



14

Mensen ontwikkelen hun talenten met meer succes en plezier wanneer zij inzicht hebben in de eigen leervoorkeuren. Dat betekent dat organisaties er voordeel van hebben als de leervoorkeuren van de medewerkers bekend zijn. De scholing van medewerkers verloopt effectiever en de talenten worden beter benut.

Marjolein van Bodegom

## Talentontwikkeling door inzicht in leervoorkeuren

Marjolein van Bodegom ([marjolein@vanbodegom.eu](mailto:marjolein@vanbodegom.eu)) startte in 2012 met Bureau van Bodegom. Zij is opgeleid als cognitief psycholoog en heeft zich gespecialiseerd in informatieverwerking tijdens het leren. Zij houdt de nieuwste ontwikkelingen op brein gebied bij en past die toe op de inventarisatie van meervoudige intelligentie leerstrategie.



## Leertheorieën

Een loopbaantraject, een reorganisatie die een functieverandering meebrengt of het gevoel niet op de goede plek te zitten is voor mensen vaak de aanleiding om te onderzoeken hoe zij hun talenten optimaal kunnen inzetten. De eigen leervoorkeuren laten testen is een goede manier om daarachter te komen. In de jaren tachtig van de vorige eeuw is er veel onderzoek gedaan naar de manier waarop mensen leren. Twee bekende theorieën zijn de Leercyclus van de Amerikaanse psycholoog David Kolb en de theorie van Meervoudige intelligentie van Howard Gardner.

Bij Kolb gaat het om het cyclisch doorlopen van fases. Lerende mensen komen steeds in een ander stadium en vertonen dan daarbij behorende leerstijlen. Dit is een belangrijk inzicht. Maar over de eigen, individuele leervoorkeur zegt de theorie niet zoveel: we maken immers allemaal dezelfde fases steeds opnieuw door.

Een andere Amerikaanse psycholoog, Howard Gardner, ontwikkelde een theorie die meer handvatten biedt voor het ontdekken van de eigen leervoorkeuren: meervoudige intelligentie. In zijn visie beschikken alle normaal begaafde mensen over verschillende categorieën van intelligentie, zoals verbale, auditieve en lichamelijke intelligentie. Deze intelligenties zeggen iets over de manier waarop mensen informatie opnemen en problemen oplossen. Wie bijvoorbeeld hoog scoort op 'verbale intelligentie' zal informatie goed opnemen door een tekst te lezen, wie sterk 'auditief' is, heeft er meer aan als diezelfde tekst wordt voorgelezen.

## MILS-test

Op basis van deze intelligentiecategorieën is een testmethode ontwikkeld. Met deze Meervoudige Intelligentie LeerStrategie test (MILS) is op een transparante wijze vast te stellen hoe iemand het beste informatie verwerkt.

De leervoorkeuren die gemeten worden, zijn:

- Teksten verwerken
- Structuurbehoefte
- Beweging nodig
- Auditief
- Visueel
- Interpersoonlijk (zie kader).

Deze test maakt snel leervoorkeuren zichtbaar. Dit kan trainees bijvoorbeeld helpen inzicht te krijgen in de eigen manier van leren, om vervolgens gericht gebruik te kunnen maken van deze strategieën. De te testen trainee krijgt steeds twee alternatieven voorgelegd, bijvoorbeeld een afbeelding van een klok met wijzers en een af-

beelding van een digitale klok. Op welke klok zie je sneller hoe laat het is? Of er wordt een keus voorgelegd tussen een tekst en een grafiek: wanneer begrijp je de informatie sneller? In tegenstelling tot de meeste testen van leervoorkeuren, is deze test geen zelfbeoordeling. Er wordt niet gevraagd welke voorkeur de trainee denkt dat hij/zij heeft, maar concrete alternatieven worden voorgelegd. Het gaat erom welk 'teken' dat wordt gebruikt om de werkelijkheid mee aan te duiden – een woord, een plaatje, een geluid, door de hersenen het snelst wordt omgezet in begrip. De test meet dus de werkelijke voorkeur, niet de aannames van de trainee over de eigen voorkeur. Een gecertificeerde coach vertelt na afname wat de test gemeten heeft en checkt bij de testpersoon of deze de leervoorkeuren herkent. Vervolgens bespreken de coach en de testpersoon de leerstrategieën die bij deze leervoorkeuren passen: wat past iemand zelf al toe, welke andere strategieën spreken hem/haar aan en wil hij/zij uitproberen?

*Welk 'teken' zetten de hersenen het snelst om in begrip: een woord, een plaatje, of een geluid?*

## Helpen bij leren

Bij het leren gaat het erom de voorkeuren zo goed mogelijk te benutten, of, als dat nodig is, zo goed mogelijk te compenseren.

