

'Ich sitze in einer Bar, Nachmittag, daher allein mit dem Bar-
mann, der mir sein Leben erzählt. Warum eigentlich? Er tut's,
und ich höre zu, während ich trinke oder rauche; ich warte
auf jemand, ich lese eine Zeitung. So war das! sagt er, während
er die Gläser spült. Eine wahre Geschichte also. Ich glaub's!
sage ich. Er trocknet die gespülten Gläser. Ja, sagt er noch-
mals, so war das! Ich trinke – ich denke: Ein Mann hat eine
Erfahrung gemacht, jetzt sucht er die Geschichte seiner Erfah-
rung... [...]

Ein Mann hat eine Erfahrung gemacht, jetzt sucht er die
Geschichte dazu – man kann nicht leben mit einer Erfahrung, die
ohne Geschichte bleibt, scheint es, und manchmal stellte ich mir
vor, ein anderer habe genau die Geschichte meiner Erfahrung...
(Der Barman ist es nicht.) [...]

Ich stelle mir vor:

Ein Mann hat einen Unfall, [...] es besteht keine Lebensgefahr; nur
die Gefahr, daß er sein Augenlicht verliert. Er weiß das. [...] Er denkt
... Eines Morgens wird der Verband gelöst, und er sieht, daß er
sieht, aber schweigt; er sagt es nicht, daß er sieht, niemand und nie.

Ich stelle mir vor:

Sein Leben fortan, indem er den Blinden spielt auch unter vier
Augen, sein Umgang mit Menschen, die nicht wissen, daß er sie
sieht, seine gesellschaftlichen Möglichkeiten, seine beruflichen
Möglichkeiten dadurch, daß er nie sagt, was er sieht, ein Leben
als Spiel, seine Freiheit kraft eines Geheimnisses usw.
Sein Name sei Gantenbein.'

Max Frisch, Mein Name sei Gantenbein

Leren van de reis

De betekenis van reizen, spelen en ervaren

DOOR ARNE GILLERT

Elke reis is spel is leren. De essentie van de reis, het spel, en het
leren is allemaal dezelfde: het gaat om het innemen van een
ander perspectief. Geen wonder dat leren ook zo vaak in een
reismetafoor wordt beschreven. Ook een artikel als dit is dan
eigenlijk een reis. Mag ik u uitnodigen? De bestemming: het
land van reizen en spelen, van intercultureel leren. De high-
lights: twee gedachten tussen reizen, spelen en leren. Namelijk:
spelen en leren zijn twee fundamentele mentale verwerkings-
strategieën die complementair aan elkaar zijn.

De kracht van de reis ligt in de ervaring. 'Ervaring' dan niet
als plat woord voor alles (want alles is een ervaring) maar als
beginpunt van een verkenning wanneer ervaringen beweging
op gang brengen, en leren. Geen leren zonder ervaring, zegt
Kolb, en dat is een radicaal statement, maar wat telt mee als
ervaring? En hoe kunnen we die bewust creëren?

'Je maakt een ervaring' is dan ook een van mijn favoriete ger-
manismen. In het Duits betekent dat, 'je ondergaat een erva-
ring', maar ik vind de andere connotatie vanuit het standpunt
van HRD ook wel mooi: je creëert iets dat een aanspreken-
de, bewegende, leerzame ervaring is.

En zo kan de reis niet anders beginnen dan met Max Frisch,
in het Duits.

LEREN VAN DE REIS

Elke reis is spel is leren. In ons vak echter spelen reizen en
spelen een ondergeschikte rol. Terwijl we van het spel, de reis,
veel zouden kunnen leren voor het inrichten van leerproces-
sen. En dan net een niveau dieper dan dat we in een training
mensen uitnodigen op een innerlijke of daadwerkelijke reis te
gaan, of dat we tussendoor een teamspel doen. De indruk-
wekkende ervaringen van de reis gaan over de ontmoeting

met mensen die totaal anders kijken, van het ervaren van een context die totaal anders is. ‘Intercultureel leren’ heet de discipline die zich bezighoudt met het leren voor, op, en van de reis. Terwijl je eigenlijk zou kunnen zeggen dat intercultureel leren in essentie niets anders is dan ‘gewoon’ leren. Andersom wordt het spannender: elk leren is in essentie intercultureel leren. Want wat gebeurt er als je leren als intercultureel leren vormgeeft? Als je elk leren ziet als leren van, door en voor de reis, de ervaring?

