

I N S T R U M E N T

LEERSTIJLEN

INLEIDING	2
DEEL 1 VRAGENLIJST EN SCORES	3
Leerstijlenvragenlijst	3
Leerstijlenvragenlijst - scores	9
De resultaten interpreteren	11
Leerstijlen - algemene beschrijvingen	13
DEEL 2 UW LEERSTIJL IN DE PRAKTIJK	15
Veelgestelde vragen over de leerstijlen	16
Leeractiviteiten kiezen die bij uw stijl passen	19
Checklist leerervaringen	24
Uw sterke leerpunten optimaal benutten	26
DEEL 3 UW LEERSTIJL VERBETEREN	29
Uw activiststijl verbeteren	30
Uw observeerderstijl verbeteren	33
Uw theoreticusstijl verbeteren	36
Uw pragmaticusstijl verbeteren	39
Hulp krijgen van anderen	42
Een leerlogboek bijhouden	44

TFC TrainingsMedia, Velp (Nederland), Mechelen (België)

Published by: Peter Honey Publications Ltd.

© 1983, 1986 and 1995 by Peter Honey and Alan Mumford

Oorspronkelijke titel: 'Using Your Learning Styles'

© Nederlandstalige versie: TFC TrainingsMedia, 1999

ISBN 90-76050-53-8

4000/1099/DeRijn/433012

NUGI 684

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande, schriftelijke toestemming van de uitgever.

INLEIDING

Uit ervaring blijkt dat wanneer twee mensen met dezelfde behoeften dezelfde leeractiviteit krijgen, de een vaak veel meer leert dan de ander. Mensen moeten geholpen worden om effectief te leren, in plaats van dat zij blootgesteld worden aan ongepaste leerervaringen, of leerervaringen krijgen zonder te weten hoe ze hun sterke punten voor leren kunnen gebruiken.

Dit instrument is als volgt samengesteld. In het eerste deel vindt u de Leerstijlvragenlijst. U moet deze invullen en daarna uw scores berekenen. Deze zet u uit in het diagram op bladzijde 10. Bovendien is een korte beschrijving van elk van de vier leerstijlen opgenomen. In het tweede deel, 'Uw leerstijl in de praktijk', vindt u informatie over het kiezen van passende leeractiviteiten en het benutten van uw sterke punten. Deel 3, 'Uw leerstijl verbeteren', bevat tips en suggesties voor het verbeteren van uw stijl, het invoeren van hulp en het bijhouden van een leerlogboek.

Bij het instrument hoort een uitgebreide handleiding voor de trainer met meer informatie over de leerstijlen, het interpreteren van de scores, leeractiviteiten, het gebruik van de leerstijlen bij training of coaching en het opzetten van persoonlijke ontwikkelingsplannen en leersessies.

LEERSTIJLENVRAGENLIJST

Deze vragenlijst is bedoeld om u te helpen uw eigen voorkeurstijlen te ontdekken. Vaak weten mensen van zichzelf wel welke voorkeuren ze hebben, maar zijn zich er niet altijd van bewust. Deze vragenlijst helpt u zelf uw eigen stijl(en) in kaart te brengen. De nauwkeurigheid van de resultaten hangt af van de mate waarin u eerlijk bent tegenover uzelf. Er zijn geen goede of verkeerde antwoorden. Beantwoord de vragen snel, zonder veel nadenken.

Bent u het meer eens met een uitspraak, plaats er dan een vinkje (✓) voor.

Als u het meer oneens bent met een uitspraak, plaats er dan een kruisje (✗) voor.

- 1. Ik heb een uitgesproken mening over wat goed en slecht is.
- 2. Ik doe vaak iets zonder na te denken over de mogelijke gevolgen.
- 3. Ik tracht problemen stap voor stap op te lossen.
- 4. Ik ben van mening dat formele procedures en voorschriften het gedrag van mensen dwangmatig maakt.
- 5. Ik heb de reputatie een directe 'no-nonsense' stijl te hebben.
- 6. Ik vind dat acties gebaseerd op intuïtie vaak net zo goed zijn als acties op basis van zorgvuldig nadenken en analyseren.
- 7. Ik houd van het soort werk waarbij ik de tijd heb om de onderste steen boven te krijgen.
- 8. Ik vraag mensen regelmatig naar hun basisvooronderstellingen.
- 9. Het belangrijkste is of iets werkt in de praktijk.
- 10. Ik zoek actief naar nieuwe ervaringen.

- 71. Ik vind de formaliteit van eerst specifieke doelen stellen en plannen uitstippelen, verlamdend.
- 72. Ik ben meestal de centrale figuur op een feestje.
- 73. Ik doe alles wat nodig is om iets gedaan te krijgen.
- 74. Ik verveel me snel met methodisch, gedetailleerd werk.
- 75. Ik onderzoek graag de uitgangspunten, principes en theorieën die aan zaken of gebeurtenissen ten grondslag liggen.
- 76. Ik ben altijd geïnteresseerd in wat anderen denken.
- 77. Ik houd ervan dat vergaderingen systematisch verlopen, en dat de overeengekomen agenda behandeld wordt.
- 78. Ik houd mij verre van subjectieve of omstreden onderwerpen.
- 79. Ik geniet van drama en opwinding in een crisissituatie.
- 80. Mensen vinden mij vaak ongevoelig voor hun gevoelens.

LEERSTIJLENVRAGENLIJST - SCORES

Knip dit formulier langs de stippelrand uit dit boekje. Dit is gemakkelijker bij het invullen en verwerken van uw scores, en u heeft bovendien uw scoreformulier steeds bij de hand tijdens de verdere interpretatie.

U krijgt één punt voor elke uitspraak waar u een vinkje (✓) bijgezet heeft. U krijgt geen punten voor uitspraken waar u een kruisje (✗) bijgezet heeft.

Omcirkel op onderstaande lijst de uitspraken waarbij u een vinkje heeft gezet, en geef bij *Totaal* het aantal omcirkelde vragen aan:

2	7	1	5
4	13	3	9
6	15	8	11
10	16	12	19
17	25	14	21
23	28	18	27
24	29	20	35
32	31	22	37
34	33	26	44
38	36	30	49
40	39	42	50
43	41	47	53
45	46	51	54
48	52	57	56
58	55	61	59
64	60	63	65
71	62	68	69
72	66	75	70
74	67	77	73
79	76	78	80

Totaal

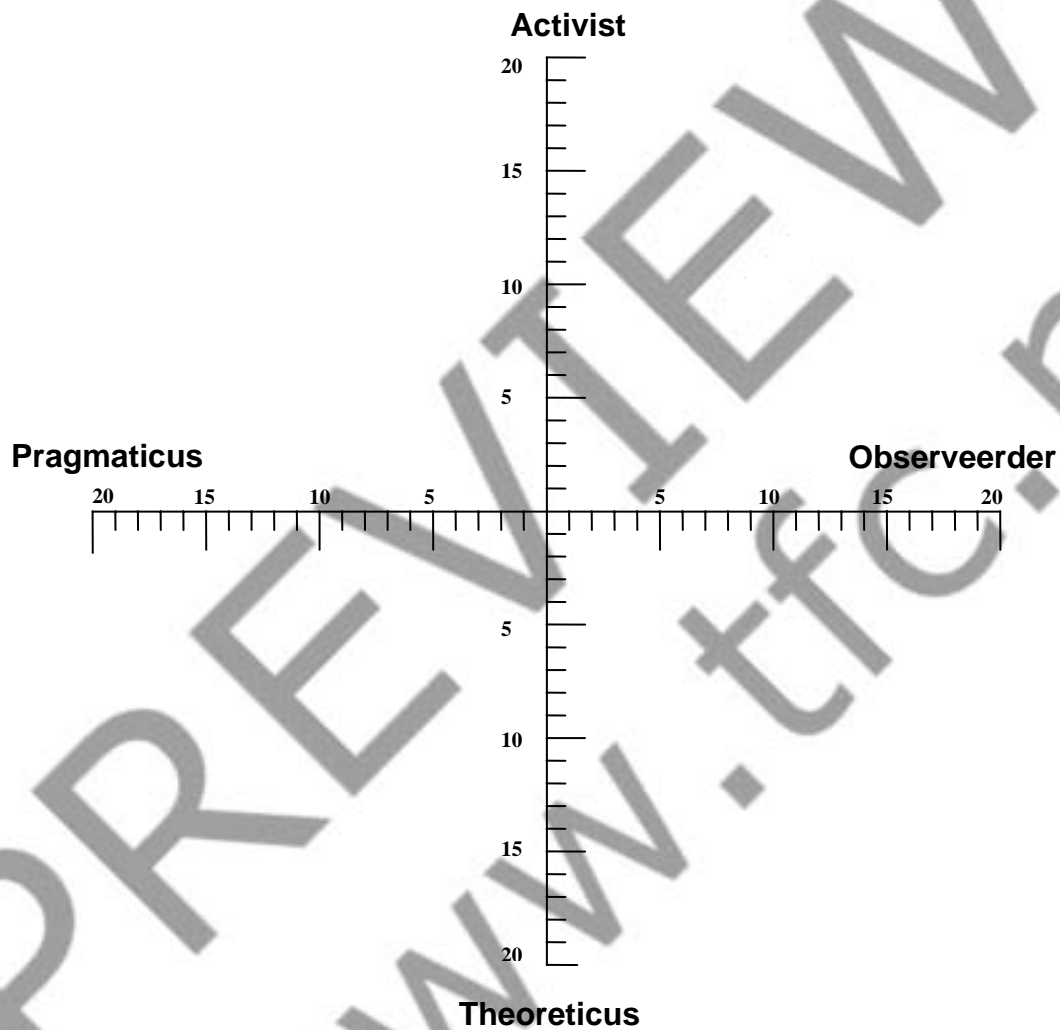
Activisten

Observeerders

Theoretici

Pragmatici

Zet de scores uit op de armen van onderstaand kruis. Het patroon dat u nu krijgt, geeft u in één oogopslag een beeld van uw scoreverdeling. Voor de interpretatie van uw scores vindt u meer informatie op de volgende bladzijden, en in de handleiding voor de trainer behorend bij dit instrument.



