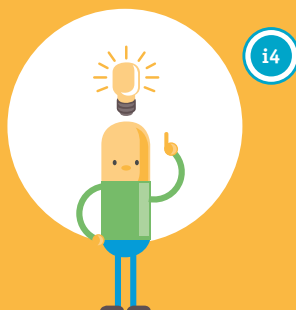
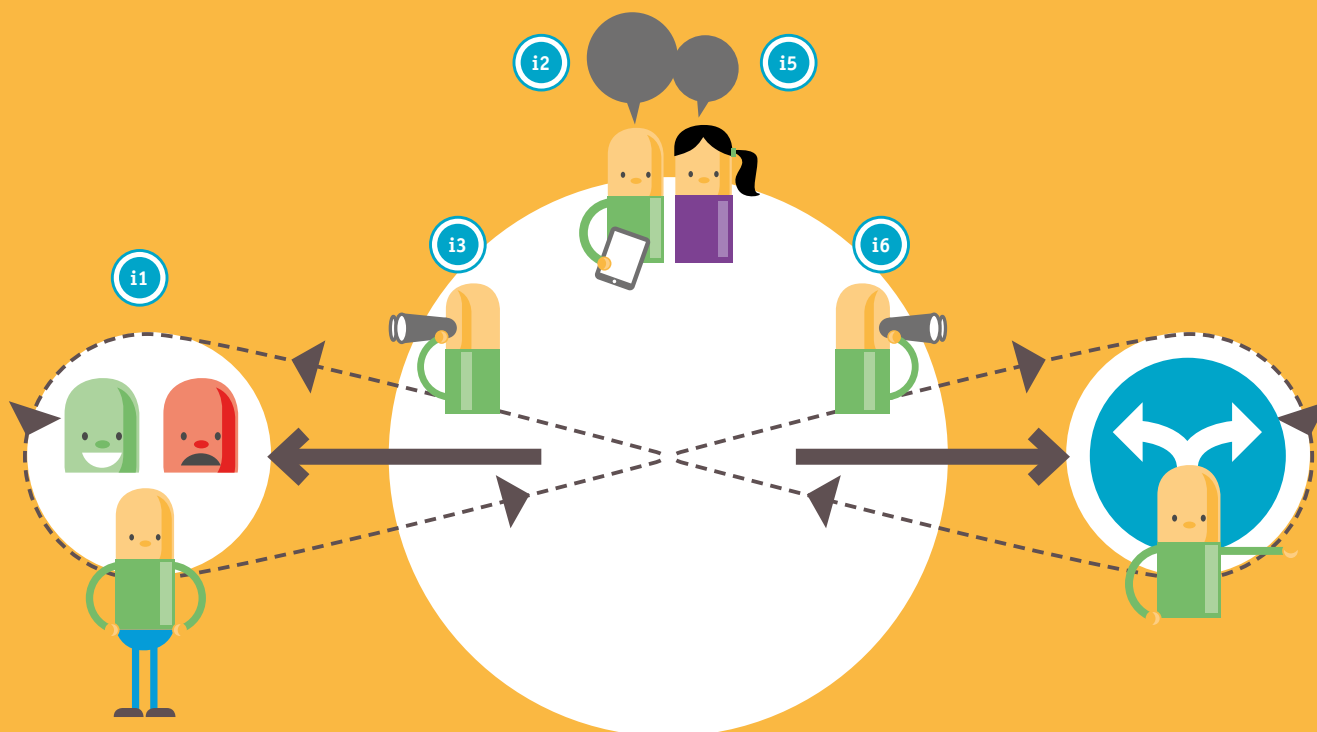
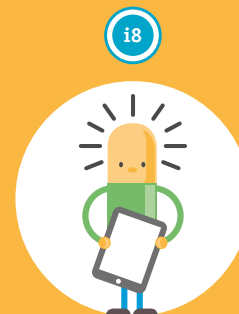




Leren van verhalen KL(IK!) hoofdpagina

KL(IK!) op de infobuttons en/of de navigatiebuttons voor informatie



Scan of KL(IK!) op de QR code voor de complete methodiekbeschrijving: 'Leren van verhalen' van auteur Sander Berendsen (inclusief 25 ervaringsverhalen)



De methodiek in vogelvlucht

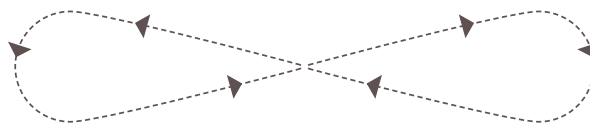
De KL(IK!) pdf hoofdpagina

De KL(IK!) pdf hoofdpagina (zie blz.16) laat in één oogopslag de onderdelen uit een ontwikkelgesprek zien. Met een ontwikkelgesprek wordt in de methodiek 'Leren van verhalen' een betekenisvolle reflectieve dialoog bedoeld. Deze sluit onder andere aan bij het promotieonderzoek van Kariene Mittendorff over de kwaliteit van betekenisvolle loopbaangesprekken.

'**Betekenisvol** houdt in dat het om ervaringen gaat waarbij je een emotie voelt. **Reflectie** betekent dat je terugkijkt op die ervaring, je bewust wordt dat die emotie bij jou hoort en iets zegt over jou. Met het nieuwe inzicht, de opgedane kennis of de aangeleerde vaardigheden zet je een volgende stap (keuze, plan of actie) om de volgende keer nóg beter te worden of iets op een andere manier te doen. De **dialoog** is een gespreksvorm die uitgaat van gelijkwaardigheid, waardering, positiviteit en uitstellen van het oordeel. De gesprekken hoeven geen lange gesprekken te zijn. Denk hierbij aan topsporters of topondernemers. Zij willen elke dag een beetje beter worden door terug te kijken op product en proces. Op basis van nieuwe inzichten maken ze keuzes om weer een stapje verder te komen.'

De KL(IK!) pdf hoofdpagina is een hulpmiddel bij het aanleren, voeren en begeleiden van ontwikkelgesprekken. Onder elk onderdeel van het ontwikkelgesprek is een infographic opgenomen met verdiepende informatie, tips en tools.

Het lemniscaat als uitgangspunt



Figuur 1: 'Het lemniscaat als symbool voor een doorlopend proces'

Het lemniscaat van loopbaangespreksvoering vormt de basis van de methodiek. Het lemniscaat teken staat in de wiskunde bekend als een symbool voor oneindigheid (infinity). In de methodiek 'Leren van verhalen' staat de lemniscaat (de omgedraaide 8) voor een continu proces van leren en ontwikkelen.

Informatiebuttons

Door op één van de acht informatiebuttons te klikken, zie blz.16, verschijnt er een infographic met praktische handvatten, literatuur, tips en werkvormen onder elke stap in het ontwikkelgesprek.

- i1 Ervaren en leren doe je overal
- i2 De dialoog als instrument
- i3 Terugkijken en bewust worden
- i4 Inzicht verwerven
- i5 Inspiratie en interview
- i6 Vooruitkijken, kiezen, doelen en actie
- i7 Laat je zien op jouw manier
- i8 Ervaren en bewaren

De informatiebuttons hebben opeenvolgende nummers (van i1 t/m i8), maar dat wil niet zeggen dat de stappen op volgorde behandeld dienen worden. Integendeel! Je kunt bijvoorbeeld starten met een plan van jezelf of een ander (zie informatiebutton 6), maar ook tijdens of na het voelen en/of uiten van een emotie (i1) kun je het gesprek aangaan.

Navigatiebuttons

Om gemakkelijk en intuïtief door de online KL(IK!) pdf hoofdpagina te 'klikken', zijn er navigatiebuttons opgenomen.

Verwijzing naar de vorige pagina



Verwijzing naar de volgende pagina



Verwijzing naar een filmpje



Verwijzing naar de KL(IK!) pdf hoofdpagina



De illustraties op de KL(IK!) pdf hoofdpagina

De lerende



Figuur 2

Onder de lerende (zie figuur 2) wordt iedereen verstaan die een stap verder wil zetten in het leven en/of de loopbaan, ongeacht leeftijd, opleidingsniveau of achtergrond.

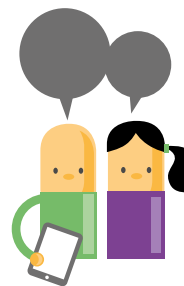
De betekenisvolle ervaring



Figuur 3

Een betekenisvolle ervaring of betekenisvol verhaal houdt in dat er een emotie aan de ervaring of het verhaal is gekoppeld, als startpunt voor leren en ontwikkelen. Het groene gezicht in figuur 3 staat symbool voor succes-ervaringen. Het rode gezicht in figuur 3 staat symbool voor grenservaringen.

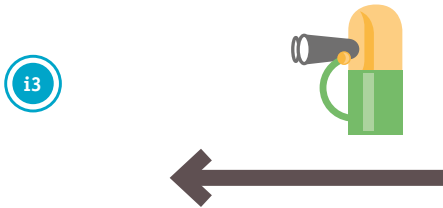
De dialoog en verhalen



Figuur 4

Figuur 4 staat voor 'de dialoog en verhalen'. Een dialoog is een gespreksvorm op basis van waardering en gelijkwaardigheid. Verhalen zijn al eeuwenoud. Persoonlijke verhalen zijn bij uitstek een prachtig startpunt voor leren. Verhalen raken, verbinden, inspireren, geven structuur en betekenis.

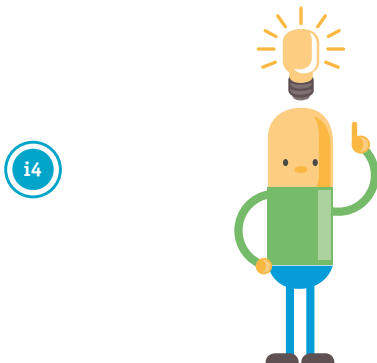
Terugkijken op de ervaring



Figuur 5

Figuur 5 brengt het onderdeel terugkijken op betekenisvolle verhalen en ervaringen in beeld. Hierbij wordt er concreet en met oprechte aandacht teruggekeken. Een simpele vraag als 'Vertel 'ns!'' is vaak al voldoende om tot inzicht te komen. De vragen richten zich op feiten, emotie en het herkennen van hetzelfde gedrag in een andere context/omgeving.

Inzicht



Figuur 6

Verhalen, gesprekken en ervaringen kunnen tot nieuwe inzichten leiden. Het lampje boven de lerende in figuur 6 geeft het moment van inzicht weer, ook wel de bekende:

'aha-erlebnis' of 'het vallende kwartje' genoemd, waarbij je plotseling nieuwe inzichten krijgt. De inzichten kunnen op verschillende niveaus van toepassing zijn, zoals:

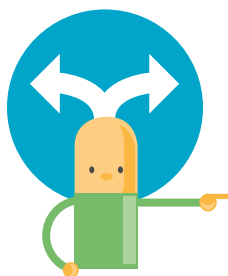
- zingeving (Waar sta ik voor?)
- identiteit (Waar word ik blij van?)
- overtuigingen (Wat geloof en vind ik?)
- competenties (Welke kennis, beroepshouding en vaardigheden heb ik nodig?)
- gedrag (Welk gedrag laat ik zien?)
- omgeving (In welke omgeving ben ik?)

Vooruitkijken, kiezen, doelen en actie



Figuur 7

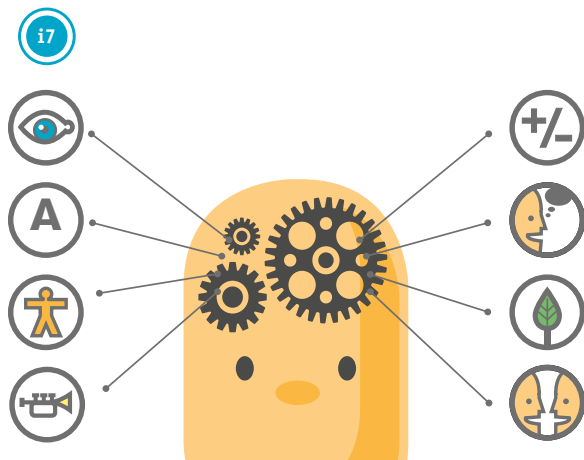
Informatiebutton 6: 'Vooruitkijken, kiezen, doelen en actie' staat aan de rechterkant van het lemniscaatmodel en richt zich op het cognitieve aspect van reflectie. Denk niet te groot en probeer te genieten van kleine stappen die je zet. Figuur 7 laat de lerende zien die vooruit wil kijken en een volgende stap wil zetten in zijn of haar ontwikkeling.



Figuur 8

Figuur 8 staat voor kiezen, doelen stellen en actie. De lerende gaat daadwerkelijk een stap zetten, actie ondernemen en een plan uitwerken. Het nakomen en behalen van de doelen vraagt om het volhouden van aandacht, time management, focus, doelgericht gedrag, plannen en prioritering. Dat gaat niet altijd vanzelf en kan aangeleerd worden.

Laat je zien, laat het zien op jouw manier!



Figuur 9

Figuur 9 staat voor de vele manieren die ingezet kunnen worden om ervaringen, inzichten, keuzes en acties inzichtelijk te maken. Dat kan in de vorm van een verslag of rubric,

maar ook door middel van een mindmap in een schetsboek, een audio-opname, een wandeling, het gebruik van een notitieboek of een fotoreeks in een Smartphone. In deze pdf zijn gevarieerde werkvormen opgenomen die gebruikt 'kunnen' worden om inzichten te delen op een manier die voor de lerende passend is.

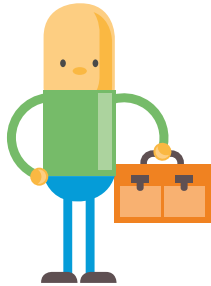
Ervaren en bewaren



Figuur 10

Figuur 10 laat de lerende centraal staan met een tablet in zijn hand. De tablet staat voor de verschillende platformen waar ervaringen en verhalen bewaard kunnen worden, zoals een (online) jaarboek, een polaroid wand met betekenisvolle foto's, het eigen brein, een prikbord aan de muur of een online map. Bewaarde notities of beelden geven na verloop van tijd een mooi inzicht van de doorgemaakte persoonlijke ontwikkeling.

Wetenschappelijke inzichten



Figuur 11

Figuur 11 komt in de infographics naar voren op het moment dat er wordt verwezen naar wetenschappelijke inzichten.



Figuur 12

De verdiepende infographics bij elk onderdeel uit het proces van reflectie op de KL(IK!) pdf hoofdpagina (het lemniscaatmodel) worden aan het begin van ieder hoofdstuk in de methodiekbeschrijving inzichtelijk gemaakt door de omcirkelde KL(IK!) button. Zie figuur 12. De lezer weet hierdoor om welk onderdeel het gaat in het totale proces van reflectie.

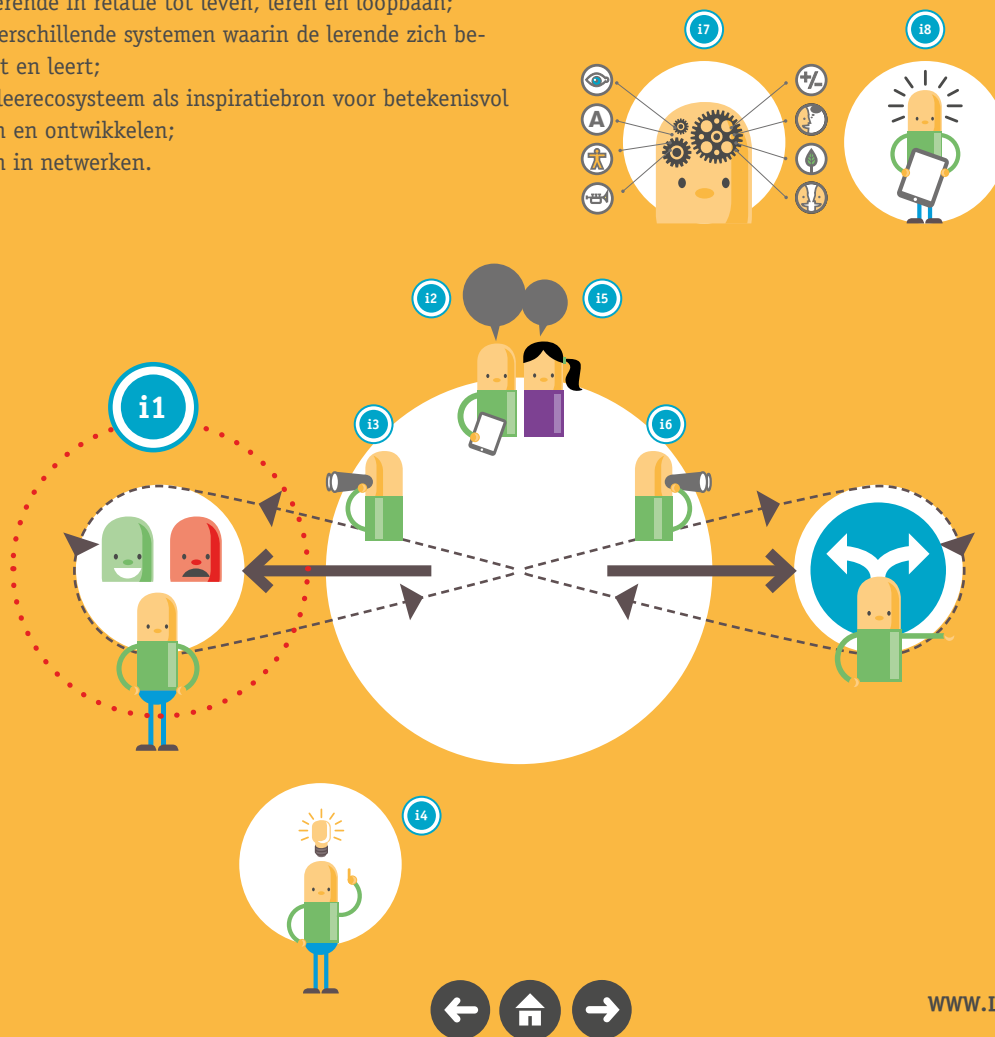


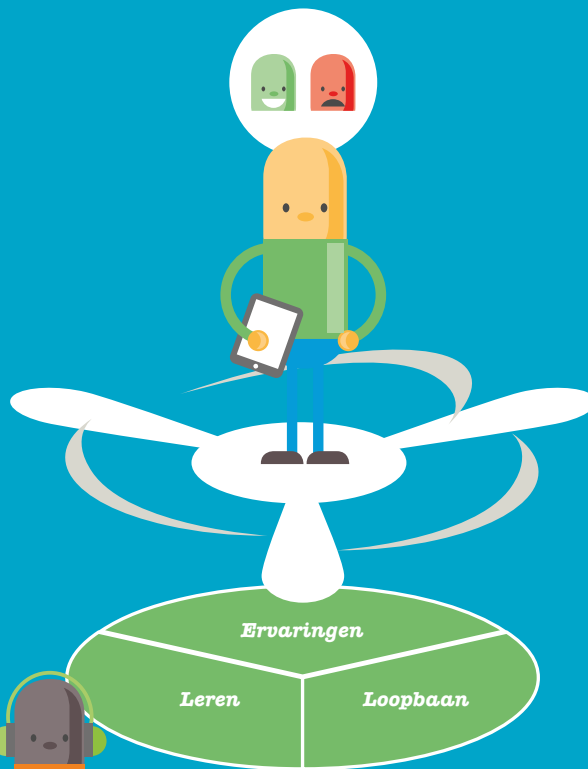
Infographic 1

Ervaren en leren doe je overal

Infographic 1: 'Ervaren en leren doe je overal' geeft, in 'woord en beeld', inzicht in:

- betekenisvolle ervaringen en verhalen als startpunt voor leren;
- de lerende in relatie tot leven, leren en loopbaan;
- de verschillende systemen waarin de lerende zich bevindt en leert;
- het leerecosysteem als inspiratiebron voor betekenisvol leren en ontwikkelen;
- leren in netwerken.





Scholen/kenniscentra



Hybride projecten en uitdagingen



Werk of stage



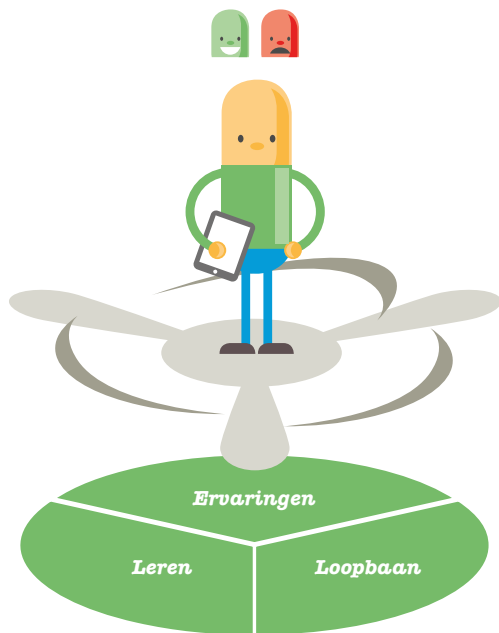
Familie en vrienden



Vrijtijdsbesteding



Ervaren en leren doe je overal

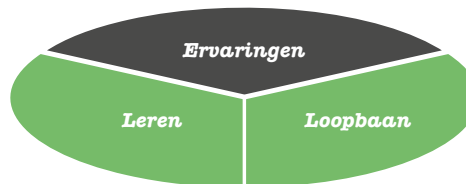


Figuur i1.1

Op infographic 1 zie je 'de lerende' op een *drone* staan. Zie figuur i1.1. Onder de lerende wordt iedereen verstaan die een stap verder wil zetten in het leven en/of de loopbaan, ongeacht leeftijd, opleidingsniveau of achtergrond. De *drone* wordt als *metafoor* gebruikt voor het nemen van afstand. Soms is stilstaan belangrijk om een stap verder te komen. De lerende staat op de drone en kijkt van afstand naar:

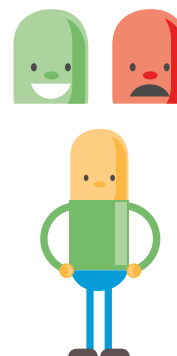
- 1 de betekenisvolle ervaringen;
- 2 de wijze waarop er wordt geleerd;
- 3 de eigen loopbaan.

1. Betekenisvolle ervaringen



Figuur i1.2

In de Van Dale wordt het begrip *ervaren* uitgelegd als *leren of gewaarworden* door dingen mee te maken, te ontdekken. Elke dag maak je ervaringen mee in verschillende omgevingen en contexten. Ervaringen worden waargenomen met behulp van de zintuigen: horen, zien, voelen, proeven en ruiken. De ene ervaring laat je aan jezelf voorbijgaan, terwijl de andere ervaring indruk maakt.



Figuur i1.3

Als een ervaring je emotioneel raakt, je boos, vrolijk, angstig of verdrietig maakt, dan is er sprake van een betekenisvolle ervaring. Het groene gezicht boven 'de lerende' in figuur i1.3 symboliseert een succeservaring, het rode gezicht symboliseert een grenservaring. *Succeservaringen* zijn ervaringen die je een *positief gevoel* geven, een moment van tevredenheid of blijheid omdat je iets hebt bereikt

wat je nog niet eerder had bereikt, bijvoorbeeld omdat je een doel hebt behaald, een keuze hebt gemaakt, iemand feedback hebt gegeven waar je tegenop zag, gewaardeerd bent om wat je hebt gedaan, een wedstrijd hebt gewonnen waar je hard voor hebt getraind. Succeservaringen hoeven niet groot te zijn.

Grenservaringen zijn ervaringen die *frustreren*, waar je moeite mee hebt of die je ongelukkig maken. Je loopt tegen een grens aan en kunt daardoor de situatie en de daarbij horende eisen niet goed hanteren. Vaak ligt hier een emotionele oorzaak aan ten grondslag, waardoor je blokkeert. Er kan ook sprake zijn van een cognitieve oorzaak, bijvoorbeeld als je de situatie niet begrijpt of kennis en vaardigheden mist. Dit houdt niet in dat je het niet kunt leren.

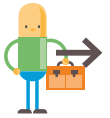
Een betekenisvolle ervaring is heel persoonlijk. De betekenis die je aan de ervaring geeft (de emotie die je voelt), hoeft voor een ander helemaal niet zo te voelen. De gekoppelde emotie maakt mensen uniek en zegt iets over de lerende zelf.

Leslie Greenberg onderscheidt drie soorten emoties:

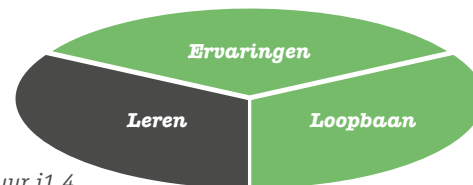
Primaire emoties: krachtige en eerlijke basisemoties, zoals boosheid, blijheid, angst, verdriet en geluk, die er echt toe doen. Als je primaire emoties onderdrukt, ontkent, verzwijgt of rationaliseert dan ontwikkel je secundaire emoties.

Secundaire emoties: emoties die volgen op de primaire emotie. Dat kan bijvoorbeeld omdat je vindt dat de primaire emotie niet getoond hoort te worden en je dan bijvoorbeeld boos op jezelf wordt, omdat je toch verdriet voelt en huilt waar anderen bij zijn.

Instrumentele emoties: emoties die je inzet om iets voor elkaar te krijgen. Dat kan zowel bewust als onbewust zijn, bijvoorbeeld als je huilt na een reactie op jouw gedrag, dan kan dat bij degene die op jouw gedrag heeft gereageerd een secundaire emotie oproepen, zoals onzekerheid, irritatie, spijt of schaamte. De methodiek 'Leren van verhalen' richt zich op de primaire emoties als vertrekpunt voor betekenisvol leren en ontwikkelen. Als secundaire of instrumentele emoties het leren en ontwikkelen stelselmatig belemmeren, dan is het raadzaam om te verwijzen naar een hulpverlener of hiermee een afspraak te maken.

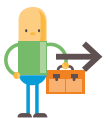


2. Leren



Figuur i1.4

Professor Guy Claxton definieert leren als: *'The things you do, when you don't know what to do* (vertaald: *leren is het doen van dingen, terwijl je niet weet hoe je dat moet doen*). Je leert doordat je met iets nieuws wordt geconfronteerd.



De methodiek 'Leren van verhalen' is een hulpmiddel om regie te 'leren' nemen en/of te 'versterken' in relatie tot leren, leven en loopbaan. Dat is niet eenvoudig en moet aangeleerd worden in een veilige context. Eigenaarschap, ook wel learner agency genoemd, houdt in dat de lerende ruimte neemt om het eigen ontwikkelproces te beïnvloeden. Het gaat om een actieve betrokkenheid vanuit de lerende zelf. Aandachtige betrokkenheid, motivatie, kwetsbaarheid, het eigen gedrag en/of denkgewoonten ter discussie durven stellen en coaching zijn belangrijke voorwaarden voor het realiseren van eigenaarschap.

De methodiek sluit aan bij het inzicht dat het leerproces een actief en betekenisvol proces is van kennisverwerving waarbij kennis en nieuwe inzichten ontstaan en gedeeld worden met anderen. Leren is zowel een persoonlijk als sociaal proces. De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat leren en 'echt veranderen' niet enkel 'leuk' is. Leren en veranderen kan frustreren. Onbekend maakt immers onbemind. Het kan je uit je comfortzone halen, laten twijfelen en onzeker maken.

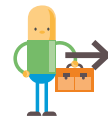
In de *comfortzone* zijn ervaringen en omgevingen bekend, vertrouwd, veilig, stabiel of juist saai. Alles wat je doet gaat je gemakkelijk af. In de *leerzone* (aanleer-, afleer-, of stretchzone) moet je moeite doen voor leren, word je uitgedaagd, ga je actief en enthousiast aan de slag met nieuwe keuzes, onbekende projecten en/of acties. In de *paniekzone* raak je angstig, gespannen, vermoeid en uitgeput. Het moge duidelijk zijn dat langdurig blootgesteld worden aan angst, gespannenheid, op de tenen lopen, geen fouten durven maken, piekeren en weinig slaap niet bevorderlijk is voor de persoonlijke en professionele groei.

