

Læringsstile – hvorfor er det interessant for andre end skolebørn?

Af Ole Lauridsen

Der er i disse år et enormt fokus på læringsstile i Danmark. Ikke mindst TV2's udsendelsesrækker "Plan B" (2007) og "Skolen" (2008) har åbnet manges øjne for at vi alle lærer forskelligt, men at læringsstile rækker langt ud over grundskolen og spiller en rolle også i voksenlivet både det professionelle og det private, overrasker mange.

Ole Lauridsen
Lektor, mag.art.
Handelshøjskolen, Aarhus Universitet
ol@asb.dk



Men da læring, når man går helt ind til benet, er omsætning af information til viden, er det klart, at vi mennesker konstant befinder os i en læreproces. Hertil kommer at ingen kan lære nogen noget, men kun igangsætte og støtte en læringsproces hos andre, og derfor vil alle til enhver tid kunne have stor gavn af at vide, hvilke måder, vi lærer bedst på og af at bruge disse måder. Dette er afsættet for arbejdet i Learning Styles Lab ved Handelshøjskolen, Aarhus Universitet: i forskning og praksis at nyttiggøre læringsstile i uddannelse, ledelse, teambuilding og teamarbejde (www.asb.dk/lslab).

Begrebet "læringsstile" er mangfoldigt. Der findes alt i alt 10-11 grundlæggende læringsstils-teorier, og de har affødt godt og vel 100 læringsstilsmodeller. For mange danskere er læringsstile – bevidst eller ubevidst – imidlertid synonymt med Rita Dunn's og Ken Dunn's teori og model, dette naturligvis dels på grund af medieekspone- ringen, dels fordi den Dunn'ske tilgang er jordnær, håndterlig, nem at omsætte til praksis og internationalt gennemforsket, hvad angår effekt. Gennem de senere år har også hjerneforskere taget modellen op og opstillet overbevisende hy- poteser om dens samspil med hjernens naturlige læringsprocesser (Given 2001; Thies, Dunn, og Honigsfeld 2001); denne forskning falder umid- delbart i tråd med det store fokus, tiden har på kognition og hjerneprocesser og er ligeledes med til at skabe opmærksomhed om modellen.

Ifølge Dunn og Dunn er læringsstile de veje, vi går, når vi skal koncentrere os om ny og svær

information, tage denne ind via vores sanser, lagre den og sidenhen bruge den. I et konstruk- tivistisk perspektiv (som er det, arbejdet ved Learning Styles Lab bygger på) er denne defini- tion for snæver, for den mangler videnbegrebet. Definitionen må derfor ændres til: De veje vi går, når vi skal koncentrere os om ny og svær information, tage denne information ind via vores sanser, bearbejde den til viden, lagre denne viden og sidenhen bruge den (Kastberg et al. 2006; Lauridsen 2007).

Der er i modellen 28 variable – også kaldet elementer – der kan spille en rolle for den enkel- tes læring. Det vil her føre for vidt at gennemgå disse variable i alle detaljer, og der vil derfor blive givet en generel indføring fulgt af en gen- nemgang af nogle af variablerne; mere detalje- rede redegørelser findes i Dunn og Griggs 2007 og Lauridsen 2007.

Som det ses, falder de 28 variable i 6 katego- rier: (i) perceptuelle elementer, (ii) psykologiske elementer, (iii) fysiologiske elementer, (iv) mil- jømessige elementer, (v) emotionelle elementer og (vi) sociale elementer – dvs. elementer der har at gøre med (a) sanserne, (b) informationsbear- bejdning og reaktionsmønstre, (c) kroppen, (d) læringsomgivelserne, (e) følelser og (f) sociale sammenhænge.

