

Recensie door Manon Ruijters in *Leren in ontwikkeling*, september 2004

Bent u benieuwd hoe u een afwisselend en effectief programma ontwerpt waarbij u rekening houdt met de verschillende leerstijlen in de groep? Het boek 'Trainen, een praktijkgids' van Karin de Galan belooft het antwoord. Mijn eerste reactie op de vraag om dit boek te recenseren was: waarom ik? U moet weten, ik zou mezelf eerder willen omschrijven als een leerarchitect dan als een trainer. Ik hou van het zoeken naar de adequate leervorm voor specifieke situaties. Dat kan een training zijn, maar vaker is dat een andere leervorm. Ik hou zelf ook graag een pleidooi voor het rekening houden met verschillen in leren, maar ik ben bepaald geen 'medekolbiaan' (zoals Karin de Galan Kolb-liefhebbers noemt). Op z'n zachtst gezegd heb ik behoorlijk moeite met zowel de theorie als de praktijk achter dit model en de varianten erop. Ik vind bijvoorbeeld dat in het huidige speelveld van het leren - dat zowel impliciet als expliciet leren, zowel individueel als collectief leren, en zowel het leren in 'on' als 'off' the job omvat - het model van Kolb weinig houvast geeft om het eigen leren te ontwikkelen of om het leren van een groep beter vorm te geven.

Het toch schrijven van deze recensie is ingegeven door twee overwegingen. Ten eerste denk ik inderdaad net als Karin de Galan dat het belangrijk is om in het ontwerpen van een leerinterventie rekening te houden met de individuele verschillen in het leren, en alleen al om die reden verdient dit boek aandacht. Ten tweede zag ik daarin een goede aanleiding om ook in de wetenschap nog eens op zoek te gaan naar de huidige opinie betreffende het werk van Kolb. Het werd mij gemakkelijk gemaakt: recentelijk is er een stevig rapport verschenen over leerstijlen, te weten 'Learning styles and pedagogy in post-16 learning, a systematic and critical review' van Frank Coffield en collega's. Dus met het werk van Karin de Galan en Frank Coffield kan ik in één recensie twee kanten van een medaille belichten: wetenschap en praktijk. Ik begin bij de wetenschap.

(...)

Het is ongetwijfeld Kolb die leerstijlen op de kaart heeft gezet. Opvallend detail is dat bij navraag bij een grote boekhandel in Amsterdam bleek dat 'Experiential learning', het basisboek van Kolb, in de afgelopen vijf jaar slechts één keer was besteld. Maar laten we eerlijk zijn, Kolb pluk je ook in veelvoud van het net, wat dit verkoopcijfer kan nuanceren. Kolb is ontegenzeggelijk het meest bekende model onder trainers.

Problemen rond validiteit en betrouwbaarheid, alsmede rond de leercyclus en de toepasbaarheid in de praktijk blijven dit model echter plagen. Een paar interessante feitjes uit het werk van Coffield.

- Bij onafhankelijk onderzoek blijken de twee assen (het reflectief leren versus learning by doing) niet te bestaan.
- Ook worden proces, niveau en stijl te veel door elkaar gebruikt. Kolbs model is een cyclus, maar zegt ook iets over voorkeuren en heeft daarbij bovendien een opvatting over leervermogen. Dat alles in één keer.
- De aanbevelingen van Kolb voor leervormen (Kolb 2000) - bijvoorbeeld hij die graag leert door 'experiencing' heeft een voorkeur voor spelsituaties en hij die graag leert door reflectie prefereert lezingen - blijken niet te kunnen worden onderbouwd.

De aanbeveling van Coffield en zijn onderzoeksgroep is dan ook om vanwege 'serious weakness' het gebruik in onderzoek en praktijk te discontinueren.

Het was vooral vanuit interesse in Kolb dat ik dit uitstapje heb gemaakt. Toch heb ik veel nieuwe informatie opgepikt uit het rapport van Coffield. Het geeft een perfect overzicht van de strand van zaken in het onderzoek, en zet je aan het denken over toepassing in de praktijk. En tussen de regels door voel je ook wat ironie en steken onder water. Hetgeen dit wetenschappelijke werk weer wat menselijks geeft. Ik zou dit rapport willen aanraden als basisliteratuur voor alle HRD-ers. Mooi meegenomen dat het gratis te downloaden is op internet. Wel even een flink pak papier bij de hand houden.

