

Leren: wat is dat eigenlijk

Robert-Jan Simons

Leren wordt vaak onbesproken gelaten, vreemd genoeg zelfs door lerarenopleiders. Er vinden mede daardoor samentrekkingen plaats en er worden te simpele tweedelingen gebruikt, waardoor slechts een beperkt deel van het leren in ogenschouw wordt genomen. Leren is niet het woord dat mensen in eerste instantie gebruiken voor verschijnselen die er eigenlijk wel toe horen. Mensen gebruiken eerder woorden als veranderen, zich ontwikkelen, groeien, ervaren, nadenken en dergelijke. Communicatie over leren is dan ook vaak problematisch (Ruijters, 2006). Bijna ongemerkt, zo blijkt ook uit onderzoek van Doornbos (2006), gaan wij echter toch het woord leren zelf gebruiken wanneer wij er eenmaal over aan de praat raken. Mensen hebben kennelijk de neiging om verschijnselen in eerste instantie niet te benoemen als leren en om een beperkte invulling te geven aan het woord leren. Als zij doordenken gebruiken ze het woord leren ook in een bredere betekenis.

Het begrip 'leren' gebruiken we zo vaak en zo vanzelfsprekend dat dikwijls verzuimd wordt er een adequate definitie van te geven. Wanneer er wel omschrijvingen van het begrip leren worden gegeven zijn dit vaak eenzijdige definities, bijvoorbeeld uitsluitend gericht op 'leren op school', alleen gericht op individueel leren, of met alleen oog voor de gedragsmatige, waarneembare kant van het verschijnsel. Dikwijls wordt leren alleen gedefinieerd in termen van de uitkomsten van leren zonder het proces zelf te omschrijven. Leren wordt dan omschreven als 'een relatief permanente verandering in gedrag'. Ook wordt leren wel gelijk gesteld met het verwerven van kennis.

De belangrijkste leerprocessen of -leeractiviteiten hebben betrekking op het selecteren, opnemen, verwerken, integreren, vastleggen en gebruiken van en het betekenis geven aan informatie (zie Dixon, 1994). Uitkomsten van leren betreffen veranderingen in houding, kennis en vaardigheden. Daarnaast vormt ook het vermogen van mensen om te leren een belangrijke uitkomst van leren. Door te leren, kunnen mensen leren te leren. Wanneer mensen leren, kunnen zij ook iets leren over de wijze waarop men leert en over de wijze waarop men beter kan leren. Daarnaast kan leren ook betrekking hebben op verder weg gelagen veranderingen als veranderd (werk-)gedrag en veranderde werkresultaten. Leren houdt een verandering in die zowel weinig doelbewust en gepland kan *ontstaan* als ook meer opzettelijk en gepland *tot stand* kan worden gebracht. Docenten zijn gewend om te denken aan leren in termen van doelbewust, gepland, gestuurd leren. Mensen leren echter binnen en buiten hun werk zeer veel zonder dat er een bewuste planning, onderwijs of opleiding aan te pas komen. Die bewuste organisatie en planning van het leren kan overigens door de lerenden zelf plaatsvinden of door begeleiders, computers, managers of opleiders.

Leren gebeurt niet alleen door individuen. Uit het onderzoek van Doornbos blijkt dat politiemensen veel leren van anderen. Collegae, managers, deskundigen, maar ook ondergeschikten en nieuwkomers spelen een belangrijke rol in het leren van individuen. Ook groepen kunnen leren (zie Bolhuis en Simons (1999), hoofdstuk 2). Dit is het geval wanneer de genoemde veranderingen bij twee of meer mensen gezamenlijk plaatsvinden. Er is dan sprake van collectief leren. De collectiviteit kan op procesniveau (samen aan het leren zijn en elkaar daarbij helpen) en ook op het niveau van de uitkomsten:

gemeenschappelijke uitkomsten realiseren. Veranderingen in arbeidsprocessen en/of arbeidsresultaten vinden op groepsniveau plaats. In een bepaalde betekenis wordt ook organisatieverandering leren genoemd: het leren van (deel)organisaties, waarbij veranderingen in cultuur of structuur ontstaan of gerealiseerd worden.

