

Next Learning Event 2017



Bron: <https://t.co/ERZouBR6de>

Het was weer een mooi event, Next Learning 2017. Altijd een gelegenheid om een aantal bekenden weer eens te spreken, nieuwe tools te bekijken en diverse keynotes en workshops te volgen. Dit jaar hebben wij een korte impressie gemaakt van de onderdelen die wij hebben bijgewoond. Graag delen wij de volgende onderwerpen met jullie.

- Learning Circle Gepersonaliseerd leren - Manon Ruijters
- Keynote Mindblowing technologies in learning to embrace – Donald Clark
- HR(D) als drijvende kracht van de Agile organisatie, hoe dan? – Wouter van der Meer en Hanneke Gieles van Prowareness
- Scrummen – Learning ontwikkelen via een agile methode
- 70 en 20 oplossingen bij Maastricht UMC+ - Gerjan Willems
- Alles wordt video. Wen er maar aan! – Hans de Graaf
- Keynote HRD in de agile organisatie – transform or die!? – Hans Bakker (Nyenrode)
- Agile Performance Support: Resources not courses – Joep Lenglet (Defacto)
- Keynote De agile en creatieve medewerker: waar zit 'de knop'? – Karl Raats
- Blog van Wilfred Rubens

Veel leesplezier.

Learning Circle Gepersonaliseerd leren - Manon Ruijters

Onder begeleiding van Manon scherpen we onze persoonlijke leerdoelen rond gepersonaliseerd leren voor vandaag aan, zodat we goed voorbereid aan het congres beginnen. Vragen en opmerkingen die daarbij onder andere naar voren kwamen:

- Gaat gepersonaliseerd leren alleen over het hoe, of ook over het wat? Wat is/wordt/blijft de rol van eindtermen?
- Hoe pas je gepersonaliseerd leren toe tijdens groepsbijeenkomsten? Bijvoorbeeld tijdens comva-trainingen?
- Hoe ga je om met het spanningsveld tussen individu en collectief? Gepersonaliseerd is niet hetzelfde als alleen!
- Hoe krijg je specialisten zo ver dat ze ervaringskennis delen? Hoe stimuleer je zowel het halen als het brengen?
- Hoe maak je een snelle start met gepersonaliseerd leren?

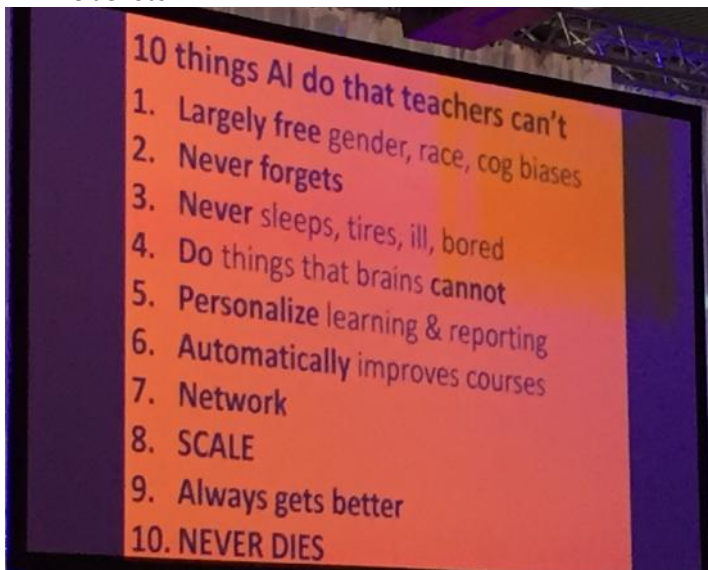
- Op welke dimensies kun/wil je personaliseren?

De rest van de dag speelde deze Learning Circle geen rol, of dat heb ik dan gemist. Het zou wel mooi zijn geweest als we tussendoor en/of na afloop de verzamelde antwoorden hadden uitgewisseld.

Keynote Mindblowing technologies in learning to embrace – Donald Clark

Wat mij betreft waren hier de hoogtepunten:

- Er bestaan al tools die binnen een minuut personalized learning produceren uit aangeleverde bronnen (docs, ppts, video's, ...), inclusief op de lerende afgestemde spaced learning.
- Fraudevrij online assessment is mogelijk omdat iedereen anders typt. Laat de student aan het begin van de opleiding een stuk tekst overtypen om die 'handtekening' vast te leggen. Gebruik die vastgelegde 'handtekening' om later tijdens de test eventuele fraude te detecteren. Studenten kunnen de test dus niet meer door iemand anders laten maken. Coursera maakt hier al gebruik van.
- Verontrustend verhaal over hoeveel Artificial Intelligence kan in vergelijking met docenten: alles en meer. Zie de foto.



