



■ Titia van der Ploeg

Vijf trends in leren

In Amerika wordt jaarlijks de ATD gehouden, een conferentie met ongeveer tienduizend deelnemers uit de hele wereld. Sprekers delen de nieuwste inzichten met elkaar en soms ook bekende inzichten in een nieuw jasje. Als trainer van het jaar werd Titia van der Ploeg door de NOBTRA uitgezonden naar Orlando. Dit artikel beschrijft vijf grote trends die zij tijdens oppikte tijdens deze conferentie.

Vijftien jaar geleden werkten we met de overheadprojector en van PowerPoint had nog nooit iemand gehoord. Trainingsoefeningen duurden uren en dat was heel gewoon. Maar tijden veranderen en mensen zonder smartphone zijn eerder uitzondering dan regel. Denken dat je als opleider kunt blijven doen

wat je altijd deed, is een illusie. De wereld verandert, deelnemers veranderen en ook qua leren verandert er veel en in een rap tempo. We leven bovendien in een VUCA-wereld (*volatility, uncertainty, complexity en ambiguity*). Vrij vertaald leven we dus in een turbulente, onzekere, complexe en wereld:

ATD

Ook de organisatie gaat met de tijd mee: in 1943 werd de ASTD opgericht, de letters betekenden American Society of Training Directors. Dat veranderde later in American Society for Training & Development. En in 2014 verviel de S en veranderde de naam in ATD, de afkorting voor Association for Talent Development. Nadruk op ontwikkeling van talent kwam ook tijdens het congres bij veel sprekers terug.

- *Volatile*, turbulent: de snelheid waarmee veranderingen zich voordoen is enorm toegenomen.
- *Uncertain*, onzeker: we kunnen niet zeker zijn van wat er zich in het heden afspeelt (banken vallen om, gaat Griekenland wel of niet uit de Euro et cetera).
- *Complex*: je kunt geen eenvoudige beslissingen nemen; alles hangt met elkaar samen.
- *Ambiguous*, dubbelzinnig: gebeurtenissen zijn niet meer te labelen als goed of fout.



Figuur 1. M-learning: opdrachten op je mobiele device. Opleider, zet die apparaatjes in!

De positieve kant: dingen die je voor onmogelijk hield, kun je nu gemakkelijk doen. Wie had bijvoorbeeld gedacht dat deelnemers op ieder moment films zouden kunnen maken of bekijken over situaties die met hun werk te maken hebben?

De vijf belangrijkste trends in leren, die tijdens de ATD dit jaar naar voren kwamen, zijn:

1. m-learning;
2. social learning;
3. on-the-job learning;
4. video learning;
5. learning analytics.

1. M-learning: mobile learning en micro-learning

E-learning vinden we inmiddels heel gewoon, maar m-learning is in opmars. Nu veel mensen in het bezit zijn van smartphones en tablets, kunnen de stemkastjes met pensioen. Het aardige van deze middelen is dat je met grote groepen interactie kunt hebben. Maar ook met kleine trainingsgroepen kun je mobiel leren toepassen. BYOD betekent *bring your own device*: op je tablet laad je de PowerPointpresentatie en je kunt er direct notities mee maken. Maar ook allerlei andere opdrachten kun je mobiel uitvoeren.

De tweede m staat voor micro: het is een trend om trainingsstof in kleinere eenheden te knippen. Wie per keer een half uurtje tijd kan vrij maken, kan oefenen met de trainingsstof, iets nalezen of een opdracht maken. Voordeel: er hoeft een stuk minder gereisd te worden. Daarnaast blijkt het prima te werken om trainingsinhoud in kleine brokjes te verdelen (zie figuur 2). De bijeenkomsten zelf kunnen dan ingevuld worden met casuïstiek en oefenen met echte, in plaats van virtuele, personen.

2. Social learning: social en samen

Ook deze trend is eigenlijk tweeledig. De verwijzing naar sociale media en digitale educatie is duidelijk. Maar er is nog een andere



Keynote speaker **Sugata Mitra** (zie foto) hield een prachtig betoog over social learning en was in staat een zaal met duizenden congresgangers te beroeren. Mitra toonde aan dat kinderen in een Indiase sloppenwijk binnen korte tijd enorm veel konden leren, mits er was voldaan aan drie voorwaarden: de mogelijkheid tot samenwerking, toegang tot informatie (een computer met internetverbinding, ingemetseld in een lemen muur) en een 'Granny in de cloud' (een oudere medewerker, die vol bewondering de kinderen complimenteert en hen daarna laat uitleggen wat ze hebben gedaan). Het valt niet altijd mee deze benadering te kiezen, want als opleiders willen we graag helpen en de ander verbeteren. Mitra's stelling is dat je een aantrekkelijke, uitdagende opdracht geeft, waardoor we vanzelf in beweging komen. Maar er is een kanttekening: veel volwassenen zijn zo afgericht in het traditionele onderwijs, dat het moeilijk blijkt constructief te denken en te werken.

