

eBook

Leren leren

over leren hoe je moet leren

next.»
learning

Wat lees je in dit eBook?

Oefening: Regie nemen over je eigen leren'	3
Twee verraderlijk simpele technieken voor een optimaal lerend brein.....	4
Lees jij wel efficiënt?	8
Leren leren, waar begint leren? Hoe krijg je iemand aan het leren?.....	10
Brillen ruilen om te kunnen leren	14
Ready to learn!	16
Waarom is het zo belangrijk om te leren van fouten?	18

Leren leren is het leren hoe je moet leren.

Het is daarmee een metavaardigheid; een vaardigheid in het vaardig worden. Het gaat onder meer om leervaardigheden, planning, geheugentechnieken, gebruik van naslagwerken, onderscheid maken tussen hoofd- en bijzaken, de juiste hoeveelheid etc. Maar Leren Leren gaat ook over de readiness van het brein en je fysieke lijf, om te kunnen gaan leren.

Het [Next Learning Event](#) 2018 staat in je agenda, organisatorisch is het geregeld. Neem nu ook alvast eens even de tijd om te bedenken wat je wil gaan leren op 24 april. En bedenk ook hoe je dat gaat organiseren voor jezelf.

Team Next Learning



Oefening: Regie nemen over je eigen leren'

Neem regie over je eigen leren tijdens het Next Learning Event 2018

Next Learning biedt erg veel sprekers, sessies en belevenis. Misschien best lastig om vooraf de juiste keuze te maken. En als je dan een keuze hebt gemaakt, kan het ter plekke tegenvallen, past het bijvoorbeeld niet bij wat je vooraf had ingeschat.

Wij nodigen je uit om van keuze te veranderen als de sessie niet voldoet aan je verwachting. Dat mag tijdens dit event. Jij bent verantwoordelijk voor je eigen leren.

Variant 1

Maak per sessieronde een lijstje van 4 sessies, van de beste, de één na beste etc.. Vertrek naar de volgende sessie als het niet goed of interessant genoeg is. Hoe voelt dit en wat levert het op?

Variant 2

Maak een lijstje van 4 parallelsessies op volgorde van minst aantrekkelijk naar aantrekkelijkst. Begin bij de minst aantrekkelijke sessie. Vertrek naar de volgende sessie als het niet goed of interessant genoeg is. Hoe voelt dit en wat levert het op?

Zie het als een kadootje aan je zelf. Een kans om tijdens Next Learning niet alleen te luisteren, maar om actief het leren in eigen hand te nemen.

Twee verraderlijk simpele technieken voor een optimaal lerend brein

Door: Marcia Goddard, neurowetenschapper

Ons brein is een fascinerend orgaan. Volgens sommige mensen zijn wij ons brein en hebben we geen eigen wil. Anderen zijn daar (gelukkig) iets genuanceerder in, maar feit is dat ons brein immense invloed heeft op hoe we ons voelen en gedragen. Ons brein bepaalt natuurlijk ook hoe goed wij in staat zijn informatie te verwerken en op te slaan, oftewel hoe goed wij in staat zijn om te leren. Maar de manier waarop je als leerkracht informatie aanbiedt, kan enorm bijdragen aan de capaciteit van het brein van je leerlingen om nieuwe vaardigheden en kennis op te doen. Voor we overgaan tot tips die je hierbij kunnen helpen, eerst wat feitjes over het brein. Want die grijze massa van ons is best indrukwekkend!

Ons brein: de feiten.

