

Robert-Jan Simons

Geboren: 15 mei 1949, Djakarta

Opleiding

1973: Doctoraal psychologie, Universiteit van Amsterdam

1981: Promotie tot doctor in de Sociale wetenschappen, Katholieke Universiteit Tilburg

Loopbaan

1973–1977: Wetenschappelijk medewerker aan de Universiteit van Amsterdam, vakgroep Ontwikkelingspsychologie

1977–1990: Wetenschappelijk medewerker en later Universitair Hoofddocent aan de Katholieke Universiteit Brabant (tegenwoordig Universiteit Tilburg), vakgroep (sectie) onderwijspsychologie

1990–2001: Hoogleraar onderwijs- en opleidingspsychologie en onderzoeksdirecteur pedagogiek en onderwijskunde aan de Katholieke Universiteit Nijmegen (tegenwoordig Radboud Universiteit)

2001–2014: Hoogleraar didactiek in digitale context aan de Universiteit Utrecht

2006–2010: Directeur IVLOS, Instituut Voor Lerarenopleiding, Onderwijsontwikkeling en Studievaardigheden

2010– 2014: Directeur NSO: de Academie voor Leiderschap in Onderwijs

2014–heden: Met emeritaat; eigenaar adviesbureau 'Visie op leren'

Nevenfuncties

- Lid Raad van Toezicht van de NHTV in Breda
- lid van de Raad van Toezicht van Stichting Quadraam (Arnhem e.o.)

Burgerlijke staat: Getrouwd, vijf kinderen



‘Leren is beter dan opleiden’

Het is tijd voor een andere manier van denken over leren, zeker in de advocatuur waar hiërarchische relaties een rol spelen en *e-learning* in opmars is. Emeritus hoogleraar didactiek in digitale context Robert-Jan Simons geeft advocaten praktische tips: ‘Je leert meer van iemand die één stapje verder is dan van de topexpert.’



Nathalie Gloudemans-Voogd

Beeld: Jean-Pierre Jans

‘V olstrekt belachelijk dat bij academici iemand anders bepaalt wat ze moeten leren!’ Oud-hoogleraar Robert-Jan Simons formuleert bedachtzaam, maar bij de kern van zijn betoog verheft hij zijn stem. Simons, die veertig jaar onderzoek deed naar leren, vindt dat een *mindshift* van opleiden naar leren nodig is. Wat bedoelt hij daarmee? ‘De huidige *mindset* is dat je leert als je wordt opgeleid. Iemand anders bepaalt dan wat en hoe je leert, maar academici hebben zelf minstens zoveel kennis over wat je moet leren en hoe je dat doet. We hebben het telkens over “opleiden” maar het enige wat telt is: weet je het en snap je het? Veel mensen denken nog vanuit een opleidingsperspectief: “Hoe ga ik deze informatie overdragen?” Maar het gaat er niet om dat en hoe informatie wordt overgedra-

gen, maar om de vraag welke informatie wordt geléerd en hoe.’

De woorden ‘opleiding’ en ‘opleiders’ worden nog veel gebruikt in de advocatuur. Simons vindt dat gek: ‘Door geschiedenis, gewoonte en woordgebruik ontstaat het idee dat je leert doordat iemand anders dat voor je bedenkt. Maar dat blokkeert allerlei vormen van zelfstandig leren. Hiërarchische relaties spelen daarbij echt een verderfelijke rol. Dat zien we in onderzoeken over werknemers in afhankelijkheidsrelaties, zoals coassistenten en promovendi; advocaten in opleiding vallen ook in die groep. We zien dat daar angst voor de toekomst een rol speelt bij het leren. Krijg je een goede beoordeling? Kom je er wel tussen?’

Volgens Simons is het model dat je als beginnend advocaat leert van een partner of senior medewerker achterhaald.

‘Veel te weinig wordt het middel om van elkaar te leren ingezet. Je leert meer van iemand die één stapje verder is dan van de topexpert. Moet die topper zich echt gaan bezighouden met beginnersproblemen? Dat is veel te makkelijk voor hem. Je kunt beter een clubje bij elkaar hebben van mensen die veel van elkaar leren en dan voor specifieke onderwerpen er de topexpert bij halen.’

Het beste leer je volgens Simons door een combinatie van ervaringsleren, zelfstandig leren en begeleid leren. Ervaringsleren gaat impliciet; doordat je klanten bedient, samenwerkt, een casus oplost. Deze vorm van leren is afhankelijk van toeval en van het soort situaties waarin je mag komen. ‘Bij ervaringsleren zit iets lastigs,’ zegt Simons. ‘Je leert van ervaringen, maar het systeem zorgt ervoor dat je bij veel niet aanwezig mag

zijn. Eigenlijk zou een advocaat-stagiaire voor de stageperiode zelf een curriculum moeten samenstellen, waarbij een systematiek zit in de opbouw van ervaringen. Bijvoorbeeld eerst een keer een pleidooi doen voor collega's en dan een stuk in het pleidooi van een andere advocaat verzorgen voor de rechtbank. Je leert toch het meest door het zelf te doen.'