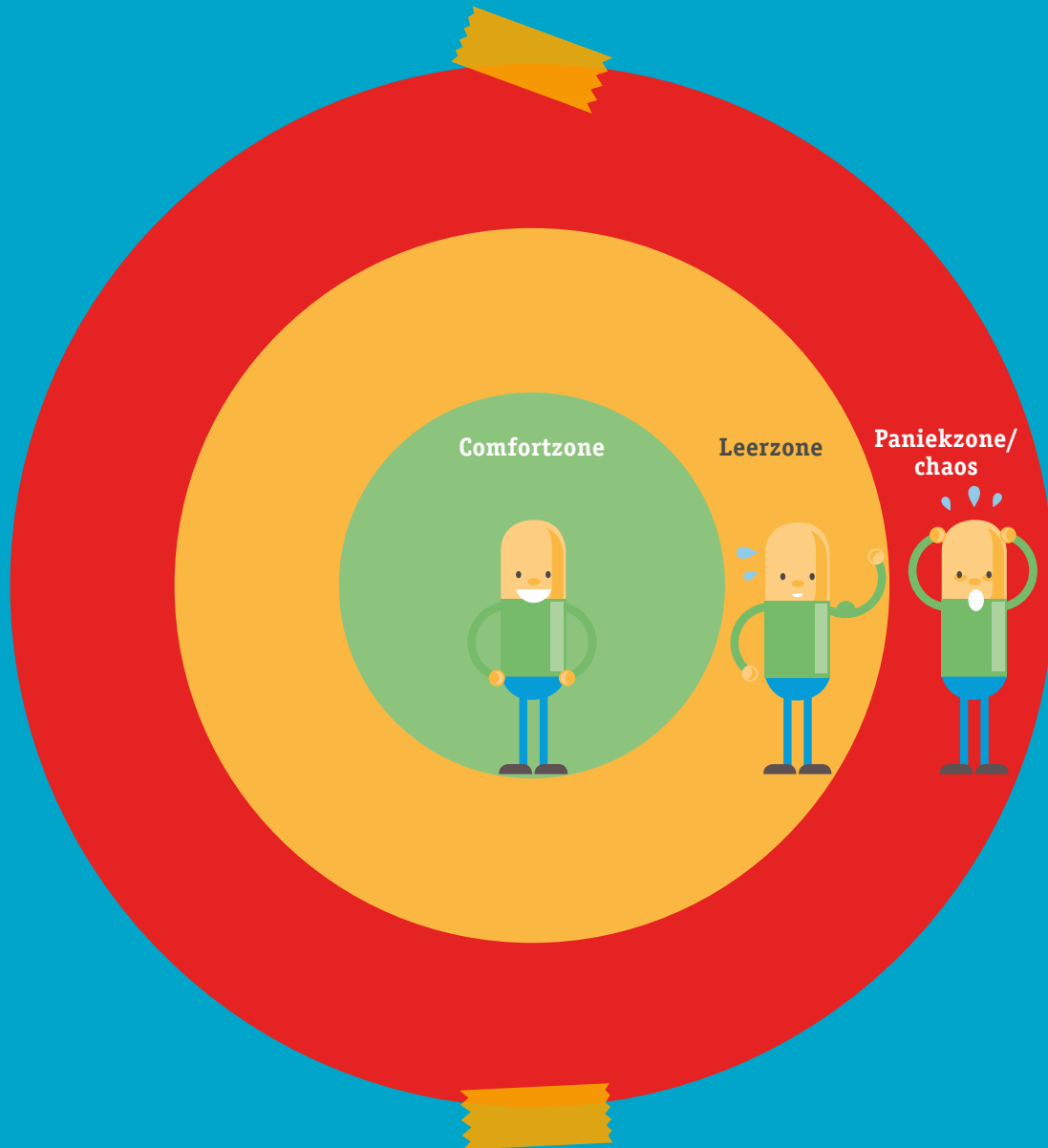
Leren leidt tot nieuwe inzichten en tot ander gedrag, met eventuele nieuwe en spannende keuzes tot gevolg. Schroom niet om mensen te vragen die je vertrouwt om - vanuit waardering en positiviteit - met je mee te denken, vragen te laten stellen en goed naar jouw verhaal te luisteren. Dat vraagt om kwetsbaarheid en het durven delen van wat je echt dwars zit of bezighoudt. Leren kan een positieve ervaring tot gevolg hebben, maar kan ook een pijnlijke of

vervelende ervaring zijn omdat het je niet lukt of omdat het te stressvol is (grenservaring). Vaak wordt leren geassocieerd met *schools leren*. Onder schools leren wordt een *gestructureerde en vooraf georganiseerde vorm van leren* verstaan - zoals cursussen en trainingen binnen de muren van een (onderwijs)instelling en/of bedrijf -, met een erkenning, diploma of certificaat tot gevolg. Dat wordt ook wel *voorwaardelijk leren* genoemd.

Nobelprijswinnaars, beroemde kunstenaars en wetenschappers hebben zich vaak - in citaten - kritisch uitgelaten over het schoolstelsel en het onderwijs. Wetenschapper Robbert Dijkgraaf (minister van onderwijs, cultuur en wetenschap in het kabinet Rutte IV) zegt in het boek 'Spelen moet' van Rob Martens: *'We willen dat iedereen mooi in het systeem past, maar misschien moet je willen dat niet iedereen in een systeem past. Je moet mensen niet in een buis gevangenhouden maar de mogelijkheid bieden om van bedding te veranderen. Het systeem moet de ontwikkeling van mensen volgen en niet omgekeerd. Onze opvoeding en ons onderwijs trappen hard op de rem van de verbeelding. Voor veel mensen zijn scholen, instellingen en bedrijven plekken waar mensen in een vierkantje worden geduwd, terwijl ze een rondje zijn, omdat we denken dat de maatschappij nu eenmaal vierkantjes nodig heeft. Toekomstige generaties zullen op deze tijd terugkijken in ongeloof over de manier waarop zij creativiteit en ontdekkingsdrang wisten te beteugelen.'*

Het verhaal van ondernemer Iginio Voorhorst sluit aan bij het gedachtegoed van Robbert Dijkgraaf. Iginio pleit ervoor om talenten van kinderen en jongeren eerder op te sporen en omgevingen te faciliteren waar zij hun talenten kunnen benutten.





Er wordt niet alleen op school geleerd, maar ook buiten de schoolmuren. Denk maar eens aan alle ontelbare ervaringen die je vanaf de geboorte hebt opgedaan: eten, drinken, lopen, het leren van een taal, fietsen, werken, bewegen, sporten en het aanleren van waarden, gewoonten en gebruiken van het gezin en de gemeenschap.

Een variatie aan leeromgevingen

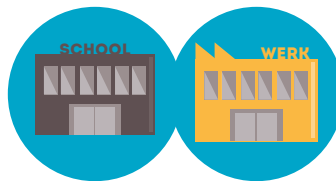
In de methodiek 'Leren van verhalen' zijn vijf verschillende omgevingen in beeld gebracht waar mensen kunnen leren (zie figuur i1.5). Er wordt vanuit gegaan dat de traditionelere leeromgevingen (zoals school, werk, thuis, vrije tijd) bekend zijn. In de wellicht minder bekende *hybride leeromgeving* worden het 'schoolse' leren en *het leren op de werkplek in één leeromgeving* bij elkaar gebracht en met elkaar verweven. In het hybride leermodel van Aimée Hoeve en Ilya Zitter worden de meer schoolse vormen van leren (simulatie en kennisoverdracht) verbonden met werkpleklernen (zoals intervisie, het samen bespreken van werkervaringen met het doel om het een volgende keer anders of beter te doen en het leren op de werkplek tijdens het werkproces). In hybride leeromgevingen staat de lerende centraal in relatie tot echte beroepstaken, waarbij de omgeving wordt aangepast aan het ontwikkelingsproces van de lerenden. Het is belangrijk om deze vormen van leren met elkaar te verbinden, gebruik te maken van 'the best of both worlds' zodat lerenden heel gemakkelijk heen en weer kunnen bewegen tussen deze werelden.



Scholen en kenniscentra



De werkplek als leeromgeving



Hybride leeromgevingen



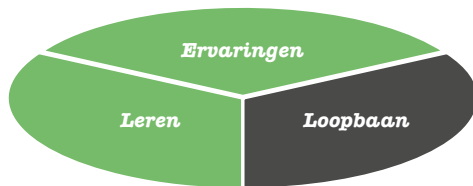
Verenigingen en clubs als leeromgeving



Familie en vrienden

Figuur i1.5

3. Loopbaan



Figuur i1.6

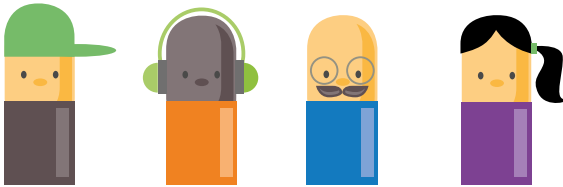
Nu we langer door moeten werken en ons leven onvoorspelbaarder wordt door onder andere klimaatverandering, natuurrampen, oorlogen en/of slimme technologieën, is het voor medewerkers op de arbeidsmarkt niet altijd even makkelijk om de steeds sneller gaande veranderingen bij te benen en eerder opgedane routines en patronen los te laten en af te leren. Het vraagt om een leven lang ontwikkelen en een andere kijk op loopbaanontwikkeling. De lerende moet immers rekening houden met een continu ontwikkelend toekomstbeeld. Marinka Kuijpers zegt hierover: *‘Je moet gedurende het hele leven (pro)actief kwaliteiten ontplooien op basis van je eigen interesses en waarden, om een bijdrage te leveren aan een duurzame samenleving, jouw eigen gezondheid en het eigen geluk’*. Dat is makkelijker gezegd dan gedaan.

Om grenservaringen en veranderingen het hoofd te kunnen bieden, is het van belang om je niet te laten leiden door angst en secundaire emoties, zoals klagen en slachtoffergedrag, maar de onzekerheid te omarmen en met zelfvertrouwen, nieuwsgierigheid en optimisme de toekomst tegemoet te treden. Om door de bomen dus weer het bos te zien moet je trouw blijven aan jezelf, ontdekken wat je goed kunt, wat je graag doet en waar je moeite voor wilt doen. Als je het naar je zin hebt, heeft dat effect op de motivatie en het (werk)geluk. Als je het gevoel hebt dat je iets goed kunt, dat je het zelfstandig kunt uitvoeren en dat je het naar de zin hebt in de groep waar je onderdeel van uitmaakt, dan zal dat motivatie en energie opleveren.

Deze ‘op groei gerichte’ methodiek vraagt om het anders organiseren van organisatie- en onderwijssystemen, waarbij instrumentele en veelal in beton gegoten matrixen, rubrics, leerplannen, fragmentarische (jaar)roosters, jaarlaagsystemen, lesmethodes met vooraf bedachte opdrachten, (deel)toetsen en deadlines losgelaten moeten worden ‘zonder’ de (inter)nationale kennisbasis, de vakexpertise, het vertrouwde systeem met vaste gezichten, betekenisvolle verhalen, rolmodellen, grensoverschrijdende samenwerking, maatschappelijke betrokkenheid, nieuwsgierigheid, kunst, cultuur en coaching op het leren en ontwikkelen overboord te gooien. Een loopbaangerichte leer- en werkomgeving is praktijkgericht, dialogisch en vraaggericht. Het is een leer- en werkomgeving waar:

- wensen, dromen, ervaringen en verhalen het startpunt zijn voor leren en ontwikkelen;
- er ruimte is om (loopbaan)dromen, rollen, functies en werkvelden daadwerkelijk te onderzoeken;
- ervaringen kunnen worden opgedaan in een ‘levensechte’ context;
- er ruimte is voor leren in leernetwerken of in groepen met ervaringsdeskundigen, op basis van interesse;
- er ruimte is voor het delen van ervaringen en inzichten door experts en rolmodellen;
- er vrije ruimte in het curriculum wordt ingezet om aan te sluiten bij de wens van de lerende;
- er ruimte is voor ontmoeting;
- er aandachtige betrokkenheid is en naar elkaar wordt omgezien;
- vertrouwde omgevingen worden gecreëerd, met bekende mensen;
- ruimte is om mee te denken en te kiezen.

Systemen en netwerken



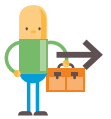
Figuur i1.7

Figuur i1.7 laat vier mensen zien die met elkaar verbonden zijn doordat ze met elkaar leven, werken of omgaan. Deze groep staat symbool voor de verschillende systemen waarin je leeft en/of werkt, zoals het gezin, huisgenoten, collega's, groepsgenoten, medestudenten en vrienden. Het figuur sluit ook aan bij het inzicht dat leren een sociaal en individueel proces tegelijk is. Iedereen leert van en met elkaar, ongeacht leeftijd, achtergrond en niveau. De methodiek 'Leren van verhalen' sluit aan bij de *sociaal constructivistische leertheorie*. Deze leertheorie veronderstelt dat er geen *objectieve werkelijkheid* bestaat en gaat ervan uit dat de realiteit door de lerende wordt geconstrueerd in relatie met anderen in zijn of haar systeem. De waarnemingen van de werkelijkheid zijn gekleurd door eigen beelden, ervaringen, overtuigingen, relaties en cultuur. Ons begrip is niet 'dé waarheid' over wat er gebeurt, het is slechts één versie van de waarheid.

De *ecologische systeemtheorie* van Uri Bronfenbrenner geeft inzicht in vijf systemen. De invloed van deze sociale systemen op de menselijke ontwikkeling is het uitgangspunt voor infographic 1. De theorie stelt dat de omgeving waarin je opgroeit invloed heeft op je leven. Sociale factoren bepalen je manier van denken, de emoties die je voelt, jouw voorkeuren en antipathieën. Bronfenbrenner noemt deze systemen ecologische systemen (ecosystemen).

Ieder systeem heeft een eigen cultuur. Deze cultuur kan invloed hebben op jouw gedrag. Je zult eerder aan-, uit- of afspreken als je met mensen 'een klik' hebt en waarbij jij je vertrouwd voelt. Je zult je minder fijn voelen in systemen waarin je je niet welkom of niet gehoord voelt. Chris Kroeze stelt in zijn promotieonderzoek: *'Hoe beter de klik, hoe meer leeropbrengsten. Bij onvoldoende klik is er kans op een negatieve opbrengst'*. Chris adviseert om bij een slechte klik met de begeleider niet te proberen om te lijmen, maar meteen op zoek te gaan naar een andere begeleider.

Een gezond ecosysteem is een afgebakende omgeving van levende organismen (denk hierbij aan mensen, planten en dieren) en niet levende organismen (denk hierbij aan de temperatuur, de hoeveelheid licht, de aanwezigheid van water, de samenstelling van de bodem, enzovoort). De organismen zijn onderling afhankelijk van elkaar en werken met elkaar samen, zoals bij de stikstofkringloop of de waterkringloop. Afval van het ene organisme is voedsel voor het andere organisme, waardoor er een evenwicht ontstaat. Kenmerkend voor een ecosysteem is het zelf herstellend vermogen, waardoor verstoringen tot op zekere hoogte opgevangen kunnen worden. Een ecosysteem is een open systeem. Wanneer de veerkracht van een ecosysteem wordt overvraagd, kan het onherstelbaar worden verstoord, 'instorten' en overgaan in een geheel ander systeem.



Chronosysteem

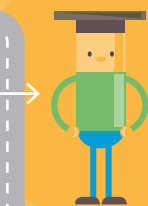
Macrosysteem

Exosysteem

Mesosysteem

Microsysteem

SCHOOL



Het model van Uri Bronfenbrenner typeert vijf systemen die invloed hebben op de menselijke ontwikkeling.

Het microsysteem

Het *microsysteem* staat het dichtst bij jou als lerende en bestaat uit mensen waarmee je intensief contact hebt, zoals familieleden en beste vrienden. Dit wordt ook wel jouw *inner circle* of *vertrouwenskring* genoemd. De meeste mensen passen zich aan aan de mensen waar ze het meest mee omgaan. Ze beïnvloeden elkaar. Het proces waarbij kinderen de meest essentiële cultuurelementen overgedragen krijgen van ouders en andere opvoeders, wordt ook wel 'primaire socialisatie' genoemd.

Het mesosysteem

Het *mesosysteem* omvat de *verbinding tussen de thuiswereld en de directe omgeving*, zoals buurt, (sport)school, club, kerkgemeenschap, vereniging en/of het werk. Het proces waarbij *aanvullende cultuuroverdracht plaatsvindt in nieuwe situaties* voor oudere kinderen en volwassenen, wordt ook wel *secundaire socialisatie* genoemd. Lerenden die vervolgens weer open staan voor en in staat zijn om (beroepsmatige) eigen gewoonten, machtsrelaties, ideologieën en waardeoordelen te onderzoeken, kunnen volgens socioloog Jack Mezirow *kritisch reflecteren*. Ze kunnen *kritisch doordenken over de voor waar aangenomen opvattingen*.

Het exosysteem

Voorbeelden van het *exosysteem* zijn werkplekken van ouders en partners, bedrijven, winkels, vrienden van ouders, de leefomgeving van verre familieleden, het land van herkomst van ouders en de (regionale) media. Dit zijn omgevingen waar je niet intensief bij betrokken bent en die *buiten de directe ervaring* van jou als lerende staan.

Het macrosysteem

Het *macrosysteem* verschilt van de andere ecosystemen, omdat het geen betrekking heeft op de specifieke omgeving maar op de *gevestigde maatschappij* en de *culturele waarden* waarin je je als lerende ontwikkelt en beïnvloed wordt door status, rijkdom, armoede, politieke en economische systemen.

Het chronosysteem

Het *chronosysteem* is de meest buitenste laag van het model. Het heeft vooral *indirect invloed* op jou als lerende. Het tijdsysteem heeft betrekking op de tijd waarin je leeft en op chronologische volgorde van gebeurtenissen die zich in je leven afspelen. Zo heeft het verlies van ouders op jonge leeftijd invloed op de persoonlijke ontwikkeling. Ook is het anders of je in deze tijd van industriële revolutie opgroeit of dat je bijvoorbeeld opgroeide in de Tweede Wereldoorlog.

Het ecosysteem als inspiratiebron voor betekenisvol leren

Het ecosysteem wordt steeds vaker als inspiratiebron gebruikt voor andere systemen. De economie zou, naar het voorbeeld van ecosystemen, meer circulair moeten worden. Afval wordt in ecosystemen hergebruikt en daarmee duurzaam ingezet. Het ecosysteem kan ook vertaald worden naar leren. Er wordt dan gesproken over een leerecosysteem. De methodiek 'Leren van verhalen' ziet een goed georganiseerd leerecosysteem als een inspirerend gedachtegoed voor betekenisvolle, reflectieve dialogen, omdat er in deze leerecosystemen ook daadwerkelijk betekenisvolle keuzes gemaakt kunnen worden.

Een leerecosysteem is een lokaal samenwerkingsverband tussen scholen, organisaties, bedrijven en instellingen rond een bepaald onderwerp, zoals natuur, techniek, wetenschap, ondernemerschap, zorg, duurzaamheid, innovatie, persoonlijke ontwikkeling. Binnen een leerecosysteem worden bestaande leermogelijkheden beter met elkaar verbonden. Door het organiseren van een leerecosysteem en het faciliteren van een infrastructuur, kunnen lerenden hun passies (her)ontdekken en een eigen ontwikkelpad kiezen.

In een leerecosysteem kun je een 'eigen leerroute' samenstellen en talenten vanuit de eigen nieuwsgierigheid en interesse, steeds verder ontwikkelen. Leren is geen lineair proces, maar een diverse en complexe opeenvolging van (betekenisvolle) momenten en ervaringen. De lerenden kun-

nen door (vak)experts, coaches en ervaringsdeskundigen op weg geholpen worden om een volgende stap te zetten en een eigen leerroute vorm te geven. Het dorp, de stadswijk of regio is het beste organisatieniveau om aan te sluiten bij wat je als lerende wilt en kunt. Daarvoor is een sterk netwerk van organisaties nodig, waarbij er 'logeloos en niveauloos' met elkaar wordt samengewerkt, waarin de verschillen van de lerenden en van de sectoren worden benut en op elkaar afgestemd. Leerecosystemen zijn ook geschikt voor het verkennen en uitwerken van innovatieve en uitdagende projecten, thema's en/of vraagstukken. Dat vraagt om 'grensoverstijgende samenwerking' tussen sectoren.

Via leerecosystemen worden leermogelijkheden verbonden en inzichtelijk gemaakt. Doordat partijen elkaar en elkaars aanbod beter leren kennen, kunnen zij beter naar elkaar verwijzen, beter op elkaar aansluiten en gezamenlijk zorgen voor verdieping en verbreding. Leerecosystemen zijn 'inclusief'. In een werkend leerecosysteem kan iedereen vanuit nieuwsgierigheid leren. Achtergrond, niveau of leeftijd, voorkennis en vooropleiding zijn niet belangrijk omdat iedereen de kans krijgt om talenten verder te ontwikkelen op basis van datgene wat iemand graag doet, goed doet en/of moeite voor wil doen.

De methodiek 'Leren van verhalen' is een passende methode om 'handen en voeten' te geven aan deze inclusiviteit. Door een goed georganiseerd ecosysteem kunnen er snel groepen worden geformeerd van mensen met verschillende achtergronden, ervaringen en expertises die samen nadenken over actuele vraagstukken.

De Netwerkplaats Achterhoek is een praktijkvoorbeeld van een leerecosysteem dat zich richt op innovatie, ondernemerschap en persoonlijke ontwikkeling. De Netwerkplaats werkt intensief samen met regionale (start-up) netwerken en innovatiecentra in de Achterhoek, waaronder Innovatiehub, SmartHub Achterhoek, SmartHub Incubator Industry (SHII), Innovatiecentrum De Ste®k, innovatiecentrum CIVON, Agro innovatiecentrum De Marke, Radboud Universiteit, Graafschap College, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), Saxion Hogeschool en De Feestfabriek Alles komt goed BV (het bedrijf achter onder andere de Zwarte Cross). Alle Achterhoekse netwerken delen expertise, vaardigheden en (organisatie)verhalen om mensen met innovatieve en ondernemende plannen verder te helpen. De coaches van De Netwerkplaats gebruiken de methodiek 'Leren van verhalen' als de ruggengraat voor leren en ontwikkelen op een betekenisvolle manier, waarbij iedereen tegelijkertijd lerende en leraar is.



De wereld als leernetwerk



Figuur i1.8

De aardbol op infographic 1 staat voor de wereld als leeromgeving. Zie figuur i1.8. Door de technologische ontwikkelingen is het steeds makkelijker geworden om deel te nemen aan een (inter)nationaal netwerk of om er zelf één te bouwen. Een leernetwerk is bij uitstek een methode om ruimte te geven aan gemeenschappelijke thema's waar lerenden warm voor lopen. Het zijn vaak onderwerpen die betekenis voor hen hebben. Lerenden zijn dan ook sterk gemotiveerd om vanuit die gemeenschappelijke basis, gedeelde waarden en interesses relevante vraagstukken doelmatig aan te pakken.

Een leernetwerk, ook wel leergemeenschap, kenniskring, leerkring, community of practice genoemd, stimuleert innovatie, maar kan ook zorgen voor creatieve onrust doordat de verbindende thema's zo complex of nieuw zijn dat het bewandelen van standaardwegen of het verbeteren van bestaande oplossingen niet volstaat en weinig bevrediging geeft. Om een leernetwerk te bouwen en actuele inzichten en kennis te delen en te onderhouden, zijn duurzame (internationale) contacten, de bereidheid om te delen, wederzijds respect en het hebben van 'een klik' belangrijke voorwaarden. Door de

uitkomsten en de inzichten van leernetwerken te verbinden aan het regionale ecosysteem en/of sociale online netwerken, zoals LinkedIn, ontstaat er een samenwerking waardoor er effectiever, kwalitatiever en betekenisvoller geleerd kan worden. Leden uit leernetwerken kunnen in het eigen team weerstand veroorzaken omdat zij een beroep doen op het loslaten van bestaande rollen, patronen, routines en functies.



Canon van het leren is een basiswerk van Manon Ruijters en Robert-Jan Simons over leren in en om organisaties. Het geeft inzicht in 50 concepten en hun grondleggers. ISBN 9789462764071. Boom uitgeverij

Gevormd of vervormd? Is een pleidooi van Jan Bransen voor ander onderwijs. Hij stelt dat het onderwijs uitgaat van verkeerde aannames waarin diploma's het gevoel van eigenwaarde kunnen maken of breken. Dit zijn volgens Jan Bransen ideeën die meer kwaad doen dan goed. ISBN 9789492538574 ISVW uitgeverij ISVW

Omwenteling is een boek van Jan Rotmans met aansprekende verhalen van mensen die een persoonlijke transitie durfden aan te gaan in een snel veranderende wereld. Omwenteling is een fascinerende transitie-expeditie! ISBN: 9789029520393 Uitgeverij De Arbeidspers

Door de bomen het bos zien is een boek van Jan Bommerez waarin hij stelt dat leiders transformaties niet kunnen leiden, maar dat zij - net zoals in de natuur - een ecosysteem moeten bewerkstelligen, waarin transformatie spontaan plaatsvindt. Het boek geeft inzicht in deze werkzame principes. ISBN 9789460001963 Uitgeverij Multi Libris



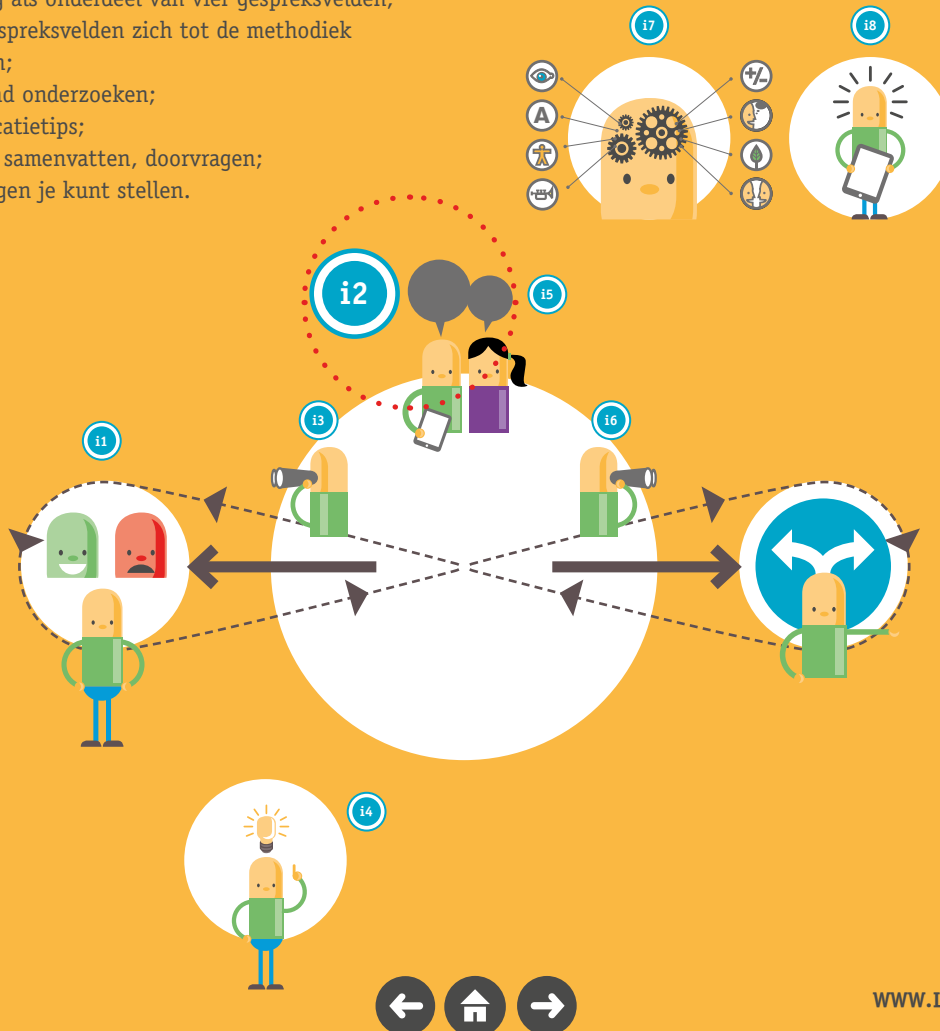
Infographic 2 De dialoog als instrument

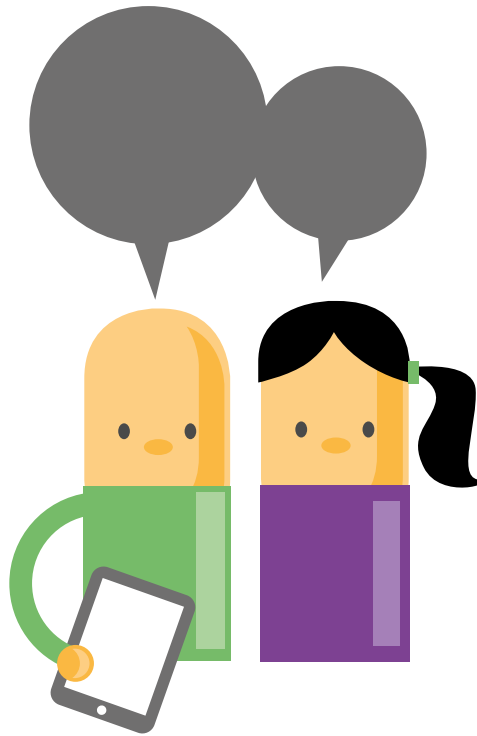


Scan of KL(IK!) op de QR code voor de
methodiekb beschrijving: 'Leren van verhalen' van
auteur Sander Berendsen (inclusief 25
ervaringsverhalen)

Infographic 2: 'De dialoog als instrument' geeft, in
'woord en beeld', inzicht in:

- de dialoog;
- kenmerken van de dialoog;
- de dialoog als onderdeel van vier gespreksvelden;
- hoe de gespreksvelden zich tot de methodiek
verhouden;
- waarderend onderzoeken;
- communicatietips;
- luisteren, samenvatten, doorvragen;
- welke vragen je kunt stellen.