Leren kan worden gedefinieerd als:
 het ontstaan of tot stand brengen,
 door middel van het selecteren, opnemen, verwerken, integreren, vastleggen en gebruiken van en het betekenis geven aan informatie door individuen, groepen of (deel)organisaties, van relatief duurzame veranderingen in kennis, houding en vaardigheden en / of in het vermogen om te leren;

Deze veranderingen resulteren - mits de condities daartoe aanwezig zijn – in veranderingen in arbeidsprocessen en -resultaten bij individuen, groepen en / of de (deel-)organisatie.

Leren in acht dimensies

Doordat mensen een beperkte definitie van leren hanteren, sluiten zij min of meer automatisch belangrijke aspecten van het leren uit. Dan lijkt het alsof leren alleen door individuen wordt gedaan, of al het leren gestuurd wordt en of leren alleen maar op school (of in een opleiding) wordt gedaan. De in tabel 1 gepresenteerde acht dimensies kunnen daarbij helpen.

Dimensie / categorie	Loopt van:	Via:	Naar:
PLAATS	School, opleiding	Werkplek	Elders
BEWUSTZIJN (bij de lerende)	Onbewust leren, impliciet leren	Bewust van werkdoel, alleen vagelijk bewust van leren	Bewust van leerdoelen en leerprocessen
STURING	Externe sturing	Gedeelde sturing door lerende en externe instantie	Zelfsturing
INHOUD	Gestructureerd en er bestaat consensus over	Half gestructureerd, half ongestructureerd	Niet / slecht gedefinieerde, ongestructureerde problemen
AANSLUITING REFERENTIE-KADER	Leren als aanbouwen bij	Leren als verbouwen	Leren als afbreken en opbouwen
AANZET tot leren	Uit eigen beweging	Vanuit de sociale omgeving, vanuit problemen	Door een sturende instantie

DOOR WIE	Individu	Groep	(Deel)organisatie
VOOR WIE	Persoon (leren als tool of personal development)	Groep, organisatie en persoon zelf	Groep, organisatie (leren als tool of management)

Lerarenopleiders zouden rekening moeten houden met deze acht dimensies van leren, zowel op het niveau van studenten (gaat het bijvoorbeeld om leren in het instituut of in de school; om het leren van nieuwe concepties of het afbreken van misconcepties) als op het niveau van de (toekomstige) leerlingen van hun studenten (welke mate van sturing is nodig; ligt de nadruk op het individu of op de groep).

Ook als het gaat om hun eigen leren zouden lerarenopleiders zich bewust moeten zijn op welke dimensies dat leren plaats kan vinden.

