

Leren is meer dan opleiden alleen

Kenniswerken is netwerken

In de huidige kenniseconomie is menselijk kapitaal van steeds groter belang voor het concurrerend vermogen van organisaties. Daardoor neemt ook het belang van opleidingen toe, en we zien dat leren en werken steeds meer samenvallen.

tekst Petra Scheffers

Uit onderzoek weten we al enige tijd dat we meer leren op informele wijze dan op een formele wijze, via opleiding en training. Laten we voorop stellen dat formeel leren (opleidingen en trainingen) absoluut van waarde is. Sommige dingen leer je gewoon het beste in een klaslokaal. Heel bruikbaar is het 70:20:10-model van Jennings en Wagnier (2011): 70 procent van het leren vindt plaats tijdens het werk en 20 procent door feedback, observeren en coaching van collega's. De laatste 10 procent betreft het leren door een formele opleiding of training, bijvoorbeeld in een ouderwets klaslokaal.

Zichtbare verandering

Het begrip 'leren' kan enerzijds betrekking hebben op het vergroten van je kennis en inzicht, anderzijds op 'je gedrag en attitude aanpassen aan inzichten, nieuwe informatie, ervaringen etc.' (Schreuder 2003). Deze tweede vorm van leren kan volgen op de eerste, maar dit is niet vanzelfsprekend. Toch is het voor effectief leren van belang dat er sprake is van een zichtbare gedragsverandering. Wat en hoeveel iemand heeft geleerd, blijft uit het door hem gedemonstreerde gedrag: niet uit wat hij weet, noch uit wat hij kan, noch uit wat hij durft en wil, maar uit wat





hij met die kennis, inzichten, vaardigheden en houding doet. De manieren waarop leerprogramma's kennis aanbieden, verschillen enorm van elkaar. De vorm van een opleiding is afhankelijk van de leertheorie waarop de aanpak is gestoeld. Het connectivisme is zo'n leertheorie. Het is een redelijk nieuwe stroming, bedacht door George Siemens. Hij stelt dat het connectivisme rekening houdt met de huidige kennismaatschappij en technologie. Het vermogen om bronnen van kennis te vinden is in het connectivisme belangrijker dan het verwerven van de kennis zelf. Je hoeft dus niet meer alles zelf te weten, als je de benodigde kennis en informatie maar snel weet te vinden. Met behulp van de technologie worden *know-how* en *know-what* vervangen door *know-where*.

Het vermogen om kennis te vinden is belangrijker dan het verwerven van kennis zelf

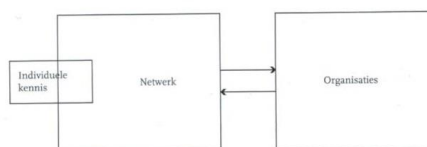
In het connectivisme richt leren zich op het verbinden van bepaalde kennis-elementen. Deze verbindingen, die het individu helpen om te leren, zijn belangrijker dan de status van zijn kennis. Kennis wordt verspreid door middel van een kennis-cyclus (zie figuur 1). De persoonlijke kennis, die wordt gezien als een netwerk, vloeit naar een organisatie. Vervolgens wordt hij weer teruggevoerd naar het netwerk, om connecties met een ander netwerk te maken, mensen te ontmoeten (sociale media) en nieuwe dingen te vinden, waarna hij uiteindelijk weer terugkomt bij het individu dat ervan leert. Het connectivisme gaat uit van een overvloed van kennis, waarbij leren gericht is op begrijpen van en betekenis geven aan de dingen die je tegenkomt. Als je weet welke vragen je aan welke personen moet stellen, wordt je kennis voldoende uitgebreid.

Integratie

Maar leren is niet alleen een sociaal proces (netwerken). Het moet ook een continu proces zijn waarin nieuwe kennis wordt ontwikkeld die nodig is om mee te gaan in de veranderde omgeving. De maatschappij evolueert snel en het wordt steeds moeilijker om om te bepalen over welke kennis en vaardigheden je straks moet beschikken. De integratie van leren en werken helpt bij het inrichten van een continu leerproces. Daarbij is het van belang dat er een goede balans is tussen formeel en informeel leren, zo blijkt uit een evaluatieonderzoek



dat in 2011 is uitgevoerd in opdracht van de BRZO Academie. Een manier om dat te bewerkstelligen is medewerkers meer in teamverband te laten werken.



Figuur 1: Kenniscyclus van het connectivisme

Dit principe is onder andere toegepast bij de inspectieteams die zijn samengesteld uit leden van de Arbeidsinspectie, Brandweer en Milieu-inspectie. Zulke teams zouden niet uitsluitend tijdens de inspectie bij een bedrijf moeten samenwerken, maar ook daarbuiten meer als teams moeten optrekken. In de noordelijke regio (inspectie is opgedeeld in regio's) gaat het om een relatief kleine groep mensen die regelmatig gezamenlijke inspecties met elkaar uitvoert en frequenter als team opereert. Door het verbinden van de verschillende expertises ontstaat een netwerk, waarin elk individu specifieke kennis meebrengt. De teamleden leren elkaar beter kennen en krijgen daardoor meer zicht op elkaars expertise. Op deze manier gaat een team steeds meer zelf vorm geven aan leerprocessen en samenwerking, en daarmee bevordert het de gezamenlijke aanpak. Leren is een proces van het verbinden van gespecialiseerde knooppunten volgens de principes van het connectivisme. Deze manier van leren en uitwisselen sluit daarbij goed aan op de wensen van jongere generaties, voor wie netwerken vanzelfsprekend is. Leren is meer dan opleiden; opleiden is slechts één vorm van leren. Maar buiten het formele leren, blijkt vaak grote behoefte te bestaan aan mogelijkheden voor informeel leren. En dan niet voor eventjes, maar een leven lang. «

Petra Scheffers is werkzaam bij Lelie Consultancy en werkte vroeger bij Delft TopTech.