Cultuur is geen specifieke eigenschap van naties, maar er is cultuur en interculturele ontmoeting in elke interactie.

Dat vraagt om meer verdieping. In een opmerkelijk maar vrijwel onbekend artikel schrijven Jacques Demorgon en Markus Molz (1996) in zo’n veertig pagina’s toe naar deze conclusie: cultuur is geen specifieke eigenschap van naties, maar er is cultuur en interculturele ontmoeting in elke interactie. Op zich geen baanbrekend nieuws. Het is dan ook de redenering – ik vat die in het vervolg kort samen – die hun artikel de moeite waard maakt, en de deur opent voor een wellicht nieuw perspectief op hoe je leerprocessen kunt vormgeven.

Cultuur is pas te begrijpen, stellen Demorgon en Molz, als je ze in verband brengt met het vraagstuk van adaptatie. Adaptatie is de ‘fundamentele noodzaak van alles wat leeft om een duurzame bemiddeling tussen binnen- en buitenwereld te etableren en te onderhouden’ (Demorgon en Molz, 1996, vertaling door auteur). De noodzaak om als het koud buiten is een jas aan te trekken, bijvoorbeeld, of in een vergadering (de buitenwereld) wat gezegd wordt te interpreteren, er betekenis aan te geven, te verbinden met de eigen gedachten, en er vervolgens op te reageren. Hoe de adaptatie verloopt is niet voorgeschreven, ze vindt in elke situatie opnieuw plaats.

SPELEN IS HET TEGENDEEL VAN LEREN

Adaptatie is het vormgeven van de wisselwerking tussen omgeving en mens, tussen de bepaling van de omgeving door de mens, en de bepaling van de mens door de omgeving. Op abstract niveau kun je beschrijven wat je dan doet als keuze tussen twee extreme mogelijkheden, tussen assimilatie en accommodatie. Assimilatie is het zinvolle sorteren van waarnemingen in aanwezige cognitieve schema’s. In andere woorden: je verklaart de buitenwereld door wat je al weet. Assimilatie is wanneer een zandheuvel opeens de Mount Everest kan zijn die je met twee vingers beklimt. Je past de realiteit aan aan je eigen ideeën.

Accommodatie aan de andere kant is het aanpassen van de eigen cognitieve schema’s aan een nieuwe realiteit. Waar een woord in het Cyrillisch niets betekent totdat je een schema hebt aangemaakt waarin er opeens betekenis zit in precies dezelfde tekens, zeg maar. Als je accommodeert laat je de buitenwereld je eigen ideeën beïnvloeden, je past je gedachten, overtuigingen of simpelweg hersenverbindingen aan.

Als je zo kijkt als Demorgon en Molz suggereren, worden spelen en leren opeens tegenpolen van elkaar, complimentair: assimilatie als het speelse proces waarin alles mogelijk is, waarin de realiteit zich aanpast aan de eigen gedachtewereld. In dit spelen zit de kracht van de metafoor, van de simulatie: je hoeft een situatie maar in een aantal symbolen aan te geven, en we bedenken de rest er met onze fantasie bij, we maken het beeld compleet. Opeens voelt de gespeelde situatie zoals de echte. Zoals bij de brandoefening het vuur er wel is, maar controleerbaar klein, ook al wordt een grootbrand geoefend. We bedenken de rest er wel bij, we spelen.

Accommodatie, de tegenpool, is dan leren: het aanpassen van je cognities – je overtuigingen, maar ook je motorische afloopplannen, aan de omgeving (die wij dan realiteit noemen). Een nieuwe taal leren is daar een goed voorbeeld van. Die taal is er, en je maakt nieuwe verbindingen aan in je hersenen zodat wat voorheen geen betekenis had betekenis kan krijgen.

Spelen is dan iets anders dan leren, sterker nog: het is het tegendeel. Hoe kan het, zoals in het begin beweerd, toch hetzelfde zijn? Doordat je het ene niet zonder het andere kunt.

