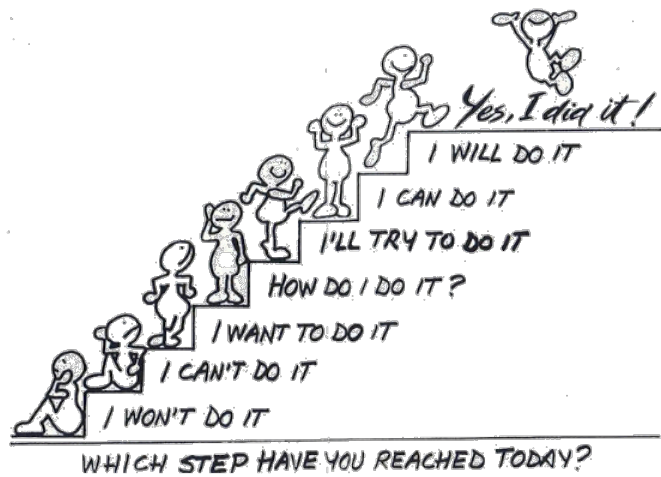


Leren onder druk

Leren doe je beter je leven lang



2016

Kopiëren en vrij gebruik vinden wij prima. Wel netjes met bronvermelding graag.

Iets over leren.

'Evaluatiegesprekken zijn vaak bedoeld om van te leren', zeggen we dan op het einde van het jaar. Laten we dat dan maar eens bewust proberen te doen. Leren is leuk. Leren is spannend. Soms is leren ook saai en vervelend, vooral als het je opgelegd wordt. Het voelt als moeten. En ... heb jij dat ook, dat je je voorneemt iets te leren, omdat het je leuk lijkt en het er toch niet van komt? Leren is een wonderlijk fenomeen en daarom hierover een paar tips in deze nieuwsbrief.

Vaardigheden leren is als autorijden.

Als mensen kennis en vaardigheden leren wordt dat opgeslagen in ons brein. Er worden neuronketens gevormd om het eenmaal geleerde te kunnen herhalen. Hoe vaker we herhalen, des te makkelijker het wordt. Leren autorijden is daar een goed voorbeeld van. We herkennen de situatie nog wel ... eerst de theorie leren, dan de systematiek van gaspedaal, rem en stuur en dan het voorgedaan? krijgen. Daarna met een instructeur ernaast veel oefenen en dan "afrijden". Daarna zeggen we, dan moet je nog minstens 10.000 km rijden om te kunnen zeggen, 'nu kan ik het echt'. En dan met jaren ervaring zeg je "... oh ik wist niet dat ik al hier was, ik ben er al bijna ...". Een teken dat je vrijwel automatisch, zonder intensief na te hoeven denken, je de vaardigheid beheerst.

Dit is zo'n leuk voorbeeld omdat het alle facetten van leren bevat die je nodig hebt voor het leren van elke vaardigheid: ik zou graag willen leren presenteren, ik wil leren om kennismakingsgesprekken te voeren, ik wil leren in een vergadering een bijdrage te leveren, ik wil leren workshops te geven, ik wil leren voorzitter te zijn van de vergadering, ik wil leren betere rapporten te schrijven, ik wil leren hoofd van bijzaken te onderscheiden, ik wil

Afkijken is de beste methode, behalve op school.

Een van de beste manieren om snel en efficiënt te leren is 'afkijken' Op school mag het niet. Toch kijken we al af, sinds we in de wieg liggen. Je moeder nadoen. Later doe je broertjes en zusjes na en andere kinderen in de peuterzaal. En dat gaat zo je leven lang door, ... bewezen tot je 80e. Zodra je iemand anders iets ziet doen, waar je bewondering voor hebt, of wat je ook graag wilt kunnen, dan ga je kopiëren. Zo is het ook op latere leeftijd. Dus is het nog altijd erg verstandig om mensen met verschillende kwaliteiten intensief met elkaar te laten samenwerken, opdat ze van elkaar leren door veelvuldig geconfronteerd te worden met goede voorbeelden. Zo hebben we zelf door afkijken van ervaren trainers en presentators ons stijlrepertoire uitgebouwd in de loop der jaren.

Afkijken gaat door te kijken naar de houding, de non-verbale uitingen, de woordkeus en de intonatie. Wij hebben een natuurlijke manier van afkijken van anderen, die we onbewust toepassen:

- KIJKEN** hoe gedraagt iemand zich, hoe kleedt ie zich,
- DOEN** hoe handelt iemand, gaat ie om met afspraken, presentaties, relaties en dergelijke,
- SPREKEN** welk taalgebruik kenmerkt de ander, welke ironie, humor, verbale luidheid, stiltes gebruikt ie,
- DENKEN** welke waarden, opvattingen, redenering, prioriteiten lijken belangrijk te zijn,
- VOELEN** hoe voelt iemand zich, toont ie emoties, energie, empathie.