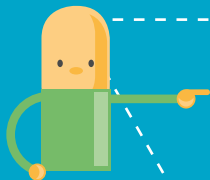
De dialoog

In de methodiek wordt 'het verhaal' als startpunt gebruikt voor leren en ontwikkelen. Luisteren en vragen stellen zijn belangrijke vaardigheden om het verhaal van de ander goed te begrijpen en te 'verstaan'. Een dialoog is *een gesprek tussen verschillende mensen, waarin een vrije gedachtewisseling plaatsvindt*. Bij een dialoog is het hogere doel om, vanuit meerdere perspectieven, tot nieuwe inzichten te komen. Bij de start van een dialoog staan de uitkomsten of de criteria nog niet vast. Bij een dialoog wordt van beide gesprekspartners een bijdrage gevraagd om tot een (eventueel) nieuw inzicht te komen. Zie het model op de volgende bladzijde. Dit model laat in een schematische weergave zien hoe de dialoog als gespreksvorm tot stand komt.

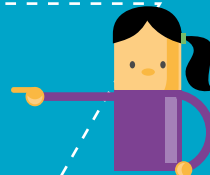
Er is geen sprake van winnen of verliezen. Een dialoog draagt bij tot onderling begrip, verbondenheid en inzicht. Bij een dialoog wordt de bereidheid uitgesproken om open naar elkaar te luisteren. Ieder durft zijn mening te bespreken, ook al is die mening afwijkend. De dialoog is een gespreksvorm die uitgaat van vertrouwen, waardering en gelijkwaardigheid.



Stelling
gesprekspartner A



Tegenstelling
gesprekspartner B



**Bijdrage van
persoon A**



**Bijdrage van
persoon B**



Samenstelling



Kenmerken van de dialoog

Gelijkwaardigheid

Het samen zoeken naar nieuwe inzichten is een kenmerk van de dialoog. Zeker in een tijd met onvoorspelbare en verstoringe gebeurtenissen, zoals bij Covid-19, natuurrampen, oorlogen en de nieuwe slimme technologieën, is het van waarde om vanuit waardering en gelijkwaardigheid met elkaar te zoeken naar oplossingen in plaats van verhard tegenover elkaar te gaan staan, zoals vaak gebeurt bij discussies en debatten aan talkshowtafels en in de politiek.

Een onderzoekende houding

Elke mening, hoe uitgesproken ook, kent redelijke aspecten die kunnen bijdragen aan een nieuwe oplossing of een nieuw inzicht. Iemand met een andere opvatting wordt niet gezien als vervelend of irritant, maar als een 'kritische vriend of vriendin'. Schiet niet in de verdediging, voel je niet aangevallen, maar vraag door.

Uitspreken

Eerlijk, concreet en duidelijk uitspreken van feiten en gevoelens maken helder wat je bedoelt en geven inzicht in jouw standpunten en de standpunten van de ander. Nodig ook de ander uit om uit te spreken wat er wordt gedacht, gevonden of gevoeld.

Aandachtig luisteren en waarnemen

Bij de dialoog is het stellen van vragen, actief luisteren en waarnemen van belang. Over alles wat we om ons heen zien, hebben we gedachten en meningen. Wat we waarnemen, zien we door een gekleurde bril. We geven er onze eigen uitleg aan of doen aannames op basis van wat we weten, denken te weten, wat we hebben geleerd of hoe we zijn opgevoed.

Uitstellen van oordeel

Het kenmerk 'uitstellen van oordeel' vraagt van ons om nog te wachten met het geven van een oordeel. Nog even niet iets vinden en reageren kun je leren. In onze hoofden gaat er van alles om als we in een gesprek zijn. De snelheid

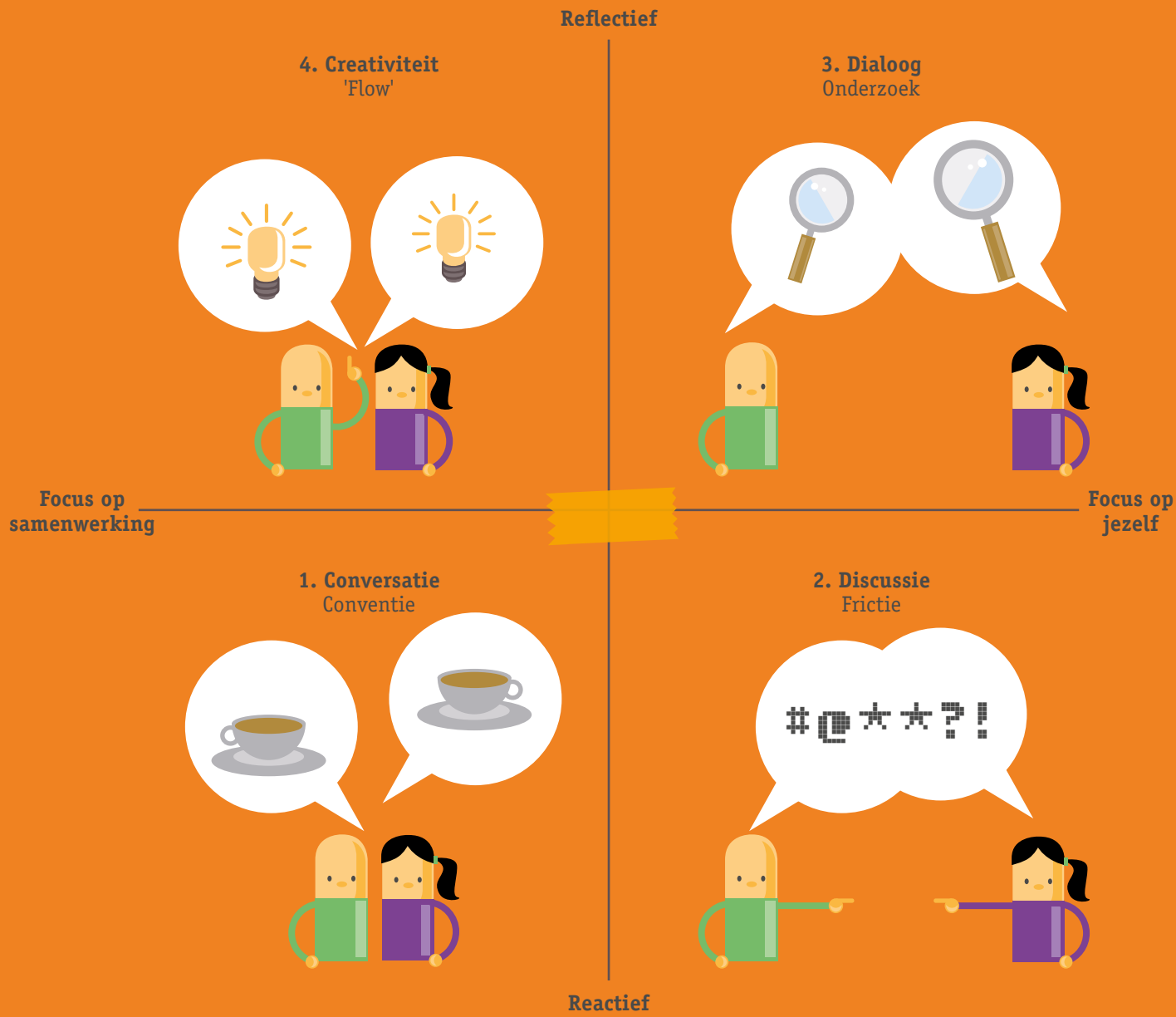
waarmee we inschattingen maken is soms van levensbelang, bijvoorbeeld in het verkeer, maar tijdens ontmoetingen en gesprekken kunnen deze snelle inschattingen of oordelen ook verstoringe werken. Een eerste indruk van een ander kan ons op het verkeerde been zetten. Een oordeel over jezelf kan je minder effectief maken.

Zijn met wat er is

Mocht het niet lukken om de twee stellingen (van jou en van de ander) te verenigen, dan mogen die verschillen oordeelloos bestaan binnen de kaders van wet- en regelgeving. Het eten of juist niet eten van vlees, hoeft niet te betekenen dat vriendschappen of contacten worden verbroken. Dat de één bidt, hoeft niet te betekenen dat de ander mee hoeft te bidden. Dat kan naast elkaar bestaan vanuit een wederzijds respect voor elkaar, met besef van elkaars verschillen en het geldig verklaren van elkaars verschillen.

Vertragen en verstillen

Tijd nemen en niet bang zijn voor stiltes en emoties zijn essentiële kenmerken voor een dialoog. Stiltes of tranen hoeven niet direct opgevuld te worden met woorden. Stiltes kunnen wellicht wat ongemakkelijk zijn, maar ze geven ruimte om even na te denken of het even niet te weten.



De dialoog als onderdeel van vier gespreksvelden

Zoals gezegd past de dialoog als een jas in het gedachtegoed van de methodiek. Om tot een completer en breder beeld te komen van gespreksvoering, beschrijven we op deze pagina de vier gespreksvelden van O.C. Scharmer. Zie het model op de vorige bladzijde. Het model bestaat uit twee assen. De horizontale as geeft weer of het belang van het gesprek focust op jezelf of op samenwerken met anderen. De verticale as geeft weer hoe we ons in het gesprek gedragen. Stel je jezelf reflectief, autonoom en zelfsturend op of juist reactief, afwachtestend en afhankelijk? De twee assen begrenzen vier velden. Elke overgang van het ene veld naar het andere veld vergt dat je een *crisis* overwint. Het woord *crisis* heeft wellicht een wat negatieve en zware lading, maar in dit model is de term echter neutraal. Met crisis wordt hier bedoeld dat er bij de overgang van het ene veld naar het andere veld een *gedragsverandering* optreedt of wordt toegepast *of* dat er sprake is van een *verstoring van het gedrag*.

1. Conversatie

Het eerste veld conversatie laat zien dat de deelnemers aan het gesprek samen zijn en zich reactief gedragen. Zij zijn beleefd, welgemanierd en passen zich aan, zonder het achterste van de tong te laten zien. In dit gesprek valt er geen onvertogen woord en wordt ervoor gezorgd dat de sfeer aangenaam is. Deze vorm kan onecht zijn omdat de deelnemers zich niet uitspreken. Dit komt omdat er in de groep of gemeenschap een bepaalde manier van handelen wordt verwacht (ook wel *conventies* genoemd). Bij een overstap naar het tweede veld worden de conventies doorbroken en wordt er meer stelling genomen en van elkaar geleerd.

2. Discussie (of debat)

Het tweede veld wordt gekenmerkt door argumenten en tegenargumenten, door voor en tegen. Zo'n type gesprek noemen we *discussie* of *debat* (*debat is een georganiseerde discussie waar vooraf duidelijke regels worden afgesproken*). De deelnemers zijn niet meer samen maar staan alleen. Dit type gesprek kan weerstand en onenigheid oproepen (ook

wel *frictie* genoemd). Het kwadrant laat zien dat een frictie voornamelijk reactief is en dat de deelnemer er alleen voor staat met zijn of haar eigen argumenten. Om alleen te durven staan en om geldende regels aan te tasten, daar is moed voor nodig. Het kan onstabieleit en onveiligheid in de groep veroorzaken. De kans bestaat dat een discussie en debat zich verhardt en dat de deelnemers met de hakken in het zand het standpunt verdedigen.

3. Dialoog

Om uit de tegenstellingen te komen is er een gezamenlijk onderzoek nodig, zoals bij de dialoog het geval is.

4. Creativiteit

Het vierde veld wordt gekenmerkt door creativiteit en *flow*. Flow is een *mentale toestand waarin je compleet de tijd vergeet en volledig opgaat in datgene waarmee je bezig bent*. Als het lukt om in gespreksgroepen tot werkelijk nieuwe ideeën te komen vanuit verschillende perspectieven en zienswijzen, dan is dat een inspirerende, soms zelfs euforische ervaring met een sterk samenbindende werking.

Hoe verhouden de gespreksvelden zich tot het leren van verhalen?

Het gespreksveld dialoog en onderzoek wordt in de methodiek 'Leren van verhalen' als basis gebruikt. Dit houdt niet in dat een discussie of debat per definitie wordt vermeden. Een discussie of debat kan in een dialogische cultuur een uitstekende manier zijn om argumenten en tegenargumenten te verzamelen en te toetsen. Het mag ook best 'schuren' (zonder wrijving geen glans), maar als er sprake is van *sabotage* (grapjes maken over iemand, smoesjes om ergens onderuit te komen, roddel, slechte communicatie, opzettelijk tegenwerken, staking of vertrek) dan is er sprake van een *destructieve onderstroom* die niet wenselijk is.

Waarderend onderzoeken

De grondlegger van de onderzoeksmethode *waarderend* onderzoek (ook wel: *Appreciative inquiry*) is David Cooperrider. De methode bestaat sinds midden jaren tachtig en richt zich op wat goed gaat, successen, kwaliteiten en prestaties in plaats van op problemen, mislukkingen en fouten. Dat is een prachtige gedachte omdat iedereen immers het recht heeft om tot z'n recht te komen. Hierdoor verschilt 'waarderend onderzoeken' van traditionele onderzoeken waarbij er wordt gefocust op wat er niet goed gaat en het corrigeren van fouten.

Problemen worden niet ontkend, maar op een andere manier benaderd. Waarderend onderzoeken draagt bij aan betrokkenheid van de lerende, omdat eerdere succeservaringen uit het verleden en het heden centraal staan. Deze positieve mindset haalt het beste in mensen en organisaties naar boven. Lerenden mogen zijn en ontdekken wie ze zijn. Waarderend onderzoeken wordt ook wel benoemd als *een verhaal in wording*. Ieder verhaal kent 'meerdere kanten'. De dialoog is een middel om die verschillende kanten te onderzoeken en de interpretaties te delen, waardoor er een gedeelde werkelijkheid ontstaat.

Er staan telkens twee vragen centraal:

- Welke elementen hebben ervoor gezorgd dat we staan waar we nu staan?
- Welke mogelijkheden bestaan er om het in de toekomst nog beter te doen?

Het 4D/4V model

Het 4D (Engels) of 4V model (Nederlands) van Cooperrider geeft concrete handvatten aan een werksessie op basis van de twee centrale vragen. Als het centrale thema vaststaat, dan kan het waarderend onderzoek beginnen.

Discovery (verwonderen)

De inspirerende voorbeelden en succesverhalen tot leven laten komen door collages, filmpjes en verhalen te maken en aan elkaar te presenteren. Waarderen wat er al is.

Dream (verbeelden)

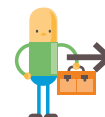
Visie over wat er allemaal zou kunnen.

Design (verankeren)

Welke concrete acties en projecten zetten we op? Waar beginnen we? Hoe betrekken we anderen erbij?

Destiny (verwezenlijken)

De planning vertalen naar concrete acties.



IK BEN

HOREND



Wees een OEN
(Open en
nieuwsgierig)

Gebruik NIVEA
(Niet invullen
voor een ander)

Laat ANNA thuis
(Altijd navragen,
nooit aannemen)

Doe DIK
(Denk in
kwaliteiten)

Laat OMA thuis
(Oordelen, meningen
en adviezen)

Gebruik LSD
(Luisteren,
samenvatten,
doorvragen)

Luisteren

Aandachtig luisteren is een houding die je aanneemt. Een open en nieuwsgierige houding, waarin je oprecht geïnteresseerd bent in wat er in de ander omgaat en met volledige aandacht de tijd neemt om naar de ander te luisteren.

Er zijn 3 niveaus van luisteren:

1. **horen**
2. **aanhoren**
3. **actief of aandachtig luisteren**

Horen

Bij het niveau horen hoor je dat iemand tegen je praat zonder dat je de boodschap wilt of kunt bevatten (het ene oor in en het andere oor uit). Bijvoorbeeld: je luistert naar een technisch en wetenschappelijk verhaal zonder enige voorkennis te hebben. Je hoort het wel, maar het verhaal gaat compleet langs je heen. Wellicht vind je het verhaal van de ander zo saai of vervelend dat je het ook niet meer hoort en bent afgehaakt.

Aanhoren

Bij het niveau aanhoren ben je bereid om naar het verhaal van de ander te luisteren zonder zelf een actieve rol te spelen. Bijvoorbeeld: je hoort de klacht van een medewerker of een klant aan die geïrriteerd is over een kapot product of een slecht geleverde dienst.

Actief of aandachtig luisteren

Bij actief luisteren sta je open voor de woordelijke boodschap van de ander met een open houding. Je zoekt actief naar de werkelijke betekenis ervan en bent gericht op datgene wat hem of haar echt bezighoudt. Je volgt wat hij

of zij zegt en je volgt tegelijk hoe hij of zij zich uitdrukt in intonatie, beweging, oogcontact, gebaar en mimiek.

Samenvatten

Samenvatten is een belangrijk onderdeel in het proces van actief luisteren. Samenvatten heeft de volgende functies:

- Je ordent het verhaal van de ander en zet de zaken op een rijtje.
- Je gaat na of je de ander goed begrepen hebt.
- Je bewijst dat je goed geluisterd hebt.
- Je stimuleert de ander om verder te gaan.

Een valkuil van samenvatten is dat het een te lange samenvatting is waarbij jezelf te veel aan het woord bent. *Het herhalen in je eigen woorden van wat de ander gezegd heeft, wordt ook wel parafraseren genoemd.* Actief luisteren en samenvatten is een intensief proces. Tijdens het luisteren naar verhalen en ervaringen word je ongetwijfeld wel eens afgeleid door jouw eigen gedachten of invloeden van buitenaf. Het is voor de ander helemaal niet erg dat je dit benoemt. Het is zelfs goed om onduidelijkheid en misvattingen te voorkomen.

Doorvragen

Met doorvragen help je de ander om zijn verhaal goed te vertellen. Doorvragen helpt om antwoord te krijgen op verhalen of ervaringen die nog niet helemaal helder en duidelijk zijn. De functie van doorvragen is om het verhaal of de ervaring van jezelf of de ander te verhelderen en compleet te maken. Bij doorvragen schijn je - bij wijze van spreken - met jouw zaklamp in een verborgen hoek. Doorvragen kan tot nieuwe inzichten leiden, waarbij nieuwe perspectieven worden ontdekt.



Vragen die je kunt stellen om zicht te krijgen in **drijfveren en waarden**:

- Welk moment gaf jou een goed gevoel?
- Waar ben je trots op?
- Waar kom jij je bed voor uit?
- Waar wil je moeite voor doen?
- Hoe zien anderen aan jou dat je goed in je vel zit?
- Waar word jij boos over?
- Waar word je blij van?
- Waar ga je voor?
- Welke mensen zijn belangrijk voor je?
- Wie is je held of wie bewonder je?
- Met wie breng je graag de tijd door?
- Wanneer voel jij je gerespecteerd?
- Waar droom je van?
- Waarin zou je willen uitblinken?
- Welke dienst verleent jouw eigen bureau straks?
- Welk product maakt jouw eigen bedrijf straks?
- Hoe ziet je droombaan eruit?
- Waar zie jij jezelf over tien jaar?

Als je bij de antwoorden naar het waarom vraagt, dan volgt er verdieping.



Vragen die je kunt stellen om zicht te krijgen in **mogelijkheden**:

- Wat kun je heel goed volgens jezelf en/of de ander?
- Welke complimenten heb je onlangs gehad?
- Waar ben je trots op?
- Waar ben je goed in?
- Hoe heb je dat voor elkaar gekregen?
- Kun je andere mensen daarmee van dienst zijn?
- Kun je je sterke en zwakke punten opnoemen?
- Ken je iemand die jou bewondert?
- Welke tekst, quote of lied past helemaal bij jou?
- Als ik aan je vrienden vraag waar je wel/niet goed in bent, wat zeggen ze dan?
- Wat staat er op de eerste pagina van je eigen website?
- Welke baantjes heb je gehad en waar wil je over vertellen?
- Welke ervaring (vakantie of baantje) had je nooit willen missen?
- Wat heeft die ervaring opgeleverd?

Als je bij de antwoorden naar het waarom vraagt, dan volgt er verdieping.

Open vragen

Open vragen nodigen uit om je verhaal te vertellen en leveren veel informatie op. Open vragen kunnen bijvoorbeeld beginnen met: wie, wat, waar, welke wanneer en hoe. Ze geven de lerende denkruimte. Open vragen stimuleren tot productief denken en laten creativiteit toe. Het goede antwoord of de goede oplossing staat niet bij voorbaat vast. Het tegenovergestelde van een open vraag is een gesloten vraag. Dat is een vraag waarop je met ja of nee, of met een feitelijk kort antwoord kunt antwoorden.

De methodiek 'Leren van verhalen' sluit aan bij het stellen van open vragen op basis van waardering en positiviteit.



Krachtgericht coachen is een boek van Fred Korthagen en Ellen Nuijten. Het is een boek met praktische tips om kwaliteiten en talenten van mensen te versterken. ISBN 9789024428922. Boom uitgeverij

Het (werk)boek **Vrije ruimte** biedt een schat aan praktische werkvormen om in organisaties ruimte te maken voor verdiepende gesprekken. De werkvormen zijn ontwikkeld door de filosofen Jos Kessels, Erik Boers en Pieter Mostert.

ISBN 9789085065418 Boom uitgeverij

Het boek **Narratief coachen** van Toos van Huijgevoort en Gea Koren staat stil bij de kracht van het zelfverhaal. Het helpt lerenden om op een nieuwe manier te kijken naar zichzelf, de omgeving en hun uitdagingen. ISBN 9789024403547 Uitgeverij BOOM/Nelissen

Het boek **Deep democracy** van Jitske Kramer is een praktisch boek voor leiders die verschillen willen benutten door de wijsheid van de minderheid mee te nemen in besluitvormingsprocessen. Kennis, talenten, ervaringen en emoties kunnen worden gecombineerd om tot een krachtig besluit te komen waarvoor er breed draagvlak is.

ISBN 9789058719324 Uitgeverij Schouten en Nelissen



Infographic 3

Terugkijken en bewust worden



Scan of KL(IK!) op de QR code voor de
methodiekb beschrijving: 'Leren van verhalen' van
auteur Sander Berendsen (inclusief 25
ervaringsverhalen)

Infographic 3: Terugkijken en bewust worden geeft, in
woord en beeld, inzicht in:

- terugkijken als onderdeel van een ontwikkelgesprek;
- bewustwording van het eigen denken, voelen, en
willen;
- vier woordwaarden om terug te kijken;
- bekend of onbekend gedrag.





Terugkijken

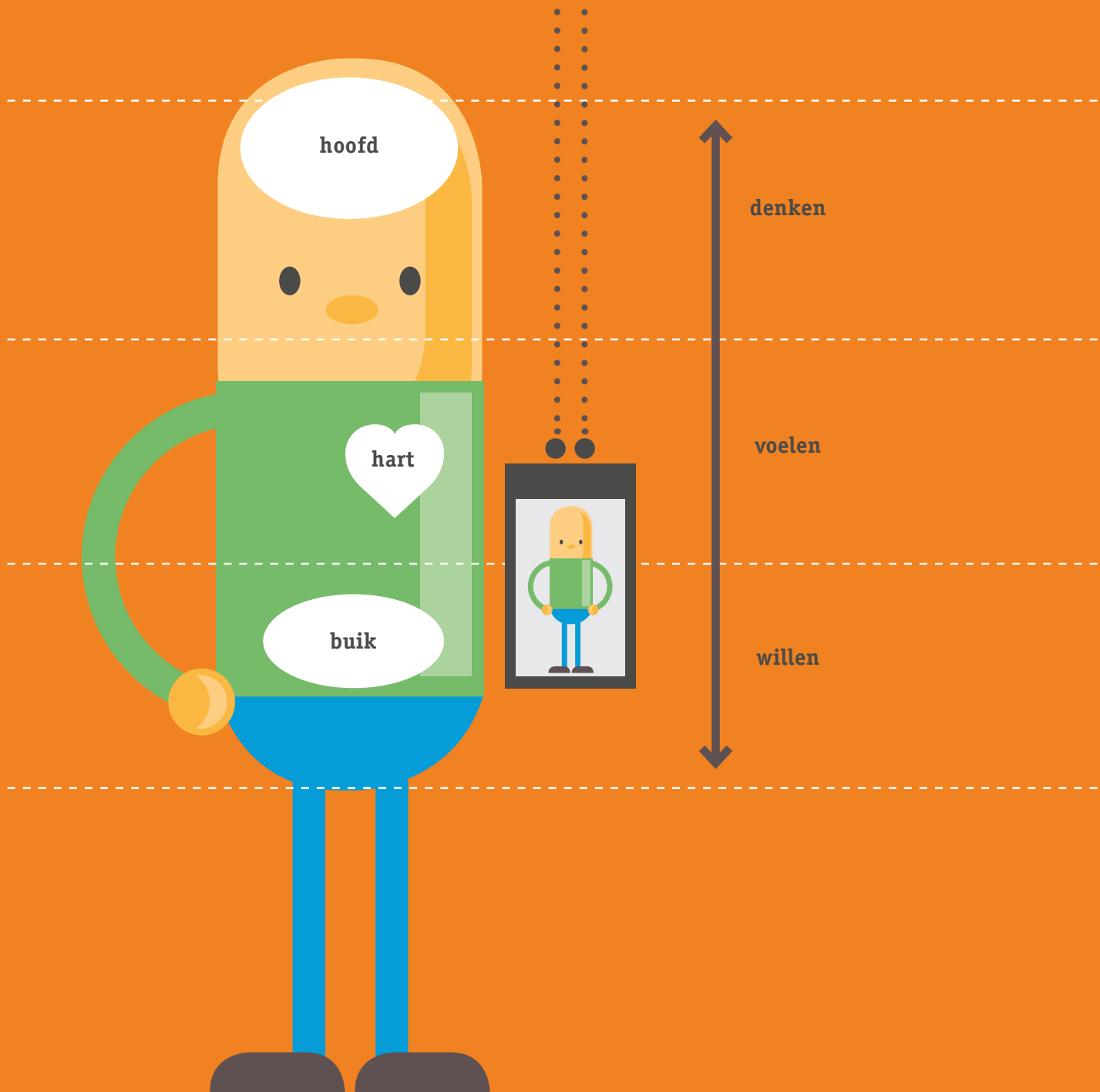
Terugkijken op betekenisvolle ervaringen is niet altijd eenvoudig. Dat komt omdat er een emotie aan de ervaring is gekoppeld. Als je ergens onzeker, enthousiast, boos of verdrietig over bent, zul je dat wellicht niet meteen 'aan de grote klok' willen hangen. Als iets een succes is geweest ben je wellicht geneigd om te denken: laat ik maar niet opscheppen, mijn mond houden en doorgaan met dat wat ik altijd al deed.