Ons brein bestaat uit ongeveer 100 miljard hersencellen. Om je een idee te geven van hoeveel dat er zijn: als je al je hersencellen zou willen tellen, zou je aan één leven niet genoeg hebben, alleen al omdat het uitspreken van de zeer grote getallen teveel tijd zou kosten. Probeer maar eens 1.845.367.241, 1.845.367.242, 1.845.367.243 in rap tempo op te noemen zonder de tel kwijt te raken! Hoe kan het dat die miljarden hersencellen allemaal in ons hoofd passen? Dat komt doordat 1 hersencel maar ongeveer 10 micrometer breed is. Een micrometer is een miljoenste deel van een meter, ofwel een duizendste deel van een millimeter. Om het in perspectief te plaatsen: het kleinste zandkorreltje dat officieel nog geclassificeerd wordt als zandkorrel, is ongeveer een zestiende deel van een millimeter. Als je duizend hersencellen naast elkaar zou leggen, zou dat dus maar een lijntje van ongeveer 1 centimeter breed zijn. Zou je echter ál onze hersencellen op een rijtje leggen, dan zou je een lijn kunnen trekken die loopt van Amsterdam tot ergens bij Bordeaux in Zuid-Frankrijk. Nu zijn die 100 miljard hersencellen al vrij indrukwekkend, maar elke hersencel gaat ook nog eens talloze verbindingen aan met andere hersencellen. Daardoor bevat ons brein ongeveer 150 biljoen synapsen, dat zijn de verbindingpunten tussen twee cellen. Dat is 150 met 12 nullen! En tussen al die synapsen zitten zenuwvezels, draden die de hersencellen met elkaar verbinden. 180.000 kilometer zenuwvezel, om precies te zijn. Als je al je zenuwvezels aan elkaar knoopt, kun je dus 4,5 keer de aarde rond.

Het wegennetwerk van leervermogen

Deze hersencellen, synapsen en zenuwvezels vormen samen zogenaamde neurale netwerken. Die netwerken zijn extreem gecompliceerd, maar ook buitengewoon efficiënt. Je kunt het een beetje vergelijken met een ingewikkeld wegennetwerk. In de ideale situatie is dat netwerk perfect gestroomlijnd en bestaat het volledig uit snelwegen. Er staat nooit file, informatie neemt altijd de kortste route naar de juiste afrit en van verdwalen is geen sprake. Die ideale situatie klinkt theoretisch prachtig en zou betekenen dat wij altijd alles in no-time zouden kunnen leren, maar bij mensen is altijd sprake van een balans tussen snelwegen, provinciale wegen en een paar onverharde zandweggetjes. Waar de snelwegen liggen en waar de zandweggetjes, dat verschilt per persoon en dat is wat ons uniek maakt. Alles wat we zien, horen, ruiken, voelen en proeven komt als informatie binnen op dat wegennetwerk. De manier waarop dat wegennetwerk opgemaakt is, bepaalt dus ook hoe we die informatie verwerken. Gaat informatie over de snelweg, dan verlopen die denkprocessen het snelst en is ons leervermogen optimaal. Pakt informatie een zandweggetje of loopt het tegen een opstopping aan, dan is de situatie wat minder ideaal. Het resultaat van die informatieverwerking, de weg die informatie aflegt over dat wegennetwerk, dát is ons observeerbare gedrag: hoe goed of snel wij iets geleerd hebben. Maar die verwerking zélf, het afleggen van die weg, dát is nu juist zo belangrijk. Dat zijn onze cognitieve functies, onze denkprocessen.

Twee technieken om een lerend brein te stimuleren:

Voor een deel is leervermogen aangeboren, maar kun je als leerkracht of trainer iets doen om het brein van je publiek optimaal in staat te stellen informatie in zich op te nemen? Het antwoord is ja. Op verschillende manieren. De twee belangrijkste (en verraderlijk simpele) technieken? Framing en priming.

Framing

Framing is een techniek die veel toegepast wordt in zogenaamde persuasive communication. Hiermee stuur je mensen in een specifieke richting door de manier waarop je een verhaal vertelt. Dit zit dus heel sterk in de taal die je gebruikt wanneer je leerstof aanbiedt. Framing is een veelgebruikte techniek onder politici. Door stellingen bewust positief of negatief te framen (verwoorden), proberen ze hun publiek voor zich te winnen.

Hoe zet je dit in als leerkracht?

Denk eens goed na over hoe jij je leerstof aanbiedt en opdrachten uitlegt. Leg je de focus op het proces, of op het eindresultaat? Het positief framen van leerstof en de resultaten van leerlingen leidt uiteindelijk tot betere prestaties. Dit betekent niet dat je alles moet bedekken met de mantel der liefde en falen als succes moet bestempelen. Je kunt echter wel, wanneer een leerling faalt, door middel van positief framen een leermoment creëren. Als een leerling een opdracht hopeloos verpest, kun je blijven inzoomen op wat er verkeerd is gegaan omdat je wilt dat de leerling snapt wat het niet goed deed. De leerling kan hier echter niets meer aan doen, het ligt in het verleden. Het is dus wellicht nuttiger om te focussen op wat de leerling in de toekomst kan doen om een beter resultaat te behalen. Klein verschil, potentieel grote impact!

