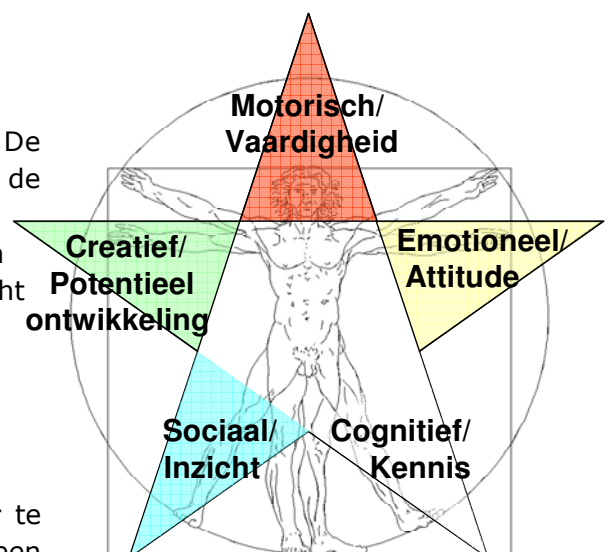


Leren is veranderen van gedrag!

Mensen leren voortdurend. Om te overleven, om te groeien, of gewoon omdat zij het leuk vinden. Toch is leren meer dan het tot je nemen van kennis. Je kunt pas echt zeggen dat je iets geleerd hebt, als je je er ook anders door gaat gedragen. Daarnaast kunnen wij mensen ons ook op vijf niveaus ontwikkelen. Dit artikel gaat over de vijf niveaus van ontwikkelen en hoe groepen en individuen daar maximaal in te prikkelen.

Het menselijk systeem kent vijf intelligenties. De **Cognitieve** intelligentie, de **Motorische** intelligentie, de **Sociale** intelligentie, de **Emotionele** intelligentie en de **Creatieve** intelligentie. Daar uit voortvloeiend zijn er ook vijf niveaus van leren, **Kennis** op doen, **Inzicht** krijgen, **Vaardigheid** ontwikkelen, **Attitude** verandering en **Potentieel Ontwikkeling**



Kennis

Kennis kan op vele manieren worden opgedaan. Door te lezen, televisie te kijken, door te luisteren naar een presentatie of een radio-uitzending, door een email of een webpage te bekijken, etc. Kennis opdoen gaat heel vlug, of deze kennis ook blijft hangen is afhankelijk van de behoefte aan die kennis. Het denken, dat bevordert wordt door de voeding met de juiste kennis, wordt bevordert door te focussen op die kennis die echt van belang is, en andere informatie 'buiten te sluiten'.

Inzicht

Inzicht helpt ons te besluiten welke kennis wij in welke situatie willen toepassen. Hiervoor is het nodig de kennis te koppelen aan praktijksituaties en er over na te denken. Het aanbieden van leerstof op inzicht niveau vraagt dus om actieve workshops. Doe iets met je kennis, probeer het uit en kijk wat er werkt. Het verkrijgen van inzicht duurt dus langer dan het opdoen van kennis.

Vaardigheid

Vaardigheden kunnen alleen in praktische workshops worden aangeleerd, waarbij de nieuwe vaardigheid zovaak wordt herhaald dat deze in het motorische systeem is opgeslagen en later probleemloos kan worden toegepast. Aanleg speelt hierbij een rol, maar ook de wijze van aanleren. Kleine stapjes, voordoen, samendoen en zelf doen, en herhaling zijn hierbij veel gebruikte methodes. Vaardigheden leren duurt dus nog langer dan het opdoen van kennis en inzicht.

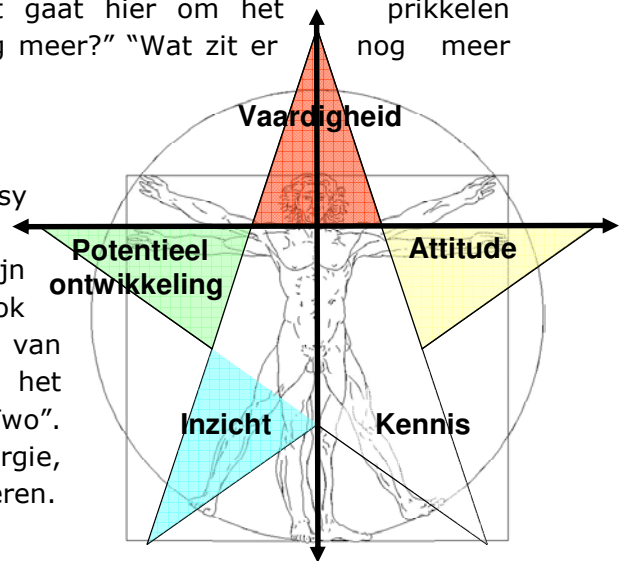
Attitude

Het veranderen van iemands grondhouding of attitude is een grote uitdaging en vraagt veel geduld. Allereerst moet de persoon van de noodzaak overtuigd zijn. Dit vraagt open communicatie, maar soms ook het confronteren met de consequenties van bepaalde vormen van gedrag. Dan moet de persoon het ook echt gaan willen. "Wat win ik ermee als ik mijn gekoesterde attitude opgeef voor een andere?" Daarna is het aanleren van de benodigde kennis, inzicht of vaardigheden meestal betrekkelijk eenvoudig. Iemand die wil veranderen leert het zichzelf snel aan.

Potentieel ontwikkeling

Het laatste niveau van leren is het bevrijden van het eigen potentieel, de unieke kwaliteiten. Maslov noemt dit het niveau van zelfrealisatie. Het gaat hier om het prikkelen van de innerlijk drive tot ontwikkelen. "Wat kan ik nog meer?" "Wat zit er nog meer in mij dat er tot nu toe nog niet is uitgekomen?".

De eerste drie niveaus van leren noemen wij de "Easy Three", en bevinden zich op de verticale lijn van het pentagram. Kennis, Inzicht en Vaardigheid zijn betrekkelijk eenvoudig en snel aan te leren, maar ook snel weer verouderd. De laatste twee niveaus van ontwikkelen, die zich op de horizontale lijn van het pentagram bevinden, noemen wij de "The Hard Two". Attitude en Potentieel ontwikkeling vergen veel energie, maar van het geleerde kunnen wij een leven lang profiteren.



Vandaar dat cultuurveranderingprocessen veel tijd en een zeer zorgvuldige benadering vragen. Het opvolgen van regels en procedures bevindt zich op de verticale lijn. Het daadwerkelijk vanuit het hart handelen naar de gemeenschappelijke normen en waarden, ook als er geen controle is, bevindt zich op de horizontale lijn. Dit kan alleen bereikt worden door veel te praten en samen na te denken, tot de persoon zich kan vinden en wil conformeren aan de gezamenlijke afspraken.

**"Een goede manager heeft korte termijn doelen,
maar een lange adem / lange termijn visie"**

Bron: Philosophical Frameworks

STARBUSINESS
LIBERATING HUMAN POTENTIAL