Allereerst is het belangrijk om te weten dat 'jij zelf' het onderwerp bent. Het gaat immers om jouw ervaring, jouw gevoel, jouw succes of overtuiging en de wijze waarop jij reageerde of handelde. Om terug te blikken op jouw ervaringen, het eigen handelen, jouw wensen of overtuigingen heb je 'lef' nodig. Je hebt lef nodig om jezelf te zijn en jezelf kwetsbaar op te stellen. Zoek altijd iemand waarin je vertrouwen hebt en waarmee je een klik hebt. Door de ervaring met meerdere mensen in jouw omgeving te bespreken krijg je een steeds beter en eerlijker beeld over jezelf. Je ontdekt waar je voor staat, wat je goed doet, graag doet en moeite voor wilt doen.

Fred Korthagen laat in het model op blz. 68 zien dat het denken (hoofd), voelen (hart) en willen (buik) invloed op elkaar hebben. De methodiek 'Leren van verhalen' streeft naar een balans tussen het denken, voelen en willen. Al deze drie dimensies hebben invloed op het handelen. Het is van belang om ze alledrie even serieus te nemen. Marie José Geenen beschrijft in haar boek 'Reflecteren': *'Soms blijft de lift hangen op één verdieping'*. Voorkom dat je te lang blijft piekeren (denken), te lang twijfelt (willen) of te lang geëmotioneerd blijft (voelen).

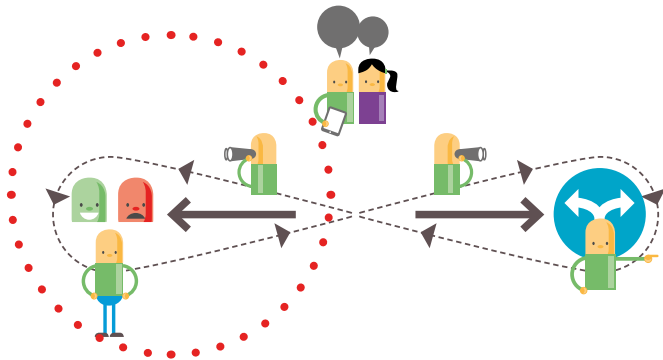
Vragen die je jezelf of een ander kunt stellen zijn:

- Wil ik/je dit eigenlijk wel?
- Word ik/je hier echt gelukkig van?
- Wat gebeurde er nou feitelijk?
- Hoe voel ik/jij, me/je nu?
- Wie waren erbij betrokken?
- Wat ga ik/je doen om tot actie over te gaan?



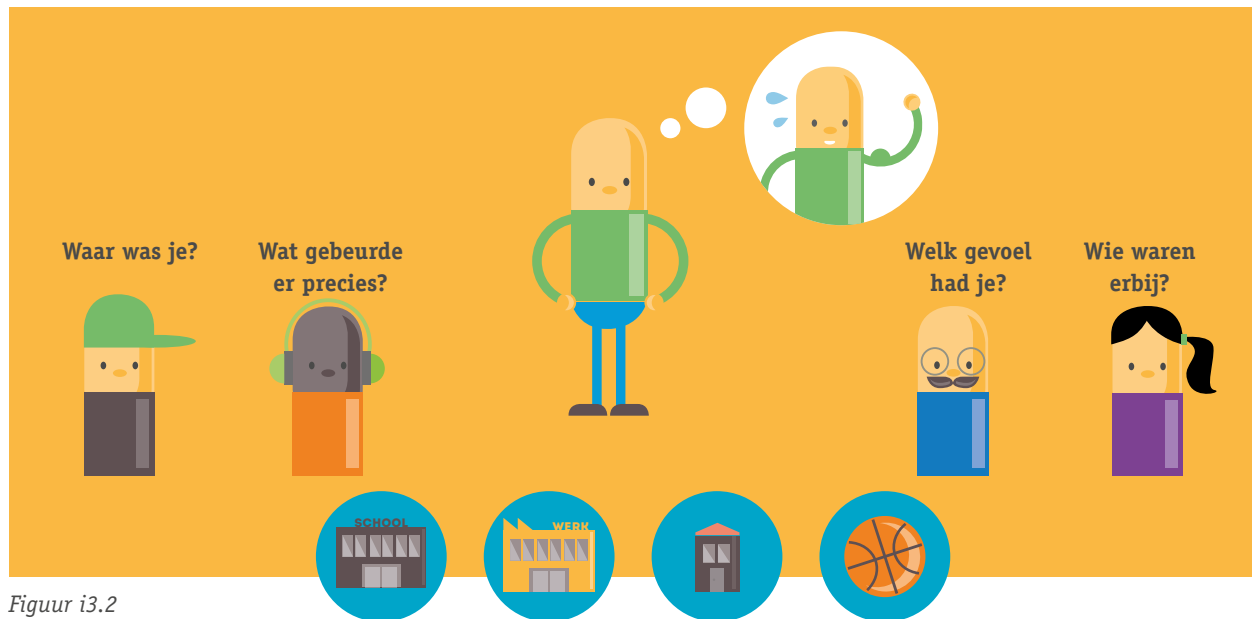
Je wordt je bewust van jouw ervaring als je erop terugblijkt. Louis van Kessel vergelijkt het met een (denkbeeldige) weg. Een deel van *de weg ken je al* vanuit het verleden. Van Kessel noemt dat *de kenweg*. Je kunt ervoor kiezen om een andere weg in te slaan en *een nieuwe keuze* te maken in je leven of je loopbaan. Van Kessel noemt dat in zijn model *de keuzeweg*. Het daadwerkelijk *tot actie overgaan* en doen noemt van Kessel *de handelingsweg*.

In figuur i3.1 wordt duidelijk dat de linkerkant van de lemniscaat zich richt op betekenisvolle ervaringen uit het verleden (de kenweg). Daar gaat deze infographic in het bijzonder over. Het is van belang om het denken, het voelen en het handelen goed in samenhang te onderzoeken met het oog op de toekomst. De regie van het 'willen' ligt bij de lerende zelf! Het *bewust terugkijken om ervan te leren* wordt ook wel *intentioneel leren* genoemd. Je kijkt doelbewust en systematisch terug om het een volgende keer anders of beter te willen doen. Je overdenkt en verwerkt (samen met anderen) de ervaring met het doel om tot nieuwe inzichten te komen waar je ook conclusies aan verbindt voor toekomstig handelen. Zie figuur i3.2.



Figuur i3.1 De linkerkant van het lemniscaat is gericht op het verleden en de betekenisvolle ervaring

Het gevaar van te lang terugkijken is het blijven steken in de ervaring ('Ik weet er geen raad mee', 'Ik voel me er verlamd door', 'Ik heb ook altijd pech') of het liever willen 'doorhollen' in plaats van stilstaan ('Zeg me maar wat ik doen moet, dan kunnen we verder').



Figuur i3.2

Vier voorwaarden om terug te kijken

1. Expliciteren

Expliciteren houdt in dat je de betekenisvolle ervaring toelicht, duidt en/of vertelt. Als dat een ervaring is waar je zelf last van hebt of waarvan je denkt dat de ander het vervelend zou kunnen vinden, dan is het niet eenvoudig om de stap te nemen en steek je wellicht liever 'je kop in het zand'. Voor het expliciteren (het kunnen delen wat je blij, angstig, onzeker, boos enzovoort maakt) is een veilige omgeving of organisatiecultuur nodig.

2. Concretiseren

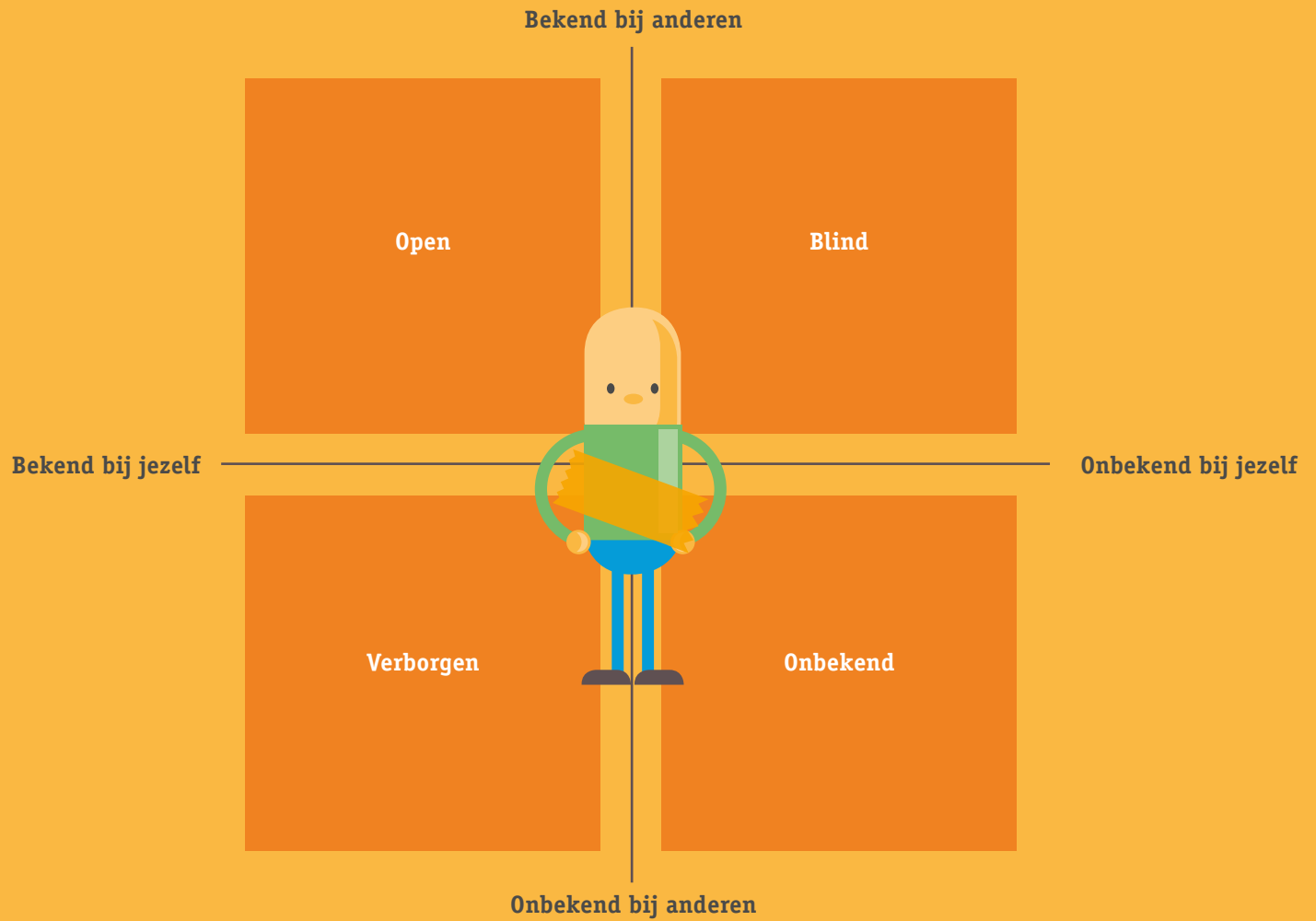
Je kijkt terug en laat de ervaring als 'een filmpje' aan je voorbijgaan. De vragen richten zich op wat je hebt waargenomen en je probeert dat in eerste instantie zo feitelijk mogelijk te doen in de vorm van feiten, gegevens, informatie, beschrijvingen en dergelijke. Om inzicht te krijgen in de betekenis van de ervaring is het ook belangrijk om naar gedachten, gevoelens, opvattingen, normen, waarden, visies, theorieën en dergelijke te vragen. Door nog eens goed in te zoomen op de ervaringen, ontstaat er een steeds completer verhaal.

3. Problematiseren

Problematiseren is minder problematisch dan dat het begrip doet vermoeden. Problematiseren houdt in dat de lerende een vragende en onderzoekende houding heeft en niet bang is om vanzelfsprekendheden zoals opvoeding, politieke kleur, moreel besef, geloof enzovoort ter discussie te stellen en los te laten. Dat is ingewikkeld, omdat vanzelfsprekendheden, patronen en routines die je gewend bent houvast geven. Het gevaar is dat je in deze fase blijft steken in het antwoord: 'Zo doen wij dat altijd'. Door een goede dialoog (luisteren en vragen stellen) kom je tot nieuwe inzichten en ontdek je wellicht dat je kwaliteiten hebt waar je je (nog) niet bewust van was. Problematisering leidt tot een ander zicht op de ervaring en opent daarmee andere perspectieven voor het ermee omgaan.

4. Generaliseren

Bij het generaliseren ontdek je dat jouw gedrag, unieke eigenschappen of talent op meer-dere plekken zichtbaar is. Stel dat je op je werk, thuis en bij de volleybalvereniging te horen krijgt dat je goed naar anderen kunt luisteren en begripvol bent, dan is er sprake van een patroon en zegt dat iets over jou en jouw kwaliteiten. Het loopt als een rode draad door alle omgevingen heen.



Bekend of onbekend bij jezelf of anderen

Het terugblikken kan soms ongemakkelijk zijn, omdat veel van jouw gedrag onbewust of onbekend is en daardoor confronterend kan zijn. Het *Johari venster* is een hulpmiddel om te achterhalen welke kwaliteiten je hebt, welke je herkent en welke je nog niet herkent.

In het model op de vorige bladzijde zijn vier vlakken te onderscheiden:

Open gebied

Het open gebied wil zeggen dat gedrag, overtuigingen, wensen of kwaliteiten bekend zijn bij jezelf en bij anderen. Dat worden ook wel *manifeste kwaliteiten* genoemd. Ze zijn duidelijk aanwezig. Het beeld dat je zelf hebt is gelijk aan het beeld dat anderen van je hebben.

Blinde vlek

De blinde vlek wil zeggen dat gedrag, overtuigingen, wensen of kwaliteiten niet bekend zijn bij jezelf maar wel bij anderen. Anderen zien bepaalde kwaliteiten van jou waar je zelf nog geen weet van hebt. Je kunt in dit geval dus meer dan je denkt! Het kan ook andersom zijn. Je kunt voor jezelf onbewust en onbekend gedrag laten zien waaraan de ander zich irriteert.

Verborgen

We spreken over verborgen gedrag, overtuigingen, wensen of kwaliteiten wanneer iets bekend is voor jezelf, maar niet voor de ander. Het kan voorkomen dat je thuis heel graag en goed onder de douche zingt, maar dat ze dat op het werk niet weten. Een gevolg kan zijn dat je jezelf te weinig profileert en dat de ander niet het juiste beeld van je heeft.

Onbekend

Onbekend betekent dat gedrag, overtuigingen, wensen of kwaliteiten verborgen zijn, niet bekend bij jezelf en ook niet bij de ander. Als je gezond bent en volop in het leven staat weet je niet hoe je zult reageren als je ongeneeslijk ziek wordt en nog maar een paar maanden te leven hebt. Op basisscholen en op het voortgezet onderwijs is het heel

vaak onbekend wat kinderen of leerlingen in hun mars hebben.



BOEKENPLANK

In het boek **Zelfreflectie in het hoger onderwijs** behandelen Kariene Mittendorff (lees ook haar verhaal in dit boek op blz. 113) en Frans Meijers onderzoeken die de weerbarstige problematiek van reflectie in het onderwijs weergeven.
ISBN 9789044135299 Uitgeverij Garant

Reflecteren is een boek van Marie Josée Geenen. Het is een boek met basiskennis over reflecteren. In het boek worden verbanden gelegd met theoretische achtergronden uit de filosofie en de psychologie.
ISBN 9789046905777 Uitgeverij Couthino.

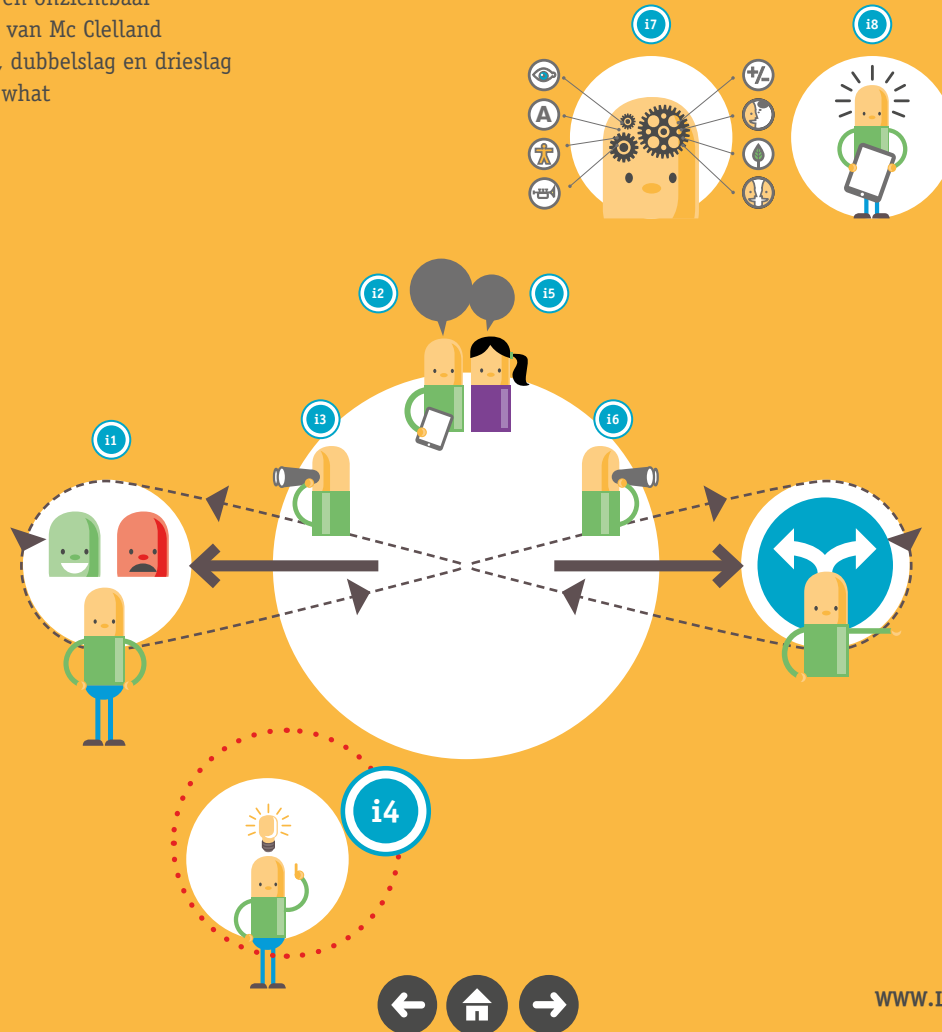
TIP! De leerweg in supervisie, een model voor het geven van leerhulp is een artikel van Louis van Kessel dat inzicht geeft in de kenweg, de keuzeweg en de handelingsweg zoals besproken op blz. 69 en 74.

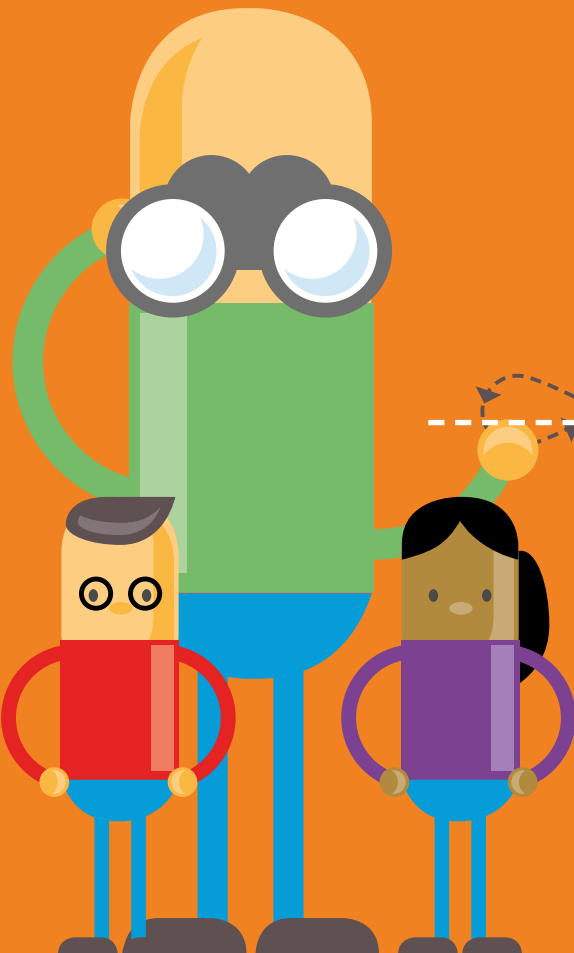
Wil je meer informatie over de dichtbundel: **'Weer licht in mijn hart'** van Jiska Müller (zie bladzijde 73) en/of haar presentatie over het helen van een eetstoornis, mail dan naar jiskamuller@yahoo.nl



Infografic 4: Zicht op zicht geeft, in woord en beeld, inzicht in:

- inzichten verwerven
- zingeving, identiteit, overtuigingen, kennis en vaardigheden, gedrag en omgeving
- zichtbaar en onzichtbaar
- de ijsberg van Mc Clelland
- Enkelslag, dubbelslag en drieslag
- why-how-what





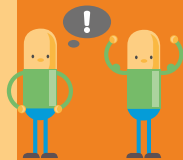
Hier sta ik voor
(zingeving, droom,
motivatie)



Hier word ik blij van
(identiteit)



Dit geloof ik
Dit denk en/of vind ik
(overtuigingen)



Dit kunnen
anderen niet
zien

Dit kan ik
Dit weet ik
(kennis, houding en vaardigheden
voor het beroep of het leven)



Dit kunnen
anderen zien



Dit doe ik
(gedrag)

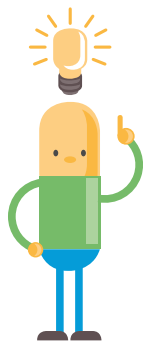


Hier ben ik
(omgeving)



Inzichten verwerven

In infographic 3 (i3) is het duidelijk geworden dat het systematisch, bewust en doelmatig terugblikken op betekenisvolle ervaringen tot nieuwe inzichten leidt. Systematisch en doelmatig moet niet worden verward met methodisch of vaststaand. Het (onverwachte) gesprek en het verhaal van de lerende blijft het startpunt van de methodiek.



Figuur i4.1

Het verwerven van inzicht wordt op de hoofdpagina aangegeven door het lampje boven de lerende in figuur i4.1. Het begrip 'inzicht verwerven' kan worden verduidelijkt met het model van de *logische niveaus* van Gregory Bateson uit 1972. Zie de vorige pagina. Het model maakt duidelijk dat er op allerlei niveaus inzichten kunnen worden opgedaan.

Hier sta ik voor
(zingeving, droom,
motivatie)



Zingeving

Wat is mijn ultieme doel? Waar sta ik voor? Dat is de centrale vraag op deze 'traprede'. De methodiek 'Leren van verhalen' start op de bovenste traprede: 'zingeving'. Dit is een waardevolle trede in relatie tot zelfsturing, identiteits-/of loopbaanontwikkeling, omdat het verhaal en de droom van de lerende centraal staat in relatie tot wat de lerende wil bijdragen aan een mooiere wereld.

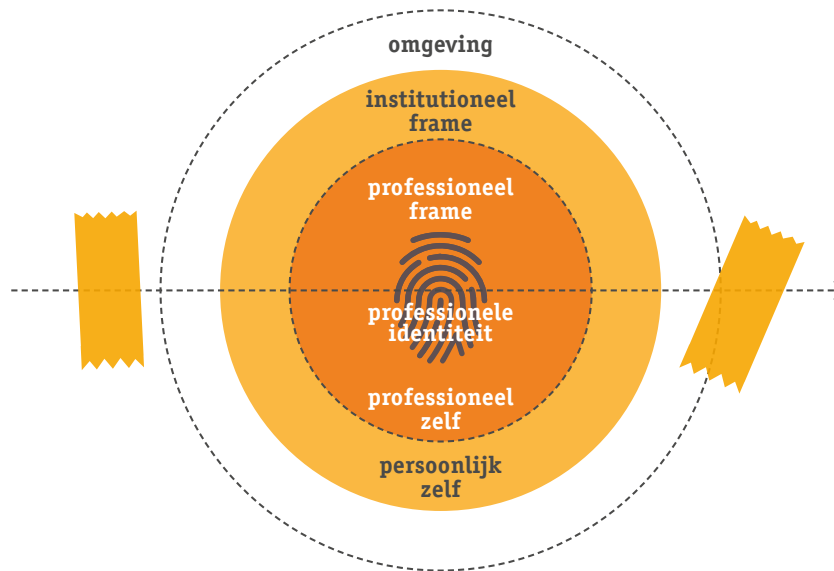
de lerende wil bijdragen aan een mooiere wereld.

Hier word ik blij van
(identiteit)



Identiteit

Wie ben ik? Waar word ik blij van en krijg ik energie van? Dat zijn de centrale vragen op de traprede 'identiteit'. Identiteit is datgene wat jou uniek maakt. De methodiek 'Leren van verhalen' sluit aan bij de *narratieve psychologie*. Dat is een vorm van psychologie die zich bezighoudt met wat de lerende over zichzelf vertelt. *Narratief* betekent *verhalend*. De theorie bouwt op de veronderstelling dat mensen hun identiteit construeren door het vertellen van verhalen over zichzelf en over wat hen overkomt. Maud vertelt in haar verhaal dat ze zich een leven zonder de trap-treden van Bateson niet kan voorstellen, omdat het haar inzicht geeft in wat ze werkelijk wil en waar ze energie van krijgt. Identiteit houdt niet in dat we elke dag precies hetzelfde zijn. Integendeel! We hebben op verschillende momenten, in verschillende omgevingen en met verschillende mensen, verschillende manieren van voelen, denken, doen en waarnemen. Op deze traprede zijn het denken, voelen en willen in overeenstemming.

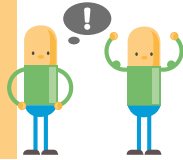


Figuur i4.2

Dat wat jou als persoon gevormd heeft wordt door Manon Ruijters in haar model voor professionele identiteit en professionele ontwikkeling (zie figuur i4.2) het persoonlijke zelf genoemd. Het gaat om jouw unieke persoonlijkheid, om jouw persoonlijke verhaal, om wat je graag doet, wat je goed doet en waar je, van binnenuit, moeite voor wilt doen. Ruijters beschrijft in haar model niet alleen het *persoonlijke zelf*, maar ook het *professionele zelf*. Dit gaat over jou als professional en de manier waarop je naar jezelf kijkt als vakman of vakvrouw met al jouw kennis, ervaring en specialisaties. Het gaat bij het professionele zelf ook over de professional die je zelf wilt zijn. Je kunt hierover van mening verschillen met jouw collega's of partners met wie je werkt. De groep met wie je direct samenwerkt (denk aan collega's, commissies, werkgroepen, onderzoeksgroepen en/of netwerken) wordt in het model omschreven als '*het professionele frame*'. Intervisie (zie infographic 5) is gericht op teamleren waarbij je samen bepaalt wat het goede is voor het team, de teamleden en voor de opdracht waar je als team voor staat. Intervisie kan ook helpen om de opgave te verscherpen.

