

## Individuel læringsstil – hvorfor nu det?

Anette Kolmos og Lise Busk Kofoed

*”MBTI’en har haft stor betydning for mig i projektføreløbet. Det er således, at 5 af de personer, der er i gruppen ligger samlet fordelt på 2 kategorier under en meget typisk ingeniørprofil, mens jeg er den eneste der er intuitiv. Derudover er jeg også opfattende. Det gør måske, at jeg har noget andet at byde på i forhold til projektarbejdet end de fleste andre i min gruppe. Jeg var også opmærksom på dette forhold før, jeg blev præsenteret for MBTI’en, men denne hjalp mig til at sætte ord på emnet og konkretisere det.”(Procesanalyse for gr. 307, John)*

Forskningsgruppen for Ingeniørdidaktik og Organisatorisk Læring har sammen med Pædagogisk Udviklingscenter gennem et års tid udbudt workshops om individuel læringsstil til studerende og undervisere. Der gøres primært brug af Myers-Briggs Type Indikator (MBTI), som bygger på Jung’s teorier om personlighedstyper, og ovenstående citat er fra en studerende som sammen med resten af sin gruppe har deltaget i en af disse workshops. Men hvorfor nu begynde at fokusere på individuelle læringsstile. Det er noget som specielt amerikansk ”curriculum development” tradition har gjort gennem årtier – hvorfor tage det ind i dansk pædagogisk udvikling?

### **Hvorfor?**

Dansk og angelsaksisk uddannelsestraditioner kan lære meget af hinanden. I den danske tradition er vi vant til at fokusere på de strukturelle forhold indenfor systemer som eks. deltagerforudsætninger, undervisnings- og evalueringsmetoder, lærerroller og fagligt indhold, og der lægges sjældent vægt på den enkelte undervisers holdninger og tilgang til læring. I den angelsaksiske tradition lægges der omvendt vægt på individet, og der arbejdes meget med at give sproget til de individuelle forskelle i måden at undervise og lære på. Eksempelvis bliver Myers-Briggs Type Indikator (MBTI) anvendt som redskab til at indikere forskelle i måden at lære og kommunikere på ved Stanford University og som redskab i team buildingsprocesserne for projektgrupper.

Selvom MBTI har været tilgængelig i Danmark i en årerække gennem Dansk Management Forum, er det først nu at der er gjort de første forsøg på at anvende den indenfor undervisning ved videregående uddannelser - tiltrods for at den er meget anvendt i erhvervslivet. Et svar er at MBTI er for dyr at anvende og det kræver autorisation - så det er ikke så let bare at anvende den. Men heller ikke andre mere tilgængelige læringsstilteste har vundet stor udbredelse indenfor de videregående uddannelser, så svaret er nok snarere at finde i dansk undervisningskultur.

Den danske undervisningskultur kan lære meget af det individuelle fokus – ligesåvel som angelsaksisk kultur kan lære meget af den mere systemiske tilgang. Så det handler ikke om et enten/eller men i langt højere grad om et både/og.

For uanset traditioner og kultur, så er der ingen tvivl om, at vi lærer på forskellig vis, og når vi står på den anden side katederet så underviser og kommunikerer vi på ret forskellig måde. Hvis ikke underviserne er bevidste om de forskelligheder der er i tilgangen til læring, vil den enkelte underviser ikke have mulighed for at tilpasse undervisningen til forskellig læringsstile og vil udelukkende praktisere sin egen stil. Omvendt hvis ikke de studerende er bevidste om de forskellige læringsstile, vil de ikke have mulighed for at afkode underviseren eller hinanden.

