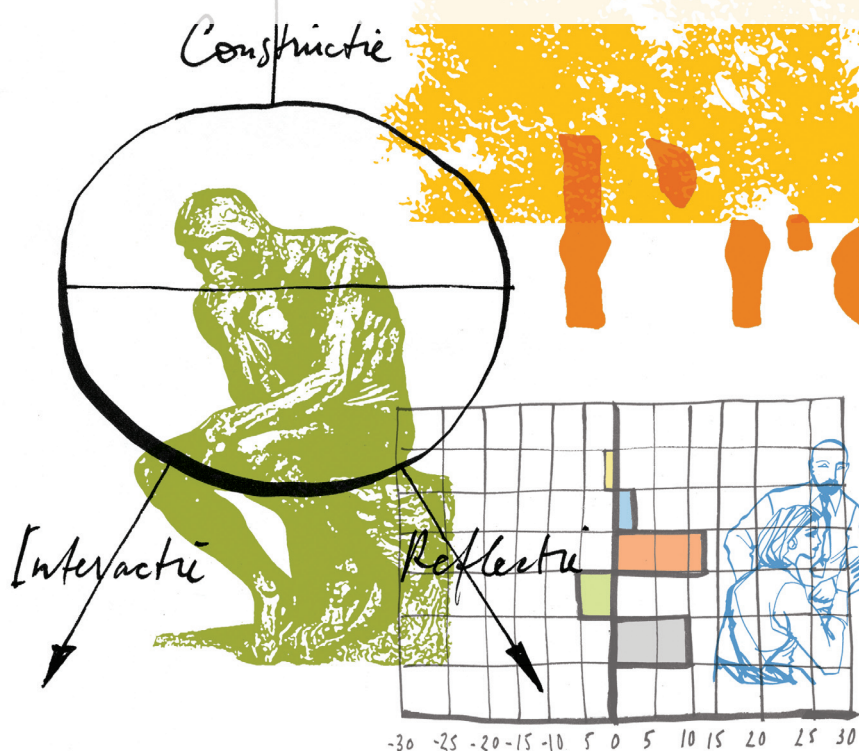




Situgram: uw voorkeuren in het leren

Language of Learning



Datum _____

Naam _____ M/V _____ Leeftijd _____

Functie _____

Organisatie _____ Afdeling _____

Aantal jaren werkervaring _____

Opleiding ☐ MBO ☐ HBO ☐ WO ☐ Anders _____

Afstudeerrichting _____

De gegevens uit deze scan worden gebruikt om onderzoek te doen naar leervermogen en patronen die inzicht geven in hoe mensen leren. Uiteraard worden de gegevens binnen het onderzoek geanonimiseerd. De instrumenten zijn ontwikkeld door Prof. dr. P. Robert-Jan Simons, Universiteit Utrecht, en dr. Manon C.P. Ruijters MLD, Twynstra Gudde, in het kader van de Language of Learning. Versie 04. © Twynstra Gudde en Universiteit Utrecht.



De scan is beschikbaar onder een Creative-Commons licentie.
(naamsvermelding, niet voor commercieel gebruik, geen veranderingen in de tekst).



Twynstra Gudde *Anders* denken, gewoon doen

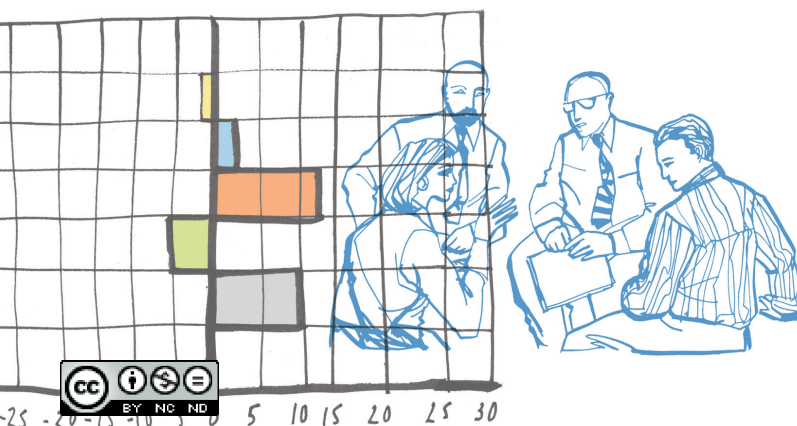
Inleiding Language of Learning

Uw ontwikkeling heeft u in eigen hand. U bepaalt zelf wat u wilt ontwikkelen. En dan? Ontwikkeldoelen worden al snel vertaald in opleidingen. Maar is dit dé manier voor u en bereikt u daar uw doel wel mee? De Language of Learning reikt taal aan om voorkeuren en gewoonten in het leren te herkennen en benoemen. De Language of Learning geeft inzicht in het leren, maakt het mogelijk de match te vinden tussen individu en leervorm om zo het eigen leren te sturen en verbeteren. Om uw eigen leren in kaart te brengen, kunt u gebruikmaken van twee instrumenten.