Het *institutionele frame* is de organisatie of de context waarin je werkt. Het leren en ontwikkelen op dit niveau gaat over *professionalisering* (nieuwe inzichten, vaardigheden en kennis opdoen), *organisatieontwikkeling* (verandering in de manieren van werken) en *cultuur*. Het daadwerkelijk ombuigen van bestaande regels, rituelen, patronen en routines (cultuur) vergt tijd. Ruimte laten voor en aanmoedigen van eigenaarschap is beter dan een vooraf samengesteld en dichtgetimmerd aanbod van de HRD-afdeling of leerplanontwikkelaars. Door het stimuleren van eigenaarschap kunnen de lerenden actief meedenken over de toekomstige manier van werken of organiseren. De grens tussen het persoonlijke zelf en het professionele zelf zal hierdoor steeds meer gaan vervagen. De *professionele identiteit* verbindt het persoonlijke zelf met het professionele zelf en helpt je om steeds steviger te gaan staan in de diversiteit van netwerken, teams, groepen en organisaties waar je deel van uitmaakt.

**Dit geloof ik
Dit denk en/of vind ik
(overtuigingen)**



Overtuigingen

Wat vind ik, wat denk ik? Wat vind ik belangrijk? Dat zijn de centrale vragen op deze trede. *Overtuigingen* zijn simpel gezegd: *meningen die zijn vermomd als de waarheid*. We denken dat ze waar zijn, maar zien niet dat het een mening is. De eigenaar van de overtuiging vindt dat hij of zij altijd gelijk heeft. De één vindt linkse partijen eng, de ander heeft een hekel aan rechtse partijen. De één vindt zichzelf dom, terwijl de ander zich Einstein waant. De één vindt voetbal fantastisch, de ander vindt het maar een lompe en onbenullige sport. Overtuigingen ontstaan vaak al op jonge leeftijd. Al heel vroeg wordt het spontane gedrag van kinderen geremd door opmerkingen, acties, verwachtingen, irritaties, blikken of buien van (groot)ouders, familieleden, leeftijdsgenoten, leerkrachten, coaches, trainers, leraren en/of docenten. De positieve én negatieve opmerkingen die je hebt gekregen van onder andere ouders, vrienden, familie, leerkrachten en/of docenten, vormen een eigen waarheid. Op basis van deze ervaringen en gedachten worden er bepaalde conclusies getrokken. Uit deze conclusies ontstaan overtuigingen.

Carol Dweck beschrijft in haar boek 'Mindset' twee denkrichtingen waarmee lerenden door het leven kunnen gaan. Deze denkrichtingen worden ook wel mindsets genoemd. Met de eerste, *op groei gerichte mindset*, wordt iedereen geboren. Jonge kinderen kijken met een open blik de wereld in. Zij doen 'de dingen die ze doen' en vragen zich niet af of iets gek, raar of vreemd is. Lerenden met een op groei gerichte mindset geloven dat persoonlijkheid en intelligentie niet vaststaat. Zij delen wat hen dwars zit, waar ze goed in zijn, waar ze blij van worden en waar ze moeite voor willen doen. De mensen met een op groei gerichte mindset zien kwetsbaarheid als een kracht en zijn zich bewust van de wetenschap dat onze hersenen het vermogen hebben om

nieuwe verbindingen tussen neuronen (hersencellen) aan te maken. *Iedere dag sterven er hersencellen af en worden er nieuwe hersencellen aangemaakt*. Hierdoor kan het brein zich reorganiseren. Dat proces wordt ook wel neuroplasticiteit genoemd. Het is een continu proces waarmee je iets nieuws kunt aanleren en oude patronen kunt afleren, zelfs op oudere leeftijd. Dat gaat niet van het ene op het andere moment. Door veel te herhalen, doorzettingsvermogen en het gebruik van al onze zintuigen wordt er nieuwe informatie opgenomen. Het moge duidelijk zijn dat de methodiek 'Leren van verhalen' aansluit bij het stimuleren van een op groei gerichte mindset. De keuze om het leren te laten starten op de bovenste treden, zingeving en identiteit, is gemaakt op basis van deze inzichten. Als lerenden de eigen leerroute mogen starten vanuit het eigen, unieke verhaal, dan kan er een passend leeraanbod worden gedaan.

Een statische mindset

Een statische mindset (ook wel: *fixed mindset*) is de tweede denkrichting die door Carol Dweck wordt beschreven. Deze mindset *ontstaat na het horen van bijvoorbeeld negatieve reacties*, het ontvangen van lage testresultaten, traumatische of vervelende ervaringen. Een veelgehoord voorbeeld voor het ontstaan van een fixed mindset is het kiezen van groepjes tijdens de gymles op een basisschool, waarbij een kind als laatste wordt gekozen. Een gevaar van een fixed mindset is dat het *kan leiden tot selffulfilling prophecies* (vertaald: *zichzelf waarmakende voorspellingen*). Dit zegt iets over de kracht van verwachtingen. Stel dat je verwacht dat je het niet leuk gaat hebben op een verjaardag en met die instelling naar het feestje gaat en je je ernaar gedraagt, dan zul je waarschijnlijk ook geen prettige tijd op het feestje hebben. Met andere woorden: jouw verwachtingen sturen het eigen gedrag onbewust, met het gevolg dat de verwachtingen uitkomen. Deze gedachten worden ook wel: *belemmerende overtuigingen* genoemd. Selffulfilling prophecy kan je ook helpen! Denk maar aan de beroemde uitspraak van Pipi Langkous tegen Tom en Annika: *'Ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk dat ik het wel kan'*. Dit wordt ook wel een *helpende overtuiging* genoemd.

**Dit kan ik
Dit weet ik**
(kennis, houding en vaardigheden
voor het beroep of het leven)



Kennis en vaardigheden

Wat kan ik, wat weet ik en hoe doe ik dat? Dat zijn de centrale vragen op deze trede. Het begrip 'kennis' heeft in deze methodiek een theoretische lading over een specifiek onderwerp uit literatuur of vakbladen. *Als je veel weet over de Tweede Wereldoorlog*, dan heb je *historische kennis*. *Als je weet wat je wel en niet goed kunt en als je de nodige zelfspot hebt*, dan is er sprake van *zelfkennis*. Het begrip vaardigheden wordt gezien

als het kunnen toepassen van de theorie op de werk- of stageplek. Je kunt dan een handeling of taak goed uitvoeren in de praktijk. Vaardigheden vragen om oefening. Het gaat op deze trede om wat je kunt, wat je weet en hoe je dat doet. *Vaardigheden*, ook wel *skills* genoemd, worden vaak opgedeeld in *hard skills* en *soft skills*. *Hard skills* zijn de vaardigheden die je nodig hebt om bijvoorbeeld wiskundige formules op te lossen, websites te bouwen en te lassen. Ze zijn *perfect meetbaar*. *Soft skills* zijn de vaardigheden om met jezelf, de mensen om je heen en met mensen die qua gedrag en opvattingen van jou verschillen, om te gaan. Die zijn *niet exact meetbaar*.

Door de snel veranderende technologieën moeten scholen, kennisinstellingen en bedrijven beter op elkaar aansluiten om de ontwikkelingen het hoofd te bieden. Het leerecosysteem is een voorbeeld van een leerconcept waarbij er sprake is van grensoverstijgende, interdisciplinaire samenwerking. Doordat lerenden, bedrijven, scholen en instellingen van elkaar weten wat het aanbod is, kan er snel geacteerd worden op vragen van mensen die een (specialistische) baan of een stage zoeken. Dat biedt kansen voor de lerenden en voor het regionale (leer)ecosysteem.

Dit doe ik
(gedrag)



Gedrag

Wat doe ik? Dat is de centrale vraag op deze traprede. Gedrag bestaat uit waarneembare handelingen, het zijn manieren van doen. Veel doen we automatisch, zonder dat we hoeven na te denken. Denk bijvoorbeeld aan praten, lachen, eten en/of slapen. Emoties, zoals angst, blijdschap en verdriet zijn een belangrijke 'trigger' voor gedrag. Bij heftige emoties, zoals angst, blijdschap en verdriet, staan mensen niet meer open voor een inhoudelijke boodschap. Het is dan belangrijk om de bron van de emoties te achter-

halen. De dialoog, oordeelloos luisteren en vragen stellen (zie ook infographic 2) zijn manieren om 'achter het gedrag te kijken' en te achterhalen waarom de lerende dat gedrag laat zien. Weerstand kan een oorzaak zijn van emotioneel gedrag. Er kan sprake zijn van aversie waarbij mensen zich gedwongen voelen om iets te doen en autonomie verliezen. Het kan ook zijn dat mensen het nut niet inzien of de noodzaak tot verandering niet voelen en daardoor emotioneel gedrag laten zien. De mensen om ons heen, familie, vrienden en collega's, beïnvloeden ons gedrag. Ook identificeren we ons met bijvoorbeeld sporters, muzikanten en politici, omdat we hen als rolmodel of autoriteit zien.

Het veranderen van de omgeving kan ook leiden tot gedragsverandering. Denk hierbij aan het plaatsen van verkeersdrempels in de weg om automobilisten zachter te laten rijden. Als mensen specifieke kennis of vaardigheden hebben, dan zullen ze het bijbehorende gedrag ook graag willen vertonen. Omgekeerd vormt 'niet kunnen' een belemmering. Kennis en vaardigheden (de volgende trede) leidt tot ander gedrag! Informatie en kennis over de risico's, de voor- en nadelen van bepaald gedrag helpen bij aanpassen van gedrag. Het vertellen van verhalen is een goede interventie om tot ander gedrag te komen. Verhalen verbinden en zijn een aanjager tot verandering. Verhalen raken onze emotie en helpen ons de wereld om ons heen te begrijpen. Als mensen positief staan tegenover gedrag, zullen ze het eerder uitvoeren, vooral als het iets nieuws is.

aan kleuren, geuren en geluiden. Onderzoek van onder andere het RIVM wijst uit dat adolescenten (13-17 jaar) die dagelijks een digitaal scherm gebruiken (ook wel: blauw licht) in het uur voor het slapen gaan, meer slaapklachten hebben, zoals later in slaap vallen, korter slapen en 's nachts wakker worden. Het RIVM heeft ook onderzoek gedaan naar geluid in relatie tot sociaal gedrag. Mensen willen graag controle over geluid in hun omgeving. Als dat niet het geval is, heeft dat invloed op hun gedrag. Ze kunnen bijvoorbeeld agressief worden of hun behulpzaamheid en geduld verliezen. Geuren hebben invloed op ons gevoel en gedrag. Ze roepen herinneringen en emoties op en zijn van invloed op ons humeur. Wanneer er planten in de omgeving zijn, heeft dat effect op de concentratie en het geheugen. Planten (en bloemen) dragen ook bij aan minder stress. Hoe positiever de interactie tussen de omgeving en gebruiker, hoe hoger de productiviteit. In de bouwwereld wordt rekening gehouden met deze inzichten. Ze worden meegenomen in het ontwerp van gebouwen en hun omgevingen, beter bekend als mensgericht bouwen. We onderschatten de kracht van de omgeving. De opleiding Pedagogisch Werk en Onderwijs van het Graafschap College heeft tijdens een pilot de traditionele klaslokalen vervangen door huiskamers, met planten, gordijnen en tafels met sfeervolle lampen erboven. Het leren van (beroeps)vaardigheden in een echte, praktijkgerichte, omgeving motiveert studenten meer dan het werken aan opdrachten zonder context.

Hier ben ik
(omgeving)



Omgeving

Waar ben ik? Waar wil ik zijn? Wat gebeurt er om mij heen? Dat zijn de centrale vragen op deze traptrede. De omgeving speelt een rol in het sturen van gedrag. Denk bijvoorbeeld



Omgeving
Gedrag
Kennis
Vaardigheden

Waar ben je?
Wat doe je?
Wat kun je?

WHAT

Overtuigingen

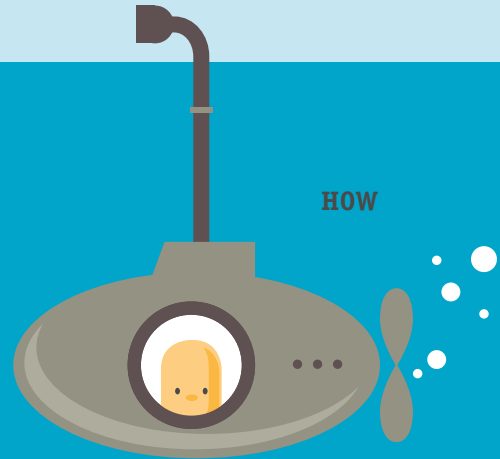
Wat vind je?
Wat denk je?

HOW

Identiteit
Zingeving

Wat wil je?

WHY



Zichtbaar en onzichtbaar



Figuur i4.3

Figuur i4.3 laat in het model van Bateson zien dat de niveaus 'omgeving, gedrag, kennis en vaardigheden' zichtbaar zijn voor anderen.



Figuur i4.4

Figuur i4.4 laat in het model van Bateson zien dat de treden of overtuigingen 'identiteit en zingeving' onzichtbaar zijn voor anderen.

- Dat wat je doet is zichtbaar.
- Dat wat je denkt en vindt is onzichtbaar.
- Dat wat je wilt is ook onzichtbaar.

David McClelland gebruikt in zijn model op de vorige bladzijde een ijsberg als metafoor voor de zichtbare en onzichtbare niveaus. Het topje van de ijsberg is zichtbaar, net zoals de niveaus 'omgeving, gedrag, kennis en vaardigheden'. De ijsmassa onder het wateroppervlak is onzichtbaar, evenals de niveaus 'overtuigingen, identiteit en zingeving'. Onderzoek van Kariene Mittendorff en Aniek Draaisma laat in het hoger beroeps onderwijs zien dat docenten de thema's op de onzichtbare niveaus niet zo makkelijk bespreken met de studenten. Zij reageren en acteren veelal op gewenst gedrag, (beroeps)kennis en (beroeps)vaardigheden in relatie tot de exameneisen van de opleiding. Om aan te sluiten bij wat de lerende doet, vindt of wil, is er figuurlijk gezien een 'onderzeeër' nodig die kan onderzoeken wat de lerende doet (enkelslag leren), wat de lerende doet, vindt en denkt (dubbelslag leren) en wat de lerende

doet, vindt/denkt en wil (drieslag leren). De begrippen enkelslag, dubbelslag en drieslag leren worden op blz. 93 en 94 uitgelegd. Zie ook het model op blz. 95.

Leren in drie slagen

Enkelslag leren

(wat je doet)

Als de lerende, of de (bege)leider van de lerende, zich enkel richt op het gedrag (dat wat de lerende doet of moet doen), dan wordt dat ook wel enkelslag leren genoemd. Jiska vertelt in haar verhaal in het boek: Leren van dat ze in haar schoolloopbaan regelmatig van leraren en docenten te horen kreeg: 'Dit is wat je moet doen, succes!' Er wordt bij enkelslag leren niet gevraagd naar wat de lerende vindt of wil. Herkenbare vragen bij enkelslag leren zijn: 'Wat staat er vandaag op het programma? Gaan we nog iets leuks doen? Mag dat? Moet dat echt?' Vaststaande roosters, dichtgetimmerde leerplannen, vooraf bedachte toetsen, leerlijnen en opdrachten waarin studenten weinig tot geen keuzevrijheid hebben, zijn voorbeelden van enkelslag leren. De opgelegde regels leiden tot verandering. De STOP! poster in figuur i4.5 op de deur van een docentenkamer is een passend voorbeeld bij enkelslag leren.



VERBODEN VOOR STUDENTEN

Figuur i4.5

Dubbelslag leren

(wat je doet en wat je vindt en/of denkt)

Bij dubbelslag leren gaat het om weten en begrijpen. Het leren speelt zich af op een abstracter niveau. De vraag is

niet meer wat je concreet doet of moet doen, maar waarom je dingen doet zoals je ze doet. Bij dubbelslag leren zijn er meerdere mensen betrokken die allemaal iets vinden. De poster in figuur i4.5 maakt duidelijk dat studenten niet welkom zijn in de docentenkamer en de kamer van de manager, maar geeft geen inzicht in de achterliggende reden. Dat kan vragen oproepen of tot een felle discussie leiden over gastvrijheid, verhoudingen tussen docent, student en manager, gelijkwaardigheid, mensbeeld of de mate waarin een student zich welkom voelt. Als deze (verhitte) discussies vaker voorkomen, dan kan dubbelslag leren tot een ongezonde organisatiecultuur leiden.

Drieslag leren

(wat je doet, wat je vindt, denkt en wat je wilt)

Bij drieslag leren worden belangrijke principes en waarden waarop iemands (professionele) identiteit is gebaseerd ter discussie gesteld en heroverwogen. Stel dat de poster op de deur van de docentenkamer blijft hangen na een fel debat (zie figuur i4.5) met teamleden en de manager, dan kan dat onverenigbaar zijn met de waarden en de principes van individuele teamleden. Het kan een reden zijn om niet meer te willen werken binnen het opleidingsteam en van baan te veranderen. Drieslag leren is uitdagend, omdat 'vanzelfsprekendheden' ter discussie worden gesteld en het oude, vertrouwde wordt losgelaten.

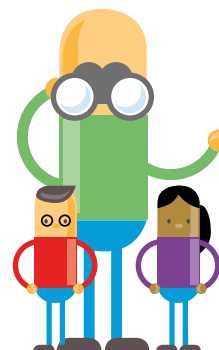
De bekende Golden Circle van Simon Sinek (why-how-what) sluit aan op enkelslag, dubbelslag en drieslag leren. Zie blz. 95. Het model gaat ervan uit dat organisaties en mensen opereren op drie niveaus: 'wat', 'hoe' en 'waarom' men iets doet. Een soortgelijke op waarden gerichte denkwijze zie je in het ijsbergmodel en de niveaus van Bateson. Volgens Simon Sinek is een organisatie pas echt succesvol als de derde vraag 'waarom' duidelijk is. Op het 'waarom' kunnen de niveaus identiteit (het unieke) en zingeving (de waarden en de principes) van individuen en organisaties 'geplakt' worden.

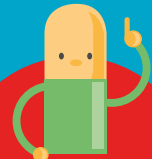
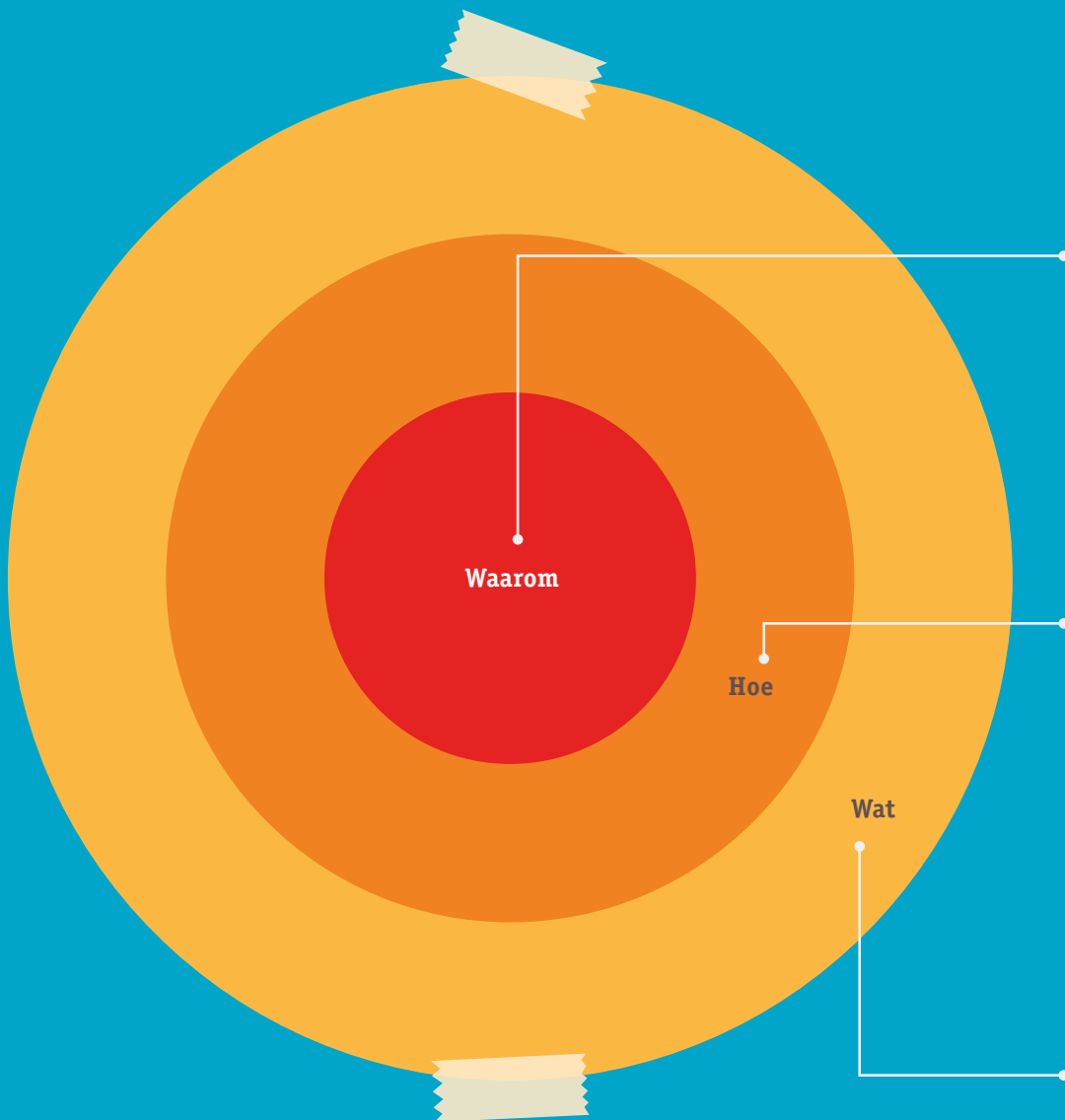
De methodiek

De methodiek 'Leren van verhalen' focust zich op het ontdekken en het werken vanuit identiteit en zingeving, met het doel om unieke, veerkrachtige en vindingrijke mensen op te leiden. De methodiek leidt tot het bespreekbaar maken van persoonlijke waarden en principes in relatie tot de onderliggende principes en waarden van de organisatie of de omgeving. Werken vanuit wat iemand uniek maakt (identiteit) waarden, dromen en principes (zingeving) geeft energie. Een prachtig voorbeeld hierbij is de wereldberoemde toespraak 'I have a dream' van de Amerikaanse dominee Martin Luther King, waarin hij ten diepste de hoop uitsprak dat mensen ooit op hun gedrag en niet op hun huidskleur beoordeeld zouden worden. De toespraak had echt een andere impact gehad als deze 'I have a plan' geheten zou hebben.

Figuur i4.6 laat zien dat het reflectieve drieslag leren geen individueel proces is, maar een sociaal proces.

Figuur i4.6





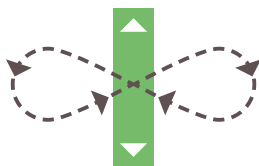
Motivatie / betekenis



Proces



Product / resultaat



Figuur i4.7

De verschuifbare lemniscaat in figuur i4.7 in het model op blz. 79 laat zien dat de verschillende niveaus (omgeving, gedrag, kennis/vaardigheden, overtuigingen, identiteit, zingeving) niet opeenvolgend en instrumenteel toegepast hoeven te worden. Tijdens een toevallige ontmoeting van een kwartier bij de koffieautomaat kunnen alle niveaus aan bod komen. Het lemniscaatmodel op de KL(IK!) pdf hoofdpagina laat zien dat er gezocht moet worden naar een juiste balans van doen, denken, willen, kiezen en actie als integraal proces op de werkplek, vrijetijdsbesteding of thuis. Met andere woorden: *de methodiek 'Leren van verhalen' is geen doel op zich of geïsoleerd kunstje, maar onderdeel van een organisatiecultuur waar het product, de dienst en/of het vraagstuk hand in hand gaan met datgene wat iedereen graag doet, goed doet of moeite voor wil doen.*



BOEKENPLANK

Peter den Boer, Aimée Hoeve en Sander Berendsen hebben in het **handboek beroepsgerichte didactiek** een hoofdstuk geschreven over identiteitsontwikkeling in het beroepsonderwijs. Het boek is inspirerend voor docenten, coaches en trainers die opleiden voor een beroep. ISBN 9789493209244 Uitgeverij PICA

Het wordt steeds belangrijker om te weten waar je als professional voor staat, wat je basis is, waar je van bent, wat onvervreemdbaar van jou is en je kleur geeft. In het boek **Je binnenste buiten** van Manon Ruijters Gerritjan Van Luin en Freek Wortelboer wisselen praktijkverhalen, korte stukjes theorie, uitnodigingen tot gesprek en persoonlijke vragen elkaar af. ISBN 9789462762855 Uitgeverij BOOM

Op de website www.mittendorffonderwijsadvies.nl van Kariene Mittendorff staan verschillende publicaties van onderzoeken in relatie tot (zelf)reflectie en loopbaangesprekken.



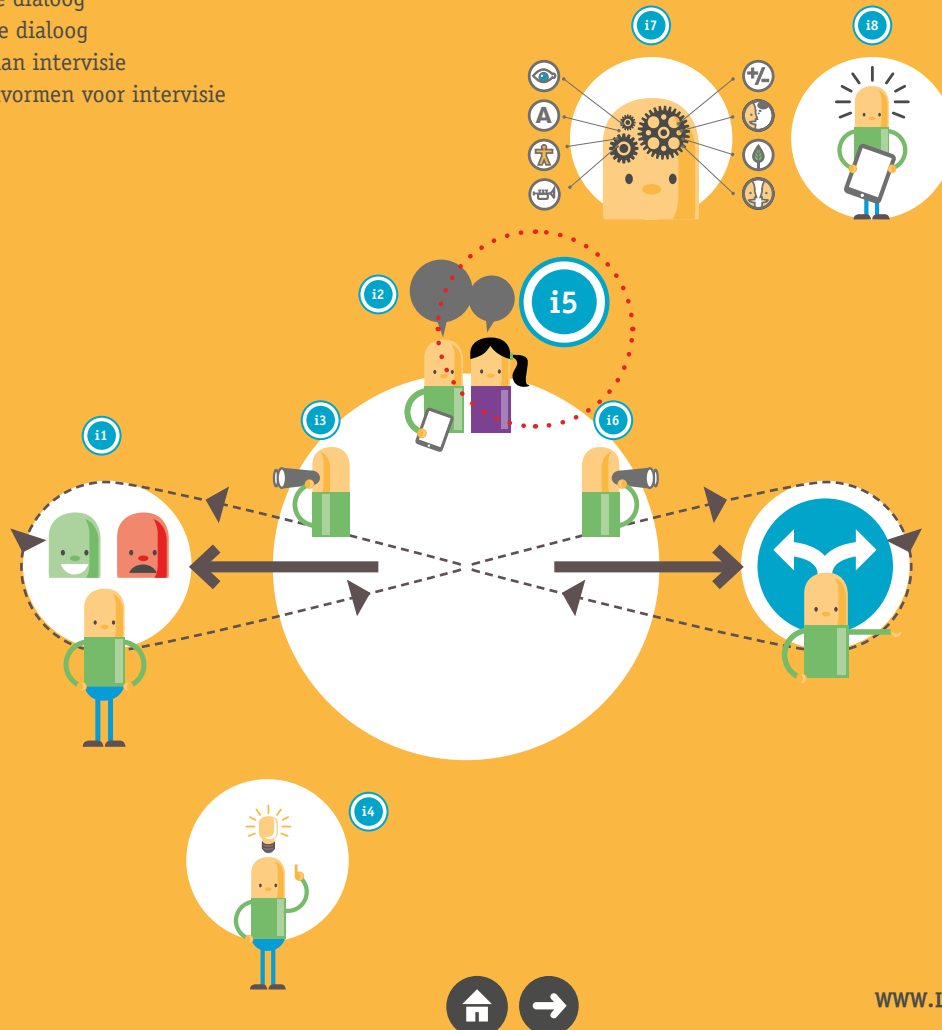
Infographic 5 Intervisie

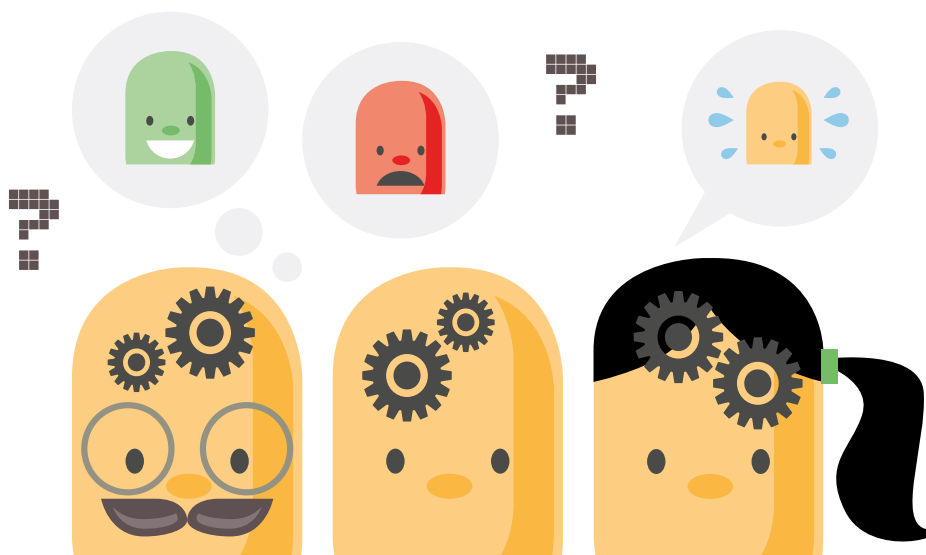


Scan of KL(IK!) op de QR code voor de
methodiekb beschrijving: 'Leren van verhalen' van
auteur Sander Berendsen (inclusief 25
ervaringsverhalen)

Infographic 5: Intervisie geeft, in woord en beeld,
inzicht in:

- Inspiratie en intervisie
- uitgangspunten voor intervisie
- valkuilen voor intervisie
- de interne dialoog
- de externe dialoog
- stappenplan intervisie
- acht werkvormen voor intervisie





Inspiratie en intervisie

Infographic 5 'Intervisie' is een handreiking voor het organiseren van bijeenkomsten met zes tot acht mensen. Bij intervisie neem je de tijd om systematisch stil te staan bij voorvallen in het leven, leren of loopbaan. Het belangrijkste kenmerk van intervisie is dat er vragen worden gesteld zonder dat er direct oplossingen worden aangedragen en adviezen worden gegeven. Het doel van intervisie is om de lerende (degene die de casus of het voorval heeft ingebracht) vanuit meerdere perspectieven zelf te laten nadenken over oplossingsrichtingen. Intervisie is een formele, georganiseerde vorm waarbij er reflectieve ontwikkelgesprekken worden gevoerd met meerdere mensen. Het kunnen vakgenoten zijn met eenzelfde achtergrond (bijvoorbeeld een groep psychologen die met elkaar elkaars werk tegen het licht houden), maar het kan ook een groep mensen zijn die vanuit verschillende disciplines en/of culturen procesmatig met elkaar terugkijken om dingen een volgende keer beter of anders te doen.

