

Uitleg over leerstijlen

Wat zijn leerstijlen?

Een leerstijl is de manier waarop leerlingen leren. Dit heeft alles te maken met de leergewoonten en gedragingen die een leerling vertoont in een leersituatie.

Iedere persoon heeft een eigen manier van leren, een eigen manier om nieuwe informatie op te nemen en eigen te maken. De één onthoudt met name dingen die hij gezien heeft, de ander leert vooral door te doen. Sommigen leren moeiteloos woordjes uit hun hoofd, terwijl anderen vooral bekwaam zijn in het oplossen van ingewikkelde problemen op papier. De één is snel afgeleid en leert het liefst in stilte, de ander heeft altijd de radio aan tijdens het leren.

De Amerikaan Kolb heeft een leermodel ontwikkeld waar zowel theorie als praktijk een plaats krijgen. Hij is tot de conclusie gekomen dat ieder mens op zijn eigen manier leert (= persoonlijke leerstijl) en dat het leren zich als een cyclisch proces volstrekt. Binnen deze cyclus worden vier fasen gesitueerd:

- | | |
|--|------------|
| 1. Concrete ervaring | (Voelen) |
| 2. Waarneming en beschouwing | (Bekijken) |
| 3. Formulering van abstracte concepten | (Denken) |
| 4. Toetsen van concepten in nieuwe situaties, experimenteren | (Doen) |

Deze vier fasen worden altijd in dezelfde volgorde doorlopen, maar niet altijd vanuit hetzelfde beginpunt. Schematisch ziet dit er als volgt uit:



Mensen die onbewust (of ongestuurd) leren, hollen van de ene ervaring naar de andere. De vraag is wat ze daarmee leren. Bewust (en het meest vruchtbaar) leren mensen door de hiervoor genoemde vier stappen stuk voor stuk te nemen. Met andere woorden: wil iemand effectief leren, dan heeft hij volgens Kolb vier competenties nodig:

Voelen: Het vermogen zich open te stellen voor concrete ervaringen. Hij moet dingen onbevooroordeeld op zich af laten komen en in de gegeven situatie handelen.

Bekijken: Het vermogen om ervaringen vanuit verschillende hoeken te overdenken.

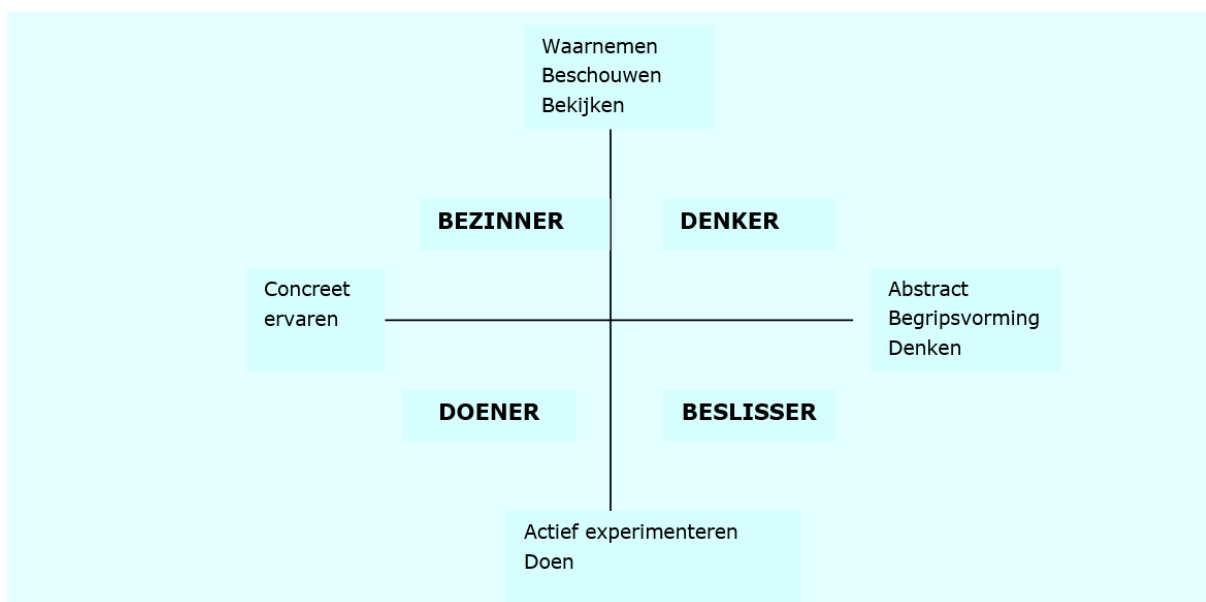
Denken: In staat zijn gedachten in een logische theorie te integreren: het conceptbegrip.

Doen: In staat zijn om vanuit de gevonden theorie praktisch te handelen en zodoende weer nieuwe ervaringen op te doen.

De vier fasen van Kolb zijn vertaald naar de volgende vier dominante leerstijlen:

- Bezinner
- Denker
- Doener
- Beslisser

Deze leerstijlen worden 'dominante' leerstijlen genoemd omdat ieder mens een beetje van iedere leerstijl in zich heeft. Welke hij of zij inzet is afhankelijk van de situatie of de omgeving. Echter is er altijd één leerstijl waar de voorkeur meer naar uitgaat dan naar de andere leerstijlen. Deze ene leerstijl waar de voorkeur naar uitgaat, is de dominante leerstijl of voorkeursleerstijl. Dit is de stijl waar iemand het liefste mee begint tijdens het leren en waar hij waarschijnlijk de meeste tijd aan besteedt. Schematisch ziet dit er als volgt uit:



Het ideale leerproces omvat alle stijlen. De kans is namelijk groot dat in jouw groep met leerlingen, alle leerstijlen voorkomen. Daarom is het goed om na te gaan of er één stijl zo overheerst dat de anderen weinig kans krijgen. Als dat zo is, kun je hier rekening mee houden door vaker te beginnen bij de betreffende leerstijl. Wanneer er veel 'doeners' in de groep zijn, is het beter om (vaker) te beginnen met een oefening of opdracht om deze vervolgens na te bespreken en de bijbehorende theorie uit te leggen.

Wat je altijd in je achterhoofd moet houden, is dat geen enkele leerstijl beter is dan de andere. Het kan echter zijn dat als gevolg van veranderingen in de omgeving (nieuwe functie, bevordering, etc.) een andere leerstijl, dan de favoriete stijl, meer nadruk moet krijgen.

Waarom een onderscheid in leerstijlen?

De leerstijl zegt veel over hoe iemand in het leven staat en bijvoorbeeld ook over de manier waarop je zelf lesgeeft. Veel onderwijsmethodes zijn nog altijd gebaseerd op een traditionele benadering: eerst theorie, dan verwerking, dan toepassing en tenslotte evaluatie. Deze benadering blijkt niet voor iedereen geschikt te zijn. Het automatisme waarmee je lessen voorbereidt en de keuzen die je maakt over de inrichting van het leerproces of de les zijn vaak gebaseerd op eigen ervaringen uit het verleden, op afspraken in instructeursteams of op voorgeschreven onderwijsmethoden.

