



LEERVORMEN

1. Wat zijn leervormen?

In de leersituatie kunnen opleiders en lerenden op drie wijzen met elkaar aan het werk zijn:

1. De opleider (docent, enz.) **biedt aan** en de lerenden nemen op.
De opleider is dus actief en de leerling passief, in de zin van afwachtend en opnemend.
2. De lerenden werken aan een opgave of project en de opleider (bege-)leidt dit. Hier zijn de lerenden actief en is de leider in de eerste plaats passief, in de zin van afwezig, afwachtend of waarnemend - om wanneer nodig in te grijpen.
3. Opleider en leergroep zijn in **gesprek** met elkaar, dus afwisselend actief. Zij wisselen informatie uit, verdiepen zich gemeenschappelijk in een probleem, e.d.

De termen "aanbieden" en "werken" zijn ontleend aan het opleidingsmodel*).

Het aanbieden kan nu op verschillende wijzen plaatsvinden: De docent kan eenvoudig informatie geven, of hij kan iets vertellen of uitleggen. Dit zijn drie manieren om kennis met behulp van taal aan te bieden. Hij kan ook iets laten zien of, als het om leren van vaardigheden gaat, iets voordoen.

We noemen dat in het vervolg de **aanbiedingsvormen**.

De activiteit van de lerenden, die nodig is om het gebodene op te nemen en het daaropvolgende leerproces zal telkens een andere zijn. Een informatie neemt men op door luisteren (of kijken of lezen) zonder meer; het leerproces is in dat geval inprenten en onthouden, het leerresultaat een stuk kennis, dat in het geheugen is vastgelegd. Een uitleg vergt niet alleen luisteren, maar actief innerlijk meedenken; het leerproces is dan: nieuwe gedachten (samenhangen) met eigen denken verwerken (begrijpen) en het resultaat is begrip of begripkennis.

Evenzo zijn er verschillende vormen nodig, waarin de cursisten werkzaam kunnen worden; zij kunnen b.v. "opgaven maken", zelf informatie opzoeken, een experiment doen, een verslag schrijven, enz.

Deze noemen we de **werkvormen**.

*) Zie syllabus "Opleiden en Leren I - 2 - Het proces van leren en opleiden".

De verschillende werkvormen vergen van de opleider ook verschillende vormen van leiding geven. Bij de ene werkvorm b.v. zal de opleider een nauw omschreven werkopdracht moeten geven, actief toezien, helpen en controleren, in een ander geval alleen een uitdaging stellen, de groep een tijd met een probleem laten worstelen en ten slotte helpen bij de evaluatie van wat er gebeurd en gevonden is.

Ten slotte kunnen we ook verschillende gespreksvormen onderscheiden, wanneer opleider en lerenden met elkaar in gesprek zijn.

De drie genoemde vormen van activiteit: de aanbiedingsvormen, de werkvormen en de gespreksvormen vatten we samen met het begrip **leervormen**.

2. Hoe kiezen we de geschiktste leervormen?

De keuze van de leervorm in een bepaald geval hangt in hoofdzaak af van de overwegingen t.a.v.:

a. Het gekozen opleidingsdoel

In het bovenstaande voorbeeld was er sprake van twee soorten leerresultaten op het gebied van de kennis, nl. geheugenkennis en begripkennis. Streeft de opleider het eerste na, dan zal hij informatie moeten geven, streeft hij het tweede na, dan zal hij moeten uitleggen (voor zover het om aanbieding gaat). Dit is een eenvoudig en voor de hand liggend voorbeeld. Het verband tussen de leervorm en het leerresultaat, dat wil men wil bereiken, is echter lang niet altijd bewust juist gelegd.

Men beweert b.v. "het zelfstandig kunnen doen van wetenschappelijk onderzoek" na te streven, maar werkt met leervormen, die alleen een vrij elementaire vorm van kennis kunnen opleveren.

b. De cursisten

Waar bevinden deze zich bij de start van een bepaalde leeractiviteit; d.w.z. wat weten of kunnen zij reeds, waarop voortgebouwd kan worden? Welke graad van zelfstandigheid en volwassen leerinstelling hebben ze reeds bereikt (wat is hun "begingedrag")?

c. De leersituatie

Het verdient aanbeveling de leervormen tijdens een les meerdere malen te wisselen i.v.m. opnamevermogen, stemming en activiteitsbehoefte van de leergroep. Na een bepaalde tijd wordt b.v. uitsluitend doceren of uitsluitend zelf doen hinderlijk of onvruchtbaar.

Daardoor wordt de "kloof" tussen opleiders en cursisten groter. Dat is vooral een kwestie van waarneming van de leersituatie zelf, in de eerste plaats door de docent; maar ook de deelnemers kunnen de aan de gang zijnde leervorm doorbreken, b.v. door vragen te stellen.

Om nu in een bepaalde opleiding de meest passende keuze te kunnen maken, hebben we een overzicht nodig van mogelijke leerdoelen en de leervormen, die het meest geschikt zijn om die doelen waar te kunnen maken. Daarom in het volgende eerst iets in het kort over opleidingsdoelen, d.w.z. de leerresultaten, die we willen bereiken.

