



> Leadership And Management > Developing Your Team > Developing A Learning Environment
> Kolb, Honey Og Mumford: Læringsstiler

Article • 8 min read

Kolb, Honey og Mumford: Læringsstiler

Denne artikkelen skisserer Kolbs fire viktigste trinn for effektiv læring og introduserer Honey og Mumfords fire viktigste læringsstiler knyttet til hvert trinn. Kjentegnene ved hvert trinn, og viktigheten av å sikre at alle individer fullfører læringssløyfen, fremheves.

MCT Written by The Mindtools Content Team



Norsk ▼

Researched, written and reviewed by humans

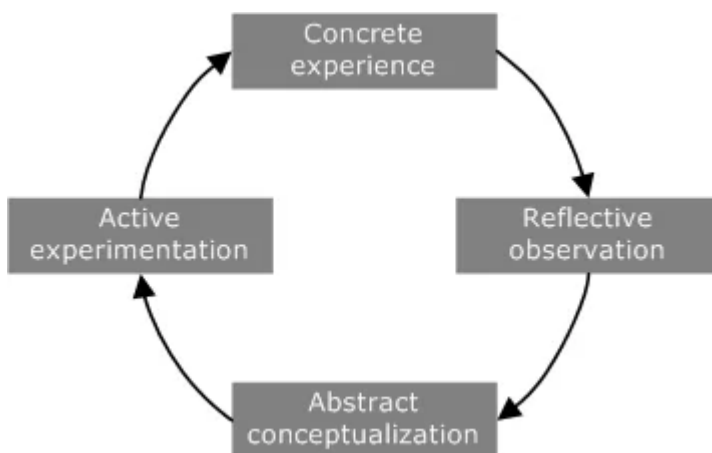
Teorien om at alle har en preferanse for en bestemt læringsstil er nå universelt akseptert av både opplærings- og utviklingsspesialister og ledere. De mest vellykkede opplærings-/utviklingsaktivitetene skjer når leveringsmetoden samsvarer med elevens læringspreferanse, og eleven fullfører alle fire stadier av læringssyklusen. Det er derfor nyttig, om ikke essensielt, å ha en god forståelse av læringssyklusen og læringsstilene som er knyttet til den, for å sikre at du kan hjelpe enkeltpersoner med å utvikle seg til sitt fulle potensial.





U.S. Army / Flickr

Konseptet med læringsstiler ble først utviklet av David Kolb, som så på læring som en prosess, som, i likhet med enhver annen prosess, kan deles inn i stadier. Prosessen forklares enklest som en del av en læringssyklus med fire stadier: [1]



David A. Kolb, Erfaringsbasert læring: Erfaring som kilde til læring og utvikling, 1. © 1984. Elektronisk gjengitt med tillatelse fra Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.

For at læring skal være effektiv, må folk fullføre syklusen. Dette betyr å være i stand til å handle, ta et skritt tilbake og observere, analysere disse observasjonene og anvende disse analysene i praktiske situasjoner. Læring

Kolb erkjente imidlertid at de fire trinnene krever svært forskjellige tankesett, og at de fleste mennesker utvikler en preferanse for et bestemt trinn i syklusen. Han identifiserte dermed fire læringsstiler som uttrykker disse preferansene:

Konverger

Konvergere har evnen til å planlegge praktiske anvendelser av ideer. De har et talent for abstrakt konseptualisme og aktiv eksperimentering.

Diverger

Divergere har en sterk fantasifull evne, er flinke til å generere ideer og kan se ting fra forskjellige perspektiver. De foretrekker reflekterende observasjon av konkrete erfaringer.

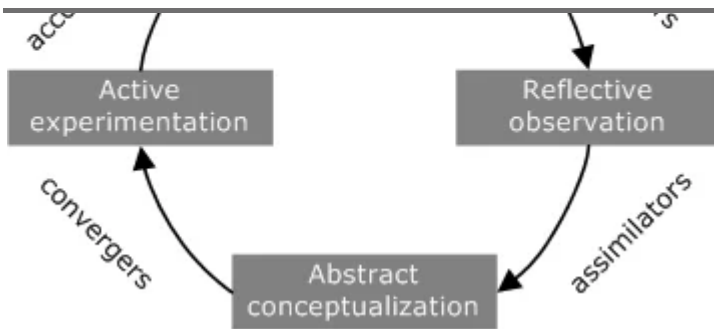
Assimilator

Assimilatorer er flinke til induktiv resonnering gjennom reflekterende observasjon, og har et talent for å konseptualisere abstrakte teorier.

Overnattingssted

Den største styrken til akkommodatorer er å gjøre ting, eller å ha konkrete erfaringer og aktivt eksperimentere. De foretrekker å handle umiddelbart og intuitivt og ta risikoer, heller enn å planlegge og teoretisere. Stilene ligger mellom hvert trinn i syklusen, som vist nedenfor:[2]





Peter Honey og Alan Mumford, to ledende spesialister innen opplæring og utvikling, utførte omfattende forskning for å tydeliggjøre og gi nytt navn til Kolbs stiler, og plasserte dem direkte på hvert av de fire stadiene i syklusen. Dette er stilene som ofte brukes i dag, som beskrevet nedenfor.

Pragmatiker (konverger)

Pragmatikere må se sammenhengen mellom læringen og dens praktiske anvendelse, og de liker å eksperimentere med ideer for å se om de fungerer i praksis. De foretrekker å komme seg videre og liker ikke å «snakke om det som er galt».