DE RESULTATEN INTERPRETEREN

U heeft nu de vragenlijst ingevuld, uw scores berekend en de algemene beschrijvingen gelezen. U heeft dus vier scores, tussen nul en twintig, voor Activist, Obserververder, Theoreticus en Pragmaticus. De vraag is: wat vertellen deze vier scores u?

Aangezien de maximumscore voor elke stijl twintig is, kunt u op het eerste gezicht concluderen dat de hoogste van uw vier scores uw overheersende leerstijl aangeeft. Dit is echter niet noodzakelijkerwijze waar. Voordat u een conclusie trekt, moet u uw scores bekijken in relatie tot de scores van andere mensen die de vragenlijst ingevuld hebben. Deze zogenoemde normen zijn berekend voor verschillende groepen mensen en u moet bepalen met welke groep u uw scores gaat vergelijken. Als u twijfelt, moet u de algemene normen gebruiken die hieronder staan. Deze zijn gebaseerd op de scores van 3.500 mensen. De normen zijn berekend op basis van de scores verkregen door:

- Bereik A: Zeer sterke preferenties, dat wil zeggen de hoogst scorende 10% van de mensen
- Bereik B: Sterke preferenties, dat wil zeggen de volgende 20% van de mensen
- Bereik C: Gemiddelde preferenties, dat wil zeggen de middelste 40% van de mensen
- Bereik D: Lage preferenties, dat wil zeggen de volgende 20% van de mensen
- Bereik E: Zeer lage preferenties, dat wil zeggen de laagst scorende 10% van de mensen

Op de volgende bladzijde ziet u een tabel, waarbinnen de scores volgens deze algemene normen zijn uitgezet. U kunt in deze tabel uw scores omcirkelen om snel een beeld te krijgen van uw leerstijlpreferentie.

Omcirkel uw scores in onderstaande tabel en verbind ze met elkaar.

Activist	Observeerder	Theoreticus	Pragmaticus	
20	20	20	20	A
19				
18		19		
17			19	Zeer sterke preferentie
16	19	18		
15		17	18	
14				
13	18			
		16	17	
12	17	15	16	B
	16			Sterke preferentie
11	15	14	15	
10	14	13	14	C
9				Gemiddelde preferentie
8	13	12	13	
7	12	11	12	
6	11	10	11	D
5	10	9	10	Lage preferentie
4	9	8	9	
3	8		8	E
	7	7	7	
2	6	6	6	
	5	5	5	
	4	4	4	Zeer lage preferentie
1	3	3	3	
	2	2	2	
	1	1	1	
0	0	0	0	

LEERSTIJLEN - ALGEMENE BESCHRIJVINGEN

Activisten

Activisten gaan volledig en onbevooroordeeld op in nieuwe ervaringen. Zij richten zich op het 'hier en nu' en gedijen vooral in kortdurende crisissituaties. Ze staan open voor nieuwe dingen, zijn niet sceptisch en hierdoor vaak enthousiast over iets nieuws. Hun filosofie is: *'Ik wil alles één keer meemaken.'* Ze doen vaak eerst en denken pas later na over de gevolgen. Hun dagen zijn gevuld met activiteiten. Ze pakken problemen aan door te brainstormen. Zodra de opwindende van een activiteit is weggeëbd gaan ze op zoek naar de volgende. Ze presteren vaak optimaal met de uitdaging van nieuwe ervaringen maar raken verveeld door implementatie en lange-termijnconsolidatie. Het zijn sociabele mensen die constant contact zoeken met anderen maar door dit te doen proberen ze alle activiteiten rond henzelf te centreren.

Observeerders

Observeerders bewaren graag enige afstand om te reflecteren over ervaringen en deze te observeren vanuit meerdere perspectieven. Ze verzamelen gegevens, zowel uit de eerste hand als van anderen, en denken hier graag grondig over na voordat ze een conclusie trekken. De grondige verzameling en analyse van gegevens over ervaringen en gebeurtenissen is wat telt, dus ze stellen het trekken van definitieve conclusies liefst zo lang mogelijk uit. Hun filosofie is voorzichtig zijn. Het zijn bedachtzame mensen die alle kanten van een zaak en alle implicaties willen bekijken voordat ze iets ondernemen. Ze houden zich liever op de achtergrond tijdens vergaderingen en discussies. Ze observeren graag andere mensen. Ze luisteren naar anderen en proberen de strekking van de discussie te achterhalen voordat ze hun eigen punten uiten. Ze houden zich meestal op de achtergrond en komen een beetje afstandelijk, tolerant, onverstoort over. Als ze actie ondernemen, is dit onderdeel van een totaalbeeld waarin zowel het verleden als het heden is opgenomen en observaties van anderen zowel als hun eigen observaties.

Theoretici

Theoretici passen observaties aan en integreren deze in complexe maar logisch klinkende theorieën. Ze denken over problemen na op een verticale, stapsgewijze, logische manier. Ze vormen samenhangende theorieën van ongelijksoortige feiten. Het zijn vaak perfectionisten die niet rusten totdat alles netjes is en in een rationeel kader past. Ze houden van analyseren en bijeenvoegen. Ze zijn dol op eenvoudige vooronderstellingen, principes, theorieën, modellen en systematisch denken. Hun filosofie prijst rationaliteit en logica. *'Als het logisch is, is het goed.'* Vragen die ze vaak stellen zijn: *'Is dit logisch?'* *'Hoe past dit bij dat?'* *'Wat zijn de basisvooronderstellingen?'* Ze zijn vaak afstandelijk, analytisch en toegewijd aan rationele objectiviteit in plaats van iets wat subjectief of ambigu is. Hun aanpak voor problemen is consequent logisch. Dit is hun 'mentale aanleg' en ze wijzen alles af wat daar niet in past. Ze willen zoveel mogelijk zekerheid en voelen zich niet op hun gemak bij subjectieve oordelen, lateraal denken of iets luchthartigs.

Pragmatici

Pragmatici proberen ideeën, theorieën en technieken graag uit om te zien of ze in de praktijk werken. Ze gaan daadwerkelijk op zoek naar nieuwe ideeën en grijpen elke kans aan om te experimenteren met toepassingen. Zij zijn het soort mensen dat terugkeert van een training vol ideeën die ze in de praktijk willen uitproberen. Ze houden van opschieten en ondernemen snel en vol zelfvertrouwen actie op ideeën die hen aanspreken. Ze hebben vaak geen geduld voor overpeinzingen en discussies met een open einde. Het zijn in wezen praktische, nuchtere mensen die graag praktische beslissingen nemen en problemen oplossen. Ze zien problemen en kansen 'als een uitdaging'. Hun filosofie is: *'Er is altijd een betere manier'* en *'Als het werkt, is het goed'*.

DEEL 2

UW LEERSTIJL IN DE

PRAKTIJK

PREVIEW
www.tfc.nl

VEELGESTELDE VRAGEN OVER DE LEERSTIJLEN

Dit zijn antwoorden op de vragen die mensen het meest stellen over leerstijlen, de vragenlijst en de resultaten.

Zijn er maar vier leerstijlen?

Vier leerstijlen bieden drie nuttige en praktische voordelen.

- ze zijn makkelijk te onthouden
- ze bekrachtigen de fasen die mensen moeten doorlopen om evenwichtige leerlingen te zijn
- ze worden algemeen begrepen, geaccepteerd en gebruikt door leerlingen

De vier stijlen bieden een handige manier om verschillen in leerpreferenties te beschrijven en ze komen natuurlijk overeen met de fasen in elke spiraal van de doorlopende leercyclus. Een aantal onderzoekers heeft beweerd dat er slechts twee leerstijlen of oriëntaties zijn, doen en denken. De doen-oriëntatie omvat een combinatie van Activist en Pragmaticus. De denk-oriëntatie omvat Observeerder en Theoreticus.

Onderzoek naar hersenhelftdominantie gaat er ook vanuit dat er twee stijlen zijn; de Rechterhersenhelft (intuïtief, spontaan en kwalitatief) en de Linkerhersenhelft (feitelijk, analytisch en kwantitatief). Rechterhersenhelftdominantie komt overeen met een combinatie van Activist en Pragmaticus. Linkerhersenhelftdominantie komt overeen met Observeerder en Theoreticus. Recenter zijn de hersenen onderverdeeld in vier denkprocessen (linksboven en -onder en rechtsboven en -onder). Dus toch weer vier.

Kunnen leerstijlpreferenties veranderen?

Ja, leerstijlen kunnen, net als andere aangeleerde kenmerken, veranderen door willekeur of door een verandering in de omstandigheden. Veel mensen hebben welbewust geprobeerd een onderontwikkelde stijl te versterken en daardoor een evenwichtiger leerling te worden (zie de hoofdstukken over het verbeteren van leerstijlen, blz. 30-41).

Als mensen van baan en/of organisatie veranderen, kunnen de veranderde invloeden effect hebben op de leerstijlen. Stel bijvoorbeeld dat iemand van een 'brandjes blussen'-cultuur overstapt naar een organisatie die door de aard van het werk reflectiever is. Het verlaagde werktempo en de nadruk die gelegd wordt op het nauwkeurig verzamelen en analyseren van gegevens zal waarschijnlijk het Observeerder/Theoreticus-gedrag vergroten en na verloop van tijd de stijlpreferenties gaan beïnvloeden.

Het kan zijn dat iemand die zo'n verandering ondergaat zijn 'voorliefde' voor Pragmaticus/Activist niet verliest, maar omdat hij gedwongen wordt Observeerder/Theoreticus te gebruiken zullen deze ongetwijfeld een grotere rol gaan spelen in zijn repertoire.

