

DE LEARNING CORRESPONDENT

»» *De nieuwste leertrends
met een kritische blik.*

Door: Wilfred Rubens



Inleiding

De Learning Correspondent belicht in elke editie een specifiek thema op het gebied van didactiek en online en blended learning.

De inhoud is -indien mogelijk- gebaseerd op (praktijk)onderzoek. We presenteren achtergronden bij het thema en we bieden handreikingen voor de toepassing van de inhoud in de praktijk. Het thema wordt afgesloten met bronnen waarop we ons baseren en waar jullie meer informatie kunnen vinden.

Het achttiende thema is:

Informeel leren met behulp van leertechnologie

We wensen jullie weer veel inspiratie en leesplezier toe.

Wilfred Rubens (auteur)
Sam van der Schans (SBO)
Ank Dierkx (SBO)



Informeel leren met behulp van leertechnologie

Mensen leren en ontwikkelen zichzelf niet alleen via cursussen, opleidingen of trainingen. Mensen leren ook op andere manieren, meer informeel. Leertechnologie kan daarbij ook een belangrijke rol spelen. Dat illustreren we in deze editie van de Learning Correspondent.

Informeel, formeel en zelfgestuurd leren

Victoria Marsick (Clark, 2021) besteedt begin jaren negentig aandacht aan de invloed van informeel en incidenteel leren op het leren van volwassenen. Zij ziet leren als een continu proces, dat niet alleen bestaat uit gebeurtenissen zoals trainingen. 'Informeel' is volgens Marsick leren dat niet plaatsvindt in een klaslokaal via een gestructureerde cursus, maar "*in the hands of the learner*". Informeel leren is zelfgestuurd, en kan gepland en intentioneel zijn. Het leren kan bijvoorbeeld plaatsvinden door netwerken, functioneringsgesprekken, coaching en mentoring. Informeel leren wordt volgens Marsick bewust aangemoedigd of gepresenteerd als leren. 'Incidenteel leren' is dan onbedoeld, nooit gepland, en het resultaat -een bijproduct- van iets anders. Je maakt een fout en je herstelt die fout. Daar leer je van (terwijl je dat niet van plan was).

Marsick raadt organisaties aan informeel en incidenteel leren serieus te nemen en te ondersteunen en faciliteren, in plaats van gewoon te laten gebeuren. Het gevolg kan anders zijn dat medewerkers en organisaties niet goed functioneren. Zij gebruikt daarbij ook de analogie van de '*point-of-sale*': volwassen lerenden zijn het meest geïnteresseerd om te leren als de leerbehoefte zich voor doet. Dit is later beschreven als '*just-in-time*' leren, in tegenstelling tot '*just-in-case*' leren (dat vaak tijdens workshops, cursussen of studiedagen plaatsvindt).

Informeel en incidenteel leren vinden dan plaats tijdens het oplossen van problemen wanneer lerenden een onvervulde leerbehoefte ervaren. Incidenteel leren komt met name voor bij het herstellen van fouten of bij mislukkingen. Je past als organisatie informeel en incidenteel leren volgens Victoria Marsick met succes toe als je reflectie bevordert, als je stimuleert dat lerenden proactief zijn en als je aanmoedigt problemen creatief op te lossen. Bij incidenteel leren is vooral sprake van actie en minder van reflectie. Bij formeel leren is juist sprake van veel reflectie en minder actie. Informeel leren zit daar tussenin.

Eén van degenen die informeel leren op de kaart heeft gezet, is Jay Cross. Cross stelde dat organisaties veel geld investeren in formeel leren, terwijl informeel leren tot meer resultaten zou leiden. Volgens Cross (2007) zijn beginners het meest gebaat bij formeel leren (structuur, begeleiding), terwijl meer ervaren lerenden het beste informeel leren. Later heeft Charles Jennings het zogenaamde 70:20:10 referentiemodel gepresenteerd: 70% van het leren zou via werkplek leren gestalte krijgen, 20% via coaching en 10% via training en opleiding. Helaas zijn de percentages een eigen leven gaan leiden, en onterecht gebruikt als een voorschrift (Rubens, 2014). Waar het echter om gaat is de erkenning dat informeel leren krachtig kan zijn, en in bepaalde situaties beter kan werken dan, bijvoorbeeld, een cursus als leerinterventie.

