

LEERSTIJLEN VAN KOLB

Achtergrond

Mensen verschillen nogal in de wijze waarop ze leren. Leren is op te vatten als een proces dat uiteindelijk leidt tot gedragsverandering. In dit proces zijn verschillende fasen te onderscheiden, zoals het verzamelen van informatie, het toetsen van nieuwe inzichten of het nadenken over dingen die je overkomen. De psycholoog David Kolb deed onderzoek naar de fasen in het leergedrag van mensen en hij vond vier fasen.

Deze vier leerfasen kunnen worden beschreven in termen van de vaardigheden die bij die fasen horen.

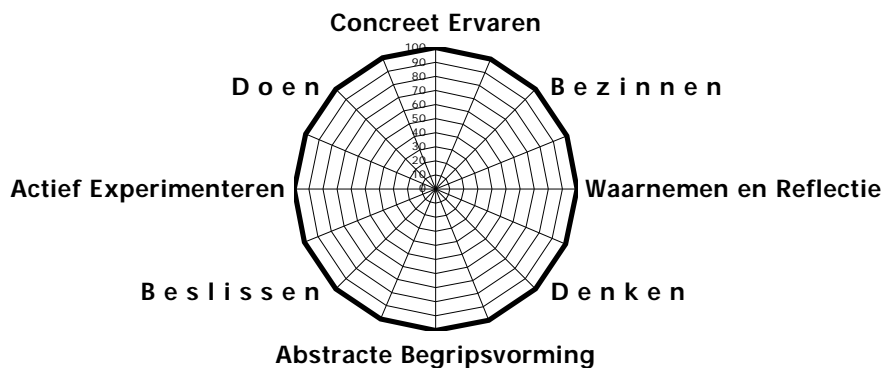
- 1 **Concreet ervaren ('feeling')**
- 2 **Waarnemen en overdenken ('watching')**
- 3 **Abstracte begripsvorming ('thinking')**
- 4 **Actief experimenteren ('doing')**

Deze vier fasen volgen logisch op elkaar: als je iets meemaakt (ervaring) is het belangrijk daarna jouw ervaringen te overdenken (reflectie) en te veralgemeniseren (begripsvorming).

Je kunt dan een aanpak bedenken waarmee jij een overeenkomstige gebeurtenis tegemoet kan treden (experimenteren). Als je die nieuwe aanpak, dat geleerde gedrag, daadwerkelijk gebruikt doet je weer nieuwe ervaringen op (concrete ervaring) waarover je weer kan nadenken (reflectie), zodat je nieuwe inzichten krijgt (begripsvorming).

Op grond van het model is het mogelijk allerlei verschillende leerervaringen te ordenen. Kolb beschreef een ideaal leermodel. De vier fasen herhalen zich volgens Kolb voortdurend in deze volgorde. Dit leermodel valt dan ook te zien als een cyclisch model. Het is zeker niet nodig altijd met een concrete ervaring (bovenaan de cirkel) te beginnen.

Als je bijvoorbeeld voor het eerst een nieuwe huishoudelijk apparaat zoals een videorecorder moet bedienen, kun je op diverse manieren proberen uit te vinden hoe het ding werkt.



Je kunt allerlei knoppen indrukken (experimenteren) en kijken wat er gebeurt (ervaring en waarschijnlijk ook reflectie). Je kunt ook nadenken over wat jij al weet over soortgelijke apparaten, bijvoorbeeld over andere TV's en videorecorders die je hebt gehad, want die lijken qua bediening op elkaar (reflectie) en zo een idee krijgen over de bediening (begripsvorming) dat je vervolgens toetst in de praktijk (experimenteren).

Weer een andere mogelijkheid is dat je iemand vraagt om voor te doen hoe het apparaat bediend moet worden (ervaring), zodat jij jezelf een beeld over de bediening kan vormen (reflectie, begripsvorming) dat je vervolgens uitprobeert in de praktijk (experimenteren).

Het is natuurlijk ook mogelijk de leerfasen in een andere volgorde te doorlopen of een fase over te slaan. Echter, wanneer fasen worden overgeslagen of te snel doorlopen daalt het leerrendement.

Dat is te begrijpen: ervaring wint immers sterk aan waarde als je erover nadenkt, inzichten worden pas echt bruikbaar als je ze uitprobeert (experimenteren) en toetst (ervaring, reflectie).

Vier leerstijlen

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

Er blijken vier leerstijlen te onderscheiden, welke steeds gekoppeld zijn aan de fasen in de leercirkel.

1	Accommodator ('doener')	Wat is er nieuw? Ik ben in voor alles = fase 1
2	Divergeerder ('bezinner')	Ik wil hier graag even over nadenken = fase 2
3	Assimilator ('denker')	Hoe is dat met elkaar gerelateerd? = fase 3
4	Convergeerder ('beslisser')	Hoe kan ik dit toepassen in de praktijk? = fase 4

Doeners leren het beste van

- ✓ directe ervaring, dingen doen, nieuwe ervaringen, het oplossen van problemen, in het diepe gegooid worden met een uitdagende taak.

Bezimmers leren het beste van

- ✓ activiteiten waar ze de tijd krijgen/gestimuleerd worden (achteraf) na te denken over acties, als de mogelijkheid wordt geboden eerst na te denken en dan pas te doen, beslissingen nemen zonder limieten en tijdsduur.

Denkers leren het beste van

- ✓ gestructureerde situaties met duidelijke doelstellingen (congressen, colleges, boeken), als ze de tijd krijgen om relaties te kunnen leggen met kennis die ze al hebben, situaties waar ze intellectueel uitgedaagd worden, de kans krijgen vragen te stellen en de basismethodologie, logica etc. te achterhalen, theoretische concepten, modellen en systemen.

Beslissers leren het beste van activiteiten waar

- ✓ een duidelijk verband is tussen leren en werken, ze zich kunnen richten op praktische zaken, ze technieken worden getoond met duidelijke praktische voorbeelden, ze de kans krijgen dingen uit te proberen en te oefenen onder begeleiding van een expert.

Kolb ontdekte dat mensen geneigd zijn vooral die leerfase te ontwikkelen waar ze toch al 'sterk in zijn'. Door het jarenlang werken volgens één bepaalde leerstijl verandert de eigen voorkeurleerstijl. Veel studenten hebben daardoor als gevolg van hun ervaringen op school en universiteit een overdenkende en theoretiserende leerstijl. Kolb pleitte er echter voor dat mensen juist ook aandacht zouden besteden aan die leerervaringen waarin ze minder goed in zijn. De leercyclus kan dan meer volledig en evenwichtig doorlopen worden, waarbij elke fase de aandacht krijgt die ze verdient. Dit heet 'Allround' leren.

In veel cursussen ligt het accent slechts op één stijl. Bij korte vaardigheidstrainingen is dat vaak alleen op doen: zo moet het, doe het maar! Bij sommige andere cursussen en leergangen is de focus juist op overdenking en theorievorming. Je leert hoe de dingen samenhangen en hoe je ze in een theoretisch kader kunt zien. Aan experimenteren en ervaren (accommoderende leerstijl), wordt dan soms minder aandacht besteed.

Allround leren is wat wordt nagestreefd als we een goede opleiding, leergang of training volgen. Het samen leren in een wat heterogene groep zorgt er daarbij, door de diversiteit van de bijdragen van de verschillende groepsleden, al vaak automatisch voor dat alle leerfasen aandacht krijgen.