Een andere toepassing is het framen van het grotere plaatje rondom de vaardigheid of kennis die opgedaan moet worden. Leg jij je leerlingen uit wat het doel van de lessen is? Onderzoek wijst duidelijk uit dat wanneer leerlingen snappen waar ze naartoe werken, ze beter in staat zijn om te leren en de opgedane kennis ook veel langer blijft hangen. Vertel jij je leerlingen waarom het waardevol is om deze kennis of vaardigheden te oefenen? Leg jij uit hoe de verschillende opdrachten bijdragen aan het behalen van het doel? En welke criteria gebruik je om te bepalen of een leerling het goed heeft gedaan? Beoordeel je het eindresultaat? Of ook het proces daaraan voorafgaand? Allemaal vragen die betrekking hebben op het positief framen van je leerstof.

Priming

Priming is het activeren van bepaalde concepten in het brein. Een buitengewoon effectieve techniek die ingezet kan worden wanneer nieuwe kennis opgedaan moet worden. Er zijn verschillende vormen van priming.

Semantische priming wordt in het onderwijs al veel gebruikt om het leervermogen te bevorderen. Door bepaalde concepten in het geheugen te activeren, activeer je ook alle concepten die gerelateerd zijn aan dat concept. Nieuwe informatie die binnenkomt, wordt aan deze concepten gekoppeld. Hierdoor wordt de informatie beter en langer opgeslagen. Een voorbeeld hiervan is het activeren van het concept 'voedsel' wanneer leerlingen in een vreemde taal woorden voor verschillende gerechten moeten leren.

Je kunt leerlingen echter ook primen voor leren in het algemeen. Dit kan al ingezet worden tijdens het voorstelrondje in een nieuwe klas. Laat leerlingen zichzelf introduceren en uitleggen waarom zij gemotiveerd zijn om de vaardigheden die in de lessen aan bod komen onder de knie te krijgen. Laat leerlingen daarbij aangeven welke persoonlijke eigenschappen daarbij gaan helpen, welke eigenschappen mogelijke obstakels kunnen vormen én hoe zij denken die obstakels te kunnen neutraliseren. Een goed begin is het halve werk: je hebt je leerlingen op deze manier hun eigen brein laten primen richting een 'leermodus'.

Bewegwijzering in het brein

Door framing en priming toe te passen bij het aanbieden van leerstof creëer je als het ware bewegwijzering op het wegennetwerk in het brein van je leerlingen, die informatie helpt de juiste afslag te nemen richting een optimaal leerrendement!

Bekijk de sessie
tijdens Next Learning



Lees jij wel efficiënt?

Mark Tigchelaar is breinexpert. Hij leert mensen met zijn bedrijf [UseClark](#) hoe je grote hoeveelheden informatie kan absorberen. In dit blog kijken we naar een tweetal insights die Mark heeft gedeeld.

1. Geconcentreerd lezen, we vinden het steeds lastiger!

Dagelijks verwerken we enorme hoeveelheden informatie, dit is slecht voor onze concentratie. Zo stelt Mark Tigchelaar. We lezen steeds oppervlakkiger en slaan grote hoeveelheden tekst over. De manier waarop dat we lezen is onder te verdelen in de volgende drie:

- **Gedegen lezen**
Lezen omdat je wil weten waar het over gaat. Wat je leest lees je nauwkeurig.
- **Gericht lezen**
Je wil antwoord op je vraag. Je zoekt in de tekst dus alleen naar je antwoord.
- **Scannend lezen**
Ongeveer weten waar de tekst over gaat. Je zoekt naar de essentie en slaat grote delen over.

Het gedrag verandert

We gebruiken allemaal de bovenstaande drie leesvormen. De mate waarin dit is verdeeld verschuift. We lezen bijna alleen nog maar scannend. In een onderzoek dat UseClark heeft uitgevoerd onder 972 kenniswerkers gaf 78% aan vaker gedegen te willen lezen. Sta jij wel stil bij hoe je leest?



