



■ Marion Reijerink

Een pleidooi voor blended learning

Blijven sleutelen of innoveren?

Mensen leren niet van negen tot vijf, maar 24/7. Toch geven de meeste trainers nog vooral training op afgebakende dagdelen. De meesten – niet allemaal! – definiëren ‘trainen’ nog steeds als *realtime, live* op locatie werken met een groep. Volstaat dat nog in deze tijd van digitalisering? Sluit zo’n trainingsaanbod aan bij de behoeften van deelnemers en opdrachtgevers? En doe je je opdrachtgevers, je deelnemers én je vakmanschap als trainer eigenlijk niet tekort door hun leerervaring niet te verrijken met de vele andere mogelijkheden die er zijn?

Naar de garage

Kort geleden bracht ik mijn auto naar de garage, er waren flinke reparaties nodig. Dat zei de garagehouder en ik geloofde hem. Zelf weet ik weinig van autotechniek. Ik weet hoe de motorkap open moet, maar eerlijk gezegd heb ik geen idee waar alles voor dient wat daaronder ligt. De garagehouder weet dat wel. Ik vertrouw erop dat hij verstand heeft van zijn vak, dat hij betrouwbaar is en dat hij zijn kennis up-to-date houdt. Mijn auto doet het weer prima. Ik ben een tevreden klant.

Maar stel nou dat ik over een week hoor dat die reparatie beter of in de helft van de tijd had gekund, met modernere onderdelen of nieuwe technieken? Dan zou ik me toch bekocht voelen, hoe tevreden ik gisteren ook de garage uitreed. Als klant verwacht ik dat de garagehouder me de beste oplossing biedt die er in zijn vakgebied voorhanden is. Mijn garagehouder doet dat. En soms moppert hij, net als veel collega's van hem. Ze vinden het maar niks dat automerken steeds meer elektronica inbouwen waardoor zij dure apparatuur moeten aanschaffen en hun ambacht – lekker sleutelen om wat moois te maken – steeds minder relevant lijkt. Wat zij als de kern van hun vakmanschap beschouwden, valt langzaamaan weg. Inmiddels is er een tekort aan nieuwe vakmensen die zowel het mechanische als het digitale deel van het vak beheersen.

De trainer als garagehouder

Op weg naar een klant, in mijn auto die weer loopt als een zonnetje, overweeg ik dat voor trainers eigenlijk hetzelfde opgaat als voor garagehouders. Voor een groep staan beschouwen we vaak als de kern van ons vakmanschap: met mensen werken, in direct contact, met werkvormen waardoor ze hun leerdoelen bereiken. Maar er zijn modernere 'onderdelen' beschikbaar en nieuwe (digitale) techniek. De afgelopen decennia zijn we veel

te weten gekomen over de manier waarop mensen leren, en dat leidt tot het inzicht dat traditioneel trainen niet de enige, en niet altijd de beste, interventie is om mensen te faciliteren om te leren.

Als je als trainer vasthoudt aan formele training als hoofdinstrument, bied je dus je deelnemers maar een deel van de effectiviteit die je zou willen bieden. Je deelnemers verlaten je trainingsruimte net zo enthousiast als ik de garage uit reed, tevreden met een motiverende, verhelderende, stimulerende training. Maar wat als ze erachter komen dat er het ook sneller en effectiever had gekund? Hoe tevreden zijn zij dan nog? En misschien nog belangrijker: als jij als trainer weet dat het eigenlijk beter zou kunnen, hoe tevreden ben je dan zelf nog?

Bijblijven als trainer betekent dus niet: een app ontwikkelen omdat je denkt dat dat hip is

Daarom is het tijd om de definitie van training en trainerschap te veranderen. Om te bezien wat we nog meer kunnen bieden, naast dat sleutelen waar we zo goed in zijn. Het gaat ons immers om het leerproces van onze deelnemers. Ons werk, en onze bevoegdheid, is om dat zo goed mogelijk te faciliteren. Als dat niet meer optimaal gaat in een trainingsruimte, laten we dan omdenken, bijscholen en veranderen tot we de vakmensen van de toekomst zijn die het complete vak van 'leerfacilitator' beheersen. Net als de garagehouder merk ook ik, als opleider die regelmatig met freelancers werkt, dat er een schaarste ontstaat aan trainers die alle actuele aspecten van het vak aanbieden en beheersen.