Naast de traditionele benadering, zijn er ook andere aangrijpingspunten om het onderwijs te starten. De uitdaging voor jou als instructeur is dus om de lessen zodanig vorm te geven dat de verschillende leerstijlen aan bod komen. Hoe je dat doet, vind je terug in paragraaf 1.4.

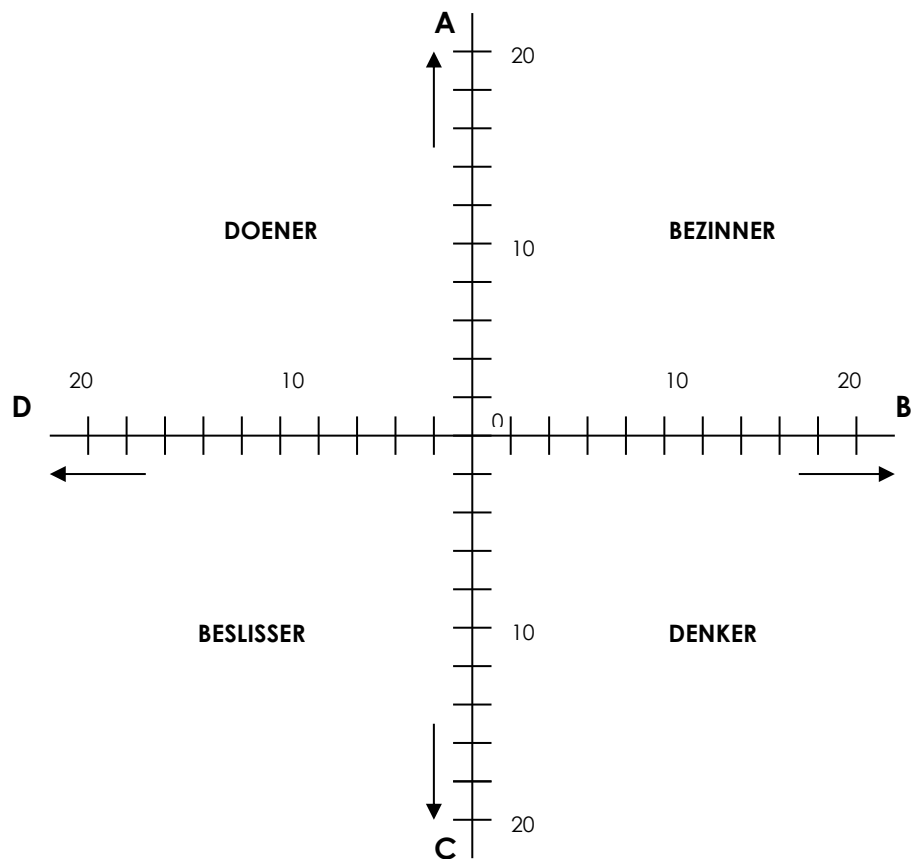
Ondanks het feit dat Kolb een onderscheidt maakt in leerstijlen, moet duidelijk gemaakt worden dat er hier gaat om een voorkeur. Een leerstijl is daarmee niet definitief. Het voordeel van een onderscheid in leerstijlen is dat gemakkelijker een verbinding valt te leggen met het ontwerpen van opleidingen en trainingen. Belangrijk vanuit het oogpunt van een opleiding is of de persoon zich bewust is van een bepaalde voorkeur in leerstijl. Wanneer dit het geval is, leert iemand vervolgens wat de sterke en zwakke kanten zijn van de verschillende leerstijlen én van de eigen voorkeursleerstijl. Op die manier leert iemand gedurende zijn leven om optimaal gebruik te maken van alle leerstijlen.

Je eigen voorkeursleerstijl bepalen

Hieronder staan negen groepjes van vier uitspraken. Ga van elk groepje van vier uitspraken na welke uitspraak het meest kenmerkend is voor je eigen gedrag in allerlei leer- en werksituaties. Geef de meest kenmerkende uitspraak een 4, de daaropvolgende een 3, etc.; de minst kenmerkende uitspraak krijgt een 1. Indien je moeite hebt met het toekennen van de cijfers, geef dan je eerste opwelling het voordeel van de twijfel.

	A	B	C	D
1. A: Ik zoek naar verschillen B: Ik wil eerst eens uitproberen C: Ik voel me erbij betrokken D: Ik ben gericht op het nut van praktische toepassing				
2. A: Ik laat de dingen op me afkomen ongeacht wat het is B: Ik ben vooral gericht op wat relevant is C: Ik analyseer de situatie D: Ik ken geen waardeoordelen toe en kies niet voor bepaalde standpunten				
3. A: Ik let vooral op wat ikzelf ervaar en voel B: Ik kijk vooral hoe anderen het doen C: Ik denk er vooral over na D: Ik ben vooral bezig, ik wil er iets mee doen				
4. A: Ik neem de dingen zoals ze zijn B: Ik neem risico's met wat ik doe en zeg C: Ik ken waardeoordelen toe D: Ik probeer me sterk bewust te zijn van wat er gebeurt				
5. A: Ik ga vooral intuïtief te werk B: Ik ben vooral gericht op resultaten C: Ik probeer in eerste instantie logisch te denken D: Ik stel mezelf vooral vragen				
6. A: Ik vind abstractie en begripsvorming belangrijk B: Ik kijk en luister vooral C: Ik wil dat iets concreet is D: Ik ben vooral actief en praktisch bezig				
7. A: Ik richt me vooral op het heden, het hier en nu B: Ik laat alles nog eens door mijn hoofd gaan en denk erover na C: Ik ben met name gericht op wat er nog gaat/zal gebeuren D: Ik richt me op feiten en werkelijkheid				
8. A: Ik ben vooral gericht op het opdoen van ervaringen B: Ik ben vooral luisterend en kijkend gegevens aan het verzamelen C: Ik wil alles een plaats geven in een samenhangend begrippenkader D: Ik ben vooral ideeën en vermoedens aan het toetsen o.a. door te experimenteren.				
9. A: Wat er gebeurt, beleef ik vooral gevoelsmatig en intens B: Ik houd bij voorkeur enige afstand t.a.v. wat er gebeurt C: Ik benader wat er gebeurt met name verstandelijk D: Ik ben actief medeverantwoordelijk voor wat er gebeurt				
TOTAAL: (tel de scores per kolom op, maar tel de scores in de grijze cellen NIET mee!)				
	A	B	C	D

Zet de scores op de assen uit. Trek lijnen tussen de scores en arceer de totale ruit. Het gebied dat het meest bedekt is, is jouw dominante leerstijl of voorkeursleerstijl.



Trefwoorden bij de verschillende typen

DENKERS

- Theorieën
- Perfectionisme
- Observeren en verbanden leggen
- Consequent, logisch en stapsgewijs werken
- Principes, modellen, theorieën

BEZINNERS

- Creatief
- Emotioneel
- Mens-georiënteerd

BESLISSERS

- Probleemoplosser
- Doelgericht
- Ongeduldig
- Passen theorie graag toe in de praktijk

DOENERS

- Ervaren en uitproberen
- Staan voor veel dingen open
- Laten zich beheersen door directe ervaring
- Genieten van 'korte termijn crisisbrandjes blussen'

1.1 Leerstijlen herkennen en erkennen

Helaas bestaat er geen techniek om in één oogopslag te ontdekken wat iemands voorkeursleerstijl is. De vorige paragraaf heeft per leerstijl al enkele kenmerken aangegeven. In deze paragraaf vind je een uitgebreidere beschrijving van de verschillende leerstijlen zodat je deze makkelijker kunt herkennen. Tevens biedt deze paragraaf informatie over voorkeuren en weerstanden per leerstijl waardoor je hier beter op kunt inspelen tijdens de les(sen). Verdere verdieping over de verschillende leerstijlen vind je terug in bijlage 1 van dit uitreikstuk.