De fleste kender det med at blive irriteret enten over én, der taler i så abstrakte vendinger, at det er umuligt at finde budskabet – eller over en, der går så meget i detaljer, at budskabet på samme måde drukner. De abstrakt og de konkret tænkende typer kan have meget svært ved at finde fælles fodslag i erkendelse og i samarbejdet, eller som en gruppe skriver i sin procesanalyse om anvendelse af MBTI'en:

*”MBTI er et redskab til at bevidstgøre nogle samarbejdsprocesser og individuel læring, og selvom de omtalte værktøjer ikke er blevet anvendt direkte i projektet, føler vi alle, at det har givet en større tolerance og respekt blandt gruppens medlemmer. I stedet for at gå og blive irriterede over nogle personers arbejdsmetoder, har vi respekteret disse og i stedet vendt det til noget konstruktivt.*

*Det har bl.a. vist sig i fordelingen af arbejdsopgaver, hvor de personer, der har det bedst med at diskutere problemstillingerne med hinanden har arbejdet sammen og diskuteret inden, der blev skrevet noget ned, mens de, der arbejder bedst for sig selv, har arbejdet alene, og senere diskuteret udkastet med en anden fra gruppen. Alt i alt har vi været meget tilfredse med MBTI'en, og vi vil anbefale, at den vil blive brugt i undervisningen fremover.”(Procesanalysen fra gr. 308)*

Som ovenstående citater antyder, giver MBTI'en en forståelsesramme for samarbejdsprocesserne for de studerende – og det er et stort skridt på vejen til at kunne gå ind i en forståelsesdialog i projektgrupperne. Den reelle dialog er kun mulig hvis begge parter evner at forstå hinandens perspektiver.

## **Hvad er MBTI**

Men hvad går MBTI'en ud på? MBTI'en er en videreudvikling af Jung's personlighedstyper foretaget af Katharine Cook Briggs og Isabel Briggs Myers. Det er en typeindikator, hvilket vil sige at den indikerer en type og resultaterne ved at anvende MBTI'en er derfor ikke en sandhed i sig selv. Det er en af de bedre gennemtestede typeindikatorer, og der gøres et stort stykke arbejde med at validere den til kulturelle forskelle og udvikling. Således er den danske version korrigeret i relation til danske forhold. Meget forenklet bygger den på fire grundlæggende dimensioner, se figur 1. Her bliver dimensionerne blot berørt meget overfladisk.

Den første dimension er indstilling til omverden og spørgsmålet om, hvor individet henter sin energi – det er ekstroversion overfor introversion. Ekstroverte typer er udadvendte og henter deres energi i den ydre verden. De har behov for at være i kontakt med omgivelserne, taler meget – og erkender ofte gennem talen og diskussion. De er meget sociale typer, hurtige, handlende og initiativrige. Introversion handler derimod om at hente energien fra den indre verden, de har behov for at have sig selv, taler når de har tænkt og derfor er det også meget gennemtænkte argumenter som præsenteres i diskussionen. Fordi de har behov for at trække sig lidt tilbage, er de reflekterende typer, som måske foretrækker at skrive sig gennem erkendelsen og praktiserer derfor en mere privat reserveret social omgang. De er ikke altid så hurtige og initiativrige, fordi de har behov for at reflektere før handling.

E Ekstrovert indstilling Introvert I

S Sansning funktioner Intuition N

T Tænkning funktioner Følen F

J Vurdering livsstil Opfattelse P

Den anden dimension er den opfattende funktion – dvs. måden at optage informationer. Her er det sansning overfor intuition, hvor sansning afspejler det konkrete, detaljer, facts, praktiske anvendelse og er erfaringsbaseret, mens intuitionen dækker over det abstrakte, mønstre, mening, ideer, muligheder og er teoribaseret.

Den tredje dimension er den vurderende funktion – dvs. måden at foretage beslutninger på. Der er her tale om tænkning overfor følen, hvor tænkning symboliserer rationalitet, analyse, objektivitet, distance, retfærdig, mens følen symboliserer ikke det at have følelser, men det at vurdere på grundlag af subjektive og personlige værdier, empati og social orientering.

Den fjerde dimension omhandler livstil, hvor det er vurdering overfor opfattelse. Vurdering er udtryk for den strukturerede tilgang til omverden, systematik, planlægning af kortere og længere varighed, orden, kontrol og færdig med opgaver i god tid. Heroverfor står opfattelse som udtrykker spontanitet, fleksibilitet, åbne og ikke planlagte, beslutninger i sidste øjeblik og færdig med opgaver i sidste minut.