Je kunt in elke willekeurige situatie niet alleen maar assimileren (dat leidt tot het totale verlies van realiteit), of alleen maar accommoderen (dat leidt tot het verlies van je zelf). Geen spelplezier als je niet ook nog iets nieuws ontdekt bij het beklimmen van die zandheuvel (dus cognities aanpast, accommodeert). Geen taalvermogen als je hetzelfde woord in lichte variatie aantreft en er niet toch een betekenis voor kunt bedenken (dat doe je doordat je het woord dan maar aanpast aan wat je al weet, assimileert).

In elke situatie moeten we een passende adaptatie vinden, een passende mix tussen assimilatie en accommodatie.

Spelen is iets heel anders dan leren. Maar het ene kan niet zonder het andere. In elke situatie moeten we een passende adaptatie vinden, een passende mix tussen assimilatie en accommodatie, tussen spelen en leren. Daarom zou het ook niet kloppen om nu in één keer al het leren als spel vorm te geven. Of al het spelen maar functioneel te maken voor het leren. De kracht ontstaat door spelen en leren samen te denken, door de balans en spanning tussen die twee opnieuw te onderzoeken.

Tot zover de eerste gedachte over de relatie tussen spelen en leren. Wat kun je hier dan mee als HRD'er? Een eerste reeks aan conclusies:

- Geen innovatie zonder spelen. De kern van iets nieuws ontdekken is juist dat je iets heel anders kunt zien in wat er is. Niet voor niets is de kern van veel creativiteitsoefeningen het toepassen van een vreemd concept op je realiteit – 'stel je voor dat je product een sinaasappel is. Hoe kijk je dan anders naar je product?' Kun je dit spel ook vormgeven buiten de oefeningen om? Hoeveel ruimte is er om 'gekke' dingen te doen, uit te proberen – misschien dat die veel meer opleveren dan het organiseren van 'innovatie' ergens in een structuur, of als taak in een takenpakket.

- Als je wilt leren, moet je ook iets gekks mogen denken. Het is een open deur dat je voor leerprocessen veiligheid moet organiseren, want mensen stellen zich kwetsbaar op door iets te doen dat ze nog niet kunnen. Maar ook voor 'spelen' moet je ruimte hebben – namelijk ruimte om iets te mogen denken dat eigenlijk niet kan, niet mag, tegen de normen en gebruikelijke opvattingen ingaat. Het zou een krachtige leerinterventie zijn om niets anders te doen op het werk dan regelmatig de ruimte te creëren om heel anders naar je werk te kijken. Om gekke dingen te gaan zeggen over je werk.
- Maak gebruik van het gegeven dat mensen de rest er wel bij bedenken. Dit 'erbij bedenken' is de kracht van de symboliek. Ik geloof dat die symboliek in ons vak nog vaak niet voldoende wordt gebruikt. We versterken het effect als we in leerprocessen krachtige symbolen maken, zodat je er heel snel andere dingen bij kunt bedenken.
- Als je leren vooral vormgeeft als accommodatie (dus maar duwen dat mensen hun denkbeelden aan moeten gaan passen), welke interventies kun je dan bedenken zodat je de fantasie van mensen aanspreekt, hun verbeeldingsvermogen, hun beweeglijkheid om anders te kijken? Kun je de wisselwerking ook echt vorm geven van aan de ene kant het verbeelden, helemaal vanuit je eigen bril mogen kijken naar wat er gebeurt, en aan de andere kant het uitdagen van je eigen patronen, het veranderen van je overtuigingen? Alleen als je mag spelen, ga je leren.

LEREN IS INTERCULTUREEL LEREN

Terug naar de cultuur en het artikel van Demorgon en Molz. Voor hen zijn de processen van assimilatie en accommodatie twee kanten van dezelfde medaille: adaptatie. Adaptatie, schrijven ze, gaat over het behouden of uitbreiden van je vermogen tot handelen in zo veel mogelijk situaties die je tegen zou kunnen komen. Doordat menselijk handelen niet sterk genetisch bepaald is (in tegenstelling tot bijvoorbeeld bij planten en veel dieren), zijn we in sterkere mate afhankelijk van collectieve, niet-biologische adaptaties – cultuur. Cultuur is in hun perspectief een voororiëntatie, zodat men in een bepaalde situatie niet meer het hele scala aan mogelijkheden tussen twee extremen moet verkennen, maar de handelingsruimte kleiner is, men sneller kan reageren.

