

Anders leren, anders ervaren

EEN NIEUWE MANIER VAN OMGAAN MET COMPLEXITEIT



WOUTER REYNAERT EN MARTIN REEKERS

ONS OPLEIDINGSSYSTEEM IS GEBASEERD OP COGNITIEF LEREN: THEORIEËN EN MODELLEN UIT HET HOOFD KENNEN EN ONZE HERSENEN VOLSTOPPEN MET KENNIS. DAARDOOR WORDT ECHTER KOSTBAAR TALENT EN ENERGIE VERSPILD. BOVENDIEN WORDEN MENSELIJKE MOGELIJKHEDEN ONVOLDENDE BENUT. DIT ARTIKEL GAAT OP ZOEK NAAR NOODZAKELIJKE VERNIEUWINGEN IN HET VEROUWERDE MODELMATIGE DENKEN IN LEREN.

In kaders geperst worden... Het begint al op de basisschool. Het zoonje van een vriend van één van ons blinkt uit in rekenen. Hij is ver voor op zijn leeftijdsgenootjes. Hij rekent bepaalde sommen correct uit maar de juf rekent ze fout omdat hij niet op haar manier rekent... Wij genieten zelf in onze middelbare school van tekenen en muziek. Dat was leuk, maar wat wij al vroeg leerden, is dat de logisch-mathematische en verbale intelligentie er echt toe doen en dat muzikaal zijn, beeldend zijn, kunnen bewegen, alleen voorbehouden is aan mensen die er echt

in uitblinken. Hoor je daar niet bij dan stop je er mee. Wij leren af om te vertrouwen op ons gevoel. En dan de verbazing, nee, de verontwaardiging over de 'burn-out' van 10-jarigen (Brabants Dagblad van 15 januari 2004). Kennelijk is het persen van jongeren in onze volwassen kaders niet echt onschuldig meer.

MODELLEN

Je krijgt voortdurend inzichten die door anderen zijn opgedaan aangeeft in de vorm van theorieën en

modellen. Je leert ze van buiten omdat de docent vindt dat die belangrijk zijn en je onthoudt ze ook om ze te kunnen reproduceren op het tentamen. Die theorieën en modellen hebben weinig te maken met jezelf en wat je doet. Bij een opleiding die we kennen moeten studenten hun afstudeeropdracht uitvoeren volgens het model van projectmatig werken. Ze krijgen er eerst college over en oefenen ermee. Meer dan de helft van de tijd worstelen ze met de vraag hoe zij de inhoud van hun afstudeeropdracht in het model geperst krijgen op een zodanige

manier dat het lijkt of ze volgens het model hebben gewerkt. En dan het resultaat: er studeren studenten af die goed zijn in het halen van tentamens maar die het beroep niet in de vingers hebben. Studenten die geknipt zijn voor hun professie zijn soms slecht in het halen van tentamens. Wij hebben een schijnwereld gecreëerd.

TALENTEN

Als volwassenen zie je hoe jongeren omgaan met allerlei moderne communicatiemiddelen en de meest ingewikkelde computerspelletjes. Hoe zij via internet snel aan de gewenste informatie komen en de mooiste werkstukken construeren. Dat leren ze allemaal zo maar vanzelf... Wat zou het opleveren als er meer wordt uitgegaan van de krachten die ieder mens al in zich heeft, als het leren zou bestaan uit het de ander helpen diens krachten volledig vrij te maken en verder te ontwikkelen? Mensen leren al uit zichzelf, altijd en overal. Wat zou het opleveren als wij als opleiders niet uitgaan van het tekort maar van de kracht in mensen? Als wij stoppen met de nadruk te leggen op cognitieve aspecten en aandacht ontwikkelen voor alle talenten? Als we niet oppassen, gebeurt in organisaties hetzelfde. Daar worden werknemers door managers met behulp van competentie-managementsystemen gereduceerd tot producenten van stukjes gewenst gedrag. Talent gedijt slecht bij beperkingen en floreert als het de ruimte krijgt.

