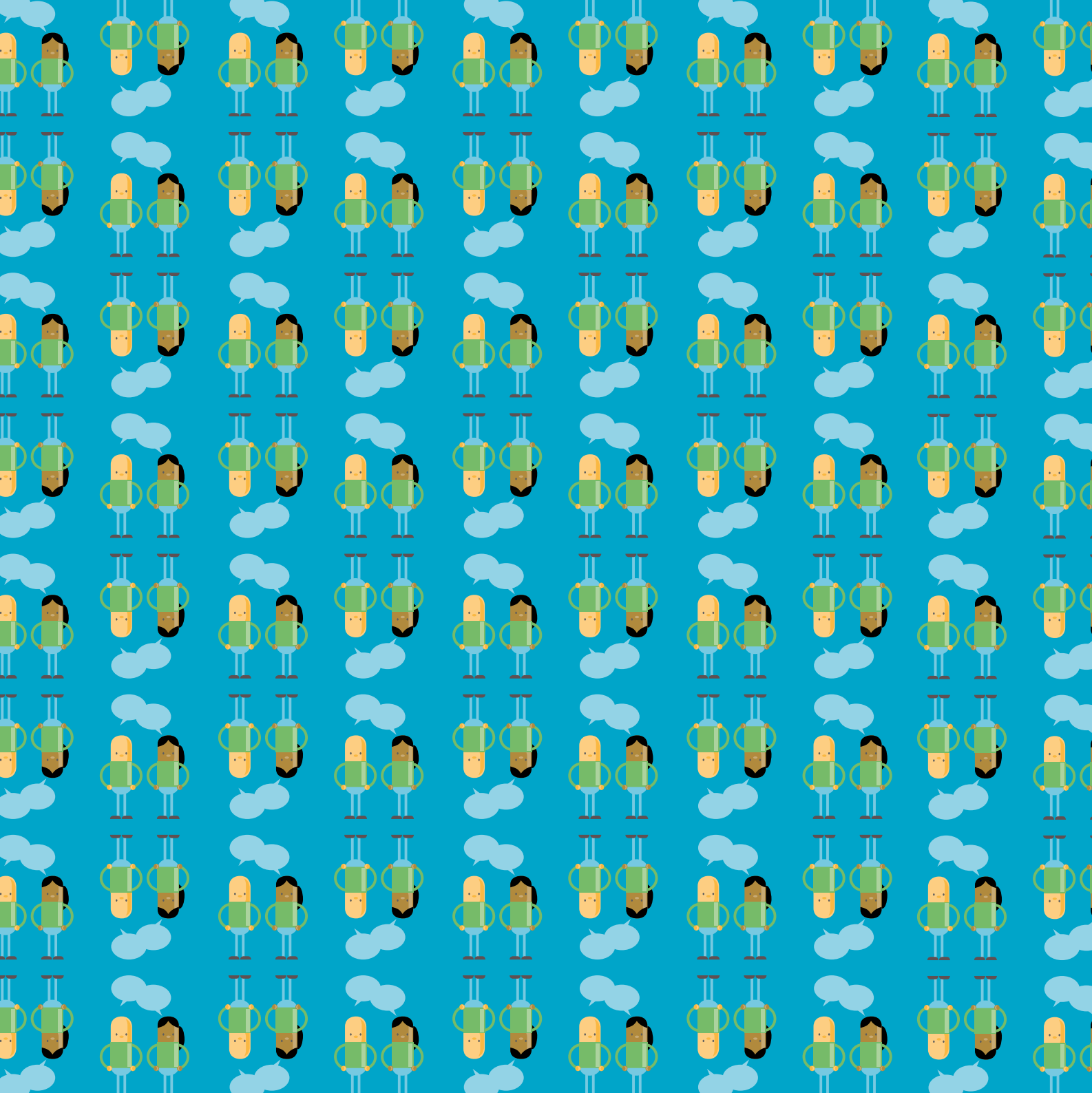


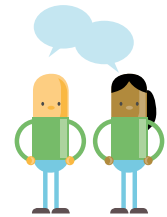
Leren van verhalen

Een methodiek voor reflectieve ontwikkelgesprekken die er écht toe doen

Sander Berendsen



Leren van verhalen



Een methodiek voor reflectieve ontwikkelgesprekken die er écht toe doen

Sander Berendsen



Colofon



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

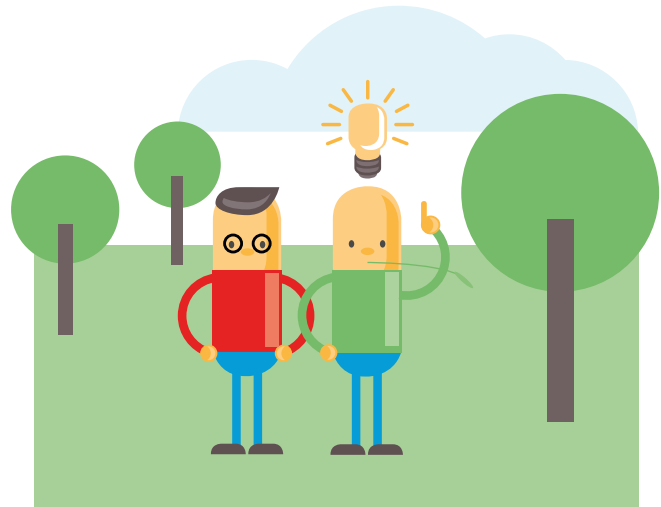
1e druk: april 2022

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.

Inhoudsopgave

Voorwoord	4	Infographic 6 - Vooruitkijken, kiezen, doelen en actie	110
De opbouw van het boek	6	Het verhaal van Kariene	112
Wat je moet weten	6	Het verhaal van Jet	114
Verhalen als startpunt	10	Infographic 7 - Laat je zien op jouw manier!	124
Betekenisvolle verhalen en foto's	11	Het verhaal van René	128
Het verhaal van de kersenboom	12	Het verhaal van Martin	130
Het verhaal van Anke	14	Het verhaal van Nono	136
De methodiek 'Leren van verhalen'	16	Infographic 8 - Ervaren en bewaren	138
De methodiek in vogelvlucht	17	Het verhaal van Marleen	142
Het verhaal van Boris	20	Implementatie	144
Het verhaal van Aimée	24	Het verhaal van Willy	146
Infographic 1 - Ervaren en leren doe je overal	26	Nawoord	149
Het verhaal van Iginio	32	De makers	150
Systemen en netwerken	37		
Het verhaal van Gerben	38		
Het verhaal van Maarten	44		
Infographic 2 - De dialoog als instrument	46		
Het verhaal van Philine	44		
Het verhaal van Barry	52		
Het verhaal van Otwin	62		
Infographic 3 - Terugkijken en bewust worden	66		
Het verhaal van Kees	70		
Het verhaal van Jiska	72		
Infographic 4 - Zicht op inzicht	78		
Het verhaal van Jeroen	82		
Het verhaal van Maud	86		
Het verhaal van Harold	88		
Het verhaal van Marij	98		
Infographic 5 - Intervisie	100		
Het verhaal van Marion	104		
Het verhaal van Gerard	108		





Voorwoord

Chris Kroeze

Het is een grote uitdaging voor hedendaagse opleiders en andere ontwikkelprofessionals: het R-woord! Ofwel, hoe laat je lerenden, die druk bezig zijn met dingen doen die gedaan moeten worden, afstand nemen om te reflecteren op wat al dat doen betekent voor hun ontwikkeling. Eén inzicht hierover kun je gemakkelijk ophalen: elke week verplicht een reflectieverslag typen en opsturen is niet de oplossing, maar zorgt wel voor veel frustratie. Mbo-, hbo en wo-studenten, maar ook scholieren en werknemers in ontwikkeltrajecten zuchten dan ook diep als ze weer een reflectieverslag moeten maken.

Sander was al enige tijd bezig om in zijn onderwijs oplossingen te zoeken voor dit probleem toen bij het Graafschap College in Doetinchem de mogelijkheid ontstond om hiermee als innovatiedocent op een grotere schaal aan de slag te gaan. Een mooie uitdaging, maar ook een ingewikkelde, want naast het inhoudelijk vraagstuk krijg je er ook de complexiteit bij van het toepassen van verandertheorie op maandagochtend in je eigen organisatie. En die organisatie werkt natuurlijk toch net iets anders dan in de boeken wordt gesuggereerd. Om de innovatiedocenten daarin bij te staan, mag ik als iemand van buiten het Graafschap College meedenken. En zo raakte ik betrokken bij het innovatietraject van Sander, die ik heb leren kennen als een zeer creatieve denker die bezig is om het onderwijs zo zinvol mogelijk te maken. Zijn innovatietraject komt voort uit grote ideeën, maar behelst ook kleine stappen. Het onderwerp reflectie heeft niet alleen bij studenten een slecht imago, maar kent ook veel argwaan onder opleiders. Sander ging geen gesprek uit de weg, bleef steeds zoeken naar ingangen en kreeg steeds beter zicht op de kern van het reflecteren en hoe lerenden dit wel als betekenisvol kunnen ervaren.

In dit boek heeft Sander zijn inzichten bij elkaar gebracht en uiteraard heet dit boek dan niet *'Op weg naar een beter reflectieverslag'* maar *'Leren van Verhalen'*. Het is een boek dat lerenden en opleiders uitnodigt om samen op zoek te gaan naar de betekenis van ervaringen door er je eigen verhalen over te vertellen, op een manier die bij jou past. Het is een rijk boek geworden, waar conceptuele kennis toegankelijk wordt uitgelegd en vertaald naar manieren waar een lerende, een opleider of een andere ontwikkelprofessional meteen mee aan de slag kan. In dit boek vind je ook een verzameling inspirerende verhalen, die het gedachtegoed van het boek goed illustreren en daarnaast ook gewoon fijn zijn om te lezen.

Ik wens alle lezers en gebruikers veel plezier met dit prachtige boek dat lerenden en opleiders kan helpen om van reflecteren een leuker, maar vooral zinvoller proces te maken.

Chris Kroeze
Nijmegen, 3 maart 2022



Chris Kroeze is als onderzoeker en lerarenopleider verbonden aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Chris heeft promotieonderzoek gedaan naar de begeleiding van leraren in opleiding op de werkplek. Chris onderhoudt alles in en om het huis zelf. Hij geniet ervan om het hele proces zelf te doorlopen.





De opbouw van het boek

Het boek 'Leren van verhalen' is opgebouwd aan de hand van drie delen.

Deel 1: Betekenisvolle verhalen en foto's

Deel 2: De methodiek 'Leren van verhalen'

Deel 3: Implementatie

Deel 1: Betekenisvolle verhalen en foto's

In het boek zijn vijftientwintig persoonlijke verhalen te lezen. De verhalen zijn opgehaald door tekstschrijfster Josée Gruwel. Iedere verhalenverteller is gevraagd om een verhaal te vertellen in relatie tot het gedachtegoed van de methodiek 'Leren van verhalen' en om een betekenisvolle foto te sturen. Het verhaal sluit aan bij het *professionele zelf*, de foto bij het *persoonlijke zelf*.

Deel 2: De methodiek 'Leren van verhalen'

In deel 2 wordt de methodiek 'Leren van verhalen' beschreven, een handreiking voor het aanleren van betekenisvolle reflectieve ontwikkelgesprekken op basis van waarderend onderzoeken op een manier die van échte waarde is voor de lerende (en uiteindelijk ook voor instellingen en organisaties). Het lemniscaat van loopbaangespreksvoering vormt de basis van de methodiek. Onder elk onderdeel van reflectie is een infographic te downloaden met werkvormen, tips en informatie.

Deel 3: Implementatie

De methodiek 'Leren van verhalen' kan wortelschieten in waardengedreven en reflectieve organisatieculturen met een gemeenschappelijke missie en visie. Door open te staan en aan te sluiten bij wat de lerende goed kan, graag doet en moeite voor wil doen, wordt het gemakkelijker om te werken aan de prachtige uitdagingen in onze snel veranderende samenleving. In deel 3 wordt er ingezoomd op de rol van beleidsmakers en de rol van de (bege)leiders.

Wat je moet weten

Leren van verhalen

De methodiek 'Leren van verhalen' is ontworpen op basis van wetenschappelijke inzichten. Er is zo zorgvuldig mogelijk gebruik gemaakt van eerder onderzoek. De beschrijving van de methodiek is geen wetenschappelijke publicatie, maar een holistische beschouwing op betekenisvol reflecteren. Het is een antwoord op de vele onderzoeken waaruit is gebleken dat het verplicht reflecteren door studenten en medewerkers als een vage bezigheid is ervaren.

De KL(IK!) pdf hoofdpagina

Met de KL(IK!)pdf hoofdpagina wordt allereerst de *interactieve pdf* bedoeld waarop in één oogopslag de gehele methodiek 'Leren van verhalen' te zien is. Per stap in het reflectieve ontwikkelgesprek is er een infographic beschikbaar. Deze informatiepagina is te zien door op de informatiebutton te klikken. De term KL(IK!) staat ook voor een klik hebben met jezelf en met jezelf in relatie tot anderen en jouw omgeving. Door het woord IK! tussen haakjes te schrijven wordt duidelijk dat de methodiek zich primair richt op het individu. Dit houdt niet in dat er sprake is van geïsoleerd of individueel leren. Integendeel. De betekenisvolle verhalen, inzichten, keuzes, plannen en acties worden gedeeld, gemaakt en besproken met anderen in het '*eco* systeem' of het leernetwerk.



Scan de QR code om de KL(IK!) pdf hoofdpagina te downloaden.

Een methodiek is geen methode

Het is van belang om te weten dat het om een methodiek gaat. De methodiek 'Leren van verhalen' bestaat uit verschillende methoden, werkvormen, modellen en inzichten waarmee je betekenisvolle ervaringen en verhalen kunt verbinden aan leren en ontwikkelen. Vaak worden de begrippen methode en methodiek met elkaar verward. Een methode is een vaststaande manier van handelen om een doel te bereiken. Een methodiek is a way of life en vraagt om een cultuurverandering.

Het gevaar van een methodiek, methode of model

In het gebruik van een methodiek, methode of model schuilt het gevaar dat het middel wordt verheven tot doel. Een methodiek of model is een handig hulpmiddel, maar het is een beperkte weergave van de realiteit. Het is niet de bedoeling dat de methodiek rigide wordt toegepast volgens een in beton gegoten stappenplan op een vast tijdstip en in dezelfde volgorde. De methodiek is ontwikkeld om reflectie betekenisvol te maken op een manier die er voor de lerende toe doet en die staat lijnrecht tegenover het verplichte en instrumentele karakter van reflectie in het onderwijs en het bedrijfsleven.

De lerende(n)

In het boek wordt het begrip de lerende gebruikt. Onder de lerende wordt iedereen verstaan die een volgende stap wil zetten in de persoonlijke ontwikkeling, ongeacht leeftijd, niveau, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op grond van welk ander criterium ook.

Gesprekspartner

Er wordt in de methodiek gesproken over gesprekspartner op het moment dat er wordt ingegaan op de rol die iemand heeft om met de lerende mee te denken over zijn of haar persoonlijke of professionele ontwikkeling. Een gesprekspartner kan op een ander, of zelfs hetzelfde, moment weer de lerende zijn, omdat leren van verhalen een wederkerig proces is van ontmoeten, leren en laten leren.

Waardering en positiviteit

De methodiek 'Leren van verhalen' is een methodiek voor betekenisvolle reflectieve ontwikkelgesprekken waarbij de ontmoeting en de dialoog het uitgangspunt vormen. De methodiek focust zich op wat er goed gaat in plaats van wat er niet goed gaat. Er wordt vanuit waardering teruggekeken met het oog op de toekomst, waarbij de lerende tot nieuwe inzichten komt, met een keuze of actie(plan) tot gevolg.

Reflecteren is een continu proces

Reflecteren is een continu proces en moet van betekenis zijn voor de lerende. Reflecteren kan tijdens (in actie) en na de ervaring plaatsvinden.

Leren reflecteren

Er wordt ten onrechte van uitgegaan dat lerenden kunnen reflecteren. Het voeren van reflectieve ontwikkelgesprekken moet worden aangeleerd, zonder oordeel over de ervaring of het betekenisvolle verhaal.

Voorwaarden om te kunnen reflecteren

Om te kunnen reflecteren is mondelinge taalvaardigheid nodig om het eigen denken te begrijpen en te verwoorden. Het vermogen om niet alleen te denken vanuit het eigen perspectief, maar ook vanuit de ander (Theory of mind) is ook een voorwaarde voor betekenisvolle reflectie. Er zijn diverse (werk)vormen die het verhaal van de lerende kunnen ondersteunen.

Evaluëren versus reflecteren

Reflecteren wordt vaak verward met evalueren. Een evaluatie bepaalt een waarde (oordeel) van een proces, product of dienst. Een evaluatie kan aanleiding zijn tot reflectie. Bij een *summatieve evaluatie* wordt er een cijfer of studiepunten gegeven om de beoordeling te duiden. Bij een *formatieve evaluatie* is er sprake van (tussentijdse) feedback op de voortgang.

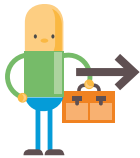
Oordeelloos

Reflectieve ontwikkelgesprekken zijn oordeelloos. De betekenisvolle ervaring van de lerende is een unieke ervaring en kan niet beoordeeld worden met een cijfer. Wel kan er iets gezegd worden over de kwaliteit van reflectie. Zijn alle onderdelen uit het proces van reflecteren (zie de KL(IK!) pdf hoofdpagina op blz. 16) aan bod gekomen? Op welk niveau (zie ook infographic 4 – i4 'Zicht op inzicht' op blz. 78) zijn er gesprekken gevoerd? Daarop kan er feedback gegeven worden.

Verwijzing naar wetenschappelijke bronnen

Bij het ontwerpen van de methodiek is praktijkkennis en kennis uit onderzoek gebruikt met het doel om handelen in de praktijk te verbeteren of te verrijken. Het boek 'Leren van verhalen' is een praktische vertaling van wetenschappelijke inzichten naar de praktijk.

Deze figuur wordt gebruikt bij verwijzingen naar boeken, wetenschappers en/of wetenschappelijke bronnen.



Verwijzing naar boeken, wetenschappers en/of wetenschappelijke bronnen

De boekenplank

Aan het einde van iedere infographic is er in het boek een boekenplank opgenomen met literatuurtips en onderzoeksresultaten.





*'Mensen maken verhalen
Verhalen maken mensen'*



Verhalen als startpunt

Persoonlijke verhalen zijn bij uitstek een prachtig startpunt voor leren. Verhalen raken, ze verbinden, inspireren, geven structuur en betekenis. Verhalen zijn een krachtige en krachtige manier om iets concreet te maken, informatie te delen, waarden te communiceren, om contact te maken, helderheid te bieden en/of saamhorigheid te vergroten. We slaan verhalen makkelijk op. Ze zetten ook aan tot actie. De narratieve psychologie gaat uit van de veronderstelling dat de persoonlijke identiteit wordt gevormd door het vertellen van verhalen over jezelf en over wat je overkomt. *Narratief* komt van het Latijnse woord *narratio*, dat verhalend betekent.

De mens is een *homo fabulans*, een verteller van verhalen. Sprookjes en volksverhalen zijn al eeuwenoud en zitten vol met wijsheden in verhaalvorm. Ieder kind is, thuis en op school, opgegroeid met verhalen. In alle culturen worden er verhalen gedeeld. Met verhalen vormen we onszelf, onze cultuur en die cultuur vol verhalen vormt jezelf weer. Een verhaal kan de brug slaan naar de ander en de ander leren begrijpen. De Amerikaanse literatuurwetenschapper Jonathan Gottschall noemt de mens *Storytelling animals*. Veel bedrijven en organisaties vertellen het (aloude en romantische) organisatieverhaal om hun unieke product aan te bieden.

Verhalen zijn uniek en geven inzicht in wie we zijn, niet zijn of niet willen zijn. Hoe wij verhalen interpreteren zegt alles over onszelf. Ieder verhaal is voor meerdere interpretaties vatbaar. Een verhaal vertelt - door er zelf betekenis aan te geven - wie je bent.

Sanne Bloemink schrijft in 'De Groene Amsterdammer' 2014, nr.38: 'Stel, ik zeg drie woorden. Kind. Touw. Regen. Wat gebeurt er als u deze woorden leest? Ziet u een spelend kind in de regen touwtje springen? Of ziet u een kind dat bang is om geslagen te worden? De precieze invulling hangt

waarschijnlijk af van uw jeugd, persoonlijkheid en stemming. Welke kant het ook op gaat, de kans is groot dat zich een verhaal ontspint in uw hoofd. Sterker nog, gebleken is dat u extreem uw best zou moeten doen om ervoor te zorgen dat zich géén verhaal vormt. Onze hersenen zijn namelijk ingesteld op verhalen. We zoeken voortdurend samenhang tussen eenheden van informatie en vinden die ook. Niks is gewoon zoals het is. Niks is zomaar: kind, touw, regen. Alles is een verhaal met betekenis.'

Prachtig, zou je zeggen... En toch ligt het probleem misschien wel bij de verhalen die niemand wil horen. Bij verhalen die je weg wilt klikken. Het zijn vaak de verhalen die niet in het systeem of in het plaatje passen. Romantische succesverhalen zijn vaak interessanter dan het verhaal van mensen die tegen de stroom in roeien of vanuit een ander perspectief hun kritische verhaal vertellen.

Een andere schaduwzijde van verhalen vertellen is het posten van verhalen via social media. Daar laten mensen zich uitsluitend van de beste kant zien, door middel van dagelijkse, wekelijkse of maandelijks hoogtepunten. Vaak blijven angsten, problemen en onzekerheden verborgen. Om steeds weer te voldoen aan het schoonheidsideaal worden foto's vooraf bewerkt met behulp van filters en effecten. Dergelijke beelden veroorzaken vaak ongewild twijfel en onzekerheid, gevormd door oneerlijke vergelijkingen. Wellicht herken je de onderstaande gedachten:

- Had ik maar zulke mooie haren.
- Had ik maar zo'n hoge opleiding.
- Ik wou dat ik zo'n mooi figuur had.
- Kon ik die auto maar betalen.
- Zij zijn wel heel gelukkig samen.
- Ik zou willen dat ik zoveel geluk had.
- Ik zou willen dat ik zoveel geld had.

Het begrip verhalen vertellen kan wellicht afschrikken op het moment dat 'het vertellen van verhalen' wordt gezien als een theatrale vaardigheid in een theaterspot. Dat kan een prachtige vorm zijn, maar met verhalen vertellen wordt in de methodiek 'Leren van verhalen' het persoonlijke (zelf)

verhaal met onderliggende opvattingen, beelden, dromen en overtuigingen bedoeld die je deelt (of nog even niet deelt) met iemand die je vertrouwt en waarbij jij je veilig voelt. Door aandachtige betrokkenheid, luisteren en het stellen van vragen ontstaat er een steeds completer verhaal. De methodiek leert je om aan te sluiten bij wat je graag doet, goed doet en waar je moeite voor wilt doen. Van daaruit zal de volgende stap worden gezet. Zonder opsmuk en met alles erop en eraan, waarbij jij altijd auteur blijft van jouw eigen verhaal.

Betekenisvolle verhalen en foto's

De verhalen in dit boek zijn verteld door mensen met heel verschillende achtergronden. Ik heb ze ontmoet tijdens het ontwerpproces van de methodiek 'Leren van verhalen'. Het waren gesprekken over leven, leren en ontwikkelen in een inclusieve samenleving. Ongeacht leeftijd, levensfase, functie, geslacht of herkomst. Het waren stuk voor stuk betekenisvolle gesprekken vanuit de gedachte dat iedereen het recht heeft om tot z'n recht te komen.

Maarten van Gils raakt voor mij de kern in zijn verhaal op bladzijde 44.

'Benader mensen niet op hun functie, maar als mens. Geloof in verbinding op basis van wederzijdse interesse. Een gedeelte intrinsieke motivatie voor iets doet hiërarchische posities, titels en onderscheidingen teniet.'

Zo kinderlijk simpel is (of lijkt) het. Ik zie kinderen, tussen de twee en zes jaar oud, overigens als de grootse leraren van deze tijd. Zij verwonderen zich en staan open voor al het nieuws wat er op hun pad komt. Zonder oordeel.