Daarom geeft de coach concrete tips om het leren te bevorderen:

- iemand die een voorkeur heeft voor **Bewegen**, kan het beste regelmatig even opstaan, iets in zijn handen houden om mee te frumelen of zijn oren kruislings masseren. Deze handelingen geven de hersenen het idee dat de persoon aan het bewegen is en daardoor blijven de hersenen actief.
- wanneer **Teksten verwerken** niet de voorkeurstijl is, terwijl het toch veel gebeuren moet, dan kan het mensen met een hoge visuele score helpen om een gekleurde leeslijniaal – meestal geel of blauw - te gebruiken. Dat vermindert het contrast in het tekstbeeld en maakt de zinnen prettiger leesbaar.
- nieuwe technologieën bieden interessante mogelijkheden. Mensen die een **Visuele** leervoorkeur hebben, kunnen met hun Smartphone foto's maken die hen helpen bij het onthouden van bepaalde informatie. Daarvoor zijn ook goede opslagprogramma's beschikbaar, zoals Evernote.
- dat programma is ook heel geschikt om op een Smartphone of iPad gemaakte aantekeningen te bewaren en te organiseren, wat tegemoet komt aan iemand met als leervoorkeur **Structuurbehoefte**.

# Weet hoe je leert! MILS

## Wordslim $\geq 20$

- Samenvattingen
- Woordspin
- Aantekeningen maken
  - op smartphone
  - klein boekje bij je
- Alles vertalen naar tekst
- WRTS

$\leq 3$  keer lezen/leren

## Wordslim $\leq 16$

- Andere aanbiedingsvormen
  - auditief
  - visueel
- Grote lijn uit tekst
- Hoe ga je samenvatten

$\geq 3$  keer lezen/leren

## Stappen denken $\geq 24$

- Stappenplan maken
- Stap voor stap uitleggen
- Veel details
- Lijstjes, schema's, kaartjes
- Volg gegeven structuur

Volg een duidelijk pad

## Stappen denken $\leq 12$

- Relaties en verbanden leggen
- Doel helder formuleren
- Zingeving: Waarom?
- Maak zelf je eigen structuur
- Eerst grote lijn, dan details
- Eerst basisregel, dan uitzonderingen

Context en zingeving



## Luisterslim $\leq 12$

- Maak aantekeningen
- Ga tekenen (bij visueel  $>/ 20$ )
- Lees van te voren door
- Oorkappen/pluggen

Schrijf alles op!

## Luisterslim $\geq 20$

- Verbale uitleg
- Hardop lezen
- Smartphone
  - eigen stem
  - begeleider/docent
- Oorkappen/ pluggen
- Fluistertelefoon

Bijzonder talent!

## Beeldslim $\geq 20$

- Mindmappen
- Visualiseren
- Whiteboard gebruiken
- Kleur gebruiken
- Tijdplanken
- Gekleurde leesliniaal
- Stabilo's

Maak plaatjes

## Beweging $\geq 24$

- Skavol omken
- Tangle
- Doormassage (bruistings)
- Grote ten/vaart aanstikken, rechts/links
- In duim knijpen
- Wanddierenlopen
- Hoeswrijven
- Schommelstoel

Neem op tijd pauze!

## Samen leren $\geq 24$

- Ideeën uitwisselen met anderen
- Geleerde tekst samen bespreken
- Elkaar overhoren -sparring
- Skypen
- Chatten/bellen

Samen meer en beter

- de geluids- en luisterfunctie van de Smartphone is voor mensen met een **Auditieve** leervoorkeur een uitkomst.
- Whatsapp en Skype zijn prachtige hulpmiddelen voor mensen met een **Interpersoonlijke** leervoorkeur.

Ria van der Velde (56) vertelt: De leerstrategietest bevestigde mijn onderhuidse gevoelens. Ik wist eigenlijk wel dat ik nogal visueel en auditief ben ingesteld, dat ik leerstof beter en makkelijker begrijp als ik intussen naar zachte muziek luister en als ik een mindmap kan maken van het onderwerp. Ik weet ook dat ik tot grotere hoogten kom als ik met iemand van gedachten kan wisselen over een aanpak of onderwerp. Dat ik bevestigd werd in die halfbewuste opvattingen over mijn 'leerstrategie' heeft gemaakt dat ik me daarin zekerder en rustiger ben gaan voelen. Dit is gewoon de manier waarop ik informatie tot mij neem.