'VENIJNIGE PROBLEMEN'

De vraagstukken waarvoor de mens vandaag de dag geplaatst wordt zijn, om met Thijs Homan te spreken, venijnig. Als kenmerken van venijnige problemen noemt Homan:

- Alles hangt met alles samen.

- Ze zijn benaderbaar vanuit allerlei verschillende opties, waardoor er een veelheid van interventiestrategieën mogelijk lijkt.
- Ze ontstaan in onzekere, onduidelijke en snel veranderende omgevingsomstandigheden. Dat betekent dat het beslissen over dergelijke problemen wel risico's met zich mee brengt die soms aanzienlijk te voorzies zijn.
- De wijze waarop men ze interpreteert en analyseert, hangt vooral samen met de persoonlijke kenmerken, loyaliteit, belangen en ervaringen van degene die ermee bezig is. Dat maakt dat betrokkenen vaak een verschillend beeld hebben van het probleem, waarbij er onenigheid kan ontstaan over wie het bij het rechte eind heeft.
- Maatschappelijke, organisatorische en technische beperkingen maken veel oplossingsstrategieën niet haalbaar of wenselijk. Dat betekent dat de 'oplossingsruimte' voor venijnige problemen vaak minimaal lijkt.

Maar ook in het 'klein' spelen vergelijkbare zaken. Even een doordeur-waarschuwing. Je 'postbak in' puilt uit met mailtjes die allemaal om een reactie, een beslissing vragen. Telefoonjes die weer nieuwe situaties binnenbrengen. Een loopje naar de koffie brengt ontmoetingen met zich mee waar je weer iets mee 'moet'. De vakliteratuur stapelt zich op: je hebt het gevoel dat je voortdurend achterloopt. Nee, je weet dat je achterloopt omdat je alles wat er mondiaal verschijnt aan literatuur op jouw vakgebied gewoon niet gelezen krijgt in een mensenleven. Je stapelt interessante boeken op die je nog zult lezen, zeg je, je geeft gehoor aan uitnodigingen voor bijeenkomsten, er zijn offertes die nog de deur uit moeten. Stukken die je moet schrijven en die meer geconcentreerde aandacht vereisen dan de deadline toestaat. En dan zijn er steeds meer die onverwachte gebeurtenissen waarop alert moet worden gereageerd. De reorganisaties en vernieuwingen, de druk om mee te gaan

met de tijd, te veranderen, innovatief te zijn. De hoeveelheid venijnige problemen lijkt wel exponentieel toe te nemen. En dit vraagt om afrekenen met verouderde denkmodellen over onderwijzen, opleiden en leren.

NABIJHEID

Naast de venijnige problemen van Homan is er nog een andere reden om af te rekenen met knellende kaders en modellen. Wij zien dat kaders 'afstand' creëren. Een voorbeeld noemen we al: 'burn-out' bij 10-jarigen. Versmoedingsverschijnselen, agressie: door verschillende kaders kunnen mensen langs elkaar heen praten, zich bedreigd voelen, zichzelf ontkend weten. Als wij loskomen van kaders, vindt er een authentieke ontmoeting plaats waarin 'leren' mogelijk wordt. Dit is misschien het geheim van de 'goede' docent en evenzo de 'goede' leerling. Wat is hiervoor nodig? In het volgende spel we met een aantal woorden die hierin een rol kunnen spelen.

Taciete kracht

Ons handelen in een bepaalde situatie wordt bepaald door de wijze waarop de situatie op ons inwerkt, en de mix van vermogens die wij tijdens dat handelen aanwenden. Confrontatie tussen de mogelijkhedenmix, de situatie en de resultaten van ons handelen leidt tot ervaringskennis waarvan een deel zal aansluiten bij eerdere ervaringen en een deel nieuw zal zijn. Het aanwenden van de mogelijkhedenmix noemen wij 'taciete kracht'. 'Leren' is dan te zien als het ontwikkelen van een 'totaalalierheid' op basis waarvan wij voortdurend sleutels ontwikkelen om combinaties van onze talenten te activeren. Een totaalalierheid waarin wij horen, zien, ruiken, proeven en voelen: de toon van een artikel, het beeld dat op je nevels blijft gegrift, de bittere nasmaak van een compliment, een scherpe opmerking in een vergadering. Veelal impliciet zijn wij

in staat om situaties te proeven, ons er een beeld over te vormen, klanken te horen die ons boeien of afstoten. Behalve denken zijn dit 'middelen' om situaties te ervaren. De eenzijdige en vaak gerichte manier van leren door cognitie staat in schril contrast met de rijkdom die we in werkelijkheid ervaren.

