

# Ace! Management Partners

Training • Coaching • Management Consulting • Interim Management



TRAININGSLOCATIES: ROTTERDAM • BREDA • AMSTERDAM • ARNHEM • UTRECHT  
BRUSSEL • EINDHOVEN • DEN HAAG • ANTWERPEN • AMERSFOORT  
OFFICE: TEL 0165 396108 • FAX 0165 396195  
INFO@ACE-MANAGEMENT-PARTNERS.NL

WWW.ACE-MANAGEMENT-PARTNERS.NL  
WWW.TRAININGENCOACHING.NL  
WWW.COACHINGENTRAINING.NL  
WWW.ACETRAINING.NL

## Ace! Zelftest Leerstijlen van Kolb



# Ace! Management Partners

Training • Coaching • Management Consulting • Interim Management

## Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE.....	2
LEERSTIJLENTEST VAN KOLB .....	2
VIER LEERSTIJLEN .....	3
DEEL 1 VAN DE TEST, VRAGEN .....	4
DEEL 2 VAN DE TEST, STELLINGEN.....	5
DE UITSLAG .....	6
BEPALING LEERSTIJL .....	8
DE BEZINNER .....	8
DE DOENER .....	9
DE BESLISSER .....	9
DE DENKER.....	9
DISCLAIMER.....	10

## Leerstijlentest van Kolb

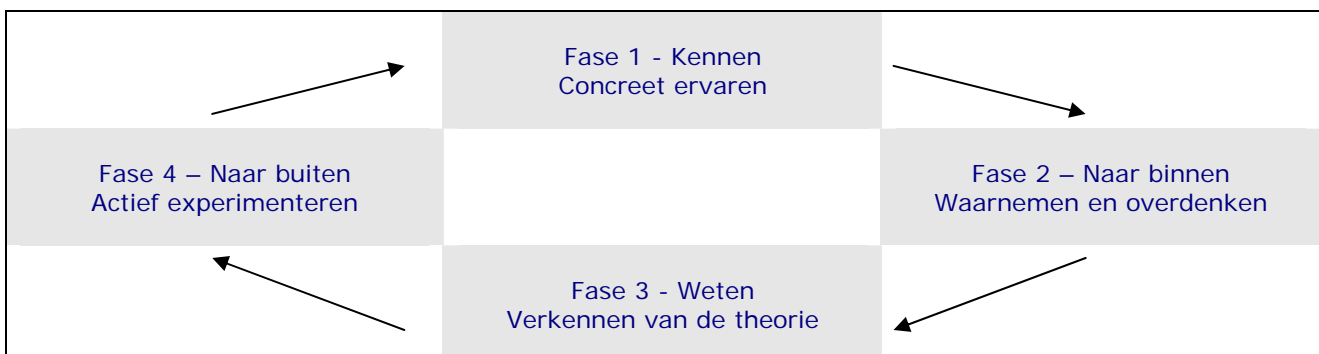
Mensen verschillen nogal in de wijze waarop ze leren. Voor een trainer is het nuttig om te weten welke leerstijl een cursist heeft. Of beter gezegd wat zijn voorkeurstijl is. Als je dat weet, begrijp je beter waarom een cursist iets aanpakt, zoals hij het aanpakt. Dan weet je hoe je hem het best kunt ondersteunen bij het leren

Leren is op te vatten als een proces dat uiteindelijk leidt tot gedragsverandering. In dit proces zijn verschillende fasen te onderscheiden, zoals het verzamelen van informatie, het toetsen van nieuwe inzichten of het nadenken over dingen die je overkomen. De psycholoog Kolb deed onderzoek naar verschillende manieren van leren van mensen en hij onderscheidde er vier, die hij als fasen die van elkaar afhankelijk zijn kon vastleggen. Deze vier leerfasen kunnen worden beschreven in termen van de vaardigheden die bij die fasen horen.