De twee auteurs gebruiken er een beeld voor. Elke situatie stelt ons voor de keuze tussen twee extremen. Bij het bespreken van een conflict in een team, bijvoorbeeld, maak je een afweging tussen expliciet benoemen van wat er gebeurt, en het er meer impliciet over hebben. Welke keuze je maakt zal afhangen van de culturele context waarin je op dat moment opereert, van je eigen voorkeuren en vaardigheden en van de situatie op dat moment. Wellicht dat je ook tijdens het gesprek nog gaat variëren tussen meer of minder expliciet benoemen van wat er speelt.

Cultuur, aldus Demorgon en Molz, beperkt de keuzeruimte tussen alle mogelijke denkbare twee extremen zodat je niet altijd opnieuw in de hele breedte moet gaan afwegen welk handelen het beste is. Op hetzelfde moment is cultuur niet altijd éénduidig, en kun je als individu bewust kiezen om buiten de handelingssuggestie van de cultuur te acteren.

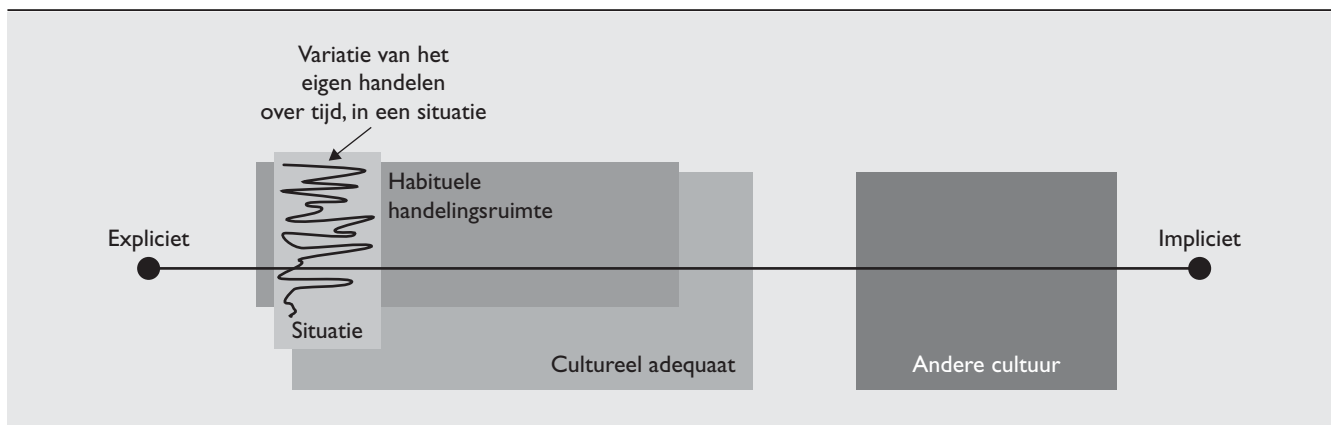
Des te beperkter je eigen habituele handelingsruimte is, des te sneller zul je gaan beslissen hoe je een bepaalde situatie moet aanpakken. Des te breder je eigen habituele ruimte, des te meer beslistijd nodig zal zijn. De habituele ruimte is niet hetzelfde als het eigen repertoire aan vaardigheden – het is goed mogelijk dat je meer kunt dan je normaal gesproken, of in een bepaalde situatie inzet. Ziehier de denkfout die vaak in het ontwerp van leerinterventies wordt gemaakt: op het moment dat mensen iets niet doen (bijvoorbeeld niet vriendelijk zijn tegen hun klanten) ga je er meteen van uit dat ze

het niet kunnen (want je organiseert een training, en die leert je vaardigheden). Als je in dit model kijkt, is het dus heel goed mogelijk dat je in een bepaalde situatie bepaald gedrag kiest (bijvoorbeeld op het werk onvriendelijk zijn tegen klanten), terwijl je in een andere situatie heel anders handelt (bijvoorbeeld thuis heel vriendelijk zijn tegen je partner). Je kunt het dus wel, het gaat om de keuze die je maakt. En die keuze beïnvloed je niet noodzakelijkerwijs met een training.