Theorieën over leren

Leertheorieën kunnen worden onderscheiden in 5 typen: behavioristische, cognitivistische, constructivistische, sociaal-culturele en cultuur-historische. Alle 5 bouwen ze voort op theorieën uit het begin van de 20^e eeuw. Via psychologen als Watson en Thorndike ontstond de behavioristische leertheorie. Leren werd hier gedefinieerd in termen van gedragsverandering. Het proces van leren bleef in de black box. Belangrijke variabelen die werden onderzocht waren reinforcement (positieve versterking werkt beter dan straf), opdelen in kleine stappen (werkt beter dan grote stappen) en concrete doelstellingen formuleren voor leren. In de zestiger jaren werd de behavioristische visie verdrongen door het cognitivisme. Toch zien we nog steeds aanhangers van de behavioristische leertheorie (bijvoorbeeld in de gedragstherapie). Ook is er recent in de sociale psychologie een opleving van de behaviorisme onderkenbaar. Dijksterhuis benadrukt bijvoorbeeld de impliciete en onbewuste processen die ons leren beïnvloeden. Verder lijken ook nogal wat bevindingen uit de neurowetenschappen goed aan te sluiten bij behavioristische grondprincipes. Voorlopers van de cognitivistische theorie waren Ausubel en Gagné. Zij benadrukten vooral het informatieverwerkingsproces dat plaats vindt bij leren. Aansluiten bij voorkennis en rekening houden met de fasen van verwerking en de typen cognitieve leeruitkomsten waren centrale principes. In de negentiger jaren was vooral de theorie van John Anderson populair: leren analyseren in termen van de overgang van declaratieve kennis naar procedurele kennis: van weten dat naar weten hoe of van verbale kennis naar toepassing. Tegenwoordig herkennen we het cognitivisme in de leerpsychologie vooral in theorieën over cognitieve (mentale) belasting. Leren verloopt het beste volgens deze benadering wanneer er een optimale belasting van het werkgeheugen wordt gerealiseerd die niet te hoog maar ook niet te laag mag zijn. Na en naast het cognitivisme is er de (sociaal) constructivistische theorie over leren. Deze gaat terug naar het oorspronkelijke werk van Piaget en van Dewey. Piaget benadrukte vooral dat bij leren en ontwikkeling een het evenwicht tussen aanpassen aan de bestaande cognitieve structuur (assimilatie) en veranderingen van de structuur zelf (accommodatie) van belang is. Dewey schreef ondermeer over het belang van de actieve rol van de lerende en van relaties met authentieke (toepassings)contexten. In de recente constructivistische theorieën komen deze ideeën terug in principes als: verbind leren steeds met concrete toepassingscontexten, zie leren als het construeren en reconstrueren van betekenis en zie leren ook als een sociaal proces. De sociaal-culturele theorie gaat

terug naar het werk van Bandura, die benadrukte dat observeren en imiteren belangrijke leerprocessen zijn. De hedendaagse sociaal-culturele theorie benadrukt vooral het leren in en van de gezamenlijke praktijk in communities of practice en leerwerk gemeenschappen. De cultuur-historische theorie baseert zich op de theorie van Vygotski, die leren vooral zag als een proces van interiorisatie van uitwendige handelingen tot denkhandelingen. De zone van naastbije ontwikkeling zorgt ervoor dat mensen leren van en met behulp van verder gevorderden (oudere leerlingen, experts, volwassenen). Tegenwoordig is vooral Engeström's activity theory populair. Hij theoretiseert vooral over de spanningen die in en tussen werksystemen ontstaan als gevolg van veranderingen. Leren vindt volgens hem vooral plaats op de grenzen van systemen (boundary crossing).

Lerarenopleiders zouden de moderne leertheorieën en hun historische voorgangers ervan goed moeten kennen om zo de leraren in opleiding te kunnen helpen met het vormen en legitimeren van hun visie op leren. De twee hieronder genoemde boeken van Knud Illeris zouden daarbij goede diensten kunnen vervullen.

Literatuur

- Berings, M. G. M. C. (2006) *On-the-Job Learning Styles: Conceptualization and Instrument Development for the Nursing Profession*. Proefschrift, Universiteit van Tilburg.
- Boekaerts, M., & Simons, P.R.J. (1995). *Leren en instructie: psychologie van de leerling en het leerproces*. Assen: Dekker en van der Vegt.
- Bolhuis, S.A.M., en P.R.J. Simons (1999). *Leren en werken*. Deventer: Kluwer.
- Dixon, N. (1994). *The Organizational Learning Cycle: how we can learn collectively*. London: McGraw-Hill.
- Doornbos, A.J. (2006). *Work related learning at the Dutch police force*. Proefschrift Nijmegen Radboud Universiteit.
- Illeris, K. (2004). *The Three Dimensions of Learning: Contemporary Learning Theory in the Tension Field Between the Cognitive, the Emotional and the Social*. Malabar: Krieger Publishing Company, 2004
- Illeris (2009) (Ed.). *Contemporary theories of learning*. London: Routledge
- Ruijters, M.P.C. (2006). *Liefde voor leren: Over diversiteit van leren en ontwikkelen in en van organisaties*. Proefschrift, Deventer: Kluwer.