Ethvert menneske har mellem 6 og 14 styrker i sin profil, og han/hun skal arbejde bevidst med strategier, der kan føre til, at disse styrker udnyt- tes bedst muligt. Man skal eksplicit ikke arbejde med læringsmæssigt svage sider; dette fører i

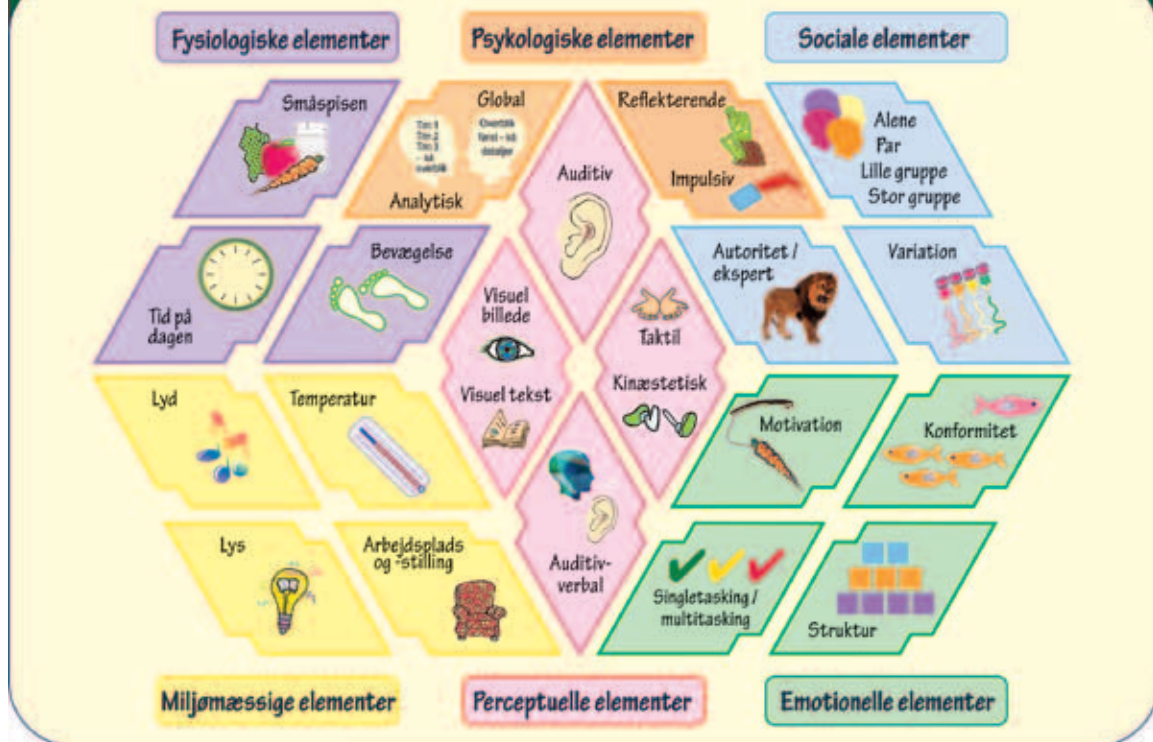
modsatning til hvad mange mener, ikke til en udvidelse af læringspotentialet, men til dårlig læ- ring og frustration. Den eneste hensigtsmæssige måde at lære på er alt i alt den enkeltes person- lige måde at lære på, og det betyder naturligvis, at ansvaret for udnyttelsen af læringsstilsstyr- kerne i høj grad ligger hos den enkelte, for ingen underviser, formidler, leder, tovholder osv. kan tilgodese alle andres enkeltbehov.

Der er imidlertid nogle områder, hvor de fleste (< 70 %) har styrker, og her kan man så sætte ind i omgangen med andre. Det drejer sig om (a) de perceptuelle elementer, (b) informationsbearbejd- ningen, (c) tid på dagen, (d) lys og (e) indretning og arbejdsplads og -stilling. Lad os se på nogle af disse.

Perceptuelle elementer

Nogle mennesker er auditive, det vil sige, at de lærer bedst ved at lytte og kun ved at lytte. Andre er visuelt anlagt og lærer bedst ved at se billeder af enhver art eller ved at se tekst, altså ved at læse. For mange er det afgørende at sætte støttesanser ind under informationsoptaget via øre eller øje. Nogle er taktile og skal have gang i finmotorikken (tager noter, tegner, strikker, sidder lidt uroligt i sædet osv.), andre er kinæstetiske og bruger hele kroppen eller personen (i fx casearbejde og lign.); kroppen kan selvfølgelig lære selv, det kender alle fra fx pinkoder, som man ikke kan huske, før man placerer hånden på tastaturet, men i modellen agerer kroppen altså støtte for "hovedsanserne". Det samme gælder

Definitionen må derfor ændres til: De veje vi går, når vi skal koncentrere os om ny og svær information, tage denne information ind via vores sanser, bearbejde den til viden, lagre denne viden og sidenhen bruge den.