Reflektor (diverger)

Reflektører lærer best når de kan lene seg tilbake og observere fra ulike perspektiver før de trekker noen konklusjoner. De er forsiktige i sin tilnærming, og liker å ta seg tid til å absorbere, analysere og fordøye det de har lært grundig før de setter det ut i livet. De setter pris på tid til å formulere sine meninger og gjennomgå læringen sin uten press fra tidsfrister.

Teoretiker (assimilator)

Teoretikere lærer ved å stille spørsmål ved, utforske og undersøke logiske antagelser og konsepter. De setter pris på å bli intellektuelt utfordret, og liker

distanserte og objektive.

Aktivist (tilpasser)

Aktivister liker å være i sentrum for oppmerksomheten, og kaster seg ut i praktiske, hands-on aktiviteter med stor entusiasme, ofte uten å legge forsiktighet til side. De er entusiastiske og setter pris på nye opplevelser og muligheter for læring. Men så snart en aktivitet er ferdig, vil de skynde seg inn i den neste uten å ta seg tid til å reflektere over hva de har gjort.

Spørreskjema om læringsstiler

Honey og Mumford utviklet et spørreskjema med 80 spørsmål for å bestemme disse individuelle læringspreferansene.[3] Dette spørreskjemaet er mye brukt av både opplærings-/utviklingsfagfolk og ledere. Når man tilrettelegger opplærings-/utviklingsaktiviteter, er det viktig å anerkjenne de ulike læringsstilene. Selv om man så langt som mulig bør prøve å skreddersy aktivitetene i henhold til individuelle preferanser, er det viktig å sørge for at man veileder folk gjennom alle stadier av læringssyklusen for å sikre at læringen er fullt ut effektiv. Hver stil har sine svakheter, og det kan ofte være vanskelig for personer med en preferanse for ett trinn i syklusen å gå videre til de følgende stadiene. Det er også viktig å huske på at visse opplærings-/utviklingsaktiviteter krever en bestemt leveringsmetode. For eksempel ville det ikke være passende for en trainee å lære å betjene et komplekst maskineri gjennom individuell lesing. Tabellen nedenfor oppsummerer hovedtrekkene ved hver stil og de mest passende læringsmetodene.

Pragmatiker

Å kunne se
 en direkte
 sammenheng
 mellom
 opplæringen
 og jobben, og
 å sette
 planer ut i
 livet.

• problemløsning

• organisering

•

eksperimentering

• forutsi

• forespørsel

• utforske

•

handlingsplanlegging

• veiledning

• veiledning

• tilrettelegging

• forretningsbesøk

• målsetting

• casestudier

• praktiske øvelser



Reflektor	Tid til å tenke gjennom ting, forberede seg til aktiviteter og formulere meninger uten press fra tidsfrister.	• observasjon • forestille seg • visualisering • idémyldring • lytting	• skyggelegging • observasjon • diskusjon • tilbakemeldinger • veiledning • veiledning
	Muligheter til å stille spørsmål ved og utforske logikken bak antagelser, og tid til å ta ideer til seg.	• organisering • sondering • analysere • klassifisering • sammenligning • bestilling	• e-læring • forskning • lesing • fjernundervisning • videreutdanning • forelesninger • spørsmål og sv
Teoretiker			

Aktivist	Å være fullt involvert i nye og utfordrende praktiske aktiviteter.	• snakke	• på jobben
		• problemløsning	• prosjekter
		• handlingskraft	• utstasjonering
		• gripe	• praktiske øvelser
		muligheter	• rollespill

Referanser

[1] Se David Kolb, *Individuelle læringsstiler og læringsprosessen* (MIT Sloane School of Management, 1971), og David Kolb, *Erfaringsbasert læring: Erfaring som kilde til læring og utvikling* (Prentice Hall, 1984). Diagram (tilpasset) fra s. 42.

[2] David Kolb, som ovenfor, s. 42 (tilpasset).

[3] Spørreskjemaet om læringsstiler er tilgjengelig på <https://www.amazon.co.uk/Learning-Styles-Questionnaire-Item-Version/dp/1902899075> 

Bildekreditt: Flickr [US Army](#)  (besøkt 18. desember 2014).



🎧 Expert Interviews 30 mins

Winning From Failing

Josh Seibert



➡ Add to Playlist



📄 Article

4 mins

Introduction to Evaluation

A Brief Introduction to The Evaluation of Learning and...



➡ Add to Playlist



📄 Article

2 mins

Alan Mumford: Experiential Learning

The Four Main Approaches to Learning From...



➡ Add to Playlist



📄 Article

4 mins

Using Honey and Mumford's Learning...

The Honey and Mumford Learning Styles...



➡ Add to Playlist



All Mindtools resources are researched, written and reviewed by humans.

[Click here](#) for more details about our content, including how and where we use AI tools.

Share your thoughts

What did you find useful or unclear? How might you apply this?

We actively monitor user feedback on an ongoing basis. If you have an urgent issue or need support, please don't hesitate to contact us at mtecustomerservices@mindtools.com.

PB

Comment here



Add comment

Comments (0)

Be the first to comment!

Related Articles

- [How to Develop Managers as Facilitators of Learning](#)
- [Investors In People](#)
- [Kirkpatrick's Model](#)
- [Developing Individuals: A Line Manager's Role](#)
- [Four Steps to Effective Learning](#)

[Privacy Policy](#)

[Cookies Policy](#)

[Accessibility Statement](#)

[Terms and Conditions](#)

[Contact Us](#)