Nieuwe technieken en 'onderdelen'

Digitale ontwikkelingen hebben ons een scala aan mogelijkheden gebracht om het leren te faciliteren. Voortdurend komen er nieuwe bij. Theorie overbrengen kan niet meer alleen in een boek of syllabus of door de trainer in een groepsruimte, maar bijvoorbeeld ook:

- met geschreven theorie in een online leeromgeving;
- met beeldmateriaal in een online leeromgeving;
- in een webinar;
- in een interactieve virtuele bijeenkomst (virtual classroom);
- met een app.

Contact tussen trainer en deelnemer kan niet meer alleen in de trainingsruimte, in een fysiek gesprek, per telefoon of per post, maar ook:

- per mail;
- per WhatsApp of andere boodschappendienst;
- in de online leeromgeving;
- in de virtual classroom;
- in een beeldtelefoongesprek (zoals via Skype).

Toetsen hoef je niet meer op locatie in een trainingsruimte, maar kan bijvoorbeeld ook:

- in de online leeromgeving op de tijd die een deelnemer kiest;
- op een gezamenlijk tijdstip in de virtual classroom;
- in de online leeromgeving zodra de deelnemer op een bepaald punt in de lesstof is;
- via een app tijdens een training.

De digitale techniek heeft dus mogelijkheden gecreëerd om niet alleen op afstand te leren, maar ook te variëren in synchrone en asynchrone mogelijkheden en online en offline opties. Zo is een webinar, waarbij de deelnemers online kijken en luisteren naar de trainer, een vorm van synchroon (allemaal

tegelijk) online leren met weinig interactie.

Een virtual classroom biedt datzelfde, maar met veel meer interactie tussen deelnemers en trainer. Neem je die op en zet je die opname op de leeromgeving, zodat deelnemers het op hun tijd kunnen bekijken, dan creëer je een asynchroon online leermiddel zonder live-interactie.

Al deze mogelijkheden bieden een enorme uitbreiding van je gereedschapskist als trainer, met mogelijkheden waar garagehouders alleen maar van kunnen dromen! Want waar de automerken hun veel technische middelen voorschrijven, daar kunnen wij zelf vrijuit combineren. We kunnen onze nieuwe kennis van leren en al ons (digitale en traditionele, online en offline, synchrone en asynchrone) gereedschap zo inzetten dat we optimale leertrajecten creëren.

Precies dát is de grote vernieuwing

Wie meegaat met zijn tijd en het leren van zijn deelnemers optimaal wil faciliteren, denkt niet meer in trainingsdagen of middelen, maar in leerdoelen. Die maakt zich een aantal middelen eigen zodat hij verschillende typen gereedschap kan inzetten én zorgt dat hij op de hoogte is van andere middelen én van ontwikkelingen in de kennis over leren. En stelt dan, vrijuit creatief, een leertraject samen waarin hij de middelen zo combineert en inzet dat het resultaat zijn deelnemers in staat stelt om zo snel en effectief mogelijk hun leerdoelen te bereiken en te behouden.

Bijblijven als trainer(sbureau) betekent dus niet: een app ontwikkelen omdat je denkt dat dat hip is. Bijblijven betekent een paradigmaverandering.

Blended learning, waarom zou je?

Om deelnemers optimaal te begeleiden om hun leerdoelen te bereiken, zet je de meest effectieve middelen en interventies in. Daarmee kijk je al op de manier waarop blended learning

tot stand hoort te komen: niet vanuit middelen geredeneerd, maar vanuit leerdoelen. In essentie is blended learning het maken van de optimale *blend* van leermiddelen, werkvormen en interventies, om te zorgen dat de lerende zijn leerdoel bereikt.

Een blended leertraject hoeft dus niet per definitie digitale of online componenten te omvatten. Regelmatig zal dat echter wel het geval zijn, omdat online leren voordelen kan toevoegen aan een leertraject.

