

SKAB RESULTATER MED VARIERENDE LÆRINGSSTILE

En af de sidste årtiers største succeser inden for det pædagogiske område, nemlig erkendelsen af at man lærer bedst, hvis indlæringen tager hensyn til den enkeltes bedste måde at lære på, er ikke kun relevant i folkeskolen, men kan i mindst lige så høj grad anvendes i efteruddannelsesaktiviteter og på konferencer.

Visse lærer bedst auditivt, mens andre lærer bedst, hvis indlæringen indeholder fysiske elementer. Populært sagt er der 20 forskellige komponenter, der definerer de forskellige læringsstile. Og undersøgelser viser, at anvender man denne viden aktivt, opnås dramatisk bedre resultater af indlæring. Vi taler om op til 50 pct. bedre resultater.

Når man ser på en virksomheds efteruddannelsesaktiviteter handler de som of-

test om at sikre virksomhedens fortsatte konkurrenceevne, og derfor er aktiviteten pålagt fra ledelsen og gælder mange typer medarbejdere.

Med anvendelse af læringsstile, hvor man identificerer hver enkelt deltagers bedste læringsmetode, sikrer man et bedre resultat og udbytte på kort og langt sigt. De store succeser i læringsstile kommer primært på de læringskræmte medarbejdere, og man kan hermed komme tættere på det ønskede kompetenceløft.

Faglig tyngde ikke nok

Ved interne aktiviteter er det vigtigt, at de uddannelsesansvarlige på alle niveauer har et vist kendskab til de forskellige stile og værktøjer - og kan se det i forhold til virksomhedens mål.

Når virksomheden lægger sine uddannelsesaktiviteter i eksternt regi, er det vigtigt, at underviseren ikke alene forstår læringsstilen men også er i stand til at sætte dem i forhold til virksomhedens kultur, organisation og mål. Det er ikke nok, at vedkommende har en faglig kompetence. Man er nødt til at tænke undervisningen og læringsstilen ind i organisationens projekt, hvis de fulde fordele skal udløses.

Men hvordan skal den enkelte underviser på for eksempel et dagkursus inddrage læringsstilen? Det er i den situation næppe muligt at teste kursisterne for at fastlægge deres læringsstile, men underviseren kan alligevel arbejde

vidst med at kombinere bl.a. visuelle, auditive, taktile og kinetiske elementer. Udover denne *safety in numbers* er det oplagt at tænke i de elementer, der ifølge læringsstilenes grundlæggere stimulerer indlæring: Det fysiske miljø, følelsesmæssige, sociologiske, fysiologiske og psykologiske forhold.

God forberedelse vigtig

Det er en god idé, at underviseren før kursus bruger tid i selve lokalet og sikrer, at lys, lyd og temperatur er optimale. Ikke fra eget synspunkt men fra kursistens. Sæt møblerne op, så de bedst fremmer aktivitetens formål. Måske skulle man rykke lidt på standardpakken? Er det bedre med flere pauser? Må man småspise under kurset, og skulle man måske lægge noget fysisk bevægelse ind i løbet af dagen? Og hvad med gruppearbejde?

Det er min erfaring, at det tit fungerer bedre med flere korte konkrete gruppeindsatser end et længere afsnit.

Skal man variere fremstillingen? Her er det min erfaring, at en simpel PowerPoint på overskriftsniveau hjælper kursisterne med at holde strukturen. Det lyder alt sammen som småting, men det er den refleksion, der er med til at sikre, at alle får det maksimale ud af kurset. Det, man opnår med disse justeringer, er, at man - om man så må sige - giver flere læringsstile mulighed for at komme i spil.

Hvis kursuslederen virkelig vil forbedre resultaterne af sin undervisning, også på langt sigt, gør man sig selv og ikke mindst sine kursister en stor tjeneste ved at gå et spadestik dybere og sætte sig ordentligt ind i metoden. Alle behøver ikke, som vi har gjort, at tage den fulde certificering i metoden i USA, men ved enten at læse materialet eller selv tage et kursus, forbedrer man radikalt sin egen kvalitet. Og hvad vigtigere er, får man sine budskaber formidlet bedre og mere langtidsholdbart. Og det er jo det, der er formålet med det hele.

Klommen er skrevet af Finn Kistrup, Chefkonsulent i kursus- og konsulentvirksomheden Supplement A/S



Hvem er Finn Kistrup?

> Chefkonsulent og partner i Supplement A/S, der beskæftiger sig med organisationsudvikling, virksomhedskultur, udvikling af kompetencer og kunsten at øge produktivitet og effektivitet. Tidligere chef for Told- og Skatteskolen og direktør for EuroCustoms, Paris.

> Har gennemført international personale- og organisationsudvikling i mange år, bl.a. som projektchef for FN's udviklingsnetværk UNDP.

> Medforfatter af bogen "Mennesket i virksomheden".

> Certified Dunn and Dunn Learning Style Trainer fra USA i 2010.