MBTI'en måler individets præferencer indenfor disse dimensioner, og personen ender op med fire præferencer. En præference svarer til det at højre hådede har det bedst med at bruge deres højre hånd til at skrive og tegne, men kan sagtens lære også at bruge venstre hånd. På samme måde skal dimensionerne forstås, idet eks. en introvert person kan lære de kompetencer, der ligger i ekstroversionen, men vil hvile bedst i sin præference. Præferencerne kan kombineres på 16 forskellige måder – det er MBTI-typerne, som hver især har deres særegne træk. Gr. 310 siger om deres brug af MBTI'en:

*”MBTI'en blev ikke direkte brugt til opdeling af grupper eller andet. Resultatet gav størst gevinst ved gruppediskussioner, hvor typerne har meget forskellig måde at udtrykke sig på. Udadvendte typer som ESTP, ENFP og ESTJ har det bedst med at udtrykke meninger lige så snart de får dem. Indadvendte personer, som er resten, vil hellere tænke tingene godt igennem før de kommer med deres bud. Uden at man er klar over disse forskelle kan udadvendte personer nemt få den opfattelse at de andre ikke er interesseret i at deltage. Omvendt kan indadvendte personer nemt finde det irriterende at de andre snakker så meget. Så konklusionen må være at man skal respektere hinandens måde at være, da der på ingen måde kan tales om at den ene skulle være bedre end den anden.” (procesanalysen gr. 310)*

## Forsøg med brug af MBTI

Vi har foretaget en række forsøg, hvor vi har anvendt MBTI'en i undervisningen for både studerende ved basisuddannelsen og overbygningsuddannelser, kurser for Ph.D.-studerende, Ph.D.-vejledere og workshops i den pædagogiske adjunktuddannelse. Ligegyldigt hvor vi har anvendt typeindikatoren, har deltagerne været meget interesserede og glade for den. De fleste reaktioner er af typen: "jamen det er jo ikke noget nyt, jeg vidste det godt – men det er rart at få et sprog for det". Og det er sproget og bevidstheden om forskelligheder, der er det vigtigste.

Det er kun forsøgene på basisuddannelsen vi har egentlig dokumentation fra. Dette forsøg var finansieret af IPN og Studienævnet for Den teknisk-naturvidenskabelige Basisuddannelse. Ved de andre workshops for undervisere har vi fået mundtlig feedback – og der er ingen tvivl om, at det ligger i baghovedet på de undervisere, som har prøvet MBTI, fordi det giver en forståelsesramme for kommunikation og læreprocesser. Den ekstroverte abstrakt tænkende vejleder begynder at forstå, hvorfor mange studerende glider af på vejledningen – måske er de studerende introverte og mere konkret tænkende.

Og det er faktisk hvad mange ingeniørstuderende er – konkret tænkende. På basisuddannelsen gennemførte vi forsøg med 58 studerende på 2. semester. Det var vores tese, at brugen af MBTI kan give de studerende viden om samarbejdets potentialer og barrierer i en gruppe og dermed en langt større forståelse af egen og gruppens læreproces.

Forsøget havde vi organiseret på følgende måde:

- De studerende meldte sig frivilligt. Der meldte sig 58 studerende fordelt på 9 grupper.
- Vi afholdt to kursusgange i starten af semestret. Første kursusgang rummede kun introduktion til MBTI samt tid til at udfylde på MBTI-skemaet.
- Til anden kursusgang havde vi sammensat grupper på grundlag af MBTI-typerne, og de studerende skulle gennemføre forskellige øvelser.
- Vi interviewede i løbet af semestret samtlige grupper vedr. deres brug af MBTI.
- Endelig læste vi samtlige procesanalyser igennem efter P2-perioden og gav skriftlig respons på dem, samt foretog analyse af, hvorvidt MBTI'en havde givet de studerende input til bedre refleksion over samarbejdsprocesserne.

