

Ter inspiratie: Spelen met leervoorkeuren

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

Het leren heeft voor iedereen een andere betekenis, en ook leert iedereen op een andere manier. Deze verschillen in het leren zijn het gevolg van iemands 'leergeschiedenis' (hoe werd er op school en thuis omgegaan met het leren), en 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, en ook inzicht in het eigen leren kunnen 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. Trainingen, leerprojecten, communities en learning on the job, bestaan allemaal naast elkaar en het één is niet beter dan het ander. De beste manier om het leren te organiseren bestaat niet. Wel kunnen we zoeken naar een match tussen wat er geleerd moet worden, wie het moet / wil leren, waar het geleerd moet worden en hoe we dat dan het beste inrichten.

Vijf voorkeuren

Om keuzes te kunnen maken voor passende leerinterventies is het noodzakelijk voorkeuren in het leren (van individuen en groepen) te kunnen herkennen en typeren. Om deze reden hebben wij (prof. dr. Robert-Jan Simons en ondergetekende) de grootste verschillen in voorkeuren, zeg maar 'de geloofsovertuigingen' die er zijn rond het leren, getypeerd in vijf metaforen:

- kunst afkijken
- participeren
- kennis verwerven
- oefenen
- ontdekken

Is het pallet volledig?

Zoals eerder aangegeven, heeft 10 jaar ervaring met leervoorkeuren, en een verbreding van het theoretische kader (Guy Claxton) aanleiding gegeven om het bestaan van twee nieuwe voorkeuren te onderzoeken: het intuïtieve en het imaginaire leren.

Aanwijzingen die de praktijk ons gaf waren tweeledig:

- overlappende profielen tussen beroepsgroepen of mensen die niet leken te matchen met een overlappende manier van leren in de praktijk. Zo was het gemiddelde profiel van een P&O-er hetzelfde als van een bestuurder, dat van een projectsecretaris hetzelfde als van een specialist in de zorg, en dat van een rechter hetzelfde als van een inhoudelijk specialist.

- Maar ook uit het feit dat we belangrijke nuances niet konden uitdrukken in leervoorkeuren. Zo valt het benutten van een groep mensen als klankbord onder participeren, evenals met hen van gedachten wisselen, en zo valt het pas komen tot inzicht naar aanleiding van concrete ervaringen in dezelfde categorie als het exploreren van vraagstukken in je hoofd (beiden ontdekken)

Ook de theorie deed een duid in het zakje. Kijken we over langere tijd naar onze visie op leren, dan kunnen we constateren dat we na een aantal omzwervingen terecht zijn gekomen bij een tweespan dat kenmerkend is voor onze huidige praktijk van leren en ontwikkelen: **het intellectueel (formeel) en informeel leren**. Na lange tijd puur in opleiden te hebben gedacht is het leren zover opgerekt dat het redelijke gemeengoed is dat dit voor **20% plaatsvindt in formele leersettings en voor 80% in het gewone leven**. Pakken we daar de leervoorkeuren bij, dan kunnen we stellen dat er twee (te weten kennisverwerven en oefenen) hun oorsprong vinden in het formele leren en twee (te weten kunstafkijken en ontdekken) in het informele leren en dat de vijfde zich gemakkelijk met beiden verhoudt. Maar is dit het dan? Als we **Guy Claxton (2004) lezen over 'getting smarter' en 'growing more intelligent'**, dan kun je niet anders dan dat sterk in twijfel trekken:

And with language, we develop a whole new toolkit of ways of thinking and learning. Each of these ways of learning – through *immersion* in experience, through **imagination**, through **intuition**, and through *intellect*, is capable of growing and developing throughout life – provided the context is conducive. We never grow out of the need for any of them, nor do we ever cease being able to refine and develop their power still further. **Yet education has tended to treat intellectual learning as the tops, and to neglect the continuing development of others.**

Waar intellectueel en immersion een heldere plek hebben in het formele en het informele, moeten we toch constateren dat het intuïtieve en het imaginaire ontbreken in ons pallet van leervoorkeuren. Praktijk en theorie gaven dus aanleiding om hiernaar verdiepend onderzoek te doen.

Hoe te onderzoeken?

In het onderzoek zijn we uitgegaan van een eenvoudige opzet: met name gericht op **verdiepend literatuuronderzoek aangevuld met praktijkverkenningen door middel van semigestructureerde interviews**. Voor de interviews kwamen mensen in aanmerking die naar eigen zeggen of naar onze indrukken zouden kunnen behoren tot de te onderzoeken groep (dus met een intuïtieve of een imaginaire manier van leren. In de interviews werd nagegaan of ze op de deelaspecten waarop de andere voorkeuren onderscheidend te beschrijven zijn, inderdaad voldoende toevoegen.