Je kunt naar cultuur dus kijken als gesuggereerde handelingsruimte tussen twee willekeurige extremen. Cultuur is daarmee niet gebonden aan naties, maar is er op elk collectief niveau: familie, vriendenkring, buurt, werk, regio, enzovoort. Elk van deze collectieven kan een andere handelingsruimte suggereren, deels overlappend, deels van elkaar verschillend. De ene ruimte is kleiner dan de andere, de andere groter.

In die zin is (bijna) elke interactie intercultureel. Natuurlijk is er een verschil – de interactie tussen twee Amsterdamse zussen die in hetzelfde familiebedrijf werken kan uitgaan van meer overeenkomsten in adequaat handelen dan tussen een van die zussen en een boer op het platteland in Ghana. Dat verschil zit in de ‘afstand’ tussen de habituele en de cultureel gesuggereerde handelingsruimtes. Soms is die afstand helemaal niet zo groot, in andere situaties weer wel.

Met dat beeld kun je ook de interculturele bruggenbouwer beschrijven: iemand wiens repertoire breed genoeg is dat het met verschillende culturen overlapt.



Wat is intercultureel leren? Intercultureel leren is het verbreden van je eigen mogelijke en habituele handelingsruimte. Zodat je in verschillende contexten adequaat kunt handelen. Wat is leren? Het verbreden van je eigen repertoire aan mogelijk handelen.

Heel goed mogelijk dus dat je als vormgever van leren iets kunt afkijken van het leren voor, op en van de reis.

REIZEN, EN DE ERVARING

Ik breng de reis als metafoor bewust weer in het spel. Want het bijzondere aan intercultureel leren is dat het eigenlijk niet voorstelbaar is zonder de ervaring van de andere cultuur. Niemand twijfelt eraan dat het hoogtepunt van het interculturele leren ligt in de interactie, het diep induiken in de andere context. Alle oefeningen, workshops, lecture zijn voorbereidingen op dat eigenlijke leermoment.

Dat is voor 'gewoon' leren niet vanzelfsprekend. We leren van alles zonder context, en beschouwen het moment van de ervaring, wanneer het 'echt' gebeurt, dan als realiteit, als werk, als iets waarvoor we leren, en veel minder als iets waardoor we leren.

Terwijl Davib Kolb als 'oude denker' in het vak ons aan het belang van ervaring herinnert. Zijn leercirkel van ervaren-reflecteren-conceptualiseren-experimenteren laat wellicht nog ruimte voor het leren zonder context. Maar in een interview in 2004 in 'Opleiding & Ontwikkeling' (Dewulf & Verheijen, 2004) bekrachtigt Kolb zijn standpunt: met alleen maar inzichten, en zonder ervaringen, kun je niet leren, en omdat de geschiedenis als directe ervaring uitsterft zijn we gedoemd de geschiedenis te herhalen. De leercirkel is een prachtig model, maar wagen we ons ook aan de toespitsing die Kolb geeft? Denk bijvoorbeeld aan de orkaan 'Katrina': met Kolb zou je kunnen stellen dat zonder Katrina er in de VS nooit de aandacht voor klimaatverandering was geweest zoals die er nu is. We hebben Katrina nodig om wakker te worden, om iets te leren. Zonder de Katrina-ervaring geen leren over klimaatverandering, geen gedragsverandering.

Het is dan interessant te kijken naar wat precies de ervaring is in deze context. Want voor de meeste mensen (die niet in

New Orleans wonen, en er ook geen mensen kenden) was ook Katrina een media-ervaring, iets wat je niet uit eerste hand, maar thuis of onderweg, voor de televisie meemaakt. De echte gebeurtenis is dus niet wat mensen ervaren, maar de berichtgeving over de gebeurtenis. Net zoals ook een film een ervaring kan zijn die iets verandert (zie bijvoorbeeld de impact die de film 'Holocaust' in de jaren zeventig in Duitsland heeft gehad). Maar daarmee weerspreken we Kolb dan eigenlijk weer: de geschiedenis kun je redelijk makkelijk in filmbeelden weergeven, daar is dan de ervaring.