## Resultater

De 58 studerende som vi testede fordeler sig på følgende måde i de 16 typer. Der er helt markant

MBTI – statistisk fordeling på de 16 MBTI-typer. N/%

ISTJ 7 12%	ISFJ 0	INFJ 0	INTJ 1 2%
ISTP 6 10%	ISFP 4 7%	INFP 0	INTP 4 7%
ESTP 9 15%	ESFP 0	ENFP 2 3%	ENTP 6 10%
ESTJ 16 28%	ESFJ 2 3%	ENFJ 0	ENTJ 1 2%
ST=38 65%	SF=6 10%	NF=2 3%	NT =12 21%

flest ST-typer, specielt ESTJ-typerne. S-typerne dominerer ingeniøruddannelsen, hvorimod der ikke er mange N-typer eller F-typer, hvilket svarer meget godt til den generelle fordeling af ingeniører på de 16 typer, dog med undtagelse af at der er forholdsvis flere ekstroverte studerende i vores gruppe.

I interviewene gav de studerende udtryk for, at de ikke anvendte MBTI hver dag – men den sad i baghovedet på dem – og alle studerende kunne huske deres egen typekode samt alle de mere tekniske detaljer omkring den. De fleste grupper havde en oversigt over MBTI-typerne hængende på væggen – og de brugte den engang imellem til at forstå uenigheder i gruppen. Endvidere brugte de den til at give sig selv gode råd. Eksempelvis var der en gruppe med mange J'ere, og de var klar over at de kunne komme til at overstrukturere, dvs. lave mange planer – men ikke komme til essensen og indholdet. Dette forhold havde de erfaret i deres tidligere projektproces.

En anden gruppe - en dominerende introvert gruppe – var meget glade for redskabet. Det havde hjulpet dem til en forståelse af, at de skulle arbejde meget mere med de ekstroverte sider – og de havde bevidst fordelt en række arbejdsopgaver til de introverte i gruppen for at give dem kanaler til kommunikationen, eks. logbog, kontakten til vejleder, kontakten til styringsgrupper m.v. – ellers ville to ekstroverte medlemmer automatisk have gjort det. Gruppen var fortsat sammen fra tidligere semester, hvor de havde lavet 7 individuelle afsnit til den endelige projektrapport. Nu trænede de meget mere bevidst et integreret gruppearbejde.

En tredje gruppe mente slet ikke at have brug for dette redskab. Næsten alle gruppens medlemmer havde ens typer (ESTJ og ESTP), og der var kun to af gruppens medlemmer der faldt udenfor. Men disse to gruppemedlemmer var til gengæld meget glade for MBTI'en, fordi de havde fået en ramme at sætte deres oplevelser af gruppen ind i. Den ene var meget introvert og havde altid vidst det, men nu var det pludselig *"legalt" – og det er helt befriende*". Den anden havde et meget stærk N, og havde svært ved at blive forstået i gruppen. Også han fandt at MBTI'en gav sprog til forskellighederne. Interviewet gav anledning til at gruppen fik diskuteret emnet dominans i gruppen.

### **Opsummering**

I procesanalyserne, som de studerende afleverer sammen med projektrapporterne, var der tydelig forskel på de grupper, som havde haft MBTI'en og de grupper der ikke havde haft den. MBTI-grupperne havde et kvalitativt andet sprog at analysere samarbejds-og kommunikationsprocesserne med. De nåede uden tvivl længere i erkendelse af de komplekse processer som præger en projektproces. Men grupperne står meget alene med den viden. Vejlederne kan ikke supportere dem, da de ikke kender til MBTI'en – så hvis det for alvor skal være et effektivt redskab, skal MBTI'en være del af kulturen. Det kan så blive næste skridt. Det vigtigste for os er at finde ud af, om det er et redskab, der kan bruges i dansk universitetstradition. Vores konklusion er, at det absolut er brugbart både for studerende i deres teambuildings processer og for underviserne i deres vejledning og kursusundervisning.

### **Få mere at vide**

Edvard Borbye: Hvorfor er du så anderledes? Jungs typologi i teori og praksis. Dansk Management Forum, 1996.

Isabel Briggs Myers with Peter B. Myers: Gifts Differing – Understanding Personality Type. Davies-Black Publishing, 1980.

Alice M. Fairhurst and Lisa L. Fairhurst: Effective Teaching, Effective Learning – Making the Personality Connection in Your Classroom. Davies-Black Publishing, 1995.

Gordon Lawrence: People Types and Tiger Stripes, Center for Applications of Psychological Type, Inc., 1996.

Jan Brødslev Olsen: Selvets Verden – Et livsforløbs perspektiv, Systime, 2000