, lezing, instructie
- zijn sterk in gekaderde zelfstudie
- zijn goed in het verkennen en analyseren van achtergrondinformatie
- leggen gemakkelijk relaties
- nemen gemakkelijk feiten op
- gaan gemakkelijk om met gezag
- zijn minder groepsgericht
- zijn sterk in analyseren
- hun favoriet vraag is wat?

### Convergeers

- zijn sterk in het ontwikkelen van theorieën
- zijn sterk in het leggen van een relatie tussen theorie en praktijk
- leren goed via instructies
- denken strategisch
- beslissen gemakkelijk
- zijn over het algemeen kritisch en kwaliteitsbewust
- zijn sterk zaakgericht
- stellen zich dikwijls individualistisch op
- hun favoriet vraag 'wat betekent dat nu' (wat heb ik eraan?)

### Accommodeers

- zijn sterk in de toepassing van theorieën
- werken graag in de praktijk
- zijn actief, impulsief
- willen graag snel resultaat zien
- denken vaak hardop
- hebben een sterk vertrouwen in de groep en kunnen goed met groepsleden omgaan
- leren van opdrachten en projecten
- zijn goed in het uitvoeren van plannen
- hun favoriete vraag is: als?

### Activisten

Activisten gaan geheel op in nieuwe ervaringen, waarbij zij zich niet laten afleiden. Ze genieten van het hier en nu en zijn blij overweldigd te worden door onmiddellijke ervaringen. Ze staan open voor alles wat nieuw is en zijn niet sceptisch. Dit leidt er toe dat ze enthousiast worden over alles wat nieuw is. Hun filosofie is "ik probeer alles een keer". Ze neigen ertoe om eerst te doen en daarna pas over de consequenties na te denken. Hun dagen zijn gevuld met actie. Ze lossen problemen op door te "brainstormen". Zo gauw als de opwindning over een bepaalde activiteit begint af te nemen, gaan ze op zoek naar een andere activiteit. Ze bloeien op door de uitdaging van een nieuwe ervaring, maar lijken zich te vervelen bij implementatie en lange termijn consolidatie. Het betreft gezelschapsmensen die constant bezig zijn met anderen, maar door te doen, proberen ze zich tot centrum van alle activiteit te maken (Honey & Mumford, 1992).

### Observeerders

Reflectors houden ervan om op de achtergrond te blijven en ervaringen te overpeinzen en vanuit verschillende invalshoeken te beschouwen. Ze verzamelen data, zowel uit de eerste hand als van anderen. Ze geven de voorkeur aan het diepgaand over de verzamelde gegevens na te denken alvorens tot conclusies te komen. De grondige verzameling en analyse van gegevens over ervaringen en gebeurtenissen is hetgeen dat voor de reflector telt; daarom proberen ze het trekken van definitieve conclusies zo lang mogelijk uit te stellen. Het is hun filosofie om voorzichtig en op hun hoede te zijn. Het zijn nadenkende mensen die het liefst alle mogelijke opties en implicaties bezien voordat ze tot actie overgaan. Ze geven de voorkeur aan een bijrol tijdens discussies en bijeenkomsten. Ze genieten ervan andermans acties te observeren, ze luisteren graag naar anderen en pas als ze de strekking van de discussie te pakken hebben brengen ze hun eigen standpunt naar voren. Ze stellen zich nogal "low-profile" op en hebben een licht afstandelijke, tolerante, onverstoorbare manier van doen over zich. Als ze tot actie over gaan dan maakt dat deel uit van een breder beeld dat zowel het heden als het verleden behelst, maar ook de observatie door anderen en henzelf (Honey & Mumford, 1992).

### Theoretici

Theoretici adopteren en integreren gedane observaties in complexe, maar logische solide theorieën. Ze overdenken een probleem op een logische, stap-voor-stap, wijze. Ze nemen ongelijksoortige feiten op in coherente theorieën. Ze neigen tot perfectionisme waarbij ze niet rusten tot alle zaken netjes geordend zijn. Ze houden van analyseren en synthetiseren. Ze zijn gespitst op basisassumpties, principes, theorieën, modellen en systemen. In hun filosofie staan rationaliteit en logica hoog aangeschreven: "als het maar logisch is dan is het goed". Vragen die ze vaak stellen zijn: "Is dit wel zinnig?", "Hoe past dit bij dat?", "Wat zijn de basisassumpties?". Ze neigen ertoe om onbevangen, analytisch en rationeel objectief te zijn; ze trachten dus om in geen enkel geval subjectief of ambigue te zijn. Ze benaderen problemen altijd op een logische wijze. Dit alles is hun "mentale uitrusting" en ze wijzen alles wat niet in dit kader past onbuigzaam af. Ze geven de voorkeur aan maximale zekerheid en voelen zich onprettig bij subjectieve oordelen, ongericht denken en alles wat ongecontroleerd geschiedt (Honey & Mumford, 1992).