Uitgangspunten voor intervisie:

- Intervisie vindt plaats op vrijwillige basis.
- Intervisie bespreekt thema's die er écht toe doen en relevant zijn voor de lerende.
- Intervisie gaat uit van energie, kracht en positiviteit.
- Intervisie is geen verplicht, vaststaand of instrumenteel kunstje.
- De 'dialogische principes' en 'waarderend onderzoek' (zie: infographic 2) zijn leidend.
- Deelnemers aan het gesprek moeten zich veilig voelen.
- De groep mag niet te groot zijn, maximaal zes tot acht personen.
- Wederkerigheid en eerlijkheid zijn belangrijk voor intervisie.
- Er is geen sprake van een verborgen agenda.

Valkuilen bij intervisie:

- teveel thema's willen uitwerken waardoor de casus/het voorval wordt afgeraffeld;
- afgeleid worden, door bijvoorbeeld het geluid van berichten op je SmartPhone;
- het te informeel zijn en het te gezellig maken;
- teveel adviezen vanuit 'goede bedoelingen'.

Voor intervisie, in het licht van identiteitsontwikkeling, is er bij de lerenden sprake van een interne en een externe dialoog in relatie tot de omgeving (school, werk, thuis, club, vereniging, vrienden enzovoort).

Interne dialoog

Een *interne dialoog* is het *gesprek dat je de hele dag met jezelf voert*. Het is dat stemmetje dat voortdurend vertelt wat je denkt in bepaalde situaties. Het wordt ook wel verbeeld met het hebben van een 'duiveltje' of een 'engeltje' op de schouder. Het engeltje is mild en geeft vertrouwen. Het duiveltje laat je twijfelen en maakt je onzeker. Het duiveltje is een interne criticus die ongevraagd van zich laat horen: Is dit wel goed wat je doet? Dat gaat jou toch niet lukken! Of: Wat ben jij lelijk! Jij bent dom! Dat is toch niet weggelegd voor jou!

Het engeltje op jouw schouder zegt het tegenoverstelde: Dit heb je goed gedaan! Kom op, het gaat je lukken! Waarom een ander wel en jij niet? Al die stemmen zijn niet raar of vreemd, maar onderdelen van wie je bent en herkenbaar voor iedereen. De stemmen van het duiveltje kan een lerende laten besluiten om thema's niet te bespreken. Zeker als het moeilijke thema's of 'betekenisvolle ervaringen' zijn waarbij schaamte, ruzie of onzekerheid een rol spelen. Er zijn dan emoties voelbaar die vaak worden weggedrukt. Dat is jammer, want daarmee worden stappen of leerkansen ontnomen en wint het duiveltje, terwijl het engeltje zou moeten winnen. *Het bespreken van thema's die er voor jou toe doen en zinvol zijn om te bespreken om een volgende stap te zetten* wordt ook *expliciteren* genoemd (zie ook:

infographic 3: 'terugkijken'). De interne dialoog wordt gevoerd aan de linkerkant van het lemniscaat (zie figuur i3.1) vanwege de betekenis (de emotie) die aan de ervaring gekoppeld is. Het delen (expliciteren) van betekenisvolle ervaringen is van belang. Zeker nu. Nog te vaak komen er zaken aan het licht, zoals bijvoorbeeld bij seksueel grensoverschrijdend gedrag, die niet besproken durven te worden.

Externe dialoog

Een *externe dialoog* is het *gesprek dat je voert met anderen over jouw betekenisvolle ervaring*. Zie voor meer informatie over de dialoog en waarderend onderzoek ook infographic 2. Als je twijfels, successen, ervaringen en onze-kerheden leert delen en in gesprek gaat met anderen (zoals bij intervisie het geval is), dan zul je geleidelijk leren om zelf standpunten in te nemen en keuzes te maken die het makkelijker maken om jouw leven en leren zelf te sturen. Het serieus nemen van jouw gedachten en gevoel (interne dialoog) en ze te delen met mensen die je vertrouwt (externe dialoog) leidt tot meer duidelijkheid over jezelf in relatie tot een bepaalde omgeving. Het zegt iets over jezelf, waar jij wel of niet goed in bent, wat jij wel of niet belangrijk vindt of waar je waarde aan hecht.

Intervisie stappenplan:

1. De lerende brengt een betekenisvolle ervaring, voorval of casus in, de groep luistert.
2. Er is ruimte voor vragen, doorvragen en samenvatten (feiten en gevoel).
3. De lerende (her)formuleert de leervraag.
4. Ieder groepslid formuleert minimaal één advies (op basis van ervaringen of kennis).
5. De lerende bespreekt welk advies aanspreekt en waarom.
6. De lerende formuleert zijn concrete plan van aanpak.
7. De lerende evalueert de intervisiebijeenkomst.
8. De eerstvolgende bijeenkomst wordt het effect van de keuze en/of het (actie)plan besproken.

Marion vertelt in haar verhaal op blz. 104 hoe zij met docenten van het Graafschap College en met docenten van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen heeft gewerkt aan het vormgeven van de opleiding 'normatieve reflectieve professional'. Ze heeft de controle durven loslaten ten gunste van het betekenisvolle verhaal van de lerenden. *Normatieve reflectie* houdt in dat je *jouw persoonlijke normen (jouw persoonlijke zelf) en waarden afzet tegen jouw rol als professional (jouw professionele zelf)*. Anders gezegd: je moet er niet alleen voor zorgen dat je de dingen goed doet, maar je moet er ook voor zorgen dat je de goede dingen doet om de goede redenen.

Acht werkvormen voor interview

In infographic 5 'Interview' zijn acht werkvormen voor interview opgenomen. Bij elke werkvorm wordt het leernis-kaartmodel op de KL(IK!) pdf hoofdpagina (zie blz. 16) als uitgangspunt genomen.



Scan hier de online KL(IK!) pdf hoofdpagina. Na een 'klik' op infobutton 5 (i5) zie je acht werkvormkaarten die je direct kunt toepassen tijdens een interviewbijeenkomst.

1. De incidentmethode

De incidentmethode is een basisvorm waarbij er een incident wordt besproken met behulp van het stappenplan op blz.102. De adviezen van de groepsleden worden op een flip-over genoteerd.

2. De socratische methode

De socratische interviewmethode kan worden gebruikt voor thema's met een meer filosofische vraag, zoals 'Wat versta je onder leren?' of 'Wat is innovatie?'

Deze interviewvorm zorgt voor gelijke beeldvorming.

3. De schaalmethode

De schaalmethode is een interviewvorm waarbij post-its de te nemen stappen in beeld brengen. Deze methode geeft een helder inzicht in de nog te nemen stappen.

4. De kunstmethode

De kunstmethode is een methode waarbij de adviezen van de groepsleden worden geformuleerd op basis van kunstzinnige vormen. Een van de groepsleden die advies uitbrengt aan de lerende moet er energie van krijgen en maakt zelf de keuze voor de kunstvorm. Wandelen, tekst, een mindmap, een rap, een schilderij, een flow-chart, een goed gesprek, een model, denken in stilte... De terugkoppeling kan een bonte verzameling van 'anders denken' opleveren.

5. De roddelmethode

De roddelmethode is een werkvorm waarbij de lerende tijdens het advies buiten de groep gaat zitten en niet mag reageren op het geroddel van de groep. De werkvorm is geschikt op het moment dat de adviezen te 'keurig' worden geformuleerd zonder een kritische noot in de boodschap.

6. Succesmethode

De succesmethode is een werkvorm waarbij er een succes wordt besproken in plaats van een vervelende, nare ervaring. De vraag is niet 'Hoe kan ik het probleem oplossen?', maar 'Hoe kan ik nog beter worden in wat ik al heel goed doe!'

7. Filmmethode

De filmmethode maakt gebruik van een filmopname. Een beeld zegt meer dan duizend woorden. De beelden worden door de groepsleden bekeken en voorzien van advies.

8. Hoe zou jij methode?

De 'Hoe zou jij methode' is een werkvorm waarbij alle groepsleden 'in de schoenen gaan staan' van de lerende. De 'adviseurs' wisselen van perspectief en geven aan hoe zij zouden handelen in dezelfde situatie.

i6

Infographic 6

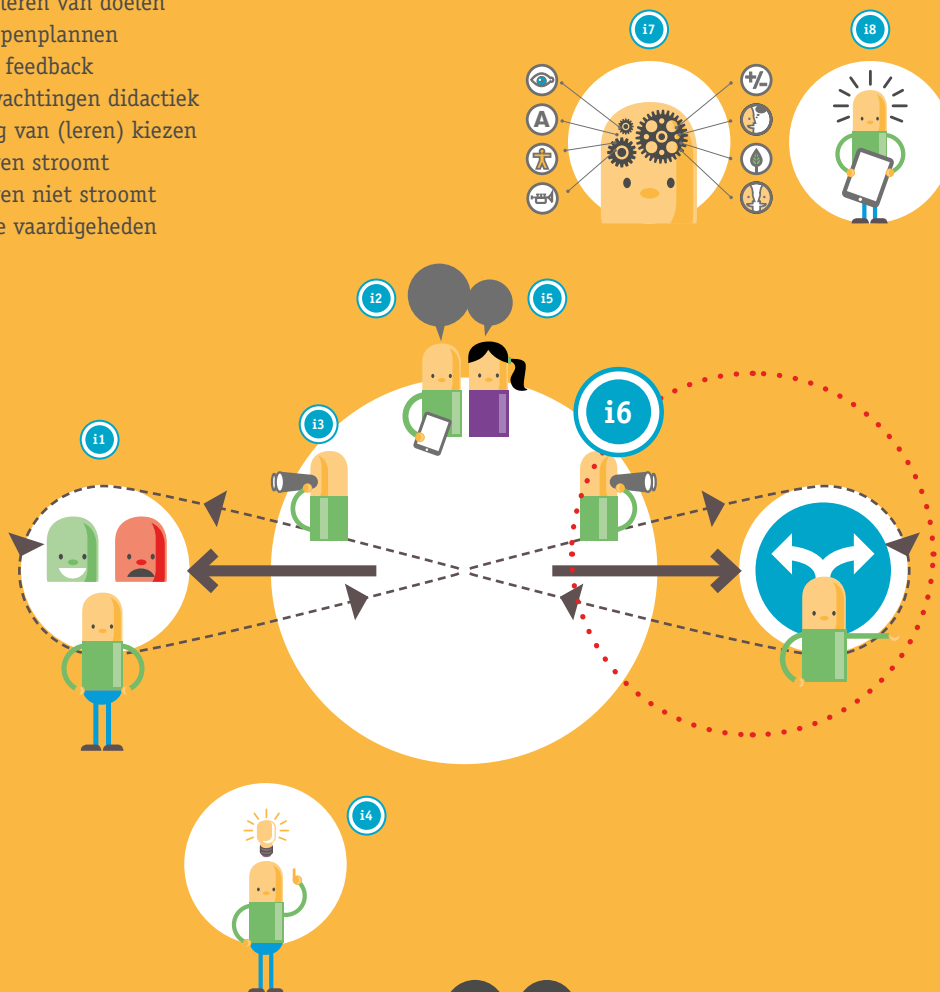
Vooruitkijken, kiezen, doelen en actie

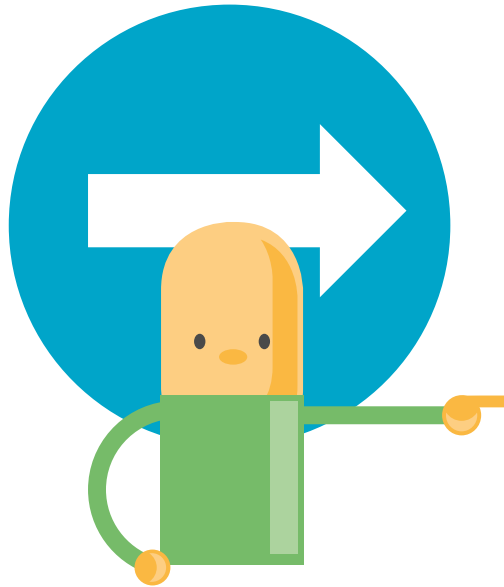


Scan of KL(IK!) op de QR code voor de
methodiekbeschrijving: 'Leren van verhalen' van
auteur Sander Berendsen (inclusief 25
ervaringsverhalen)

Infografic 6 Vooruitkijken, kiezen, doelen en actie' geeft, in woord en beeld, inzicht in:

- een steiger als metafoor voor het zetten van een volgende stap
- scaffolding, hoe dan?
- het formuleren van doelen
- 3 x 4 stappenplannen
- effectieve feedback
- hoge verwachtingen didactiek
- het belang van (leren) kiezen
- als het leren stroomt
- als het leren niet stroomt
- executieve vaardigheden





Infographic 6 'Vooruitkijken, kiezen en actie' is een handreiking voor lerenden en gesprekspartners om vooruit te kijken en een stap verder te zetten in de persoonlijke en/of professionele ontwikkeling. Kariene maakt in haar verhaal op blz. 112 duidelijk dat het zetten van een vervolgstap een pittige opgave is. Ze vertelt: *'De ondersteuning die je geeft ligt net iets boven het niveau van de lerende, waardoor deze een hoger niveau kan bereiken. Dat is oprecht spannend om te doen en soms lastig'*. Dit proces wordt ook wel 'scaffolding' of 'adaptieve hulp' genoemd, hulp die aansluit bij het niveau van de lerende.

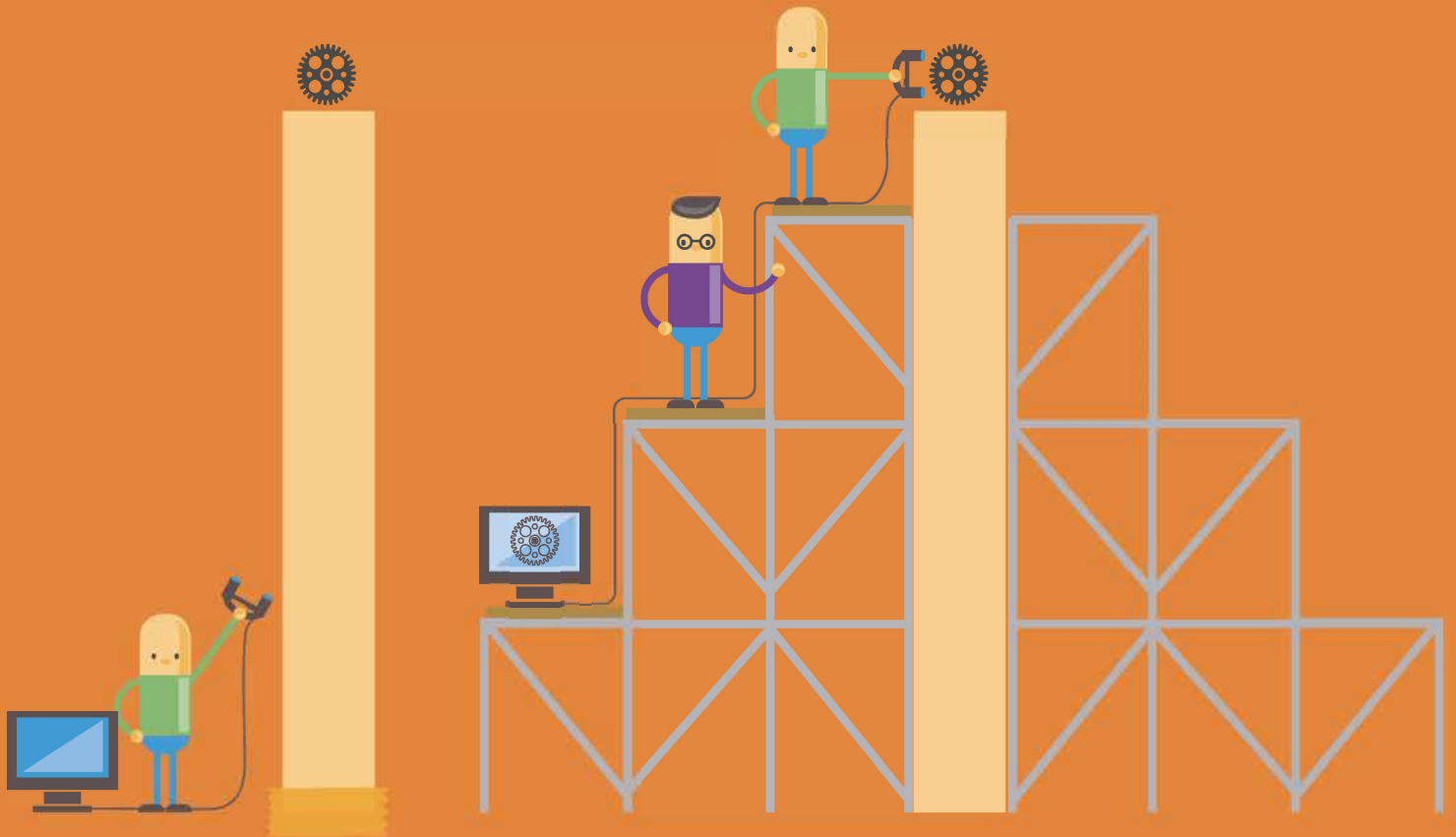
Een steiger als metafoor

Het woord *scaffolding* betekent *steiger* en wordt als *metafoor* gebruikt voor het *stapsgewijs (leren) zetten van stappen waarbij de lerende uitgedaagd wordt om tot een hoger niveau te komen. De stappen sluiten aan op de behoefte en de wensen van de lerende.* Scaffolding kan bij allerlei leer-

activiteiten toegepast worden, zoals bij het leren toepassen van theoretische inzichten, het oefenen van vaardigheid, het leren plannen en organiseren of het verminderen van onzekerheid die je voelt.

De betekenisvolle wens of droom van de lerende is vaak te complex om in één keer te bereiken. Het is onmogelijk om bijvoorbeeld het scannen van objecten met een 3D scanner, in één dag te realiseren. Dat is een intensief proces en vraagt om coaching bij het faciliteren van tussenstappen (het bouwen en afbouwen van een steiger). Zie blz. 116.

In de methodiek 'Leren van verhalen' is het belangrijk om wensen en dromen nooit af te pakken, maar inzicht te geven in de stappen die er (nog) gezet moeten worden om de droom te verwezenlijken. Zonder oordeel! Het is aan de lerende zelf om wensen, doelen en dromen bij te stellen, niet aan de gesprekspartner.



Scaffolding! Hoe dan?

Met scaffolding wordt de lerende uitgedaagd om zelf antwoorden te vinden op haar of zijn leervraag. Scaffolding is maatwerk omdat de beginsituatie voor iedereen verschillend is. Janneke van de Pol (Universiteit Utrecht) heeft een stappenplan ontwikkeld waarmee vastgesteld kan worden welke concrete tussenstappen er gezet kunnen worden om het doel te bereiken. Zodra het (tussen)doel is bereikt en de lerende zelf verder kan, wordt de hulp (*de steiger*) afgebouwd.

1. Diagnose

Tijdens deze stap wordt besproken wat de lerende al wel weet en wat nog niet.

2. Diagnosecheck

Door de (leer)vraag en de verwachtingen van de lerende goed te checken wordt de leerwens en de leervraag steeds concreter in kaart gebracht waardoor dezelfde beelden ontstaan.

3. Hulpstrategieën

Er zijn verschillende manieren van hulp die je kunt bieden, zoals: vragen stellen, feedback geven en instructie.

4. Begripscheck

De laatste stap gaat om navragen en herhalen om te checken of de lerende voldoende hulp heeft gehad om een stap verder te zetten.

De valkuilen zijn dat er te veel sturing wordt gegeven op het moment dat de lerende goed bezig is, iets al kan en te weinig wordt gestuurd op het moment dat de lerende iets lastig vindt. Als een lerende er niet uitkomt, is het raadzaam om hulp te bieden en meer regulatie te geven. Onder regulatie wordt ook wel *bijstellen* verstaan, *om het (leer)doel te bereiken*.

Diagnostische vragen:

- Wat heb je al gedaan?
- Wat weet je al?
- Wat snap je precies niet?
- Vertel 'ns...
- Wat denk jezelf?
- Leg eens uit...

Toelichtingsvragen:

- Wat ga je nu doen?
- Kun je dit navertellen?
- Geef eens een voorbeeld.
- Kun je het in jouw eigen woorden samenvatten?

Het formuleren van doelen

Het formuleren van doelen geeft inzicht, zorgt voor structuur en stimuleert focus. Leer- en ontwikkeldoelen komen voort uit een leervraag, zoals:

- Welk nieuw gedrag wil ik tonen?
- Welke oude gewoontes wil ik doorbreken?
- Welke kennis wil ik leren toepassen?
- Welke vaardigheid wil ik onder de knie krijgen?

Om te checken of je een effectief doel hebt geformuleerd kun je een SMART-check doen.

SMART staat voor:

Specifiek: wie doet wat, waar, wanneer en hoe?

Meetbaar: wat wil je zien, voelen, horen als het doel is bereikt?

Acceptabel: is er voldoende draagvlak voor het doel?

Realistisch: is het doel haalbaar binnen de gestelde tijd?

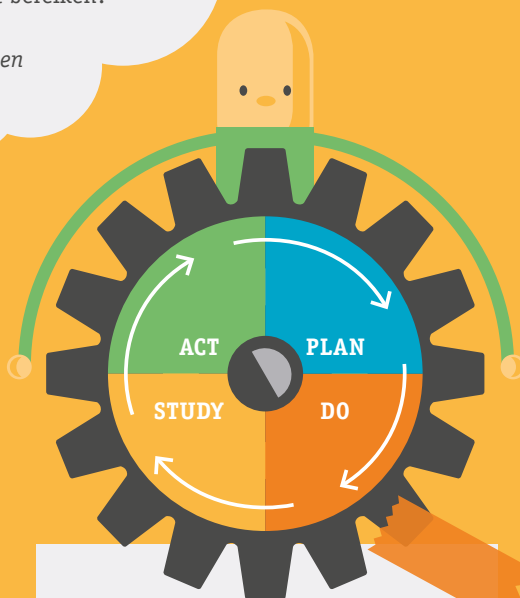
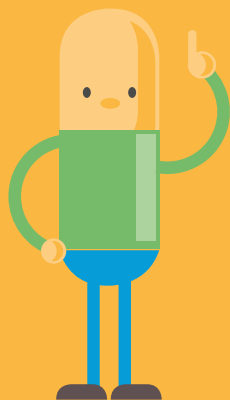
Tijdgebonden: wat is de deadline?

Op blz. 118 vind je de stappenplannen WISH, GROW en PDSA waarmee je direct doelmatig aan de slag kunt.

WISH staat voor:

- **Wens** - Wat is jouw wens, droom of doel?
- **Inbeelden** - Visualiseer het eindresultaat. Wat zie je voor je als het doel is behaald?
- **Struikelblokken** - Wat zijn de eventuele beren op de weg? Is de wens haalbaar?
- **Handelen** - Hoe ga je het gestelde doel bereiken?

*WISH – Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
Haske van Vlokhoven en Ruud Klarus*



PDCA staat voor:

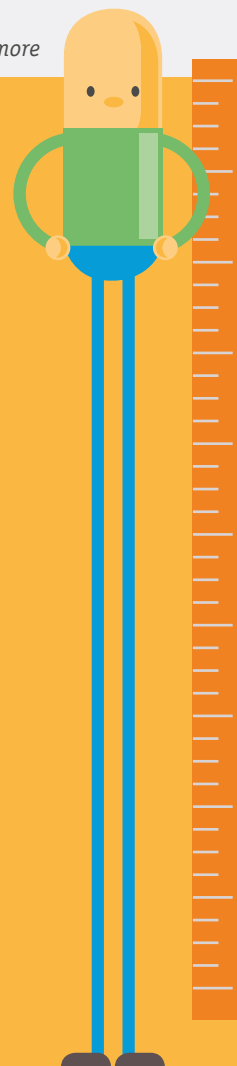
- **Plan** - Wat wil je verbeteren?
- **Do** - Onderneem actie!
- **Study** - Sta even stil om ervan te leren
- **Act** - Stel je plan bij

PDCA – PDCA cirkel van Edward Deming

GROW staat voor:

- **Goal** - Wat is jouw doel? Wat wil je bereiken?
- **Reality** - Waar sta je op dit moment? Wat heb je tot nu toe gedaan?
- **Options /obstacles** - Welke opties heb je? Wat zijn obstakels op jouw weg?
- **Way forward** - Welke keuzes maak je? Wat ga je wanneer en met wie doen?

Grow – John Whitmore



Effectieve feedback

Feedback is de terugkoppeling aan iemand over het effect van zijn of haar gedrag of prestaties. In de methodiek 'Leren van verhalen' wordt feedback gegeven vanuit waardering, positiviteit en vooruitgang (progressie). Feedback is een van de meest krachtige interventies om het leren te bevorderen. In het voorbeeld van het 3D scannen op blz.116 kan de feedbackgever (de expert in dit geval) inschatten wat de lerende nog te doen heeft om het doel te behalen. Feedback moet de lerende aan het denken zetten en in actie brengen. Is dat niet het geval, dan is feedback niet effectief. De feedbackgever sluit aan bij het perspectief van de ander.