Welke ervaring heeft dan effect, en welke ook niet? Zelfs de sterkste ervaring is geen garantie dat er geleerd wordt, kijk maar eens naar verhalen over genocides: menig slachtoffer van welk ook wordt dader van een volgende misdaad. 'The Holocaust was no educational programme', heb ik ooit iemand horen zeggen als antwoord op het verwijt dat juist de Israëliërs het toch beter zouden moeten weten met de Palestijnen, dat juist zij toch het perfecte volk op aarde zouden moeten zijn.

Welke conclusies kunnen we dan hieruit trekken? Ten eerste: de ervaring alleen, al is ze ook nog zo sterk, zorgt niet voor het leren. Dat zegt Kolb ook, want die voegt aan ervaren nog reflecteren, conceptualiseren en experimenteren toe. Ten tweede: het is niet het karakter van de ervaring dat bepaalt of je er iets van leert, maar hoe je die ervaring zelf interpreteert. In de taal van adaptatie: hoe je met de ervaring speelt, ze dus voor iets groters, anders, fundamenteleers laat staan dan het moment zelf – assimilatie. En hoe je vervolgens in staat bent om die ervaring te incorporeren in je eigen cognitieve schema's, hoe je je eigen denken en handelen aanpast – leren, of accommodatie.

Terug naar het doelbewust inrichten van leerervaringen. In het vervolg een vijftal criteria aan die leerervaringen, gezien het vorige, moeten voldoen om krachtig te zijn.

GERAAKTHEID

De ervaring raakt je. Op reis zijn, ergens anders voor een langere tijd wonen raakt bijna altijd. Maar ook het nieuws van een grote storm en van brekende dijken kunnen je iets doen. Je brengt de ervaring in verbinding met jezelf, met je eigen bio-



grafie, daarom ben je geraakt. Andere mensen beginnen iets voor je te betekenen, je maakt verbinding. Allemaal ingrediënten voor geraaktheid.

Echter: er is geen recept voor, en op het moment dat je probeert anderen te raken, loop je ook gevaar dat je manipuleert. Waarom maakt geraaktheid verschil? Omdat je, als iets je raakt, een ervaring belang geeft, en aandacht. Je denkt erover na. En dat is een voorwaarde om ervan te leren.

UITDAGING

De ervaring is een uitdaging. Dat is een beetje een open deur, je moet je uitgedaagd voelen om te leren. Maar waarom eigenlijk?

Voor mij heeft de socioloog Erwin Goffman (1956) daar een heel aansprekend beeld voor ontworpen. Mensen, zo zegt hij, willen graag competente acteurs zijn. Het leven is als een schouwtoneel waarin we verschillende rollen aannemen. Die proberen we zo goed mogelijk te spelen. In elke nieuwe situatie zijn we eerst op zoek naar het script, naar de 'definitie van de situatie' die ons vertelt welk gedrag adequaat is, welke rol(len) we zouden kunnen oppakken om mee te doen als competente acteur. Eigenlijk, zegt Goffman dus, willen we

vooral spelen, en dat is in de taal van Demorgon & Molz assimileren: we willen zo snel mogelijk een keuze maken uit de ons beschikbare en bekende rollen, zodat de situatie weer hanterbaar wordt. De wereld past in ons beeld, we nemen gewoon aan dat de ietwat raar doende man aan de bushalte dronken is, dan hebben we namelijk weer een definitie van de situatie, daarmee een script, een bekende rol die we kunnen spelen.

Leren doen we als de situatie het even spannend maakt, als er geen bekende rol beschikbaar is, als we op zoek moeten naar iets nieuws. Een ervaring die uitdagend is, dat betekent dan in de taal van Goffman: een ervaring waarvoor er een tijdje lang geen definitie is van de situatie. Waarin voor een moment alles kan.