'Emotief'

Dit nieuwe zelfstandig naamwoord omvat emotie (gevoel) en motief (drijfveer). Interessant is dat motief ook een steeds terugkerend muzikaal grondpatroon is. Het woord heeft dus verschillende dimensies, werkt door in verschillende belevingen. Een 'emotief' is een diffuus principe waardoor iemand wordt geraakt. Het principe wenkt, trekt aan, geeft energie. De 'emotieven' van dit artikel zijn 'verbazing' en 'verontwaardiging' over verspilling van talent en reductie van

de diversiteit en variëteit van menselijke mogelijkheden. Deze mengvorm van pijn, gedrevenheid en steeds terugkerend motief, maakt dat je dingen ziet terwijl je door de stad loopt, dat je oog valt op een krantenartikel, dat je opeens weer een boek gaat lezen dat al lang in je boekenkast ligt, dat je een vriend tegenkomt die iets aan je wil vragen, dat een fragment in een film je ontroert. Dingen die anders voor jezelf betekenisloos zouden zijn. Een 'emotief' is in staat uit allerlei situaties interessante gezichtspunten, ideeën, kennis te genereren in allerlei vormen. Het is een principe dat een complexe situatie zinvol, waardevol maakt. Behalve uit directe ervaringen spreken 'emotieven' het reservoir aan energie aan dat mensen tijdens hun leven opbouwen. Het gaat hier om een mix van expliciete en taciete kennis en talenten die meerdere dimensies beslaan, repertoire aan handelingsmogelijkheden. Hierop baseert iemand zijn zelfvertrouwen. Het bestaat uit nog niet gerichte authentieke kracht.

Kleurtonenpalet

Deze term gebruiken we als contrast met de 'mindmap' of denkkwart. Bij mindmapping worden rond een centraal begrip, begrippen bedacht die met het centrale begrip te maken hebben. Deze perifere begrippen kunnen weer woorden gebruiken als centrum voor nieuwe associaties. Interessant is dat voorstanders van deze methode spreken van het gebruiken van beide hersenhelven. We introduceren hier een kleurtonenpalet. Iemand zou een kleurtonenpalet kunnen vormen van alles wat hem toevalligerwijze overkomt. Het kan een beeld zijn, een stukje tekst, of een iets wat nog nagalmt in zijn oren. Maar uit zijn reservoir met de mogelijkhedenmix kunnen interessante kleuren worden toegevoegd: een stukje ervaringskennis, handelingsrepertoire, een pijnlijke herinnering. Bij een kleurtonenpalet zijn de kleuren nog niet samengevoegd en de klanken zijn nog niet met elkaar verweven. De 'kunstenaar' heeft ze beschikbaar om iets te creëren.

Handelen

Motor bij het leren is het handelen zelf. Wij denken dat de kleurtonenpaletten een mogelijk voer om elkaar zonder dichtgetimmerde kaders te ontmoeten. Belangrijk zijn de 'emotieven' die mensen op dat moment leiden. Wat licht op? Welke kleurschakering hebben we tot onze beschikking? Wat bindt of verbindt ons? Het zou moeten zijn als een groep zammende muzikanten. Iedere muzikant brengt zijn eigen

muzikale vermogens in en bespeelt een instrument met een bepaalde klankkleur. De muzikanten ontmoeten elkaar, horen elkaars geluid en gaan samen. Er zijn weinig kaders, er is nabijheid. De muziek ontstaat al spelend. Iedere muzikant blijft zijn eigen inbreng hebben en begint bij zijn eigen kracht. De inbreng van de muzikanten voegt zich naar elkaar tot muziek die het niveau van de actuele vermogens van ieder van de individuen apart overstijgt. Zij tillen elkaar al spelend, al handelend naar een hoger muzikaal niveau. Het heeft te maken met 'flow', aanvoelen, genieten. Het criterium is nabijheid.