Leren door bezinnen.

'Bezimmers' zijn leerlingen die liever een situatie observeren dan dat ze daadwerkelijk actie ondernemen. Zij zijn het beste in het bekijken van concrete zaken vanuit verschillende standpunten.

Tabel 1

Voorkeur in werkvorm	Voorkeur in leeractiviteit	Leverd weerstand bij
Interactieve werkvormen: - Leergesprekken - Discussies - Nabesprekingen	- Observeren en luisteren - Eerst nadenken dan doen - Analyseren van de situatie/ opdracht - Ruimte krijgen om voor te bereiden - Verzamelen en onderzoeken van informatie - Evalueren en reflecteren - Verslag uitbrengen - Ideeën met anderen uitwisselen - Plannen	- Actief deelnemen aan actieve situaties - Werk- en tijdsdruk - Op de voorgrond treden - In situaties betrokken worden zonder enige planning - Onvoldoende voorbereidingstijd - Onvoldoende gegevens krijgen - Kant-en-klare instructies krijgen hoe iets gedaan moet worden - Werk afraffelen

Leren door denken

'Denkers' houden erg van theorie, achtergrondinformatie, modellen en onderlinge samenhang. Leerlingen met deze leerstijl zijn het beste in het begrijpen van informatie om deze vervolgens om te zetten in een beknopte en logische vorm. In veel gevallen zijn 'denkers' meer gericht op (vak)inhoud en minder gericht op mensen.

Tabel 2

Voorkeur in werkvorm	Voorkeur in leeractiviteit	Leverd weerstand bij
Informatie aanbiedende werkvormen: - Doceren (voordracht) - Demonstreren - Instrueren	- Informatie krijgen in modellen, concepten, theorieën schema's systemen, etc. - Tijd krijgen om te onderzoeken voordat men overgaat tot actie - Ruimte om vragen te stellen - Eerst testen, dan pas uitvoeren - Ingewikkelde vraagstukken en opdrachten uitvoeren - Wenst gestructureerde situaties met een duidelijk doel - Luisteren en/of lezen - Wil dat er eisen aan hem gesteld worden	- Plotseling gedwongen worden iets te doen terwijl omstandigheden en/of doel niet duidelijk zijn - Situaties waarin gevraagd wordt om emoties of gevoelens - Gevraagd worden iets te doen of te beslissen zonder alle achtergrondinformatie - Tegenstrijdigheden - Oppervlakkigheid - Situatie waarin hij buiten de groep valt: bv. bij veel doeners of bij mensen van een lager niveau

Leren door beslissen

'Beslissers' zijn ware probleemoplossers. Deze mensen richten zich meer op toepassen en uitvoeren dan de 'denkers' en de 'bezimmers'. De 'beslissers' richt zich het liefst op het uitproberen en toepassen van theorieën in de praktijk. Zij nemen snel beslissingen en houden van opdrachten waarbij een of twee oplossingen mogelijk zijn. 'Beslissers' hebben liever te maken met technische zaken en problemen dan met sociale en persoonlijke problemen van mensen.

Tabel 3

Voorkeur in werkvorm	Voorkeur in leeractiviteit	Levert weerstand bij
Opdracht begeleidend werkvormen - Oefenen - Experimenteren - Toetsen	- Wanneer er een duidelijke aansluiting is tussen theorie en de werkpraktijk - Technieken met praktische voordelen zoals efficiënter werken, tijdsbesparing, verhoging van kwaliteit, etc. - Uitproberen van technieken en methoden - Directe terugkoppeling van (vak)instructeur - Oefenen naar aanleiding van een model of procedure - Technieken die ze in hun eigen werkpraktijk kunnen gebruiken - Toepassingsopdrachten - Toetsingsopdrachten	- Onderwerpen die niet relevant lijken voor de werkpraktijk van de leerling - Wanneer de instructeur te ver van de praktijk af staat - Ontbreken van goede handleidingen en materialen - Langdradige situaties waarin er te lang om de praktijk wordt heen gedraaid - Onderwerpen die niet toepasbaar zijn in de werkpraktijk - Leeractiviteiten waaraan geen duidelijk voordeel is verbonden zoals tijdswinst, effectiever werken, etc.

Leren door doen

'Doeners' combineren het actief experimenteren met het concreet opdoen van ervaringen. Zij houden van activiteiten en het uitvoeren van plannen en taken. Zij zoeken actie, kansen en durven risico's te nemen. Leerlingen met deze leerstijl leren het liefste 'al-doende'.