Zo zullen ook mensen die overstappen van Verkoop naar Marketing verschillen in leerstijlpreferenties ervaren. Bijvoorbeeld: iemand die een gemiddelde Activist is op basis van de Verkoopnormen, is een zeer sterke Activist in een marketingrol (tenzij hij bewust probeert te veranderen).

Waarom vragen de uitspraken op de vragenlijst naar algemeen gedrag en niet naar leren?

Aangezien de meeste mensen nooit bewust hebben nagedacht over **hoe** ze leren, is het niet nuttig om vragen te stellen die hier direct op in gaan. Als u mensen vraagt hoe ze leren voordat u de doorlopende leercyclus bij hen introduceert, zullen ze zeggen dat ze dat 'gewoon doen' en zullen ze vaak niet in staat zijn om het proces dat ze doorlopen te beschrijven. Het is daarom nuttiger om mensen vragen te stellen die indirect indicatief zijn voor hun leerstijlpreferenties. Dit is zeker nuttiger en het resultaat heeft meer betekenis. De uitspraken in de vragenlijst illustreren ook uitstekend hoe leerstijlpreferenties dagelijkse gedragspatronen ondersteunen en hiermee samenhangen. Dit helpt het fundamentele belang van leerstijlen te demonstreren.

Hoe accuraat zijn zelfpercepties?

De accuratesse van de percepties wordt meestal bevestigd door mensen die het individu in een werkcontext kennen of ervaringen gedeeld hebben tijdens een training.

Soms kan een derde die iemands uiterlijke gedrag observeert, tot de onjuiste conclusie komen dat die persoon bijvoorbeeld Activistpreferenties heeft. Dit komt omdat mensen zich soms op een andere manier gedragen dan ze zich voelen/denken. Iemand met Observeerderpreferenties kan zich bijvoorbeeld gedragen als een Activist omdat dat van hem of haar verwacht wordt en/of omdat hij of zij onder druk staat om dit te doen. Andere mensen moeten hun percepties onvermijdelijk baseren op het gedrag dat ze observeren. Dit kan hen tot de foutieve conclusie brengen dat gedrag altijd een indicatie geeft van een achterliggende preferentie. Als het gaat om wat hij wel en niet leuk vindt, is elk individu zelf het beste in staat om te antwoorden.

Dit wil niet zeggen dat zelfpercepties niet misleidend kunnen zijn. Als iemand een verkeerde indruk wil geven, kan hij gemakkelijk zijn antwoorden 'vervalsen'. Maar de meeste mensen zullen dit niet doen als ze ervan overtuigd zijn dat de vragenlijst gebruikt wordt als ontwikkelingshulpmiddel.

Waarom geeft de vragenlijst slechts twee opties, een vinkje of een kruisje?

Om het simpel te houden. In de oorspronkelijke research is een versie van de vragenlijst getest met een reeks antwoorden zoals zeer vaak - vaak - soms - zelden - nooit. Dit leverde dezelfde preferenties op als de simpelere versie. Daarom is besloten om het simpel te houden en de vragenlijst niet onnodig ingewikkeld te maken. Als gevolg hiervan voelen sommige mensen zich ongemakkelijk, omdat ze gedwongen worden uit slechts twee opties te kiezen, maar ze zijn meestal gerustgesteld als ze begrijpen dat de vragenlijst is ontworpen om vier **algemene neigingen** aan het licht te brengen en geen gedetailleerde analyse van hun persoonlijkheid.

Wat als je je resultaten niet gelooft?

U moet:

1. Controleren of u het nog steeds eens bent met uw vinkjes/kruisjes.
2. Uitspraken die marginaal waren nog eens bekijken om te zien of u de neiging heeft om hierbij altijd een vinkje of kruisje te zetten. Neem nogmaals een beslissing over deze marginale keuzes. Zorg ervoor dat uw marginale keuzes in evenwicht zijn. Als uw keuzes nog steeds voornamelijk vinkjes of kruisjes zijn en het resultaat nog steeds niet weergeeft hoe u uzelf ziet, kunt u onderstaande suggestie proberen.
3. Vraag andere mensen om feedback op basis van hun observaties van u, tijdens een training of op het werk, om te zien in hoeverre hun percepties overeenkomen met de resultaten van de vragenlijst. De ervaring leert dat deze feedback meestal de preferenties bevestigt die naar voren zijn gekomen in de scores.

Zijn labels niet misleidend/stereotiep?

Net als elke categorisering is het een handige oversimplificatie. De stijlen moeten **iets** genoemd worden; de labels Activist, Observerder, Theoreticus en Pragmaticus zijn de korte wijze van uitdrukken. Voor zowel trainers als leerlingen zijn de labels een beginpunt voor een discussie over hoe iemand leert. Deze discussie dient om eventuele misleidende oordelen weg te nemen.

LEERACTIVITEITEN KIEZEN DIE BIJ UW STIJL PASSEN

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 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.

In deze sectie ziet u 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.

Op de volgende pagina's staan vier checklists om u te helpen sturen naar leeractiviteiten die passen bij uw stijl. U hoeft ze niet allemaal gedetailleerd te bestuderen. Concentreer u gewoon op de delen die relevant zijn voor u met het oog op de resultaten van de leerstijlenvragenlijst.

ACTIVISTEN

Activisten leren het beste van activiteiten waarbij:

- **nieuwe** ervaringen/problemen/kansen geboden worden om te leren
- ze zich kunnen verdiepen in korte ‘hier en nu’ activiteiten, zoals managementspelen, taken met een competitie-element, rollenspelen
- opwinding/drama/crisis zich voordoet en dingen elkaar afwisselen met een reeks van verschillende activiteiten die verricht moeten worden
- ze op de voorgrond treden, bijvoorbeeld vergaderingen voorzitten, discussies leiden, presentaties geven
- ze ideeën kunnen spuien zonder beperkingen door beleid, structuur of haalbaarheid
- ze in het diepe moeten springen met een taak die ze moeilijk vinden, bijvoorbeeld een uitdaging moeten aanvaarden met weinig middelen en onder moeilijke omstandigheden
- ze betrokken zijn samen met anderen, bijvoorbeeld in het uitwisselen van ideeën of het oplossen van problemen met een groep
- ze iets kunnen uitproberen

Activisten leren het minste van - en vertonen weerstand tegen - activiteiten waarbij:

- leren een passieve rol inhoudt, bijvoorbeeld luisteren naar lezingen, monologen, uiteenzettingen, verklaringen hoe dingen gedaan moeten worden, lezen, waarnemen
- van ze gevraagd wordt af te wachten en niet betrokken te zijn
- van ze geëist wordt een heleboel vage gegevens op te nemen, te analyseren en te interpreteren
- van tevoren van ze gevraagd wordt wat ze denken te leren en achteraf te evalueren wat ze hebben geleerd
- van ze geëist wordt individueel te werken, bijvoorbeeld lezen, schrijven en denken in hun eentje
- ze verklaringen voorgeschoteld krijgen die ze ‘theoretisch’ vinden, bijvoorbeeld verklaring van oorzaken en achtergronden
- hun gevraagd wordt dezelfde activiteit steeds opnieuw te doen, bijvoorbeeld bij het inoefenen
- ze zeer nauwkeurig instructies moeten opvolgen zonder veel bewegingsruimte
- van ze gevraagd wordt zeer grondig te werken, bijvoorbeeld op details letten, werk af te maken, ‘alle puntjes op de i te zetten’

OBSERVEERDERS

Observeerders leren het beste van activiteiten waarbij:

- ze toestemming hebben of worden aangemoedigd tot kijken naar, denken over, discussiëren over activiteiten
- ze buiten situaties kunnen blijven en kunnen luisteren/waarnemen, bijvoorbeeld een groep die moet worden waargenomen, luisteren in een bijeenkomst, kijken naar een film of video
- ze mogen nadenken alvorens tot actie over te gaan, iets verwerken alvorens commentaar te geven, bijvoorbeeld tijd voor voorbereiding, kans om vooraf achtergrondgegevens te lezen
- ze diepgaand onderzoek kunnen verrichten, bijvoorbeeld onderzoeken en verzamelen van informatie, iets tot de grond toe uitzoeken
- ze de kans krijgen te overzien wat er gebeurde, wat ze leerden
- ze gevraagd worden om iets nauwkeurig te analyseren en te verslaan
- ze geholpen worden ideeën met anderen uit te wisselen zonder daarbij enig risico te lopen, bijvoorbeeld vooraf doorgesproken en binnen een goed gestructureerde leersituatie
- ze tot een beslissing kunnen komen in hun eigen tijd zonder druk en nauwe deadlines

Observeerders leren het minste van - en vertonen weerstand tegen - activiteiten waarbij:

- ze naar de voorgrond gedwongen worden, bijvoorbeeld als leider op te treden of als voorzitter of om voor toeschouwers een rollenspel te doen
- ze in situaties betrokken worden die actie zonder planning vereisen
- ze zonder voorafgaande waarschuwing in een situatie geworpen worden, bijvoorbeeld om onmiddellijk een reactie te geven, om ad hoc een idee te produceren
- ze onvoldoende gegevens krijgen om een conclusie op te baseren
- ze kant-en-klare instructies krijgen hoe iets gedaan moet worden
- ze bang zijn voor tijdsdruk of van één activiteit naar een andere worden gejaagd
- ze in het belang van efficiency vereenvoudigingen moeten aanbrengen of oppervlakkig werk moeten doen

THEORETICI

Theoretici leren het beste van activiteiten waarbij:

- het gebodene deel uitmaakt van een systeem, model, concept of theorie
- ze tijd hebben voor methodisch onderzoek van associaties en onderlinge verbanden tussen ideeën, gebeurtenissen en situaties
- ze gelegenheid hebben tot vragen en onderzoeken/testen van de basismethodiek, vooronderstellingen of logica achter iets, bijvoorbeeld door deelnemen aan een groepsdiscussie, vragen kunnen stellen, door een presentatie op inconsequenties te kunnen testen
- ze intellectueel worden uitgedaagd, bijvoorbeeld door het analyseren van een ingewikkelde situatie, getest worden in een instructiezitting, door het instrueren van mensen van hoog niveau die indringende vragen stellen
- ze zich in gestructureerde situaties bevinden met een duidelijk doel
- ze kunnen luisteren naar, of lezen over ideeën en concepten die nadruk leggen op rede of logica en goed beredeneerd/samenhangend/waterdicht zijn
- ze kunnen analyseren en daarna de oorzaken generaliseren voor succes of falen
- ze interessante ideeën en concepten krijgen aangeboden, zelfs als ze geen onmiddellijke relevantie hebben
- van ze wordt geëist dingen te begrijpen en deel te nemen in complexe situaties

Theoretici leren het minste van - en vertonen weerstand tegen - activiteiten waarbij:

- ze plotseling gedwongen worden iets te doen, zonder dat ze omstandigheden of een duidelijk doel kennen
- ze moeten deelnemen aan situaties die de nadruk leggen op emoties of gevoelens
- ze gevraagd worden iets te doen of te beslissen zonder enige basis voor beleid, principes of concepten
- ze geconfronteerd worden met een mix van alternatieve/strijdige technieken of methoden, zonder iets diepgaand te onderzoeken, bijvoorbeeld een training die iets vluchtig en snel doorneemt
- ze betwijfelen of het onderwerp methodisch wel juist is, bijvoorbeeld wanneer vragenlijsten niet zijn gevalideerd, als geen statistische gegevens een stelling ondersteunen
- ze een onderwerp als banaal, oppervlakkig beschouwen
- ze zichzelf niet op een lijn met andere deelnemers ervaren, bijvoorbeeld als ze zich omringd voelen door veel doeners of door mensen van lager intellectueel niveau

PRAGMATICI

Pragmatici leren het beste van activiteiten waarbij:

- er duidelijk aansluiting is tussen het onderwerp en een probleem of gelegenheid in de werksituatie
- ze technieken krijgen aangeboden om dingen te doen met kennelijk praktische voordelen, bijvoorbeeld hoe tijd te besparen, hoe een goede eerste indruk te maken, hoe om te gaan met lompe mensen
- ze de kans krijgen technieken uit te proberen of toe te passen met coaching/feedback van een geloofwaardige deskundige, bijvoorbeeld iemand die succes heeft en zelf de technieken toepast
- ze worden blootgesteld aan een model waarnaar ze kunnen streven, bijvoorbeeld een gerespecteerde chef, een demonstratie van iemand met een bewezen baanrecord, veel voorbeelden/anekdotes, een film die toont hoe het gedaan moet worden
- ze technieken krijgen die in hun eigen functie/werk kunnen worden benut
- ze snel de gelegenheid krijgen het geleerde in de praktijk toe te passen
- er een hoog praktijkgehalte aan de leeractiviteit is, bijvoorbeeld een goede simulatie, echte problemen
- ze zich kunnen concentreren op praktische zaken, bijvoorbeeld het ontwikkelen van actieplannen met een duidelijk eindproduct, vereenvoudigingen geven of tips/suggesties

Pragmatici leren het minste van - en vertonen weerstand tegen - activiteiten waarbij:

- het leren geen relatie heeft met een onmiddellijke behoefte die ze herkennen, of als ze niet een directe relatie zien of praktisch nut
- de organisatoren van het leren of het evenement zelf ver van de realiteit verwijderd schijnen, bijvoorbeeld 'studeerkamergeleerden', allemaal theorie en algemene principes, alleen maar lezingen
- er geen praktijk of duidelijke handleiding is
- ze het gevoel hebben dat er in cirkels wordt rondgedraaid en dat ze de stof niet snel genoeg bevatten
- er politieke, management- of persoonlijke obstakels zijn voor toepassing in de praktijk/implementatie
- er geen duidelijk profijt verbonden is aan de leeractiviteiten, bijvoorbeeld meer omzet, korter vergaderen, hogere bonus, promotie

CHECKLIST LEERERVARINGEN

Deze checklists sturen u hopelijk naar geschikte leerervaringen. De ervaringen kunnen variëren van het bijwonen van een training, seminar of conferentie, deelnemen aan een team of het aanpakken van een speciale opdracht. De checklists helpen u ook bepalen van welke werkervaringen u waarschijnlijk het meest zult leren. 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. Dit zijn 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.

Belangrijke vragen voor Activisten

- Leer ik iets nieuws, iets wat ik van tevoren nog niet wist/kon?
- Is er een brede reeks van verschillende activiteiten? (Ik wil niet langer dan een uur achter elkaar zitten luisteren!)
- Is het acceptabel om dingen uit te proberen/me te laten gaan/fouten te maken/lol te hebben?
- Krijg ik te maken met lastige problemen en uitdagingen?
- Zijn er gelijkgestemde zielen aanwezig met wie ik kan omgaan?
- Krijg ik de kans om iets te doen?

Belangrijke vragen voor Observeerders

- Krijg ik voldoende tijd om na te denken, te assimileren en voor te bereiden?
- Zijn er kansen/voorzieningen om relevante informatie samen te voegen?
- Zijn er kansen om naar de mening van anderen te luisteren - bij voorkeur een brede doorsnee van mensen met een hele reeks meningen?
- Krijg ik voldoende tijd om me voor te bereiden en 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?

Belangrijke vragen voor Theoretici

- Krijg ik veel kansen om vragen te stellen?
- Geven de doelstellingen en het programma van de training aan dat er een duidelijke structuur en een duidelijk doel is?
- Krijg ik te maken met complexe ideeën en concepten die een uitdaging voor me vormen?
- Zijn de aanpakken die gebruikt worden en concepten die onderzocht worden 'respectabel', dat wil zeggen deugdelijk en valide?
- Zullen de andere deelnemers van hetzelfde kaliber zijn als ik?
- Geeft deze ervaring me de kans om een algemeen inzicht of model te ontwikkelen?

Belangrijke vragen 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?

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 of, zoals u kunt lezen in Deel 3, u kunt de activiteit bewust gebruiken als manier om het bereik van uw leerervaringen te verbeteren.

Deze beslissingen zijn zeer belangrijk als u op maat gemaakte, persoonlijke ontwikkelingsplannen, leercontracten of leerovereenkomsten maakt.

UW STERKE LEERPUNTEN OPTIMAAL BENUTTEN

U heeft tot nu toe gezien hoe u uw bestaande leerstijlen kunt interpreteren en die kennis kunt gebruiken bij het kiezen van leeractiviteiten. Omdat leren gaat om het verbeteren van kennis, vaardigheden en prestaties, gaat dit hoofdstuk verder. Hier vindt u suggesties om meer voordeel te hebben van kansen die precies passen bij uw stijl. In de volgende hoofdstukken ziet u hoe u de moeilijkere taak van het ontwikkelen van de leerstijlen waar u momenteel geen sterke voorkeur voor heeft, kunt aanpakken.

Leerkansen

Het is 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. Er bestaat onderscheid tussen formele en informele kansen (hoewel sommige kansen natuurlijk beide kunnen zijn). Een aantal voorbeelden:

Formele kansen

(activiteiten die bedoeld zijn om te leren)

Informele kansen

(activiteiten die niet speciaal bedoeld zijn als leeractiviteit)

Excursies	Betrokken zijn bij een grote verandering
Gecoacht worden	Commissievergaderingen
Gecounseld worden	Uw gezinsleven
Trainingen/workshops/seminars	Bekende taken
Een mentor hebben	Interacties met mensen
Jobrotatie	Netwerkcontacten
Lezen (als onderdeel van een training)	Uw normale werk
Detachering	Probleemoplossen met collega's
Speciaal opgezette projecten	Professionele vergaderingen
Uw functiegrenzen worden verlegd	Projecten
Taakgroepen	Sportclubs
	Ander werk gaan doen/een nieuwe baan
	Taakgroepen
	Een andere organisatie bezoeken
	Vrijwilligerswerk
	In een andere cultuur werken

Uw bestaande stijl ontwikkelen, kan inhouden dat u eerst moet erkennen dat u de kansen die u krijgt niet optimaal benut; er zijn maar weinig mensen die dat wel doen! 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.

Kansen uitbouwen

De eerste stap is de lijst van kansen bekijken. De tweede stap is de vragen uit het vorige hoofdstuk gebruiken om de geschiktheid van de kans te toetsen. Bijvoorbeeld:

- Als ik voor het eerst gevraagd word om een vergadering bij te wonen en ik ben een Observeerder, hoe kan ik dan van deze ervaring leren? Is er voldoende gedrag om te observeren? Hoe ga ik informatie verzamelen?
- Als ik een nieuwe chef krijg en ik ben een Theoreticus, kan ik dan een discussie aangaan over de redenen achter de gebruikte systemen en methoden?
- Als ik naar een training ga, wat voor soort leren gaat daar dan klaarblijkelijk mee gepaard? Kan ik er meer uithalen door te kijken naar het gedrag van verschillende mensen? Waarom is de ene trainer succesvoller dan de andere? Welke van mijn medecursisten lijken het meeste te leren en waarom?

Leren plannen

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. 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.

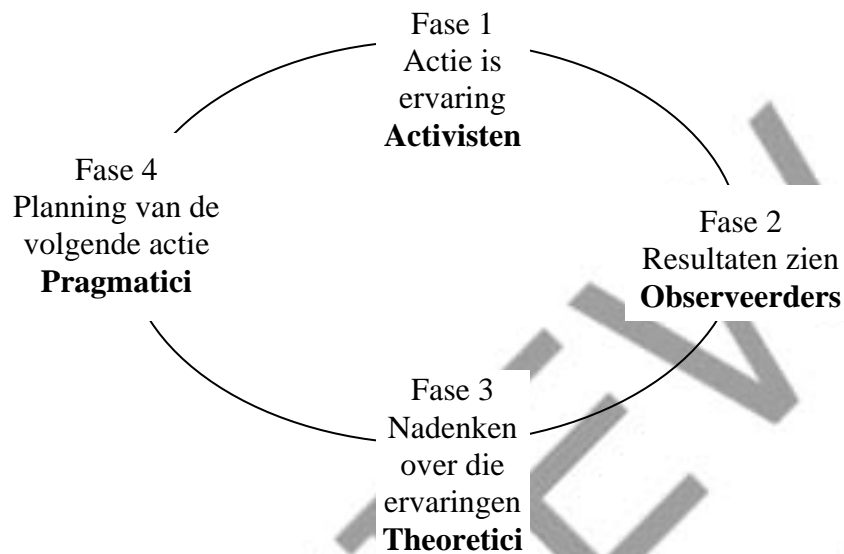
Effectief leren houdt een volledige opeenvolging of cyclus in. Elke fase is belangrijk, niet alleen in het kader van volledigheid, maar ook omdat elke fase het leren in de volgende fase van de cyclus verbetert.