En dan het boek van Karin de Galan. Het boek is gericht op de trainer en omvat uiteenlopende aspecten als intake, conceptprogramma's, feedbackvaardigheden, praktijksimulaties en groepsprocessen. Karin de Galan hanteert een open, verhalende en makkelijke schrijfstijl. Ze spreekt lezers direct aan en hanteert veel herkenbare 'ja, inderdaad-zo-voel-ik-me-ook-wel-eens'-voorbeelden. Het is praktisch, maar verwacht in dit boek geen tools of puntsgewijze overzichten.

Voor mij valt het boek uiteen in twee delen: het ontwerpen, hoofdstuk 1 t/m 4 gebaseerd op Kolb; het uitvoeren, hoofdstuk 5 en 6 gebaseerd op Levine.

Haar kracht ligt wat mij betreft duidelijk in het tweede deel. In dit deel versterkt haar verhalende schrijfstijl het onderwerp: de groepsdynamische processen. Op een hele hanteerbare manier kom je hier de basics te weten over fasering, problemen die je daarbij tegenkomt en hoe je daar als trainer mee in kunt gaan. (Ik kom hier iets later op terug). Eerst even over het eerste deel rondom het ontwerpen van trainingen. De schrijfstijl die het tweede deel zo mooi versterkt, zit hier wat in de weg. Er blijken veel woorden nodig. Belangrijke basispunten blijven liggen, zoals de vraag wanneer wel of niet voorafgaand aan een training een gesprek met deelnemers aan te gaan, of het checken of een training überhaupt wel de oplossing is. Bovendien blijven de handreikingen weinig concreet (de hoofdstukken in Bergen Henegouwen geven aanzienlijk betere houvast).

En dan Kolb. Kolb is overzichtelijk toegelicht. Van en voor de liefhebber van Kolb mis ik dan wel weer het één en ander:

- de leerstijltest (ik vroeg me af waarom een kolbiaan die niet benut);
- hoe om te gaan met matchen of bewust mismatchen;
- hoe aan deelnemers van een training inzicht te geven in het eigen leren;
- verwijzingen naar bestaand materiaal zoals de '4mat' voor trainers (McCathy 1990) om daarmee wat verdieping te geven.

Overigens is dit geen aanbeveling om het uit te breiden. Met de overall mening over Kolb in het achterhoofd en dit gelezen hebbende, kan ik mijn mening over het gebruik van Kolb als basis voor het ontwerpen van een training alleen onderstrepen: niet doen.

Hoewel in de verkoop van het boek vooral op dit eerste deel de nadruk ligt, vind ik dit niet het sterkste deel. Halverwege het boek komt er een onverwachte wending en gaat hoofdstuk 5 over hoe om te gaan met autoriteit, het zwarte schaap en informeel leiderschap. Hoe een groep zich te laten ontwikkelen en afscheid te nemen. Mooie toegankelijke hoofdstukken, waar zeker een beginnende trainer zijn

meerwaarde uit haalt, maar die ook voor een ervaren trainer interessant zijn om nog eens, met behulp van de ideeën van Karin de Galan, te overdenken.

Het laatste hoofdstuk gaat over 'uzelf als instrument'. In beide hoofdstukken vormt Karin de Galans schrijfstijl een prettige toevoeging. Het larderen met voorbeelden, ervaringen en citaten werkt, zeker wanneer het gaat om complexere zaken als groepsproces.

Voor beginnende trainers kan dit boek een verademing zijn, niet zozeer vanwege het houvast maar voor het feest der herkenning en een stuk relativering. Wil je een keer iets toegankelijk lezen over groepsdynamica en enkele regels opdoen voor houvast, dan zijn de laatste hoofdstukken een echte aanbeveling.

Al me al een interessante exercitie. Ik weet dat Kolb veel aanhangers kent en ik waarschijnlijk op gevoelige tenen ben gestapt, maar ik hoop dat het ook stof tot discussie en dialoog oplevert. Verschillen in leerstijlen en hoe dit te laten meespelen in het ontwerpen blijft een interessant en inspirerend onderwerp.