

Læringsstile

Af Leder af ASB LearningStylesLab, lektor mag. art. Ole Lauridsen, 2010

Hvad er læringsstile?

Læringsstile er de metoder vi bruger, når vi skal koncentrere os om ny og svær information og

- tage denne information ind
- bearbejde den til viden
- lagre denne viden
- bruge denne viden igen.

Der findes forskellige teorier om læringsstile og i det følgende beskrives Dunns og Dunns læringsstilsmodel, som opererer med 20 elementer, fordelt på 6 grupper, der kan påvirke vores læring positivt eller negativt. Positivt når man får mulighed for at lære og arbejde på de måder man foretrækker og som man er god til, og negativt når man tvinges til at lære og arbejde på måder der ikke passer så godt til en selv. Det er vigtigt at huske at læringsstile skal bruges når der er tale om at lære eller arbejde med noget nyt og svært – dvs. når vi "nylærer". Når vi repeterer eller lærer noget inden for et område som vi kender godt til på forhånd, dvs. når vi "tillærer", er læringsstile ikke helt så påkrævede; men det skader nu aldrig at bruge sine styrker eller præferencer mest muligt.

"Den eneste rigtige måde at lære på er min måde at lære på!"

Dette er grundtanken i Dunns og Dunns læringsstilsteori, og den grundtanke betyder selvfølgelig at den enkelte skal kende sin profil og vide hvilke strategier han eller hun kan sætte ind, ikke mindst hvis undervisningen fx ikke lige svarer til ens egentlige behov.

En sådan profil kan man få fastlagt på www.learningstyles.net. Her findes en omfattende test som er udviklet efter anerkendte metoder og som giver et pålideligt resultat. I forbindelse med profilen får man en lang række strategier til at omsætte sine styrker eller præferencer til praksis.

Læringsstile giver forståelse for andre, et fælles sprog og fællesskab.

Når man arbejder med læringsstile, lærer man meget om sig selv. Men samtidig får man blik for at andre kan lære og arbejde på en anden måde, og den erkendelse medfører øget respekt for andre og større tolerance. Læringsstile kan altså i høj grad gøre samarbejdet bedre – og sjovere.

Herudover får man et sprog om meget af det der sker i læringen, et sprog man kan bruge sammen med sin leder, kolleger og elevkammerater. Dette fælles sprog er fuldstændig neutralt – man kommer fra den

ufrugtbar "du-er-også-altid-så-..."-diskussion til en diskussion der udelukkende drejer sig om en forskellighed der er velbegrunder og til at forstå.

Resultatet af arbejdet med læringsstile kan dermed sammenfattes i:

- selvindsigt
- bedre resultater
- bedre samarbejde
- øget fællesskab

Læringsstilsmodellen

Dunns og Dunns læringsstilsmodel tager sig således ud (her i udgaven for voksne, "Building Excellence" udviklet af Rita Dunn og Susan Rundle):



Lad os se på de enkelte grupper og de enkelte elementer:

De perceptuelle elementer – den eller de sanser vi foretrækker at bruge når vi skal tage ny information ind. I denne gruppe finder vi:

- **det auditive** – at lære ved at lytte og kun ved at lytte, fx til foredrag, forelæsninger eller lydbøger
- **det billed-visuelle** – at lære ved at se billeder og grafiske fremstillinger af enhver art, fx malerier, fotografier, tegninger, skilte, tabeller og grafer
- **det tekst-visuelle** – at lære ved at læse, fx bøger, tidsskrifter, tekst på pc'en
- **det taktile** – at lære ved at inddrage finmotorikken, dvs. fingrene, fx ved at tage noter (selv om man måske ikke læser dem igen), at tegne kruseduller, at klikke eller lege med en kuglepen eller at strikke mens man lærer
- **det kinæstetiske** – at lære ved at inddrage grovmotorikken, dvs. hele kroppen, fx i gulvspil og lege, ved at gå rundt mens man læser eller lytter, at rokke i en stol eller på en pilatesbold mens man lærer eller at lære ved at inddrage hele sin person, fx i rollespil og casearbejde
- **det auditiv-verbale** – at lære ved at tænke højt, snakke med og stille spørgsmål.