Veel trainers (maar ook opdrachtgevers en deelnemers) zien vooral de praktische voordelen: snelheid, kostenefficiëntie, het besparen van reistijd. Belangrijker echter zijn de didactische en organisatorische voordelen die goed opgezette blended trajecten bieden. Gek genoeg zijn die nog minder bekend, terwijl ik in de praktijk merk dat juist die voordelen doorslaggevend kunnen zijn voor trainers en hun deelnemers:

- deelnemers komen beter voorbereid naar een (fysieke) trainingsbijeenkomst door online voorbereiding;
- deelnemers zijn actiever als ze een handeling moeten doen of een test afleggen voordat ze door kunnen naar het volgende onderdeel;
- meer mogelijkheden voor borging;
- door online voorbereiding van beide partijen kun je het maximale halen uit face-to-face-tijd;
- mogelijkheden voor gepersonaliseerd maatwerk (op basis van niveau of interesse);
- meer contactmomenten met deelnemers, bijvoorbeeld via Skype, WhatsApp of mail;
- stimuleert samenwerken: asynchroon bij onderlinge feedback in een online leeromgeving en het online samenwerken aan opdrachten; synchroon in het fysieke of virtuele klaslokaal;
- 24/7 toegang tot trainingsmateriaal,

waardoor deelnemers op elk moment (ook tijdens hun werk, als ze de behoefte aan kennis uit de training tegenkomen) kunnen leren;

- inspelen op verschillende leerstijlen;
- meer data, bijvoorbeeld over de voortgang, voorkeursleerstijlen en onderlinge contacten tussen deelnemers;
- leuker! Goede blended learning is door alle bovenstaande voordelen en afwisseling voor de trainer en voor deelnemers minstens zo leuk en vaak leuker dan een face-to-face-training.

Wat houdt ons tegen?

Met zo veel voordelen zou je verwachten dat de Nederlandse trainers al massaal de mogelijkheden van blended learning omarmd zouden hebben. Toch biedt het merendeel vooral traditionele training in dagdelen aan. Losstaande e-learningmodules worden vaak door externe partijen gemaakt. Van integratie is nog maar beperkt sprake. Wat houdt de trainer tegen om zich uit te leven in creatieve, effectieve en leuke blended learning-trajecten?

Een rondgang langs Nederlandse trainers en opdrachtgevers leert dat er veel overtuigingen leven over online en blended trainen, overtuigingen die de weerstand ertegen voeden. De mindset van de trainer is vaak gericht op de momenten dat hij of zij voor de groep staat. Daar ligt ons moment van macht, daar komt ons vakmanschap tot zijn recht, denken we. "Online leren vervangt trainers, daar ga je toch niet aan meewerken", "Ik wil met mensen werken, niet met computers", "Mijn trainingen lenen zich niet voor online werken, ik moet de groepsdynamiek kunnen meemaken", zijn kenmerkende uitspraken. Begrijpelijke uitspraken misschien, maar ook paradigma's die uitgedaagd mogen worden. Wie dergelijke uitspraken doet, heeft vaak weinig ervaring met blended trainen. Ervaring toont je dat deze overtuigingen

vaak onterecht waren, of op zijn minst maar gedeeltelijk waar.

Er is behoefte aan goede trainers, die in staat zijn om groepen deelnemers zowel face to face als synchroon én asynchroon online te begeleiden. Via de computer werk je als online trainer in veel gevallen net zo goed en net zo intensief met mensen als wanneer je op locatie voor de groep staat. Groepsdynamiek en individueel gedrag is – als je weet hóe – in een live online classroom of zelfs op een leeromgeving ook goed te observeren en te beïnvloeden. Feitelijk doen we hier dus hetzelfde als de garagehouder en zijn collega's. We focussen op wat wij als de kern van ons vakmanschap beschouwen, en geven nieuwe mogelijkheden niet altijd de kans om te bewijzen dat ze ook tot (de nieuwe vorm van) ons vakmanschap behoren.

Daarnaast geldt dat trainers, ook weer net als de autoreparatiebranche, opzien tegen de investeringen die het benutten van nieuwe mogelijkheden met zich meebrengt.

Gevolgen voor je 'garage'

Als je blended gaat trainen en je handen jeuken om al die nieuwe gereedschappen te gebruiken, heeft dat consequenties voor je werkwijze als trainer. Ook daarin zijn we niet anders dan de garagehouder: de autoreparatiebranche heeft de afgelopen jaren enorme veranderingen in werkprocessen doorgevoerd, die de indeling van de werkruimte en de activiteiten van het personeel beïnvloed hebben.

