

Leervoorkeuren uit Liefde voor leren van Manon Ruijters

De 15 dimensies van het leren en de vijf metaforen

	Kunst afkijken	Participeren	Kennis verwerven	Oefenen	Ontdekken
Welke omstandigheden helpen u bij uw ontwikkeling	Complexe vraagstukken waarvoor op korte termijn een oplossing moet komen	Een geïnspireerde ontmoeting met anderen	Omgeving waarin veel kennisbronnen aanwezig zijn	Wanneer er tijd en ruimte is om te oefenen	Werksituaties waarin ik nieuwe, interessante vraagstukken tegen kom
Wat betekent samenwerking voor uw ontwikkeling?	Ik zie anderen als klankbord voor mijn ideeën	In gesprek met anderen los ik gemakkelijker problemen op	Met anderen leren is efficiënter	Anderen helpen mij	Ik zie anderen als klankbord voor mijn ideeën
Hoe gaat u om met fouten?	Van fouten leer ik niet veel	Ik probeer fouten te voorkomen door een grondige voorbereiding	Ik probeer fouten te voorkomen door een grondige voorbereiding	Van fouten die ik maak leer ik veel	Fouten houden me alert
Welke emoties helpen u bij uw ontwikkeling	Spanning, werkdruk	Veiligheid, vertrouwen	Helderheid, zekerheid	Veiligheid, vertrouwen	Inspiratie, nieuwsgierigheid
Wie zet u in het werk aan tot denken?	Kritische buitenstaanders	Collega's en vakgenoten	Deskundigen	Collega's en vakgenoten	Dat kan iedereen zijn
Welke kennis vindt u belangrijk?	Expertise	Gedeeld inzicht	Bewezen kennis	Kennis die houvast biedt	Gedeeld inzicht
Hoe verwerft u kennis?	Door goed te kijken wat werkt	Door in gesprek te gaan met anderen	Door leeractiviteiten te ondernemen	Door leeractiviteiten te ondernemen	Door alles wat ik doe
Waarover dient de ideale begeleider te beschikken?	Praktijkervaring	Vaardigheid in het sturen van groepsprocessen	Vakkennis	Didactische vaardigheid	Scherpzinnigheid
Waarom ergert u zich in leeractiviteiten?	Als iets te langdradig is	Als mensen zich onttrekken aan het team	Als er sprake is van onwetendheid, te weinig kennis van zaken	Als ik iets moet doen zonder dat ik mij bekwaam voel	Als alles is dichtgetimmerd
Waar gaat uw voorkeur in opleidingen naar uit?	Bedrijfsbezoeken	Intervisie	Lezingen en colleges	Trainingen en workshops	Leren rond een praktijkopdracht
Wat of wie bepaalt de richting van uw ontwikkeling?	Ik vind dat mijn ontwikkeling bij moet dragen aan de organisatie ontwikkeling	Dat wordt bepaald door de ontwikkelingsrichting van mijn team	Ik vind dat mijn ontwikkeling bij moet dragen aan de organisatie ontwikkeling	Mijn ontwikkeling plan ik met hulp van een coach, manager of trainer	Dat wordt bepaald door wat ik tegenkom in mijn werk of daarbuiten
Wat doet u om uw leren te organiseren in het werk?	Ik kom genoeg tegen in mijn dagelijks werk	Ik zoek de discussie op met anderen	Ik lees op zijn tijd een goed boek	Ik oefen bewust nieuw gedrag	Ik kom genoeg tegen in mijn dagelijkse werk
Wat is de belangrijkste valkuil in uw ontwikkeling?	Snel verveeld zijn	Te weinig tijd nemen om na te denken	Blijven zoeken naar de waarheid	Te lang blijven hangen in bespiegelingen	Te veel interessant vinden
Hoe reageert u op onbekende situaties?	Ik vraag advies van anderen	Ik vraag advies aan anderen	Ik probeer zoveel mogelijk te weten te komen	Ik zorg dat ik eerst kan droogzwemmen	Ik duik in het diepe
Wat zet u aan het denken?	Succesvolle oplossingen	Verschillen in standpunten	De benodigde kennis	Mijn eigen handelen	Mijn eigen handelen

Reacties van de metaforen op de tien kernvragen

	Kunst afkijken	Participeren	Kennis verwerven	Oefenen	Ontdekken
Welke emoties liggen onder het leren?	Spanning	Veiligheid, vertrouwen	Helderheid, zekerheid	Veiligheid, vertrouwen	Inspiratie, onrust
Wat zet je in een denkmodus?	Gerespecteerde experts	Maatjes, collega's	Gerespecteerde experts	Iedereen, leken, klanten, collega's en vrienden	Mensen die boeien en inspireren
Wat betekend leren en werken met anderen?	In gesprek met anderen	In gesprek met anderen	Samen leren wanneer het efficiënt is	Anderen helpen met de eigen ontwikkeling	Anderen als klankbord voor iedereen
Onder welke omstandigheden vindt leren plaats?	Real life, grote complexiteit	Waar mensen elkaar ontmoeten	In een formele onderwijsomgeving	Zo realistisch mogelijk, beperkte complexiteit	Real life, grote complexiteit
Wat is kennis?	Expertise	Gedeeld inzicht	Objectief, feitenkennis, details	Expertise	Persoonlijke kennis
Hoe verwerf je kennis?	Door de kunst af te kijken, door voorbeelden te bekijken	Door in gesprek te gaan met anderen, in de ontmoeting, in de dialoog	Door overdracht	Door eender wat, alles is leren, alles is kennis verwerving	Door eender wat, alles is leren, alles is kennis verwerving
Hoe ga je om met fouten?	Elk nadeel heeft zijn voordeel	Proberen te vermijden	Proberen te vermijden	Van fouten is veel te leren	Fouten houden je scherp
Hoe organiseer je begeleiding?	Sponsor	Procesbegeleider	Docent	Leerbegeleider	procesbegeleider
Waarom leer je eigenlijk?	Om vooruitgang te boeken	Om synergie te bewerkstelligen	Om deskundig te worden	Om te blijven ontwikkelen	Om te blijven ontwikkelen
Wanneer ontstaat het leren?	Complexiteit en werkdruk, sense of urgency	In de geïnspireerde ontmoeting	Wanneer het is gepland, georganiseerd en gestructureerd	In een bewust op het leren ingerichte omgeving (leerklimaat)	In een geïnspireerde ontmoeting