De fleste har flere sansemæssige styrker, så det er en kraftig forenkling at tale om høre-, se-, føle- eller gøre-personer – og ud over sanserne er der også mange andre ting i spil i en læringsstilsprofilen.

De psykologiske elementer – dels den måde vi helst vil bearbejde information på, dels to måder vi reagerer på når vi skal besvare spørgsmål, tage beslutninger og løse opgaver:

Informationsbearbejdning:

- **analytisk** – man foretrækker informationen leveret skridt for skridt i en logisk fremstilling der bygger op mod det fulde billede og den fulde forståelse
- **global** - man har brug for en ide om emnet, og et overblik før man præsenteres for detaljerne.

Lad os sætte et mere konkret billede på denne forskel: Hvis man skal fra et sted til et andet, vil en analytisk person foretrække en kørselsvejledning med en skridt for skridt gennemgang af ruten. En global person kan omvendt ikke stille noget op med de mange detaljer i en kørselsvejledning hvis han eller hun ikke på forhånd har set et kort over ruten.

Nogle personer kan gå både analytisk og globalt til værks; de kaldes *integrerede*.

Det er vigtigt at mærke sig, at selvom analytisk eller global egentlig udelukkende beskriver hvordan vores hjerner bedst behandler information, så vil en analytisk person ofte indrette sig meget struktureret i alle forhold (med timeplaner, huskelister, dagsordener, oversigter, faste regler); omvendt vil en global person sjældent kunne lære og arbejde i en stiv ramme, men vil være tilbøjelig til at tage tingene som de kommer. Disse forskelle giver tit problemer i fx ledelse og undervisning, for globale mennesker vil have det svært med faste rammer og systemer, og analytiske vil ikke trives i et globalt miljø uden disse rammer.

Reaktionsmønstre:

- **reflekterende** – man har brug for tid til at tænke, før man reagerer.
- **impulsiv** – man kaster sig spontant ud i svar, beslutningstagning og problemløsning.

De fysiologiske elementer – kropslige forhold der skal tilgodeses for at man kan koncentrere sig og bevare fokus:

- **småspisen** – behov for at tage energi ind mens man lærer og arbejder, fx spise og drikke lidt.
- **tiden på dagen** – vi er alle sammen udstyret med et biologisk ur og topper og bundter forskelligt hen over døgnet. Nogle lærer bedst tidligt på dagen (fra de vågner til ca. kl. 10), nogle midt på dagen (ca. kl. 10 – kl. 15), nogle sent på dagen (ca. kl. 15 – kl. 19) og nogle sidst på dagen (fra ca. kl. 19) og/eller om natten.
- **behov for at bevæge sig** – gå lidt rundt, strække sig, rejse sig, fordi man bliver træt og urolig i kroppen når man skal sidde på samme plads i længere tid ad gangen. Dette er forskelligt fra det kinæstetiske hvor kroppen jo inddrages som en slags sansekanal; her er der udelukkende tale om træthed og uro i kroppen.

De miljømæssige elementer – forhold i læringsrummet der ligesom de fysiologiske elementer har betydning for koncentration og fokus:

- **lyd** - nogle lærer og arbejder bedst i stilhed, andre skal have lyd (normalt musik) i baggrunden

- **temperatur** – nogle lærer og arbejder bedst i varme rum, mens andre foretrækker kølige.
- **lys** – nogle foretrækker skarpt og direkte lys når de lærer og arbejder; andre har det bedre med mere dæmpet lys
- **arbejdsplads og -stilling** – nogle foretrækker at sidde ved et traditionelt arbejdsbord (fx skolebord, skrivebord eller mødebord), mens andre bedst kan koncentrere sig hvis de sidder mere mageligt (fx i en sofa) eller ligger ned.