2. We lezen vanaf schermen, hoe doe je dit efficiënt?

De teksten die we lezen, lezen we bijna alleen nog maar van een digitaal scherm. Dit brengt veel voordelen met zich mee. Maar natuurlijk ook nadelen. Mark geeft ons 5 quick wins om het lezen vanaf een scherm zo efficiënt mogelijk te maken

1. Plaats je beeldscherm op de juiste manier
Afstand tot het beeldscherm is 50 tot 70 cm en houd het beeldscherm op ooghoogte
2. Stel je contrast wat lager in
Experimenteer wat voor jou goed werkt. Zeventig procent lijkt voor veel mensen optimaal te zijn.
3. Gebruik je hele scherm voor één taak
Alles wat je ziet wordt namelijk bewust of onbewust gescand door je ogen; de werkbalken, opkomende notificaties, eventuele meerdere schermen etc. Het is onmogelijk om dit te negeren.
4. Kies een prettige lay-out
Bijvoorbeeld het lettertype Arial of Verdana
5. Ontspan je ogen
Gebruik bijvoorbeeld de 20-20-20 regel. Kijk elke 20 minuten, voor ongeveer 20 seconden, 20 feet (= zes meter) voor je. Op die manier ontspant je accommodatiespier even.

Leren leren, waar begint leren? Hoe krijg je iemand aan het leren?

Door: [Wilma Jongsma MSc](#)

Onze zoon Jurre van 12 jaar zit in de brugklas. Wat heeft hij er hard aan moeten trekken! Het eerste half jaar staat in het teken van Leren Leren. En dat terwijl hij toch al vanaf zijn 4de onderwijs krijgt, hoe kan dat?

Tegelijkertijd bleef een van mijn opdrachtgevers maar benadrukken dat zijn mensen heel anders leren dan andere werknemers. Daarop stelde ik verschillende vragen over eerdere ervaringen. De opdrachtgever bleef standvastig; 'Wilma, echt waar: een training geven aan deze doelgroep is heel lastig'. Twee redenen om wederom in de theorie van het leren te duiken.

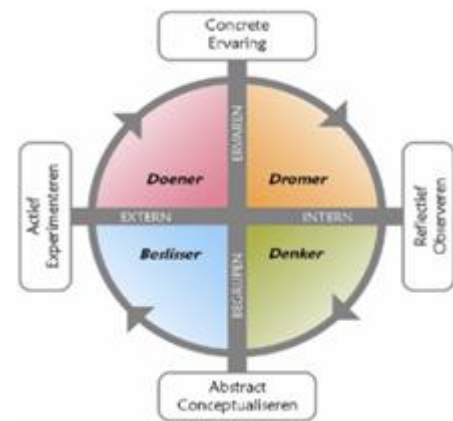
Kolb

Favoriet omdat het tegemoet komt aan mijn idee van leren. Je leert door vooral te reflecteren. (Wetenschappelijke) kennis, weetjes, tips en trucs toe te voegen. Door zaken op te zoeken en vooral weer opnieuw uit te proberen, concrete ervaring opdoen. Je leert door te doen, en door middel van de reflectie leer je van je ervaring.

Daarnaast komen alle voorkeuren van leren aanbod. Kennelijk hebben we alle vormen van leren nodig om tot een volledig proces van leren te komen. Dromen, Denken, Beslissen en Doen. Door het besteden van tijd aan de leerfase waar we ons niet helemaal in thuis voelen maken we het onszelf uiteindelijk gemakkelijker.

De doelgroep van mijn opdrachtgever als ook onze zoon Jurre kenmerkt zich door: leren door te doen. Actiegericht en heel erg van de praktijk. Deze accommoderende leerstijl is echter slechts een onderdeel van de cyclus! De uitdaging in hun leerproces is hen helemaal mee te nemen in de leercirkel van Kolb.

Wat gebeurt er met Jurre? Op de basisschool heeft hij ook leerwerkjes gedaan. Dit altijd onder directe leiding van een meester of juf. Nu valt deze meester of juf weg in het voortgezet onderwijs. Daar komt bij dat plannen in de agenda op de basisschool is geoefend het wel verdomd lastig blijkt als je het zelf moet doen! We weten inmiddels dat de prefrontale cortex op 12 jarige leeftijd nog niet is volgroeid, waardoor het sowieso lastig wordt om te plannen.



Maar hoe zit het dan met leren?