Mochten de bevindingen bevestigen dat er sprake zou kunnen zijn van twee nieuwe voorkeuren, dan eindigt dit onderzoek met het ontwikkelen van een nieuwe scan, met dus zeven voorkeuren. Met behulp van deze scan kan vervolg worden geïnitieerd, zowel in het onderzoek als in de praktijk.

Wat hebben we gevonden?

Naar aanleiding van dit onderzoek zijn we tot de conclusie gekomen dat **de twee nieuwe voorkeuren inderdaad verder onderzoek waard zijn**. We geven hier een hele korte samenvatting van de bevindingen:

Doorzien (Intuïtief leren)

Datgene wat je doet als je het niet (meer) weet, dat is leren. Bij dat niet-weten is er niet altijd tijd, gelegenheid en ruimte om op onderzoek uit te gaan, bronnen op te sporen, dingen uit te proberen. Soms is de complexiteit en urgentie zo groot dat je op een andere manier op zoek moet naar een antwoord. In deze setting komt het intuïtieve leren vaak voor.

Bij intuïtief leren gaat het om **het samenspel tussen hoofd (denken) en buik (gevoel) en tussen intuïtie (geïnternaliseerde ervaringen) en interpretatie**. Als er teveel (moeilijk benoembare) informatie is, teveel signalen, teveel variabelen om alles cognitief op een rij te krijgen, dan is **het vinden van de goede denkrichting een associatief en holistisch proces**. Leren vindt dus eigenlijk altijd plaats in het hier-en-nu, wanneer zich die complexe vraagstukken voordoen en vragen om een reactie.

Informatie vergaar je als intuïtief leerder niet door actieve interactie *met* mensen om je heen, maar **de interactie tussen mensen om je heen is wel cruciaal**. Er is een uitermate grote gevoeligheid voor de omgeving. Daarbij ontbreekt in eerste instantie het totaalplaatje, maar vanuit je intuïtie neem je een besluit, later vul je de ontbrekende onderdelen in, tot een geheel.

Bruikbare intuïties ontstaan met name op die terreinen **waarover je veel kennis** beschikt. Je kunt dan vanuit aanwezige opgeslagen en direct toegankelijke ervaringen en kennis, razendsnel **patronen herkennen, schakelen, beslissen**. Deze onbewuste kennis, het leggen van verbanden, het herkennen van situaties of patronen zou je **ervaringswijsheid** kunnen noemen. Het intuïtieve proces kenmerkt zich door snelle denkprocessen, waarbij je diverse denkwegen en strategieën aftast. Het **bijeffect** is dat de intuïtieve leerder voor anderen **lastig tot onnavolgbaar** in zijn of haar denken, en zelfs **over kan komen** als een gesloten wat moeilijk benaderbaar persoon.

Beroepsgroepen waar dit mogelijk voorkomt:

- Bestuurders
- Executive coaching
- Veranderkundigen / programmamanagers (Complex verander- en programmamanagement)

Theoretici

- Guy Claxton
- Gary Klein
- Malcolm Gladwell
- Robin M. Hogarth
- David Myers
- Daniël Kahneman
- Ap Dijksterhuis

Kenmerken van leren zijn onder andere:

- **Emoties en gevoelens** zijn belangrijke informatiebronnen. Onzekerheid en twijfel zijn onderdeel van het leren.

- Leren vindt plaats midden in de complexiteit en midden in het vraagstuk, waar dan toch een zekere mate van rust en ruimte nodig is om stappen te maken
- Kan omgaan met een het 'niet weten' om zo onbewuste processen zijn gang te laten gaan.
- Verkent diverse perspectieven en onderzoekt zo verschillende oplossingen.

Samenwerking kenmerkt zich bijvoorbeeld door:

- Door het onbewuste karakter van zijn leren kan de intuïtieve leerder onnavolgbaar zijn, soms ontoegankelijk, misschien zelfs wat stug.
- Gebruikt de ander om te sparren en te klankborden, toetst zo zijn gevoel.
- Werkt ook in het samen, voor een groot deel alleen.

In het artikel 'Learning is learnable' plaatst Claxton (in dit rijtje ook 'learning through imitation'. In eerder en in later werk hanteert hij echter het vierluik dat ik hier als basis neem. Imitation zie ik als een leervoorkeur, eerder dan als een specifieke basisvorm van leren.

Verbeelden (Imaginair leren)

Imaginair leren is een soort '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'. Het vanuit fantasieën ideeën concretiseren en praktisch uitwerken biedt een schat aan kansen tot creatie en innovatie.