- |                            |          |
|----------------------------|----------|
| • Concreet ervaren         | feeling  |
| • Waarnemen en overdenken  | watching |
| • Verkennen van de theorie | thinking |
| • Actief experimenteren    | doing    |

Deze vier fasen volgen ook logisch op elkaar: als je iets meemaakt (ervaring) is het belangrijk daarna je ervaringen te overdenken (reflectie) en te veralgemeniseren (begripsvorming). Je kan dan een aanpak bedenken waarmee je een overeenkomstige gebeurtenis tegemoet kan treden (experimenteren).

Als je die nieuwe aanpak, dat geleerde gedrag, daadwerkelijk gebruikt doe je weer nieuwe ervaringen op (concrete ervaring) waarover je weer kan nadenken (reflectie), zodat je nieuwe inzichten krijgt (begripsvorming). Op grond van het model is het mogelijk allerlei verschillende leerervaringen te ordenen. Kolb beschreef een ideaal leermodel (dat betekent dat je volgens dat model je leren kunt structureren). De vier fasen herhalen zich volgens Kolb voortdurend in deze volgorde. Dit leermodel valt dan ook te zien als een cyclisch model (beter nog een spiraal, want het niveau stijgt):



Figuur 1

# Ace! Management Partners

Training • Coaching • Management Consulting • Interim Management

Het is niet nodig altijd met een concrete ervaring (fase 1, bovenaan de cirkel) te beginnen. Wel kun je stellen dat je na je geboorte begint met ervaren en dat ervaren mede daarom het natuurlijke begin van het leren is. Maar ook later geldt dit: als je bijvoorbeeld voor het eerst een videorecorder moet bedienen, kun je op diverse manieren proberen uit te vinden hoe het ding werkt. Je kunt allerlei knoppen indrukken (experimenteren) en kijken wat er gebeurt (ervaring en waarschijnlijk ook reflectie). Je kunt ook nadenken over wat je weet over soortgelijke apparaten, bijvoorbeeld over bandrecorders, want die lijken qua bediening op een video (reflectie) en zo een idee krijgen over de bediening (begripsvorming) dat je toetst in de praktijk (experimenteren).

Een andere mogelijkheid is dat je iemand vraagt om voor te doen hoe het apparaat bediend moet worden (ervaring), zodat je zelf een beeld over de bediening kan vormen (reflectie, begripsvorming) dat je vervolgens uitprobeert in de praktijk (experimenteren).

Het is natuurlijk mogelijk de leerfasen in een andere volgorde te doorlopen of een fase over te slaan. Echter, wanneer fasen worden overgeslagen of te snel doorlopen, daalt het leerrendement. Dat is te begrijpen: ervaring wint aan waarde als je erover nadenkt, inzichten worden pas echt bruikbaar als je ze uitprobeert (experimenteren) en toetst (ervaring, reflectie).

## **Vier leerstijlen**

In het voorgaande werd gesteld dat men zich het leerproces kan voorstellen als een cyclisch proces van vier fasen die idealiter altijd in dezelfde volgorde (maar niet altijd vanuit hetzelfde beginpunt) worden doorlopen. Mensen hebben echter voorkeuren voor bepaalde fasen uit die cyclus: ze beginnen bij voorkeur in één bepaalde fase of besteden er de meeste tijd aan. Een mathematicus bijvoorbeeld zal veel tijd besteden aan verkennen van de theorie, terwijl een bedrijfsleider zich eerder zal richten op het in de praktijk toetsen van ideeën.

Kolb ontdekte dat mensen geneigd zijn vooral die leerfase te ontwikkelen waar ze toch al 'sterk in zijn'. Hij pleitte er voor dat mensen ook aandacht zouden besteden aan manieren van leren waarin ze minder goed zijn. De leercyclus kan dan meer volledig en evenwichtig doorlopen worden, waarbij elke fase de aandacht krijgt die ze verdient. In een groep zorgt de diversiteit van bijdragen van de verschillende groepsleden er meestal voor dat dit het geval is.