Kleuters

In dat curriculum zou, naast ervaringsleren, een bepaald percentage moeten bestaan uit zelfstandig leren. 'Er gebeurt iets gekks bij zelfstandig leren. Kinderen kunnen dat heel goed. Kleuters hebben vaak hun eigen leerprojecten. Maar in het voortgezet onderwijs en daarna is daar weinig plek meer voor.' Die leerprojecten zouden terug moeten komen in de opleiding van advocaten, vindt Simons. 'Zorg als beginnend advocaat naast de basis voor je eigen *field of expertise*. Bepaal jouw eigen speerpunten; een project waar jij de expert op wordt. Kies daarbij een onderwerp waar je affiniteit mee hebt: een sport, een bepaald soort bedrijven. Niemand kan alles overzien; ook jouw baas niet. Niets is motiverender dan je eigen veldje ontwikkelen, daar beter in worden en beseffen dat je er meer van weet dan de rest.' Zo'n eigen *field of expertise* brengt je ook in contact met andere partijen die met het gekozen onderwerp te maken hebben. Dat is ook belangrijk voor het leren volgens Simons: 'Je moet je eigen sociale leernetwerk vormen, een beroepsmatig netwerk met mensen aan wie je kunt vragen: "Hoe zou jij dit nou oplossen?"' In dat netwerk zitten idealiter behalve Nederlandse advocaten ook advocaten uit het buitenland en aanverwante beroepsgroepen zoals rechters en wetenschappers. Intervisie binnen de beroepsgroep alleen is te smal.' Beginnende advocaten kunnen volgens Simons ook bouwen aan dit leernetwerk door betrokken te zijn bij onderwijs op de universiteit. Bovendien



'Niets is motiverender dan je eigen veldje ontwikkelen'

oefenen ze dan met iets uitleggen; als je dat goed kunt, dan snap je de materie echt. Maar ook intern zouden kantoorgenoten veel meer kunnen leren van advocaat-stagiaires dan nu het geval is. 'Advocatenkantoren nemen onder andere jonge mensen aan omdat zij vers van de opleiding komen. Zij brengen nieuwe kennis en innovatiekracht mee. Maar vervolgens gebruiken bedrijven dat niet. Partners en medewerkers zouden uit hun ivoren toren moeten komen en zich realiseren dat hun blik op de werkelijkheid er ook maar één is. Laat de jongere garde zelfstandig hun positie innemen, laat hen toepassen wat ze op de universiteit geleerd hebben, laat ze onderzoek doen, laat ze bezig zijn met innovatieve thema's. Koester dat jongere perspectief.'

Meer ervaren advocaten zouden ook van stagiaires kunnen leren hoe ze feedback kunnen geven en krijgen. 'De grootste klacht van medici in opleiding is dat ze te weinig feedback krijgen. Ze voelen zich aan hun lot overgelaten, te veel in het diepe gegooid of vinden juist dat ze nergens bij mogen zijn; klachten die je ook hoort in de advocatuur. Dan moet er een andere feedbackcultuur ontstaan: de stagiaires moeten hun begeleiders als het ware leren om feedback te geven en te krijgen. In de medische wereld heeft Lia Fluit een systeem ontwikkeld hoe artsen in opleiding veilig feedback kunnen geven aan hun praktijkbegeleiders. Vanwege de afhankelijke relaties moet je daar heel voorzichtig mee zijn. Studenten geven anoniem feedback aan hun begeleiders. Een vertegenwoordiging van de studenten gaat vervolgens het gesprek aan met de begeleider. Daarbij is ook een *supervisor* aanwezig. Beide partijen kunnen zeggen wat ze ervan vinden. Dit systeem is zo'n succes dat het in alle ziekenhuizen is overgenomen. Het maakt problemen bespreekbaar.'

Of dit systeem ook één op één overgenomen kan worden in de advocatuur weet Simons niet. 'In de advocatuur is het lastiger, want daar zijn kleinere werkverbanden dan in de medische wereld. Maar het is belangrijk dat je daar iets voor bedenkt, zeker in een afhankelijkke relatie die minimaal drie jaar duurt. En daar heb je anderen bij nodig. Feedback geven in een persoonlijke relatie gaat meestal niet goed.'

Wat vindt hij van het traditionele beeld dat je als advocaat vooral feedback krijgt via een *track changes*-versie van je stukken? 'De rode potloodversie levert geen feedback op waar een stagiaire wat mee kan. Dat geeft ook een verkeerde motivatie. We weten uit onderzoek dat negatieve feedback alleen werkt op korte termijn. Je hebt veel meer aan positieve feedback. Zeg bijvoorbeeld: "Dat vond ik een goed stukje." Dan is automatisch duidelijk dat een ander stuk niet zo goed was, maar dat hoeft er niet bij, want dat zie je wel.'