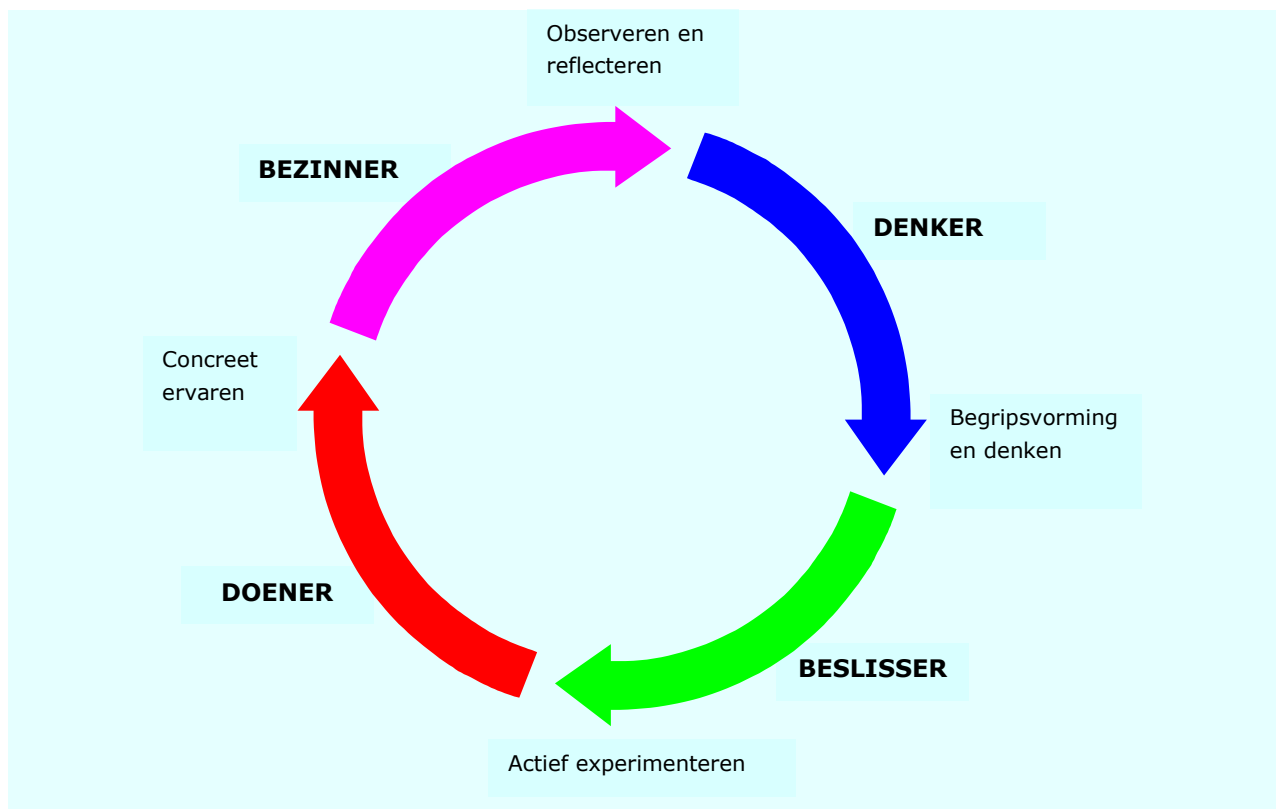
Tabel 4

Voorkeur in werkvorm	Voorkeur in leeractiviteit	Levert weerstand bij
Opdrachten die bestaan uit zelfstandige activiteiten - Casus - Praktijkopdrachten - Experimenteren - Oefenen	- Nieuwe ervaringen, situaties en taken - Concrete opdrachten ter uitvoering - Leeractiviteiten die spanning, crisis en competitie met zich meebrengen - Waarbij met actief kan meedoen - Waarbij men op de voorgrond kan treden - Creatieve opdrachten - Uitdagend - Samenwerken met anderen om te komen tot een oplossing	- Lezen, kijken, luisteren, etc. - Situaties waarin men moet afwachten en - Vage informatie en opdrachten - Individuele opdrachten/ taken - Te theoretische informatie - Herhaling - Nauwkeurige instructies en procedures - Werken met en letten op details

Inspelen op leerstijlen binnen de groep

Door in te spelen op de leerstijlen binnen de groep, motiveer je de leerlingen om actief aan de slag te gaan met het onderwerp. Hoe actiever de leerling wordt betrokken bij het leerproces door actief bezig te zijn en door het nemen van zelfverantwoordelijkheid, des te hoger is het leerresultaat. Actief betrekken betekent overigens niet dat je zoveel mogelijk rekening houdt met de 'doeners', door veel opdrachten uit te zetten. Het actief betrekken van leerlingen ontstaat door zo goed mogelijk aan te sluiten bij de voorkeursleerstijl en ze te begeleiden tijdens de uitvoering van verschillende leeractiviteiten. Maar hoe pak je dit nu aan?

Om de aanpak duidelijk te maken, voegen we de voorgaande illustraties van Kolb samen tot het volgende figuur: De trainingscyclus van Kolb.



Wanneer je rekening houdt met de leerstijlen van de leerlingen, kijk je naar deze cyclus en houdt daarbij twee stelregels in gedachte:

Regel 1: tijdens een les of lessenreeks doorloop je alle fasen van de cyclus.

Regel 2: alleen het startpunt kan verschillen.

In de meeste gevallen hebben de opleidingsontwikkelaars tijdens de ontwikkeling van lessen en lessenreeksen al rekening gehouden met de leercyclus van Kolb. Het is met name voor jou als instructeur belangrijk dat je jezelf bewust bent van het feit dat er verschillende leerstijlen zijn, dat mensen hier een voorkeur in hebben en waar je rekening mee kunt houden.

De essentie van Kolb

De essentie van dit hoofdstuk is dat je ervan bewust bent dat:

- Er verschillende soorten leerstijlen zijn.
- Iedere persoon een voorkeur heeft voor een van deze leerstijlen.
- Welke leerstijl iemand inzet afhankelijk is van de situatie.
- Ondanks de voorkeursleerstijl mensen leren wat de sterke en zwakke punten zijn van de verschillende leerstijlen.
- Mensen bereid zijn gebruik te maken van verschillende leerstijlen, als de situatie/omgeving daar om vraagt.
- Je rekening kunt houden met de voorkeursleerstijlen.

Let op: als beginnend instructeur ben je snel geneigd om je eigen voorkeursleerstijl te gebruiken als uitgangspunt voor de les of de lessencyclus. Het is daarom belangrijk om je eigen voorkeursleerstijl te weten en niet in de valkuil te trappen om te vaak uit te gaan van deze leerstijl.

Bijlage: uitgebreide omschrijving van de verschillende leerstijlen

Bezinner

Globale beschrijving

Bezimmers nemen graag afstand om hun ervaringen te overdenken en vanuit vele verschillende gezichtspunten of invalshoeken te bekijken. Zij verzamelen gegevens, zowel uit de eerste hand als van anderen en herkauwen deze grondig voordat ze tot een conclusie komen. Uitgebreid informatie verzamelen en analyseren van gegevens leidt ertoe, dat ze het trekken van definitieve conclusies steeds neigen uit te stellen/

Hun levenshouding is behoedzaam en terughoudend. Ze blijven het liefst op de achtergrond bij gesprekken en vergaderingen. Ze observeren graag hoe andere mensen bezig zijn. Ze maken een lichtelijk afstandelijke, verdraagzame, onverstoorbare indruk. Wanneer ze tot actie overgaan, past dat in een groter kader en houden zij niet alleen rekening met de eigen inzichten, maar ook met die van anderen.

Eigenschappen

- **Goed in waarnemen:**
Gebruik ogen en oren; luistert en observeert aandachtig. Neemt zaken in zich op en stelt vragen.
- **Overziet het geheel:**
Groot vermogen problemen te herformuleren; snel verbanden leggen tussen een aantal inzichten of observaties die leiden tot een andere kijk op de zaak.
- **Bezit een groot voorstellingsvermogen:**
Waarmee een concrete situatie vanuit verschillende gezichtshoeken wordt bekeken. Ziet veel alternatieven en kan zichzelf voorstellen in verschillende situaties.
- **Creatief:**
Gebruikt zijn verbeeldingskracht en fantasie. Genereert vaak nieuwe uiteenlopende ideeën of plannen. Komt tot zijn recht bij brainstorming. Is inventief en scoort hoog in oplossen van problemen waarbij meerdere oplossingen mogelijk zijn.
- **Reactief, afwachtend, weloverwogen:**
verzamelt gegevens zowel uit de eerste hand als van anderen en analyseert die gegevens zorgvuldig alvorens tot een conclusie te komen. Laat liefst niet on-onderzocht.
- **Timing is belangrijk:**
Kan pas met iets anders verder gaan als hij klaar is. Neigt tot zo lang mogelijk uitstellen van definitieve conclusies. Komt vaak niet tot besluiten omdat hij steeds weer nieuwe alternatieven bedenkt en keuzes uitstelt of geen keuzes kan maken.
- **Geïnteresseerd in mensen:**
Leert door naar anderen te luisteren, vervolgens door ideeën met een kleine aantal mensen te delen en vorm te geven. Zoekt graag bij anderen bevestiging.
- **Gericht op relaties met mensen:**
Maar stelt zich in het sociaal contact enigszins ingehouden, bedachtzaam of zelfs afzijdig op. Dit zeker in vergelijking met een beslisser. Verder is hij rustig, kalm, vriendschappelijk, ondersteunend en vermijdt conflicten.
- **Gevoelsmens:**
Humoristisch, brede culturele belangstelling en interesse in anderen.
- **Idealistisch:**
Vrijzinnig, conformeert niet snel aan autoriteit. Meer zelfvertrouwen dan een beslisser en is geneigd om het ergens niet eens mee te zijn.
- **Typerende beroepsgroepen:**
Er komen veel bezimmers voor in de beroepsgroepen hulpverlening, organisatieadviseurs, trainers en personeelswerkers.