METAFOOR

De ervaring is een metafoor voor iets dat groter is, meer belang heeft. Je maakt zoveel dingen mee op een dag, zoveel ervaringen. Alleen de ervaringen die de kracht van een symbool kunnen ontwikkelen zul je de moeite waard vinden. Het symbool verleidt je om te assimileren – de ene ervaring is opeens

veel meer, staat voor iets veel breders, of zelfs iets heel anders. Je ziet dit ook bij veel simulaties. Op het moment dat er niet genoeg metaforen in zitten haken mensen af, ze blijven een rol spelen. Als er te veel wordt nagebootst en aangeboden is het snel overkill, niet herkenbaar. Alleen als er precies een goede maat aan metaforen en symbolen wordt aangereikt, alleen als er een volmaakt geheel is, waarin alles wat er gebeurt bij elkaar past, elkaar aanvult en in spanning houdt, stappen mensen in, en bedenken ze de rest er wel bij, ze spelen.

Katrina is opeens geen grote storm meer, maar het symbool van de klimaatverandering. Die ene mens die je op reis ontmoet en waarvan je onder de indruk bent, staat opeens voor heel veel meer mensen, voor een heel land, of heel anders: die nieuwe relatie staat voor je mogelijkheid om op een heel andere manier in contact te zijn.

HERKENBAARHEID

De ervaring is reëel, herkenbaar. In het kader van het adaptatieperspectief is dat de andere kant van het vorige punt. Doordat 'Katrina' geen verhaal is, maar wat er echt gebeurt, op dat moment, ben je eerder bereid er anders over te denken. Je staat accommodatie – het aanpassen van je eigen denkschema's aan een nieuwe realiteit – toe. Dat is de kern van dit criterium, dat je bereid bent om te leren, je denken te veranderen. Dat iets herkenbaar is helpt daarbij, maar uiteraard zal er verschil zijn; waar de ene aan het denken gezet wordt (en leert), is de andere niet onder de indruk (en laat de ervaring verder niets doen).

INTERACTIE

De ervaring, of de context eromheen, nodigen je uit om erover in interactie te treden met anderen. Want doordat je het over je ervaring hebt, verwerk je, geef je betekenis, begin je de leercirkel. Leren is een sociaal proces, door de interactie met anderen over de ervaring begint dat proces. Door de interactie moet je een rol spelen, positie innemen.

De kracht van het spel is dat je in een spel ervaringen die aan deze criteria voldoen kunt vormgeven. Dat is niet uitsluitend: ook zonder een speelse vorm kun je indrukwekkende en leerzame ervaringen creëren. En niet elk spel is leerzaam, en een indrukwekkende ervaring.

Wat wel uitsluitend is: zonder te spelen ga je niet leren. In termen van Demorgon & Molz wil dat zeggen: zonder dat je meer in een ervaring ziet dan die ene ervaring, zonder dat je er een bredere betekenis aan kunt geven, ga je niet leren. In termen van het spel en de reis wil dat zeggen: zonder dat je van perspectief verandert, zonder dat je iets echt ervaart (iets dat je raakt en uitdaagt, iets dat symbool staat voor meer, iets dat reëel is, iets waarop je verbinding maakt), ga je niet leren. Uiteindelijk gaat het erom dat je een andere mogelijkheid moet kunnen zien.

Wat ga jij je voorstellen?

Arne Gillert is partner bij Kessels & Smit, The Learning Company. Het werken aan deze develop is voor hem een boeiende fusie van nieuwe ideeën en van werkervaringen uit de afgelopen jaren in het creëren van speels denken en ervaren.

LITERATUUR

- Demorgon, Jacques & Molz, Markus (1996). Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und interkulturellen Interaktionen. In: Alexander Thomas (ed.): *Psychologie interkulturellen Handelns*. Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie.
- Dewulf, L. & Verheijen, L. (2004). Learning Space Odyssey. Een Interview met David Kolb. In: *Opleiding & Ontwikkeling*, nr. 11.
- Frisch, Max (1964). *Mein Name sei Gantenbein*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag.
- Gillert, A. & Turpin, M. (2007). In dialogue about diversity training. In: *Coyote*. Issue 12 – April 2007. Strasbourg: Council of Europe.
- Goffman, Erving (1956). *The Presentation of Self in Everyday Life*. University of Edinburgh Social Sciences Research Centre. Revised and expanded edition, Anchor Books, 1959.
- Kolb, David A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Noort, R.A.M. van & Gillert, A. (2006). Change: The Art of Connecting. *Develop*, 2(3), 6-11.