component: leren doe je niet in je eentje. Met een maatje, een mentor en intervisiegroep zorg je voor de borging van het geleerde. Het gaat dan nog steeds om het leerproces van de individuen. Maar social learning is meer dan dat: het gaat ook om samenwerken, samen problemen oplossen. Niet iedereen hoeft alles

te kunnen, er wordt steeds meer ingezet op talenten.

Social learning is een term afkomstig van Albert Bandura. Hij erkende de waarde van het observeren van gedrag van anderen. Afkijken dus als leer methode. Hoewel het nog niet bewezen is, lijken spiegelneuronen verantwoordelijk voor deze manier van leren. Bandura onderscheidt drie stimulerende factoren: live model (iemand die iets voor doet, al dan niet bewust), mondelinge instructie en voorbeelden vanuit de media, films, tv, internet en literatuur inbegrepen. Deze aanpak lijkt in strijd met de zojuist beschreven werkwijze van Mitra. Toch denk ik dat het bijzonder belangrijk is het goede voorbeeld te zijn. Wie we zijn en hoe we ons gedragen, is in hoge mate bepalend of anderen met en van ons willen leren. Tijdens een webinar dat ik gaf over hoe je saaie bijeenkomsten kunt voorkomen, liet maar liefst de helft van de mensen weten dat de spreker in persoon bepalend was voor al dan niet afhaken. Webinars zijn binnen bedrijven ook sterk in opmars om nieuws te delen met medewerkers, vragen te beantwoorden et cetera. Het webinar is gratis terug te zien op www.tinyurl.com/webinarIMPACT (duurt 30 minuten).

3. On-the-job learning

Deze trend sluit aan bij de 70:20:10-regel. Op het werk leer je zeventig procent door ervaren collega's te 'bestuderen en imiteren', door veel vragen te stellen en door actief en bewust na te denken over mogelijkheden en risico's van bepaalde handelingen. Verder leer je twintig procent door te reflecteren op fouten en door te blijven experimenteren. Raad vragen en evalueren zijn ook zeer geschikt voor leren on the job. Tot slot wordt *trial by fire* genoemd als een goede manier om te leren. Niemand weet eigenlijk wat te doen, maar er moet iets gebeuren. On-the-job learning is geschikt voor nieuwe medewerkers of nieuwe taken. Maar

ook voor wie nieuw gedrag wil oefenen of ingesleten patronen wil doorbreken, kan de bovengenoemde strategieën benutten. De resterende tien procent is weggelegd voor training en opleiding.

Er is ook kritiek op 70:20:10-regel: On the job kun je ook het verkeerde aanleren, helemaal niets leren of juist gedemotiveerd raken. Het is dus wel zaak om een veilige omgeving te creëren waarin je fouten mag maken.

Daarnaast moet er tijd vrijgemaakt worden om te leren en te reflecteren. Ook (verbeter)doelen stellen is essentieel om deze werkwijze tot een succes te maken.

Bedrijfsbezoek Siemens

Een deel van de delegatie ging op bedrijfsbezoek bij Siemens naar het trainingscenter voor mensen die in windturbines werken, ook wel turbine cowboys genoemd. Omdat zij op grote hoogte werken, is de training letterlijk van levensbelang. Alles wordt geoefend, eerst in een trainingsruimte en later in het echt. Overal worden scores van bijgehouden en als iets niet goed gaat, of niet vermeld staat in het verslag – terwijl het wel zou moeten – krijgen de ‘nalatige’ medewerkers steevast de vraag of ze wisten dat dit de bedoeling was. Is dit het geval, dan wordt doorgevraagd naar de reden waarom ze zich niet aan de regels hebben gehouden.

Naast on-the-job learning zie je ook steeds meer tijd- en plaatsonafhankelijk leren. Dit past weer bij Het Nieuwe Werken.

4. Video learning

Leren van en met video is ook een grote trend. Je hebt er geen camera van duizenden euro's voor nodig om een goede video te maken.