- **Taalgebruik gekoppeld aan de persoonlijke beleving:**

"Ik vind; ik denk; ik zie; etc." Gebruik van metaforen, beeldspraak en concrete voorbeelden (ezelbruggetjes). Neiging om van de hak op de tak te springen.

- **Kenmerkende formuleringen:**

...Stel dat...
...Ga eens uit van de gedachte dat...
...Kunnen we het niet zo doen zodat...
...Is er misschien een manier om...
...Er zijn ook nog andere manieren...
...Laten we wat ideeën naast elkaar zetten...

Sterke kanten

Sterke kant van de bezinner is het herkennen van problemen; vergelijken van een gewenste situatie met de werkelijkheid en duidelijk maken waar de verschillen tussen de ideale situatie en de realiteit zitten:

- Zoekt en verzamelt achtergrondinformatie. Peilt meningen en gevoelens van anderen.
- Goed in het zien van dingen. Onderzoekt nieuwe, afwijkende patronen. Herkent verschillen, storingen of problemen. Maakt problemen duidelijk.
- Ziet zaken in perspectief. Voelt kansen en mogelijkheden aan. Ziet wat hij kan gebruiken. Heeft creatieve mogelijkheden. Goed in creatief denken; ideeën bedenken. Genereert veel alternatieven.
- Kan wachten op het beste tijdstip.
- Erkent eigen stresssymptomen.

Zwakke kanten

- Kan door de bomen het bos niet meer zien.
- Heeft veel ideeën maar is weinig actiegericht.
- Wacht te lang alvorens maatregelen te nemen.
- Wacht af hoe anderen de taak uitvoeren.
- Weinig kritisch. Is ongeduldig over kleinigheden.

Ideale leeromgeving

- Plaats voor het uiten van ervaringen en gevoelens.
- Tijd voor beschouwing en verwerking van waarnemingen en indrukken.
- Gelegenheid om anderen in de groep te leren kennen en hun standpunten te weten.
- Verschillende visies en opinies gepresenteerd krijgen om ze te vergelijken.
- Visuele presentatie van leerstof.

Sleutelvragen die bezinners zichzelf afvragen

- Zal ik voldoende tijd krijgen om me voor te bereiden, te overwegen en me aan de situaties aan te passen?
- Zal ik de gelegenheid krijgen relevante informatie te verzamelen?
- Zal ik de kans krijgen naar de mening van anderen te luisteren?
- Zal ik gedwongen worden om te improviseren?

Als bezinner leer je het meeste van activiteiten waar

- Je in staat wordt gesteld en aangemoedigd wordt om zaken te bekijken en overdenken.
- Je kunt luisteren en observeren en daardoor afstand kunt nemen van zaken Voorbeelden hiervan zijn het observeren van een groep bij het werk, het kijken naar een film of zich tijdens een vergadering op de achtergrond opstellen.
- Je mag denken voor je handelt, tijd hebt om je antwoord voor te bereiden, mag overwegen voor je commentaar geeft, een kans krijgt om vooraf wat achtergrondinformatie te lezen.

- Je enig diepgaand onderzoek kunt doen: informatie vergaren, onderzoeken, tot de bodem iets uitzoeken.
- Je de kans krijgt gebeurtenissen en datgene wat je geleerd hebt, nog eens de revue te laten passeren.
- Je gevraagd wordt zorgvuldig overwogen analyses en rapporten te schrijven.
- Je geholpen wordt in een veilige omgeving van gedachten te wisselen met andere mensen.
- Je je eigen tempo mag beslissingen kunt nemen zonder druk van buitenaf of binnen strakke tijdslimieten.

Als bezinner leer je het minst van activiteiten waar

- Je zonder waarschuwing opeens iets moet doen.
- Je op de voorgrond wordt gezet.
- Je niet voldoende informatie krijgt om tot een goed, overwogen, oordeel te komen.
- Je verzeild raakt in situaties waarin je moet handelen zonder planning.
- Je afgestapt instructies krijgt hoe iets gedaan moet worden.
- Je onder tijdsdruk gezet wordt of van de ene activiteit in de andere gejaagd wordt.
- Je oppervlakkig haastwerk moet leveren.

Hoe word je een bezinner?

Bekende remmingen die je verhinderen om de stijl van bezinner te ontwikkelen, zijn:

- Te weinig tijd hebben om te plannen of te denken.
- Liever snel van de ene naar de andere activiteit overgaan.
- Graag tot actie over willen gaan.
- Niet graag zorgvuldig en analytisch willen luisteren.
- Niet graag iets opschrijven.

Hoe je de stijl van bezinner verder kunt ontwikkelen:

- Oefen in het observeren, vooral tijdens vergaderingen wanneer er punten op de agenda staan waar u niets mee te maken heeft. Bestudeer het gedrag van mensen. Houd bij wie het meeste praat, wie onderbreekt, wat tot onenigheid leidt, hoe vaak de voorzitter samenvat, etc. Bestudeer ook het non-verbale gedrag; lichaamshouding, gebaren, blikken, uitdrukkingen, etc.
- Oefen terug te kijken op een vergadering, les, oefening, gebeurtenissen van die dag, etc. Loop gebeurtenissen nog eens één voor één na en bepaal wat goed ging en wat beter had gekund (reflectie).
- Belast jezelf met wat onderzoek, iets waarvoor je moeite moet doen om de juiste informatie boven water te halen.
- Oefen in het schrijven van stukken. Schrijf een rapport, uittreksel, opdracht, evaluatieverslag, etc.
- Oefen in het opsommen van voor- en nadelen van een bepaalde actie of keuze. Neem een twistpunt en voer weloverwogen argumenten aan vanuit beide standpunten.

Denker

Globale beschrijving

Denkers verwerken hun waarnemingen in ingewikkelde maar logische doordachte theorieën. Ze doordenken problemen op een consequente, stapsgewijze, logische methode. Ze neigen tot perfectionisme, dus vinden ze geen rust tot de dingen geordend zijn en ingepast in hun rationele schema's.

Denkers houden ervan te analyseren en te synthetiseren. Ze zijn dol op abstracte ideeën uitgangspunten, principes, theoretische modellen, logisch redeneren en rationeel denken. Als het maar logisch is, dan is het goed.

De denkers kijkt naar het groter geheel en zoekt naar onderliggende wetmatigheden. Vragen die hij stelt, zijn: "wat zijn uitgangspunten? Hoe kun je die dingen met elkaar rijmen? Waar heb je dat vandaan?" Ze zijn vaak objectief en onbevooroordeeld en benaderen de werkelijkheid consequent logisch. Ze verwerpen rigoureus wat daar niet in past.