In opleidingen lag het accent tot voor kort vooral op overdenking en theorievorming (dus: assimilerende leerstijl). Je leert hoe dingen samenhangen en hoe je ze in een theoretisch kader kunt zien. Aan de andere fasen van de leercyclus, experimenteren en ervaren (accommoderende leerstijl) werd meestal minder aandacht besteed. Door het jarenlang moeten werken volgens één bepaalde leerstijl verandert de eigen leerstijl. Daarom hebben veel studenten als gevolg van hun ervaringen op school en universiteit een overdenkende en theoretiserende leerstijl. Allround-leerders zijn mensen die alle vier de leerstijlen beheersen. Het leren beheersen van al deze leerstijlen is nu wat men vaak noemt 'leren te leren'.

# Ace! Management Partners

Training • Coaching • Management Consulting • Interim Management

## Deel 1 van de test, vragen

Deel 1 van de test bestaat uit 9 vragen. Je kunt kiezen uit vier antwoorden.

**Actie ►** Het antwoord dat het beste bij jou past geef je 4 punten. Het antwoord dat daarna het beste bij jou past geef je 3 punten. Het antwoord daarna 2 punten en daarna 1 punt. Schrijf de punten in het grijze hokje voor het antwoord. Zorg ervoor dat je altijd aan alle antwoorden punten geeft, ook indien je moeilijk kunt kiezen.

	Score CE	Score RO	Score VT	Score AE
1	<b>Je wilt leren zeilen. Hoe pak je het aan?</b>			
	Ik stap direct in de boot en probeer hoe je moet zeilen	Ik blijf eerst op de kant staan en kijk hoe een ander het doet	Ik kijk eerst in een boek hoe je moet zeilen	Ik vraag iemand om het mij voor te doen en doe het na
2	<b>Je koopt een nieuwe computer. Je wilt hem meteen gebruiken. Hoe ga je te werk?</b>			
	Ik denk er eerst over na wat je er allemaal mee zou kunnen doen.	Je vraagt eerst precies na wat er allemaal op zit en wat je ermee kunt doen	Ik lees eerst de gebruiksaanwijzing goed door	Ik probeer direct alles uit
3	<b>Je moet een rapport maken over ..... Wat doe je?</b>			
	Ik denk er eerst over na wat de bedoeling is en hoe je het aan moet pakken	Ik lees eerst de gegevens helemaal door en bekijk de grafieken eerst goed	Ik kijk eerst waar ik het rapport voor kan gebruiken	Ik begin meteen te werken
4	<b>Je hoort op de radio een verhaal. Je wilt het straks navertellen. Wat doe je?</b>			
	Ik doe net of het verhaal nu gebeurt en dat ik er bij ben	Ik vind wat ik hoor geweldig en wil het meteen zelf ook doen	Ik wil eerst weten of het verhaal wel klopt	Ik vertel het verhaal gewoon na
5	<b>Je gaat op vakantie. Je mag kiezen uit twee landen. Wat doe je?</b>			
	Ik probeer me voor te stellen wat je allemaal in die landen kunt doen. Ik vind het moeilijk om te kiezen	Ik denk er niet zo lang over na. Je moet er gewoon het beste van maken.	Ik probeer zoveel mogelijk over de landen te weten te komen. Daarna kies ik een land.	Ik kijk waar ik het meeste aan heb. Ik kan snel kiezen.
6	<b>Je gaat een nieuwe fiets uitzoeken. Hoe ga je te werk?</b>			
	Ik denk na waar ik allemaal met die fiets naartoe zou kunnen gaan en hoeveel plezier ik er van zal hebben.	Ik wil precies weten wat er allemaal op die fiets zit, wat de beste is en hoe duur hij is.	Ik wil direct proberen hoe hij rijdt.	Ik kijk welke fiets het beste voor mij geschikt is.
7	<b>Je krijgt een afsluitend examen bij een training. Hoe bereid je je voor?</b>			
	Ik leer alles wat ik voor die toets moet weten.	Ik probeer alles rond het trainingsonderwerp te begrijpen	Ik schrijf de belangrijkste dingen even op.	Ik leer, omdat het nou eenmaal moet.
8	<b>Je staat op het punt een nieuwe baan aan te nemen. Hoe beslis je?</b>			
	Ik probeer me voor te stellen hoe het voor me zal zijn om dat werk te doen.	Ik wil eerst precies weten hoe hard ik moet werken en hoeveel ik verdien.	Ik wil precies weten wat iemand in dat bedrijf moet doen en hoe het bedrijf werkt.	Ik ga werken en merk vanzelf wel of het mij bevalt
9	<b>Je mag kiezen hoe je les krijgt in een vreemde taal. Hoe wil je het?</b>			
	Ik wil graag dat de leraar verhalen vertelt.	Ik wil graag werkstukken maken.	Ik wil graag duidelijke opdrachten hebben.	Ik wil graag weten waar de opdrachten voor nodig zijn.