Eindexamenkandidaten op de middelbare school zoeken films van leraren die goed kunnen uitleggen en er zijn talloze films die als inspiratiebron voor een training kunnen dienen. Comedy, natuurfilms, *blockbusters* en commercials zijn allemaal oefenmateriaal in spe. En deelnemers kunnen ook zelf hun steentje bijdragen door opnames te maken van zichzelf, of met een filmpje in plaats van een geschreven verslag.

Behalve dat het een onstuitbare trend is om video in te zetten voor leren en ontwikkelen, ontwikkelt het medium zelf ook razendsnel. Films hoeven niet meer per se met dure apparatuur opgenomen te worden. Docenten nemen zichzelf op terwijl ze informatie uitleggen en er zijn allerlei cursussen (MOOC's) en lezingen (TED-talks) beschikbaar. Belangrijk is dat de films veel en veel korter zijn dan voorheen. Ook worden veel meer animaties en effecten gebruikt om de video's te verlevendigen.

Hier ligt een grote kans voor het onderwijs in Nederland. Zelf maak ik steeds meer gebruik van korte video's en ik ben ook de schroom voorbij. Dat betekent dat ik me soms laat filmen, dat versprekingen te vergeven zijn en dat ik extra inhoud kan aanbieden. Het wordt steeds makkelijker en dit is een trend waarmee we naar mijn idee echt aan de slag moeten. Vergeet de peperdure en trage bedrijfsfilms, maar ga hands-on aan de slag.

Veel spreekbeurten gingen over video en gaming. Wat opviel is dat de gaming erg gericht was op het behalen van sterretjes en punten. Zou dit in Nederland net zo werken? Sommige games vond ik ronduit kinderachtig en irritant. Met een kleine aanpassing kun je wel door de stof heen stuiten en een ingevuld bolletje smaakt naar meer. In Nederland zie je ook dat elektronische leeromgevingen –weliswaar heel traag – steeds aantrekkelijker worden vormgegeven.

5. Learning analytics

Big brother is watching you. Op basisscholen is een leerlingvolgsysteem de gewoonste zaak van de wereld. Van kleuter tot Cito-toets worden de prestaties bijgehouden. Learning analytics is het meten, verzamelen, analyseren en rapporteren van en over data van deelnemers. Doel is het leren te optimaliseren door terugkoppeling op maat te kunnen geven. Zo is zichtbaar hoe deelnemers zich tot elkaar verhouden, kun je zien of iemand toe is aan een volgend niveau is het makkelijker individuele ondersteuning te bieden. Zelfs met een eenvoudige quiz via Socrative kun je als trainer direct zien hoe iedereen (als individu en als groep) gescoord heeft. Daar kun je je training weer op aanpassen.

Veel opleiders werken inmiddels met elektronische leeromgevingen en kunnen zien wie een opdracht heeft ingeleverd en feedback geven. Ook onderling kunnen deelnemers elkaar vragen stellen, samenwerken en ondersteunen. Door bij oefeningen ook het juiste antwoord te geven, kunnen de deelnemers blijven leren.

Bij het eerder genoemde webinar kreeg ik ook alle data. Ik kon zien wie had meegedaan, wie

wat had gestemd en ook de vragen via de chat zag ik na afloop. Zo kon ik ook nazorg bieden.

Los van deze trends, komt er ook meer aandacht voor de verpakking. Het was nog nooit zo makkelijk om een schitterende presentatie of infographic te maken om droge stof aantrekkelijk te brengen. Wie hier mee wil experimenteren raad ik **canva.com** en **piktochart.com** aan. Twee geweldige, gebruiksvriendelijke programma's om gratis de mooiste presentaties te maken.

Obesitas

Na een vierdaags congres zat ik zo volgepakt met informatie, dat ik wel een jaar vooruit kan. En dat is natuurlijk ook de bedoeling. Geheel in het teken van deze tijd, kwamen vrijwel alle presentaties en hand-outs en artikelen na afloop beschikbaar. Ook waren er sessies opgenomen die je als congresganger negentig dagen kon terugkijken. Zo kon je ook sessies meemaken die je niet live had kunnen bijwonen. Een nadeel: waar laten we al die informatie? Want ook dat is een trend helaas: we krijgen te veel aangeboden, kunnen alles overal vinden en zijn behoorlijk obees aan het worden. Misschien is volgend jaar de cleane/kale training je van het? ■



Titia van der Ploeg is auteur en (trainers)trainer. Afgelopen jaar was zij NOBTRA Trainer van het Jaar. Naast verschillende boeken, publiceerde zij 'Actiekaarten,' een toolbox om talenten van deelnemers te benutten. Titia is eigenaar van Bureau 5 voor 9, op de site www.5voor9.com kun je gratis 75 Gouden presentatietips downloaden.