Feedback kan worden gegeven op:

- **De inhoud**
Bij het geven van feedback op de inhoud gaat het erom of de lerende de inhoud en de toepassing ervan begrijpt.
- **Het proces**
Bij feedback op het proces gaat het om de eigen bijdrage die wordt geleverd om het resultaat te bereiken.
- **Zelfregulatie**
Bij feedback op zelfregulatie gaat het om het organiseren, sturen en controleren van het eigen denken en handelen.
- **De persoon**
Feedback op de persoon is gericht op het karakter of de lichamelijke kenmerken van de lerende.

Valkuilen bij het geven van feedback:

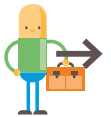
- te negatief
- te persoonlijk
- te langdradig
- teveel informatie
- te weinig gericht op de lerende, maar op eigen verhalen van de feedbackgever
- te instrumenteel (gebruik van afvinklijstjes, scores, punten en/of cijfers).

Conditie voor effectieve feedback

- Waardering en vertrouwen is de basis voor feedback.
- De feedback wordt gehoord en begrepen.
- De feedback wordt geaccepteerd.
- De feedback moet kunnen worden omgezet in actie.
- Er wordt teruggekomen op de feedback.
- Feedback is een cyclisch en regelmatig proces.
- Narratieve (verhalende) feedback is efficiënter dan schriftelijke feedback.
- Audio- en videofeedback zijn effectiever dan schriftelijke feedback.

Hulder

De Hulder app is een prachtig voorbeeld voor het ophalen van informatie over jou of jouw organisatie op basis van waardering. De app sluit aan bij het gedachtegoed van de methodiek 'Leren van verhalen'. Met de Hulder app bepaal je zelf waarvoor je gewaardeerd wilt worden. Jouw belangrijkste doelgroep geeft aan waarvoor zij jou waarderen. Zo krijg je een beeld van jouw betekenis voor de ander. Vanuit jouw functie, rol en/of activiteit op dat moment. Kijk voor meer informatie op www.hulder.me



Soorten feedback

Er zijn verschillende manieren en vormen om feedback te vragen en/of te geven.

Eenrichtingsfeedback

De lerende krijgt eenzijdige feedback van, bijvoorbeeld, een docent, leraar of manager.

90-, 180-, 360,- graden feedback

Bij 90 graden feedback wordt de lerende gescand op competenties door zichzelf en de coach. Bij 180 graden feedback is er sprake van een competentiescan door de lerende zelf, een medestudent of collega en/of de coach. Bij 360 graden

feedback worden de inzichten van minimaal vier partijen gevraagd om de ontwikkeling van de lerende in kaart te brengen vanuit meerdere perspectieven.

Zelf-feedback

De lerende creëert zijn of haar eigen feedback en vormt een belangrijk aandeel in de feedbackdialoog. Deze feedback is een belangrijk element van zelfregulerend leren en van de figuurlijke steiger die wordt (af)gebouwd (scaffolding) om de eigen leerroute vorm te geven met de bijbehorende cognities, gedragingen en emoties.

Peer-feedback

Peer-feedback is het bespreken en bekijken van producten en leerresultaten van peers (vertaald: 'leeftijdsgenoten') De term 'peers' is een achterhaalde term en impliceert dat lerenden van gelijke leeftijd zijn en met met dezelfde thema's bezig zijn. In open einde leeromgevingen en (leereco) systemen is er sprake van een interdisciplinaire en grensoverstijgende samenwerking waarbij er door lerenden met verschillende expertises en leeftijden wordt gewerkt aan uitdagende vraagstukken.

E-feedback

E-feedback wordt 'opgehaald' met technologische tools. E-feedback is een goed alternatief, maar zonder dialoog minder effectief.

Feedback met impact is dialoog

Wetenschappers Filip Dochy en Mien Segers hebben uitvoerig onderzoek gedaan naar de effectiviteit van feedback. Omdat feedback het meest krachtige medium is in leerprocessen is het van groot belang om het goed in te zetten door middel van 'feedbackdialogen'. Zie ook infographic 2: 'De dialoog als instrument'. Bij een feedbackdialoog is er sprake van tweerichtingsverkeer. Face-to-face (offline of online) is beter dan schriftelijke feedback via de chat, mail of in een digitale leeromgeving. Een face-to-face gesprek geeft ontvanger en de gever van

feedback de kans om de feedback te begrijpen en toelichting te vragen. Een goede voorbereiding is belangrijk voor de doelmatigheid. Feedback is een continu proces en moet geen verrassing zijn voor de lerende. Afspraken moeten worden nagekomen om het vertrouwen niet te beschadigen. Stimuleer de lerende om zelf vervolgacties uit te zetten en bij te houden op een voor de lerende passende manier. Hiermee houdt de lerende zelf de regie op zijn eigen leerproces. Zie ook infographic 7 (i7) en infographic 8 (i8).

Feedbackdialogen worden in het onderwijs en het bedrijfsleven belemmerd door de gefragmenteerde en de gemodulariseerde organisatiestructuur. Feedback gaat nogal eens gepaard met een eenzijdige beoordeling per thema of vak. Een oplossingsrichting binnen het onderwijs zou een praktijkgericht interdisciplinair project kunnen zijn waarbij herhalende feedbackcycli mogelijk zijn. Rubrics worden bij feedbackdialogen ingezet als input voor een dialoog, niet als beoordelingsinstrument. Connectie, aandachtige betrokkenheid en een respectvolle relatie met de lerende zijn belangrijke condities voor een dialogische (feedback) cultuur.

Lichaamshouding en non-verbaal gedrag versus denken

Het is van belang om je ervan bewust te zijn dat het lichaam een uitdrukking vorm heeft die voorbij het denken gaat. Dat houdt in dat jouw lichaam (boos kijken, onderuitgezakt zitten, fronsen, zuchten, kreunen, op het puntje van je stoel zitten) verradt wat je denkt, wilt of voelt.

Hoge verwachtingen didactiek

In infographic 4 wordt het begrip 'selffulfilling prophecy' (een zichzelf waarmakende voorspelling) beschreven. Het *Pygmalion-effect* is een begrip dat hierbij aansluit. Het effect houdt in dat (bege)leiders en docenten, soms onbewust, *verwachtingen hebben* van lerenden. Met deze verwachtingen sturen ze impliciet de prestaties van leerlingen. Dit kan in positieve én in negatieve zin effect hebben.

Hoge verwachtingen leiden tot betere prestaties en lage verwachtingen leiden tot slechtere prestaties. De *sturing in negatieve zin* wordt ook wel het *Golem-effect* genoemd. De verwachtingen van (bege)leiders zijn van enorm belang voor de prestaties van leerlingen. Bewustwording zet verdere stappen naar kansengelijkheid.

Lector Lia Voerman (Hogeschool Rotterdam) beschrijft in haar boek 'Didactisch coachen' over de term 'hoge verwachtingen didactiek'. Hierbij worden hogere leerresultaten bereikt als de lerende vriendelijk wordt benaderd, er veel vragen worden gesteld en meer positieve dan negatieve feedback wordt gegeven.

Uitgangspunten zijn:

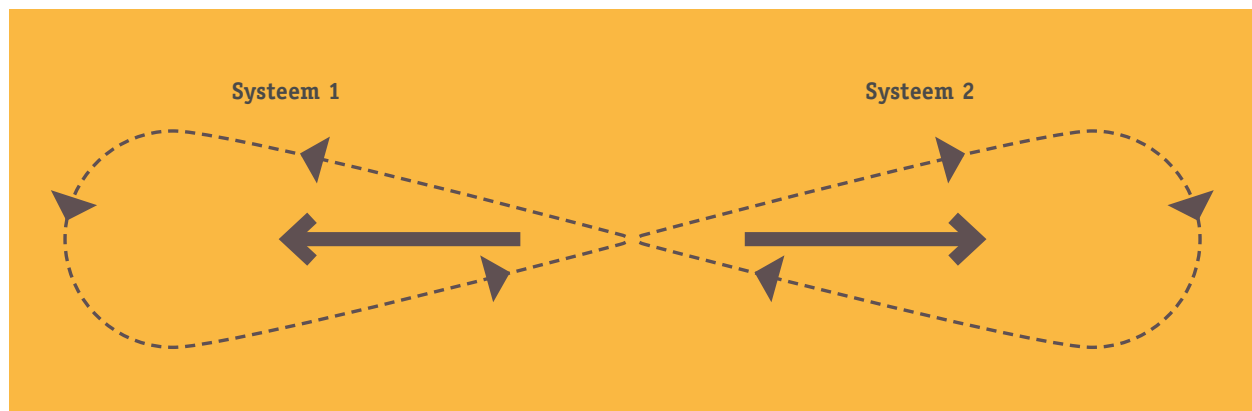
- Geef korte, specifieke, meer positieve dan negatieve, feedback.
- Stel open vragen waarbij de lerende zelf moet nadenken over de inhoud, de leerstrategie en de emotie.
- Wees terughoudend in het geven van aanwijzingen.
- Geef lerenden zelf de kans om na te denken.
- Wees stil na het stellen een vraag.
- Wees vriendelijk en heb aandacht voor de lerende.

Het belang van (leren) kiezen!

Goede keuzes maken is geen aangeboren eigenschap. Dat moet je leren. En dat kost tijd. Daar moet je bovendien

ervaring in krijgen. Hoe je die ervaring krijgt? Zoals elke leerervaring... met vallen en opstaan. Lerenden moeten kunnen ervaren, zelf keuzes kunnen maken, staan voor deze keuzes en de mogelijkheid krijgen en nemen om hierover te praten. Reflecteren (leren van verhalen) is een belangrijk instrument voor het maken van keuzes. Reflectie verbindt ervaringen aan keuzes in leren, leven en loopbaan.

Kahneman onderscheidt twee denksystemen die actief worden als we keuzes moeten maken. Systeem 1 is snel, automatisch, emotioneel en onderbewust. Systeem 2 is langzamer en doelbewuster. Je denkt na over verschillende overwegingen, verschillende concepten en weegt alle opties af. De denksystemen van Kahneman kun je op het lemniscaatmodel leggen van de KL(IK!) pdf hoofdpagina. Systeem 1 vertegenwoordigt de linkerkant van het lemniscaat en staat stil bij de betekenisvolle, aan een emotie gekoppelde ervaring. Systeem 2 vertegenwoordigt de rechterkant van het lemniscaat en staat stil bij het doelbewust leren van de ervaring om iets een volgende keer beter of anders te doen. De actie kan weer ervaringen opleveren 'die ertoe doen', waarop gereflecteerd kan worden. Het is dus van belang om deze cyclus van ervaren, reflectie, actie/ervaring te blijven herhalen, waardoor betekenisvol leren en ontwikkelen een continu proces zal zijn dat de regie op het eigen leven en de eigen loopbaan stimuleert.



Laten kiezen is overigens iets anders als leren kiezen. De methodiek 'Leren van verhalen' focust zich op leren kiezen. Onbeperkte of onoverzichtelijke keuzevrijheid kan namelijk verlamdend werken. *Autonomie (de ruimte om het leven, de loopbaan en het leren zelf te sturen, letterlijk 'eigen wetten opleggend')* moet ondersteund worden. De kaders waarbinnen keuzes mogelijk zijn, zijn voor iedereen verschillend. De een heeft veel structuur nodig, terwijl de ander dezelfde taak helemaal zelfstandig kan uitvoeren.

Als het leren stroomt...

Mihaly Csikszentmihaly deed onderzoek naar factoren die ervoor zorgen dat je tijdens het uitvoeren van een taak of activiteit gelukkig bent. Iemand voelt zich uitgedaagd, verbonden, verantwoordelijk en/of geïnteresseerd als de uitdaging (challenge level) en de vaardigheden (skill level) op een hoog niveau samenkomen. Csikszentmihaly omschrijft deze gemoedstoestand als flow (de stroom die de lerende meevoert). Het gedachtegoed van Csikszentmihaly kan een gevolg zijn van adaptieve hulp (scaffolding). De lerende en de begeleider begeven zich in de zone van de naaste ontwikkeling (Lev Vygotsky). In die zone wordt het duidelijk wat de lerende zonder hulp en met hulp kan doen.

Wanneer is er sprake van flow?

- Je bent enorm geconcentreerd en doelgericht bezig.
- Je hebt een duidelijk doel voor ogen.
- Je focust je geheel op de activiteit, waardoor je de dingen om je heen vergeet.
- Je geniet van de activiteit.
- Je hebt een gevoel van controle over jezelf en de activiteit.
- Je hebt een gevoel van uitdaging die haalbaar is.
- Je kunt, bij directe feedback, het handelen meteen aanpassen.
- Je hebt geen tijdsbesef, waardoor de tijd voorbij vliegt.

Als het leren niet stroomt...

Er kunnen allerlei belemmeringen zijn waardoor de lerende niet tot actie komt of kan komen. De term *executieve functies* betreft een begrip dat verwijst naar cognitieve processen in ons brein. Hoewel de definities van elkaar verschillen, zijn experts het erover eens dat executieve functies bestaan uit *vermogens die de mens in staat stellen om doelgericht problemen op te lossen*. Deze vermogens zijn onderdeel van de cognitie (de rechterkant van het lemniscaatmodel op de KL(IK!) pdf hoofdpagina).

Executieve functies zijn nodig in situaties waarbij planning en besluitvorming vereist zijn. situaties waarbij bijsturing van gedrag nodig is of nieuwe vormen van gedrag nodig zijn, in gevaarlijke of moeilijke situaties en/of situaties waarbij vaste routines en patronen doorbroken moeten worden.

Executieve vaardigheden

Het vermogen om na te denken voor je iets doet
(reactie (of respons)-inhibitie)

Het vermogen om informatie in het geheugen vast te houden tijdens de uitvoering van complexe taken
(werkgeheugen)

Het vermogen om emoties te reguleren om doelen te realiseren, taken te voltooien of gedrag te controleren
(zelfregulatie van affect/emotieregulatie)

Het vermogen om de aandacht erbij te houden, ondanks afleidingen, vermoeidheid of verveling
(volgehouden aandacht)

Het vermogen om zonder dralen met projecten te beginnen, op tijd en op efficiënte wijze **(taakinitiatie)**

De vaardigheid om een plan te bedenken om een doel te bereiken of een taak te voltooien. Hierbij moet je ook in staat zijn beslissingen te nemen over wat belangrijk en wat niet belangrijk is (**planning/prioritering**)

Het vermogen om dingen volgens een bepaald systeem te arrangeren of te ordenen (**organisatie**)

Het vermogen om in te schatten hoeveel tijd je hebt, hoe je die kunt indelen en hoe je je aan tijdslimieten en deadlines kunt houden (**timemanagement**)

Het vermogen om een doel te formuleren dat te realiseren is en daarbij niet afgeleid of afgeschrikt worden door andere behoeften of tegengestelde belangen (**doelgericht doorzettingsvermogen**)

De vaardigheid om plannen te herzien als zich belemmeringen of tegenslagen voordoen, zich nieuwe informatie aandient of er fouten gemaakt worden. Het gaat daarbij om aanpassing aan veranderende omstandigheden (**flexibiliteit**)

Het vermogen om een stapje terug te doen om jezelf en de situatie te overzien, om te bekijken hoe je een probleem aanpakt. Het gaat daarbij om zelfmonitoring en zelfevaluatie. (**metacognitie**)

Trainen van executieve vaardigheden

De methodiek 'Leren van verhalen' kan structuur geven aan het trainen van executieve vaardigheden. Op het moment dat de lerende belemmeringen ervaart, kan de (grens)-ervaring aanleiding zijn om terug te kijken, tot nieuwe inzichten te komen en een specifiek leerdoel te formuleren om het een volgende keer anders of beter te doen.



Het boek: '**Feedback met impact is dialoog**' van Filip Dochy en Mien Segers geeft inzicht in effectieve feedback waarbij urgentie (het nut ervan inzien, zelf zoeken naar leerthema's en vragen om feedback) eigenaarschap, vertrouwen en dialoog belangrijke waarden zijn. ISBN 9789024441921 Uitgeverij Boom.

Wijze lessen Twaalf bouwstenen voor effectieve didactiek is een boek met actuele inzichten uit de wetenschap om een goede les te geven. ISBN 9789077866528 Uitgeverij Ten Brink

Didactisch coachen is een methodiek van Lia Voerman en Frans Faber waarin zij praktische handvatten geven om 'scaffolding' vorm te geven. Hoge verwachtingen, vertrouwen, vragen stellen en effectieve feedback zijn belangrijke uitgangspunten. ISBN 9789082763447 Uitgeverij De Weijer Design



Infographic 7

Laat je zien op jouw manier!

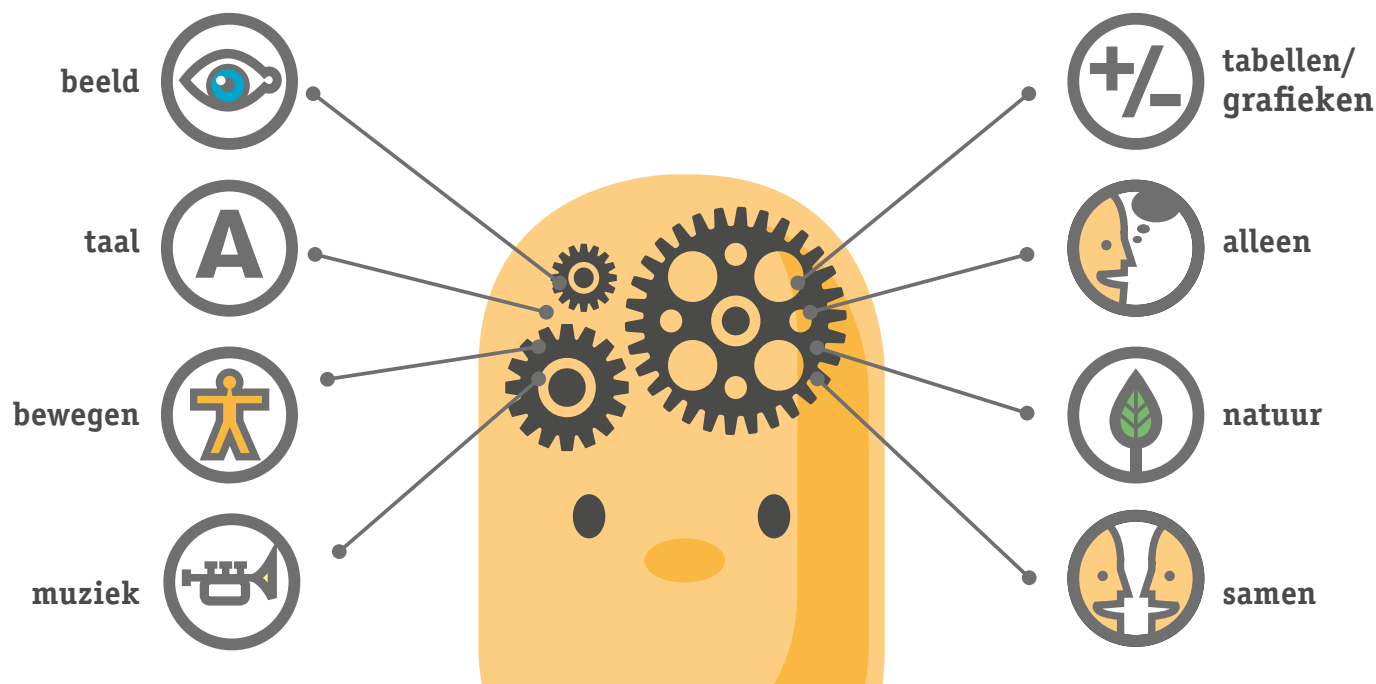


Infographic 7 'Laat je zien op jouw manier!' geeft, in woord in beeld, inzicht in:

- meervoudige intelligentie als kapstok voor zintuiglijk rijke werkvormen;
- 24 praktische werkvormen;
- vorm versus inhoud;
- spel en kunst als integraal onderdeel van leren en ontwikkelen;
- inspirerende activiteiten en omgevingen voor verbinding en verhalen.

Scan of KL(IK!) op de QR code voor de methodiekbeschrijving: 'Leren van verhalen' van auteur Sander Berendsen (inclusief 25 ervaringsverhalen)





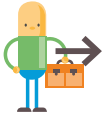
Figuur i7.1

Meervoudige intelligentie als kapstok voor gevarieerde werkvormen

In de methodiek 'Leren van verhalen' zijn verschillende werkvormen opgenomen waarmee ervaringen, inzichten, keuzes en/of acties inzichtelijk gemaakt kunnen worden. De 'Meervoudige intelligentie theorie' van Gardner is gebruikt voor het rubriceren van werkvormen die ingezet kunnen worden als middel om inzichten, plannen, keuzes en acties te presenteren:

- verbaal/linguïstische intelligentie (werkvormen gericht op taal);
- logisch/mathematische intelligentie (werkvormen gericht op cijfermatige analyses);

- visueel/ruimtelijke intelligentie (werkvormen gericht op beeld);
- muzikaal/ritmische intelligentie (werkvormen gericht op muziek);
- lichamelijke/kinesthetische intelligentie (werkvormen gericht op bewegen);
- interpersoonlijke intelligentie (werkvormen gericht op samenwerking);
- intrapersoonlijke intelligentie (werkvormen gericht op het alleen werken);
- natuurgerichte intelligentie (werkvormen gericht op de natuur).



Er is internationaal kritiek geleverd op de theorie van Gardner. Niet om de indeling an sich, maar om de aansluiting in het onderwijs op de verschillende manieren van intelligent zijn. Het wordt gezien als neuromythe. Jelle Jolles schrijft hierover: 'Bijna alle leraren (96%) die in het onderzoek betrokken waren, dachten dat de leerprestaties van kinderen zouden verbeteren als de leerlingen worden onderwezen in de leerstijl van hun voorkeur. Dit is echter niet juist. Wat wel klopt is dat visuele, auditieve en kinesthetische informatie in verschillende delen van het brein wordt verwerkt. Echter, deze structuren zijn allemaal met elkaar verbonden. Informatie vanuit verschillende sensorische modaliteiten wordt continu met elkaar uitgewisseld. Daarom is het incorrect om aan te nemen dat slechts één sensorische modaliteit betrokken is bij de informatieverwerking. Nog sterker: het is aannemelijk dat de ontwikkeling erbij gebaat is dat alle sensorische modaliteiten worden gestimuleerd.'

Simpel gezegd heeft het toepassen van gevarieerde, zintuiglijk rijke werkvormen een positief effect op het maken van verbindingen in ons brein en moet er niet worden gedacht dat iedere lerende één intelligentievoorkeur heeft waar de docent of begeleider op moet aansluiten. Dat is overigens ook niet te doen. Het is prima om te starten met een werkvorm die aansluit bij de interesse of de veiligheid van de lerende. Het zoeken naar vormen buiten de eigen comfortzone kan op een later moment, wanneer de methodiek 'onder de knie' is.

Werkvormkaarten

Scan de QR code op deze pagina voor 23 werkvormkaarten die je kunt gebruiken voor het delen van ervaringen, verhalen, inzichten, keuzes en/of acties.

Werkvormen gericht op taal

- voorpagina
- blog
- magazine
- woordwolk

Werkvormen gericht op cijfermatige analyses

- stroomschema
- grafiek
- kruiswoordraadsel

Werkvormen gericht op beeld

- mindmap
- fotostrip
- foto(wand)
- vlog
- schetsboek

Werkvormen gericht op muziek

- podcast
- songtekst
- lied of rap

Werkvormen gericht op bewegen

- rollenspel
- QR stand-up

Werkvormen gericht op samenwerking

- Interview

Werkvormen gericht op het alleen werken

- dagboek
- logboek
- 3D (dromen, denken, doen)

Werkvormen gericht op de natuur

- wandeling
- metafoor



Vorm versus inhoud

Gesproken taal blijft een belangrijke voorwaarde voor het delen van ervaringen, inzichten, keuze en/of acties. De combinatie van beeld en verhaal maakt reflectie en het delen van de persoonlijke ontwikkeling nog sterker. Informatie die je aanbiedt in woord én beeld, beklijft beter. Het wordt dubbel opgeslagen in ons brein, omdat ons werkgeheugen verbale en non-verbale informatie afzonderlijk verwerkt. Beeld en taal wordt dubbel opgeslagen in ons geheugen. Dat wordt ook wel dubbel coderen genoemd.

Kees Nieuwenhuijse vertelt in zijn verhaal dat (toekomstige) professionals in de techniek vaak een voorkeur hebben voor beeld in plaats van taal. De trots van de maker zit volgens hem vaak in het laten zien van bijvoorbeeld een foto van het eindproduct, waarbij er in het gesprek daarover niet alleen aandacht is voor het eindproduct, maar ook voor het maakproces en de succes- of de grenservaring van de maker.

René van Vianen vraagt zich in zijn verhaal terecht af hoe hij het (reflectie)doel en de (reflectie)logica kan bewaken. Hij zegt: 'Soms word ik in verlegenheid gebracht en mis ik de logica of de doelmatigheid in de gekozen (kunst)vormen.'

Om de kwaliteit van betekenisvolle reflectieve ontwikkelgesprekken te bewaken stel je vier vragen:

- Is er sprake van een betekenisvolle ervaring?
- Is de lerende zich ervan bewust dat de emotie iets zegt over haar- of hemzelf?
- Is er sprake van een nieuw inzicht?
- Komt de lerende tot een nieuwe keuze en/of een nieuw actie(plan)?

Een medewerker van het Graafschap College (opleiding Pedagogisch Werk en Onderwijs) geeft in een interview aan: 'Het uitwerken van een (werk)vorm ter voorbereiding van de ontwikkelgesprekken, in mijn geval een verslag dat ik de

avond van tevoren heb geschreven, leidt tot verwerking en het (her)ordenen van gedachten en gevoelens en heeft mij geholpen om tot nieuwe inzichten te komen.'

Spel en kunst als integraal onderdeel van leren en ontwikkelen

De meervoudig intelligente werkvormen raken aan 'kunst en spel'. Spelen verwijst als begrip ook naar vrijheid (speelruimte). Ons woord school komt van het Griekse woord *scholè*, hetgeen vrije tijd betekent. We zijn, vreemd genoeg, 'vrij spelen' (datgene wat kinderen het liefste doen) en 'het verplichte leren' (met een sterke controlebehoefte van leraren en docenten) als twee tegengestelde begrippen gaan opvatten.

Door het integraal toepassen van kunst- en spelvormen binnen een leerecosysteem of andere (veilige) leeromgevingen, ontwikkelen lerenden hun creatieve talenten. Ze leren nieuwe technieken en (denk)vaardigheden aan:

- door zelf iets te maken en betekenis te communiceren;
- door het omgaan met beeld, geluid, tekst en beweging;
- door zonder oordeel te kijken en te luisteren naar cultuuruitingen;
- door verbeelding, samenwerking, vergelijking en uitdaging tijdens spel;
- door te reflecteren op eigen werk en dat van anderen.

De ogenschijnlijk vrije omgevingen zijn uitermate geschikt voor het organiseren van (loopbaan)activiteiten. De ervaring leert dat tijdens deze activiteiten doorgaans alle onderdelen uit het reflectieproces aan bod komen, zonder dat de deelnemers er zelf erg in hebben. Er worden verhalen gedeeld, er wordt talent (her)ontdekt, er ontstaan nieuwe inzichten en er worden regelmatig (vervolg) afspraken gemaakt voor het maken van plannen vanuit gedeelde interesse of uitdaging.

De methodiek 'Leren van verhalen' ziet het inzetten van spel en kunst als integraal onderdeel van leren en ontwikkelen. Het is 'de kunst' om het doel in de gaten te houden zodat het middel niet wordt verheven tot doel. Het verhaal en de vorm en/of omgeving waarin het verhaal wordt verteld is immers gekoppeld aan 'leren en ontwikkelen' op een voor de lerende betekenisvolle manier.