De opeenvolging is:

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

Het resultaat van uw leerstijlvragenlijst 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.

Het verband tussen de leercyclus en de leerstijlen ziet u hieronder



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) manageet u elke fase van dit proces waarschijnlijk bewust en goed. Uw Activist-neigingen zorgen ervoor dat u voldoende ervaringen heeft. Uw Observeerder- en Theoreticusneigingen zorgen ervoor dat u na afloop evalueert en conclusies trekt. Uw Pragmaticusneigingen 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. De volgende vier hoofdstukken bevatten tips over hoe u dit kunt aanpakken. **U hoeft echter misschien niet alle vier de hoofdstukken te lezen.** U kunt het beste beginnen met het hoofdstuk, of de hoofdstukken, die tonen hoe u de stijl(en) kunt versterken waarvoor u een lage preferentie heeft. Wanneer u uw laag of gemiddeld ontwikkelde stijlen bekeken heeft, kunt u er voordeel van hebben naar voorkeursstijlen te kijken die al sterk zijn, om te zien hoe u deze nog verder kunt verbeteren.

DEEL 3

UW LEERSTIJL

VERBETEREN

PREVIEW
www.tfc.nl

UW ACTIVISTSTIJL VERBETEREN

Als u uw Activiststijl wilt verbeteren, omdat uw Activistscore bijvoorbeeld tien of lager was, moet u eerst bepalen welke aspecten u wilt ontwikkelen. Een nuttig beginpunt is het doen van een analyse van de Activistuitspraken op de leerstijlvragenlijst waarbij u een **kruisje** gezet heeft. Dit komt omdat kruisjes die zaken aangeven die u niet doet, of waarin u niet gelooft, en dit zijn dus aanwijzingen voor wat u moet oefenen. Geef op onderstaande lijst aan bij welke uitspraken van de Leerstijlvragenlijst u een kruisje gezet heeft.

2. Ik doe vaak iets zonder na te denken over de mogelijke gevolgen.
4. Ik ben van mening dat formele procedures en voorschriften het gedrag van mensen dwangmatig maakt.
6. Ik vind dat acties gebaseerd op intuïtie vaak net zo goed zijn als acties op basis van zorgvuldig nadenken en analyseren.
10. Ik zoek actief naar nieuwe ervaringen.
17. Ik voel me meer aangetrokken tot nieuwe ongebruikelijke ideeën dan tot praktische.
23. Ik ben dol op de uitdaging iets nieuws en anders aan te pakken.
24. Ik houd van mensen die grappen kunnen waarderen en spontaan zijn.
32. Ik ben tamelijk open over mijn eigen gevoelens.
34. Ik reageer liever spontaan en flexibel op iets, dan dingen van tevoren te plannen.
38. Rustige, nadenkende mensen maken me onrustig.
40. Het is belangrijker van het heden te genieten dan te denken over het verleden of de toekomst.
43. Tijdens discussies draag ik veel ideeën bij die me zo ineens te binnen schieten.
45. Regels zijn er om vaker wel dan niet overtreden te worden.
48. Over het algemeen spreek ik meer dan dat ik luister.
58. Ik vind het fijn om veel aan het woord te zijn.
64. Als er iets misgaat, laat ik dat het liefst snel van mij afglijden als iets waar ik van geleerd heb.
71. Ik vind de formaliteit van eerst specifieke doelen stellen en plannen uitstippelen, verlamdend.
72. Ik ben meestal de centrale figuur op een feestje.
74. Ik verveel me snel met methodisch, gedetailleerd werk.
79. Ik geniet van drama en opwinding in een crisissituatie.

Geef van de uitspraken met een kruisje aan welke:

- A absoluut niet bij u passen (dat wil zeggen u doet dit zelden of nooit)
 B marginaler zijn (dat wil zeggen u doet dit soms wel, maar alleen in specifieke situaties)

Zet bij de uitspraken met een kruisje een A of een B, zoals van toepassing is.

Bepaal nu welke uitspraken u het liefst wilt oefenen om uw Activiststijl te ontwikkelen. Het kan verstandig zijn om te beginnen met een aantal van de B-uitspraken, omdat deze waarschijnlijk gemakkelijker zijn en u hiermee snel succes zult boeken. Of u nu kiest voor A- of B-uitspraken of een mengeling daarvan; het is sterk aan te raden dat u zich richt op maximaal **drie** uitspraken. Meer dan drie zal waarschijnlijk te ambitieus zijn. De drie uitspraken die u kiest, kunt u het beste weergeven in uw eigen woorden in plaats van ze letterlijk over te nemen uit de Leerstijlenvragenlijst.

Noteer de uitspraken die u het liefst wilt ontwikkelen hieronder.

U heeft nu *geëvalueerd* en *geconcludeerd*. De volgende stap is een aantal acties *plannen* die u oefening bieden voor het ontwikkelen van uw Activiststijl. Voordat u deze acties plant, moet u nadenken over wat u ervan weerhoudt om meer een Activist te zijn. Dit is onder andere:

- faalangst en angst om fouten te maken
- angst om uzelf belachelijk te maken
- bang zijn om nieuwe of onbekende dingen uit te proberen
- twijfelen aan uzelf - een gebrek aan zelfvertrouwen
- het leven heel serieus nemen

Een mogelijkheid is, een uitspraak kiezen die u heeft aangekruist en dit gedrag in bepaalde gevallen te gebruiken. Dit kan echter te zeer tegengesteld zijn aan uw voorkeursdenk- en gedragsstijlen. Als dat zo is, kunt u een van de specifieke suggesties op de volgende pagina kiezen.

De acties die u plant om uw Activiststijl te verbeteren, moeten haalbaar en specifiek zijn. U zult natuurlijk eerder geneigd zijn het plan uit te voeren wanneer u uzelf niet in het diepe gooit; u kunt het beste aan het ondiepe eind beginnen en naar het diepe toewerken.

Afhankelijk van uw beginpunt kunnen een aantal van de volgende suggesties u te ambitieus lijken. Als dat zo is, kunt u deze verdelen in kleinere, haalbaardere stappen. Omdat uw ontwikkelingsplannen op maat gemaakt moeten zijn voor uw omstandigheden, staan hier een paar suggesties die kunnen dienen als nuttig uitgangspunt voor ideeën.

- Doe minstens elke week iets nieuws, dat wil zeggen iets wat u nog nooit gedaan heeft. Ga carpoolen, bezoek een onderdeel van uw organisatie dat u verwaarloosd heeft, ga in uw lunchpauze joggen, trek eens iets raars aan naar uw werk, lees een onbekende krant met een levensfilosofie die lijnrecht tegenover die van u staat, zet de meubels in uw kantoor anders neer, enzovoort.
- Oefen het beginnen van een gesprek (vooral ‘over koetjes en kalfjes’) met vreemden. Kies willekeurig mensen uit uw interne telefoongids en ga met hen praten. Dwing uzelf tijdens grote bijeenkomsten, conferenties of feestjes om een gesprek te beginnen en gaande te houden met *alle* aanwezigen. Ga in uw vrije tijd langs de deuren om te collecteren.
- Fragmenteer uw dag met opzet door elk half uur iets anders te gaan doen. Maak de omschakeling zo divers mogelijk. Als u bijvoorbeeld een half uur denkwerk gedaan heeft, gaat u een mechanische routinetaak doen. Als u een half uur gezeten heeft, staat u op. Als u gepraat heeft, houdt u nu uw mond, enzovoort.
- Dwing uzelf voor het voetlicht. Bied uzelf zo vaak mogelijk aan als vrijwilliger om vergaderingen voor te zitten of presentaties te houden. Wanneer u een vergadering bijwoont, moet u uzelf de uitdaging stellen om binnen tien minuten na aanvang van de vergadering een aanzienlijke bijdrage te leveren.
- Oefen hardop nadenken. Geef uzelf een puzzel op en probeer ideeën uit op een collega (probeer samen in 10 minuten vijftig ideeën te genereren). Speel met een aantal collega's/vrienden een spel waarbij u elkaar een onderwerp geeft en daarover een onvoorbereide speech moet houden van minstens vijf minuten.

UW OBSERVEERDERSTIJL VERBETEREN

Als u uw Observeerderstijl wilt verbeteren, omdat uw Observeerderscore bijvoorbeeld veertien of lager was, moet u eerst bepalen welke aspecten u wilt ontwikkelen. Een nuttig beginpunt is het doen van een analyse van de Observeerderuitspraken op de leerstijlvragenlijst waarbij u een **kruisje** gezet heeft. Dit komt omdat kruisjes die zaken aangeven die u niet doet, of waarin u niet gelooft, en dit zijn dus aanwijzingen voor wat u moet oefenen. Geef op onderstaande lijst aan bij welke uitspraken van de Leerstijlvragenlijst u een kruisje gezet heeft.