Harm Weistra (2005) maakt in een literatuuronderzoek duidelijk dat leeractiviteiten zowel informele en formele kenmerken hebben. Er is dus veel eerder sprake van een continuüm dan van een 'of-of'-situatie. Vier aspecten van een leersituatie beïnvloeden de mate van formaliteit: proces, plaats en setting, doelen en leerinhoud. Of sprake is van een meer formele of informele leersituatie is afhankelijk van de mate van sturing die de lerende en/of de organisatie op elk van deze aspecten kan uitoefenen.

Daarnaast bespreekt hij voorwaarden die bepalen of een werkomgeving bevorderend voor leren is. Denk daarbij aan frequente veranderingen in technologie en werkmethoden of aan een veeleisende werkomgeving. Als de inhoud van het werk bijvoorbeeld niet heel snel verandert, dan kan een training prima voldoen (mits aandacht wordt besteed aan de *transfer*). Verder kan een basisopleiding prima werken als medewerkers niet of nauwelijks expertise hebben op een bepaald vakgebied.

Je ziet deze opvattingen ook terug in het denken over de '*five moments of need*'. Bob Mosher en Conrad Godfredson onderscheiden vijf typen behoeften om te leren, die deels wel en deels niet met formeel leren bevredigd kunnen worden (<https://www.5momentsofneed.nl/>).



Volgens Peter Sloep (2012) doen we er goed aan om het onderscheid informeel-formeel uitsluitend te reserveren voor de organisatie van het leren. Formeel leren is dan al het leren waarbij sprake is van een (sociaal) contract tussen een lerende en een (onderwijs- of opleidings)instituut:

- De lerende draagt de verantwoordelijkheid voor het leertraject over aan een andere partij.
- Die partij heeft mensen in dienst en hanteert verschillende regels en beleid om het contract na te komen.
- Het contract impliceert dat de organisatie zich inspant om de lerende te faciliteren om te leren. Men geeft geen garanties af over leeruitkomsten.
- Er zijn andere belanghebbenden bij betrokken, zoals een overheid (bij het reguliere onderwijs) of een arbeidsorganisatie (bij bedrijfsopleidingen).

Informeel leren bevat dan alle vormen van intentioneel leren die niet formeel zijn. Er is geen sprake van een sociaal contract. Het onderscheid formeel-informeel leren heeft betrekking op leersituaties en -settings, aldus Sloep. Niet op de manier waarop mensen leren en de inhoud van het leren. Als organisatie kun je informeel leren wel bevorderen, bijvoorbeeld door onderlinge samenwerking te stimuleren of door medewerkers te faciliteren om tools te gebruiken voor informeel leren.

Informeel leren en leertechnologie

Je kunt informeel leren op meerdere manieren mogelijk maken met behulp van leertechnologie. Daarbij gaat het dan niet alleen om digitale technologie die speciaal ontwikkeld is voor leren, maar ook om technologie die niet speciaal ontwikkeld is voor leren, maar daar wel voor gebruikt kan worden. Benabid, Baudoin en Perrot onderscheiden vier vormen van informeel leren die mogelijk gemaakt worden dankzij digitalisering (Rubens, 2020). Ik illustreer de vier vormen met voorbeelden.

I Het verspreiden van content naar een gemeenschap

- Bijvoorbeeld door inhoud te verspreiden via Facebookgroepen of LinkedIn-groepen. Uiteraard moeten lerenden deze content wel verwerken, wil sprake zijn van leren.

II Het bijhouden van en reageren op trends in een beroep of bedrijfstak door middel van regelmatige updates.