Het Situgram gaat in op de contexten waarin u graag leert, het Cognigram geeft aan welke denkgewoonten u heeft tijdens het leren. Het gaat in deze instrumenten over uw eigen leren, niet over het leren van anderen (leerlingen, medewerkers, en dergelijke). Het Situgram en Cognigram vormen samen uw leerprofiel.

Situgram: uw voorkeuren in het leren

Het Situgram typeert uw voorkeuren voor contexten om in te leren. Leert u graag door een lezing bij te wonen of door oefening, of door in het diepe te springen? Leert u bij voorkeur onder begeleiding, leert u met of van anderen? Vindt u het plezierig om te leren onder tijdsdruk in een complexe situatie of juist in een veilige omgeving waar tijd en ruimte is om te experimenteren? Uiteindelijk onderscheiden we vijf contexten die uitnodigen om de kunst af te kijken, te participeren, kennis te verwerven, te oefenen en te ontdekken.



Werkwijze

stap 1 Het Situgram bestaat uit vijftien vragen. Op elke vraag volgen vier of vijf antwoorden. Ga bij het beantwoorden van de vragen uit van een gemiddelde voorkeur (3). Spreekt een bepaalde context u (zeer) aan, kies dan 4 of 5. Vindt u een context minder plezierig of vervelend, kies dan 2 of 1. De aanwijzingen om uw leren te sturen worden duidelijker naarmate u vaker kiest voor uitersten.

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5
niet ←————— gemiddeld —————→ helemaal

1 = niet

2 = minder dan gemiddeld

3 = gemiddeld

4 = meer dan gemiddeld

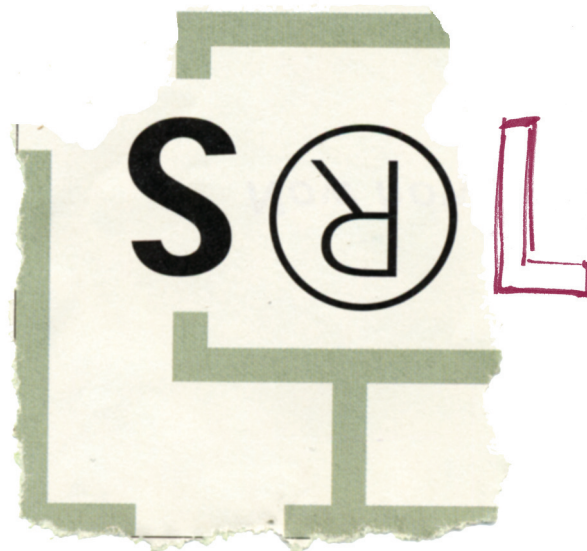
5 = helemaal

stap 2 Herhaal de scores in de witte vakjes van de tweede kolom (dit betekent dat u soms de score twee keer dient te herhalen).

stap 3 Tel de scores uit stap 2 per kolom op (u heeft dan vijf subtotalen).

stap 4 Trek van elk sub totaal 45 punten af. De totalen bevinden zich tussen de -30 en +30.

stap 5 Visualiseer de gegevens in het Situgram.



stap 1

stap 2

1 Welke omstandigheden helpen u bij uw ontwikkeling?

1 - 5

- Wanneer er tijd en ruimte is om te oefenen
- Omgevingen waarin veel kennisbronnen aanwezig zijn
- Werksituaties waar ik nieuwe, interessante vraagstukken tegenkom
- Een inspirerende ontmoeting met anderen
- Complexe vraagstukken waarbij op korte termijn een oplossing moet worden geboden

2 Hoe verwerft u kennis?

- Door goed te kijken wat werkt
- Door in gesprek te gaan met anderen
- Door leeractiviteiten te ondernemen
- Door alles wat ik doe