7. Ik houd van het soort werk waarbij ik de tijd heb om de onderste steen boven te krijgen.
13. Ik stel er eer in iets grondig en systematisch te doen.
15. Ik ben voorzichtig met de interpretatie van beschikbare gegevens en vermijd overhaaste conclusies.
16. Ik houd ervan doordacht tot een beslissing te komen na afweging van vele alternatieven.
25. Ik let zeer nauwkeurig op details alvorens tot een conclusie te komen.
28. Ik waak ervoor te snel tot conclusies te komen.
29. Ik geef er de voorkeur aan om over zoveel mogelijk informatiebronnen te beschikken, hoe meer gegevens om over na te denken, hoe liever.
31. Ik luister naar de mening van anderen voordat ik mijn eigen mening naar voren breng.
33. In discussies houd ik ervan de manoeuvres van anderen te observeren.
36. Ik vind het vervelend als ik werk moet afraffelen om een deadline te halen.
39. Ik raak vaak geïrriteerd door mensen die zich onbesuisd ergens instorten.
41. Ik denk dat beslissingen gebaseerd op een grondige analyse van alle informatie, gezonder zijn dan beslissingen op basis van intuïtie.
46. Ik geef er de voorkeur aan me afzijdig te houden en alle perspectieven te overwegen.
52. Ik bespreek liever serieuze zaken met mensen dan te praten over koetjes en kalfjes.
55. Wanneer ik een rapport moet schrijven, heb ik de neiging een heleboel kladjes te maken voordat ik aan de eigenlijke versie toekom.
60. Ik sta graag stil bij diverse alternatieven voor ik mijn beslissing neem.
62. In discussies ben ik meer geneigd me op de achtergrond te houden dan de leiding te nemen en veel aan het woord te zijn.
66. “Bezint eer ge begint” is het beste.
67. Bij elkaar genomen luister ik meer dan dat ik praat.
76. Ik ben altijd geïnteresseerd in wat anderen denken.

Geef van de uitspraken met een kruisje aan welke:

- A absoluut niet bij u passen (dat wil zeggen u doet dit zelden of nooit)
- B marginaler zijn (dat wil zeggen u doet dit soms wel, maar alleen in specifieke situaties)

Zet bij de uitspraken met een kruisje een A of een B, zoals van toepassing is.

Bepaal nu welke uitspraken u het liefst wilt oefenen om uw Observeerderstijl te ontwikkelen. Het kan verstandig zijn om te beginnen met een aantal van de B-uitspraken, omdat deze waarschijnlijk gemakkelijker zijn en u hiermee snel succes zult boeken. Of u nu kiest voor A- of B-uitspraken of een mengeling daarvan; het is sterk aan te raden dat u zich richt op maximaal **drie** uitspraken. Meer dan drie zal waarschijnlijk te ambitieus zijn. De drie uitspraken die u kiest, kunt u het beste weergeven in uw eigen woorden in plaats van ze letterlijk over te nemen uit de Leerstijlenvragenlijst.

Noteer de uitspraken die u het liefst wilt ontwikkelen hieronder.

U heeft nu *geëvalueerd* en *geconcludeerd*. De volgende stap is een aantal acties *plannen* die u oefening bieden voor het ontwikkelen van uw Observeerderstijl. Voordat u deze acties plant, moet u nadenken over wat u ervan weerhoudt om meer een Observeerder te zijn. Dit is onder andere:

- te weinig tijd om te plannen of na te denken
- er de voorkeur aan geven snel van de ene naar de andere activiteit te gaan
- staan te springen om actie te ondernemen
- tegenzin om zorgvuldig en analytisch te luisteren
- tegenzin om dingen te noteren

Een mogelijkheid is, een uitspraak kiezen die u heeft aangekruist en dit gedrag in bepaalde gevallen te gebruiken. Dit kan echter te tegengesteld zijn aan uw voorkeursdenk- en gedragsstijlen. Als dat zo is, kunt u een van de specifieke suggesties op de volgende pagina kiezen.

De acties die u plant om uw Observeerderstijl te verbeteren, moeten haalbaar en specifiek zijn. U zult natuurlijk eerder geneigd zijn het plan uit te voeren wanneer u uzelf niet in het diepe gooit; u kunt het beste aan het ondiepe eind beginnen en naar het diepe toewerken.

Afhankelijk van uw beginpunt kunnen een aantal van de volgende suggesties u te ambitieus lijken. Als dat zo is, kunt u deze verdelen in kleinere, haalbaardere stappen. Omdat uw ontwikkelingsplannen op maat gemaakt moeten zijn voor uw omstandigheden, staan hier een paar suggesties die kunnen dienen als nuttig uitgangspunt voor ideeën.

- Oefen observeren, vooral tijdens vergaderingen met agendapunten waarbij u niet direct betrokken bent. Bestudeer het gedrag van mensen. Noteer wie er het meeste aan het woord is, wie wie onderbreekt, wat leidt tot meningsverschillen, hoe vaak de voorzitter samenvat, enzovoort. Bestudeer ook non-verbaal gedrag. Wanneer leunen mensen voor- of achterover? Tel hoe vaak mensen iets benadrukken met een gebaar. Wanneer slaan mensen hun armen over elkaar, kijken ze op hun horloge, kauwen ze op hun potlood, enzovoort?
- Houd een leerlogboek bij en noteer elke avond wat er gedurende de dag gebeurd is. Reflecteer over de gebeurtenissen van de dag en kijk of u er conclusies uit kunt trekken. Noteer uw conclusies in het logboek (zie bladzijde 44 en verder).
- Oefen evalueren na een vergadering of andere gebeurtenis. Ga de volgorde van gebeurtenissen na. Stel vast wat goed ging en wat beter had gekund. Neem, indien mogelijk, een aantal gesprekken op en luister het bandje minimaal twee keer af waarbij u zeer gedetailleerd evalueert wat er gebeurd is. Noteer wat u van deze activiteit geleerd heeft.
- Geef uzelf iets te onderzoeken, iets dat het nauwgezet verzamelen van gegevens uit verschillende bronnen vereist. Ga naar de bibliotheek en breng een paar uur door op de afdeling studieboeken.
- Oefen het schrijven van perfecte artikelen. Schrijf essays over verschillende onderwerpen (iets wat u onderzocht heeft?). Schrijf ergens een rapport of paper over. Stel waterdichte beleidsuitspraken, overeenkomsten of procedures op. Wanneer u iets geschreven heeft, moet u het een week laten liggen en het dan opnieuw bekijken en uitgebreid herschrijven.
- Oefen het maken van lijstjes met voors en tegens van een bepaald actieplan. Neem een controversiële kwestie en stel evenwichtige argumenten op voor beide gezichtspunten. Als u met mensen bent die halsoverkop actie willen ondernemen, moet u hen waarschuwen om over de opties na te denken en te anticiperen op de gevolgen.

UW THEORETICUSSTIJL VERBETEREN

Als u uw Theoreticusstijl wilt verbeteren, omdat uw Theoreticusscore bijvoorbeeld dertien of lager was, moet u eerst bepalen welke aspecten u wilt ontwikkelen. Een nuttig beginpunt is het doen van een analyse van de Theoreticusuitspraken op de leerstijlvragenlijst waarbij u een **kruisje** gezet heeft. Dit komt omdat kruisjes die zaken aangeven die u niet doet, of waarin u niet gelooft, en dit zijn dus aanwijzingen voor wat u moet oefenen. Geef op onderstaande lijst aan bij welke uitspraken van de Leerstijlvragenlijst u een kruisje gezet heeft.

1. Ik heb een uitgesproken mening over wat goed en slecht is.
3. Ik tracht problemen stap voor stap op te lossen.
8. Ik vraag mensen regelmatig naar hun basisvooronderstellingen.
12. Ik hecht veel belang aan zelfdiscipline zoals gezond eten, regelmatige lichaamsbeweging, vasthouden aan bepaalde routines, enzovoort.
14. Ik kan het best opschieten met logische, analytische mensen en minder met spontane, irrationele mensen.
18. Ik houd niet van iets wat onaf is en geef er de voorkeur aan dat dingen passen in een samenhangend patroon.
20. Ik houd ervan mijn acties in verband te brengen met een algemeen principe.
22. Ik heb het liefst een afstandelijke, tamelijk formele band met de mensen op mijn werk.
26. Ik vind het moeilijk om met ongebruikelijke, dolle ideeën te komen.
30. Oppervlakkige mensen die dingen niet serieus nemen, irriteren mij meestal.
42. Ik ben tamelijk perfectionistisch ingesteld.
47. Ik vind dikwijls zwakheden en tekortkomingen in de argumenten van anderen.
51. Ik ben ervan overtuigd dat verstandig, logisch denken uiteindelijk overwint.
57. Ik houd ervan op een logische manier antwoorden te vinden.
61. In discussies ben ik vaak het minst geëmotioneerd en het meest objectief.
63. Ik breng lopende activiteiten graag in verband met de langere termijn en een ruimer kader.
68. Ik ben tamelijk hard tegen mensen die het moeilijk vinden om iets logisch aan te pakken.
75. Ik onderzoek graag de uitgangspunten, principes en theorieën die aan zaken of gebeurtenissen ten grondslag liggen.
77. Ik houd ervan dat vergaderingen systematisch verlopen en dat de overeengekomen agenda behandeld wordt.
78. Ik houd mij verre van subjectieve of omstreden onderwerpen.

Geef van de uitspraken met een kruisje aan welke:

- A absoluut niet bij u passen (dat wil zeggen u doet dit zelden of nooit)
 B marginaler zijn (dat wil zeggen u doet dit soms wel, maar alleen in specifieke situaties)

Zet bij de uitspraken met een kruisje een A of een B, zoals van toepassing is.

Bepaal nu welke uitspraken u het liefst wilt oefenen om uw Theoreticusstijl te ontwikkelen. Het kan verstandig zijn om te beginnen met een aantal van de B-uitspraken, omdat deze waarschijnlijk gemakkelijker zijn en u hiermee snel succes zult boeken. Of u nu kiest voor A- of B-uitspraken of een mengeling daarvan; het is sterk aan te raden dat u zich richt op maximaal **drie** uitspraken. Meer dan drie zal waarschijnlijk te ambitieus zijn. De drie uitspraken die u kiest, kunt u het beste weergeven in uw eigen woorden in plaats van ze letterlijk over te nemen uit de Leerstijlenvragenlijst.