Begin 2014 is het duidelijk dat haar functie zal veranderen. Van der Velde is functioneel beheerder van een researchinformatiesysteem bij een academisch ziekenhuis, een functie die goed bij haar kwaliteiten past. Omdat zij mogelijk op een andere plek aan de slag zal moeten, biedt haar werkgever haar een loopbaantraject aan. Ik kan me goed aanpassen aan de wereld, maar misschien heb ik ook nog andere talenten dan die ik nu inzet. En daarom wilde ik weten: waar word ik blij van? Wat heb ik nodig om goed te kunnen leren? Dat heb ik door de leerstrategietest kunnen onderzoeken.

### Diversiteit

Ook voor organisaties is het belangrijk inzicht te hebben in de leerstrategieën die het best werken voor de medewerkers. Michiel Hogerhuis, nu manager van de Academy van Fokker Technologies, gaf zes jaar geleden leiding aan de Academie van Ministeries van OCW, VWS en SZW, waar ambtenaren in hun leer- en ontwikkelproces werden gestimuleerd. Omdat er een professionaliseringstraject werd ingezet, wilde Hogerhuis het leren aantrekkelijker maken. *'Op dat moment was er een dominante leervorm: klassikaal lesgeven. Het klassieke model. Maar niet iedereen leert effectief op die manier. We hebben een leervoorkeurentest laten uitvoeren en op grond van de uitslagen hebben we leerlijnen ontwikkeld voor verschillende doelgroepen en verschillende functies. Van alles wat we aanboden, zijn verschillende versies beschikbaar gemaakt. Leerstof kun je aanbieden met klassikaal onderwijs, maar ook in de vorm van een game of een meeloop-traject. We hebben alle me-*

*dewerkers de test aangeboden, zodat ze zelf scherp inzicht hebben in hun voorkeurstijl en zelf kunnen kiezen voor de methodiek die het beste bij ze past.' De uitkomsten waren verrassend. 'Het is echt heel divers hoe mensen leren. Mensen zijn zich daarvan niet bewust.'*

### Verandertraject

Bij de Fokker Academy heeft Hogerhuis de MILS-test niet gebruikt. Maar, hij maakt bij Fokker nog steeds gebruik van de principes van de verschillende leerstijlen. Over de ervaring die hij daarmee heeft opgedaan: *Waar we bijvoorbeeld op letten, is dat de scholing die we aanbieden dicht bij het individu staat en gericht is op de praktijk. We zijn ons ervan bewust dat er meerdere manieren zijn om leerstof op te nemen. Doordat de mensen de diversiteit in de manier van aanbieden prettig vinden, zijn ze positiever over het scholingstraject en levert de tijdsbesteding meer op. Ook in brede zin is het nuttig, want als organisatie heb je er voordeel van als mensen leren als positief ervaren. Om er optimaal van te profiteren is het wel belangrijk dat er in de organisatie een cultuur van willen leren en mogen leren bestaat. Daarnaast moet je, als je de test inzet, de diversiteit in leerstrategieën ook in je scholingsaanbod kunnen vertalen. Er moet een professionele leerorganisatie zijn die op individueel niveau en op groepsniveau leren kan aanbieden. Ook de kwaliteit van de test zelf is belangrijk. Mensen moeten het meteen snappen, het moet zeer toegankelijk zijn. Een duidelijke test, dichtbij de concrete praktijk, is het beste.*

### Uitwerking

Ook in het onderwijs wordt vaak gebruik gemaakt van de analyse van leerstrategieën. Huiswerkbureaus, intern begeleiders en remedial teachers doen er, evenals opleiders, hun voordeel mee. Maar ook als ouder of begeleider van schoolgaande of studerende kinderen kun je profiteren van de inzichten. Zo wilde Danielle Dijkman (43), die een onderwijsachtergrond heeft en als manager werkzaam is in het onderwijs, haar schoolgaande dochter laten testen. Zelf deed ze toen ook meteen de test: *Voor mezelf was het nieuwsgierigheid naar de leerstrategieën en om beter te begrijpen hoe het voor mij werkt en hoe het voor mijn kind werkt. Voor mijn dochter is het duidelijk een steuntje in de rug. De test wijst uit, dat zij hoog scoort op samenwerken. Ze zit nu op een huiswerkklas en dat is goed voor haar. Doordat er meer kinderen aan het leren zijn, leert zij zelf ook beter en is minder geneigd andere dingen te gaan doen. Zonder die test zou ik me hebben afgevraagd of ze niet te veel zou worden afgeleid door de andere kinderen. Dijkman is ervan overtuigd dat het mensen helpt als zij zich bewust*