Eigenschappen

- **Groot analytisch vermogen:**
Denken in heldere, logische en abstracte termen. Gericht op analyseren en synthetiseren. Doordenkt problemen op een consequente, stapsgewijze en systematische manier. Betwijfelt, zoekt naar fouten en oefent kritiek uit.
- **Redeneert inductief:**
Verzamelt alle feiten, overweegt de mogelijkheden, maakt combinaties, herontwerp, test. Brengt graag een verscheidenheid aan afzonderlijke feiten en observaties in een omvattende, logisch samenhangende verklaring samen. Leert door ideeën afzonderlijk te bestuderen, voegt ideeën samen teneinde een nieuw conceptueel plan of mogelijk op een georganiseerde manier te ontwerpen.
- **Neiging tot perfectionisme:**
opereert vanuit een bepaald kader. Rust niet eerder dan nadat de zaken zijn geordend en ingepast in zijn rationele schema.
- **Niet gericht op mensen:**
werkt alleen, onafhankelijk. Onpersoonlijk, taak georiënteerd. Stelt meer belang in abstracte ideeën dan in hetgeen andere mensen vinden en denken.
- **Rationeel, logisch, analyserend, intellectueel:**
Prefereert feiten. Denkt en leest. Breed wetenschappelijk georiënteerd.
- **Niet emotioneel maar bedachtzaam en geduldig**
reageert vanuit het verstand en handelt berekenend. Laat zich niet door emotionele betrokkenheid meeslepen. Vermijdt te diep in iets betrokken te worden.
- **Typerende beroepsgroepen:**
Er komen veel denkers voor bij exacte wetenschappers, onderzoekers, planners, boekhouders, etc.
- **Taalgebruik is onpersoonlijk en zaakgericht:**
"Het is zo dat..."
- **Kenmerkende formuleringen:**
...Als...dan...tenzij...
...Onderzoek heeft aangetoond dat...
...Ik geloof terecht te mogen zeggen dat...
...Ik heb ergens gelezen dat...
...Ik denk dat dit niet klopt...
...Voor zover ik weet...
...Waarom...

...Wat gebeurt er als...

Sterke kanten

Sterke kanten van de denker zijn logica, nauwkeurigheid in het analyseren van een probleem en het komen tot een probleemstelling:

- Stelt prioriteiten.
- Overziet modellen en middelen die geschikt zijn om toe te passen op een bepaald probleem. Zoekt naar wat bruikbaar is.
- Bedenkt alternatieve oplossingen.
- Maakt gebruik van ervaringen uit het verleden.
- Ontwikkelt theorieën en formuleert modellen.
- Is een goede planner en organisator.
- Werkt georganiseerd.
- Werkt alleen.

Zwakke kanten

- Bedachte theorieën zijn niet altijd bruikbaar in de praktijk.
- Feiten zijn belangrijker dan ervaringen.
- Laat een theorie niet snel vallen.
- Vereist te veel bewijsmateriaal alvorens te handelen.
- Neemt weinig risico's.
- Weinig realiteitszin.
- Laat het verleden met tegenzin los.
- Weinig waardering voor gevoelens, zowel van zichzelf als anderen.
- Moeite met onderkenning van eigen gevoelens.

Ideale leeromgeving

- Duidelijke doelen en een heldere programmastructuur.
- Gelegenheid voor het stellen van vragen.
- Complexe ideeën en vraagstukken aangeboden krijgen als een uitdaging om ze te begrijpen.
- Orde en rust om na te denken.
- Tijd en hulp om observaties een plaats te geven in eigen theorieën en begrippenkaders.

Sleutelvragen die denkers zichzelf afvragen

- Zal er genoeg gelegenheid zijn om vragen te stellen?
- Wijzen de doelstelling en het programma op een duidelijke structuur?
- Zal ik te maken krijgen met ingewikkelde ideeën en concepten waarmee ik mijn blik kan verruimen?
- Zijn de te gebruiken benaderingen en de te onderzoeken concepten logisch en geldig?
- Zullen er mensen zijn van hetzelfde niveau als ik?

Als denker leer je het meeste van activiteiten waar

- Wat aangeboden wordt deel uitmaakt van een groter geheel.
- Je de kans krijgt de basismethodiek, uitgangspunten of de logica achter iets te onderzoeken.
- Je iets moet uitleggen aan mensen van een hoog niveau die kritische vragen kunnen stellen.
- Je kunt luisteren naar of lezen over waterdichte, interessante theorieën.
- Je de tijd hebt om verbanden te leggen.
- Je jezelf geestelijk moet inspannen.
- Je geacht wordt ingewikkelde situaties te begrijpen en er aan deel te nemen.

Als denker leer je het minst van activiteiten waar

- Je iets moet doen zonder dat de context of het doel duidelijk is.
- Je moet deelnemen aan een situatie waar de nadruk ligt op gevoel en emotie.

- Je betrokken wordt bij richtingloze, ongestructureerde activiteiten.
- Je wordt gevraagd te handelen of over iets te beslissen zonder de benodigde achtergrondinformatie.
- Je twijfelt of iets wel verantwoord is.
- Je te maken krijgt met een wirwar van alternatieven of zelfs tegenstrijdigheden.
- Niet de diepte in wordt gegaan; het blijft enkel oppervlakkig.
- Je jezelf niet thuis voelt bij de andere deelnemers. Bijvoorbeeld als er veel doeners zijn of mensen met een lager IQ.

Hoe word je een denker?

Bekende remmingen die je verhinderen om de stijl van denker te ontwikkelen, zijn:

- Zomaar zaken aannemen.
- Een voorkeur voor intuïtie en subjectiviteit.
- Een hekel hebben aan een gestructureerde benadering.
- Een hoge voorkeur geven aan plezier en spontaniteit.

Hoe je de stijl van denker verder kunt ontwikkelen:

- Veel lezen en het liefste iets wat je aan het denken zet.
- Oefen in het ontdekken van zwakke en verkeerde argumenten.
- Neem een ingewikkelde situatie en analyseer die om erachter te komen waarom hij zo gegroeid is, wat er anders gedaan had kunnen worden en in welke fase.
- Verzamelde mening van anderen over theorieën, veronderstellingen en verklaringen voor gebeurtenissen.
- Verzin procedures om problemen te lijf te gaan.
- Oefen jezelf in het stellen van lastige vragen. Het soort vragen dat tot op de bodem gaat. Neem geen genoegen met algemene of vage antwoorden.

Beslisser

Globale beschrijving

Beslissers proberen graag theorieën, technieken en ideeën uit om te zien of ze ook in de praktijk werken. Ze zoeken actief naar nieuwe ideeën zoeken nieuwe theorieën tot op de bodem uit en nemen de eerste de beste gelegenheid waar om met de toepassing te experimenteren. Ze zijn het soort mensen dat na een cursus overloopt van de nieuwe ideeën die ze uit willen proberen in de praktijk.

Ze pakken graag dingen aan en reageren snel. Verder staan ze graag in direct contact met anderen, ze draaien er niet omheen en worden ongeduldig bij oeverloze discussies. Het zijn met name praktische mensen die met beide benen op de grond staan.