- RSS (Really Simple Syndication). Deze digitale technologie bestaat al enkele decennia, maar wordt m.i. onvoldoende benut. RSS is een technologie waarmee gebruikers automatisch updates van hun favoriete websites en blogs kunnen ontvangen via een zogenaamde RSS-lezer zoals Inoreader of Feedly. Stel, je werkt als L&D-professional en je wilt snel up to date blijven op het gebied van nieuwe technologie. Je kunt je dan via RSS abonneren op een flink aantal weblogs over dit onderwerp. Via jouw favoriete RSS-feedreader kun je dan elke ochtend zien of er nieuwe bijdragen zijn gepubliceerd. Je scant de nieuwe bijdragen en leest de artikelen die jou aanspreken. Vervolgens kun je reflecteren op de gepresenteerde informatie, en de inhoud ervan verwerken in adviezen en presentaties.
- Mastodon. Dit is een gedecentraliseerd sociaal netwerkplatform, functioneel vergelijkbaar met Twitter. Gebruikers kunnen korte berichten posten (toots) en anderen volgen. Je kunt experts op jouw vakgebied volgen, vragen stellen en met anderen van gedachten wisselen. We hebben hier in november 2022 een editie van de Learning Correspondent aan gewijd.
- Podcasts. Je kunt luisteren naar educatieve podcasts over uiteenlopende onderwerpen, zoals cognitieve psychologie of digitalisering, terwijl je reist of sport. Een nadeel van podcasts is dat je niet goed in staat bent om snel te scannen of de inhoud relevant voor je is. Ook kun je in het verkeer afgeleid worden, zodat je inhoud uit de podcast mist.
- Weblogs. Je kunt weblogs niet alleen volgen, maar er ook zelf een weblog onderhouden. Je kunt een weblog gebruiken om impressies te schrijven van conferenties of samenvattingen van artikelen en rapporten die je leest. Je kunt op de inhoud reflecteren en ook leren van feedback die je van lezers krijgt. Niet iedereen schrijft echter even gemakkelijk. Je kunt echter ook vloggen (video maken en delen, bijvoorbeeld interviews met collega's).

- LinkedIn. Veel professionals gebruiken LinkedIn om kennis en ervaring te delen, en daarover met anderen van gedachten te wisselen. Daarnaast kun je experts zoeken waar je vervolgens mee in contact kunt treden. Een nadeel van LinkedIn is een algoritme bepaalt welke berichten je te zien krijgt. LinkedIn werkt ook niet met RSS feeds (zie Rubens, 2018). Dat maakt het lastig om snel te zien welke nieuwe, relevante, bijdragen er zijn gepubliceerd. Er is niet echt een alternatief voor LinkedIn. LinkedIn kan de voorwaarden veranderen (bijvoorbeeld betalen als je artikelen wilt publiceren), waardoor je wellicht je data wilt exporteren en verhuizen (Rubens, 2017a).

III Gebruik maken van alle beschikbare digitale middelen die nodig zijn om een doelstelling te bereiken

- Zoekmachines. Dit zijn vermoedelijk de meest gebruikte online tools voor informeel leren. Lerenden voeren in Google Search, DuckDuckGo of Bing zoekopdrachten in als zij op zoek zijn naar relevante informatie. Werknemers kunnen ook zoekmachines gebruiken die zich beperken tot het intranet van hun eigen organisaties of tot het interne leermanagementsysteem. Verder gebruiken lerenden ook de zoekoptie van Youtube om relevante video's te vinden. TikTok lijkt ook steeds vaker hiervoor gebruikt te worden. Een interessante ontwikkeling is ook de integratie van artificiële intelligentie en zoekmachines.
- Educatieve apps. Je kunt apps op je smartphone of tablet gebruiken om bijvoorbeeld een taal te leren (Duolingo), je geheugen te trainen of andere vaardigheden te verbeteren.
- ChatGPT. De bekende chatbot die gebruik maakt van AI, en die de afgelopen maanden heel veel heeft stof doen opwaaien. Je kunt ChatGPT vragen stellen, samenvattingen van artikelen laten maken, concept-blogpost laten schrijven, ideeën laten genereren of feedback laten geven op teksten. Als je een nieuwe taal leert, kun je ChatGPT gebruiken om de taalvaardigheid oefenen en vragen stellen over grammatica, uitspraak of woordenschat. Door in een informele setting met ChatGPT te communiceren, kun je jouw taalvaardigheid verbeteren en meer vertrouwen krijgen in het spreken en begrijpen van de nieuwe taal.

IV Het reageren op vraagstukken die zich voordoen bij het uitvoeren van werkzaamheden en het gebruiken van leervermogen voor de juiste behoefte op het juiste moment.