Ik neem jullie mee in het Leren Leren van onze zoon Jurre, om daarna de parallel te trekken naar de opdrachtgever en wat ik voor zijn doelgroep heb gedaan. Jurre heeft ervaring opgedaan met leren op de basisschool. Hij heeft het advies HAVO/TL en zit in een gecombineerde brugklas. Voordat hij daar heen ging heeft hij zich een voorstelling gemaakt van hoe het leren daar zou zijn. (dromen) Jurre had ook gereflecteerd op zijn leren op de basisschool. Als hij daar goed oplette in de les en daarna de stof nog een keer doornam (alleen lezen), werd hij beloond met een voldoende. Hij had erover nagedacht. Allemaal nog een intern proces en tot zover niet getoetst aan de omgeving. Hij besloot de aanpak zoals hij dat ook deed op de basisschool ook toe te passen op het voortgezet onderwijs. Hij deed als volgt: Jurre lette goed op en nam vervolgens thuis de stof nog een keer door. Lezen wel te verstaan. Jurre deed daarmee de concrete ervaring(en) (helaas) op van meerdere zware onvoldoendes.

Daarop volgde een reflectief gesprek met moeder.

“Mama, het is zo raar als ik op school ben dan weet ik de rijtjes die ik heb gelezen niet meer uit mijn hoofd”.

Het uit je hoofd leren van leermateriaal vergt meer inspanning dan het doorlezen van de stof. Herhalen, een samenvatting maken van hoofdzaken en bijzaken, jezelf vragen stellen en daarop de antwoorden zoeken zijn allemaal onderdelen die je doorlopen moet hebben voor een volledige kennisoverdracht.

“Oh, ik dacht dat leren een keer doorlezen was, dat je het dan goed genoeg uit je hoofd weet.”

Kennis toevoegen

Hiermee hebben we nieuwe kennis over leren toegevoegd bij Jurre en is hij het opnieuw gaan proberen. Inmiddels haalt Jurre meer voldoende. Hij heeft geleerd te leren. Een heel herkenbaar verhaal voor iedere ouder met een kind in de brugklas. En het begon bij de ervaringen van leren op de basisschool. Deze blijken niet 1 op 1 te passen op het voortgezet onderwijs.

Nu naar de opdrachtgever. Wat maakt deze doelgroep zo lastig te trainen?

Uitspraken als: “doceren is dodelijk, ze zijn heel kritisch op kennis, wat breng je extra in, aandachtspanne is heel kort, ze nemen hun piepers mee en vliegen zo de deur uit, ze zitten onder de training ook doorgaans te mailen, appen enz. Wanneer het niet past in hoe zij de praktijk zien ben je verloren, ze laten je dat dan ook direct weten.’

Hoe krijg ik deze doelgroep aan het leren?

Kijkend naar de leercirkel wist ik het direct. Dit klinken als doeners. Waar haak je bij aan? Nu bij het opdoen van ervaring. Uiteraard zal je training een inhoudelijk toegevoegde waarde moeten hebben, wetenschappelijke kennis, een weten dat er iets nieuws is, tips wetenswaardigheden, nieuwe manieren van werken etc. De combinatie van deze assimilerende leerstijl die gericht is op verbanden en theorie vorming en de praktijkervaring van de doeners zorgt voor een doorstroom in leerstijlen. Op deze manier schep je een gegronde basis voor kennis.

Op basis van de theorie van het leren ben ik begonnen met een aantal casussen. Vanuit mijn eigen bedrijf Leon Leernetwerk ben ik altijd op zoek naar de beste manieren om kennisoverdracht, nieuwe leerprogramma's en online/offline leren te verwerken in verschillende organisaties. Deze organisaties zijn toe aan verandering, maar zoeken nog naar een manier om dit te implementeren. Leren en ontwikkelen gaan hand in hand met de veranderingen in de organisatie. Maar hoe werkt dit in de praktijk? Uiteraard hebben we wel eerst de bedoeling van de training gecommuniceerd. Ook moet er een verschil zijn in de manier waarop mensen nu werken, anders heeft het geven van een

training geen nut. Vanuit de praktijk van een aantal casussen heb ik ze erop laten reflecteren. Hoe ging dat? Er zijn veel nieuwe wetenswaardigheden toegevoegd. In dit geval een nieuwe richtlijn. Daarna is de casus opnieuw uitgevoerd volgens deze richtlijn. De reflectie hierop bracht veel verschillen en positieve aspecten van de nieuwe methode aan het licht.

Leren Leren: het proces van leren, Waar begint het?