3. Op welke leerresultaten richten wij ons?

Leerresultaten kunnen enerzijds onderscheiden worden naar hun inhoud, anderzijds naar hun aard. We hebben b.v. iets geleerd op het gebied van rekenen, metaalbewerking, loonadministratie, leiding geven, enz. Dit geeft aan **wat** we geleerd hebben, d.i. de **inhoud**. Van deze leerresultaten kan men zich ook afvragen **hoe** ze in ons aanwezig zijn of gebruikt worden, b.v. in de vorm van kennis, begrip, inzicht, vaardigheid, gewoonte, houding, enz. Dit geeft de **aard** van het geleerde aan, die we in psychologische termen beschrijven (zoals kunnen), omdat het een deel van de lerende en handelende mens geworden is. De inhoud heeft daarentegen altijd betrekking op een stuk wereld buiten ons, waarover we iets geleerd hebben.

De leervormen worden in de eerste plaats afgeleid van de aard van de te bereiken leerresultaten - en dus ook van de aard van de leerprocessen die daarheen leiden. Daarom gaan we op dit aspect van de leerresultaten in.

Er zijn drie hoofdgroepen van leerresultaten, die we samenvatten met de begrippen: **weten, kunnen en houding**.

Weten:

Met weten wordt in de eerste plaats bedoeld, bezit van **kennis**; deze kan men zich, indien nodig, **bewust maken** en in handelingen "toepassen". Een diepergaande vorm van weten noemen we **ervaring**. Deze komt voort uit het bewust handelen in een werkelijke situatie en het leren daaruit. Ervaring "hebben" we niet alleen, maar we zijn er tevens anders door geworden, het is iets van ons zelf geworden. Ten slotte komen we tot **inzicht**, als we de ervaringswereld gaan onderzoeken en doordenken. Dan ontdekken we feiten en samenhangen, die in de dagelijkse ervaring niet zichtbaar zijn. We kunnen dan "achter", "in" of "door" bepaalde dingen denkend (heen)zien.

Kunnen:

Met kunnen wordt bedoeld, het in staat zijn op een bepaalde wijze te **handelen**. In de eerste plaats beschikken we over talloze **vaardigheden**. Deze "hebben" we (net als kennis) en kunnen we in alle mogelijke situaties vrijwel onbewust en zonder inspanning gebruiken. We kennen motorische vaardigheden, b.v. kunnen schaatsen of kunnen schrijven; intellectuele vaardigheden, b.v. kunnen vermengvuldigen; en sociale vaardigheden, b.v. kunnen omgaan met publiek.

Bewust kunnen **handelen**, rekening houdend met de situatie, waarin men zich bevindt, is een ander niveau van kunnen. Dan gaat het om goed waarnemen, concluderen, kiezen, een beslissing kunnen nemen, e.d.

Dat komt in het dagelijkse leven van de volwassene, vooral in het beroepsleven, veel voor. De een kan, wat dat betreft, moeilijker situaties "aan" dan de ander, b.v. omdat hij meer ervaring heeft.

Een derde vorm van kunnen gaat boven het handelen in situaties uit; men is dan in staat nieuwe situaties te laten ontstaan, b.v. kunnen ontwerpen, organiseren, enz. Het kunnen gaat hier in creativiteit over.

Houding:

Bij de derde hoofdgroep van leerresultaten gaat het om een veranderende "wijze van zijn", b.v. meer zelfstandig, evenwichtig zijn, enz. Datgene dus, wat opvoeding en vorming willen bereiken. Willen we aangeven, dat het niet gaat om "aanbrengen" van onveranderlijke eigenschappen, maar om ons "zijn" in een zekere vrijheid in het denken en handelen tot uitdrukking te brengen, dan spreken we van **houding**, attitude of instelling.

In de eerste plaats kunnen we ons in de opvoeding erop richten het **gedrag** te vormen. Daaruit komen dan "goede manieren" voort, "aangepast gedrag", enz. dat wil zeggen een wijze van zijn en omgaan met anderen, die onbewust en vanzelfsprekend in het dagelijkse gedrag tot uitdrukking komt.

Zelfstandig wordt men eerst, als men zijn gedrag zelf kiest met het oog op de situatie; dan is de houding niet meer in het gedrag verborgen, maar bepaalt het gedrag: We zeggen dan ook, dat iemand een "houding aanneemt", zich ergens "op instelt" of zich "tegenover iets opstelt", hij heeft dus een instelling. Het verwerven daarvan vergt een geheel ander soort leerproces.

Achter een bepaalde houding staan altijd **motieven**. Men kiest een standpunt in een situatie of gedraagt zich onbewust altijd op grond van meer blijvende meningen, normen, enz., die boven de situatie uitgaan. Leert men daarmee bewust om te gaan en zijn motieven te kiezen, dan groeien daaruit overtuigingen, idealen. Bedoeld is niet gedachten over hoe "het" het hoort (dat in de sfeer van

kennis), maar datgene wat werkelijk houding en gedrag bepaalt, zoals "geloofskracht" of gezindheid. Dit niveau van vorming wil dus niet gedrag beïnvloeden, maar zelfstandig mensen opwekken om hun eigen doelen en motieven te vinden.

Wat tot nu toe gezgd is, kan in het volgende schema worden samengevat:

WETEN	KUNNEN	HOUDING
inzicht	creativiteit	motief
ervaring	handeling	instelling
kennis	vaardigheid	gedrag

Het zal duidelijk zijn, dat er ook horizontaal een verband is. Het onderste niveau vormt de grondslag, waarop we in het leven steunen. Kennis, vaardigheden en gedragsvormen zijn de middelen, de gereedschappen waarmee we de vaker terugkerende verrichtingen kunnen uitvoeren. Het volgende niveau omvat de voorwaarden om zelfstandig (kiesend) met veranderde situaties om te gaan. Op het bovenste niveau treffen we de vermogens aan, die de mens in staat stellen te ontdekken, te ondernemen, te vernieuwen, kortom creatief en cultuurscheppend te zijn.