

### Leerstijlen van Kolb

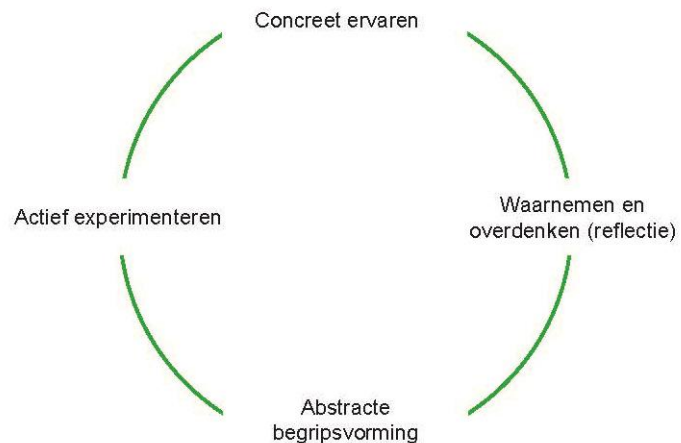
Mensen verschillen nogal in de wijze waarop ze leren. Leren is op te vatten als een proces dat uiteindelijk leidt tot gedragsverandering. In dit proces zijn verschillende fasen te onderscheiden, zoals het verzamelen van informatie, het toetsen van nieuwe inzichten of het nadenken over dingen die je overkomen. De psycholoog Kolb onderscheidde vier leerfasen, die afhankelijk van elkaar zijn. Deze vier leerfasen kunnen worden beschreven in termen van de vaardigheden die bij die fasen horen.

De vier fasen:

1. Concreet ervaren ('feeling')
2. Waarnemen en overdenken ('watching')
3. Abstracte begripsvorming ('thinking')
4. Actief experimenteren ('doing')

Deze vier fasen volgen logisch op elkaar: als je iets meemaakt (ervaring) is het belangrijk daarna je ervaringen te overdenken (reflectie) en te veralgemeniseren (begripsvorming). Je kan dan een aanpak bedenken waarmee je een overeenkomstige gebeurtenis tegemoet kunt treden (experimenteren).

Als je die nieuwe aanpak, dat geleerde gedrag, daadwerkelijk gebruikt, doe je weer nieuwe ervaringen op (concrete ervaring) waarover je weer kunt nadenken (reflectie), zodat je nieuwe inzichten krijgt (begripsvorming). Op grond van het model is het mogelijk allerlei verschillende leerervaringen te ordenen. De vier fasen herhalen zich volgens Kolb voortdurend in deze volgorde. Dit leermodel valt dan ook te zien als een cyclisch model (beter nog een spiraal, want het niveau stijgt).



Het is niet nodig altijd met een concrete ervaring (bovenaan de cirkel) te beginnen. Je kunt op diverse manieren proberen uit te vinden hoe bijvoorbeeld een smartphone werkt. Je kunt allerlei knoppen indrukken (experimenteren) en kijken wat er gebeurt (ervaring). Je denkt na over de ervaring en eventueel over wat je weet over soortgelijke apparaten, zoals een iPad, (reflectie) en zo een idee krijgen over de bediening (begripsvorming) dat je toetst in de praktijk (experimenteren). Het is natuurlijk mogelijk de leerfasen in een andere volgorde te doorlopen of een fase over te slaan. Echter, wanneer fasen worden overgeslagen of te snel worden doorlopen, daalt het leerrendement. Dat is te begrijpen: ervaring wint aan waarde als je erover nadenkt, inzichten worden pas echt bruikbaar als je ze uitprobeert (experimenteren) en toetst (ervaring, reflectie).

### PERSOONLIJKE VOORKEUREN

In het voorgaande werd gesteld dat je je het leerproces kunt voorstellen als een cyclisch proces van vier fasen die idealiter altijd in dezelfde volgorde (maar niet altijd vanuit hetzelfde beginpunt) worden doorlopen. Mensen hebben echter voorkeuren voor bepaalde fasen uit die cyclus: ze beginnen bij voorkeur in één bepaalde fase of besteden aan één fase de meeste tijd. Een mathematicus zal bijvoorbeeld veel tijd besteden aan abstracte begripsvorming, terwijl een bedrijfsleider zich eerder zal richten op het in de praktijk toetsen van ideeën.

## Vier 'profielen' in leerstijlen

Leerstijl	Kernwoorden	Leert het beste van...
<b>Doener</b>	Wat is er nieuw? Ik ben in voor alles in.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• directe ervaring, dingen doen</li> <li>• nieuwe ervaringen, het oplossen van problemen</li> <li>• in het diepe gegooid worden met een uitdagende taak</li> </ul>
<b>Bezinner</b>	Ik wil hier graag even over nadenken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• activiteiten waarbij tijd is om (achteraf) na te denken over acties</li> <li>• als de mogelijkheid wordt geboden eerst na denken en dan pas te doen</li> <li>• beslissingen nemen zonder limieten en tijdsduur</li> </ul>
<b>Denker</b>	Hoe is dat met elkaar gerelateerd? Heb je dat ook op papier? Waar vind ik dat op de website?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gestructureerde situaties met duidelijke doelstellingen (congressen, colleges, boeken)</li> <li>• als de tijd er is relaties te kunnen leggen met kennis die ze al hebben</li> <li>• situaties met intellectuele uitdaging</li> <li>• vragen stellen en de basismethodologie, logica, etc. achterhalen</li> <li>• voorkeur voor theoretische concepten, modellen en systemen</li> </ul>
<b>Beslisser</b>	Hoe kan ik dit toepassen in de praktijk?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gestructureerde situaties met duidelijke doelstellingen (congressen, colleges, boeken)</li> <li>• als de tijd er is relaties te kunnen leggen met kennis die ze al hebben</li> <li>• situaties met intellectuele uitdaging</li> <li>• vragen stellen en de basismethodologie, logica, etc. achterhalen</li> </ul>

Als praktijkbegeleider kun je deze kennis inzetten om te kijken welke leerstijl het beste past bij de leidinggevende die je begeleidt. Als je dit weet, kun je helpen om een passende leervorm te stimuleren, zodat de leidinggevende op een plezierige manier kan leren.

Praktische voorbeelden:

- Een doener laat je een spel uitleggen.
- Een bezinner laat je na de uitleg van het spel reflecteren over zijn of haar eigen handelen.
- Een denker laat je een spel bedenken, inclusief de wijze van introduceren.
- Een beslisser laat je een spel kiezen voor een bepaalde leeftijd en een bepaald activiteitsgebied.

### Jouw eigen stijl

Wat kun je nu met de verschillende leerstijlen als je een leidinggevende begeleidt? Wees je bewust van je eigen voorkeuren, dan trap je minder snel in de valkuil om materiaal te maken dat vooral aansluit bij jouw persoonlijke leerstijl. Want jouw manier levert niet per se voor iedereen het beste leerresultaat op en kan zelfs botsen met de voorkeur van anderen. Het is dus goed om ook diverse vormen in te zetten die bij andere leerstijlen aansluiten.

Tip: werk samen met collega's met verschillende voorkeursstijlen, dan gaat dit vanzelf. In infoblad 6.3 staat een vragenlijst waarmee je er achter kunt komen welke leerstijl je voorkeur heeft.