Ze nemen graag praktische besluiten. Het zijn probleemoplossers. Ze zien hun problemen als een uitdaging. Hun levenshouding wordt gekenmerkt door "het kan altijd beter" en "als het werkt, dan is het goed". Zij vragen vaak naar oplossingen in kant en klare vorm.

Eigenschappen

- **Doelgericht en planmatig:**
Is praktisch en toepassingsgericht.
- **Past ideeën toe om problemen op te lossen:**
Komt goed tot zijn recht als ideeën in de praktijk gebracht moeten worden, vooral in situaties waarin slechts één oplossing de juiste oplossing is.
- **Werkwijze is bij voorkeur hypothetisch-deductief:**
Stelt hypothesen op en beproeft deze zo objectief mogelijk in de praktijk. Zet projecten op, doet onderzoek en experimenteert. Maakt theorieën bruikbaar, weet goed op het probleem toe te spitsen.
- **Niet emotioneel:**
Heeft graag de situatie onder controle. Gebruikt rationeel verstand en logica teneinde van doelen te bereiken. Neemt stappen om taken uit te voeren.
- **Zoekt actief naar nieuwe ideeën, theorieën of technieken om deze op toepasbaarheid in de praktijk te kunnen toetsen:**
Leert door met waarschijnlijkheden te werken en deze te beproeven om tot de conclusies te komen. Zoekt nieuwe ervaringen.
- **Handelt onafhankelijk van anderen:**
sterke interesse in zaken betekent dat het sociale contact niet hoog op de prioriteitenlijst staat. Zakelijk, onpersoonlijk en direct in het sociale contact. Praat er niet graag omheen en snel ongeduldig tijdens discussies.
- **Loopt vooral niet met zijn emoties te koop:**
neiging zich op hoofdzaken te concentreren zonder zich door emotionele betrokkenheid af te laten leiden. Stelt prijs op goede manieren, orde en regelmaat.
- **Werkt snel en vol vertrouwen aan ideeën waartoe hij zich aangetrokken voelt:**
Neemt de verantwoordelijkheid en heeft de drang om besluiten te nemen kan zo sterk zijn dat de kwaliteit in het geding komt. De beslisser loopt het risico liever een foute beslissing dan helemaal geen beslissing te willen nemen.
- **Autoriteitsgevoelig:**
Geneigd de eigen mening te wijzigen onder druk van autoriteit.
- **Typerende beroepsgroepen:**
Beslissers komen veel voor onder specialisten die uitblinken binnen hun eigen vakgebied, natuurwetenschappers en ingenieurs.
- **Taalgebruik is dwingend:**
"We moeten..."

▪ ***Kenmerkende formuleringen:***

- ...Zou het niet mogelijk zijn...
- ...Kunnen we niet, zodat...
- ...Het positieve hiervan is...
- ...Laten we...
- ...Als...dan...
- ...Hoe kunnen we dit het beste doen...
- ...Ik heb een idee/voorstel...

Sterke kanten

De sterkte van de beslisser is het beoordelen van de gevolgen van de verschillende oplossingsmogelijkheden, testen van een aanpak in de praktijk en het kiezen van een oplossing.

- Ziet problemen als normaal; als iets dat moet worden opgelost.
- Nieuwsgierig; gebruikt dit om feiten te verkrijgen.
- Stelt zich doelen en handelt ook om deze doelen te bereiken. Stelt prioriteiten vast, kiest alternatieve oplossingsmogelijkheden en focust op de meest doelgerichte aanpak.
- Evalueert plannen en opties; zet proefsituaties op en test in de praktijk.
- Interpreteert gegevens.
- Neemt besluiten.
- Werkt goed onafhankelijk.

Zwakke kanten

- Geeft de taak voorrang boven mensen.
- Onderschat persoonlijke gevoelens.
- Ongeduldig.
- Neemt risico's door te grote actiebereidheid.
- Overweegt geen alternatieven.
- Handelt soms vanuit een te 'stijve' theorie.
- Heeft leiding nodig, maar wil het vaak alleen doen.
- Maakt geen doeltreffend gebruik van de sterke kanten van andere mensen.

Ideale leeromgeving

- De rode draad in een presentatie kunnen ontdekken en vasthouden.
- Mogelijkheid om zelf praktische conclusies te trekken.
- Duidelijke relaties tussen leerstof en problemen in de eigen praktijk.
- Technieken en aanwijzingen om problemen zelfstandig op te lossen.
- Deskundige opleiders die het zelf ook kunnen als model.
- Gelegenheid tot experimenteren.

Sleutelvragen die beslissers zichzelf afvragen

- Zal er voldoende gelegenheid zijn te oefenen en te experimenteren?
- Zullen er genoeg praktische tips en technieken aangereikt worden?
- Zullen wij echte problemen het hoofd bieden en zal dit resulteren in actieplannen om enkele van mijn huidige problemen aan te pakken?
- Zullen wij experts ontmoeten die weten hoe het moet en die eventueel zelf in staat zijn problemen op te lossen?

Als beslisser leer je het meeste van activiteiten waar

- Je meteen de kans krijgt het geleerde in de praktijk te brengen.
- Er een duidelijk verband bestaat tussen de stof en een voor jou herkenbaar probleem, of een situatie op het werk.
- Er technieken worden gedemonstreerd, waarvan de voordelen voor de praktijk duidelijk te zien zijn.

- Je de kans krijgt technieken uit te proberen en te beoefenen onder toezicht van iemand die in uw ogen een geloofwaardig expert is.
- De leeractiviteit realistisch is, dus gericht op daadwerkelijke praktijkproblemen en met echt aandoende praktijksimulaties.
- Je te maken krijgt met een lichtend voorbeeld waaraan je jezelf kunt meten.
- Je technieken krijgt aangereikt die van toepassing zijn op je eigen werksituatie.
- Je jezelf bezig kunt houden met praktische zaken.

Als beslisser leer je het minst van activiteiten waar

- Je iets moet leren, maar dat je niet kunt koppelen aan je eigen leerbehoefte.
- Er geen praktijk of oefenmogelijkheden zijn.
- De instructeurs/docenten/cursusleiders ver van de werkelijkheid lijken te staan en alleen maar theorie en algemene principes vertellen.
- Het naar jouw gevoel te lang duurt voordat je echt iets leert, je niet snel genoeg iets bereikt en alsmaar in kringetjes ronddraait.
- Er organisatorische of persoonlijk belemmeringen zijn om het geleerde in de praktijk uit te voeren.
- Je het praktisch nut of relevantie niet van inziet.
- Er geen duidelijke richtlijnen worden gegeven hoe iets moet worden aangepakt.
- De leeractiviteit volgens jou niet voldoende oplevert.

Hoe word je een beslisser?

Bekende remmingen die je verhinderen om de stijl van beslisser te ontwikkelen, zijn:

- Een voorkeur voor ideale oplossingen voor problemen.
- Zelfs bruikbare technieken te eenvoudig vinden.
- Genieten van interessante afdwalingen.
- Dingen op hun beloop laten i.p.v. gerichte actie te ondernemen.
- Geloven dat andermans ideeën niet werken in jouw situatie.