### Pragmatici

Pragmatici zijn erop gebrand om ideeën, theorieën en technieken in de praktijk uit te testen. Ze gaan positief op zoek naar nieuwe ideeën en nemen de eerste de beste gelegenheid waar om met de toepassing te experimenteren. Ze zijn het soort mensen dat na een managementcursus overloopt van nieuwe ideeën die ze in de praktijk willen uitproberen. Ze houden ervan om voortgang te maken en reageren snel en met vertrouwen op aansprekende ideeën. Ze lijken ongeduldig te worden van steeds terugkerende discussies en van discussies zonder een duidelijk eindpunt. Het zijn praktische mensen die met beide benen op de grond staan. Ze houden van het oplossen van problemen en het nemen van praktische beslissingen. Problemen en mogelijkheden zien ze als een uitdaging. Hun filosofie is: "Er is altijd een nog betere manier" en "Als het werkt dan is het goed" (Honey & Mumford, 1992).



## AANBEVELINGEN OP INDIVIDUEEL NIVEAU

In een persoonlijk ontwikkelingsplan, training of het onderwijs kan men twee strategieën kiezen. Enerzijds aansluiten bij sterke leerstijlen en anderzijds werken aan een bredere leereffectiviteit door activiteiten aan te bieden die niet congruent zijn met de leerstijlvoorkeuren (Honey & Mumford, 1992). Uit onderzoek van Honey & Mumford (1992, 1999) is gebleken:

- dat een activist het beste leert van onder andere het ondergaan van nieuwe ervaringen, deelnemen aan rollenspellen, in het diepe worden gegooid met een taak die hen moeilijk lijkt en betrokken worden bij andere mensen. Activisten hebben weerstand tegen activiteiten waarbij van ze geëist wordt individueel te werken, bijvoorbeeld lezen, schrijven en denken in hun eentje
- dat een pragmaticus het beste leert van onder andere de mogelijkheid krijgen om technieken in de praktijk uit te proberen, er een duidelijke relatie bestaat tussen het onderhavige onderwerp en een probleem of kwestie op het werk, direct technieken toepassen en concentreren op praktische zaken.
- dat een reflector het beste leert van onder andere het mogen denken voordat ze handelen, iets diepgaand tot op de bodem uitzoeken, geen strakke deadlines, mogelijkheid om achteraf te overzien wat er is gebeurd, afstand houden en te luisteren.

## LEERACTIVITEITEN EN LEERSTIJL

Net zoals sommige mensen een voorkeur hebben voor een bepaalde leerstijl, zo zijn sommige leeractiviteiten ook sterk gericht op één bepaalde leerstijl. Als de individuele preferenties overeenkomen met de activiteiten, wordt leren makkelijker. Als ze niet overeenkomen, zullen mensen waarschijnlijk minder leren. Bij trainingen, onderwijs en andere ontwikkelingsactiviteiten wordt hier meestal geen rekening mee gehouden, behalve op een nogal ongestructureerde manier die meestal niet echt voorziet in de behoeften van het individu. Inspelen op leerstijlen gaat meestal niet verder dan het bieden van een reeks 'didactische werkvormen', in de hoop dat iedereen iets zal vinden dat bij een bepaalde fase past.

De vier 'checklists leerervaringen' helpen u bij het bepalen van geschikte leerervaringen en van welke werkervaringen u waarschijnlijk het meest zult leren. De ervaringen kunnen variëren van het bijwonen van een cursus, training, seminar of conferentie, deelnemen aan een team of het aanpakken van een speciale opdracht. Hoewel trainingen de meest expliciete leerervaringen bieden, maken beschrijvingen van de inhoud van de training en de methoden slechts zelden melding van leerstijlpreferenties. U moet meestal zelf bepalen voor welke stijl(en) de training het meest geschikt is. De 'checklist leerervaringen' bevatten een aantal belangrijke vragen die u moet stellen voordat u beslist een training bij te wonen, of voordat u om het even welke leeractiviteit gaat doen. Aangegeven wordt hoe u activiteiten kunt kiezen die waarschijnlijk goed zullen aansluiten bij uw stijl. Er wordt ook aangegeven welke activiteiten u beter kunt vermijden, tenzij u daarbij speciale hulp krijgt.