Noteer de uitspraken die u het liefst wilt ontwikkelen hieronder.

U heeft nu *geëvalueerd* en *geconcludeerd*. De volgende stap is een aantal acties *plannen* die u oefening bieden voor het ontwikkelen van uw Theoreticusstijl. Voordat u deze acties plant, moet u nadenken over wat u ervan weerhoudt om meer een Theoreticus te zijn. Dit is onder andere:

- dingen kritiekloos accepteren
- een voorkeur voor intuïtie en subjectiviteit
- een afkeer van een gestructureerde levensaanpak
- hoge prioriteit geven aan lol maken/spontaniteit

Een mogelijkheid is, een uitspraak kiezen die u heeft aangekruist en dit gedrag in bepaalde gevallen te gebruiken. Dit kan echter tegengesteld zijn aan uw voorkeursdenk- en gedragsstijlen. Als dat zo is, kunt u een van de specifieke suggesties op de volgende pagina kiezen.

De acties die u plant om uw Theoreticusstijl te verbeteren, moeten haalbaar en specifiek zijn. U zult natuurlijk eerder geneigd zijn het plan uit te voeren wanneer u uzelf niet in het diepe gooit; u kunt het beste aan het ondiepe eind beginnen en naar het diepe toewerken.

Afhankelijk van uw beginpunt kunnen een aantal van de volgende suggesties u te ambitieus lijken. Als dat zo is, kunt u deze verdelen in kleinere, haalbare stappen. Omdat uw ontwikkelingsplannen op maat gemaakt moeten zijn voor uw omstandigheden, staan hier een paar suggesties die kunnen dienen als nuttig uitgangspunt voor ideeën.

- Lees minstens elke dag gedurende een half uur iets ‘zwaars’ dat tot denken aanzet. Probeer bijvoorbeeld een studieboek over Management te lezen. Wat u ook kiest om te lezen, probeer na afloop in uw eigen woorden samen te vatten wat u gelezen heeft.
- Oefen het vinden van inconsistenties/zwakheden in de argumenten van anderen. Onderstreep inconsistenties in rapporten. Analyseer organisatiediagrammen om overlappingsen en conflicten op te sporen. Neem twee kranten van verschillende overtuigingen en doe regelmatig een vergelijkende analyse van de verschillen in hun meningen.
- Analyseer een complexe situatie om precies aan te geven waarom deze zich zo ontwikkeld heeft. Wat had er in welke fase anders gedaan kunnen zijn? De situaties kunnen uit het verleden zijn of uit de actualiteit, of iets waar u persoonlijk bij betrokken geweest bent. U kunt bijvoorbeeld een gedetailleerde analyse maken van hoe u uw tijd besteed heeft, of de personen noteren met wie u contact heeft, hoe vaak en met welke resultaten.
- Verzamel de theorieën, hypotheses en uitleg van anderen over gebeurtenissen; dit kan gaan over milieukwesties, theologie, natuurwetenschappen, menselijk gedrag, *alles* - als het maar een onderwerp is waar veel verschillende, bij voorkeur tegenstrijdige, theorieën over bestaan. Probeer de achterliggende vooronderstellingen te begrijpen waar elke theorie op gebaseerd is en probeer gelijksoortige theorieën te groeperen.
- Oefen het structureren van situaties, zodat de kans groter is dat ze verlopen zoals u voorspelt. Plan bijvoorbeeld een conferentie waar de deelnemers in verschillende groepjes gaan werken. Geef de tijdsplanning, taken en plenaire sessies structuur. Of probeer een vergadering te structureren door een duidelijk doel, een agenda en een gepland begin, midden en eind te hebben.
- Oefen het stellen van peilende vragen - het soort vragen dat grondig op de kwestie ingaat. Weiger u te laten afschepen met gemeenplaatsen of vage antwoorden. Stel vooral vragen die bedoeld zijn om precies te achterhalen waarom iets gebeurd is: ‘Waarom neemt het verzuim toe?’ ‘Waarom roken er meer vrouwen dan mannen?’ ‘Wat is het verband tussen dit probleem en wat er vorige week gebeurd is?’

UW PRAGMATICUSSTIJL VERBETEREN

Als u uw Pragmaticusstijl wilt verbeteren, omdat uw Pragmaticusscore bijvoorbeeld veertien of lager was, moet u eerst bepalen welke aspecten u wilt ontwikkelen. Een nuttig beginpunt is het doen van een analyse van de Pragmaticusuitspraken op de leerstijlvragenlijst waarbij u een **kruisje** gezet heeft. Dit komt omdat kruisjes die zaken aangeven die u niet doet, of waarin u niet gelooft, en dit zijn dus aanwijzingen voor wat u moet oefenen. Geef op onderstaande lijst aan bij welke uitspraken van de Leerstijlvragenlijst u een kruisje gezet heeft.

5. Ik heb de reputatie een directe 'no-nonsense' stijl te hebben.
9. Het belangrijkste is of iets werkt in de praktijk.
11. Als ik over een nieuw idee of benadering hoor, begin ik onmiddellijk te werken aan een toepassing in de praktijk.
19. Ik aanvaard en houd vast aan vastgelegde procedures en richtlijnen zolang ik merk dat dit efficiënt is om het werk gedaan te krijgen.
21. In discussies houd ik ervan recht op mijn doel af te gaan.
27. Ik vind het zonde van de tijd om ergens omheen te draaien.
35. Ik voel me aangetrokken tot technieken zoals: 'netwerkanalyse', 'stroomdiagrammen', 'branching-programmes' en waarschijnlijkheidsplanning.
37. Ik beoordeel iemands ideeën graag op hun praktische waarde.
44. In bijeenkomsten geef ik praktische, reële ideeën.
49. Vaak vind ik betere en meer praktische mogelijkheden om iets te doen.
50. Ik vind dat geschreven rapporten kort, kernachtig en ter zake moeten zijn.
53. Ik houd van mensen die met beide benen op de grond staan.
54. In gesprekken word ik ongeduldig als mensen met irrelevante zaken en bijzaken komen.
56. Ik houd ervan dingen uit te proberen om te kijken of het werkt in de praktijk.
59. In discussies vind ik dat ik vaak de realist ben die de mensen bij het onderwerp houdt en wollige speculaties vermijdt.
65. Ik ben geneigd om wilde en dwaze ideeën af te wijzen als onpraktisch.
69. Ik denk dat in de meeste gevallen het doel de middelen heiligt.
70. Ik vind het niet erg om de gevoelens van mensen te kwetsen, als het werk maar gebeurt.
73. Ik doe alles wat nodig is om iets gedaan te krijgen.
80. Mensen vinden mij vaak ongevoelig voor hun gevoelens.

Geef van de uitspraken met een kruisje aan welke:

- A absoluut niet bij u passen (dat wil zeggen u doet dit zelden of nooit)
- B marginaler zijn (dat wil zeggen u doet dit soms wel, maar alleen in specifieke situaties)

Zet bij de uitspraken met een kruisje een A of een B, zoals van toepassing is.

Bepaal nu welke uitspraken u het liefst wilt oefenen om uw Pragmaticusstijl te ontwikkelen. Het kan verstandig zijn om te beginnen met een aantal van de B-uitspraken, omdat deze waarschijnlijk gemakkelijker zijn en u hiermee snel succes zult boeken. Of u nu kiest voor A- of B-uitspraken of een mengeling daarvan; het is sterk aan te raden dat u zich richt op maximaal **drie** uitspraken. Meer dan drie zal waarschijnlijk te ambitieus zijn. De drie uitspraken die u kiest, kunt u het beste weergeven in uw eigen woorden in plaats van ze letterlijk over te nemen uit de Leerstijlvragenlijst.

Noteer de uitspraken die u het liefst wilt ontwikkelen hieronder.

U heeft nu *geëvalueerd* en *geconcludeerd*. De volgende stap is een aantal acties *plannen* die u oefening bieden voor het ontwikkelen van uw Pragmaticusstijl. Voordat u deze acties plant, moet u nadenken over wat u ervan weerhoudt om meer een Pragmaticus te zijn. Dit is onder andere:

- een voorkeur voor perfecte (in plaats van praktische) oplossingen voor problemen
- zelfs nuttige technieken zien als oversimplificaties of gimmicks
- interessante afleidingen (en zelfs afdwalen) leuk vinden
- dingen open laten in plaats van specifieke actie toe te zeggen
- geloven dat de ideeën van een ander niet werken in uw situatie

Een mogelijkheid is, een uitspraak te kiezen die u heeft aangekruist en dit gedrag in bepaalde gevallen te gebruiken. Dit kan echter te zeer tegengesteld zijn aan uw voorkeursdenk- en gedragsstijlen. Als dat zo is, kunt u een van de specifieke suggesties op de volgende pagina kiezen.

De acties die u plant om uw Pragmaticusstijl te verbeteren, moeten haalbaar en specifiek zijn. U zult natuurlijk eerder geneigd zijn het plan uit te voeren wanneer u uzelf niet in het diepe gooit; u kunt het beste aan het ondiepe eind beginnen en naar het diepe toewerken.

Afhankelijk van uw beginpunt kunnen een aantal van de volgende suggesties u te ambitieus lijken. Als dat zo is, kunt u deze verdelen in kleinere, haalbaardere stappen. Omdat uw ontwikkelingsplannen op maat gemaakt moeten zijn voor uw omstandigheden, staan hier een aantal suggesties die kunnen dienen als nuttig uitgangspunt voor ideeën.