Anke Visser zegt in haar verhaal op bladzijde 14: *'Ik ben niet alleen directeur, maar ook moeder, partner, dochter, zus, mantelzorger en vriendin.'*

Vanuit diezelfde holistische gedachte heb ik de verhalenvertellers gevraagd een verhaal te vertellen en een betekenisvolle foto te sturen. Het verhaal sluit aan bij het *'professionele zelf'*, de foto bij het *'persoonlijke zelf'*. Zie ook blz. waarin het thema (professionele) identiteit wordt uitgelegd. De verhalen geven kleur aan de methodiekbeschrijving.

Aimée	Anke	Barry
Boris	Gerard	Gerben
Harold	Jeroen	Jet
Jiska	Iginio	Kariene
Kees	Maarten	Marleen
Marion	Marij	Martin
Maud	Nono	Otwin
Philine	René	Willy

Dankjewel voor jullie leerzame verhalen!

Het eerste verhaal

'Het verhaal van de kersenboom' is het verhaal van de kersenboom achter ons huis. Rondom de boom ontstaan ideeën, worden verhalen gedeeld en plannen gemaakt. Het is een omgeving waar ik 'diepgeworteld' ben, leef, en leer van iedereen, ongeacht leeftijd, functie, bezit of opleiding. Ik hoop dat mijn verhaal en alle andere verhalen in dit boek aanzetten tot het delen van (zelf)verhalen, zonder verborgen agenda of belemmerende overtuiging. Het is een prachtig vertrekpunt voor leren en ontwikkelen, op welke plek dan ook. En er is maar één voorwaarde: de verhalen moeten authentiek zijn!

Het verhaal van de kersen- boom



In onze tuin staat een kersenboom. Een heel grote, stoere en krachtige kersenboom van vijftien jaar oud. Ik vind de boom op z'n mooist in mei, wanneer deze in bloei staat. Ieder jaar maak ik trots foto's van de hagelwitte bloesem en geniet ik volop als ik samen met Mathilde, mijn vrouw, onder de noestige takken een kop koffie drink. Op die momenten ben ik het gelukkigst. Lenteweer, koffie, vogels die fluiten en op de achtergrond onze twee zoons Sem en Job, relaxed voetballend en trampoline springend in onze tuin.

In maart 2009 hebben mijn schoonouders de kersenboom geplant. Ik kan het me nog herinneren als de dag van gisteren. Maart 2009. Onze oudste zoon van twee jaar oud staat met een schep in z'n hand naast z'n opa om een prachtige kuil voor de kersenboom te graven. "De boom moet snel in de grond en veel water hebben", hoor ik mijn schoonmoeder zeggen. De boom heeft te lang in de tuin van haar zus gelegen en is kwetsbaar. Maart 2009. Op het moment dat de boom in de grond staat, wordt er bij mijn veertien weken zwangere vrouw borstkanker ontdekt. Het is voor mij een tijd van angst, boosheid, kracht, intensieve gesprekken, kiezen, actie, nieuwe inzichten, spanning en onzekerheid. In mei 2009 wordt door de artsen het vertrouwen in herstel uitgesproken en horen we, dankzij het recente onderzoek van professor dr. Frédéric Amant en zijn team, dat de zwangerschap niet afgebroken hoeft te worden. Op dat moment kijk ik naar buiten en zie ik dat onze kersenboom voor het eerst in bloei staat. Hét symbool voor leven, liefde en verlichting. Onze zoon Job wordt in augustus 2009 geboren, een maand nadat we de eerste kersen hebben gegeten.

Het verhaal van de kersenboom. Het is één verhaal, uit één periode. Het is mijn verhaal, vanuit mijn perspectief, mijn betekenis, mijn gedachten en mijn waarneming. Gelukkig waren er in die tijd familieleden, collega's, studenten, vrienden en kennissen die de tijd namen om mij vragen te stellen, om stil of geraakt te zijn en met volle, oprechte aandacht naar me luisterden of me confronteerden met eventuele consequenties, waardoor ik nieuwe stappen kon en moest zetten, inzichten kreeg en keuzes kon maken. Het waren gesprekken tijdens een wandeling of een kop koffie. Vaak niet gepland, op een onverwacht moment. Ze ontstonden in de vrije ruimte. De gesprekken daagden me uit en zetten me aan tot denken, tot ander gedrag, een andere mindset. Ze brachten me nieuwe kennis. Het waren geen urenlange gesprekken. Soms duurde een gesprekje maar heel even. Soms kreeg ik maar één vraag, op de juiste plek en het juiste moment. In die periode heb ik ongelooflijk veel geleerd.

Het verhaal van de kersenboom... Het is 'maar' één van alle ón-tél-bare verhalen!





Het verhaal van Anke

Bij haar sollicitatiegesprek op het Graafschap College hoorde Anke dat er op de school onderzoek werd gedaan naar de zin en onzin van reflectie. “Dat daar ruimte voor was, dat vond ik inspirerend en innoverend, dat triggerde me.”

Inmiddels is ze al weer enkele jaren werkzaam op het Graafschap College en bevlogen ambassadeur van de methodiek ‘Leren van verhalen’. “Deze is prachtig bedacht en de ervaringen zijn positief.”

Anke gebruikt de methodiek als instrument voor het voeren van zowel haar eigen ontwikkelgesprekken als voor betekenisvolle ontwikkelgesprekken binnen haar team. “Met antwoorden op vragen als ‘wie ben je’, ‘waar sta je’ en ‘waar droom je van’ wordt reflecteren opvallend anders dan gebruikelijk: het geeft inzicht in wat voor iemand betekenisvol is, je boort een diepere laag aan, komt erachter wat iemand ten diepste drijft, komt tot de kern.” Hierbij wordt niet alleen uitgegaan van de persoon in de werksituatie, maar er wordt uitgegaan van de hele mens. “Ik ben immers niet alleen directeur, maar ook moeder, partner, dochter, zus, mantelzorger en vriendin. Als je namelijk ergens in een rol prettig functioneert, dan werkt dat ook in je andere rollen door. Deze integrale manier van kijken zorgt ervoor dat je in een bredere context gezien wordt. Het totale, unieke, persoonlijke plaatje geeft inzicht, kweekt meer begrip en zorgt voor minder snel oordelen. Als team krijg je hierdoor een heel ander samenspel. Zo kan ik bijvoorbeeld gemakkelijker collega’s koppelen aan projecten, omdat ik nu weet wie daar warm voor lopen of iemand steunen in een verdrietige gezinssituatie.”

Anke’s wens is dat de methodiek wordt uitgerold in het Graafschap College. Zelf rolt ze hem ook een klein eindje uit bij haar vier kinderen. “Dat levert meer inzicht in elkaars handelen op.”





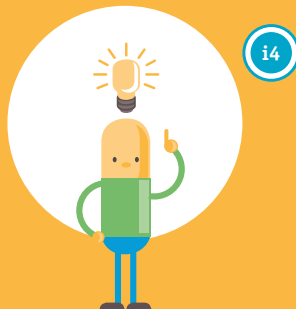
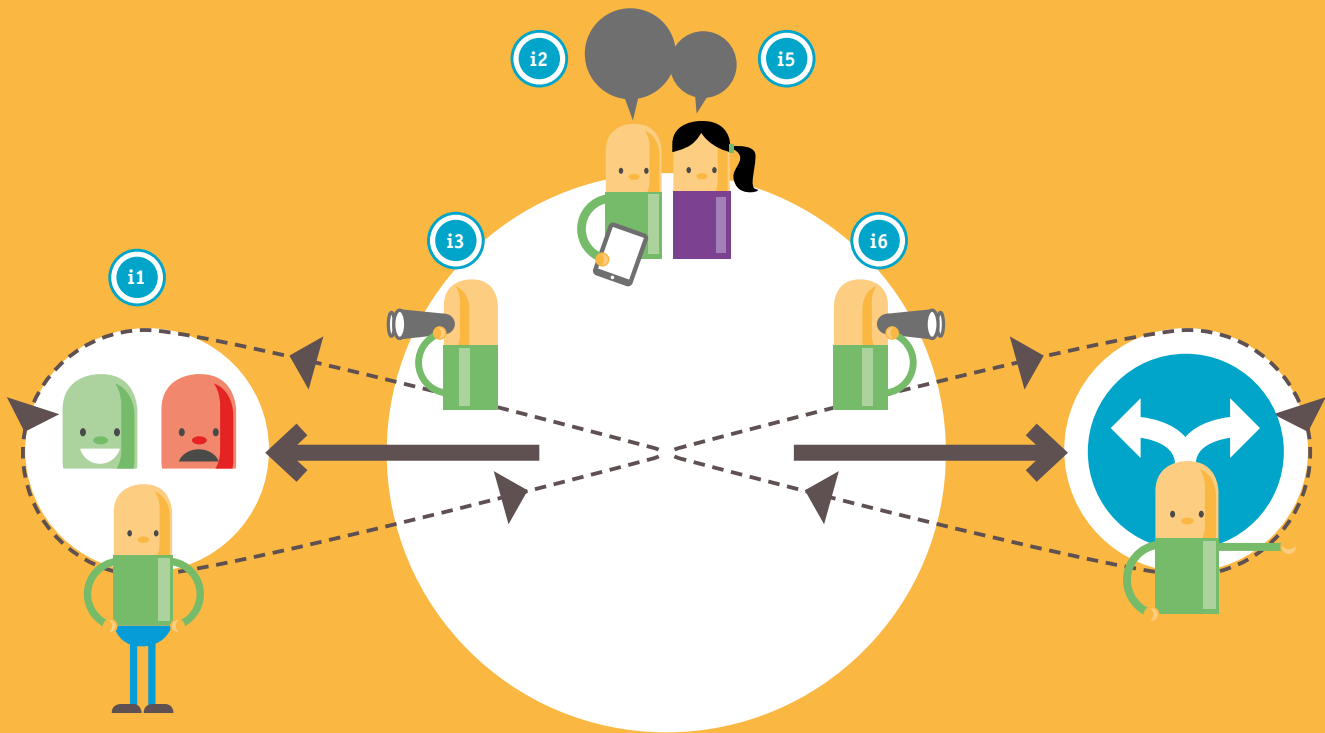
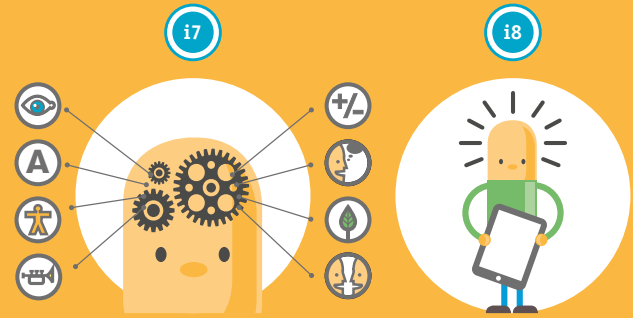
Ik ben niet alleen
directeur, maar
ook moeder,
partner, dochter,
zus, mantelzorger
en vriendin

Anke Visser is directeur van de sector
Zorg, Welzijn en Sport en programma-
verantwoordelijke voor STRAX (innova-
tief onderwijs) binnen het Graafschap
College. Vrijheid, ruimte, beweging en
plezier zijn voor haar belangrijk.



De methodiek

Leren van verhalen



Scan met de camera van
jouw mobiele telefoon
de digitale KL(IK!)pdf
hoofdpagina



De methodiek in vogelvlucht

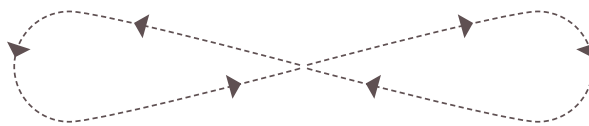
De KL(IK!) pdf hoofdpagina

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 wetenschap 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 intervisie
- 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. Zie blz. 28.

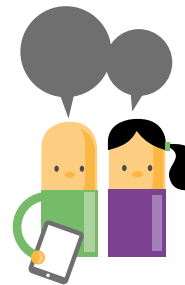
De betekenisvolle ervaring



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. Zie blz. 28.

De dialoog en verhalen



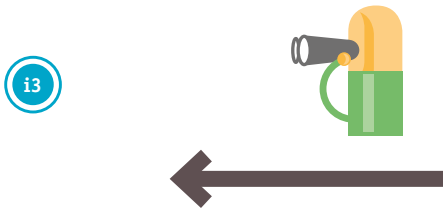
Figuur 4

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. Zie blz. 10.

Het verhaal van (oud)student en ondernemer Boris van Ast op bladzijde 20 is een prachtig voorbeeld van *ervaringsge-*

richt leren. Hij wil ondernemen, vooroplopen, het beste uit zichzelf halen, leren van 'door de wol geverfde' ondernemers, plannen maken en doelen stellen.

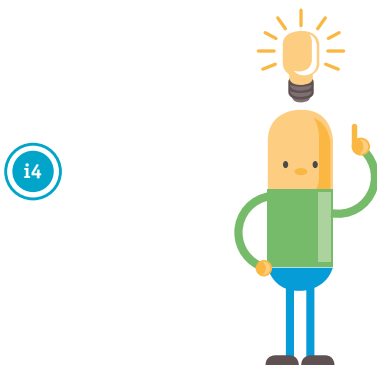
Terugkijken op de ervaring



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. Zie blz. 66.

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?)

Zie blz. 78

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. Zie blz. 110.



Het verhaal van Boris

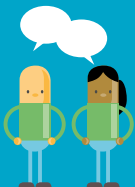
In groep 5 van de basisschool bestelde Boris al dertig hoesjes voor de iPod Touch en verkocht die voor de helft van de prijs waarvoor ze in de winkel lagen. Op z'n zeventiende, in 2018, ging hij met zijn vader naar de Kamer van Koophandel om in z'n eentje een bedrijf te kunnen starten dat online telefoonhoesjes verkoopt. Inmiddels is zijn broer aangehaakt. "Hij is goed in financiën, ik in verkopen. Van alle 950.000 telefoonhoesjes op bol.com staan wij op nummer 1 met ons eigen merk. "

Bij Boris stroomt ondernemersbloed door de aderen. Zijn bedrijf heeft zijn prioriteit en school doet hij ernaast. "Dat is een andere visie dan gebruikelijk is. Daarom had ik Sander Berendsen graag eerder willen ontmoeten; door hem voel ik me met deze visie eindelijk gehoord. Mijn talent ligt in de verkoop, natuurlijk wil ik ook veel leren, want ik ben nieuwsgierig."

Zo wilde hij meer mensen leren kennen die succes behalen met verkopen op bol.com. Omdat veel jongens daarvan in Dubai zitten, kocht hij een vliegticket en kreeg een week vrij van school in het kader van de Top Ondernemers Regeling. "Ik leerde daar veel nieuwe dingen."

Boris is het schoolvoorbeeld van de methodiek 'Leren van verhalen'. Hij wil het beste uit zichzelf halen, maakt plannen, stelt doelen, maakt die zo concreet mogelijk, voert ze uit, stelt bij en groeit verder. Hij neemt deel aan de Smarthub Incubator Industry, gevestigd in Ulft, waarbij startups, ondernemers en onderwijs samenkomen. Voor startups betekent dit dat er werkruimte, coaching en kapitaal wordt geboden. "Hierdoor kunnen we onder andere op zoektocht naar hoe we, het liefst in de Achterhoek, een duurzaam telefoonhoesje kunnen produceren. We zijn al zover dat er een sample wordt gemaakt."

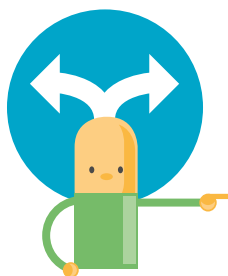
Boris' droom is succes behalen. "Zo snel mogelijk in vrijheid leven. Ik blijf wel op mijn eigen manier leren, want ik wil me blijven ontwikkelen."



Altijd ja zeggen
als je vender wilt
komen



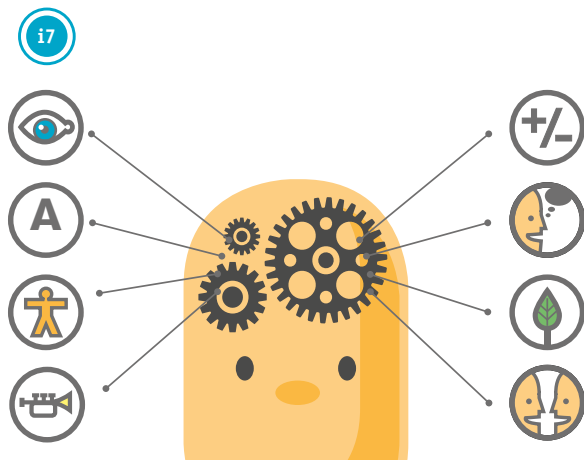
Boris van Ast is student bij het Graafschap College, waar hij eerst de mbo-studie Commercieel Medewerker afrondde en daarna slaagde voor de opleiding Vakman-ondernemer (niveau 4). Zijn visie is: "Alles is mogelijk, als je er maar echt voor gaat."



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. Zie blz. 110.

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. Zie blz. 124.

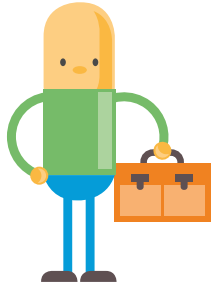
Ervaren en bewaren



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. Zie blz. 138.

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.

Het verhaal Aimée op bladzijde 24 geeft het belang aan van de brug tussen wetenschap en onderwijs. Haar visie verwoordt ze met: *'Het is belangrijk om de kloof te dichten met verrassende producten die ontstaan vanuit gortdroge theorie'*.



Het verhaal van Aimée

Aimée was een van de coaches van Sander Berendsen vanuit de HAN tijdens zijn onderzoek naar zinvolle vormen van reflectie.

“Uit onderzoek wisten we dat studenten moeite hadden met reflecteren. De veelal schriftelijke vormen van reflectie voelden als moeten en hadden voor hen weinig betekenis, terwijl reflectie op ervaringen juist zo belangrijk is voor het ontwikkelen van beroepsidentiteit. Ook is het de basis voor belangrijke beslissingen voor de eigen loopbaan, zoals: ben ik het type generalist of toch meer een specialist, ga ik na het mbo werken of doorstuderen.”

Al jarenlang werkte Aimée destijds in het domein van het beroepsonderwijs. “Als onderzoeker kende ik alles wat op dit gebied uitgegeven was. De terminologie erin stond ver af van de dagelijkse praktijk. Wat Sander dreef is het maken van een vertaalslag vanuit de wetenschap naar die praktijk.”

Het resultaat is voor Aimée als een feestje. “Dat iemand in staat is om van gortdroge theorie een aantrekkelijke methodiek te maken! Ook nog zo dat de theorie vanuit de wetenschap gewoon klopt. Hiermee ligt er niet alleen een verrassend product, maar is er ook een brug geslagen tussen de wereld van de wetenschap en die van het onderwijs. Hiermee blijken innovatiedocenten te helpen om de kloof te dichten!”

Aimée denkt niet licht over het werken met de methodiek ‘Leren van verhalen’. “Dat vraagt professionaliteit. Je moet doorvoelen wat de bedoeling ervan is.” Ze wenst dat alle opleidingen binnen het Graafschap College ermee gaan werken en het gebruik goed geborgd wordt, zodat het een blijvertje is!



Brug geslagen tussen wetenschap en onderwijs



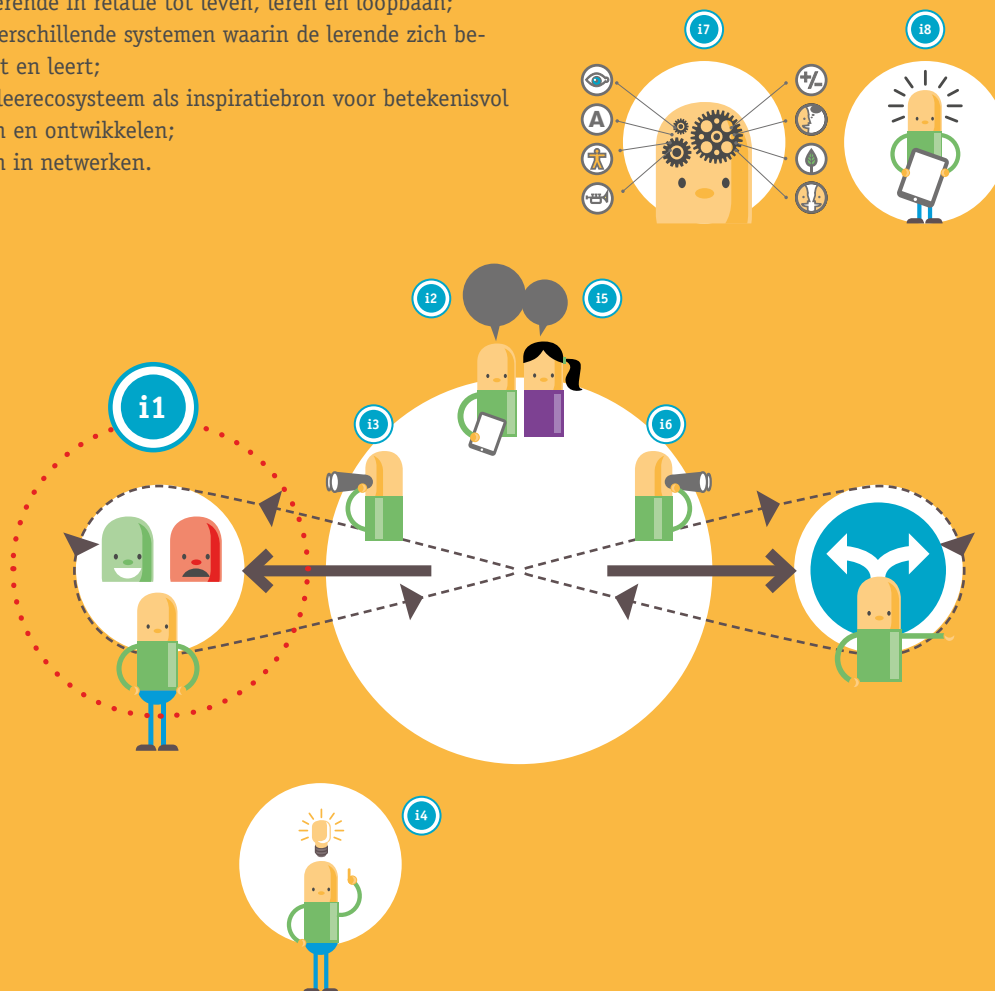
Aimée Hoeve is senior praktijkgericht onderzoeker verbonden aan het Lectoraat Responsief Beroepsonderwijs van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Ze doet onderzoek op het grensvlak van onderwijs en arbeidsmarkt. In haar vrije tijd leest Aimée veel. "Het leuke van een leesclub is dat je over onderwerpen leest die je zelf niet zou kiezen. Maar in de kracht van verhalen vind je elkaar."