HR(D) als drijvende kracht van de Agile organisatie, hoe dan? – Wouter van der Meer en Hanneke Gieles van Prowareness

Deze agile coaches willen ons leren om als HR wendbaarder te zijn en onze dienstverlening beter te laten aansluiten op de organisatie. Overigens spreken ze liever over talent organization dan over HR. Ze houden een pleidooi om de reactieve, operationele rol van HR te vervangen door het onderzoeken van latente vragen en daar vanuit je HR-achtergrond met vernieuwende ideeën voor te komen.

Tijdens de workshop laten ze ons oefenen met de build-measure-learn loop. Deze loop hebben ze over de lean startup canvas geplakt. We oefenen in groepjes met het omzetten van innovatieve ideeën in experimenten. Het doel van de lean startup is niet om een product of een service te ontwikkelen, maar om te leren om een business op te bouwen. Wat je uiteindelijk oplevert is het leren.

Herkenbaar beeld: de discussie aan het begin duurt zo lang, dat er te weinig tijd overblijft om in de groepjes de canvas volledig in te vullen. Maar de bedoeling wordt evengoed wel duidelijk: zorg dat je vooruit kijkt en je als entrepreneur opstelt.

Scrummen – Learning ontwikkelen via een agile methode

Petra Peeters van de HAN en Alex van der Linden van KLM deelden met ons hun ervaringen met de agile projectaanpak om learning te ontwikkelen, resp. een vernieuwd curriculum en een introductie cursus voor cabinepersoneel. Mijn verwachting was dat ze in zouden gaan op hoe agile principes helpen bij het ontwerpen van opleidingen. Hun bijdrage ging echter over het agile organiseren van het project. Wat interessant was dat beide organisaties op een totaal verschillende manier de teams de tijd gaf, en dat zij toch grotendeels dezelfde ervaring hadden met de scrum-methodiek.

Bij de HAN werkten 12 mensen aan het project, 8 hadden 4 uur per week de tijd en 4 hadden 8 uur. Conclusie na afronding was dat ze sneller tot resultaat waren gekomen dan op de traditionele manier van organiseren, ook omdat ze 'gedwongen' waren door de agile manier van werken om zich te concentreren op hun eigen

deliverables en zich niet overal mee te bemoeien. Ze moesten dus vertrouwen op de deskundigheid van de collega's en dat beviel wel – na enig wennen. Doordat ze maar weinig tijd per week hadden, was het werk wel versnipperd en dat beviel niet. Bij de KLM werkte een kleiner team gedurende de hele week in een aparte ruimte geconcentreerd samen. De tijdsdruk was dan ook groot. Ook hen beviel deze aanpak omdat ze efficiënt tot resultaten kwamen.

Belangrijke lessen van beider aanpak is dat het heel belangrijk is dat de organisatie een agile manier van werken ondersteunt, al lenen niet alle projecten zich voor een agile aanpak, en dat de teamleden zijn getraind in agile werken. Ook is het belangrijk dat het team wordt begeleid door een agile coach.

70 en 20 oplossingen bij Maastricht UMC+ - Gerjan Willems

Reflectie en feedback zijn veel krachtiger dan formele leerinterventies. Vanuit deze visie heeft de bevrogen Gerjan een assessmentprogramma ontwikkeld voor formatieve toetsing op de werkvloer. Hoe ziet dat eruit? Iedere specialist en iedere verpleegkundige doorloopt vier keer per jaar een assessment. Een getrainde assessor komt dan aan het bed van een patiënt staan en stelt open vragen aan de medewerker over zijn diagnose. Hij laat de medewerker beredeneren wat de betekenis is van de verschillende variabelen in de context van de patiënt. Het draait dus om de interpretatie van systemen en protocollen.

Tijdens dit beredeneren kunnen gaps aan het licht komen. De medewerker is vervolgens zelf verantwoordelijk voor het dichten van de gap. Het assessment wordt niet geregistreerd, het is geen management tool.

Vertrouwen in plaats van controle.

Pas als dezelfde gap veelvuldig aan het licht komt (de gaps zelf worden wel – geanonimiseerd – geregistreerd), komt de opleidingsafdeling in actie met een collectieve leerinterventie. Tenzij het natuurlijk meer om een systeemfout dan een cognitieve gap gaat: dan is het management aan zet.

Overigens mag de betrokken patiënt na afloop mee-evalueren. De effecten zijn dan ook niet alleen zichtbaar in de medewerkertevredenheid, maar ook in de patiënttevredenheid. Ook de inspectie is tevreden: deze aanpak heeft volgens hen de toekomst, dit is investeren in mensen in plaats van systemen. Een inspirerend verhaal!