Verbeelden is daarbij een belangrijke tool, maar let op: verbeelden kan in alle zintuigen, denk maar aan de kookgek die voor de televisie actief 'meeproeft' met het kookprogramma.

Geconfronteerd worden met een vraagstuk of probleem is hét signaal om in gedachten het probleem te verkennen en hierbij alle zintuigen in te zetten. In gesprek met de beelden in je hoofd, doorloop je en ervaar je vervolgens allerlei scenario's. Dat is niet 'slechts' denkproces. Je benut ook je emoties in het uitwerken van verschillende alternatieven: voelt het goed en kloppend?

Verbeelding werkt het beste en is het meest effectief als de geest ontspannen is en wat kan ronddwalen. Een lichte vorm van verveling is dus prima en biedt mentale vrijheid. Het nadeel is helaas dat je hoofd nooit stilstaat. Het enige moment dat het heel stil kan worden is het moment dat je in contact gebracht wordt met een onderwerp waar je écht geen kaas van gegeten hebt! Imaginatie immers kan alleen met voldoende materiaal in je hoofd (kennis en ervaringen) om mee te werken.

Naast kennis is taal ook een belangrijke voorwaarde. Een Imaginaire leerder beschikt over een wendbare geest, en is in staat om daarin situaties te manipuleren. Om dit te ontwikkelen heb je taal, beter gezegd het verhaal nodig. Een opsomming of schema onthoudt je niet. Deze bieden te weinig speelruimte. Verhalen ontwikkelen je geest, door ruimte te laten. Ze maken flexibel.

Rond het samenwerken tenslotte, heeft de imaginaire leerder wel een aantal lastige eigenschappen te overwinnen. De eerste is het verbinding houden tussen hoofd en werkelijkheid. Doordat alles gebeurt in je hoofd, vergeet je soms verbinding te maken. Voordat je het weet, ontstaat het beeld van de wat verstrooide dromer. En als je dat niet vergeet: hoe neem je een ander mee in de rijkheid en diversiteit van al die beelden? En ten slotte, verbeelding maakt empathie mogelijk en stelt zo mensen in staat om andere werelden te betreden als ook je in te leven in een ander. Maar: hoe voorkom je dat je alle gedachten voor de ander gaat invullen, in plaats van hem of haar een eigen ruimte te laten?

Beroepsgroepen waar dit mogelijk voorkomt:

- Rechters
- Landschapsarchitecten
- Ondernemers

Theoretici:

- Alan R. White
- Maxine T. Greene
- Helen Mary Wilson Warnock
- Kieran Egan
- Guy Claxton
- Jonathan Lehrer

Kenmerken van leren zijn onder andere:

- Grote betrokkenheid en verbinding, maar ook kennis en ervaring met het onderwerp/thema.
- Ook als er niet direct een probleem is dat vraagt om een oplossing gaat het creëren door.
- Kennis in een verhalende vorm of een 'ruim jasje' (dus niet teveel technische kennis of hapklare brokken) vergroot de toegankelijkheid.
- Het gebruik van alle zintuigen en emoties (dus aftasten, invoelen, doorleven van beelden, films, smaak, geluid en dergelijke) is de belangrijkste tool van imaginair leren.

Samenwerken:

- Soms vergeet de imaginaire leerder dat het gesprek in zijn hoofd zit, in plaats van in de werkelijkheid plaatsvindt.
- Doordat het heel druk is in het hoofd van de imaginaire leerder, kan hij er van buitenaf heel verstild en afwezig uitzien.
- De complexiteit en snelheid van denken rond alle scenario's maakt het moeilijk anderen volledig mee te nemen en zeker om tot co-creatie te komen. Een grote mate van zelfbewustzijn, reflectie en vertrouwen zijn nodig om succesvol samen te werken.

Vervolgonderzoek

Het herkennen en erkennen van imaginair en intuïtief leren is één ding. We zijn nog lang niet zover dat we voldoende diepgang hebben om deze vormen van leren volledig te begrijpen. En in het vormgeven van het leren vóór imaginair en intuïtieve leerders hebben we pas net een aantal babbypasjes gezet.

Graag zouden we verder onderzoek doen (en voor alle duidelijkheid bij ons betekent dat dus praktijk en onderzoek combineren) naar beiden vormen van leren, en daarbij onder andere aandacht besteden aan:

- De doorvertaling naar het organiseren van leren en ontwikkelen voor deze doelgroepen
- De intuïtieve leerders en imaginair leerders in het onderwijs. Zou het voor een deel de 'het-zit-er-wel-in-maar-komt-er-niet-uit-leerlingen' verklaren?