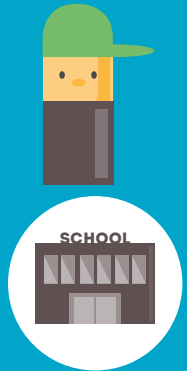
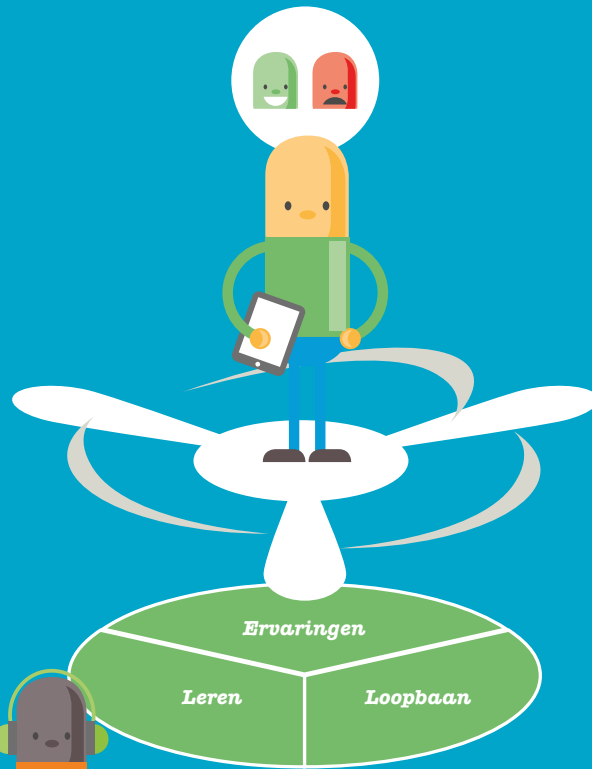
i1

Infographic 1 Ervaren en leren doe je overal

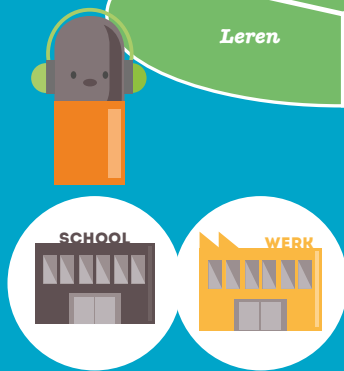
Infographic 1: 'Ervaren en leren doe je overal' geeft, in 'woord en beeld', inzicht in:

- 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

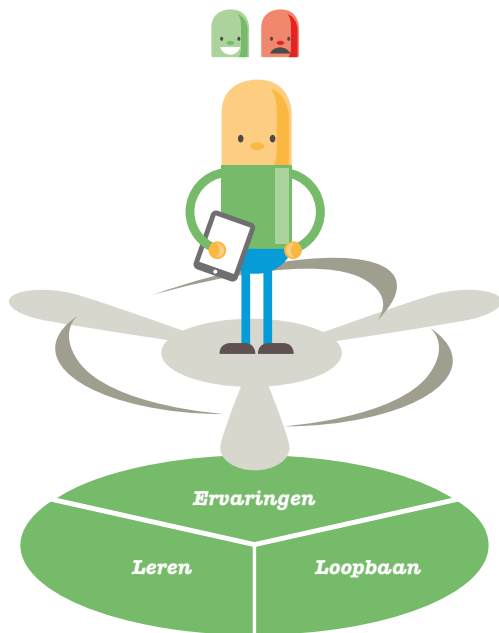


Familie en vrienden



Vrijtijdsbesteding

Ervaren en leren doe je overal

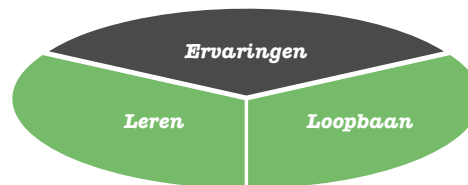


Figuur i1.1

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:

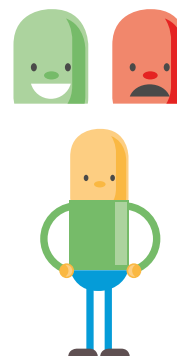
- 1 de betekenisvolle ervaringen;
- 2 de wijze waarop er wordt geleerd;
- 3 de eigen loopbaan.

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.

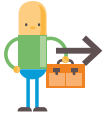
Een betekenisvolle ervaring is heel persoonlijk. De betekenis die je aan de ervaring geeft (de emotie die je voelt), hoeft voor een ander helemaal niet zo te voelen. De gekoppelde emotie maakt mensen uniek en zegt iets over de lerende zelf.

Leslie Greenberg onderscheidt drie soorten emoties:

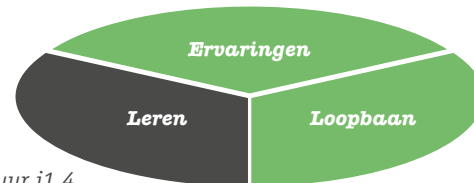
Primaire emoties: krachtige en eerlijke basisemoties, zoals boosheid, blijheid, angst, verdriet en geluk, die er echt toe doen. Als je primaire emoties onderdrukt, ontkent, verzwijgt of rationaliseert dan ontwikkel je secundaire emoties.

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.

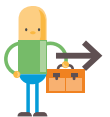


2. Leren



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. Zie het model op blz. 31.

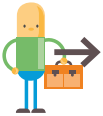
In de *comfortzone* zijn ervaringen en omgevingen *bekend, vertrouwd, veilig, stabiel of juist saai*. Alles wat je doet gaat je gemakkelijk af. In de *leerzone* (*aanleer-, afleer-, of stretchzone*) moet je *moeite doen* voor leren, word je uitgedaagd, ga je actief en enthousiast aan de slag met nieuwe 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.

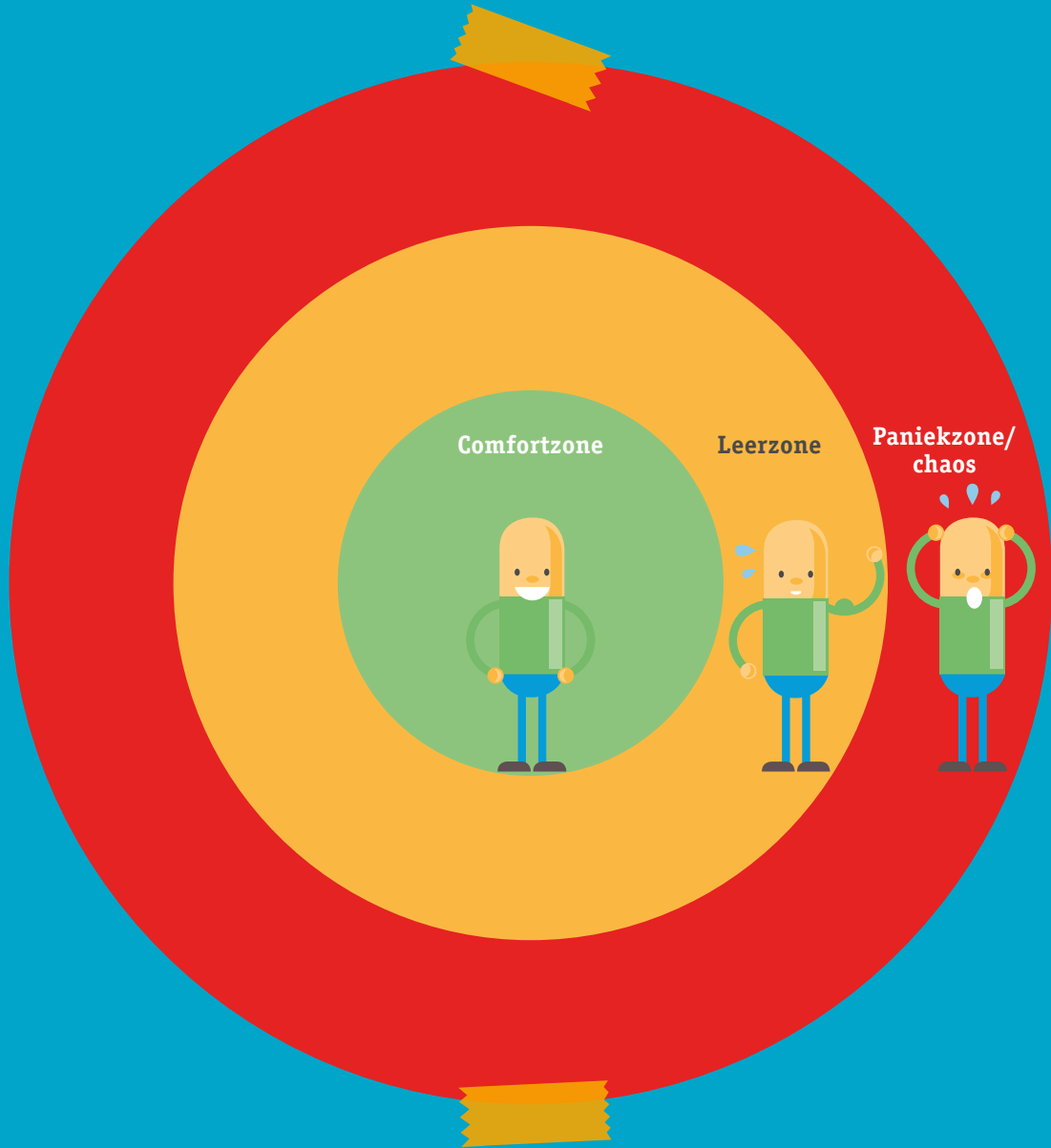
Leren leidt tot nieuwe inzichten en tot ander gedrag, met eventuele nieuwe en spannende keuzes tot gevolg. Schroom niet om mensen te vragen die je vertrouwt om - vanuit waardering en positiviteit - met je mee te denken, vragen te laten stellen en goed naar jouw verhaal te luisteren. Dat vraagt om kwetsbaarheid 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 op bladzijde 32 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.







Het verhaal van Iginio

Iginio staat voor efficiëntie, snelheid, doorzettingsvermogen en doelgerichtheid. “Ik ga altijd voor succes, wil niet alleen maar bezig zijn.” Ontwikkelen is zijn passie. Het woord ‘talentontwikkeling’ staat op zijn voorhoofd geschreven. Hier zet hij zich met hart en ziel voor in.

“Maar... ik verbaas me al jaren over de manier waarop het onderwijs doorgaans omgaat met talenten van kinderen en jongeren. We zouden op de basisschool al moeten uitzoeken welke talenten een kind heeft en er dan mee aan de slag gaan. Eenmaal in het beroepsonderwijs kun je dan volop inzetten op die leerstof en activiteiten die horen bij waar een student warm voor loopt.” Over talent naar boven halen staat Iginio voor een holistische benadering: het kijken naar de hele mens. “Dat gaat verder dan school. Welke hobby heeft iemand, doet hij aan sport? Neemt hij thuis taken op zich, waarom doet die persoon dat en wat betekent dat? Het gaat hierbij om bewustwording. Over wie ben je en wat past bij je. Als het onderwijs dat in kaart heeft, kun je het leerstofaanbod afstemmen op de leerling.”

Iginio is ervan overtuigd dat er in het onderwijs veranderingen komen, dat studenten steeds meer mogen kiezen wat bij hen past. “Natuurlijk zal er een basispakket blijven, maar daarnaast is er vrije keuze. De vraag is wel: wanneer laat je een student kiezen, hoeveel procent bedraagt het basispakket en hoeveel de vrije keuze.

Als je in het beroepsonderwijs dan intensief samenwerkt met het bedrijfsleven, is er geen kloof meer zoals nu, maar kun je naadloos bij elkaar aansluiten.”

Iginio is enthousiast over de methodiek ‘Leren van verhalen’. “Ik geloof er in. Dat is de toekomst. Een toekomst waarin we op allerlei manieren bewustwording creëren en mensen zo goed mogelijk begeleiden in hun ontwikkeling naar werk dat bij hen past en gelukkig maakt. Dat geeft rust.”





Zo vroeg mogelijk
talenten bij kinderen
ontdekken.

Iginio Voorhorst is onder andere investeerder, eigenaar van I-invest in Silvolde en voorzitter bij SHII (SmartHub Incubator Industry) in Ulft, waar startende ondernemers worden gecoacht. Zijn passie ligt bij snelle voer- en vaartuigen. "Als 25% Italiaan stroomt mijn bloed al sneller bij het zien van het symbool van Ferrari 'Il cavallino rampante' (het steigerende paard)."

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

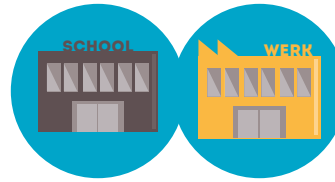
In de methodiek 'Leren van verhalen' zijn vijf verschillende omgevingen in beeld gebracht waar mensen kunnen leren (zie figuur i1.5). Er wordt vanuit gegaan dat de traditionelere leeromgevingen (zoals school, werk, thuis, vrije tijd) bekend zijn. In de wellicht minder bekende *hybride leeromgeving* worden 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



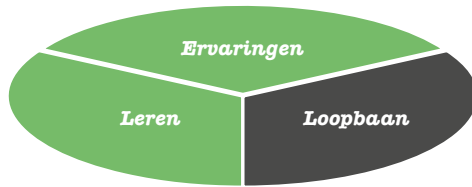
Verenigingen en clubs als leeromgeving



Familie en vrienden

Figuur i1.5

3. Loopbaan



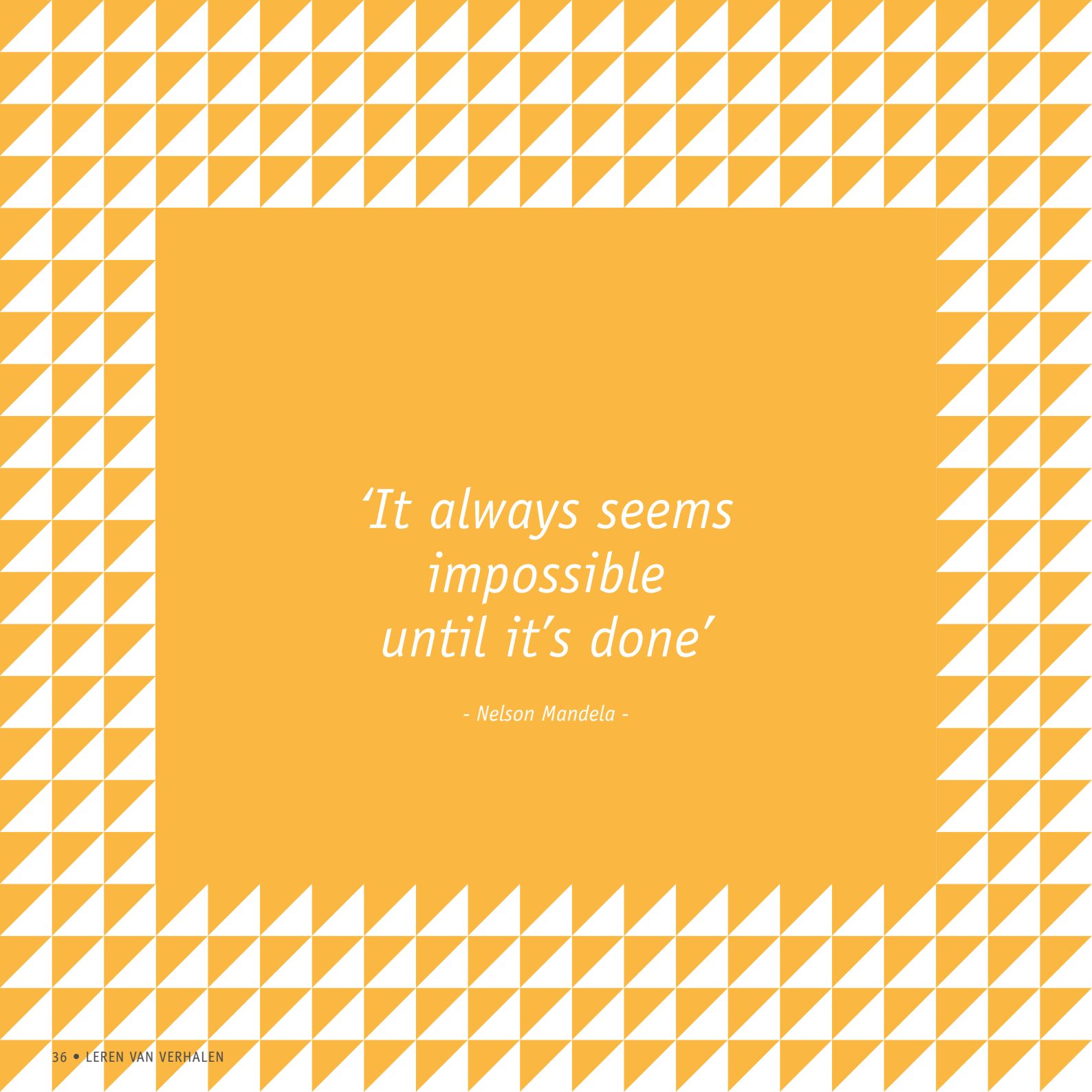
Figuur 11.6

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:

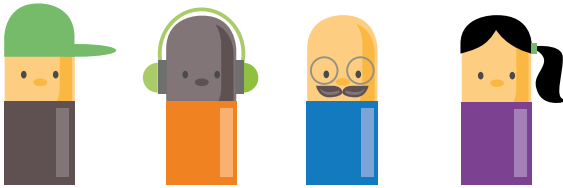
- wensen, dromen, ervaringen en verhalen het startpunt zijn voor leren en ontwikkelen;
- er ruimte is om (loopbaan)dromen, rollen, functies en werkvelden daadwerkelijk te onderzoeken;
- ervaringen kunnen worden opgedaan in een 'levensechte' context;
- er ruimte is voor leren in leernetwerken of in groepen 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.



*'It always seems
impossible
until it's done'*

- Nelson Mandela -

Systemen en netwerken



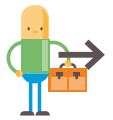
Figuur i1.7

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. Zie blz. 40. 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.



Het verhaal van incubatormanager Gerben Peet van de SmartHub Incubator Industry in Ulft geeft inzicht in zijn wens om verder te bouwen aan een florerend ecosysteem in de regio Achterhoek. Zie blz. 38.



Mijn droom is een **florerend**
ecosysteem

Gerben Peet is incubator manager bij SmartHub Incubator Industry (SHII) in Ulft. In zijn tuin vindt hij rust en ruimte. Daardoor komen nieuwe ideeën uit inspiraties tot stand. Zijn tuin staat symbool voor de werking van het ecosysteem waarvoor hij vanuit SHII actief is.



Het verhaal van Gerben

De methodiek 'Leren van verhalen' sluit naadloos aan bij de visie en de begeleiding van startende ondernemers bij SmartHub Incubator Industry (SHII), vertelt Gerben. "Iedere starter is uniek. Die komt bij ons met een idee en wil daarmee succes oogsten. In een veilige omgeving vertelt hij ons over zijn passie en vertaalt hij zijn idee naar de impact die dat heeft in de wereld. Hij vraagt hulp bij het ontwikkelen van het product of over de manier om het product over de Bühne te brengen. Wij begeleiden hierbij individueel. De starter leert door vallen en opstaan. Wij zorgen ervoor dat er niemand in het ravijn stort."

Volgens Gerben vraagt de huidige tijd van ondernemers om wendbaarheid, om snelle bijsturing. "De ontwikkelingen gaan zo snel, over twee jaar zitten we al weer in een andere wereld. Dat betekent dat je continu naar je mindset kijkt en je afvraagt of je zo doorgaat of een ander pad inslaat om het doel te bereiken. We werken nu meer dan ooit vanuit de relatie, maken keuzes met wie we samenwerken, maken gebruik van elkaars krachten. Dat vraagt om dynamiek." Wat die dynamiek betreft kan het onderwijs volgens Gerben nog stappen zetten. "Het is noodzakelijk dat het middelbaar en hoger onderwijs de behoeften van de individuele student centraal zet en qua timing van studieprogramma's beter aansluit bij het bedrijfsleven."

Die stappen zijn mede ingrediënten om Gerbens's droom efficiënt te verwezenlijken: een florerend ecosysteem van startende en gevestigde ondernemers, gedreven mensen die door hard en slim werken elkaar versterken, waardoor er energie loskomt en start-ups uit de grond schieten die op de Achterhoek echt impact hebben. "Buiten de paden treden qua denkwerk is hierbij cruciaal."



Chronosysteem

Macrosysteem

Exosysteem

Mesosysteem

Microsysteem



Het model van Uri Bronfenbrenner op blz. 40 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 methodiek om 'handen en voeten' te geven aan deze inclusiviteit. Door een goed georganiseerd ecosysteem kunnen er snel groepen worden gevormd van mensen met verschillende achtergronden, ervaringen en expertises die samen nadenken over actuele vraagstukken.

Het verhaal van Maarten van Gils op blz. 44 sluit aan bij de gedachte om logeloos en niveauloos op zoek te gaan naar jezelf en de ander, om vanuit intrinsieke motivatie te werken aan uitdagingen.

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 op blz 27 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 (of professionele frame, zie ook blz. 81) 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



Het verhaal van Maarten

Maarten kenschetst de methodiek 'Leren van verhalen' als de ontdekkingstocht van het individu dat op weg is naar het eigen ik. "Non-conformistisch, verfijnd, uitgaande van de kracht van het individu en van wat de betreffende persoon nodig heeft. De methodiek sluit aan bij wat mensen graag doen, goed doen en waar ze moeite voor willen doen."

Als programmamanager van de HAN UAS creëerde Maarten (financiële) ruimte voor netwerkbijeenkomsten die voor het eerst in 2021 in de Achterhoek werden gehouden en qua visie naadloos aansluiten bij de methodiek. Het lemniscaat van deze methodiek wordt als uitgangspunt gehanteerd.

Van Sander Berendsen kwam het idee van deze (net)werkplaats, waarbij een aantal keren per jaar eenzelfde groep studenten op verschillende locaties een dagdeel bij elkaar komt. In een 'niveauloze' en 'logoloze' omgeving gaan de jonge professionals, geïnspireerd door bijvoorbeeld een toepasselijke lezing, onder leiding van Marij Striekwold en Sander op zoek naar zichzelf en de ander.

"Je moet begrijpen wat de ander drijft, anders kom je in de maakindustrie met elkaar nergens. Als mensen weten wie je bent en waar je ambities liggen, dan krijg je gemakkelijk verbinding, leer je van elkaar en kun je elkaar helpen waar het kan. Elkaar vertrouwen is hierbij een voorwaarde."

Deze netwerkcomponent past volgens Maarten prima in deze tijd. "Een tijd waarin grenzen van een organisatie vervagen en de wereld steeds meer 'vernetwerkt' raakt."

Graag geeft Maarten over netwerken een wijze les mee: "Benader mensen niet op hun functie, maar als mens. Geloof in verbinding op basis van wederzijdse interesse. Een gedeelde intrinsieke motivatie voor iets doet hiërarchische posities, titels en onderscheidingen teniet."



Maarten van Gils is lector Smart Business en programmamanager Smart Region binnen de HAN. Hij is betrokken bij de doorontwikkeling van de technische, slimme maakindustrie in de Achterhoek. In zijn vrije tijd wandelt hij graag met zijn gezin in de vrije natuur, zoals hier op de Posbank.



Niveauloos' en 'logeloos'
op zoek naar jezelf en
de ander

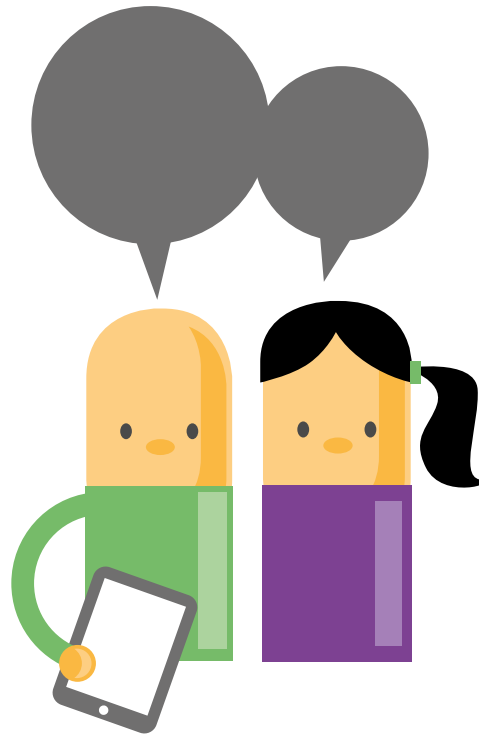
i2

Infographic 2 De dialoog als instrument

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.





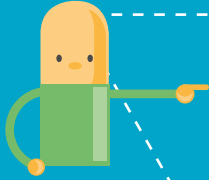
De dialoog

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 blz. 48. 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



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 versturende 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 verstrend 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.



Het verhaal van Philine

“Met een docent had ik op school een gesprek over een keuze die ik in mijn studie moest maken. Ik kon niet kiezen en zat er op dat moment helemaal doorheen. En wat gebeurde er? Ik hoefde van de docent even niet te kiezen, mocht in een lokaal gaan schilderen om tot rust te komen. Wow, precies dat wat ik nodig had. Die positieve benadering, dat kende ik niet, dat gaf zo’n warm gevoel!”