Het begint bij de leervoorkeur, en daar stopt het niet. Vervolgens neem je de mensen mee in de leercirkel met uitgekende werkvormen. Ze leren door jouw begeleiding van stap naar stap. Zo ben je een echte facilitator van leerprocessen. Je kan het ook een training noemen. Door het doorlopen van alle verschillende leerstijlen hoop je vooral dat mensen op een andere manier naar de verwerking van kennis kunnen kijken.

Bekijk de sessie
tijdens Next Learning



Brillen ruilen om te kunnen leren

Door: [Seydâ Buurman-Kutsal Supervisie | Training | Advies | LVSC-coach](#)

Ken je dat? Je gaat naar een event over leren en kijkt om je heen, de aanwezigen willen allemaal ontwikkeling begeleiden, iedereen er bij betrekken en includeren, maar is zelf als groep zo homogeen als maar kan. Dat kan er mee te maken hebben dat er nu eenmaal bepaalde groepen mensen voor bepaalde beroepen kiezen. Dat zou kunnen, of ook niet, dat is een ander verhaal. Ik ben er door gefascineerd hoe wij het voor elkaar krijgen om een breed en inkluderend leeraanbod laten bedenken door een homogene groep mensen.

Intrinsieke motivatie

De groep mensen die leren om te leren is meestal juist een zeer gemêleerde, diverse groep die verder wil komen. In sommige gevallen enigszins zacht door haar leidinggevende zo ver gebracht om in te zien dat het nuttig zou zijn. De motivatie van de lerende is er dus, intrinsiek zelfs. Maar wij hebben het de persoon in kwestie al vanaf het eerste begin moeilijker gemaakt dan nodig is. En vaak mag de gebruiker achteraf ook nog evalueren over dit middel. In het meest ideale geval wordt de lerende vooraf gevraagd hoe zij zou willen leren. Daarbij wordt het begrip leren echter niet nader belicht. Wanneer vind je dat je iets leert zou ik een spannende vinden. Ontelbaar veel leer theorieën, didactische modellen en meetinstrumenten heb ik als coach en veranderkundige tot mij beschikking. Zij moeten mij helpen om dat voor elkaar te krijgen waar ik mijn energie in kwijt wil: leren leren mogelijk maken. En daar ligt de angel verborgen.



Willen standaardiseren

Waar maken wij het onnodig moeilijk? Door het leren leren te willen standaardiseren. Vaak is de enige reden daartoe de meetbaarheid en efficiency. De (sociaal) culturele verschillen die zij mee brengen en de ervaring waarop zij het nieuw aan te leren gedrag kunnen opbouwen is echter niet te standaardiseren. Wij weten inmiddels dat de manier waarop wij intelligentie meten cultureel bepaald is. Wij weten dat de positie in de maatschappij en groep bepaald hoe goed je kunt functioneren en leren, ja zelfs je gezondheid beïnvloed. De leermiddelen die wij aanbieden en de leertheorieën die gebruikt worden houden daar echter geen rekening mee.

Uiteenlopende beroepsgroepen en culturen

Als LVSC-coach en veranderkundige heb ik de luxe mij daar buiten te bewegen. Ik begeleid het leerproces van professionals uit de meest uiteenlopende beroepsgroepen en culturen. Van kleuterjuf tot directies van multinationals, allemaal lerenden waar ik op mijn beurt ook weer van leer. Vaak hoor ik halverwege een begeleidingstraject dat zij bij mij volgen: 'oh, nu zie wat ik doe.' Terwijl dat wat zij deden er van begin af aan en vele jaren lang al was en hen heeft gehinderd om verder te groeien in wat zij wilden leren. Na dit besef zie ik een ommekeer in het leren en krijgen de vragen die zij zichzelf stellen een andere orde. Zij worden langzaamaan hun eigen begeleider en zetten het eigen leerproces zelfstandig voort.

Mij helpt daarbij dat ik heb geleerd om niets te weten als ik een verander- of coachingstraject begeleid. Ik kijk met vreemde ogen en verschillende brillen naast de lerende naar wat hij of zij ziet. Niet de kennis over de persoon maar de kennis die de persoon mee brengt heeft mijn aandacht. Ongeacht de cultuur waar de persoon vandaan komt. Ik kijk mee en benoem wat ik zie. En dat is meteen de bril die zij op kan zetten om te kijken naar het eigen leerproces.

Bekijk de sessie
tijdens Next Learning



Wardy Doosje
interim bestuurder en
voorzitter LVSC

Ready to learn!