3 Welke emoties helpen u bij uw ontwikkeling?

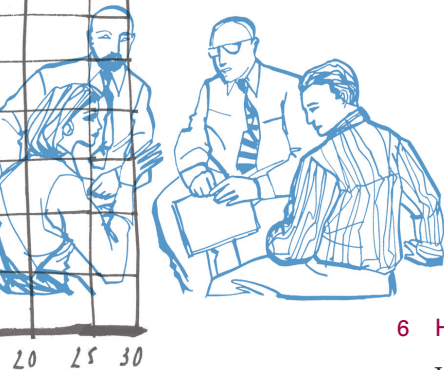
- Inspiratie, nieuwsgierigheid
- Veiligheid, vertrouwen
- Helderheid, zekerheid
- Spanning, werkdruk

4 Waaraan ergert u zich in leeractiviteiten?

- Wanneer iets te langdradig is
- Wanneer mensen zich onttrekken aan het team
- Wanneer sprake is van onwetendheid, te weinig kennis van zaken
- Wanneer ik iets moet doen zonder dat ik me bekwaam voel
- Wanneer alles is dichtgetimmerd

5 Wat betekent samenwerken voor uw ontwikkeling?

- 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



6 Hoe gaat u om met fouten?

- Van fouten die ik maak leer ik veel
- Fouten houden me alert
- Ik probeer fouten te voorkomen door een grondige voorbereiding
- Van fouten leer ik niet veel

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

7 Waar gaat uw voorkeur in opleidingen naar uit?

- Leren rond een praktijkopdracht
- Intervisie
- Trainingen en workshops
- Bedrijfsbezoeken
- Lezingen en colleges

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

8 Wat of wie bepaalt de richting van uw ontwikkeling?

- Dat wordt bepaald door wat ik tegenkom in mijn werk of daarbuiten
- Dat wordt bepaald door de ontwikkelingsrichting van mijn team
- Mijn ontwikkeling plan ik met hulp van een coach, manager of trainer
- Ik vind dat mijn ontwikkeling dient bij te dragen aan de organisatieontwikkeling

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

9 Hoe organiseert u het leren in uw werk?

- Ik zoek de discussie met anderen op
- Ik lees op z'n tijd een goed boek
- Ik kom genoeg tegen in mijn dagelijkse werk
- Ik oefen bewust nieuw gedrag

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

10 Wat is de belangrijkste valkuil in uw ontwikkeling?

- Te weinig tijd nemen om na te denken
- Te lang blijven hangen in bespiegelingen
- Te veel interessant vinden
- Blijven zoeken naar de waarheid
- Snel verveeld zijn

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

11 Wie zet u in het werk aan tot denken?

- Deskundigen
- Collega's en vakgenoten
- Kritische buitenstaanders
- Dat kan iedereen zijn

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

12 Hoe reageert u op onbekende situaties?

- Ik duik in het diepe
- Ik vraag advies aan anderen
- Ik zorg dat ik eerst kan droogzwemmen
- Ik probeer zo veel mogelijk te weten te komen

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

13 Waarover beschikt de ideale begeleider?

- Didactisch vaardigheden
- Vaardigheden in het begeleiden van groepsprocessen
- Praktijkervaring
- Scherpzinnigheid
- Vakkennis

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

14 Welke kennis vindt u belangrijk?

- Expertise
- Gedeeld inzicht
- Bewezen kennis
- Kennis die houvast biedt

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

15 Wat zet u aan het denken?

- Succesvolle oplossingen
- Verschillen in standpunten
- Mijn eigen handelen
- De benodigde kennis

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Subtotalen

stap 3

stap 4

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
-45	-45	-45	-45	-45	-45	-45	-45	-45	-45

Totalen

Code

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ka	pa	kv	oe	od					

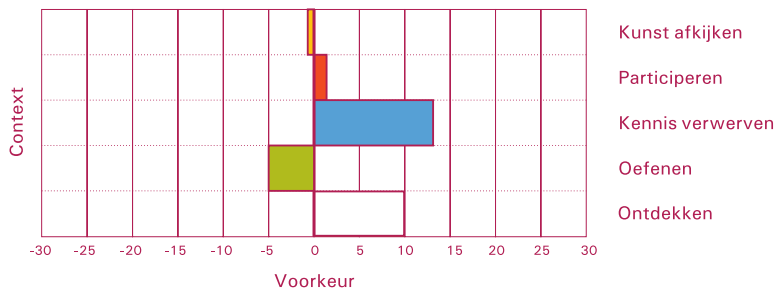
Situgram

	Code	Totalen
Kunst afkijken	Ka	
Participeren	Pa	
Kennis verwerven	Kv	
Oefenen	Oe	
Ontdekken	Od	



Zet de scores op de volgende manier in onderstaand Situgram.

Voorbeeld: een score Ka=-1, Pa=2, Kv=13, Oe=-5, Od=10 ziet er als volgt uit:



Zet uw scores in onderstaand Situgram.