Philine had voordat ze op het Graafschap College kwam een problematische schoolloopbaan; ze werd vaak aangesproken op haar drukke gedrag. Ook was ze wel depressief.

“Eenmaal op het Graafschap College kwam ik anders in het leven te staan. Door positieve aandacht en gesprekken aan de hand van de methodiek ‘Leren van verhalen’ werd ik blij. De nadruk werd niet op mijn probleem gelegd. Ik mocht zijn wie ik was, werd in mijn kracht gezet, kreeg meer zelfvertrouwen en werd stapje voor stapje verder geholpen.”

Door dat alles kan ze nu gemakkelijker sociale contacten aangaan. “Nu kan ik ook beter omgaan met tegenslagen. Eerder zat ik meteen in de put, maar nu kijk ik terug, reflecteer daarop, kijk dan naar de toekomst, stel een doel, maak een haalbaar plan en probeer het uit te voeren. Het fijne is dat je door deze werkwijze, waarbij gedacht wordt in oplossingen, relativeert en steeds verder kunt.”

Natuurlijk voelt Philine zich nog wel eens rot. “Als dat zo is, kijk ik in mijn ‘positiviteitsboekje’. Ik kreeg het van een docent. Het was een leeg boekje en ik vul(de) het met vrolijke plaatjes, leuke foto’s, met verhaaltjes over bijvoorbeeld een goed gesprek en stukjes tekst die mijn moeder en een vriendin voor me schreven. Als ik erin terugkijk weet ik weer hoe leuk het leven eigenlijk is.” Philine’s droom is om later met kinderen te werken. “Met hen zal ik zeker werken volgens de methodiek. Die bracht mij al zoveel: ik leef nu gemakkelijker en geniet meer.”



Ik leef nu
**gemakkelijker en
geniet meer**



Philine Roelofs is derdejaars student Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker op het Graafschap College. Ze is doorgaans vrolijk, maar soms kent ze door depressie mindere dagen. De foto is voor haar heel waardevol. "Op deze foto ben ik oprecht blij. Zo zien mensen mij het vaakst."



Het verhaal van Barry

“Als ik een groepsgesprek hield over stage, dan ging dat altijd heel erg over school, over alles wat studenten nog moesten doen. Ik nam ze vervolgens bij de hand en zij leunden achterover, want Barry organiseerde het wel. Dat was mijn valkuil. Ook bij het studieloopbaangesprek, één-op-één, over de studieloopbaan, was dat nogal eens het geval.

Tijdens een van die gesprekken kwam Sander Berendsen binnen. ‘Waar word je blij van in het weekend?’, vroeg hij aan een studente. Het meisje vertelde gepassioneerd hoe ze in weekenden tijdens een motorrit door familieleden altijd een zorgtaak vervult. Sander ging met haar de dialoog aan. Zij werd in haar kracht gezet. Er ontstond een open, ongedwongen gesprek op basis van gelijkwaardigheid.

Dat was nieuw voor mij. Door die ene, simpele vraag als vertrekpunt werd ik getriggerd. Ik vroeg hooguit bij het begin van een gesprek ‘Hoe is het met je moeder, en/of je vader?’, maar door Sanders vraag vanuit oprechte interesse kwam je meteen op een ander level, op dat van verbinding. Dan vlamt er iets op.”

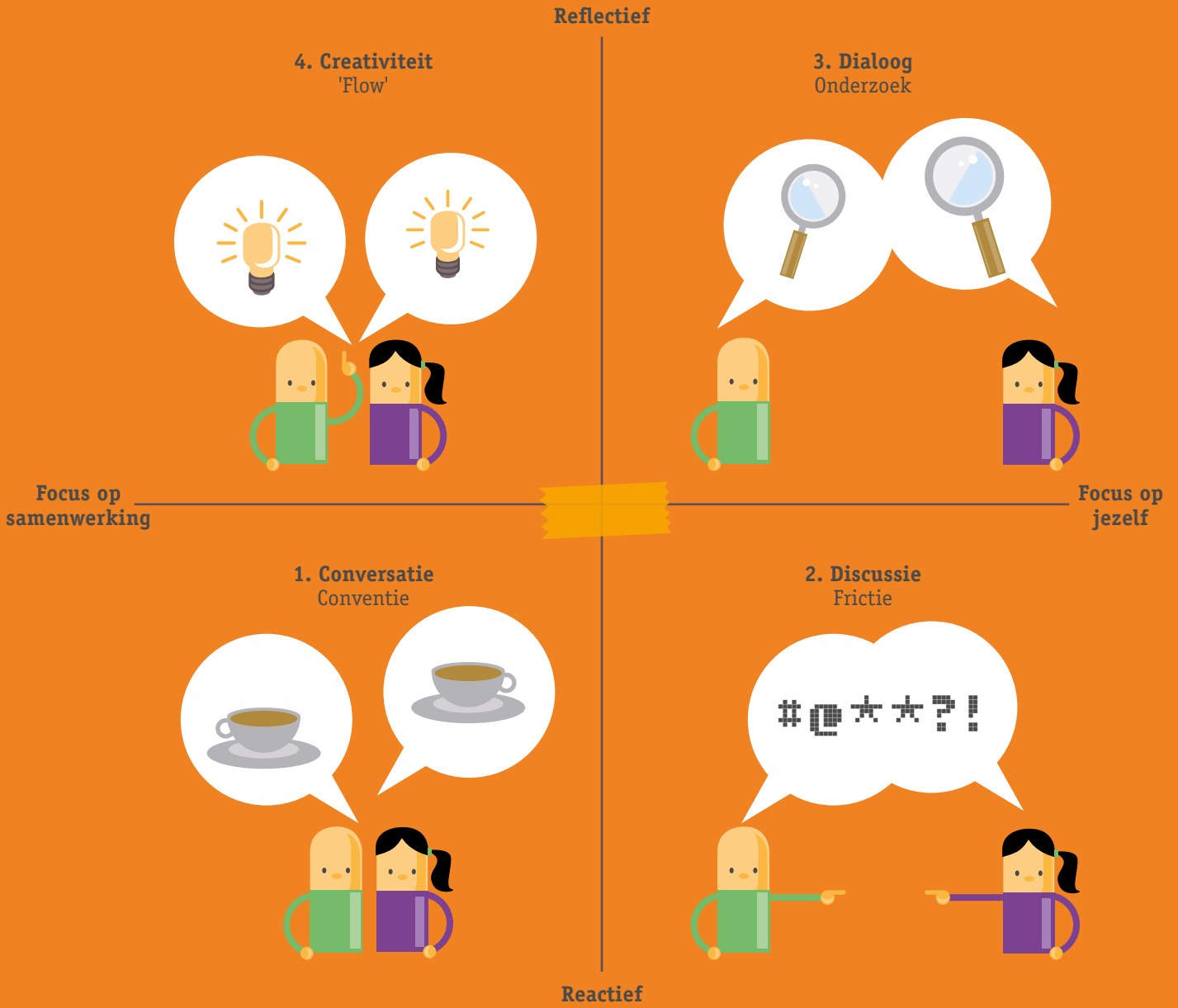
Barry verdiepte zich in de methodiek ‘Leren van verhalen’ en begon die te hanteren. “Voor mij is de manier van denken en doen een mindset geworden. Mijn mbo2-leerlingen floreren erbij. Ik ervaar dat ze zich nu meer verantwoordelijk voelen voor hun studie. Mijn rol is die van coach. Ik word nu blij van hun verhalen en we kunnen samen vanuit betekenisvolle situaties stappen zetten. Het meisje heb ik zo kunnen begeleiden op haar stage in de zorg dat ze om leerde gaan met een belemmering in haarzelf, waardoor de twijfel die ze had om te kiezen voor een beroep in de zorg weg is genomen.”





Was je nog bij
een motorrit?

Barry Römer is senior docent en studieloopbaanbegeleider binnen het team Dienstverlening op het Graafschap College in Doetinchem. Daarnaast is hij zanger/theatermaker. Met zijn hond wandelt hij graag, iedere dag, in het bos. Dat is voor hem de manier om, bijvoorbeeld na een drukke dag, tot zichzelf te komen.



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 blz. 54. 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, afwachtend 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 óf 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 *fictie* 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. Zie blz. 48 en 49.

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)

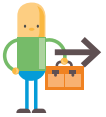
Visie over wat er allemaal zou kunnen.

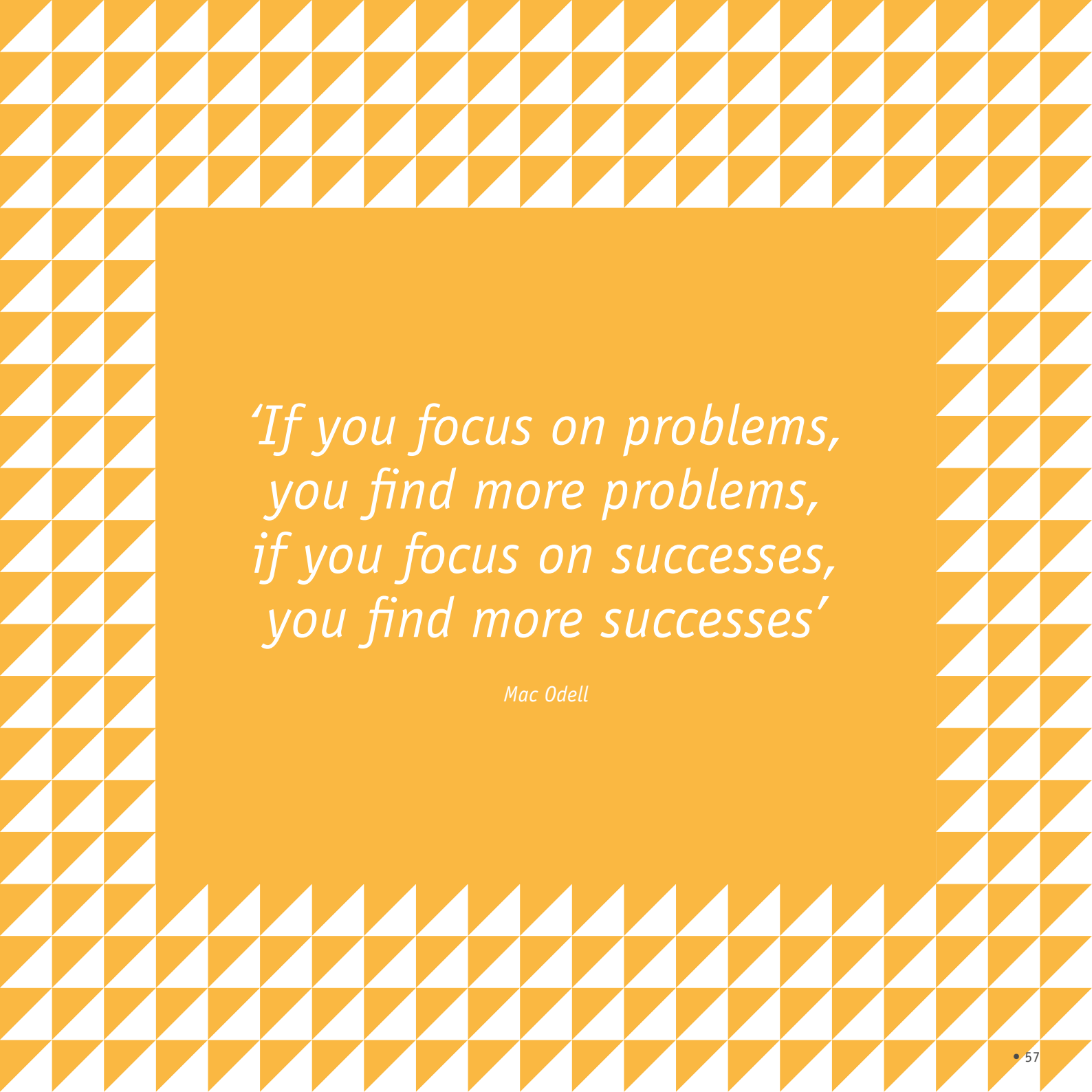
Design (verankeren)

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

Destiny (verwezenlijken)

De planning vertalen naar concrete acties.



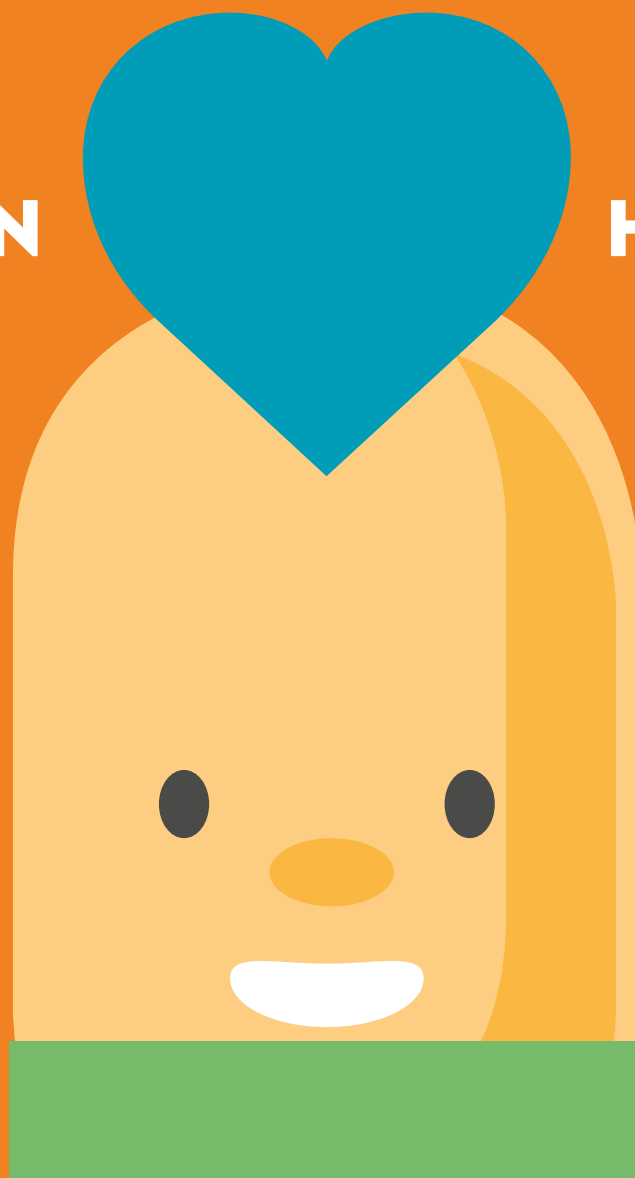


*'If you focus on problems,
you find more problems,
if you focus on successes,
you find more successes'*

Mac Odell

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. Marleen Nales zegt in haar verhaal op blz. 143: "Ik ben verder om inzage te krijgen in het echte leven van studenten. Als docent krijg je een persoonlijker band door de reflectieve dialoog aan te gaan. Je kunt hiermee verschil maken. De gesprekken kunnen ook voor mij betekenisvolle momenten opleveren."

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.



*'Iedereen heeft
het recht
om tot z'n recht te
komen'*



Het verhaal van Otwin

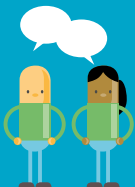
“Het is je opdracht om op zoek te gaan naar je talent en, om er vervolgens het maximale uit te halen”, vertelt Otwin. “Wat is je talent, wat zijn je drijfveren en wat wil je bijdragen aan de maatschappij? Dat zijn intrigerende vragen, waarop de antwoorden uniek zijn, omdat elke persoon uniek is.”

In zijn jonge leven ging het Otwin aanvankelijk allemaal voor de wind. “Ik deed havo en vwo. Alles ging prima, tot ik op mijn achttiende een ongeluk kreeg, met een dwarslaesie tot gevolg. Opeens werd ik op mezelf teruggeworpen, niets was meer vanzelfsprekend. Zelfs de tandpasta kon ik niet meer op de tandenborstel krijgen.”

Hij ging niet bij de pakken neerzitten. “Na een tijdje kwam er een reflectiemoment. Hoe kon hij zich met zijn beperking nuttig maken voor de maatschappij? Hij ging op zoektocht naar waar hij goed in was, waar hij blij van werd en gelukkig van zou worden. “Die talenten wilde ik niet alleen voor mezelf houden, maar er ook een groter goed mee dienen. Van dat laatste word je - denk ik - gelukkiger.”

Otwin is ervaringsdeskundige op het gebied van uit een dal klimmen. Jong en oud raadt hij aan om nooit het geloof in jezelf kwijt te raken. “Je drijfveren zitten bij jezelf. Anderen kunnen je wel helpen, bijvoorbeeld door het bieden van kansen.”

Als het over kansen bieden gaat verwijst hij naar het unieke netwerk in de Achterhoek van onderwijs en ondernemers. “Daar heerst een ‘can-do-mentaliteit’, met een visie van een leven lang leren. Daarmee hebben we in onze streek goud in handen. Het gevolg is dat Achterhoekse vakkrachten super gewild zijn. Het zijn betrouwbare vakmensen die van aanpakken weten.”





Je drijfveren zitten bij jezelf

Otwin van Dijk heeft ruime ervaring in de politiek en het maatschappelijk domein. In 2016 werd hij tot burgemeester van de gemeente Oude IJsselstreek benoemd. Zijn levensmotto is: 'It always seems impossible until it's done' (Nelson Mandela).



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

i3

Infographic 3 Terugkijken en bewust worden

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

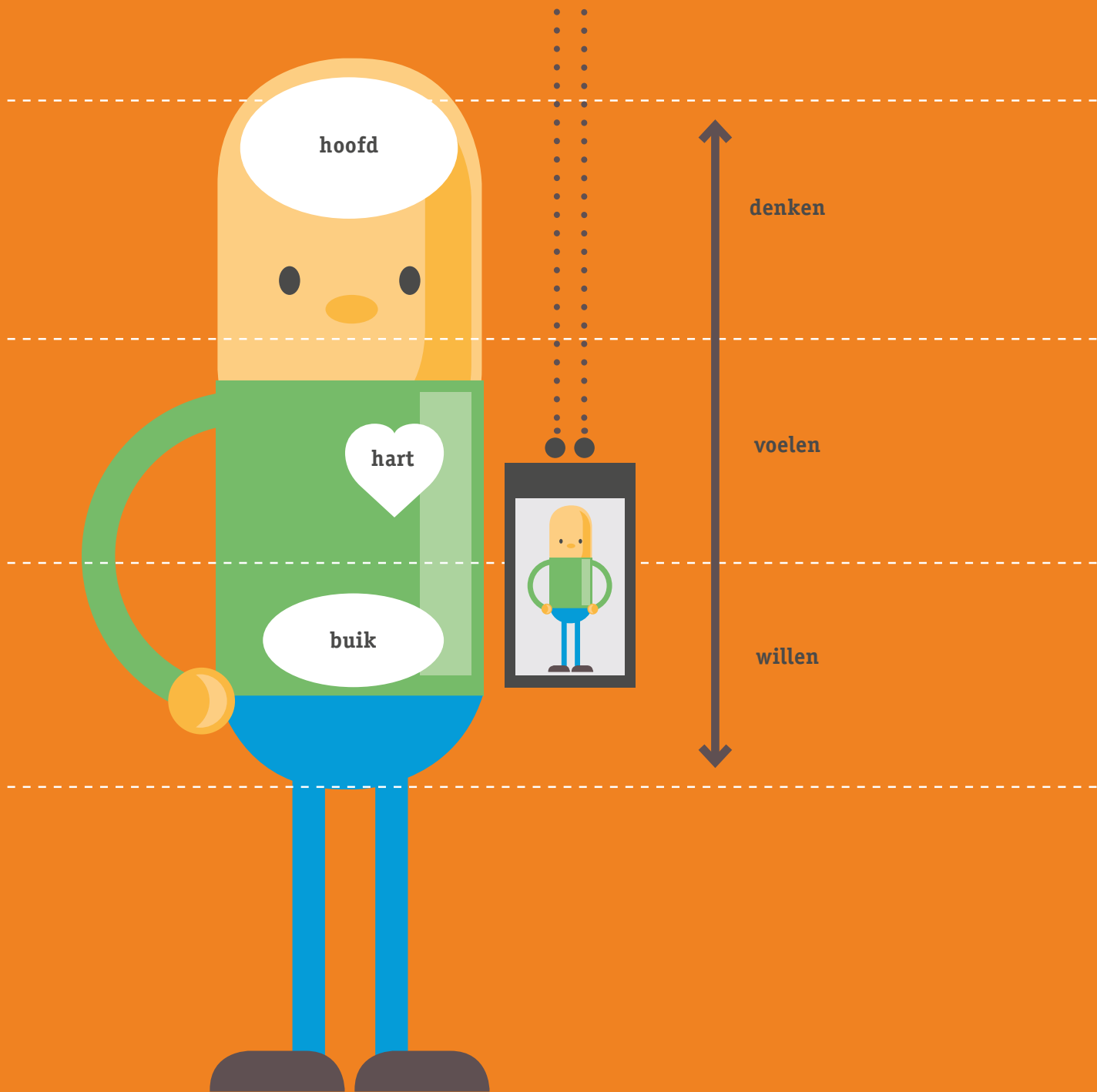
Terugkijken op betekenisvolle ervaringen is niet altijd eenvoudig. Dat komt omdat er een emotie aan de ervaring is gekoppeld. Als je ergens onzeker, enthousiast, boos of verdrietig over bent, zul je dat wellicht niet meteen 'aan de grote klok' willen hangen. Als iets een succes is geweest ben je wellicht 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).

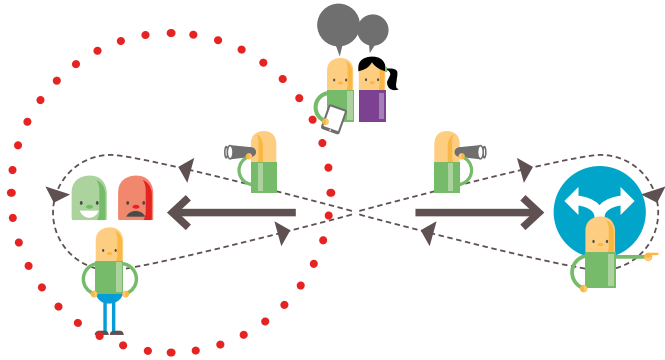
Vragen die je jezelf of een ander kunt stellen zijn:

- 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



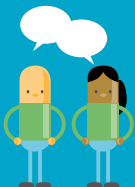
Het verhaal van Kees

“Mijn drive om in het onderwijs te gaan is om jongeren te begeleiden in hun zoektocht naar eigen talenten”, vertelt Kees. “Het leek me mooi om samen met studenten die zoektocht in te gaan, richting te geven en ruimte te bieden zodat zij hun eigen dingen kunnen doen.”

Talentontwikkeling heeft voor Kees alles te maken met intrinsieke motivatie, met vooruit kijken en stap voor stap gaan. “Samenwerken is daarbij een voorwaarde. In het mbo betekent dat samenwerken tussen docenten, studenten en mensen uit het bedrijfsleven. Die combinatie betekent: van elkaar leren.”

Reflectie vindt hij daarbij belangrijk. “Maar van nature is talige reflectie voor mensen in de techniek niet standaard. Ze werken heel doelgericht aan een product en als dat klaar is en het werkt, dan is het goed. Maar met de methodiek ‘Leren van verhalen’ is, binnen de technische opleidingen, reflecteren visueel gemaakt. Dat werkt beter. Er worden door de makers veelal foto’s gemaakt van het gemaakte product, want in dat product zit hun trots. Hierbij gaat het om kwaliteit en vakmanschap. In een gesprek staan we nu – in vergelijking met vroeger – niet alleen stil bij het eindproduct, maar ook bij het maakproces. Daarbij wordt expliciet duidelijk wat impliciet gebeurde.”

Kees’ verhaal over een project in Ghana, waar Achterhoekse studenten, docenten en ondernemers meehelpen om de productie van ananas op een hoger plan te tillen, illustreert zijn visie: meegaan in de denkwijze van de ander(en). “Als je je verdiept in wat Ghanezen belangrijk vinden, meedenkt vanuit hun omstandigheden, dan ontwikkel je met hen mee. Voor alle partijen valt er dan veel te leren.”