De emotionelle elementer – forhold der skal indtænkes for at vi følelsesmæssigt kommer godt i gang med en ny og svær opgave, og som har betydning for hvor stressede vi bliver:

- **motivation** – nogle har behov for feedback og vil derfor gerne vide om de gør det rigtige, mens andre ikke kan arbejde hvis de bliver set over skulderen af andre.
Der er her altså *ikke* tale om motivation i den normale brede forstand, dvs. det drejer sig her *ikke* om den psykiske energi, dvs. den lyst eller den vilje man lægger for dagen når man skal lære og arbejde.
- **konformitet** – nogle skal have valgmuligheder i læringssituationen eller har behov for at diskutere den og stille spørgsmål til hele set-up'et, simpelthen for at få den ind under huden og kunne forholde sig til den; det er de ikke-konforme. Andre har ikke det behov, men følger strømmen; det er de konforme.
- **singletasking/multitasking** – nogle foretrækker at gøre en opgave færdig før de går i gang med en ny; det er singletaskerne. Andre foretrækker at skifte mellem flere opgaver; det er multitaskerne.
Mange mener at multitasking er udtryk for mangel på koncentration, men holder man sig som multitasker sine mål for øje, når man nøjagtigt det samme som singletaskeren. Singletaskeren skal for sin del være opmærksom på at komme videre og ikke blive hængende i samme opgave.
- **struktur** – nogle har behov for at få en struktur i stoffet fra lærerside, før de kaster sig ud i arbejdet (ved at få spørgsmål og opgaver på forhånd); andre vil føle sådan en forudgivet struktur som en spændetrøje og vil hellere selv arbejde med stoffet uden detaljerede anvisninger.

De sociale elementer – de personsammenhænge vi lærer og arbejder bedst i: alene, i par, i små grupper, i større teams, evt. sammen med en lærer eller en overordnet. Måske ønsker man variation i disse grupperinger, men mange har det godt med at arbejde efter samme mønster hele tiden.

Læringsstile er ligeværdige

Der er ikke elementer i modellen der er bedre end andre. Det er ikke bedre at være auditiv (lære ved at lytte og kun ved at lytte) end det er at være kinæstetisk (lære ved at bruge kroppen eller hele sin person). Det hele drejer sig jo udelukkende om at få det bedste frem i hver enkelt af os, på det lærings- og arbejdsmæssige område, og tager man afstand fra fx kinæstetisk læring, er det udelukkende på grund af en tradition der slet ikke er begrundet i vores viden om læring.

I øvrigt har langt de fleste mennesker mellem 6 og 14 styrker eller præferencer i deres læringsstilsprofil.

Der er områder inden for modellen hvor langt de fleste, konkret godt 70 %, har styrker: sanserne, informationsbearbejdningen, tid på dagen, lys og arbejdsplads samt arbejdsstilling. Tilgodeser man dem, rammer man dermed de fleste.

Læringsstile er dynamiske

Man bliver ikke sat i bås ved at få udarbejdet sin læringsstilsprofil, for ens profil kan ændre sig over tid under påvirkning fra omgivelserne. Fx har kun godt 10 % børn en styrke inden for det auditive (lære ved at lytte og kun ved at lytte), men tager vi en voksengruppe er der små 30 % - vi lever i et meget talende samfund, så den auditive styrke udvikles hos en del. Tilsvarende er der blandt børn næsten udelukkende globale (lærer ud fra helheder), konkret små 90 %, mens de sidste godt 10 % foretrækker en analytisk tilgang. Blandt voksne er gruppen af globale skrumpet til 55 % og de øvrige 45 % fordeler sig på 28 % analytiske og 17 % integrerede – det analytisk orienterede samfund sætter sit præg.

Dertil kommer at der kan være mindre forskelle hos den enkelte fra den ene lærings- eller arbejdssituation til den anden. Nogle vil måske gerne generelt arbejde med en anden, men der kan så være enkelte områder hvor de hellere vil sidde alene. Nogle foretrækker generelt musik i baggrunden, men skal de arbejde med fx tal, vil de måske helst sidde helt i ro.

Mere om læringsstile:

Fokus på læring - om læringsstile i dagligdagen. Ole Lauridsen. 2. oplag. Akademisk forlag. 2009.

DVD om læringsstile:

Leder af ASB LearningStylesLab, lektor mag. art. Ole Lauridsen, gennemgår læringsstilsmodellen *Building Excellence* der er udviklet af Susan Rundle og Dr. Rita Dunn og bygger på Dunn og Dunns teorier. Dvd'en kan købes online på www.hvbog.dk.