Ten eerste moeten die nieuwe gereedschappen er komen. Daarbij gaat de kost voor de baat uit: je moet investeren in opleiding van de trainer(s) en in digitale middelen. Bied je eenmaal blended trajecten aan, dan heeft dat gevolgen voor je kostenberekening. Niet langer breng je dagdelen in rekening (waarin locatie- en reiskosten en het gebruik van trainingsmiddelen op locatie zijn verrekend),

maar je stelt je kostenplaatje samen op basis van alle momenten dat de trainer met zijn deelnemers bezig is en de middelen die hij gebruikt. Geen of minder reiskosten, lunch en koffie; meer gespreide interventiemomenten op de online leeromgeving en kosten voor die omgeving zelf.

Ook je planning wordt anders. Wie deelnemers faciliteert in hun behoefte om 24/7 te leren, moet meer contactmomenten inplannen, vaak over een langere periode. Dat komt het leren en het opbouwen van contact met je deelnemers ten goede, en het vergt een andere planning van trainers of trainingsbureaus die overstappen op deze manier van werken.

Zelfs een eendaagse training kan blended

Een ziekenhuis vroeg om een eendaagse training feedback geven. Er speelde veel en er heerste een gevoel van onveiligheid. Daarom besloten we om ook proactiviteit te behandelen. Maar hoe past dat allemaal in één dag? De oplossing: een interactief webinar vooraf over de feedbackregels.

Het webinar was anoniem, waardoor mensen zich vrij voelden om te delen. De deelnemers konden al wat zorg en frustratie kwijt. Ze oefenden met de feedbackregels en kregen de opdracht om een concrete casus uit te werken, ter voorbereiding van de dagbijeenkomst. Uit de evaluatie bleek dat het webinar meer doelen had gediend. De deelnemers konden zo tijdens de dag meer en actiever oefenen. Maar tevens had het webinar de weerstand tegen de dag sterk vermindert. De openheid en leerbereidheid waren vergroot, en ze hadden een gevoel van veiligheid omdat ze de verbinding met de trainer al voelden.

Gevolgen voor je vakmanschap

De grootste drempel voor trainers om over te gaan op blended leertrajecten en alle nieuwe gereedschappen volop in te zetten, lijkt onze overtuiging over ons vakmanschap te zijn. Ga je alleen nog maar met computers werken en niet meer met mensen?

Verdwijnt de creativiteit uit je vak? Kun je de groepsdynamiek nog aanvoelen en erop inspelen? Kortom: kun je nog doen waar je echt goed in bent en waar je hart ligt?

Nieuwe gereedschappen vragen om nieuwe vaardigheden. Wie interactie tussen deelnemers wil stimuleren op een online leeromgeving, wie webinars of virtual classrooms wil geven, moet zich ook nieuwe competenties eigen maken zoals online faciliteren van groepen. Die nieuwe competenties worden nogal eens onderschat. Maar juist die liggen in het verlengde van de traditionele trainersvaardigheden: het gaat om werken met groepen en

individuele deelnemers, om het begeleiden van groepsdynamiek en het plegen van interventies. Juist bevlogen trainers worden daar enthousiast van!

Een belangrijke consequentie voor je vakmanschap is dat je wordt uitgedaagd om bij elke leervraag stil te staan bij de opbouw van het traject dat je aanbiedt. Je kunt elke keer de optimale combinatie zoeken van face-to-face-elementen, synchrone en asynchrone online mogelijkheden. Je hebt meer middelen, dus je kunt leertrajecten effectiever en creatiever samenstellen. Uiteindelijk raak je niet iets kwijt maar komt er iets bij!

Wie dat allemaal doet, oogst de voldoening dat hij zijn deelnemers een optimaal traject biedt waarmee ze werkelijk leren wat ze wilden leren, zo goed als dat met de huidige middelen en inzichten maar mogelijk is. Precies wat je wilt, als inhoudelijk gedreven trainer. ■



Marion Reijerink is teamcoach, trainer en coach. In Nederland geldt zij als dé expert op het gebied van virtual classrooms. Ze leidt trainers op om virtual classrooms, interactieve webinars en blended learning in te zetten. In 2012 riep de Nederlandse Orde van Beroepstrainers (NOBTRA) Reijerink uit tot Trainer van het Jaar.

www.marion.tc

www.atsync.nl