# Ace! Management Partners

Training • Coaching • Management Consulting • Interim Management

## Deel 2 van de test, stellingen

Deel 2 van de test bestaat uit negen groepen van vier uitspraken.

**Actie** ► Per groep rangschik je de uitspraken, waarbij 4 de hoogste score is (waartoe je je het meest voelt aangetrokken) en 1 de laagste (hiertoe voel je je het minst aangetrokken).

	Score CE	Score RO	Score VT	Score AE
10	<b>Stelling</b> Je zoekt naar verschillen en onderscheidingen.	Je wilt in eerste instantie iets vooral uitproberen.	Je voelt jezelf erbij betrokken.	Je bent gericht op het nut voor praktische toepassingen.
11	<b>Stelling</b> Je laat de dingen op je af komen ongeacht wat het is.	Je bent vooral gericht op wat relevant is.	Je analyseert de situatie.	Je kent geen waardeoordeel toe, kiest niet voor bepaalde standpunten.
12	<b>Stelling</b> Je let vooral op wat je zelf ervaart en voelt	Je kijkt vooral, je let op hetgeen je gewaar wordt.	Je denkt er vooral over na.	Je bent vooral bezig, je wilt er iets mee doen.
13	<b>Stelling</b> Je neemt de dingen zoals ze zijn.	Je neemt risico's met wat je doet of zegt.	Je kent waardeoordelen toe.	Je probeert je steeds sterk bewust te zijn van wat er gebeurt.
14	<b>Stelling</b> Je gaat vooral intuïtief te werk.	Je bent vooral gericht op resultaten.	Je probeert in eerste instantie logisch te denken.	Je stelt jezelf vooral vragen.
15	<b>Stelling</b> Abstractie en begripsvorming zijn belangrijk.	Je kijkt en luistert vooral.	Je hebt voorkeur voor het concrete.	Je bent vooral actief en praktisch bezig.
16	<b>Stelling</b> Je bent met name op het heden, het hier en nu gericht.	Je laat eerst alles nog eens door je hoofd gaan en denkt erover na.	Je bent met name gericht op wat er nog gaat (zal) gebeuren.	Je bent vooral pragmatisch ingesteld.
17	<b>Stelling</b> Je bent vooral gericht op het opdoen van ervaringen.	Je bent vooral luisterend en kijkend gegevens aan het verzamelen.	Je brengt vooral verschijnselen onder in een samenhangend begrippenkader.	Je bent vooral ideeën en vermoedens aan het toetsen en experimenteert met je gedrag in situaties.
18	<b>Stelling</b> Wat er gebeurt beleef je vooral gevoelsmatig en intens.	Je houdt bij voorkeur enige afstand t.a.v. Wat er gebeurt.	Je benadert wat er gebeurt met name verstandelijk.	Je bent actief medeverantwoordelijk voor wat er gebeurt.