Door dit bewuster te doen, wordt het afkijken preciezer, waardoor onze spiegelneuronen makkelijker aangezet kunnen worden tot het overnemen van deze gedragspatronen.

Leren vraagt om "moeten", vaak zelfs een beetje dwang.

Ons voornemen om nieuwe dingen te leren is vaak groter dan het resultaat. Als je echt iets wilt omdat je de motivatie hebt, dan lukt het ook. Eigenlijk zijn er twee onderliggende motieven om te leren: 1) het is leuk en ik doe het heel erg graag, ik ervaar wilskracht voor verdere uitbouw van mijn talent, het is mijn passie; 2) het moet, want anders dan blijf ik zitten, haal ik de promotie niet, doe ik niet mee in de vriendengroep, lukt mijn werk niet zo best, ga ik af bij de presentatie, Druk opbouwen vraagt meestal om een beetje externe pressie, dwang soms zelfs, omdat je dan aangezet wordt, beetje bange poeperd krijgt en niet kunt verslappen. Ook coaches werken zo met hun sporters, die met een beetje druk ervoor zorgen dat je de lat hoger legt dan je zelf zou verwachten dat je aan zou kunnen. Zo word je door externe druk gemotiveerd ook al is het tijdelijk niet zo

prettig. Vervolgens ga je oefenen, oefenen, oefenen en nog eens oefenen en je wordt er goed in. Margriets Sitskoorn, Nederlands bekende neuropsycholoog van het boek *IK² (de beste versie van jezelf)* gaat nog verder en zegt dat je zelfs kunt worden wie je wilt zijn, als je maar jezelf weet te mobiliseren, te programmeren en de tijd maakt om te oefenen. Dat gaat wellicht wat ver, want je hebt niet alle tijd in een mensenleven om alles wat je zou willen leren te beheersen. Beheersing van een vaardigheid op een goed niveau kost immers tientallen uren tot soms een paar duizend uur. Dus veel meer dan één complete vaardigheid per jaar lukt in de praktijk niet.

Overhoren.

Het is bijna te flauw om hier te noemen, maar het werkt écht ... jezelf overhoren. Onderzoek toont steeds weer aan dat mensen die feiten, een taal, theorie willen leren, er goed aan doen deze voor zichzelf op te dreunen

Afleiding, laat het even los.

Leren vraagt ook om af en toe even los te laten. Het even wegleggen van de materie maakt vaak dat je je brein in sluimerstand er over laat denken. Je kent het wel ... dan volgt ineens het goede idee of zeggen we "het kwartje valt". Zo kan ook afleiding tijdens het leren een gunstig effect hebben. Een onderzoek op New York University (Prof Davachi) bevestigt dat 'tijdens het uitrusten, even los laten, in het brein herinneringen worden vastgelegd'. Het is dus aan te raden om na intensief leren, even rust te nemen of te gaan sporten.

Les geven.

Wanneer je les moet geven, ga je je intensief voorbereiden en dat helpt enorm bij het leren. 'De leraar leert meer dan de studenten'. Ook wanneer je doet alsof je les zou moeten geven, heeft dit eenzelfde leereffect. Het in je eigen woorden dingen terug kunnen geven is zeer leerzaam. 'Boven de stof staan', zeggen we dan. Het helpt je bovendien om lacunes in je kennis te ontdekken.

Uitstellen is niet zo erg, serieel uitstellen wel.

Even uitstellen en een paar dagen later ..., dat mag je jezelf vergeven. Steeds opnieuw uitstellen is natuurlijk ineffectief. Druk opbouwen, liefst door een externe gebeurtenis of persoon, maakt dat je je zelf eisen gaat stellen. Wilskracht helpt daarbij erg, zeiden we al en ook dat kun je oefenen. Hoe meer je wilskracht gebruikt, des te wilskrachtiger je wordt. De organisatiedenker Edgar Schein zei het zo "... om echt stappen te zetten met leren hebben mensen dwang nodig die leidt tot existentiële angst" (daar is de bange poeperd weer) ... je moet nu wel immers. Maar let op, beste managers, elke vorm van angst die leidt tot leer- en faalangst dien je te helpen voorkomen, want dat blokkeert zelfvertrouwen en verlamt het leerproces. Bied je mensen dus veiligheid, vertrouwen, steun bovenal en ... daag ze dan enorm uit.



Feedforward.

En tot slot, geef mensen veelvuldig tips over de aanpak van zaken die nog moeten gebeuren. Dat werkt vaak veel beter dan feedback, waar altijd sprake kan zijn van interpretaties van de gebeurtenis en er risico is om gezichtsverlies te ervaren. Gezichtsverlies is voor de meeste mensen wel zo'n beetje 't ergste dat ze kan overkomen. Met complimenten strooien als iets lukt, is enorm goed voor de groei van zelfvertrouwen.

Iedereen een feed forward eindejaarsgesprek gewenst en bovenal een leerzaam 2017!