Kees Nieuwenhuijse is directeur van de sector Techniek bij het Graafschap College en directeur van innovatiecentrum CIVON in Ulft. Hij gaat graag mee in kleurrijke denkwijzen van anderen, zodat er stappen gezet kunnen worden en zij op de goede weg zitten en daar wel bij varen.



Mensen verbinden is mijn grootste passie



Jiska Müller is student Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker op het Graafschap College. Als ze thuis haar favoriete muziek opzet, gaat ze automatisch bewegen. "Dansen en muziek zijn een grote bron van plezier voor mij."



Het verhaal van Jiska

Bij de rondleiding met betrekking tot de opleiding die Jiska op het Graafschap College wilde volgen, werd ze meteen enthousiast. "Ik hoorde dat ik mijn eigen, unieke leerweg kon gaan bewandelen! Docenten openden gesprekken met: 'Wat vind je leuk? Waar krijg je energie van?', in plaats van met: 'Dit is wat je moet doen. Succes.'"

'We leren van elkaar', hoorde ik in de rondleiding, 'docent en student zijn gelijkwaardig. Samen overleggen we wat er bij je past.'" Jiska merkte al snel dat docenten hier leerlingen vanuit vertrouwen begeleiden en niet vanuit angst. Dat gaf haar een veilig gevoel. "Dat gevoel gaf me de vrijheid om met hen te delen dat ik aan het herstellen was van een eetstoornis." Ze kreeg fijne reacties.

"Er ging een wereld voor mij open. Door het onderwijsconcept en de methodiek 'Leren van verhalen' wordt er naar de hele mens gekeken. Je deelt je verhaal en dan wordt er zonder oordeel naar je geluisterd. Echt gehoord en gezien worden ontspant mij en als ik ontspannen ben, kan ik veel aan."

In een gesprek vertelde ze ook dat ze een dichtbundel had geschreven over haar eetstoornis en het herstellen daarvan. "Docenten hebben mij geïnspireerd en de kans gegeven om de vormgeving van de dichtbundel door een examenklas van een andere opleiding te laten doen. Echt geweldig!" Jiska's wens is om daarmee een nieuw geluid te laten horen en een platform op te zetten om mensen met een dergelijke stoornis met elkaar te verbinden.

Tijdens haar herstelproces leert ze hoe ze controle los kan laten. "Ik ervaar nu dat er een vorm van onderwijs bestaat die ik ontspannen kan volgen. Die ontspanning helpt mij in mijn herstel en brengt speelsheid en creativiteit naar voren. Dat beïnvloedt vervolgens het leren weer op een goede manier. En het fijne is: als het toch even tegen zit, is er altijd wel iemand op school om mee te praten."

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. Kees Nieuwenhuijse slaat in zijn verhaal op blz. 70 de spijker op z'n kop als hij zegt: *'Je moet expliciet maken wat impliciet gebeurt'*.

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, zie blz. 48. Problematisering leidt tot een ander zicht op de ervaring en opent daarmee andere perspectieven voor het ermee omgaan.

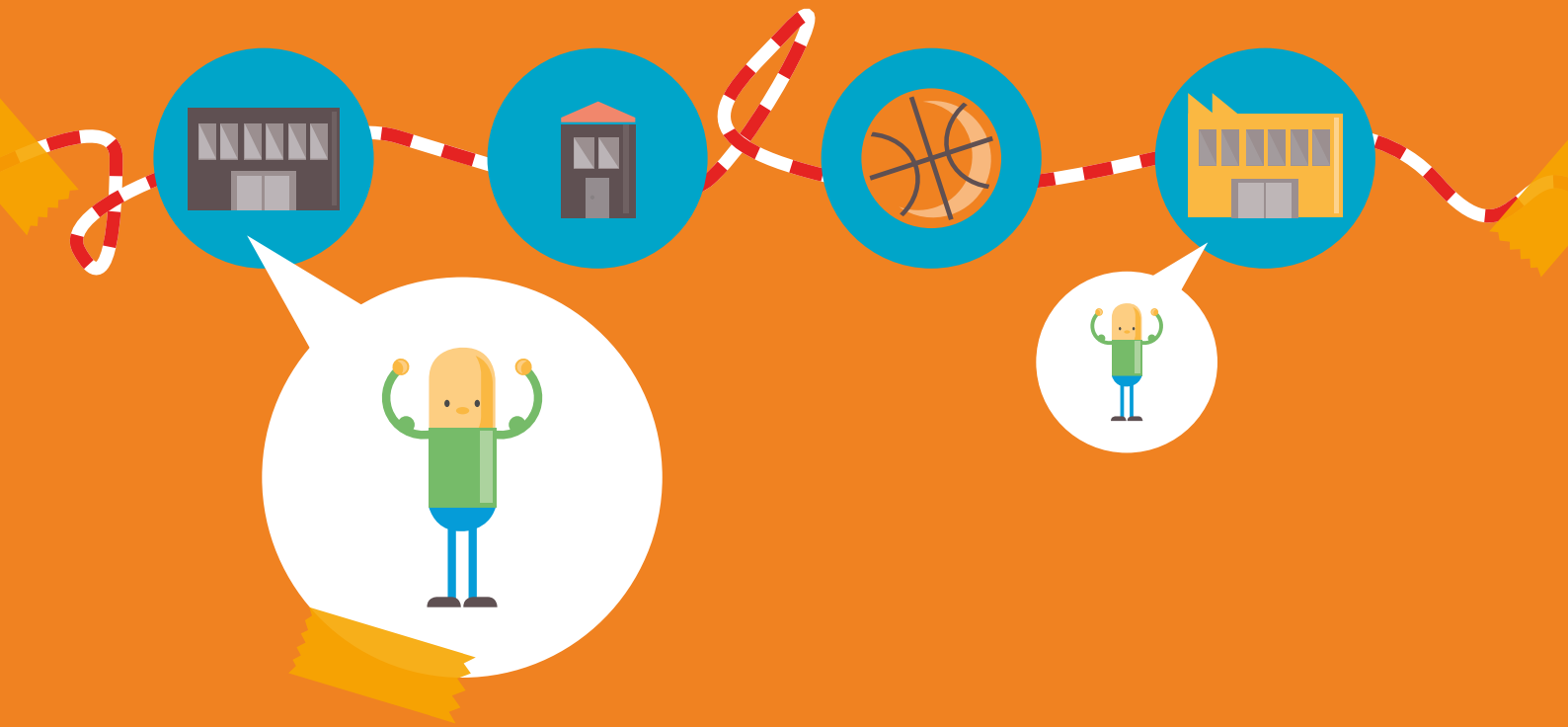
4. Generaliseren

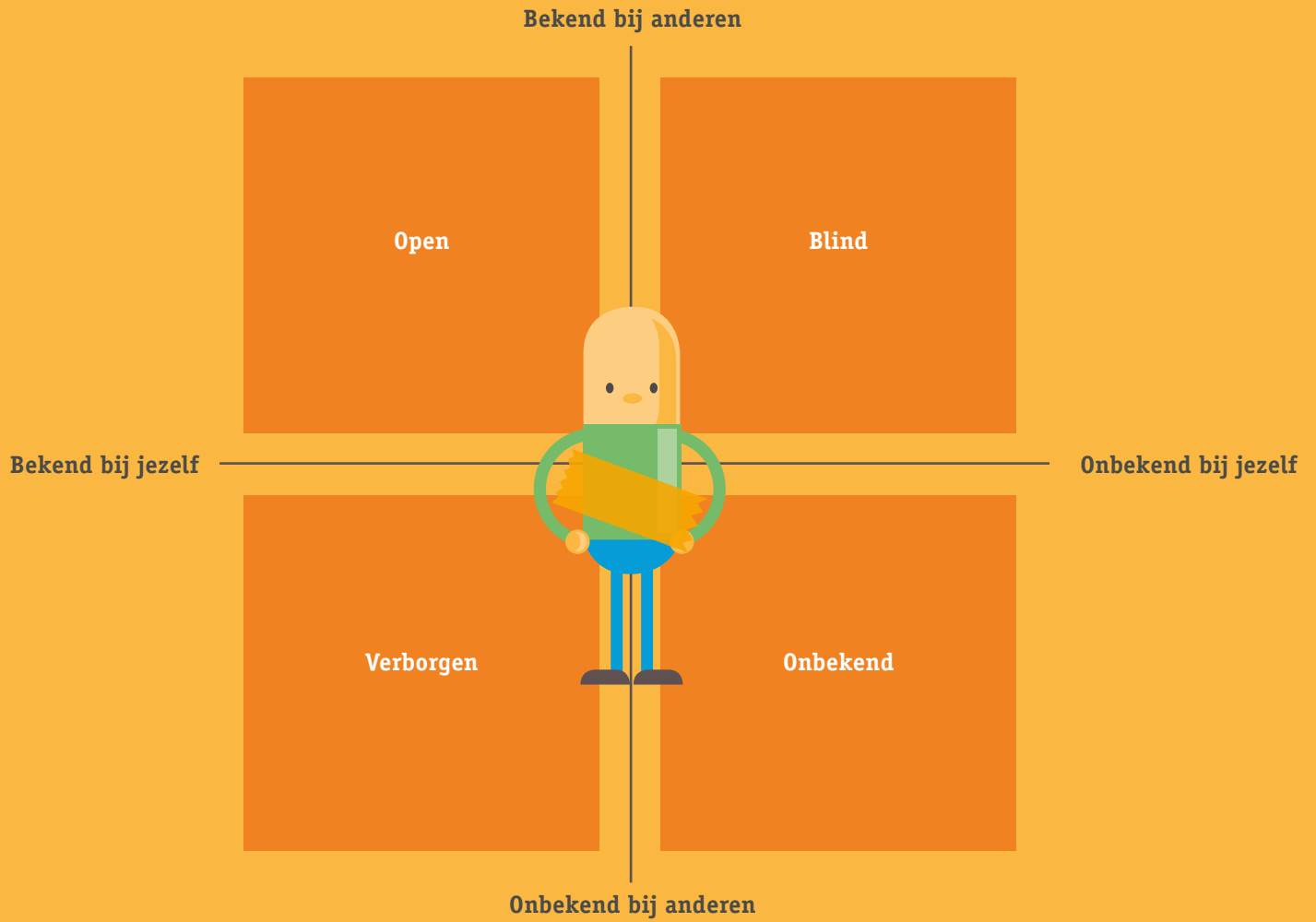
In de illustratie op blz. 75 zijn de omgevingen (systemen) opgenomen van de lerende. Bij het generaliseren ontdek je dat jouw gedrag, unieke eigenschappen of talent op meerdere plekken zichtbaar is. Stel dat je op je werk, thuis en bij de volleybalvereniging te horen krijgt dat je goed naar anderen kunt 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.

Jiska Müller vertelt op bladzijde 73 hoe haar verhaal als vertrekpunt is genomen voor leren. Terugkijkend op betekenisvolle ervaringen weet ze een goede balans te vinden tussen denken, voelen en willen. Het mogen zijn wie ze is geeft haar ruimte, rust en (leer)energie.



De dichtbundel van Jiska is een prachtig voorbeeld van: 'leren van verhalen'. Zie de boekenplank op blz. 77 voor meer informatie.





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 blz. 76 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.

Verborggen


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.

Iginio Voorhorst beschrijft in zijn verhaal op blz. 32: *'We moeten talenten van kinderen zo vroeg mogelijk opsporen'*. Hiermee geeft hij aan dat het onderwijs moet inzetten om van blinde vlekken een open gebied te maken.



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

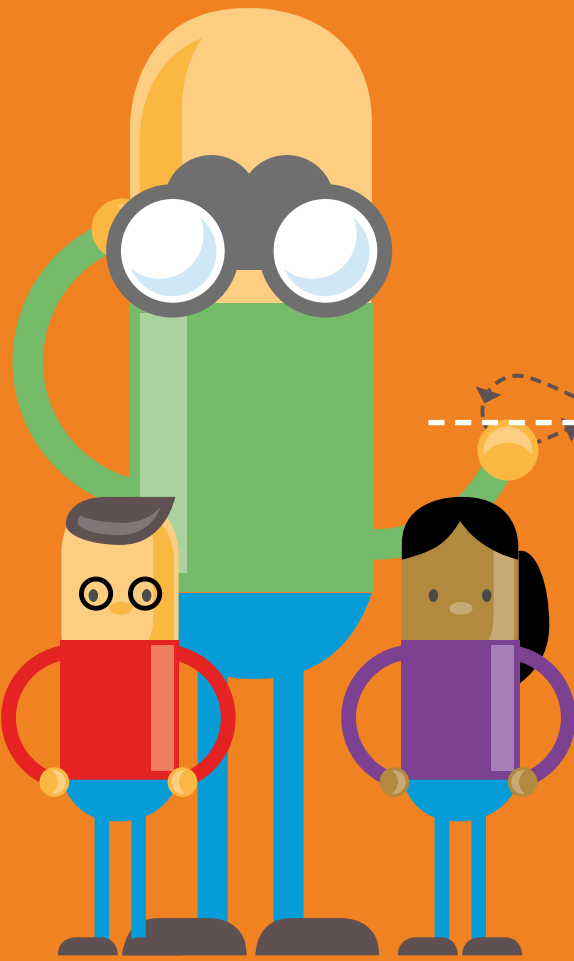
i4

Infographic 4 Zicht op inzicht

Infographic 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





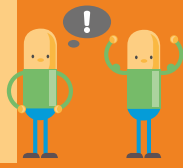
Hier sta ik voor
(zingeving, droom,
motivatie)



Hier word ik blij van
(identiteit)

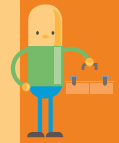


Dit geloof ik
Dit denk en/of vind ik
(overtuigingen)



**Dit kunnen
anderen niet
zien**

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



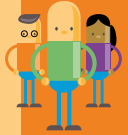
**Dit kunnen
anderen zien**



Dit doe ik
(gedrag)

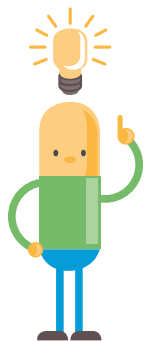


Hier ben ik
(omgeving)



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 blz. 79. 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 'traptrede'. De methodiek 'Leren van verhalen' start op de bovenste traptrede: 'zingeving'. Dit is een waardevolle trede in relatie tot zelfsturing, identiteits- en/of loopbaanontwikkeling, omdat het verhaal en de droom van de lerende centraal staat in relatie tot wat

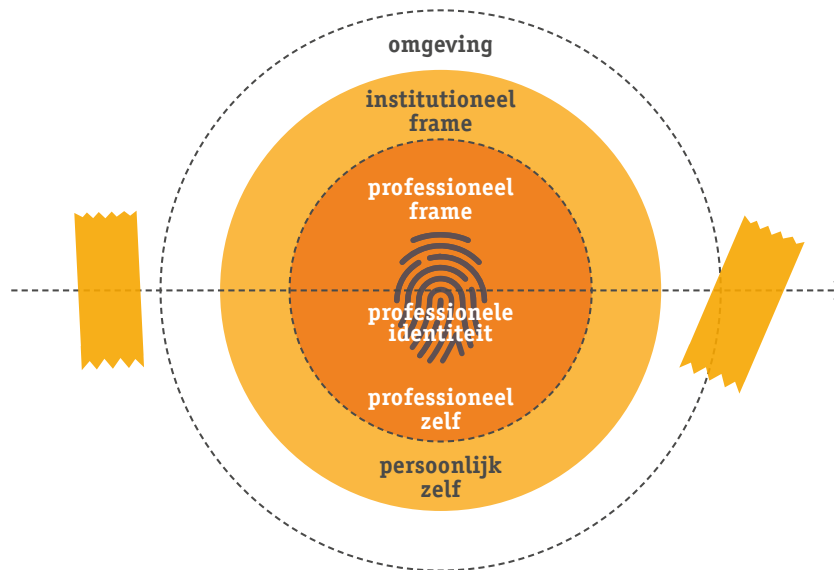
de lerende wil bijdragen aan een mooiere wereld. Jeroen Thiele is gestart met het Achterhoek College, een school om jongeren het prachtige vak van verspaningstechnoloog te leren. Hij is trots op zijn vak en wil het vak overdragen aan de jongere generatie. Het verhaal van Jeroen is te lezen op blz. 82. Het verhaal van Jiska Müller is te lezen op blz. 72. Jiska is aan het 'helen' (zoals ze het zelf zo mooi noemt) van een eetstoornis. Ze wil met haar verhaal en haar gedichten de schaamte overwinnen en andere jongeren helpen die te kampen hebben met een eetstoornis. Jiska's droom is om haar gedichtenbundel 'Zoeken naar het licht' uit te geven en een platform op te richten voor jongeren met een eetstoornis. Jiska en Jeroen hebben geen enkele moeite om zich te motiveren. Dat gaat vanzelf op het moment dat ze met hun droom bezig zijn.

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 traptrede '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 op blz. 86 dat ze zich een leven zonder de traptreden 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 traptrede 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 op blz. 100) 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. Kariene Mittendorff onderstreept, in haar verhaal op blz. 112, het belang van permanent samen delen, onderzoeken en verbeteren van de eigen (onderwijs)

praktijk, met als doel om de kwaliteit van het werk steeds verder aan te scherpen. De teamopdracht wordt doorgaans voor een groot deel bepaald door de context waarin je werkt. Dat kan de eigen organisatie of het (eigen) bedrijf zijn waarvoor je werkt, maar het kan ook een professionele leergemeenschap zijn. Dit wordt in het model van Ruijters '*het institutionele frame*' genoemd. 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.

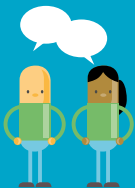


Het verhaal van Jeroen

Wat maakt ons sterk? Teamwerk!



Jeroen Thiele is eigenaar van CNC Totaal BV in Ulft. CNC Totaal BV is kennispartner voor toekomstgerichte makers en verzorgt bedrijfstrainingen in Nederland en België. Ook in zijn vrije tijd is Jeroen een bouwer.



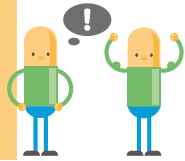
Als je als docent interesse en begrip toont voor de student, hem of haar veel persoonlijke begeleiding biedt - waarbij je de ontwikkeling met een hoge frequentie monitort en tussentijds signalen opvangt - dan wekt dat vertrouwen in elkaar en word je een team. Tegen de kinderen uit ons gezin roep ik altijd: 'Wat maakt ons sterk?' Zij antwoorden dan: 'Teamwerk!' Een goed team verbindt, werkt zorgvuldig en lost problemen op. Daar word je blij van."

Voor Jeroen heeft de jeugd de toekomst en over die toekomst voelt hij zich verantwoordelijk als vader van een samengesteld gezin met zeven kinderen, op en top ondernemer en ervaringsdeskundige in het geven van vakspecifieke bedrijfstrainingen.

"Op een van mijn wandeltochten legde ik letterlijk een steen in een rivier, om te bekrachtigen dat ik zal helpen om waar nodig het leven van jongeren van richting te veranderen." Jeroen voegt de daad bij het woord en is in de Achterhoek bezig met het uitrollen van een Achterhoek college. De mbo-school die nauw verbonden is met het regionale bedrijfsleven biedt technische opleidingen en onderscheidt zich door de lessen af te stemmen op de individuele leerling, tussentijdse instroom en versnelling van het onderwijs/leerprogramma daar waar kan.

"Er is behoefte aan gedreven jongeren in de techniek, aan doeners die verder willen. Onze doelgroep bestaat uit jongeren die tussen wal en schip dreigen te raken. Hun verleden kun je niet veranderen, hun toekomst wel. Ze gaan de passie voor techniek ervaren en kunnen met onvoorwaardelijke motivatie, inzet, discipline en respect op het Achterhoek college hun talent ontwikkelen. We willen hen een mooie toekomst geven, met baangarantie en een inkomen dat op orde is. De methodiek 'Leren van verhalen' past binnen het gedachtengoed van het Achterhoek college, want de visie op talentontwikkeling tussen school en methodiek klikt."

**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.

*'Angst is maor veur eben,
spiet is veur altied'*

Daniël Lohues





Het verhaal van Maud

Maud houdt van stappen zetten, van stap voor stap doelen halen, letterlijk en figuurlijk. Ze houdt van samen onderweg zijn. En route wil ze leren, het liefst zoveel mogelijk. “Leren en samen beleven zijn mijn hoogste goed. Daarbij is reflecteren super belangrijk: je wordt je bewust waar je staat en hoe je verder kunt.” Vanaf het begin volgde Maud de ontwikkeling van de methodiek ‘Leren van verhalen’. “Het fascineerde me hoe mijn broer Sander de abstracte theorieën omzette in een methodiek. Ik werd getriggerd door de plaatjes, die direct handvatten geven om betekenisvol te reflecteren. Iedere lerende kan deze methodiek gebruiken. Het implementeren ervan is soms lastig en het is veelomvattend, maar eenmaal in je diepste vezels is betekenisvol reflecteren als een rode draad in je leven. De grootste kracht is dat het je wereld groter maakt: je ervaart meer, ontdekt meer, bent meer bezig met inhoud en zingeving. Ik kreeg inzicht in wie ik ten diepste ben, wat me drijft. Daardoor versterkte mijn eigenwaarde, voel ik me zekerder.”

Inmiddels is de piramide van Bateson & Dilts, die uitgaat van zes oplopende niveaus van leren en ontwikkelen, niet meer uit Mauds leven weg te denken. “Ik hou ervan deze niveaus in mijn werk en in mijn privéleven door te akkeren en ontdekte dat de bottleneck vaak zit op het niveau van de normen. Op dat niveau ga je oordelen en dan blokkeer je. Ga je vanuit de waarden, dan kom je verder.”

Maud beveelt iedere lerende aan tijd en energie te steken in betekenisvol reflecteren. “Eigenlijk moet het tot je corebusiness behoren. Nu zie je nog al te vaak dat het een sluitstuk is, maar er zou stelselmatig tijd voor vrijgemaakt moeten worden.”

Betekenisvol reflecteren mag wat Maud betreft al op jonge leeftijd beginnen. “Reflecteren op dat wat jou uniek maakt en wat je met dat talent kunt bijdragen aan de samenleving zou nog veel meer ingebed kunnen worden in ons onderwijs. Hoe mooi zou dat zijn!”





Maud Berendsen is voorzitter van het college van bestuur van stichting 'Ieder kind telt'. In haar vrije tijd wandelt ze, het liefst met een doel, en vaak met haar man Erik. Wandelend ontdekken, zoals hier op het Pieterpad Vorden-Zelhem, brengt het beste in haar naar boven.



Het verhaal van Harold

“Ken je die bouwdoosjes van internet die leerlingen als lesmateriaal in elkaar moeten zetten?” Harold Vulink gruwet ervan en is voorstander van ‘leren in de context’, waarbij leerlingen problemen uit de praktijk van alledag oplossen. Zoals het meisje dat tijdens de atelierlessen in groep acht de wekkerradio van haar opa maakte. “Met zo’n opdracht begint het echte leren, waarbij de leerling gemotiveerd aan de slag gaat en resultaat wil bereiken. De toegevoegde psychologische waarde is de dienstbaarheid, in dit geval de dienstbaarheid van het meisje aan haar opa. Het meisje helpt haar opa door succesvol haar technische skills in te zetten. Op deze manier zien kinderen het nut van techniek in. Daar worden ze blij van.”

Harold: “Als we het onderwijs ‘andersom’ organiseren, en meer ‘echte’ problemen koppelen aan de ontwikkelvraag van de leerling, ontdekken leerlingen wat ze in de praktijk werkelijk kunnen en waar ze goed in zijn, waar ze voldoening in vinden en trots op zijn. Als je trots bent, komt er een stofje vrij waarbij je je goed voelt. Het gevolg daarvan is ook nog eens minder lesuitval. Uiteindelijk leidt dit natuurlijke proces naar een juiste beroepskeuze.”

Het vraagt om een andere houding van de leerkracht en een herinrichting van de lesstof. Hiermee geef je de leerling - evenals bij de methodiek ‘Leren van verhalen’ - echte aandacht en stapel je trots. Je kunt beter trots stapelen, dan theoretische plannen.”





Beter trots
stapelen dan
theoretische
plannen.