Building Excellence (BE) Copyright ©1996–2008 Rundle & Dunn • Graphic Design ©1996–2008 Rundle
Translation by Ole Lauridsen — LsLab, Aarhus School of Business, University of Aarhus — Denmark

det auditivt-verbale, der indebærer, at man taler med andre (eller sig selv) i læreprocessen – her inddrages både krop og hørelse.

Ikke så mange (>30 % og færrest mænd) er auditive; langt, langt flere er visuelle. Alene det har store konsekvenser for vores daglige kommunikation. Måden, vi giver information og beskeder på, skal i høj grad gennemtænkes. Det er langt fra sikkert, at en mundtlig besked går ind, tværtimod, eller at en e-mail bliver forstået. Der skal måske arbejdes med grafiske fremstillinger (tabeller, flowcharts etc.), med illustrationer, med hjemmesider, med videosekvenser osv.; og vi skal i langt højere grad bruge billedsprog, der sætter visualiseringer i gang hos vores samtalepartnere. I første omgang nok en ekstra arbejdsbelastning, men på længere sigt en gevinst for kommunikationen.

Man må samtidig acceptere, at der er folk, der småtegner, sidder lidt uroligt, skifter stilling, går rundt. De koncentrerer sig rent faktisk ved denne adfærd – det kan i det mindste langt fra udelukkes, stik mod hvad traditionel pædagogik ellers har prædikeret i århundreder.

Man må give plads for folk, der er meget spørgelystne, også dem om hvem man ved, at de udmærket kender svaret. De har brug for at italesætte informationsoptager, og spørgsmålene er en måde at gøre det på. Naturligvis må de ikke tage al opmærksomhed, og underviseren, formidleren, lederen, tovholderen må derfor sørge for at fordele sol og vind lige. Men kender man hinandens læringsstilsprofiler og kender man til læringsstile, kan man diskutere den slags problemer på et neutralt grundlag uden at diskussionen udarter i ”du-er-også-altid-så”-formen og dermed tager en mindre behagelig, personlig drejning.

Informationsbearbejdningen

Nogle mennesker er analytiske og ønsker information leveret skridt for skridt i en logisk følge frem mod det samlede koncept. Andre er globale og foretrækker at blive præsenteret for større informationshelheder; kun på den måde kan de forstå detaljerne og dermed til sidst helheden. Endelig er der en gruppe, de integrerede, der kan gå både analytisk og globalt til værks.

Vores kultur er i høj grad baseret på den analytiske informationsbearbejdning; den regnes for den bedste og den rigtigste, men reelt rammer den langt fra alle. I et internationalt perspektiv og på tværs af sociale skel er de fleste mennesker reelt globale og lærer decideret dårligt ved den analytiske fremgangsmåde.

Den eneste hensigtsmæssige måde at lære på er alt i alt den enkeltes personlige måde at lære på, og det betyder naturligvis, at ansvaret for udnyttelsen af læringsstilsstyrkerne i høj grad ligger hos den enkelte, for ingen underviser, formidler, leder, tovholder osv. kan tilgodese alle andres enkeltbehov.

Man må samtidig acceptere, at der er folk, der småtegner, sidder lidt uroligt, skifter stilling, går rundt. De koncentrerer sig rent faktisk ved denne adfærd – det kan i det mindste langt fra udelukkes, stik mod hvad traditionel pædagogik ellers har prædikeret i århundreder.

Vi må derfor indstille os på ikke altid at gå frem skridt for skridt, være parate til også at fremstille tingene i større helheder, før vi går til detaljen. Bemærk i øvrigt, at man som global uden videre kan fremstille noget analytisk og vice versa; det, der er i spil, er, hvad der foregår i den enkeltes hjerne under informationsbearbejdningen. Nu vil man aldrig stå over for en gruppe udelukkende af analytiske eller globale personer, og man må derfor sørge for at skifte mellem det korte, kontante og præcist fremadskridende af hensyn til de analytiske og de bredere fremstillinger af hensyn til de globale. Samtidig må man være opmærksom på, at ens grundlæggende styrke som enten analytisk eller global ikke smitter så meget af på ens arbejdsgange, at man udelukker andre fra sit miljø. Stærkt globale går ned i et stærkt analytisk miljø og omvendt, og netop det forhold forklarer mange samarbejds-vanskeligheder.