Op bladzijden 134-135 zijn inspirerende initiatieven te zien waarbij er gebruik is gemaakt van activiteiten en omgevingen buiten de vastomlijnde grenzen van het eigen kantoor, de kantine, het klaslokaal, de werkkamer, de opleiding, het vak of de sector.

Het zo maar of te vaak organiseren van activiteiten kan een valkuil zijn. Wat de één geweldig vindt, kan door de ander als verschrikkelijk worden ervaren. De activiteit moet passen bij de cultuur van het systeem, met af en toe een flinke duw om de eigen comfortzone te verlaten. De keuzevrijheid om het verhaal of de ervaring te delen op een manier die bij de lerenden past, heeft - zo blijkt uit onderzoek van Sander Berendsen met studenten Pedagogisch Werk van het Graafschap College - een positief effect op de motivatie.

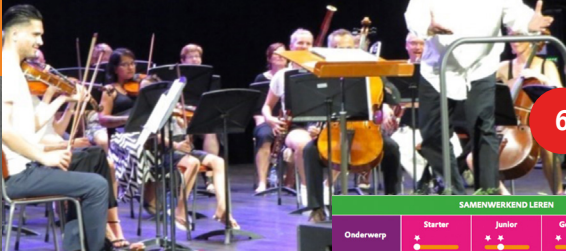
Inspirerende activiteiten en omgevingen
voor leren en ontwikkelen



Mirjam Koster @mkosterwentink · 19 mrt. 2021
Op weg naar het weekend @roegraafschap maar eerst nog wat stappen
gezet met Gerard, Hans en Michiel.



1 1 27



SAMENWERKEND LEREN				
Onderwerp	Starter	Junior	Gevorderd	Expert
Onderwerpen en leren van feedback	Als er feedback krijg, dan heb ik het gevoel dat ik niet goed ben. Ik heb het gevoel dat ik niet goed ben. Ik heb het gevoel dat ik niet goed ben.	Als ik feedback krijg, dan heb ik het gevoel dat ik niet goed ben. Ik heb het gevoel dat ik niet goed ben. Ik heb het gevoel dat ik niet goed ben.	Als ik feedback krijg, dan heb ik het gevoel dat ik niet goed ben. Ik heb het gevoel dat ik niet goed ben. Ik heb het gevoel dat ik niet goed ben.	Als ik feedback krijg, dan heb ik het gevoel dat ik niet goed ben. Ik heb het gevoel dat ik niet goed ben. Ik heb het gevoel dat ik niet goed ben.
Voor jezelf opkomen	Ik kan niet vertellen wat ik moet doen.	Ik kan niet vertellen wat ik moet doen.	Ik kan niet vertellen wat ik moet doen.	Ik kan niet vertellen wat ik moet doen.
Anderen helpen hen denken te verbeteren	Ik heb niet gezien dat mijn eigen denken is. Ik heb niet gezien dat mijn eigen denken is. Ik heb niet gezien dat mijn eigen denken is.	Ik heb niet gezien dat mijn eigen denken is. Ik heb niet gezien dat mijn eigen denken is. Ik heb niet gezien dat mijn eigen denken is.	Ik heb niet gezien dat mijn eigen denken is. Ik heb niet gezien dat mijn eigen denken is. Ik heb niet gezien dat mijn eigen denken is.	Ik heb niet gezien dat mijn eigen denken is. Ik heb niet gezien dat mijn eigen denken is. Ik heb niet gezien dat mijn eigen denken is.

1. Voor inspiratiesessies en ontwikkelgesprekken gaan Graafschap College bestuurders Mirjam Koster en Michiel Gerlagh steeds vaker de natuur in!
2. Een kunstwerk van kranten en waterverf, gemaakt door studenten en docenten van het Graafschap College, locatie Mijn School. De zin 'We all have a story to tell' raakt de essentie van de methodiek 'Leren van verhalen'.
3. De serre van Innovatiecentrum CIVON in Ulft wordt meerdere keren per jaar omgevormd tot expositieruimte voor grensoverschrijdende kunstprojecten. Zeventien Duitse en Nederlandse kunstenaars zijn gekoppeld aan ambachtslieden en werken met elkaar aan het vervaardigen van prachtige kunstwerken.
4. Het aansteken van een vuur is een veelgebruikte vorm voor het vertellen van verhalen. Het woord 'vuur' wordt ook vaak als metafoor tijdens betekenisvolle reflectieve ontwikkelgesprekken gebruikt: 'We moeten het vuur brandend houden', 'Het gaat als een lopend vuurtje door de organisatie', 'Ik loop het vuur uit de sloffen'. Lees ook het verhaal van Marleen Nales op blz. 142.
5. Stagiaires van de innovatiehubs van de Achterhoek en Liemers, met allerlei achtergronden en opleidingen, bouwen een vlot om de Oude IJssel over te steken. Dit doen zij samen met regionale ondernemers binnen het netwerk van De (Net)werkplaats. Tijdens het bouwen ontstaan prachtige gesprekken, plannen en acties.
6. Het project 'Studie- en werksucces met het Leerorkest' van docent-onderzoeker Nono Poels is opgezet om lerenden met verschillende achtergronden uit het onderwijs en bedrijfsleven muziek te laten maken onder begeleiding van professionele musici. Lees het verhaal van Nono op blz. 136.
7. Een rubric wordt door veel lerenden, van startend tot expert, ingezet als dialogisch instrument om de ontwikkeling in kaart te brengen op basis van geleidende schalen. Als een rubric wordt gebruikt als eenzijdig hiërarchisch beoor-

delingsinstrument dan past het niet in de op groei gerichte visie van de methodiek 'Leren van verhalen'.



Intervisie kan tot nieuwe inzichten leiden. Reineke Lengelle spreekt in het artikel: 'Zelfreflectie, een inleiding' van Frans Meijers over een eerste en een tweede verhaal. Bij het eerste verhaal loopt de lerende tegen de eigen grenzen aan en kan de situatie met de daarbij horende eisen niet goed hanteren. De lerende loopt figuurlijk gezien 'tegen een muur' op met onzekerheid of minder zelfvertrouwen tot gevolg. De primaire reactie is vaak dat de lerende zich verongelijkt of slachtoffer voelt. De lerende kan de behoefte voelen om 'gered' te worden en/of anderen de schuld te geven. De lerende kan vluchten (weglopen) vechten (zich verdedigen en boos worden) of bevrozen (verstijven van angst of een apathische houding aannemen). De begrippen: reddeloos, radeloos of redeloos zijn op het eerste verhaal van toepassing. Lerenden baseren hun keuzes en besluiten in het eerste verhaal veelal op basis van eerdere, soortgelijke ervaringen.

Bij het tweede verhaal is er sprake van een samenspel tussen de bewuste en onbewuste verwerking van (grens)ervaringen. Intuïtie, emotie en cognitie (inclusief gevoelens die in het lichaam plaatshebben) kunnen gaandeweg richting geven aan bewustwording, nieuwe betekenis, acceptatie of nieuwe perspectieven. Intervisie faciliteert een externe dialoog, biedt ordening door het sorteren van wat je denkt of voelt, geeft focus en structuur. Na het formuleren van alle standpunten (perspectieven) kan de de lerende de gevoelens en ideeën aan elkaar rijgen om actie te ondernemen of nieuwe keuzes, doelen of plannen te maken. Er kan tijdens interventie sprake zijn van een onaangename spanning bij de lerende als er sprake is van tegenstrijdige overtuigingen, ideeën of opvattingen. Bedenk dan dat gras niet harder groeit door eraan te trekken. Het is heel herkenbaar en vanzelfsprekend dat lerenden niet meteen 'innerlijk overtuigd' zijn of nog niet kunnen handelen op een manier die voor de lerende gewenst is. Loslaten, 'suddertijd' inlassen, iets totaal anders doen wat energie geeft en erkennen dat je 'het even niet weet' is dan het beste 'medicijn'. Door los te laten ontstaan vaak de mooiste inzichten.

Gerard vertelt op blz. 108 hoe hij samen met medewerkers van de opleiding Pedagogisch Werk en Onderwijs van het Graafschap College ontwikkelgesprekken heeft gevoerd met behulp van de methodiek 'Leren van verhalen', waarbij hij 'de mens achter de medewerker' heeft leren kennen met het gevolg dat er een intenser leer- en ontwikkelproces van de medewerker op gang is gekomen.





Infographic 8

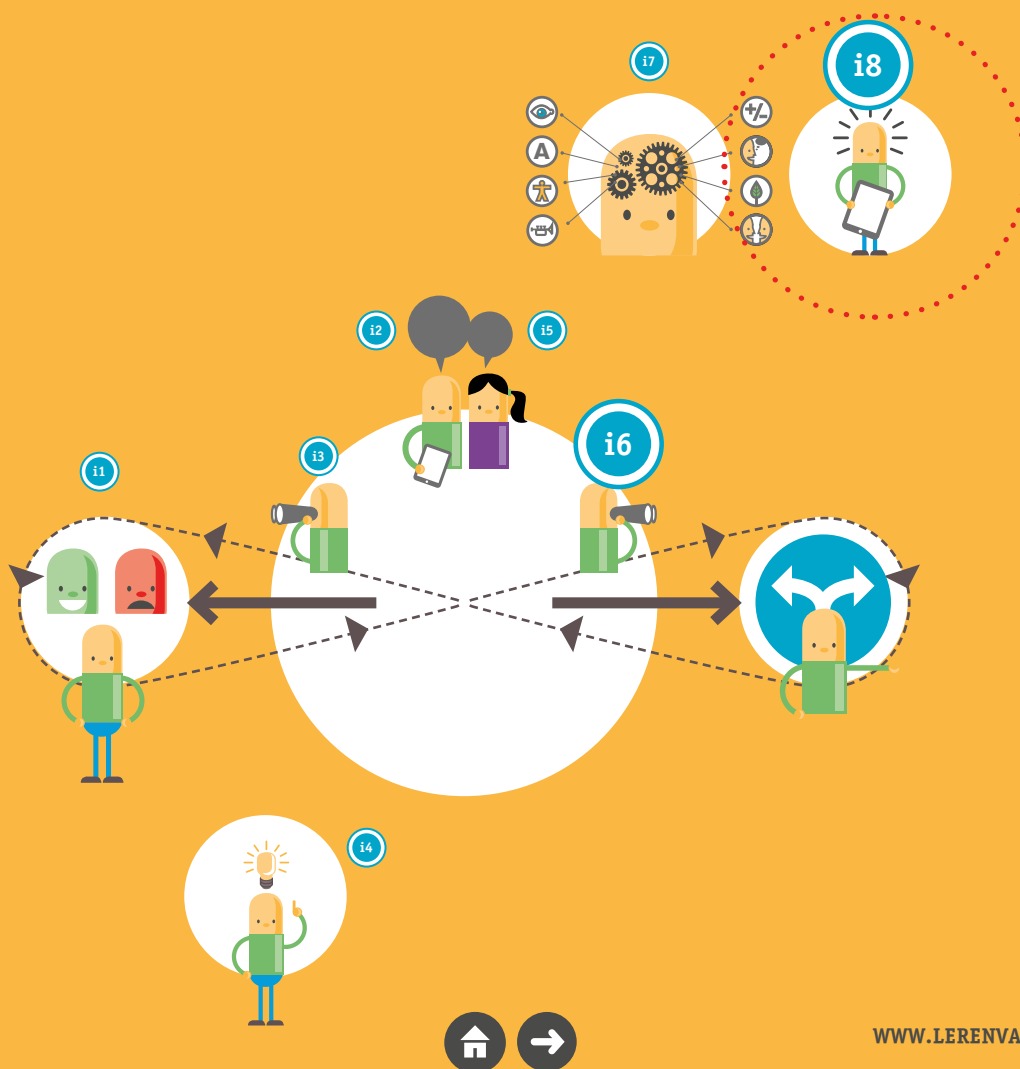
Ervaren en bewaren



Infographic 8 'Ervaren en bewaren' geeft, in woord en beeld, inzicht in:

- do's en don'ts voor het gebruik van portfolio's
- tien (online) platforms

Scan of KL(IK!) op de QR code voor de methodiekbeschrijving: 'Leren van verhalen' van auteur Sander Berendsen (inclusief 25 ervaringsverhalen)



De infographic 'Ervaren en bewaren' geeft inzicht in de manieren waarop het unieke 'materiaal' en de betekenisvolle ervaringen van lerenden bewaard kán worden. De nadruk ligt op het woord kan, omdat de lerende wordt gestimuleerd om een vorm te zoeken die voor de lerende passend is. De methodiek 'Leren van verhalen' sluit aan bij de gedachte dat iedereen overal en altijd leert. Thuis, op school, het werk, tijdens projecten en uitdagingen, bij verenigingen en clubs.

Do's en don'ts voor het gebruik van portfolio's

Een portfolio, van het Latijnse portare en folium, is in het algemeen een verzameling van werken of gebeurtenissen van een persoon of organisatie. Een portfolio wordt veel gebruikt door kunstenaars, denk hierbij aan schilders, modeontwerpers, schrijvers, grafisch vormgevers, beeldhouwers. Het is een concreet en tastbaar overzicht van uniek, persoonlijk materiaal. Het curriculum vitae (cv) met persoonlijke gegevens en feiten over opleiding en werkervaring zoals diploma's, testresultaten, certificaten, producten is een soortgelijk document. Het wordt gebruikt bij sollicitaties.

Binnen het (beroeps)onderwijs wordt het portfolio veelal ingezet als instrument voor (studie)loopbaanontwikkeling. De kritiek op deze (online) mappen is dat ze veelal instrumenteel en verplicht van aard zijn. Op het moment dat de leerling of de student de school verlaat met een diploma is het (vaak betaalde) platform niet meer toegankelijk. Dat staat haaks op het principe van 'een leven lang leren'. Een aanbeveling is om deze platforms vrij toegankelijk te houden voor de lerende.

Tien (online)platforms

1. Apple Notities

Notities is een notitie-app van Apple. Met de software kun je - de lerende - tekstnotities, documenten, foto's, filmpjes, scans enzovoort bewaren en tussen apparaten synchroniseren met behulp van de iCloud dienst van Apple.

2. Evernote

Evernote is een notitie-app met de mogelijkheid om notities te maken, te organiseren en te archiveren.

3. Google Keep

Google Keep is een app, ontwikkeld door Google, waarmee je notities kunt maken en bijhouden. Voor het gebruik van de app is een Google-account noodzakelijk.

4. Jaarboek

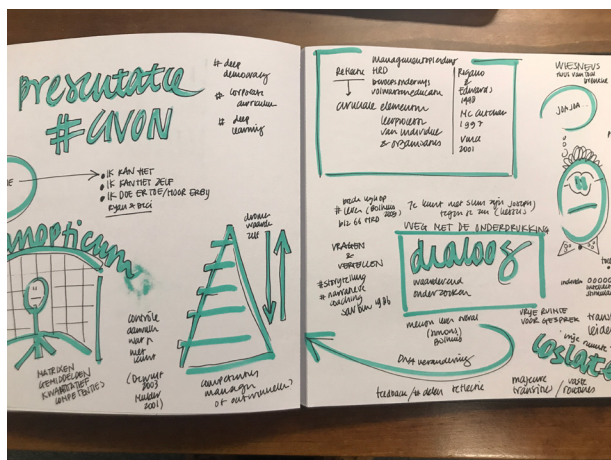
Het jaarboek is een boek waarbij je een jaaroverzicht maakt van betekenisvolle ervaringen. Marleen Nales schrijft in haar verhaal dat ze het jaarboek voor geen goud zou willen missen binnen de opleiding Pedagogisch Werk en Onderwijs. In haar verhaal geeft ze aan: 'Het jaarboek is een opening naar het echte leven van de studenten. Ik ben vereerd om er inzage in te krijgen. Door de reflectieve dialoog ontstaat er een persoonlijke band waarmee je verschil kunt maken.' Het fotoboek van Demi Kleij is een prachtige inspiratiebron voor het uitwerken van betekenisvolle foto's met tekst erbij.



5. Logboek

Het logboek is een dagboek waarbij je dagelijks betekenisvolle ervaringen en theorieën bijhoudt in een notitieboek of schetsboek. Visual thinking is een methode die veel gebruikt wordt door beelddenkers en schetsters.

Een logboek kan ook een online map op OneDrive of een fysiek schrift zijn waar je de betekenisvolle ervaringen bijhoudt en verzamelt.



6. Microsoft One Note

OneNote is een persoonlijk digitaal notitieblok. OneNote is een app waarin je nagenoeg alles kunt vastleggen, zoals foto's, filmpjes, notities of geluidsfragmenten. De app is ook vanaf de laptop te benaderen.

7. Padlet

Een padlet is een online prikbord waarmee je afbeeldingen, bestanden en linkjes kunt toevoegen. Deze worden in de vorm van een post-it geplaatst. Vervolgens kan de muur met anderen gedeeld worden, zodat zij deze kunnen bekijken. Maar wat wellicht nog leuker is, is dat je er samen tegelijkertijd in kunt werken.

8. Polaroidwand

De polaroidwand is een fysieke wand met (polaroid)foto's die herinneren aan betekenisvolle gebeurtenissen en ervaringen. Een beeld zegt meer dan duizend woorden en levert mooie (ontwikkel)gesprekken op. Onderstaande foto laat de fotowand zien bij SmartHub Incubator Industry in Ulft, waar start-up bedrijven in de slimme technische maakindustrie successen met elkaar delen.



9. Positiviteitsboek

Het positiviteitsboek is een boekje waarin je enkel positieve inzichten, feedback en momenten deelt. Philine beschrijft in haar verhaal op blz. 50 dat ze op sombere momenten haar boek erbij pakt om zich te richten op dat wat ze zo goed doet in plaats van wat er niet lukt.

10. SmartPhone

Het stelselmatig een foto maken met de eigen SmartPhone geeft inzicht in de persoonlijke en professionele tijdlijn.



Implementatie

Implementatie van identiteit?!

De ontwikkeling van een (professionele) identiteit leer je niet uit een boek. Het vraagt om leeromgevingen die keuzemogelijkheden bieden. En het vereist een begeleiding in dialoog, gericht op reflectie en betekenisgeving van de opgedane (werk)ervaringen. Deze werkwijze is in de praktijk - volgens onderzoekers Frans Meijers en Peter den Boer - echter nog geen gemeengoed.

Een leeromgeving waar de lerende kan nadenken over eigen mogelijkheden, kansen en wensen, en waar hij deze kan herkennen zodra ze zich voordoen, is van belang binnen de (toekomstige) loopbaan. Marinka Kuijpers en Frans Meijers hebben vijf thema's (beter bekend als: 'loopbaancompetenties') gedefinieerd die richting geven aan de loopbaangerichte leeromgeving. In een loopbaangerichte leeromgeving worden lerenden uitgenodigd en is er beleid ontwikkeld om:

- te onderzoeken waar je goed in bent (reflectie op kwaliteiten);
- te onderzoeken waar je energie van krijgt (reflectie op motieven);
- werk en mobiliteit te onderzoeken (ruimte om jezelf te ontwikkelen en grensoverstijgende samenwerkingen aan te gaan);
- de regie te nemen op de eigen loopbaan (de loopbaan zelf kunnen plannen en kunnen beïnvloeden);
- te netwerken (inspirerende momenten faciliteren in het(eco)systeem en/of eigen netwerk).

De waarde voor lerenden en organisaties

Identiteitsontwikkeling en waardengericht werken is niet alleen van waarde voor de lerende, maar uiteindelijk ook voor instellingen en bedrijven. Deze krijgen hierdoor in beeld wie de mens is achter de medewerker en/of student (de lerende). Sociaal betrokken en waardengedreven kindercentra presteren, zo blijkt uit onderzoek van Willeke

van der Werf, beter op vrijwel alle indicatoren van kwaliteit en inclusie. Beleid zou zich, volgens haar, minder moeten bezighouden met kwaliteitsregels en meer met een aanpak die gericht is op gelijkwaardigheid. Gelijkwaardig samenwerken blijkt in de praktijk niet eenvoudig omdat organisaties nogal eens formeel, zakelijk, bureaucratisch en hiërarchisch zijn georganiseerd. In de praktijk is het belangrijk om het persoonlijke zelf, het professionele zelf, het team (professioneel frame) en de context waarin je werkt (institutioneel frame) goed op elkaar af te stemmen. Zo ontstaat een infrastructuur op basis van oprechte betrokkenheid waar organisaties zich aan kunnen aanpassen. Deze samenwerking genereert energie in een proces dat nodig is voor kwaliteit.

Veilige omgeving

Het is belangrijk dat lerenden op basis van vertrouwen in dialoog kunnen gaan over hun betekenisvolle ervaringen. Het verhaal van Gerard maakt duidelijk dat hij, samen met medewerkers van het Graafschap College, een betekenisvolle vorm heeft gevonden voor het voeren van ontwikkelgesprekken.

Er is meer nodig dan een gedreven medewerker

Vertrouwen vanuit het management voor 'kartrekkers' die onderwijskundige veranderingen in gang zetten is belangrijk voor het behoud van deze innovatieve medewerkers in organisaties. Het permanent samen delen, onderzoeken en verbeteren van de eigen (onderwijs)praktijk binnen alle lagen van de organisatie - en daar beleid op maken - is een voorwaarde.

Begeleiding

Om reflectieve ontwikkelgesprekken te kunnen voeren en reflectievaardigheden te ontwikkelen is het belangrijk dat er op scholen en in bedrijven een cultuur gaat ontstaan waarbij de lerenden worden begeleid in het voeren van betekenisvolle ontwikkelgesprekken, met regie op eigen leven, leren, en loopbaan als doel.

Knelpunten en risico's

Een van de knelpunten is dat zowel (studie)loopbaanbegeleiders als medewerkers en studenten de neiging hebben om

begeleiding en coaching als geïsoleerde activiteit te zien, los van het onderwijs of de activiteiten op de werkplek. De focus tijdens het gesprek ligt vaak op datgene wat er niet goed gaat. (Professionele) identiteitsontwikkeling is een continu proces waarbij het gehele systeem rolmodel zou moeten zijn. Als reflectieve ontwikkelgesprekken niet op een goede manier worden ingezet, ontstaan er – volgens onderzoeker Tom Luken - risico's als te kritisch kijken, piekeren en aarzelen om tot actie over te gaan. Hij noemt het: 'de schaduwkant van reflectie'.

De methodiek 'leren van verhalen' is niet geschikt voor elke (leer)omgeving. Willy geeft in haar verhaal aan dat docenten in staat moeten zijn om afstand te nemen van 'de waan van alle dag'. Het vraagt om een andere invulling van tijd. Het vraagt om het durven loslaten van kaders, regels en systemen die belemmerend werken in relatie tot datgene wat er werkelijk toe doet.

In een tijd waarin grenzen van een organisatie vervagen door o.a. de slimme technologieën raakt de wereld steeds meer 'vernetwerkt'. Het connectivisme is een leertheorie die zich bezighoudt met de effecten van de technologie op het leren in het digitale tijdperk.



Het whitepaper en het filmpje: 'Prepareren voor innoveren' is het resultaat van een verkenning naar mogelijkheden om het beroepsonderwijs innovatief en toekomstbestendig te maken. De verkenning is uitgevoerd in opdracht van Maarten van Gils, programmamanager Smart Region, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. De notitie bestaat uit vijf delen: in het eerste deel wordt de aanleiding geschetst en de daaruit voortvloeiende dubbele opdracht aan het beroepsonderwijs om lerenden beter voor te bereiden op de maatschappelijke dynamiek en om de professionele werkvelden te ondersteunen bij de noodzakelijke innovatie en ontwikkeling. In deel twee wordt het type leerprocessen dat het beroepsonderwijs moet organiseren om haar opdracht te verwezenlijken beschreven. Deze leerprocessen worden uitgewerkt in deel 3 in eisen voor het onderwijskundig ontwerp van open-eind leeromgevingen. In deel 4 wordt de infrastructuur besproken die nodig is om innovatief leren te faciliteren. Ten slotte wordt er in deel 5 ingegaan op handelingsperspectieven voor professionals die werkzaam zijn in het beroepsonderwijs. Scan onderstaande QR codes voor het whitepaper en het filmpje. Het whitepaper 'Prepareren voor innoveren' is geschreven door Aimée Hoeve, Loek Nieuwenhuis, Mariëlle Verhoef & Willeke van der Werf m.m.v. Sander Berendsen & Ellen Leenaarts - Gunnewijk. Het filmpje is gemaakt door Willeke van der Werf en Sander Berendsen.





Auteur

Sander Berendsen

Sander Berendsen is als innovatiedocent en onderwijspionier, verbonden aan het Graafschap College. Daarnaast is hij als lerarenopleider werkzaam bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Sander is medeoprichter van De Netwerkplaats, een open leeromgeving (leerecosysteem) op de grens van onderwijs en bedrijfsleven die gericht is op innovatie, ondernemerschap en persoonlijke ontwikkeling. Sander speelt, samen met Barry en de muzikanten van de Warboelband (kinder)voorstellingen op festivals en in theaters.

www.lerenvanverhalen.nl



Interviews & tekstredactie

Josée Gruwel

Josée Gruwel is als tekstschrijfster verantwoordelijk voor de interviews en het redigeren van Sanders teksten in dit boek. Verhalen intrigeren haar. Ze wordt blij van het vangen van verhalen, waarbij het haar gaat om door te dringen tot de essentie van de persoon die ze vertelt en/of van datgene wat er verteld wordt. Ze houdt van de flow van schrijven en het daarin kiezen van woorden en zinnen die een verhaal tot een logische, heldere en boeiende beleving maken. Op haar curriculum staat werk voor dag- en weekbladen, educatieve uitgeverijen, scholen, bedrijven, instellingen en particuliere personen. Ook schreef ze kinderboekjes, haar hartendiefjes.

Illustraties & vormgeving

Gerbert Greven

Gerbert Greven is vormgever, illustrator en ondernemer. Gerbert is mede-eigenaar van ontwerp bureau Taluut in Utrecht en als geen ander in staat om complexe informatie te vertalen naar prachtige en overzichtelijke modellen die bijdragen aan heldere communicatie. Gerbert is verantwoordelijk voor alle illustraties in dit boek en voor de kleurrijke vormgeving.

www.taluut.nl





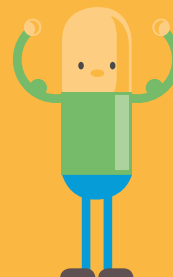
Scan of KL(IK!) op de QR code voor de
methodiekbeschrijving: 'Leren van verhalen' van
auteur Sander Berendsen (inclusief 25
ervaringsverhalen)

Meld je aan voor het leernetwerk

Op de website www.lerenvanverhalen.nl kun je je aanmelden voor het leernetwerk van de methodiek 'Leren van verhalen' met het doel om de methodiek te verfijnen en door te ontwikkelen. In dit boek worden inzichten gedeeld die morgen alweer achterhaald kunnen zijn. De KL(IK!) pdf hoofdpagina op de website www.lerenvanverhalen.nl wordt gezien als een permanente bètaversie.

Ondersteunings- aanbod

Heb je vragen of opmerkingen over de methodiek 'Leren van verhalen'? Wil je meer informatie over onze trainingen en/of over het train-de-trainer programma? Aarzel dan niet om contact op te nemen. We helpen je graag verder om het gedachtegoed verder te verspreiden in de eigen organisatie. Bekijk het aanbod op www.lerenvanverhalen.nl





Colofon



Scan of KL(IK!) op de QR code voor de
methodiekbeschrijving: 'Leren van verhalen' van
auteur Sander Berendsen (inclusief 25
ervaringsverhalen)



Graafschap College
JF Kennedylaan 49
7001 EA Doetinchem
www.graafschapcollege.nl

Auteur
Sander Berendsen
www.lerenvanverhalen.nl

Illustraties en Vormgeving
Gerbert Greven
Taluut, Utrecht
www.taluut.nl

Interviews & tekstredactie
Josée Gruwel

1e druk: april 2022

ISBN/EAN: 978-90-9035898-7

© Alles uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotografie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming, mits er zorgvuldig verwezen wordt naar de auteur en de uitgever.



WWW.LERENVANVERHALEN.NL