Harold Vulink is innovatiemakelaar bij het Regionaal Centrum voor Technologie Gelderland (RCT), regio Achterhoek. Harold geniet ervan om dingen te repareren die mensen weggooien. Op de foto repareert Harold een 3 persoons tube voor achter de speedboot. Het was als vuil achtergelaten op een strand langs de IJssel. De kinderen hebben er al veel lol van gehad.

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*. Ben je goed in *verspaningstechniek*, zoals Jeroen Thiele op blz. 82, dan heb je *technische kennis*. 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, zoals besproken op blz. 41 en 42, 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 traptrede. 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 op bladzijde 46) 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 slaapklasten 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

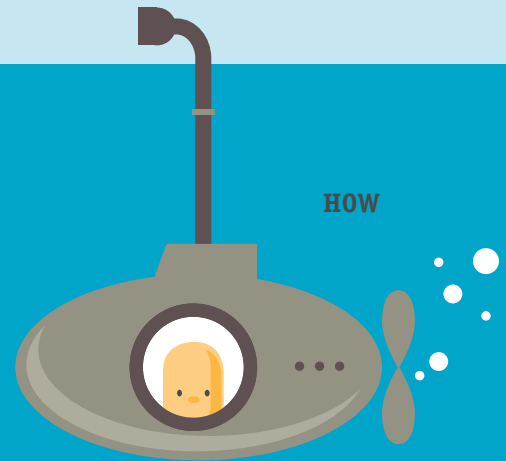
Wat vind je?
Wat denk je?

HOW

Identiteit
Zingeving

Wat wil je?

WHY



Zichtbaar en onzichtbaar



Figuur i4.3

Figuur i4.3 laat in het model op blz. 79 zien dat de niveaus 'omgeving, gedrag, kennis en vaardigheden' zichtbaar zijn voor anderen.



Figuur i4.4

Figuur i4.4 laat in het model op blz. 79 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 blz. 92 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 beroepsonderwijs 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 op blz. 72 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.

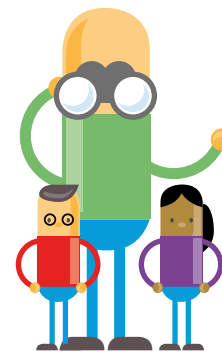
De bekende Golden Circle van Simon Sinek (why-how-what) sluit aan op enkelstag, dubbelslag en drieslag leren. Zie blz. 95. Het model gaat ervan uit dat organisaties en mensen opereren op drie niveaus: 'wat', 'hoe' en 'waarom' men iets doet. Een soortgelijke op waarden gerichte denkwijze zie je in het 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. Marleen Nales vertelt in haar verhaal op blz. 142: "Ik ben vereerd om inzage te krijgen in het leven van de student. Hierdoor kan ik, als docent, verschil maken in iemands leven. De gesprekken leveren voor mij persoonlijk

ook betekenisvolle momenten op." Marleen kan de dingen doen waar ze van houdt (identiteit) en vanuit kracht, positiviteit en gelijkwaardigheid verschil maken in het leven van een ander (zingeving).

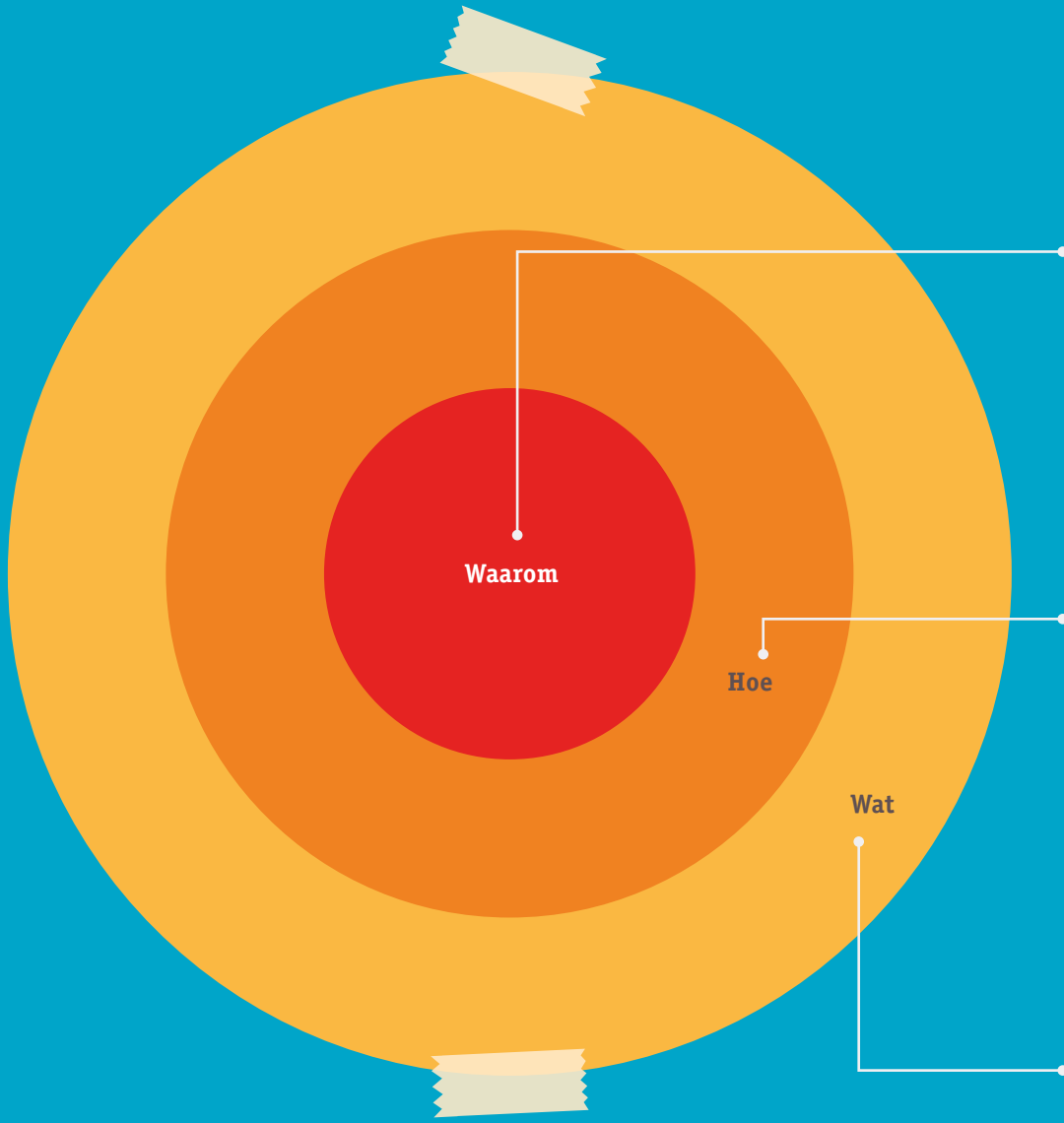
De methodiek

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. Of zoals Harold Vulink in zijn verhaal op blz. 88 schrijft: "Je kunt beter trots stapelen, dan theoretisch plannen".

Figuur i4.6 laat in het model op blz. 79 zien dat het reflectieve drieslag leren geen individueel proces is, maar een sociaal proces.



Figuur i4.6



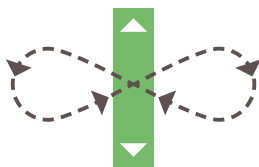
Motivatie /
betekenis



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.*

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 loopbaan-gesprekken.



*'Je kunt een probleem
niet oplossen met de
denkwijze die het heeft
veroorzaakt.'*

Albert Einstein



Het verhaal van Marij

“Veertien Achterhoekse studenten uit mbo en hbo gaven zich op om voor het eerst mee te doen aan ‘De (Net)werkplaats’, een inspirerende open leeromgeving, gericht op (actie) ondernemen, innovatie en persoonlijke ontwikkeling”, vertelt Marij.

Concreet komt het hier op neer dat elke student zich kan opgeven en in een veilige omgeving zijn verhaal kan vertellen, zijn vragen kan stellen, hiermee zo goed mogelijk geholpen wordt en leert. De jonge professionals kwamen zes keer bij elkaar op innovatiecentra als CIVON en SmartHub Incubator Industry in Ulft, De Marke in Hengelo (G) en De Steck in Doetinchem, om geïnspireerd te worden door jonge gastsprekers en te sparren over vragen als: wie ben ik, waar droom ik van als het om werk gaat en wie zou mij bij het verwezenlijken ervan kunnen helpen. Die vragen zijn ook de kernvragen uit de methodiek ‘Leren van verhalen’, die voor ‘De (Net)werkplaats’ en binnenkort ook voor de Innovatiehubs in de Achterhoek en Liemers als onderlegger fungeert.

“We startten in een kring. Iedereen stelde zich voor en vertelde over zichzelf. Vervolgens werkten we iedere bijeenkomst volgens het lemniscaat dat bij de methodiek hoort. Dat model vind ik mooi. Steeds kwamen studenten hierdoor in gesprek en zag je de stapsgewijze vooruitgang. Soms ook moesten ze daarvoor eerst een stapje terug. Door onderlinge samenwerking werden hulpvragen waar mogelijk beantwoord. Het kwam zelfs voor dat de vervulling van een droom zo snel dichtbij kwam dat de betreffende student het er benauwd van kreeg. Hij kon een bedrijf overnemen, voerde er gesprekken over, zette op een rijtje waarom het aanbod te snel kwam en leerde ervan.”

Ook geeft ‘De (Net)werkplaats’ de deelnemers inzicht in de Achterhoekse maakindustrie. “Er zijn hier wereldspelers en marktleiders van bepaalde producten. Binnen die bedrijven zijn veel carrièrekansen. Dat zijn eye-openers voor studenten. Dat inzicht draagt bij aan talentbehoud voor de streek. Dat is heel belangrijk.”





Talentbehoud voor de Achterhoek belangrijk

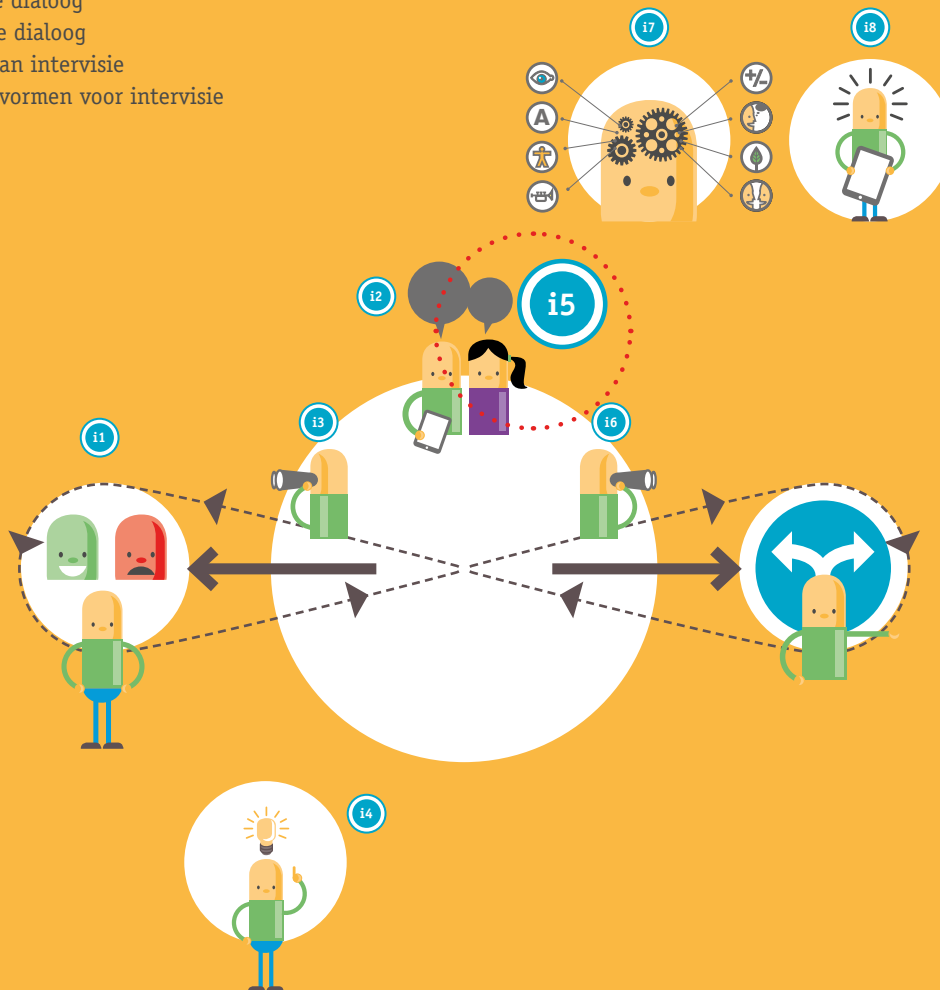
Marij Striekwold is projectleider bij de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, coördinator van de Innovatiehub en mede-oprichter van De Netwerkplaats Achterhoek. Ook in haar vrije tijd wil ze dat mensen, na het geven van lessen Body Balance, blij naar huis gaan.

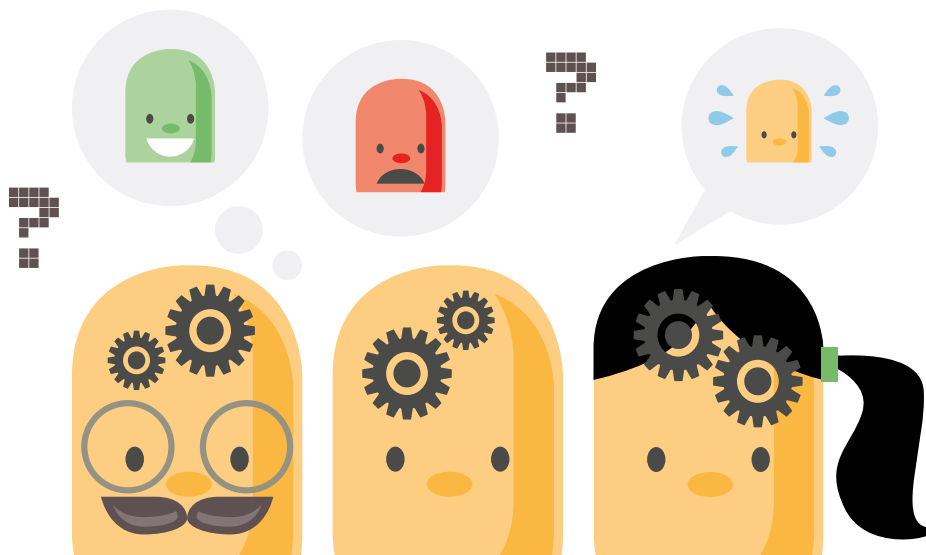
i5

Infographic 5 Intervisie

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 leerkanalen 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 op blz. 69) 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 op blz. 46. Als je twijfels, successen, ervaringen en onzekerheden 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.



*‘Het verleden kun je
niet veranderen, de
toekomst wel’*

Jeroen Thiele



Het verhaal van Marion

Zoals gebruikelijk vroeg Marion de studenten Master Pedagogiek aan het eind van een studiejaar om een verslag te schrijven over wie ze zijn als persoon, als professional in hun beroep, en wat ze in het afgelopen studiejaar ontdekten.

Op een keer protesteerde een van hen. Hij wilde op een vrijere manier reflecteren op basis van actuele inzichten uit zijn onderzoek. "Ik viel stil, begon te hikkelen. Hoe moet ik zoiets beoordelen, schoot het door me heen. Maar ik gaf toe. We zien het wel, dacht ik."

De student was Sander Berendsen. Hij maakte een powerpoint met muziek en beeldmateriaal en vertelde Marion en zijn medestudenten een intens verhaal, met daarin de genomen stappen van het afgelopen jaar helder in beeld en de bijbehorende emoties diep invoelbaar. "We zaten met tranen in de ogen. Hij raakte ons wettelijk. Ik was om en wist door deze betekenisvolle ervaring dat als je mensen zo raakt, je ze mee krijgt in een veranderingsproces." Tijdens intervisiegesprekken bleven Marion en Sander elkaar wederzijds inspireren.

In die tijd ontwikkelde Sander de methodiek 'Leren van verhalen' voor zijn studenten. Marion maakte zich de methodiek eigen en coachte Sander's collega's hierin. "Op zomerse dagen, met prachtig weer, op mooie locaties in de Achterhoek, met mensen die zich er gepassioneerd aan committeerden."

Inmiddels introduceerde Marion op de HAN, mede naar aanleiding van gesprekken met Sander, samen met enkele collega's een nieuw vak: Normatieve Reflectieve Professional (NRP), waarbij studenten van de Master Pedagogiek leren hoe ze op creatieve manieren bij professionals veranderingsprocessen in gang kunnen zetten.



Los van gebaande wegen



Marion Lappenschaar is orthopedagoog en docent bij Pedagogiek en Verpleegkundig Specialisten op de HAN. In haar vrije tijd is ze textielkunstenaar en werkt daarbij met natuurlijke materialen. Ze verwondert zich over hoe alles in de natuur met elkaar verbonden is en neemt graag de rust en de ruimte om daarover te leren.
Foto: Yvette Kats.

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.

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.





Je gaat anders kijken



Gerard Jager is opleidingsmanager bij het Graafschap College. In zijn vrije tijd fotografeert hij en ontwikkelt in zijn donkere kamer films en drukt foto's af. Hij vertelt: "Als je fotografeert, vang je – evenals bij een betekenisvol ontwikkelgesprek - je eigen werkelijkheid in beelden."



Het verhaal van Gerard

Gerard nodigde alle circa dertig medewerkers van zijn opleidingsgroep Pedagogisch Werk en Onderwijs uit om in te tekenen voor een betekenisvol ontwikkelgesprek met behulp van de methodiek 'Leren van verhalen' of voor een traditioneel gesprek op basis van een richtinggevende competentiematrix. "Docenten waren enthousiast over de methodiek, negentig procent schreef zich hiervoor in. De mensen konden zelf hun groepje, van vier of vijf personen, samenstellen."

Met degenen die vasthielden aan het oude systeem voerde Gerard op hun verzoek individuele gesprekken.

"Het verschil tussen de oude en de nieuwe werkwijze is dat bij de methodiek 'Leren van verhalen' de aanloop naar het gesprek grondiger gebeurt, je bent er bewuster, intensiever mee bezig, komt dichterbij de kern van wie je bent. De voorbereiding is in mijn beleving het allerbelangrijkste. Door de vele keuzemogelijkheden als werkvorm, kom je altijd in beweging, heb je geen excuus om te vluchten."

De gesprekken, die zo'n twee tot drie uur duurden, kenschetst Gerard als intensief, mooi en soms emotioneel. "Reacties van deelnemers waren: er was veel aandacht voor elkaar, we leerden elkaar kennen binnen een diepere laag, er kwamen talenten naar voren die we niet van elkaar wisten. Daardoor krijg je meer begrip voor elkaar."

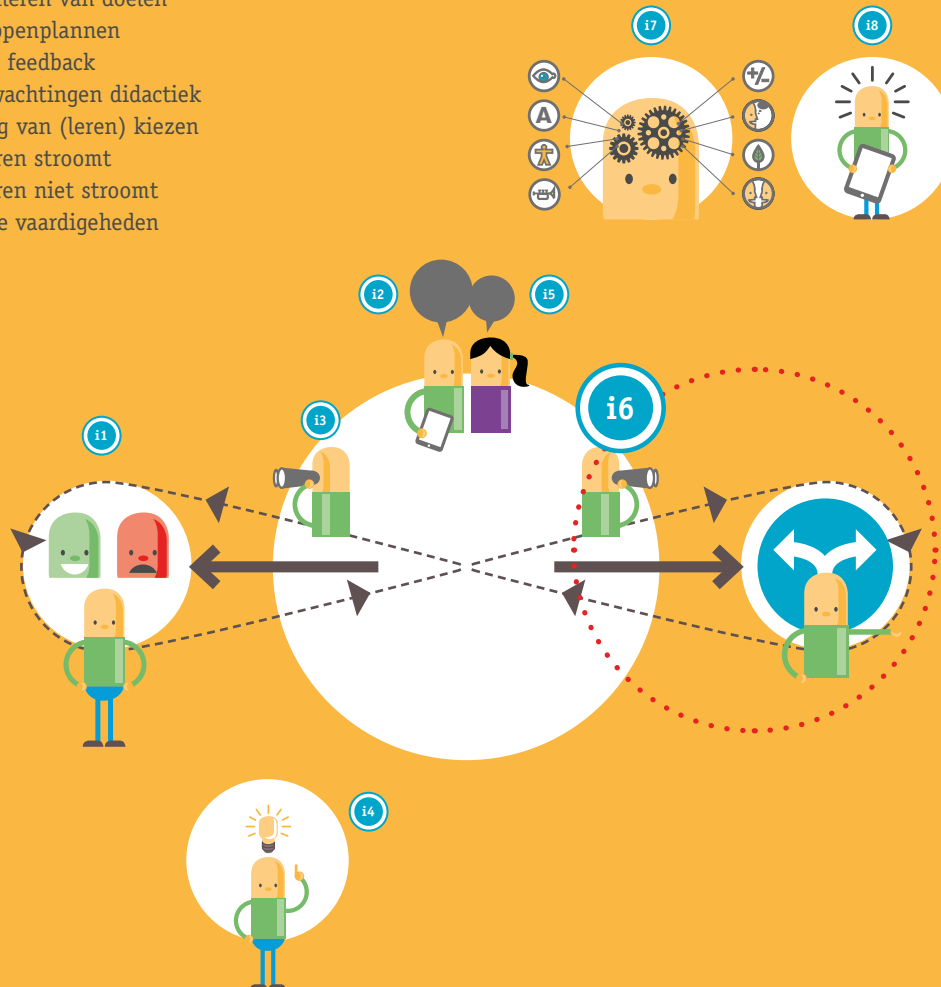
Ook Gerard ontdekte meer de mens achter de werknemer, benaderde werknemers na de gesprekken meer individueel, gaf ze bepaalde taken of hield ze uit de wind. "Ik was me er meer van bewust dat ik ervoor moet zorgen dat zij met plezier naar hun werk gaan en dat ze de dingen doen waar ze goed in zijn."

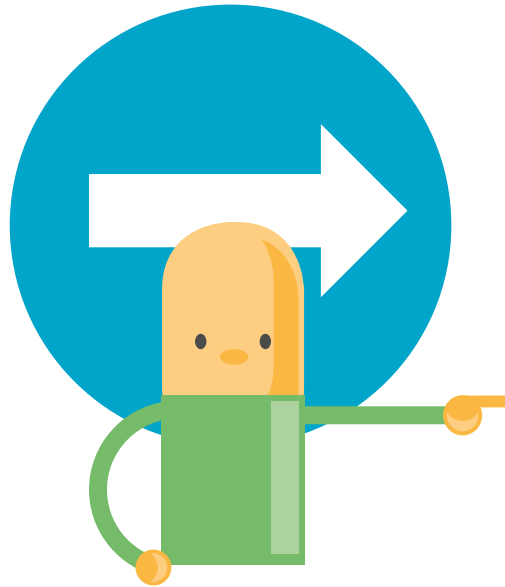

i6

Infographic 6 Vooruitkijken, kiezen, doelen en actie

Infographic 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.



Wat werkt is dat
docenten ook be-
vraagd worden vol-
gens de methodiek
'Leren van verhalen'

Kariene Mittendorff is eigenaar van Mittendorff Onderwijs-advies- en Onderzoeksbureau en associate lector Studieloopbaanbegeleiding bij Saxion Hogeschool. In haar vrije tijd is ze het liefst buiten met de beesten in de weer. Haar ultieme droom is om een zorgboerderij te beginnen die erop gericht is om jongeren te coachen die een extra steuntje in de rug kunnen gebruiken.



Het verhaal van Kariene

De invoering en implementatie van de methodiek 'Leren van verhalen' vraagt volgens Kariene niet alleen voor studenten maar ook voor docenten om een leeromgeving die uitnodigend is. "Het gaat erom om een omgeving te creëren waarin ook docenten elkaar kunnen bevragen en bewust kunnen worden van hun overtuigingen, ambities en professionele identiteit." Ze verwijst in dit kader naar een professionele leergemeenschap. Volgens Verbiest (2008) is het kenmerk hiervan het permanent samen delen, onderzoeken en verbeteren van je eigen onderwijspraktijk, met als doel om het onderwijs aan de leerlingen te verbeteren.