Wanneer het antwoord op sommige of alle van een groep vragen 'nee' is, past de activiteit niet goed bij uw leerstijlpreferentie. U kunt dan zoeken naar een activiteit die beter aansluit bij uw preferentie.

### Sleutelvragen bij de keuze voor een leeractiviteit, werkplek, e.d. voor activisten:

- Zal ik iets nieuws leren, iets dat ik eerst niet wist/kon?
- Zullen ze me een heleboel verschillende activiteiten aanbieden? (Ik wil niet langer dan een uur stilzitten!)
- Zal ik iets mogen uitproberen/fouten mogen maken/het leuk vinden?
- Zal ik geconfronteerd worden met moeilijke kwesties en uitdagingen?
- Zal ik kunnen optrekken met gelijkgestemde mensen?
- Krijg ik de kans om iets te doen?

### U leert het meest van activiteiten waar::

- er nieuwe ervaringen/problemen/gelegenheden zijn om van te leren;
- u zich kunt verdiepen in korte "hier en nu"-activiteiten zoals business games, vergelijkende teamopdrachten, rollenspellen;
- er opwinding/drama/crisis is en dingen voortdurend veranderen met een breed scala van te ondernemen activiteiten;
- u veel voor het voetlicht treedt of opvalt, d.w.z. vergaderingen voorzitten, gesprekken leiden, voordrachten;
- u ideeën kunt spuien zonder remmende werking van beleid, structuur of realiseerbaarheid;
- u in het diepe gegooid wordt met een opdracht die u moeilijk vindt, dus een uitdaging met onvoldoende middelen en ongunstige omstandigheden;
- u te maken heeft met andere mensen d.w.z. ideeën van hen opvangen, problemen oplossen als onderdeel van een team;
- u ergens op wordt "losgelaten".

### U leert het minst van en komt in verzet tegen activiteiten waar:

- leren een passieve rol betekent, d.w.z. monologen, uiteenzettingen, beweringen hoe iets gedaan moet worden, lezen, kijken;
- u geacht wordt af te wachten en toe te kijken;
- u geacht wordt een heleboel "warrige" gegevens te assimileren, te analyseren en te interpreteren;
- u geacht wordt alleen te werken, d.w.z. lezen, schrijven en denken;
- u van tevoren moet bepalen wat u wilt leren en achteraf moet evalueren wat u geleerd heeft;
- u beweringen krijgt aangeboden die u "theoretisch" vindt, d.w.z. uitleg over oorzaak of achtergrond;
- men u vraagt bijna dezelfde activiteit steeds maar te herhalen, als oefening; - u nauwgezet instructies moet opvolgen met weinig speelruimte;
- men u vraagt om iets grondig te doen, d.w.z. op details letten, bepaalde werkjes afmaken, de puntjes op de i te zetten.

**Sleutelvragen bij de keuze voor een leeractiviteit, werkplek, e.d voor observeerders:**

- Zal ik voldoende tijd krijgen om te overwegen, assimileren en me voor te bereiden?
- Zal ik de gelegenheid krijgen relevante informatie te verzamelen?
- Zal ik de kans krijgen naar de mening van anderen te luisteren - liefst mensen van allerlei pluimage met uiteenlopende standpunten?
- Zal ik onder druk staan om nonchalant te zijn of te improviseren?
- Zal ik niet onder druk worden gezet om onvoorbereid te spreken of te reageren?
- Krijg ik de kans om andere mensen in actie te zien?

**U leert het meest van activiteiten waar::**

- u in staat wordt gesteld en wordt aangemoedigd activiteiten te bekijken/overdenken;
- u afstand kunt nemen van zaken en kunt luisteren en observeren, d.w.z. een groep bij het werk observeren, u op de achtergrond houden in een vergadering, een film of videoband bekijken;
- u de gelegenheid krijgt om te denken voordat u handelt, commentaar geeft, d.w.z. tijd om u voor te bereiden;
- u enig moeizaam onderzoek kunt doen, d.w.z. onderzoeken, informatie vergaren, tot op de bodem van iets gaan;
- u de kans hebt de gebeurtenissen, wat u geleerd heeft nog eens de revue te laten passeren;
- u gevraagd wordt zorgvuldig overwogen analyses en rapporten te schrijven;
- u geholpen wordt van gedachten te wisselen met andere mensen zonder gevaar, d.w.z. na overleg, binnen een gestructureerde leerervaring;
- u in uw eigen tempo een beslissing kunt nemen zonder druk en strakke tijdslijnen.