- Performance support tools. Dit zijn hulpmiddelen die werknemers ondersteunen bij het uitvoeren van werkzaamheden, met als doel het verbeteren van de werkprestaties. Werknemers krijgen tijdens het uitvoeren van werkzaamheden op een laagdrempelige manier direct toegang tot oefeningen of relevante inhoud om een specifieke taak uit te voeren. Het kan bijvoorbeeld gaan om een oefening waarmee de werknemer kennis kan opfrissen (bijvoorbeeld over een procedure), om een korte instructievideo of om een checklist. Werknemers kunnen op deze manier bijvoorbeeld een nieuwe functionaliteit van een softwareprogramma leren gebruiken. De organisatie stelt de faciliteit beschikbaar en bepaalt de inhoud, maar de werknemer beslist wanneer de tool gebruikt wordt.

Is informeel leren leerzaam?

Er is weinig onderzoek gedaan naar de effectiviteit, het leerzame karakter, van informeel leren. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) oordeelt in 2017 positief over de effectiviteit van informeel leren. Dit onderzoek is echter gebaseerd op zelfrapportages, wat geen betrouwbare manier is voor het beoordelen van effectiviteit (Rubens, 2017b). De effectiviteit van informeel leren wordt waarschijnlijk beïnvloed door verschillende factoren, zoals de kwaliteit van de inhoud, de voorkennis van de lerende of de vraag of de lerende de inhoud actief verwerkt. Je moet dus in feite kijken in hoeverre dat de vorm van informeel leren die je kiest, voldoet aan 'bewezen' didactische principes zoals gespreid en regelmatig oefenen en het krijgen van feedback (zie Rubens, 2021). Daarnaast moet je ook bij informeel leren ruimte krijgen en nemen voor reflectie. De wijze waarop informeel leren vorm krijgt, bepaalt vooral het leerzame karakter ervan. Tenslotte moet je dus goed kijken naar de context. Hebben werknemers bijvoorbeeld al veel voorkennis over een onderwerp? Moeten zij vooral ondersteuning krijgen bij het toepassen van reeds opgedane kennis? Moeten zij bepaalde vraagstukken in de praktijk oplossen? In die gevallen werkt informeel leren goed. Als lerenden over weinig voorkennis beschikken en iets nieuws moeten of willen leren, dan is een cursus of training eerder aan de orde.



Gebruikte bronnen en meer weten?

Clark, D. (2021). Victoria Marsick on 'Informal' and 'incidental' learning. Technology (EPSS, LXPs, LRSs, AI, Data) now implementing her ideas... <https://donaldclarkplanb.blogspot.com/2021/09/victoria-marsick-on-informal-and.html>

Cross, J. (2007). Informal learning. Rediscovering the Natural Pathways That Inspire Innovation and Performance. San Francisco: Pfeiffer

Rubens, W. (2014). Mijn bezwaren tegen '70-20-10'. <https://www.te-learning.nl/blog/mijn-bezwaren-tegen-70-20-10/>

Rubens, W. (2017a). Publiceer niet alleen op LinkedIn. <https://www.te-learning.nl/blog/publiceer-niet-alleen-op-linkedin/>

Rubens, W. (2017b). Vragen bij ROA-onderzoek naar informeel leren. <https://www.te-learning.nl/blog/vragen-bij-roa-onderzoek-naar-informeel-leren/>

Rubens, W. (2018). LinkedIn als leerplatform: mogelijkheden en risico's. <https://www.te-learning.nl/blog/linkedin-als-leerplatform-mogelijkheden-en-risicos/>

Rubens, W. (2020). Digitale technologie en nieuwe vormen van informeel leren. <https://www.te-learning.nl/blog/digitale-technologie-en-nieuwe-vormen-van-informeel-leren/>

Rubens, W. (2021). Pedagogisch-didactische richtlijnen voor technology enhanced learning. <https://www.te-learning.nl/blog/pedagogisch-didactische-richtlijnen-voor-technology-enhanced-learning/>

Sloep, P. (2012). About formal and informal (non-formal) learning. <http://pbsloep.blogspot.co.uk/2012/08/about-formal-and-informal-non-formal.html>

Weistra, H. (2005). Leren in werktijd. Een literatuuronderzoek naar formele en informele kenmerken van het leren (niet gepubliceerd).