Naast zelf ervaring opdoen middels betekenisvolle, reflectieve gesprekken, is ondersteuning van docenten bij de uitrol van de methodiek volgens Kariene ook een voorwaarde. "Wat wij zien is dat je altijd fanatieke docenten hebt, daarnaast een groep die volgt, en een groep die echt lastiger over de streep te krijgen is. Het is de kunst om alle docenten tips and tools te geven waardoor elke docent geïnspireerd en bekwaam aan de slag kan gaan. Dat proces is boeiend. Heel belangrijk hierbij is dat de neuzen dezelfde kant op staan qua visie van onderwijs en de begeleiding van studenten. Het begint dus door met elkaar over deze visie in gesprek te gaan."

Bij de methodiek 'Leren van verhalen' wordt een docent coach. "Dat vraagt om je als docent gelijkwaardig met de student op te stellen. Het vraagt kundigheid in het stellen van reflectieve vragen en in doorvragen. De ondersteuning die je geeft ligt steeds net iets boven het niveau van de student, waardoor deze een hoger niveau kan bereiken (scaffolding). Dat samen is oprecht spannend om te doen en soms best lastig."



Het verhaal van Jet

Jet reflecteerde vroeger omdat het moest. “Ik maakte destijds op het Graafschap College een verslag, zette erin wat de docent graag wilde lezen en leerde er niets van.”

Maar het tijt keerde. Jet ging Omgangskunde studeren. “Dat was een en al reflectie. Daarbij kwam ik mezelf tegen, en daar kwam ik Sander Berendsen met de methodiek ‘Leren van verhalen’ ook weer tegen. Ik ontdekte dat reflecteren met behulp van een mind-map met fotocollage heel goed bij mij past.”

Jet kwam aan de wieg te staan van de methodiek. “Want als LIO stagiair bij de opleiding Pedagogisch Medewerker deed ik onderzoek naar betekenisvol reflecteren en moest ik een beroepsproduct ontwikkelen. Dat werd een ‘kletsplot’. Daarin zaten briefjes met zelf bedachte, open vragen als handvatten voor studieloopbaanbegeleiders.”

Nu, als studieloopbaanbegeleider op het Graafschap College van eerstejaars studenten Maatschappelijke Zorg, gebruikt ze bij betekenisvol reflecteren creatieve werkvormen. “Eerstejaars studenten vinden het soms best moeilijk om te weten wat er bij hen past. Daarom doe ik zelf altijd de aftrap met mijn fotocollage. Je bent immers een rolmodel als docent.”

Ook zijn eerstejaars verrast door gesprekslocaties.

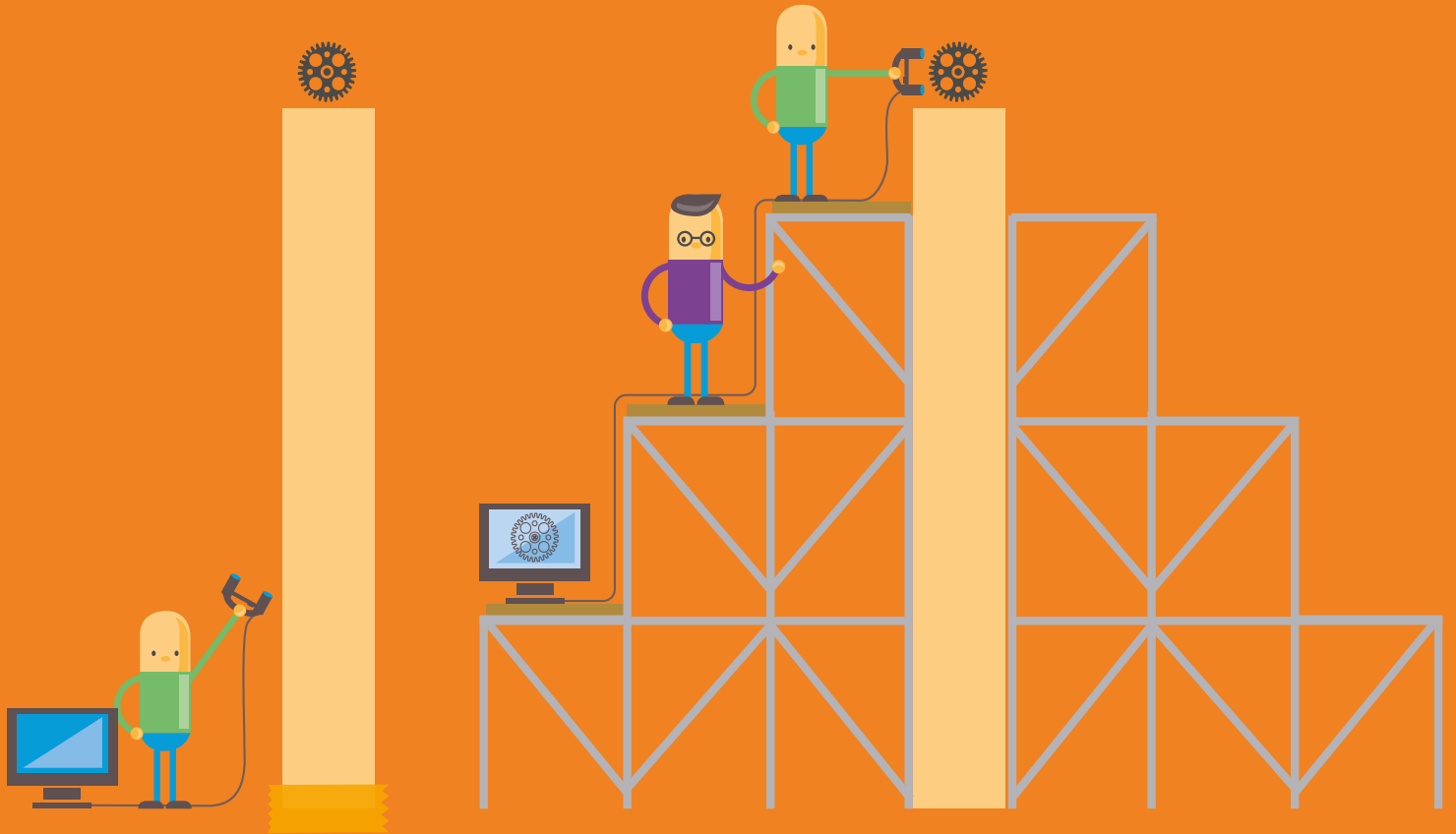
“‘Hè, gaan we naar buiten, wandelen?’, vroeg laatst een student verwonderd. Even later hadden we een betekenisvol gesprek in het park bij de school. Achteraf zei hij blij: ‘Jet, wat heerlijk, lekker buiten, bewegen, in de natuur! Ik voelde me prettig en gehoord. Dat moeten we vaker doen, ook met de hele groep!’”
Jet: “Hier word ik zo gelukkig van.”



Hè, gaan we naar
buiten, wandelen?



Jet Kohlmann is docent op het Graafschap College bij de opleiding (Gespecialiseerd) Pedagogisch Medewerker en docent/studieloopbaanbegeleider bij Maatschappelijke Zorg. Met haar vriend kocht ze een klushuis en is intens gelukkig als ze er met familie en vrienden werkt.



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?

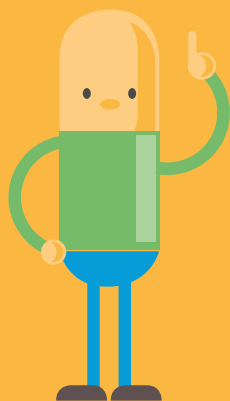
Tijdgebonden: wat is de deadline?

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?

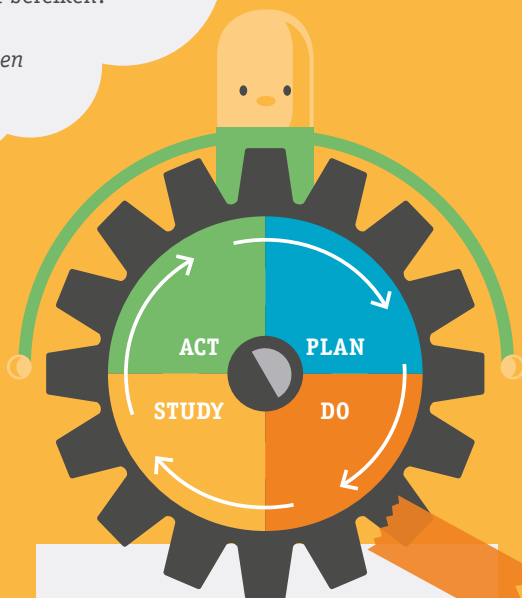
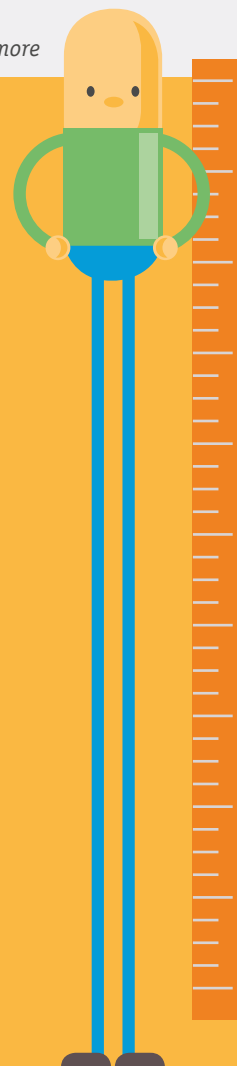
*WISH – Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
Haske van Vlokhoven en Ruud Klarus*



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



PDSA staat voor:

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

PDSA – PDCA cirkel van Edward Deming

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:

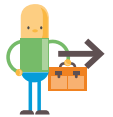
- te negatief
- te persoonlijk
- te langdradig
- teveel informatie
- te weinig gericht op de lerende, maar op eigen verhalen van de feedbackgever
- te instrumenteel (gebruik van afvinklijstjes, scores, punten en/of cijfers).

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, zoals bijvoorbeeld de app 'Hulder' op blz. 119 en de Power message app van Martin Stor op blz. 130. 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' op blz. 46 in dit boek. 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) op blz. 124 en infographic 8 (i8) op blz. 138.

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 op blz. 78 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 kanselijkheid.

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:

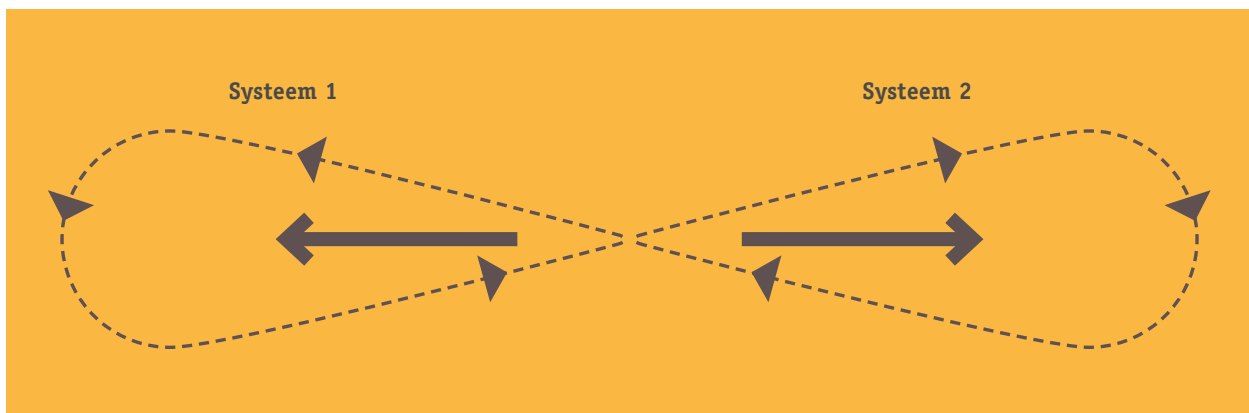
- Geef korte, specifieke, meer positieve dan negatieve, feedback.
- Stel open vragen waarbij de lerende zelf moet nadenken over de inhoud, de leerstrategie en de emotie.
- Wees terughoudend in het geven van aanwijzingen.
- Geef lerenden zelf de kans om na te denken.
- Wees stil na het stellen een vraag.
- 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 waarbin- nen 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), zoals is besproken op blz. 117. 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 **(taakinisatie)**

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.



BOEKENPLANK

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 hanvatten geven om 'scaffolding' vorm te geven. Hoge verwachtingen, vertrouwen, vragen stellen en effectieve feedback zijn belangrijke uitgangspunten. ISBN 9789082763447 Uitgeverij De Weijer Design

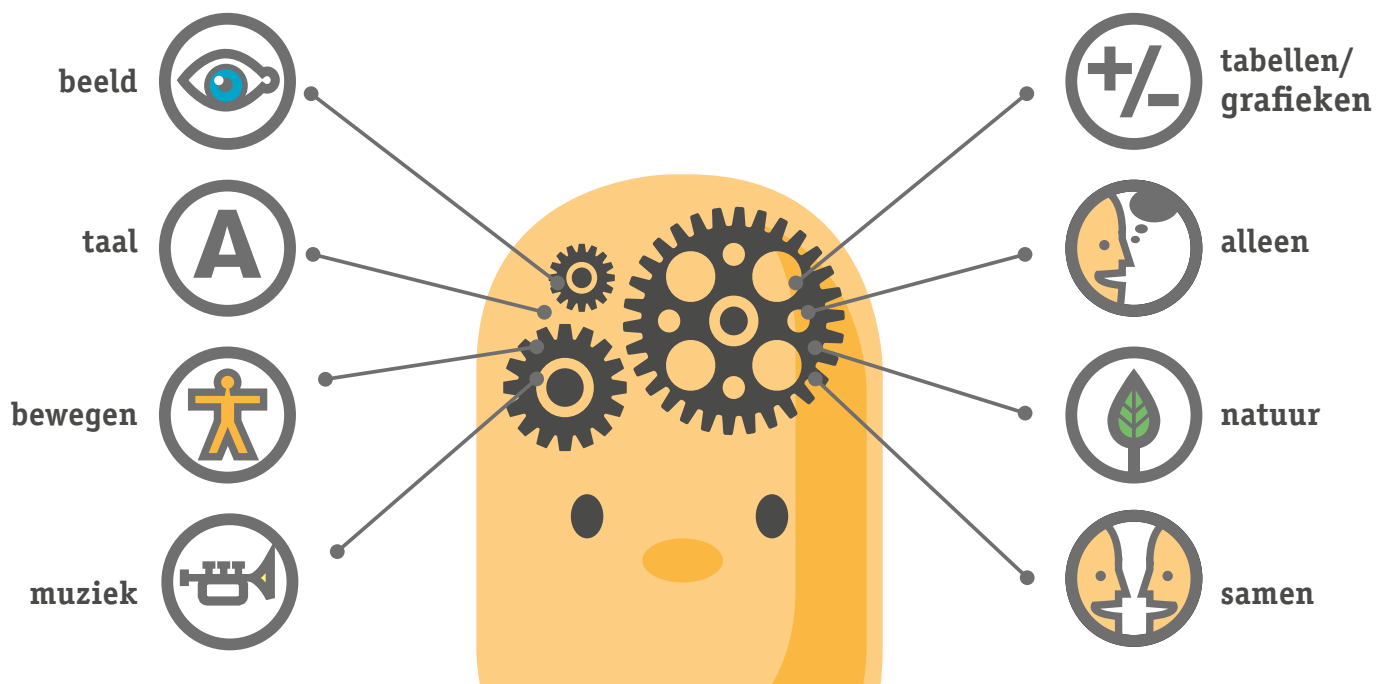
i7

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.





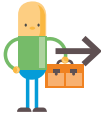
Figuur i7.1

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
- metafoer



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 op blz.70 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 op blz. 129 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.'

Scan de QR code voor het lied: 'Human' van Rag 'n' Bone Man. De tekst van het lied is voor René van Vianen een bron van inspiratie.



Een krachtige app voor het delen van jouw verhaal

De Power Message app is een inspirerende app om betekenisvolle leer- en ontwikkelgesprekken, plannen en pitches in beeld te brengen en te delen.

Martin Stor vertelt in zijn verhaal op blz. 130 over zijn 'reflectieve tussenstop' op weg naar Jeruzalem. Een moment waarbij hij nadacht over wat hem ten diepste dreef. Martin is beelddenker en gelooft in de kracht van verhalen. Voor hem zijn dit twee belangrijke inzichten met betrekking tot het ontwikkelen van de Power Message app.

Scan de QR-code op deze pagina voor meer informatie over de app.





Op creatieve
manieren
het brein aanzetten

René van Vianen is hoofddocent binnen het Master-programma Pedagogiek op de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN). In zijn vrije tijd coacht hij bij volleybal. "Ook hier gaat het om het opstellen van de beste mensen op de beste plek en om het samen neerzetten van winnende prestaties."



Het verhaal van René

René was begeleider bij de masterstudie van Sander Berendsen. “Sander legde niet alleen de methodiek ‘Leren van verhalen’ op een prachtig visuele manier uit, maar hij ging nog een stap verder en bracht effecten ervan in kaart. Die effecten toonden de kracht van de methodiek: voor de doelgroep (mbo) geeft de manier van reflecteren een ontzettende vrijheid. De studenten ervaren autonomie.”

Sanders visie sloot aan bij René's gedachtewereld en hij vroeg zich af hoe hij sommige ideeën eruit in zijn werk op de hogeschool vorm kon geven. “Het gevolg is dat ik leerde om structureel te werken met activerende werkvormen. Hierdoor zet ik op andere, creatieve manieren hun brein aan en ervaar dat de werkvormen meteen een snaar raken, waardoor studenten gemotiveerd en bewuster aan de slag gaan. Bij (sub)opdrachten wordt er nu getekend, gespeeld, gewandeld en naar een museum gegaan. En er klinkt muziek, zoals ‘Human’ van Rag’n’Bone Man, waarbij het gaat om mens te zijn en fouten te mogen maken.”

René wordt blij van de inspirerende werkvormen, maar soms wordt hij er ook door in verlegenheid gebracht. “Ik ben niet kunstzinnig en als ik dan een ontzettend knap gemaakt schilderij als eindresultaat zie en toch de logica er niet in kan vinden, dan wordt het ingewikkeld om te bepalen of het aan de gewenste eisen voldoet.”

Voor René geldt dat zijn ogen voor een deel door de methodiek werden geopend. “Mijn wens is dat de methodiek veel meer aandacht krijgt, op landelijke congressen bijvoorbeeld, via tell and sell.”



Het verhaal van Martin

Martin omarmt het gedachtegoed van de methodiek 'Leren van verhalen'. Hij gelooft in de kracht van reflecteren. Die kracht ondervond hij intens op zijn fietsreis naar Jeruzalem. Zittend op een mooi plekje in Alanya in Turkije dacht hij na over wat hem ten diepste dreef en schreef onder andere op zijn blog: eigenlijk wist ik het al... veelal is ontdekken 'terug' leren, als iets niet vanzelf gaat (geen flow) onderzoek dan wat er aan de hand is, angst leidt af maar intuïtie geeft richting, ga gewoon je kinderlijke verlangens achterna, zoek het goddelijke, doe.

Martin gelooft ook in de kracht van verhalen. Hij is gefascineerd door het in beeld brengen ervan, want hij is een beelddenker en weet dat veel mensen dat ook zijn. Al jarenlang is hij op pad met een filmcamera om videoproducties in de vorm van reportages en documentaires te maken die tot doel hebben om innovatie in beeld te brengen en verbinding tot stand te brengen. Zo verbindt hij bedrijven, wetenschappers, instellingen en scholen met elkaar om tot innovatieve producten te komen.

Martin ontwikkelde de PowerMessage app. De app neemt de gebruiker bij de hand om in steekwoorden de verhaallijn uit te werken en in heldere stappen een gestructureerde, korte en krachtige boodschap zo optimaal mogelijk te filmen en daarna meteen te posten (zonder editing) op social media. "Het is een nagelnieuwe app die je helpt om in een vlog je verhaal te vertellen en direct te delen. De app is toepasselijk, gebruiksvriendelijk gereedschap voor de methodiek 'Leren van verhalen' en een nieuwe, efficiënte manier van communiceren."



PowerMessage app als hulpmiddel



Martin Stor is als ZZP'er verbinder en verbeelder. Hij is een dwarsdenker die zich inzet voor de Achterhoekse (en internationale) maakindustrie. Zijn werk is zijn hobby, evenals zijn grote liefde: fietsen. "Een dag niet gefietst is een dag niet geleefd. Fietsen staat voor vrijheid, voor ritme in mijn hoofd, waardoor ik op ideeën kom."