# Ace! Management Partners

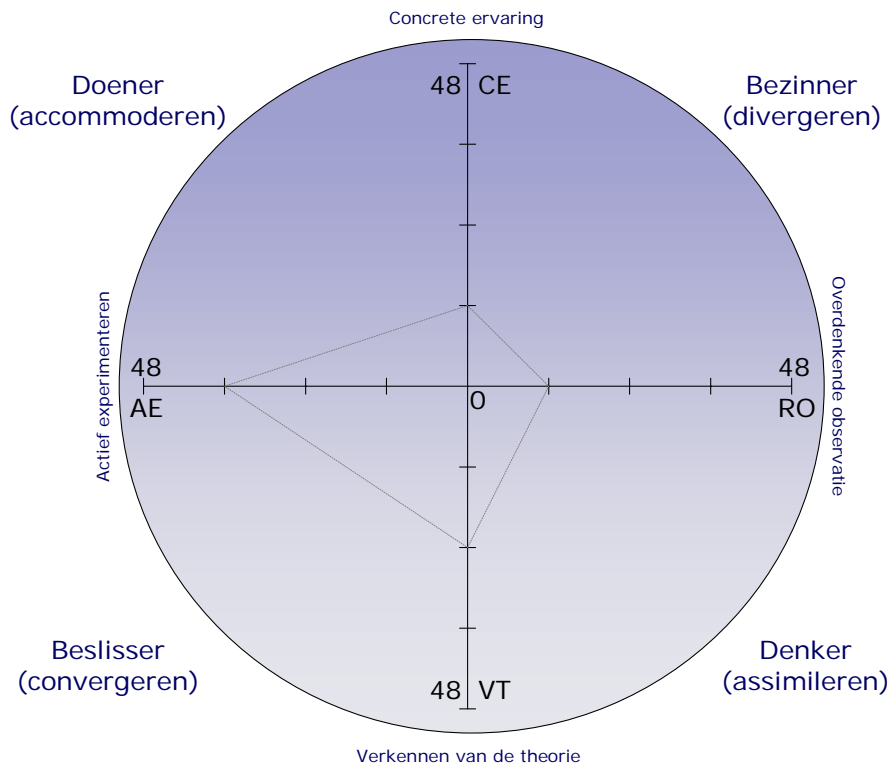
Training • Coaching • Management Consulting • Interim Management

## De uitslag

**Actie** ► Tel de punten die in de kolommen staan op, volgens onderstaand schema. Let op! Niet alle vragen tellen mee. Per kolom van 18 antwoorden worden er 12 in elke kolomscore meegeteld.

Kolom CE	Score CE	Kolom RO	Score RO	Kolom VT	Score VT	Kolom AE	Score AE
Vraag 2		Vraag 1		Vraag 2		Vraag 1	
Vraag 3		Vraag 3		Vraag 3		Vraag 3	
Vraag 4		Vraag 6		Vraag 4		Vraag 6	
Vraag 5		Vraag 7		Vraag 5		Vraag 7	
Vraag 7		Vraag 8		Vraag 8		Vraag 8	
Vraag 8		Vraag 9		Vraag 9		Vraag 9	
Stelling 11		Stelling 10		Stelling 11		Stelling 10	
Stelling 12		Stelling 12		Stelling 12		Stelling 12	
Stelling 13		Stelling 15		Stelling 13		Stelling 15	
Stelling 14		Stelling 16		Stelling 14		Stelling 16	
Stelling 16		Stelling 17		Stelling 17		Stelling 17	
Stelling 17		Stelling 18		Stelling 18		Stelling 18	
<b>Totaal CE</b>		<b>Totaal RO</b>		<b>Totaal VT</b>		<b>Totaal AE</b>	

**Actie** ► Vul nu de grafiek in. Op de lijn van de CE-score zet je het aantal punten. Op de lijn van de RO-score zet je het aantal punten, enzovoort. Trek een lijn van het CE punt naar het RO-punt enzovoort. Je ziet nu hoeveel je van elke leerstijl gebruikt. De stippellijn is een voorbeeldscore.