*zijn van de eigen voorkeursstrategieën: Zelf vind ik het prima als iemand een verhaal houdt van een half uur, want ik ben auditief ingesteld. Ik neem de informatie goed op. Maar ik weet dat anderen kriebelig kunnen worden als ze lang naar iemand moeten luisteren en de informatie beter opnemen als die op een andere manier wordt aangeboden. Ik denk daarom dat het voor iedereen, zeker voor mensen die veel informatie op een effectieve manier willen overdragen of zelf moeten verwerken, interessant is goed inzicht te hebben in de verschillende leervoorkeuren. Heb je eenmaal inzicht in je eigen leervoorkeuren en begrijp je hoe je die effectief kunt benutten, dan krijg je ook meer oog voor de verschillende leerstrategieën van je kinderen of van de groep of het team waarmee je werkt.*

*Ik denk overigens wel dat het lastig kan zijn om concrete leersituaties af te stemmen op al de verschillende leervoorkeuren. Leren met beweging bijvoorbeeld is best een uitdaging als je een stapel boeken moet lezen. Maar ook daar kan je op inspelen. Stukken tekst staand lezen in plaats van zittend kan dan al een positief effect hebben. Als je de kennis omtrent de voorkeursstrategieën eenmaal hebt of bevestigd hebt gekregen, dan kan je het niet negeren.*

### *Meer oog voor de verschillende leerstrategieën van je teamleden*

## Inzicht

Inzicht in leerstrategieën gaat over het goed benutten van de aanwezige talenten, zowel bij het individu als in de organisatie. Managers en MD-consultants kunnen bij de coaching van medewerkers inspelen op de leervoorkeuren van de medewerkers, door die strategieën in te zetten die het beste aansluiten en eventueel hulpmiddelen aan te bieden. Daarnaast kan inzicht in de leervoorkeuren van een medewerker bijdragen tot de talentontplooiing van deze medewerkers, met ontwikkelopties als leiderschapsprogramma's, mentoring en coaching, tot gevolg. Ook is het voor bedrijven handig om te weten wat de medewerkers aan het leren brengt en hoe ze elkaar kunnen stimuleren. Tenslotte helpt kennis van leervoorkeuren de onderlinge verhoudingen in een team te verbeteren. Mensen met een 'lage' auditieve score zullen iets 'wat ik al honderd keer gezegd heb' ook de honderd-en-eerste keer weer vergeten. Inzicht in de verschillende voorkeuren bevordert het onderlinge begrip. Daardoor zal het team effectiever zijn. | Md

## Testvragen

De MILS-test bevat vragen die meten welke vorm van informatieverwerking de voorkeur heeft. Bij een gemiddelde score betekent het dat de testpersoon informatie op deze wijze verwerkt, maar er geen sterke voorkeur voor heeft:

- *Teksten verwerken:* Hoe snel/goed neemt u geschreven informatie op? Hoe vaak moet u iets lezen voordat u het onthoudt? Gemiddelde: ongeveer 3 keer overlezen
- *Structuurbehoefte:* Hoeveel (of weinig) structuur heeft u nodig om te kunnen leren? Gemiddeld: structuur in aanpak is prettig
- *Beweging nodig:* Hoe lang kunt u zich concentreren zonder dat u beweging nodig heeft? Gemiddelde: 1 uur
- *Auditief:* Hoe goed kunt u leren door te luisteren? Gemiddelde: luisteren is een goede manier om informatie te verwerken
- *Visueel:* Hoe goed kunt u leren aan de hand van beeldmateriaal (plaatjes, beelden, film et cetera)? Gemiddelde: prettig
- *Interpersoonlijk:* Leert u het liefst door zelfstandig te werken of door samen te werken? Gemiddelde: beide methoden zijn prettig

## Tips bij het leren

- Gebruik bij het lezen een leesplankje om je boek op te leggen, waardoor het een hoek krijgt van circa 45°. Op die manier hoeft het hoofd niet te 'knakken' en blijft de bloedtoevoer constant.
- Alfagolven geven de hersenen rust. Zet heel zachte muziek op tijdens het studeren. Geschikte muziek is te vinden op YouTube (Best Study Music) en Spotify (Classical Study Music).
- Drink één à anderhalf liter water of thee per dag.
- Zet een uur voor het slapengaan de televisie, de computer en de telefoon uit. De melatonine-aanmaak start en de slaap wordt dieper. Dit kun je checken met een slaapapp, bijvoorbeeld Sleep Cycle.
- Schrijf de doelen die je wilt bereiken op een lijstje. Je hersenen zijn altijd bezig. Als je ze vertelt wat je gedaan wilt hebben, zullen ze 'zelfstandig' aan de slag gaan om te zorgen dat de doelen worden bereikt.