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:

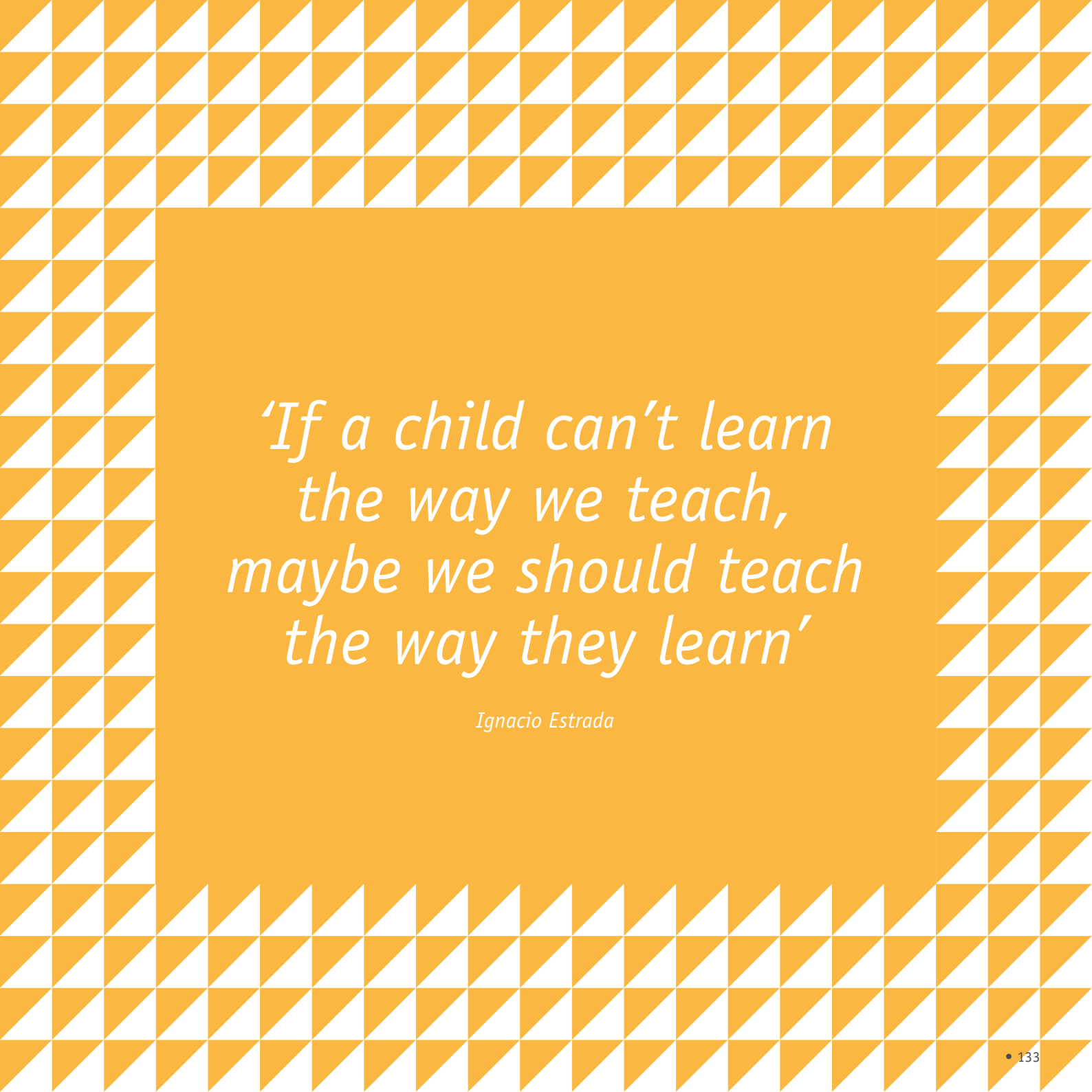
- door zelf iets te maken en betekenis te communiceren;
- door het omgaan met beeld, geluid, tekst en beweging;
- door zonder oordeel te kijken en te luisteren naar cultuuruitingen;
- door verbeelding, samenwerking, vergelijking en uitdaging tijdens spel;
- door te reflecteren op eigen werk en dat van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



*'If a child can't learn
the way we teach,
maybe we should teach
the way they learn'*

Ignacio Estrada

Inspirerende activiteiten en omgevingen voor leren en ontwikkelen



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

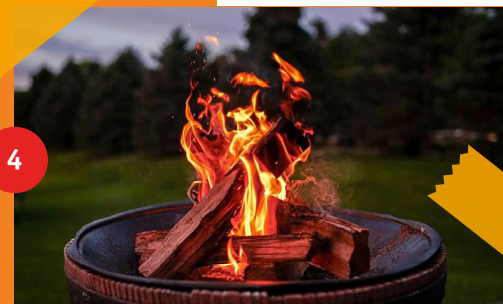


1 1 27



2

3



4



6



5

SAMENWERKEND LEREN					
Onderwerp	Starter	Junior	Gevorderd	Expert	
Onderwerpen en leren van feedback	Ik vind het belangrijk om een feedback te geven en te ontvangen. Ik kan mijn feedback geven op een manier die de ander helpt te verbeteren. Ik kan mijn feedback geven op een manier die de ander helpt te verbeteren.	Als ik feedback krijg, probeer ik te begrijpen waarom ik dat feedback krijg. Ik kan mijn feedback geven op een manier die de ander helpt te verbeteren. Ik kan mijn feedback geven op een manier die de ander helpt te verbeteren.	Als ik feedback krijg, probeer ik te begrijpen waarom ik dat feedback krijg. Ik kan mijn feedback geven op een manier die de ander helpt te verbeteren. Ik kan mijn feedback geven op een manier die de ander helpt te verbeteren.	Als ik feedback krijg, probeer ik te begrijpen waarom ik dat feedback krijg. Ik kan mijn feedback geven op een manier die de ander helpt te verbeteren. Ik kan mijn feedback geven op een manier die de ander helpt te verbeteren.	Als ik feedback krijg, probeer ik te begrijpen waarom ik dat feedback krijg. Ik kan mijn feedback geven op een manier die de ander helpt te verbeteren. Ik kan mijn feedback geven op een manier die de ander helpt te verbeteren.
Voor jezelf opkomen	Ik kan mijn voorstel maken en het presenteren.	Ik kan mijn voorstel maken en het presenteren. Ik kan mijn voorstel maken en het presenteren.	Ik kan mijn voorstel maken en het presenteren. Ik kan mijn voorstel maken en het presenteren.	Ik kan mijn voorstel maken en het presenteren. Ik kan mijn voorstel maken en het presenteren.	
Aandelen hebben bij feedback te behouden	Ik kan mijn voorstel maken en het presenteren. Ik kan mijn voorstel maken en het presenteren.	Ik kan mijn voorstel maken en het presenteren. Ik kan mijn voorstel maken en het presenteren.	Ik kan mijn voorstel maken en het presenteren. Ik kan mijn voorstel maken en het presenteren.	Ik kan mijn voorstel maken en het presenteren. Ik kan mijn voorstel maken en het presenteren.	

7

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'.





Het verhaal van Nono

Volgens Nono ligt de kracht van de methodiek 'Leren van verhalen' in de hiërarchie doorbrekende dialoog, waarbij vanuit je ziel terug- en vooruitgekeken wordt zonder dat je je verliest. "Je kunt niet ontsnappen door het geven van sociaal wenselijke antwoorden, niet vluchten in wazige bewoordingen." Zo reflecteerde ze met collega's en studenten van het platform Leerorkest, officieel SWLO (Studie- en Werksucces met het Leerorkest).

Nono had allerlei vragen omtrent het nog op te richten orkest. Het orkest waar ze zo graag met hart en ziel voor wilde gaan. Er ontstond een dialoog waarin ze haar twijfels uitsprak over de haalbaarheid. "Ik wist het niet, twijfelde. Tot er een briefje op mijn agenda werd geplakt met 'Waar je van droomt gaat niet kapot.'

Ik was verbijsterd. De tekst ontroerde me enorm en daarnaast kwamen de tranen ook omdat de ander mijn kwetsbaarheid, waar ik me toch enigszins ongemakkelijk bij voelde, had gezien en me de kracht gaf die ik nodig had."

Het briefje was voor Nono een eye-opener. Ze schreef de zin over in haar jaarboek en het Leerorkest kwam er. Eenmaal goed georganiseerd kregen alle medewerkers als pilot een jaarboekje, om erin te schrijven wat hen bij het orkest raakt. "Voor sommigen is schrijven een drempel. Ik gaf mijn voorbeeld en vertelde dat ieder gewoon vanuit zijn eigen ziel mag schrijven. Zonder matrix schrijven werkt bevrijdend."

De volgende stap is voor alle deelnemers een e-portfolio,, waarin foto's, filmpjes, geluidsfragmenten en teksten ieders eigen groei in beeld brengt. Nono is enthousiast. "Het SWLO is een hybride leeromgeving voor de methodiek."



Leerorkest hybride leeromgeving voor de 'Leren van verhalen' methodiek



Nono Poels is innovatiedocent en onderzoeker op het Graafschap College. Zij is initiatiefnemer en projectleider van het SWLO. Vrijheid is haar hoogste goed.



i8

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



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

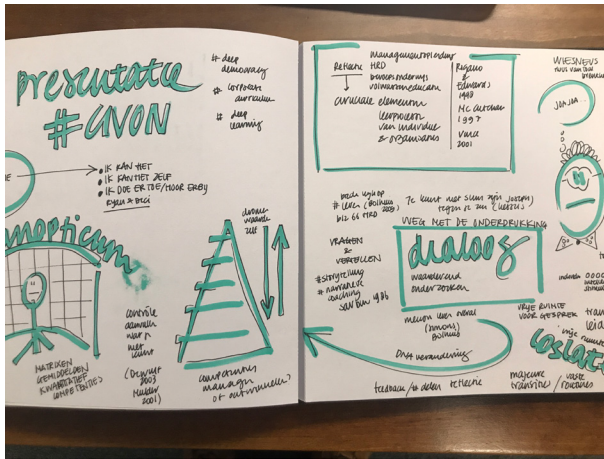
Het jaarboek is een boek waarbij je een jaaroverzicht maakt van betekenisvolle ervaringen. Marleen Nales schrijft in haar verhaal op blz. 142 dat ze het jaarboek voor geen goud zou willen missen binnen de opleiding Pedagogisch Werk en Onderwijs. In haar verhaal geeft ze aan: 'Het jaarboek is een opening 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 schetsers.

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.



*Welke stap heb jij
vandaag gemaakt?*



Het verhaal van Marleen

Na drie jaar met studenten gewerkt te hebben aan een jaarboek, zoals bedoeld in de methodiek 'Leren van verhalen', wil Marleen dit 'dagboek' voor geen goud meer missen. Ze ervaart door de hantering ervan de positieve effecten op de identiteitsontwikkeling van haar studenten, toekomstige onderwijsassistenten en pedagogisch medewerkers.

"Hun zelfbeeld, zelfwaarde en zelfvertrouwen groeit erdoor. Dat komt omdat ze zich bewuster focussen op wat er op school en in de stage gebeurt. We leren hen daarbij om vanuit hun kracht positief naar de wereld te kijken. Dat opent ogen en oren. Dan hoor je bijvoorbeeld: 'Eerder hoorde ik alleen wat ik allemaal fout deed, maar ik krijg wèl complimenten. Dat wist ik eigenlijk helemaal niet.' Door bewust bezig te zijn met hun leven en gebeurtenissen vast te leggen, kijken de studenten zichzelf in de ogen en krijgen ze echt in beeld wat voor hen betekenisvol is."

Marleen werkt in haar klassen veelal met jonge meiden. "Niet iedereen gaat meteen fanatiek aan de slag met het jaarboek. Voor sommigen is er een drempel. In de les creëer ik dan de omstandigheden om die drempel weg te nemen."

Met gebruik van mooie pennen en stiften ontstaan er in de loop van het jaar vaak de prachtigste boeken, met eigen teksten en quotes, met songteksten, gedichtjes, foto's, tekeningen, stickers en papieren werkstukjes. Een digitaal jaarboek kan ook, maar daarvoor wordt niet snel gekozen."

Vanuit het jaarboek wordt gereflecteerd. "Het jaarboek is de opening naar het echte leven van de studenten. Ik ben vereerd om daar inzage in te krijgen. Als leraar krijg je dan een persoonlijker band en door de reflectieve dialoog aan te gaan kun je dan het verschil maken. De gesprekken kunnen ook voor mij betekenisvolle momenten opleveren."



Marleen Nales is docent omgangskunde, leercoach en coördinator Studieloopbaanbegeleiding bij de opleiding Pedagogisch Werk en Onderwijs op het Graafschap College. Bijna wekelijks houdt ze letterlijk en figuurlijk in de avond vuorgesprekken met haar man en kinderen.

Als leraar kun je
het **verschil** maken





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 op blz. 109 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 op blz. 146 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.





Het verhaal van Willy

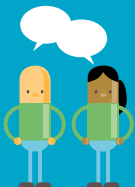
‘Ik kom er steeds meer achter hoe ingewikkeld het is om in het onderwijs het goede te doen’, vertelt Willy. Ze denkt hierover veel na en realiseert zich dat het invoeren van de methodiek ‘Leren van verhalen’ voor de opleiding waaraan zij verbonden is een keuze is die als gevolg heeft om afstand te nemen van de waan van de dag.

“We zijn allemaal druk druk druk, vergaderingen gaan heel vaak over organisatie en niet over de inhoud. Met de keuze voor en het implementeren van de methodiek vraag je om een andere invulling van tijd, om een attitude waarbij we ons als team richten op onderwerpen die er echt toe doen, in dit geval over de manier waarop we nog beter kunnen inzetten op talentontwikkeling van onze studenten. Natuurlijk sturen we nu ook op hun persoonlijke ontwikkeling. Ons team ervoor heeft gekozen om te coachen op de ontwikkeling van leerstrategieën, zodat studenten effectiever leren.

Wat zou het mooi zijn als docenten in dit kader ook geschoold zouden kunnen worden en meer tijd zouden kunnen besteden aan betekenisvolle verhalen, om van daaruit het gesprek aan te gaan, de student nog beter in zijn kracht te zetten en op te leiden tot professional, tot succesvol verpleegkundige, tot iemand die bewust leeft en positief in het leven staat.”

Volgens Willy zou de methodiek ‘Leren van verhalen’ in de hybride leeromgeving van de opleiding Verpleegkunde in te voeren zijn. Maar vanzelfsprekend is dat voor haar vooralsnog niet. “Want zit ons onderwijs niet teveel vast aan allerlei kaders, systemen en regels die ook belemmerend werken op wat er werkelijk toe doet? Moeten we die ook niet eens tegen het licht houden om ruimte te creëren?”

Het pad effenen, dat wil Willy vanuit haar onderwijshart, om antwoord te krijgen op die ene vraag: als we de methodiek willen invoeren, welke stappen moet ons team dan zetten om een avontuurlijke weg met fraaie uitzichten te gaan bewandelen.



Willy Reijrink is docent bij de opleiding Verpleegkunde bij het Graafschap College. Ze is als innovatiedocent gespecialiseerd in hybride leeromgevingen. "Ik woon met veel plezier in Groenlo en bij elke wandeling langs de Groenlose gracht realiseer ik me weer hoe mooi de omgeving is en dat ik me hier thuis voel."



**Tijd nemen voor
wat ertoe doet**

*Ik sta op de grens
van vroeger en later
Voor mij een ruimte
die ik nog niet ken
Achter mij alles
wat ik achter moet laten
Ik sta hier met niets meer
dan alleen wie ik ben*

Stef Bos



Nawoord

Februari 2022

Het zit erop! Het schrijven van dit boek en het ontwikkelen van de methodiek 'Leren van verhalen' is een intensief en betekenisvol proces geweest van 'denken, doen, voelen en willen'. Het was altijd en overal aanwezig. Ik heb mijn ideeën, vragen, opvattingen, onzekerheden en inzichten vaak gedeeld met mensen om mij heen. Met mijn ouders (mijn vader in gedachten), schoonouders, (schoon)zussen, zwagers, burens, vrienden, studenten en collega's. Dankjewel voor alle bijzondere gesprekken die wederom tot nieuwe inzichten leidden. Dankjewel Miriam, Iris en Arlet voor de inspirerende gesprekken tijdens de start van dit proces. Dankjewel Carlijn voor de inspirerende gesprekken om de methodiek ook in het hbo te laten landen.

Maar nu de laatste punt in zicht komt, besef ik - meer dan ooit - dat ik zo naar huis ga en dan ook echt 'thuiskom'. In de meest complete versie van mijzelf, met alles erop en eraan. Dankjewel lieve Sem en Job, dit boek geeft richting aan 'worden wie je bent en wie je wilt zijn'. Ik hoop dat jullie leren vertrouwen op al het moois wat jullie al 'in huis' hebben. Dankjewel lieve Mathilde, ik kan niet wachten totdat de eerste lentedag aanbreekt, wij een kop koffie drinken, onze verhalen delen, Sem voetbalt en Job z'n eerste 'backflip' maakt.

Onder onze prachtige kersenboom!





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 ontwerpbureau 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

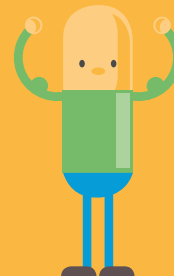


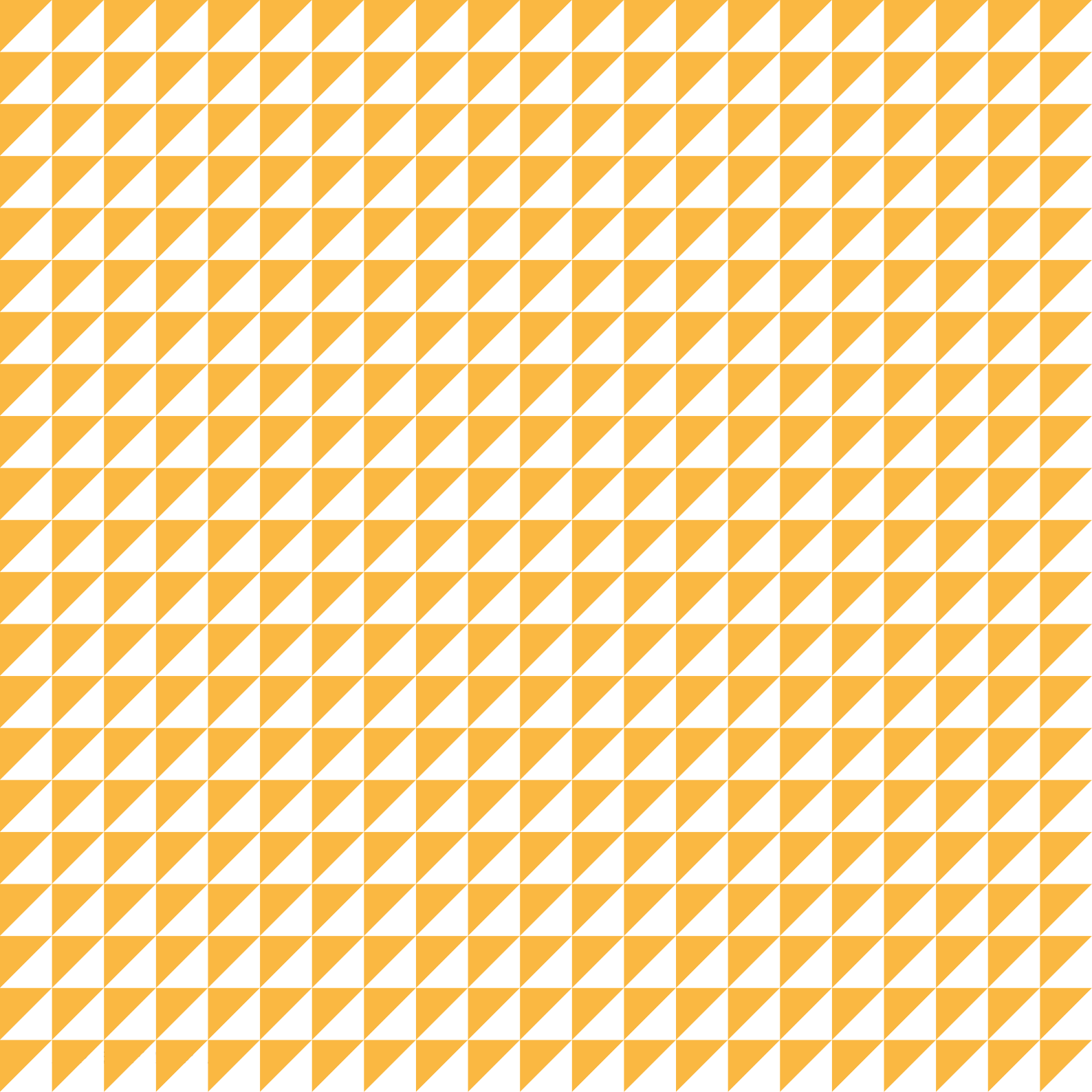
Meld je aan voor het leernetwerk

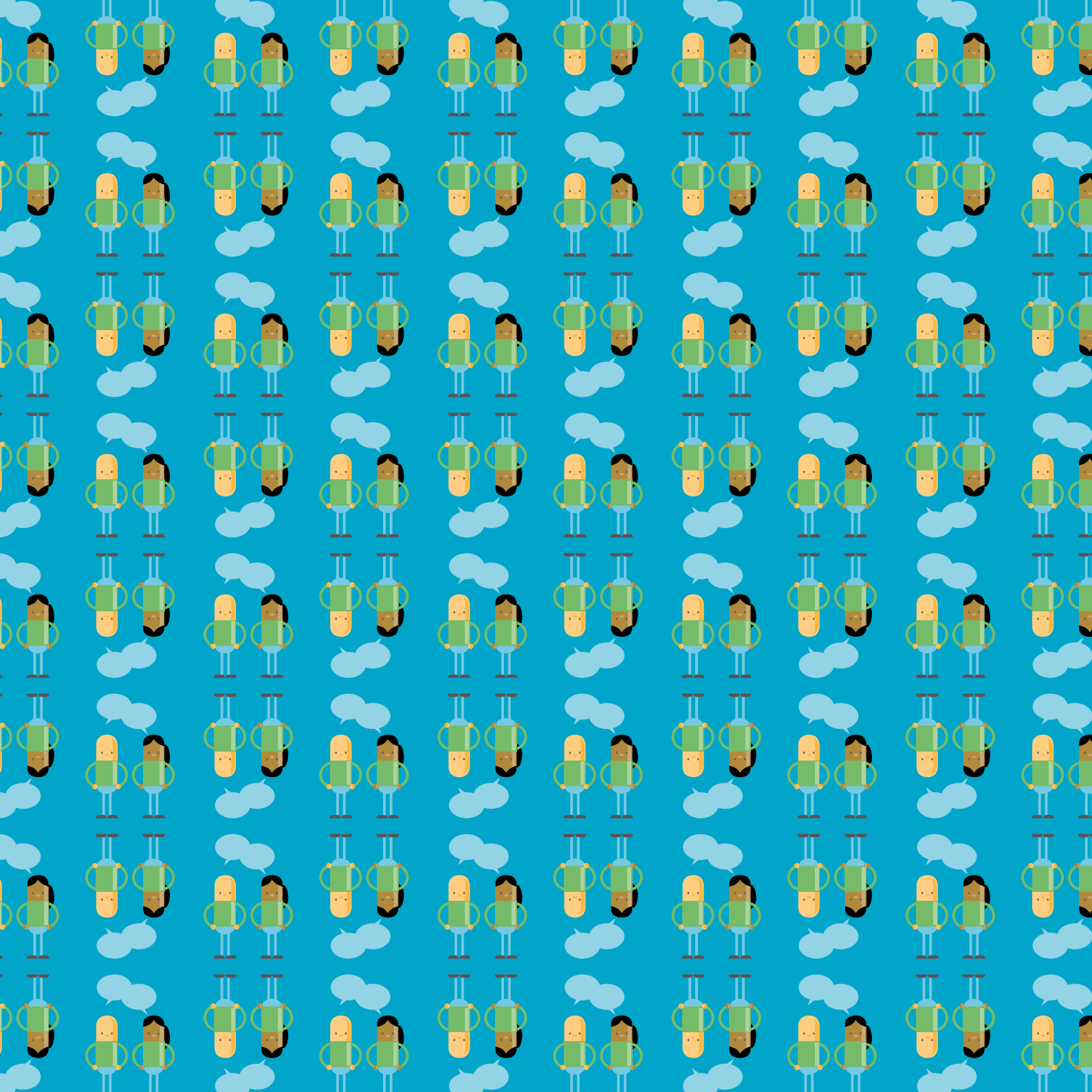
Op de website www.lerenvanverhalen.nl kun je je aanmelden voor het leernetwerk van de methodiek 'Leren van verhalen' met het doel om de methodiek te verfijnen en door te ontwikkelen. In dit boek worden inzichten gedeeld die morgen alweer achterhaald kunnen zijn. De KL(IK!) pdf hoofdpagina op de website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


Ondersteuningsaanbod

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









Persoonlijke verhalen en persoonlijke ervaringen zijn bij uitstek een prachtig startpunt voor leren. Verhalen raken, ze verbinden, ze inspireren, geven structuur en betekenis. Verhalen zijn een prachtige en krachtige manier om iets concreet te maken, informatie te delen, waarden te communiceren, om contact te maken, helderheid te bieden en/of saamhorigheid te vergroten. We slaan verhalen makkelijk op en ze zetten aan tot actie.

De methodiek en het boek 'Leren van verhalen' verbindt betekenisvolle verhalen en ervaringen aan leren en ontwikkelen. Reflectie (leren van ervaringen) is pas zinvol als het voor de lerende betekenisvol is. Dat lijkt een open deur, die toch vaak gesloten blijft in de praktijk. Betekenisvolle gesprekken ontstaan vaak tijdens (onverwachte) ontmoetingen of gebeurtenissen. Ze vragen om oprechte aandacht, betrokkenheid, actief luisteren, (kritische) vragen en waardierend onderzoek.

In het boek 'Leren van verhalen' staat het persoonlijke verhaal van lerenden centraal en wordt conceptuele kennis hierover toegankelijk uitgelegd en vertaald naar allerlei manieren waarmee trainers, docenten, managers, onderwijsontwikkelaars, loopbaanbegeleiders, HRD-adviseurs en beleidsmakers direct aan de slag kunnen. Reflectie wordt niet als een geïsoleerde activiteit gezien, maar als een 'way of life' waarbij de lerende de regie heeft over zijn of haar eigen leven, leren en loopbaan op basis van wat de lerende graag doet, goed doet en/of moeite voor wil doen.

Naast de beschrijving van de methodiek komen er in het boek 25 'verhalenvertellers' aan het woord met heel verschillende achtergronden: studenten, managers, docenten, onderzoekers, ondernemers, bestuurders en loopbaanbegeleiders. Zij vertellen inspirerende en eerlijke verhalen waarmee de lezer - vanuit verschillende perspectieven - wordt meegenomen naar de toepassing van de methodiek in de dagelijkse praktijk én... naar een omgeving waar zij zelf energie, geluk en inspiratie hebben ervaren.

Auteur Sander Berendsen is als innovatiedocent en onderwijspionier verbonden aan ROC Graafschap College in Doetinchem en als lerarenopleider aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Wil je meer informatie over de methodiek, kijk dan op www.lerenvanverhalen.nl

ROC Graafschap College
www.graafschapcollege.nl