Figuur 2

Indien je score, zoals in het voorbeeld, opvallend naar één kant uitsteekt, dan heb je een duidelijke voorkeur voor een specifieke trainingsopbouw:

Startpunt verkennen van de theorie:  
(VT - traditioneel)

- Eerst theorie
- Voorbeelden bespreken
- Oefening
- Nabespreking van de oefening

Startpunt actief experimenteren:  
(AE - al doende leren)

- Checklist en oefening
- Bespreking oefening
- Nieuwe oefening
- Nabespreking theorie en breder kader

# Ace! Management Partners

Training • Coaching • Management Consulting • Interim Management

Startpunt concrete ervaring:  
(CE - sprong in het diepe)

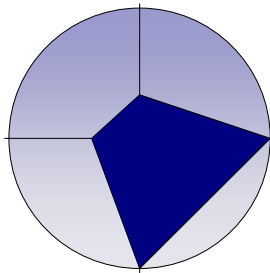
- Oefening of discussie
- Bespreking van de oefening
- Theorie behandelen
- Oefening verbeteren

Startpunt overdenkende observatie:  
(RO - eigen wijsheid)

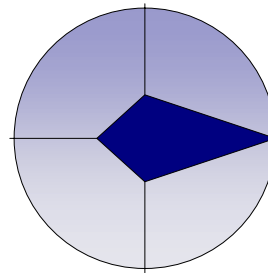
- Voorbeelden bespreken
- Theorie bespreken
- Voorbeelden verbeteren
- Oefening

Onderstaand zijn een aantal voorbeelden gegeven van uitgesproken profielen. Vergelijk uw uitkomst met deze profielen. Met welk profiel komt uw profiel het meest overeen?