NU EVEN PRAKTISCH

Goed, wij hebben modelmatig leren op de korrel genomen en wat nieuwe begrippen geïntroduceerd. Wat moet je er nu mee in de praktijk? Die zijn nog steeds opleiders en opleidings die zullen er morgen ook nog wel zijn. Kaders hef je niet op door te zeggen dat ze er niet meer zijn. Dat zou in zichzelf het opleggen van een kader inhouden.

Anders leren en ervaren plaatsen wij in de realiteit van hier en nu. Wij praten er niet over, wij geven er geen theorie over, wij gaan het gewoon doen met elkaar. Dit artikel is ook zo totstandgekomen. Wij waren beide verontwaardigd over het talent dat wij verspillen in onze samenleving. De aanleidingen tot die verontwaardiging waren verschillend, maar het leidde tot een vergelijkbaar 'emotief'. In de muziekmetafoor: onze klanken pasten bij elkaar. Anders leren en anders ervaren is voor ons:

- leren aansluiten op 'emotieven' van mensen;
- leren aansluiten dat gaat over en zich afspeelt in hier-en-midstudies;
- in leren mensen stimuleren tot dialoog en nabijheid;
- in leren aandacht besteden aan het expliciteren van taciete kennis bij mensen (vergelijk Nonaka c.s., 1998);
- in leren mensen stimuleren van alle intelligenties (vergelijk Gardner, 2001) gebruik te maken (dat betekent wel dat je als opleider allerlei media ter beschikking moet hebben);

- in leren op zo veel mogelijk zintuigen een beroep doen;
- in leren mensen helpen hun kleurtonenpalet te beschrijven door te bevragen op toevallige gebeurtenissen;
- in leren mensen stimuleren hun taciete kracht te ontwikkelen door vooral uit te gaan van een mogelijkhedenmix;
- in leren los te komen van kaders.

Literatuur

- Akers, Teun van en Wouter Reynaert: *Verloopen loopbanen? Naar een nieuwe vocabulaire voor werk, theoretische en praktische handeling van de uitgeverij reflecties op 16 december 2003*, bij gelegenheid van de benoeming van beide auteurs tot Lectur Career Development, verbonden aan de Fontys Hogeschool Personeel en Arbeid te Eindhoven, Sitard en Tilburg.
- Calixtenhof, M., *Flow. The psychology of optimal experience*, New York: Harper and Row, 1990.
- Gardner, Howard, *Sorten intelligentie*, Amsterdam: Nieuwezijds Uitgeverij, 2001. @literatuur - Homan, Thijs, *Talents, theorie en praktijk*, Schiedamschen Academic Service, 2001.
- Nonaka, I., P. Takeuchi en D. Senoo, 'The Art of Knowledge: Systems to Capitalize on Market Knowledge', in: *European Management Journal*, volume 6, december 1994.
- 'Opgelovend op je lerende en hoe dan verder? Cognitieve versmoedingsverschijnselen bij jeugd samen toe', *Brabants Dagblad*, 15 januari 2004, blz. 5.
- Reekers, M.J.D.A., *Een weg naar Lokker Lerenland, een ontwerpteammatie over het faciliteren van leerlingen*, Eindschriftje in het kader van de masteropleiding Management of Learning and Development, Rotterdam, 2001.

Wouter Reynaert, Arbeids- en Organisatiepsycholoog (1949) werkte bij de Fontys Hogescholen Personeel en Arbeid als consultant/docent en is per 1 mei 2003 benoemd als lector 'Career Development' bij dezelfde hogeschool.

Martin Reekers (1951) werkt sinds 1993 als senior trainer/consultant bij Fontys Hogescholen, voor opdrachtgevers uit het werkveld. Sinds 2004 maakt hij tevens deel uit van de onderwijsinnovatieafdeling van Fontys.