Alles wordt video. Wen er maar aan! – Hans de Graaf

“Alles wat met behulp van video kan worden gedaan, zal in de toekomst ook met behulp van video worden gedaan” is het motto van spreker Hans de Graaf. Waarom video zo'n vlucht gaat nemen? Omdat video aansluit aan bij de manier hoe ons brein werkt. Hans legt uit hoe dat werkt én wat dat betekent voor leren? Zal de verschuiving naar videoleren ook een hoger leereffect geven? Zo wordt de lezing van Hans de Graaf aangekondigd. Hierin deelt hij best practices met ons om met video een effect in iemands brein te bereiken. Waren vooral open deuren met een paar praktische tips voor iemand die zo af en toe video's maakt voor leren. Zijn belangrijkste boodschap was dat relevantie boven alles gaat en dan mag het wat minder spannend allemaal. Een paar handige weetjes:

- Maak een video 'afrolbaar' als een journalistiek artikel
- Met HiHaHo (waarvan Hans overigens medeaandeelhouder is) kan je op een makkelijke manier interactiviteit toevoegen – zelf heb ik met HiHaHo wat geoefend. Je moet wel bij hen hosten. Er zijn meer van dergelijke programma's en met bijv. Articulate kan dit ook. Wel een aardige aanpak.
- Audio is 50% van de kwaliteit – Hans werkt zelf met een iRig dasspeldmicrofoon die je in de mobiele telefoon plukt. Handig en niet duur.
- Beeld en geluid versterken elkaar en wat je ziet bepaalt wat je hoort – het McGurk effect, zie <https://www.youtube.com/watch?v=G-IN8vWm3m0>

Keynote HRD in de agile organisatie – transform or die!? – Hans Bakker (Nyenrode)

De misser van de dag. Geen enkele branche en geen enkel beroep ontkomt aan digitalisering. Meer diepgang kreeg het verhaal niet.

Agile Performance Support: Resources not courses – Joep Lenglet (Defacto)

Defacto heeft de thema's van de drie meest recente Next Learning Events gecombineerd:

70-20-10 + performance support + agile learning = CAPP Agile learning.

CAPP Agile Learning is een omgeving waarin je kennis on demand beschikbaar kunt stellen binnen je organisatie. Iedereen kan content toevoegen en vragen stellen aan de auteurs van andere learning spaces. De academy hoeft niet meer te zorgen voor het updaten van de content, dat doet de community zelf, bijvoorbeeld naar aanleiding van commentaar van gebruikers.

Een soort opvolger van intranet en sharepoint dus. Dat er begin nog lekker overzichtelijk uitziet. Maar als je niet oppast uiteindelijk uitgroeit tot dezelfde onoverzichtelijke hoeveelheid content. De focus op performance support kwam niet duidelijk uit de verf.

Keynote De agile en creatieve medewerker: waar zit 'de knop'? – Karl Raats

De opsteker van de dag. Volgens Karl draait het om het stellen van de juiste vragen en het aankweken van nieuwsgierigheid. Met als mooi voorbeeld: wat (niet: wie) is de paardenkont in mijn organisatie? (Spoorstaven liggen 1435 millimeter uit elkaar, omdat dat de afstand is tussen treinwielen, en daarvoor die tussen tramwielen, en daarvoor die tussen koetswielen, en daarvoor die tussen de wielen van een tweespan: daar moesten twee paardenkonten tussen passen). Met andere woorden: wat doen we al jaren op dezelfde manier, zonder nog te weten waarom?



Zijn advies: schrijf 30 dagen lang elke dag 1 mondhoekvraag op, zo'n vraag waarvan je denkt "dat is een goeie vraag zeg!". Daarmee leer je dat het gaat om nieuwe, prikkelende vragen en maak je mensen kritisch. Als enige keynote spreker geeft hij ook voorbeelden van dingen die Artificial Intelligence niet kan: de potentie zien in mensen, mensen het gevoel geven dat ze belangrijk zijn, brutale leerlingen van humoristische replek dienen. Een fijne opsteker! En bovendien een bijzonder inspirerend en humorvolle spreker. Een ware uitsmijter van de dag.

Blog van Wilfred Rubens

Wil je meer lezen, lees dan de blog van Wilfred Rubens: <https://www.te-learning.nl/blog/agile-leren-en-innoveren-nle2017/>

Op de site van NextLearning kan je de presentaties vinden: <http://www.nextlearning.nl/presentaties-2017/>

Jacintha Timmermans
Mark van de Weijer