Endelig må vi acceptere, at vi topper og bunder med forskellig rytme hen over dagen og prøve i videst muligt omfang at indrette os efter det, og vi må også indse, at nogle skal have en meget traditionel arbejdsplads med skrivebord og –stol, mens andre fungerer bedre i mere afslappede omgivelser. Tænk også på dette, når der holdes møder og lign. – en sofagrube er ofte en meget bedre løsning end et klinisk møderum.

Der er naturligvis meget, meget mere at tage fat på inden for læringsstilsområdet. Et helt særligt studie fortjener de mange nye Web 2.0-applikationer, der ud over at spille sammen med især den unge generations dagligdag også tilgodeser en mængde læringsstilsstyrker: sansekanalerne, informationsbearbejdningen, det sociale for blot

at nævne det mest i øjnefaldende. Tænker man læringsstile ind i brugen af Web 2.0 – som man bør gøre det generelt ved inddragelse af informationsteknologien – kan applikationerne få en helt anden gennemslagskraft. Simple spørgsmål som ”Foretrækker du information i lyd”, ”Foretrækker du information i tekst”, ”Vil du gerne have overblik før detaljer” osv. osv. kan guide enhver informationsbruger til netop den formidlingsform, der passer bedst til hans/hendes læringsstil.

Denne artikel har forhåbentlig givet grundlag og interesse for videre beskæftigelse med læringsstile. Man bør som det allerførste få fastlagt sin profil på www.learningstyles.net > assessments > BE (profileringen for voksne) og forsøge at få det hele ind under huden, ikke på en gang, men i det tempo man magter det. Sammen med profilen får man en række strategier, og endnu flere findes i Lauridsen 2007. Efterhånden som man ser, hvordan man selv drager nytte af læringsstilene, bliver det ganske ligetil og selvfølgelig at anvende dem i samspillet med andre. Man får en større tolerance og respekt for andre, man erkender, at det man ofte har tolket som personlige problemer i undervisning, samarbejde og lign., ofte blot udspringer af forskellige måder at lære på; endelig lærer man at udnytte forskellighederne i teamarbejde, ligesom man får blik for at for store overensstemmelser ofte fører til at samarbejdet mister dynamik.

Læringsstile er ingen religion og er heller ikke svaret på alt, men det er et stærkt værktøj for den enkelte og for den organisation, den enkelte indgår i, for informationsformidling og for kommunikation generelt.

Udvalgt litteratur

Dunn, Rita og Shirley A. Griggs. 2007. *Synthesis of the Dunn and Dunn Learning-Style Model Research. Who, What, When, Where, and So What?* 3rd ed. New York: St. John's University.

Given, Barbara K. 2001. *The brain's natural learning systems*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Kastberg, Peter (et al.). 2007. *Personligt Knowledge Management*. København: Samfundslitteratur.

Lauridsen, Ole. 2007. *Fokus på læring – om læringsstile i dagligdagen, professionelt og privat*. København: Akademisk Forlag.

Thies Armin, P., Dunn, Rita, and Honigsfeld, Andrea. 2001. *Synthesis of the Dunn and Dunn learning-style model research : analysis*. New York: St John's University, Center for the Study of Learning and Teaching Styles.

På www.asb.dk/lslab kan der downloades forskelligt læringsstilsrelateret materiale, bl.a.

Lauridsen, Ole. 2006. *Læringsstile og PowerPoint – en ny spændende indgangsvinkel*. København: Microsoft.

Lauridsen, Ole. 2007. *Læringsstile og OneNote – en perfekt kobling*. København: Microsoft.

Ole Lauridsen

Certified learning styles trainer

Leder af LSLab (Handelshøjskolens Learning Styles Lab)

Uddannelsesleder – adjunkt pædagogikum

Vores kultur er i høj grad baseret på den analytiske informationsbearbejdning; den regnes for den bedste og den rigtigste, men reelt rammer den langt fra alle. I et internationalt perspektiv og på tværs af sociale skel er de fleste mennesker reelt globale og lærer decideret dårligt ved den analytiske fremgangsmåde.