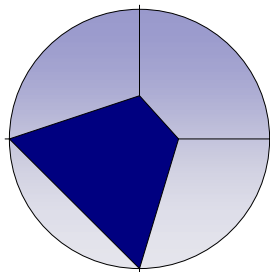
De professor



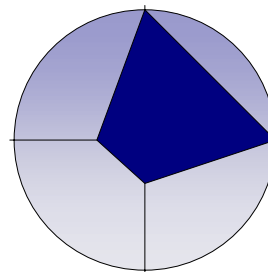
De fotograaf



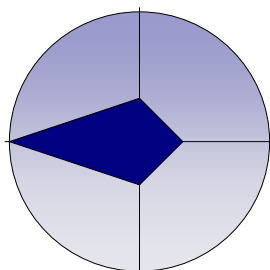
De profeet



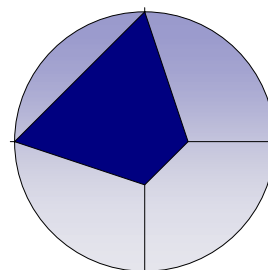
De uitvoerder



De uitvinder



De ondernemer



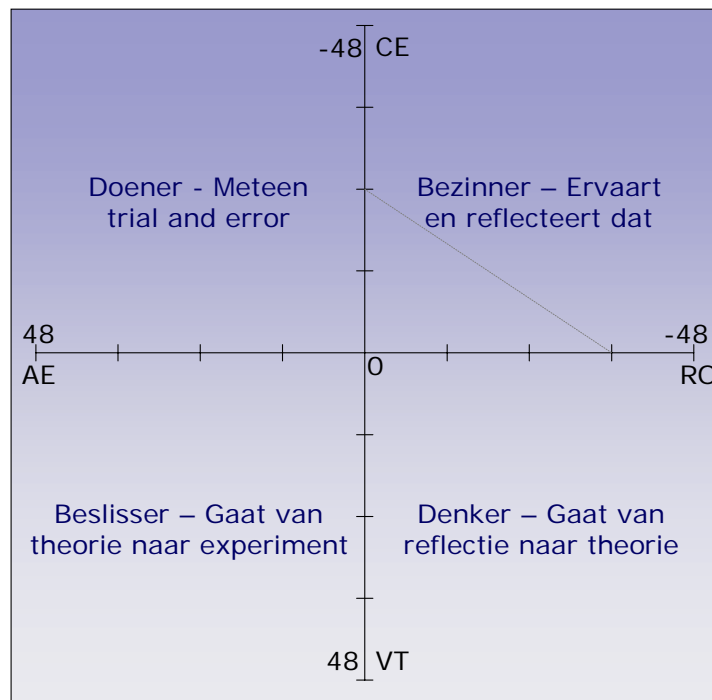
## Bepaling leerstijl

**Actie ►** Vul onderstaande berekeningen in. Kijk daarvoor hoeveel punten je hebt bij de CE score, de RO score, de VT score en de AE score. Vul die punten in en maak de berekening. Uit de berekening kan ook een min score komen.

VT score \_\_\_ - CE score \_\_\_ = \_\_\_

AE score \_\_\_ - RO score \_\_\_ = \_\_\_

**Actie ►** Kruis het bovenste getal aan op de verticale as (VT-CE). Kruis het onderste getal aan op de horizontale as (AE-RO). Trek een lijn tussen de getallen die je aangekruist hebt. Je ziet nu welke leerstijl bij je past. De stippellijn is een voorbeeldscore.



Figuur 3

## De bezinner

De bezinner kijkt aandachtig hoe anderen een probleem aanpakken. Eerst goed kijken, dan pas zelf aan de slag gaan. De bezinner kan zich goed inleven in verschillende situaties en kan een probleem vanuit vele standpunten bekijken. Daardoor ziet hij vaak vele oplossingen.

Een bezinner leert het beste als hij de tijd krijgt om na te denken: eerst nadenken, dan pas doen.

Sommige bezimmers twijfelen vaak en komen soms langzaam tot een besluit. Ze zijn voorzichtig en nemen weinig risico's. Door zijn fantasie en inleving legt de dromer snel verbanden tussen verschillende situaties. Bezimmers maken en bedenken graag, maar hebben daar tijd en ruimte voor nodig.

Vijf tips - Hoe stimuleer je de bezinner in een cursist:

- Zorg voor verschillende meningen over een probleem: dat stimuleert.
- Geef de cursist tijd en ruimte om ervaringen te verwerken en gevoelens te uiten.
- De cursist leert het best als de trainer de leerstof met voorbeelden (visueel) uitlegt.
- Leg geen limiet of tijdsduur op: bezimmers hebben er een hekel aan.
- Moedig bezimmers aan: dan leren ze beter en liever.

# Ace! Management Partners

Training • Coaching • Management Consulting • Interim Management

## De doener

De doener wil vooral ervaringen opdoen en experimenteren. Als hij ergens aan begint, wil hij resultaten zien. De doener wil overal aan meedoen en erbij bijhoren. Hij werkt graag samen met anderen. Hij schiet snel in actie en probeert ook anderen mee te trekken.

Een doener kan zich makkelijk aanpassen aan nieuwe situaties en onverwachte omstandigheden. Hij zoekt vaak zelf nieuwe (leer)situaties op, maar neemt soms onnodige risico's.

De doener wil vlug resultaat. Soms is hij ongeduldig en gaat hij over tot actie zonder na te denken. Het is voor een doener niet altijd makkelijk om hoofd- en bijzaken van elkaar te onderscheiden.

Vijf tips - Hoe stimuleer je de doener in een cursist:

- Sfeer en menselijk contact zijn belangrijk. Doe veel samen.
- De cursist leert het best in het samenwerken, geef hem taken en projecten.
- De cursist heeft uitdagingen, spanningsvolle situaties nodig, die om snelle keuzes vragen.
- Soms gaat de cursist zonder nadenken te werk. Evalueer een taak achteraf: de cursist zal veel leren uit je advies. Help hoofd- en bijzaken te onderscheiden.
- Geef de cursist de nodige tijd en ruimte om dingen uit te proberen.

## De beslisser

De beslisser hakt graag knopen door. Hij plant een taak en voert die uit. De theorie interesseert hem niet zo, wel de oplossing voor het probleem.