Door: [Gerrit Streekstra](#) | [Damiët van Stek](#)

Of hoe jij jezelf binnenstebuiten kunt keren....

Wij laten iets zien wat je elkaar niet snel toont. Namelijk wat er binnen ons gebeurt, in het moment.. Normaal gesproken houden we dat verborgen. Of komt het er heel anders uit...

Daar staan we dan. Met ons tweeën, twee meter van elkaar. Het publiek staat in een kring om ons heen. Er is niets afgesproken. Dat vinden wij eng. Dus er is druk. We willen juist heel ontspannen en beschikbaar zijn. En dat is precies waar het om gaat, open blijven voor jezelf, ook als de druk van buiten toeneemt. Want dan kun je leren.

Carl Rogers, beroemd Amerikaans psycholoog, werkte vanuit het menselijk vermogen dat we ons kunnen ontwikkelen en ontplooien.

“The curious paradox is that when I accept myself just as I am, then I can change.”

Kortom: als alles mee mag doen, dan haal veel meer uit leersituaties. Met al je gedachten, gevoelens, overtuigingen. Met je lijf, je stem, je ogen. Met al je herinneringen. Je schaamte, je woede, je euforie, je energie.

Hoe doe je dat, alles mee laten doen? En hoe doe je dat op momenten dat het spannend wordt? Ben je dan ook nog open? Of sluit je de poorten, zodat er maar een gedeelte naar binnen mag? Wanneer ben je klaar om te leren? Wij laten in onze ontmoetingen zien hoe je dat aanpakt.

Innerlijke stemmen razen dwars door elkaar heen.

“Ik ben zenuwachtig. Jezus, wat een onzin, wat kan er nu misgaan!”

“Stel je niet aan man.”

“Nou, het is wel logisch dat je wat zenuwachtig bent.”

“Nee, dat is niet logisch, dat is echt noodzakelijk!”

“Zonder wrijving geen glans.”

“Ja, probeer jezelf maar te sussen.”

“Is het oké dat jij je druk maakt? Is dat echt oké?”

“Of verwacht je van jezelf dat alles meteen perfect gaat? “

“Nou, dat is hij wel gewend, onze wonderboy!”

“Man, doe niet zo cynisch!”

De methodes van mindfulness en voice dialogue staan bij ons centraal.

“Ik voel mijn buik en merk dat ik hem inhoud. Om beter over te komen. Daardoor stopt mijn adem een beetje. Mijn borstkas drukt dan ook wat naar achteren, waardoor ik mij wat kleiner voel. Ik wil weg van mijn buik maar leg toch mijn hand erop. Ik geef het aandacht, daar waar ik normaal ervan afdraai, het weg moffel.”

Dan vragen wij het publiek om te kijken waar bij hen fysiek ongemak zit. Welk deel van je lijf schuif je wel eens terzijde?

Na een poosje kijken we elkaar aan. We maken contact en merken dat we dicht bij elkaar zijn. Zo dicht als je bij de koffieautomaat staat met een collega. En is dat oké? Kan je voelen wanneer er een grens is en mag je daar van jezelf iets over zeggen?

“Jezus wat een gelul! Denk je nu echt dat deze mensen hier op zitten te wachten? Echt niet!”

“ Nou, ik vind het mooi dat we dit kunnen delen.”

“ Ik niet!”

“ Ik schaam me voor deze vertoning.”

“Waar schaam jij je dan voor?”

“ Nou, dat de ander het stom vindt!”

En zo gaan de stemmen met elkaar in conclaaf. Als ze werkelijk interesse in elkaar tonen in plaats van elkaar alleen maar te beconcurreren, dan ontstaat er mildheid. Dan vullen ze elkaar aan en komen er onverwachte kwaliteiten bovendrijven. Kwaliteiten die je nodig hebt om te leren. Er is veel stilte tijdens deze ontmoeting, die 45 minuten duurt. Stilte die mooi, pijnlijk, grappig, ongemakkelijk of gewoon stilte is. Na afloop zijn we blij over de impact. Mensen zijn echt geraakt, ze herkennen dingen in zichzelf. Ze ervoeren veiligheid en ongemak dat hen in staat stelde werkelijk naar zichzelf te kijken. En ze wilden er mee aan de slag. Kijken wat er bij hen, nu, speelt en hoe je dat binnenstebuiten kunt keren.

Waarom is het zo belangrijk om te leren van fouten?