Hoe je de stijl van beslisser verder kunt ontwikkelen:

- Inventariseer technieken (praktische manieren om iets voor elkaar te krijgen).
- Concentreer je tijdens vergaderingen en discussies op het maken van actieplannen.
- Zorg voor een gelegenheid om met nieuwe technieken te experimenteren.
- Bestudeer de methoden die andere mensen gebruiken en neem daar een voorbeeld aan.
- Roep de hulp in van expert om naar uw eigen techniek te kijken en vraag aanwijzingen ter verbetering.
- Pak een doe-het-zelf-project aan (of je nu handig bent of niet!).

Doener

Globale beschrijving

Doeners storten zich helemaal en zonder voorbehoud in nieuwe ervaringen. Ze genieten van het hier en nu en zijn gericht op het opdoen van directe ervaringen. Zij zijn open van geest, niet sceptisch en daardoor zijn ze snel enthousiast over alles wat nieuw is. Hun levenshouding is: "Ik moet alles ooit proberen".

Doeners begeven zich op paden die anderen niet durven te betreden. Hun dagen zitten vol activiteiten ze genieten van 'brandjes blussen'. Zo gauw het enthousiasme over de ene activiteit verflauwt, zijn ze naarstig op zoek naar de volgende activiteit. Ze bloeien op bij een uitdaging, maar vervelen zich bij het invoeren en langdurig begeleiden van iets nieuws. Ze houden van gezelligheid en zijn constant bezig met andere mensen.

Eigenschappen

- **Doelgericht:**
Gericht zijn op zichtbare resultaten. Ziet inspanningen graag beloond in concrete, herkenbare en tastbare vorm. Past zich snel en uitstekend aan, aan nieuwe concrete situaties.
- **Gebruikt goed zijn verstand bij de benadering van problemen:**
Het accent ligt op praktische vaardigheden. Heft minder analytisch vermogen dan een denker, maar gaat af op informatie van anderen en intuïtie. Brede praktische interesse, maar nauwelijks geïnteresseerd in onderliggende theorie of technische details.
- **Actiegericht:**
Werkt proefondervindelijk en gaat problemen proberenderwijs te lijf. Onderzoekt, tracht nieuwe ervaringen op te doen en krijgt veel gedaan.
- **Handelt spontaan en op intuïtie:**
Baseert beslissingen op totaalindrukken, meer dan op feiten en cijfers. Niet sceptisch en is enthousiast iets anders te proberen. Neemt graag risico's houdt van iets boeiends zoals verandering. Houdt niet van routines. Betrokken bij zeer veel nieuwe activiteiten.
- **Emotioneel:**
vertrouwt op het eigen gevoel. Gevoelens van zichzelf en anderen zijn even belangrijk als welke harde feiten en gegevens dan ook. Daarmee is hij ook ongeduldig en loopt wel eens te hard van stapel.
- **Kan goed met mensen opschieten:**
Persoonlijk en op mensen gericht. Is betrokken en biedt anderen ondersteuning. Past zich goed bij mensen en situaties aan. Kan zich makkelijk in anderen inleven en sluit zich makkelijk aan bij de mening van anderen. Bespreekt plannen met anderen en probeert deze ook zoveel mogelijk bij de eigen werkzaamheden te betrekken.
- **Open van geest:**
Staat open voor feedback en commentaar. Raadpleegt, vraagt om inlichtingen en informeert naar opinies en gevoelens van anderen.
- **Typerende beroepsgroepen:**
Doeners komen veel voor in de volgende beroepen en beroepsgroepen: marketing, maatschappelijk werk, psychotherapie, verkoop, etc.
- **Taalgebruik is dwingend:**
"Laten we nu..."
- **Kenmerkende formuleringen:**
...Ik heb zo'n idee dat...
...Ik voel aan mijn water dat...
...Mijn intuïtie zegt me dat...
...Ik heb het gevoel dat...
...Mijn ervaring zegt me dat...

Sterke kanten

De sterkte van de doener is het stellen van doelen bij een nieuwe uitdaging/opdracht en het implementeren en doorvoeren van oplossingen.

- Brengt het probleemoplossingsproces zeer actief op gang.
- Activeert en motiveert de betrokken personen. Beargumenteert ideeën en posities. Betrekt anderen erbij. Spontaan en enthousiast.
- Voert plannen uit, implementeert oplossingen en heeft praktisch inzicht.
- Probeert zaken uit, onderzoek de mogelijkheden. Zak verscheidene aanpakken uitproberen. Neemt nieuwe ideeën van anderen over en neemt risico's.

Zwakke kanten

- Organiseert slecht en stelt te hoge doelen.
- Onbezonnen, gaat onbewust en hals over kop aan het werk.
- Heeft zoveel projecten dat het onmogelijk is ze allemaal goed te overzien.
- Lopende zaken worden niet altijd afgedaan.
- Het kan moeilijk zijn voor anderen om de constante verandering te accepteren.
- Veel praktische ervaring, maar weinig tijd voor reflectie.
- Verhoogd risico op stress en burn-out.

Ideale leeromgeving

- Uitdaging en spanningsvolle situaties die om keuze vragen.
- Afwisseling in programmaonderdelen en werkvormen.
- Plaats voor humor, plezier en ontspanning.
- Feedback krijgen op eigen actie.
- Kunnen werken in leuke, aardige en boeiende groep.
- Gelegenheid en vrijheid om snel te kunnen reageren.

Sleutelvragen die doeners zichzelf afvragen

- Zal ik iets nieuwe leren?
- Zullen ze me een heleboel activiteiten aanbieden?
- Zal ik mogen uitproberen, experimenteren en fouten mogen maken?
- Zal ik geconfronteerd worden met moeilijke kwesties en uitdagingen?
- Zal ik kunnen optrekken met gelijkgestemden?
- Zal ik het leuk vinden?

Als doener leer je het meeste van activiteiten waar

- Er gelegenheid is om iets nieuws te leren.
- Je jezelf kunt verdiepen in het hier en nu met bijvoorbeeld rollenspellen en discussies.
- Voortdurend afwisseling en opwindning is.
- Je gestimuleerd wordt om actief mee te doen.
- Je in het diepe gegooid wordt met een opdracht die je moeilijk vindt.
- Je ideeën kunt spuien, zonder rekening te hoeven houden met beperkingen.

Als doener leer je het minst van activiteiten waar

- Je een passieve rol hebt als leerling of cursist.
- Je geacht wordt te wachten en toe te kijken.
- Je geacht wordt alleen te werken in plaats van samen met anderen.
- Je gevraagd wordt om grondig te zijn: op het detail, punten en komma werk, etc.

Hoe word je een doener?

Bekende remmingen die je verhinderen om de stijl van doener te ontwikkelen, zijn:

- Faalangst.

- Angst om jezelf belachelijk te maken.
- Vrees om nieuwe of onbekende dingen uit te proberen.
- Sterke wens om dingen van tevoren goed te overdenken.
- Gebrek aan zelfvertrouwen.
- Het leven erg serieus nemen.

Hoe je de stijl van doener verder kunt ontwikkelen:

- Doe minstens een paar keer per week iets nieuws. Iets wat je nog nooit eerder hebt gedaan.
- Maak ook eens een praatje met een onbekende.
- Splits je dag bewust op door om het uur de ene activiteit af te breken door een andere.
- Zorg eens dat de schijnwerper op jou gericht is.
- Oefen in hardop denken en het woord voeren.