**U leert het minst van en komt in verzet tegen activiteiten waar:**

- u op de voorgrond gedrongen wordt, d.w.z. fungeren als leider/voorzitter, een rol te spelen voor publiek;
- u verzeild raakt in situaties waarin je moet handelen zonder planning;
- u zonder waarschuwing opeens iets moet doen, d.w.z. meteen met een reactie komen, onvoorbereid een idee opperen;
- u niet genoeg informatie krijgt om je oordeel op te baseren;
- u afgepaste instructies krijgt hoe iets gedaan moet worden;
- u onder tijdsdruk gezet wordt of van de ene activiteit naar de andere gejaagd wordt; vanwege de opportuniteit oppervlakkig haastwerk moet leveren.

**Sleutelvragen bij de keuze voor een leeractiviteit, werkplek, e.d voor theoretici:**

- Zal er veel gelegenheid zijn vragen te stellen?
- Wijzen de doelstellingen en het programma op een duidelijke structuur?
- Zal ik te maken krijgen met ideeën en concepten waarmee ik mijn blik kan verruimen?
- Zijn de te gebruiken benaderingen en de te onderzoeken concepten solide, d.w.z. valide en geldig?
- Zullen er mensen zijn van hetzelfde niveau als ik?
- Geeft deze ervaring me de kans om een algemeen inzicht of model te ontwikkelen?

**U leert het meest van activiteiten waar::**

- wat aangeboden wordt onderdeel uitmaakt van een systeem, model, concept, theorie;
- u de tijd hebt methodisch de verbanden tussen ideeën, gebeurtenissen en situaties te onderzoeken;
- u de kans krijgt de basismethodiek, de uitgangspunten of de logica achter iets te onderzoeken, d.w.z. door deel te nemen aan een vraag- en antwoordsessie, door een stuk na te kijken op inconsequenties;
- u zich geestelijk moet inspannen, d.w.z. door een ingewikkelde situatie te analyseren
- u zich bevindt in gestructureerde situaties met een duidelijk doel;
- u kunt luisteren naar of lezen over ideeën en concepten die de nadruk leggen op rationaliteit of logica en goed onderlegd zijn;
- u de redenen voor succes of mislukking kunt analyseren en daarna generaliseren;
- er u interessante ideeën worden aangeboden, hoewel ze niet meteen relevant zijn;

**U leert het minst van en komt in verzet tegen activiteiten waar:**

- u gedwongen wordt iets te doen zonder context of duidelijk doel; u moet deelnemen aan situaties die de nadruk leggen op emoties en gevoelens;
- u betrokken bent bij ongestructureerde activiteiten met veel dubbelzinnigheid en onzekerheid, d.w.z. met onduidelijk omschreven problemen, bij sensitivitytraining;
- men u vraagt te handelen of te beslissen zonder ondergrond in beleid, principe of concept;
- u te maken krijgt met een wirwar van alternatieve/tegenstrijdige technieken/methodes zonder ervan diepgaand te bestuderen. d.w.z. als bij een "vluchtig overkijken"- cursus;
- u betwijfelt of wat u onderhanden heeft wel methodisch verantwoord is, d.w.z. waar vragenlijsten niet geverifieerd zijn, waar er geen statistieken zijn om een bepaalde bewering te steunen;
- volgens u de stof bol staat van gemeenplaatsen, oppervlakkig en tendentius is;
- u zich niet thuisvoelt bij de andere deelnemers, d.w.z. als er veel activisten zijn of mensen met een lager IQ.

**Sleutelvragen bij de keuze voor een leeractiviteit, werkplek, e.d voor pragmatici:**

Zijn er voldoende kansen om te oefenen en experimenteren?

Worden er veel praktische tips en technieken geboden?

Gaan we werkelijke problemen aanpakken en leidt dit tot actieplannen om een aantal van mijn huidige problemen op te lossen?

Komen we in contact met experts die weten hoe het moet/het zelf kunnen doen?

Draagt dit echt bij tot direct resultaat voor mijzelf en mijn collega's?