[Door: Kirste den Hollander](#)

We zeggen het regelmatig: 'Van fouten kun je leren ...' Toch maken de meeste mensen liever geen fouten en lukt het lang niet altijd om een fout te benutten als leerkans. Wij onderzochten wat leren van fouten zo belangrijk maakt en welke stappen nodig zijn om van een onbedoelde uitkomst werkelijk een leerervaring te maken.

Op basis van deze bevindingen ontwikkelden wij de Biechtbox, om het leren van fouten te versnellen. In dit artikel zetten we ons onderzoek uiteen en doen wij verslag van een praktijkexperiment met de Biechtbox tijdens o.a. Next Learning 2016.

Fouten helpen bij leren, maar toch lukt dat niet altijd

Fouten maken wordt breed erkend als startpunt voor leren en vernieuwen. Fouten of onverwachte uitkomsten liggen aan de basis van veel vernieuwingen. Neem de Slinky-speelgoedveer die van de trap kan wandelen. Die is ontwikkeld door een ingenieur die eigenlijk een gevoelige veer wilde maken voor toepassing in de scheepvaart. Bij het ontwikkelen ervan, stootte hij per ongeluk een prototype van de kast. Hij zag hoe de veer stuiterde en begreep meteen hoe hij er speelgoed van kon maken.

Er zijn ook meer alledaagse voorbeelden van fouten die tot een nieuwe aanpak leiden. Zoals een supermarktmanager die graag betrokkenheid wil tonen en nieuwsgierig is naar hoe het er werkelijk aan toegaat op de werkvloer. Hij kiest dagelijks een observatiemoment, waarbij hij vanuit een vaste plek in de winkel bekijkt hoe iedereen werkt. Hoewel hij dit met de beste intenties doet, voelt het team zich gecontroleerd door deze zwijgende manager 'op zijn post' in de winkel. Het roept een sfeer van verantwoordelijkheid afleggen op, in plaats van dat het gaat om samen aanpakken en zich verbeteren. Gelukkig vertelt iemand hem dat, en kan hij de onbedoelde uitkomst van zijn actie zien als kans om iets anders te proberen. Vanaf dat moment maakt hij, samen met steeds een ander teamlid, een rondje door de winkel. Ze bespreken wat ze zien en koppelen verbeterkansen terug naar het team. Dit leidt tot een productieve sfeer, waarin men in korte tijd tot verbeteringen in de winkel komt.

Het lastige is echter dat fouten vaak niet verwelkomd worden. Toedekken van wat verkeerd gaat, ontkennen van verantwoordelijkheid, anderen de schuld geven en defensieve routines maken in veel organisaties deel uit van de dagelijkse praktijk. Dit bemoeilijkt het leren van fouten. Wat maakt het leren van fouten zo belangrijk? We zoomen in op het proces van innovatie en de leerprocessen die hierbij komen kijken.

Wat leren van fouten zo belangrijk maakt

Leren in de context van werk kan verschillende vormen aannemen. Het kan ingezet worden om:

- medewerkers voor te bereiden op hun werk;
- medewerkers te helpen beter te worden in het werk;
- het werk zelf te verbeteren en vernieuwen.

Met name die laatste vorm van leren is relevant in een kenniseconomie. Bij het werken aan verbeteringen en vernieuwen is het leren van fouten een belangrijk onderdeel van het leerproces. Sterker nog, innovatie kan niet plaatsvinden zonder fouten te maken. Innovatie impliceert namelijk actie in een nieuwe en onbekende omgeving, waarbij er minder kennis is en er minder routines bestaan. Dit maakt innovatie een chaotisch proces dat van zichzelf foutgevoelig is.

Deze fouten vormen een belangrijke bron om van te leren. Het is hierbij wel van belang dat mensen niet enkel oppervlakkige symptomen van complexe problemen aanpakken, want dan blijven de onderliggende problemen onopgelost: 'single loop learning'. Daarbij kan de organisatie verdergaan, vanuit de huidige doelen en beleid.

'Double-loop learning' vindt plaats wanneer onbedoelde uitkomsten van acties opgelost worden, op een manier die ook onderliggende normen en overtuigingen verandert. Het is dit tweede type van leren dat aan de basis ligt van graduele verbetering en radicale innovatie in organisaties en dat men ook kan beschouwen als een proces waarbij effectief geleerd wordt van fouten.