Is positieve feedback geven alleen dan genoeg? 'Lia Voerman en ik hebben gevonden dat feedback specifiek moet zijn, maar niet alleen maar positief. In de internationale literatuur heerst de opvatting dat de verhouding positief-negatief 3:1 moet zijn. Hoe meer een afhankelijkheidsrelatie een rol speelt, hoe belangrijker de positieve feedback is. Juist vanwege de angst voor de toekomst die in hiërarchische relaties speelt. Maar wat minstens zo belangrijk is: de stagiaire moet ook leren omgaan met feedback, zodat die uiteindelijk zegt: "Houd je positieve feedback maar, ik wil horen wat ik kan verbeteren."

Simons is er van overtuigd dat iedereen alles kan leren, als je maar de tijd krijgt. Het onderwijs zou daar meer rekening mee kunnen houden en ieder in zijn eigen tempo moeten laten leren, vindt hij. Welke kansen ziet Simons daarbij voor digitaal leren? 'Laat ik voorstellen dat "hét digitale leren" niet bestaat. Er zijn zoveel mogelijkheden die we nog niet geprobeerd hebben.

Puur een boek digitaliseren en dat van het scherm laten lezen werkt niet. Maar het interactieve leren en sociale leren werkt ook niet voor iedereen. Sommigen leren liever individueel en van anderen. Die voorkeuren kunnen we goed verwerken in een digitale leeromgeving.'

Simons doelt met 'voorkeuren' op de theorie van leerstijlen die hij mede heeft vormgegeven. 'Iedereen heeft een patroon van voorkeuren; je hebt niet één leerstijl. We onderscheidde er in eerste instantie vijf: oefenen, de kunst afkijken, kennis verwerven, ontdekken en participeren. Bijna iedereen heeft een voorkeur voor twee of drie stijlen. Op de andere stijlen hebben ze een allergie

'Intervisie binnen de beroepsgroep alleen is te smal'

of reageren ze neutraal. We zijn op dit moment bezig twee nieuwe leerstijlen meetbaar te maken. Deze ontdekten we in gesprekken met rechters. Zij gaven aan te leren door verbeelding. Als rechters bezig zijn met een zaak, stellen zij zich de situatie voor: wat zou er allemaal kunnen gebeuren? Daarbij maken ze ook een plannetje: "Als zij dat zeggen, dan vraag ik dit." Als ze dan zitting hebben, spelen ze dat filmpje af. Dit is trouwens ook hoe Louis van Gaal zich voorbereidt.'

Intuïtief

De tweede nieuwe leerstijl die Simons in kaart wil brengen is 'intuïtief leren'. 'We spraken zoveel mensen die zeiden: "Ik doe het gewoon en het lukt eigenlijk altijd." Het is een vorm van *trial-and-error*, maar dan zonder de willekeurigheid. Deze mensen gaan op hun gevoel af, maar hebben de back-up van hun kennis. Dit is hoe veel topprofessionals leren.'

Simons: 'Ik zie veel in het digitaliseren van tussentijdse toetsen. Laat studenten zichzelf voortdurend online toetsen afnemen. Daarmee kunnen ze vormgeven aan zelfstandig leren. Zo krijgen ze ook direct feedback: als je fouten maakt in de toetsen dan moet je daar dus verder aan werken. Toetsen worden dan gebruikt om te leren; niet om beoordeeld te worden. De flexibiliteit bij digitaal leren is ook prettig. Ik denk ook aan onderlinge feedback via de computer. Opdrachten die stagiaires maken komen in de elektronische leeromgeving. Je *peers* kunnen dan je stuk beoordelen en jij wordt ook beoordeeld op de feedback die je zelf geeft. Aan de feedback die iemand geeft kun je heel goed zien of hij of zij het snapt. Iets proberen uit te leggen is ook een vorm van leren; daar zouden we veel meer mee kunnen doen.'

Instructie kan volgens Simons thuis plaatsvinden met video's. In de klas is dan meer ruimte voor interactie. 'Kijk maar eens naar de mooie, heldere filmpjes van de Khan Academy, een non-profitorganisatie die onderwijs wil verbeteren door gratis scholing overal te verstrekken. Dat is een prachtig voorbeeld van hoe je digitaal leren kunt inzetten. De eerste kennismaking thuis, via video. Bijeenkomsten daarna worden dan ook zinvoller: er is meer ruimte voor interactie en er is minder uitleg nodig. Na zo'n eerste voorbereiding is er ook meer behoefte aan uitwisseling met een expert. Die komt dan ook veel meer in zijn kracht en zo is meer kennis te delen.' Als professional krijg je volgens Simons bepaalde macht en vrijheid, maar daar horen ook plichten bij, zoals onderwijzen. 'Een goede professional onderhoudt daarnaast contacten met de wetenschap. Doe ook onderzoek naar je eigen werk; houd systematisch bij wat voor een klanten je hebt en wat je voor ze gedaan hebt,' adviseert Simons. 'Daar kun je van leren. *The real professional is a learning professional.*'