- Verzamel technieken, dat wil zeggen praktische manieren om dingen te doen. De technieken kunnen gaan over iets wat potentieel nuttig is voor u. Het kunnen analytische technieken zijn zoals kritieke-padaanalyse of kosten/baten-analyse. Het kunnen interpersoonlijke technieken zijn zoals transactionele analyse, of assertiviteits- of presentatietechnieken. Het kunnen tijdbesparende technieken zijn of statistische technieken, of technieken om uw geheugen te verbeteren, om om te gaan met stress en uw bloeddruk te verlagen!
- Concentreer u tijdens vergaderingen en discussies (zoals voortgangsbijeenkomsten, probleemoplossingsbijeenkomsten, planningbesprekingen, functioneringsgesprekken, onderhandelingen, verkoopgesprekken, enzovoort) op het produceren van actieplannen. Maak er een goede gewoonte van een vergadering of discussie nooit te verlaten zonder een lijst van acties voor uzelf of voor anderen, of beide. De actieplannen moeten specifiek zijn en er moet een deadline in staan (bijvoorbeeld: 'Ik heb hoofdstuk 4 op 31 mei af', 'Frits schrijft voor 1 september een voorstel van twee pagina's over alternatieve bonusprogramma's').
- Schep kansen om te experimenteren met een aantal van uw nieuwe technieken. Probeer ze uit in de praktijk. Als er andere mensen betrokken zijn bij uw experiment, vertel hen dan openlijk dat u een experiment uitvoert en leg de techniek uit die u gaat testen. (Dit vermindert gêne wanneer de techniek een flop blijkt te zijn!) Kies een tijd en plaats voor uw experimenten. Vermijd situaties waarin veel op het spel staat en het risico op falen onacceptabel hoog is. Experimenteer in routineomstandigheden met mensen wiens hulp of steun u kunt vragen.
- Bestudeer technieken die andere mensen gebruiken en spiegel uzelf aan hen. Neem technieken over van uw chef, de chef van uw chef, uw collega's, uw medewerkers, bezoekende verkopers, interviewers op de televisie, politici, acteurs en actrices, uw burens. Wanneer u iets ontdekt wat ze goed doen - probeer ze dan te evenaren.
- Onderwerp uzelf aan een nauwkeurig onderzoek door 'experts', zodat ze uw techniek kunnen bekijken en u kunnen coachen om deze te verbeteren. Laat bijvoorbeeld een goede presentator feedback geven over uw presentatietechnieken. Dit is het equivalent van een coachingsessie met een professionele golfspeler.
- Onderneem een 'doe-het-zelf' project - het maakt niet uit of u goed met uw handen kunt werken of niet. Pragmatici zijn praktisch en, al is het maar voor praktische doeleinden, doe-het-zelven helpt u een praktische kijk te ontwikkelen. Renoveer een meubelstuk, hang een plank op. Bereken op het werk af en toe uw eigen statistieken in plaats van af te gaan op de uitdraai die u krijgt, onderzoek uw eigen organisatie en methoden, ga op zoek naar praktische problemen die u kunt oplossen. Leer werken met een nieuw softwareprogramma, leer een vreemde taal.

HULP KRIJGEN VAN ANDEREN

Hulp van andere mensen (vooral van uw chef, collega's, medewerkers, mentoren) kan nuttig zijn als:

- u uw vragenlijst heeft ingevuld en de scores berekend heeft, en wilt controleren of andere mensen hetzelfde beeld hebben van uw aanpak voor leren
- u beslissingen wilt nemen over het soort leeractiviteiten dat u moet gaan doen
- u feedback wilt hebben over hoe u leerkansen moet benutten
- u directe counseling wilt krijgen over wat u aan het doen bent

Uw leerstijlvragenlijstscore berekenen

Vanzelfsprekend kan het controleproces het beste gedaan worden door iemand die u goed kent en ook de basis voor de leerstijlvragenlijst kent, maar dit laatste is niet essentieel. De meest gedetailleerde en nuttige aanpak is om iemand te vragen de Leerstijlvragenlijst **over u** in te vullen. Als uit de totaalscores blijkt dat er aanzienlijke verschillen zijn tussen uw beider percepties, dan moet u de individuele vragen bekijken om de verschillen en de redenen hiervoor te achterhalen.

Uw directe chef kan waarschijnlijk het beste uw Leerstijlvragenlijst controleren - en dit kan leiden tot extra voordelen bij het ontwikkelen van uw leerinteracties. Maar misschien voelt u zich meer op uw gemak als u een collega vraagt om het te doen. U zou het ook aan uw partner kunnen vragen, maar als u zich thuis anders gedraagt dan op het werk, dan kan dit tot verschillende percepties leiden.

Leeractiviteiten kiezen

Zoals u in eerdere hoofdstukken gezien heeft, kunt u de resultaten van uw Leerstijlvragenlijst gebruiken om u te helpen bepalen welke leeractiviteiten u gaat ondernemen. Uw chef of trainingsadviseur kan u hier op twee manieren bij helpen. Hij kan helpen controleren of de associatie die u maakt tussen uw stijl en een activiteit accuraat is; is het juist om aan te nemen dat een bepaalde training u voldoende te bieden heeft als bijvoorbeeld sterke Obserververder? Ten tweede kan hij helpen u in de richting van kansen te sturen die uw sterke punten benutten of u helpen uw zwakke punten te ontwikkelen. U kunt dan bepalen wat u gaat doen - wellicht in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Feedback over het gebruik van leerkanen

Bewust, gepland gebruik van kennis van leerstijlen helpt u de juiste leeractiviteiten te kiezen. Maar u moet ook bijhouden hoe u de leeractiviteit gebruikt, en ervan leren. Net zoals bij veel dingen in het leven kan de afstand tussen het plannen van actie en het daadwerkelijk uitvoeren ervan aanzienlijk zijn.

De rol van de helper kan hier zijn om u te stimuleren actie te ondernemen, kansen te bespreken, u te helpen door u feedback te geven over wat hij ziet gebeuren terwijl u leert. U moet selectief zijn, omdat noch uw chef noch uw collega's blij zullen zijn als u hen vraagt u voortdurend te controleren. U moet dus specifiek zijn en hen vragen op bepaalde dingen te letten. U moet hen niet vragen 'Hoe goed denk je dat ik leer?'. Vraag in plaats daarvan: 'Wat vond je van mijn reactie op die situatie? Deed ik ...?'

Opbouwende verschillen en wederkerigheid

U kunt ervoor kiezen te werken met een collega die hele andere sterke punten op het gebied van leren heeft dan u. Stijlverschillen tussen een chef en een medewerker kunnen voor beide partijen een leerervaring zijn. Dit geldt ook voor relaties tussen collega's en in groepen waarin er een reeks verschillende leerstijlpreferenties zijn.

Sommige mensen zijn gewoon niet in staat dit soort hulp te bieden, maar velen zouden het veel vaker kunnen doen, of erom kunnen vragen. Bewustzijn van de verschillende leerstijlen maakt het veel makkelijker voor mensen om het onderwerp ter sprake te brengen en om feedback en coaching te vragen van de mensen om hen heen. Het is aan u om het initiatief te nemen om hulp van anderen te krijgen.

EEN LEERLOGBOEK BIJHOUDEN

Een leerlogboek is een discipline om u te helpen een leerervaring te evalueren. Dit kan gaan over een van de acties die u heeft ondernomen om uw leerstijlen te ontwikkelen (zie de hoofdstukken over het verbeteren van uw leerstijlen, blz. 30-41) maar het kan ook een willekeurige ervaring zijn.

Het leerlogboek is specifiek bedoeld om u te helpen

- de ervaring te evalueren (fase twee van de leercyclus)
- conclusies te trekken (fase drie van de leercyclus)
- te plannen wat u beter/anders gaat doen (fase vier van de leercyclus)

Een logboek bijhouden helpt ook om u te ‘dwingen’ (als dat nodig is) om leerkansen op te zoeken en aan te grijpen, omdat de discipline van in het logboek schrijven u de druk oplegt om ook werkelijk iets te schrijven te hebben!

Elke keer dat u uw leerglogboek gebruikt, moet u deze procedure volgen:

1. Begin door terug te denken aan een ervaring en een aspect daarvan te kiezen om u op te concentreren in uw logboek. U kunt iets kiezen wat significant of belangrijk voor u was. Aan de andere kant kunt u iets kiezen wat u routineus of zelfs afgezaagd vond. Waar u zich ook op gaat concentreren, het logboek vraagt u selectief te zijn. U hoeft niet in alle details te schrijven over *alles* wat gebeurd is.
2. Schrijf een gedetailleerd verslag van wat er gebeurd is tijdens de periode die u gekozen heeft. Doe in deze fase geen moeite om te bepalen wat u geleerd heeft - concentreer u alleen maar op wat er werkelijk gebeurd is.
3. Noteer de conclusies die u getrokken heeft als gevolg van het overdenken van de ervaring. Dit zijn in feite uw leerpunten. Beperk het aantal niet en maak u geen zorgen over de uitvoerbaarheid van de punten die u noteert. De leerpunten zijn waarschijnlijk een mengeling van dingen die u van tevoren al ‘wist’ en nieuwe inzichten.
4. Bepaal tenslotte welke leerpunten u wilt implementeren in de toekomst en maak een actieplan waarin staat:
 - wat u gaat doen
 - wanneer u het gaat doen

Noteer uw actieplan zo nauwkeurig mogelijk, zodat het realistisch is en u goed weet hoe u het gaat implementeren.

Het is niet nodig om al deze stappen in één keer af te ronden. U kunt bijvoorbeeld een beschrijving maken van wat er gebeurd is terwijl het nog vers in uw geheugen ligt en op een later tijdstip, nadat u erover na hebt kunnen denken, uw conclusies en plan vastleggen. Zelfs de conclusies en het plan kunt u op verschillende momenten vastleggen. Het belangrijkste is echter dat u uiteindelijk de drie vakken allemaal heeft ingevuld, ook al is het niet in één keer, zodat u alle fasen van de leercyclus afrondt.

Dit is een simpele opzet van een leerlogboek. U kunt dit bijvoorbeeld opnemen in uw agenda.

Mijn beschrijving van wat er is gebeurd:

Lined area for writing a description of what happened.

PREVIEW
www.tfc.nl