**U leert het meest van activiteiten waar::**

- een duidelijk verband bestaat tussen de stof en een probleem of gelegenheid op het werk;
- men u technieken toont om iets te doen waarvan de voordelen in de praktijk duidelijk zijn, d.w.z. hoe u tijd kunt winnen, hoe u een goede eerste indruk kunt maken, hoe u met vervelende mensen moet omgaan;
- u de kans krijgt technieken te proberen en te beoefenen onder toezicht van een geloofwaardig expert, d.w.z. iemand die succes heeft en zelf de technieken kan toepassen;
- u te maken krijgt met een lichtend voorbeeld waaraan u zich kunt optrekken, d.w.z. een gewaardeerde baas, een demonstratie van iemand met de nodige ervaring, veel voorbeelden/anecdotes, een instructiefilm;
- u technieken krijgt aangereikt die van toepassing zijn op uw eigen werk;
- u meteen de kans krijgt de theorie in de praktijk te brengen en tips voor toepassing in de praktijk worden geven;
- de leeractiviteit zeer realistisch is, d.w.z. goede simulatie, "echte" problemen;
- u zich kunt bezighouden met praktische zaken, d.w.z. actieplannen opstellen met een duidelijk eindproduct en directere methodes voorstellen;

**U leert het minst van en komt in verzet tegen activiteiten waar:**

- het leren niet gekoppeld is aan een acute behoefte die u wel of niet onderkent, een directe relevantie/praktisch nut;
- de organisatoren van de cursus, of de gebeurtenis zelf, ver van de werkelijkheid lijken te staan, d.w.z. "in een ivoren toren", allemaal theorie en algemene principes, oeverloze discussies;
- er geen praktijk is of duidelijke richtlijnen hoe iets gedaan moet worden;
- u het gevoel heeft dat men in kringetjes ronddraait en niet snel genoeg iets bereikt;
- er politieke, bestuurlijke of persoonlijke belemmeringen zijn voor invoering;
- de leeractiviteit volgens u niet voldoende rendement oplevert, d.w.z. hogere verkopen, kortere vergaderingen, promotie.

## LEERKANSEN

Bij de taak van het ontwikkelen van de leerstijlen waar u momenteel geen sterke voorkeur voor heeft, is het vooral belangrijk te benadrukken hoeveel verschillende leerkansen er zijn. Dit gaat veel verder dan de normale vooronderstelling dat mensen alleen maar leren van een training of onderwijs. Er bestaat onderscheid tussen formele en informele kansen (hoewel sommige kansen natuurlijk beide kunnen zijn). Enkele voorbeelden:

### Formele Leeractiviteiten

(activiteiten die speciaal bedoeld zijn als leeractiviteit)

- Excursies
- Gecoacht worden
- Gecounseld worden
- Trainingen/workshops/seminars
- Een mentor hebben
- Jobrotatie
- Lezen (als onderdeel van een training)
- Detachering
- Speciaal opgezette projecten
- Taakgroepen

### Informele Leeractiviteiten

(activiteiten die niet speciaal bedoeld zijn als leeractiviteit)

- Betrokken zijn bij een grote verandering
- Uw gezinsleven
- Bekende taken
- Interacties met mensen
- Netwerkcontacten
- Uw normale werk
- Probleemoplossen met collega's
- Professionele vergaderingen
- Projecten
- Sportclubs
- Ander werk gaan doen/een nieuwe baan
- Een andere organisatie bezoeken
- Vrijwilligerswerk
- In een andere cultuur werken

Het herkennen van een leerkans is een cruciale stap; als u dan probeert om een leerkans te zien in termen van de aansluiting met uw stijl, helpt dit u te zorgen dat u de kans efficiënt benut.

Uw bestaande stijl ontwikkelen, kan inhouden dat u eerst moet erkennen dat u de kansen die u krijgt niet optimaal benut. Leerkansen op het werk zijn vaak veel effectiever dan off-the-job kansen, door het extra voordeel dat het leren 'echt' is en de problemen van de vertaalslag verminderd worden.

Een leerervaring is echter alleen maar volledig effectief wanneer de hoofdfasen van het leerproces gepland en gevolgd zijn. Dit verandert een leerkans in een leerervaring. Effectief leren houdt een volledige opeenvolging of cyclus in. Elke fase is belangrijk, niet alleen in het kader van volledigheid, maar ook omdat elke fase het leren in de volgende fase van de cyclus verbetert:

- iets doen - ervaring
- nadenken over wat er gebeurd is - evalueren
- een aantal conclusies trekken - concluderen
- bepalen wat u in de toekomst gaat doen - plannen