De beslisser voelt zich goed als het stappenplan, de leerroute, mooi uitgetekend voor hem ligt en hij stap na stap tot het resultaat kan komen.

Maar soms weet hij niet wat aangevangen als er zich plots een hindernis voordoet. Door zijn gedrevenheid handelt een beslisser soms opdrachten te snel af. Een beslisser leert het meest als hij de kans krijgt om zaken uit te proberen en te oefenen onder begeleiding van de trainer. Een beslisser is veeleer gericht op taken dan op mensen. Bij geklets wordt hij ongeduldig.

Vijf tips - Hoe stimuleer je de beslisser in een cursist:

- Help de cursist een duidelijke rode draad te herkennen in de leerstof.
- Geef een cursist de kans om met eigen oplossingen te experimenteren.
- Laat een cursist zelf een probleem oplossen, maar geef hem aanwijzingen en raad.
- De cursist leert het best als je voorbeelden uit de praktijk geeft.
- Maak de cursist duidelijk dat wat hij nu leert, later van pas komt.

## De denker

De denker stelt graag onderzoekende vragen. Hij kijkt vooral naar wat gebeurt en probeert tot algemene regels te komen. Een denker is goed in logisch denken en redeneren. Denkers zijn meestal nauwkeurig en werken nauwgezet. Maar ze willen ook ruimte om creatief om te gaan met hun ideeën.

Ze leren het best uit boeken en directe uitleg: die zijn duidelijk en logisch opgebouwd. Ze leggen graag een relatie met de kennis die ze al hebben.

Denkers kunnen niet goed tegen onzekerheid of wanorde. Ze vragen zelden hulp aan anderen. Soms staan ze niet echt met de voeten op de grond en komen ze met ideeën die ze nooit in de praktijk kunnen omzetten.

Vijf tips - Hoe stimuleer je de denker in een cursist:

- De cursist weet graag waarom hij iets moet leren. Vertel het hem.
- Een denker heeft orde en rust nodig bij de training. In groepjes werken is niet echt aan hem besteed.
- Geef de cursist de tijd om zelf het hoe, wat en waarom te ontdekken.
- Bemoei je niet te veel. Denkers ervaren dat snel als bemoeienis, een inperking van hun ambities.
- De cursist heeft uitdagingen (complexe vraagstukken) nodig: altijd dezelfde stof verveelt snel.

# Ace! Management Partners

Training • Coaching • Management Consulting • Interim Management



## Disclaimer

Tenzij anders vermeld berust het copyright op deze test bij de uitgever Ace! Management Partners. Niets van deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd bestand of openbaar gemaakt, op welke wijze en in welke vorm dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever en de auteurs.

De gebruiker mag de informatie op het scherm bekijken en afdrukken voor persoonlijk gebruik. Hoewel de inhoud van deze test met de grootste zorgvuldigheid is samengesteld, zijn de auteur en de uitgever niet aansprakelijk voor fouten en of schade die uit het gebruik of de (gedeeltelijke) toepassing van de informatie, direct of indirect, het gevolg zou kunnen zijn. De tests zijn niet bedoeld als een advies. Ace! Management Partners kan immers niet beoordelen of toepassing van de informatie in uw organisatie en in uw specifieke situatie, verstandig is.

De informatie kan op elk moment zonder voorafgaande aankondiging gewijzigd worden. Door deze test te gebruiken gaat de gebruiker automatisch akkoord met deze voorwaarden en is hij verplicht het copyright te respecteren.

Amsterdam • Den Haag • Rotterdam • Arnhem • Eindhoven • Utrecht • Breda • Amersfoort • Antwerpen • Brussel

Office: Kersenbergh 32 • 4708 KC Roosendaal • Tel 0165 396108 • Fax 0165 396195  
KvK Breda 20.10.1441 • Rabobank 18.43.56.717 • BTW nl1552.799.32.b01  
info@ace-management-partners.nl • www.ace-management-partners.nl

© Ace! Management Partners ®