Blended leren of de kunst van het optimaal vormgeven van interculturele leertrajecten

Yvonne van der Pol

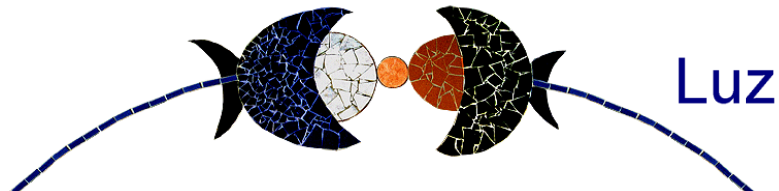
10 februari 2015

Luz azul ● trainingen, advies & coaching

Even voorstellen

Yvonne van der Pol

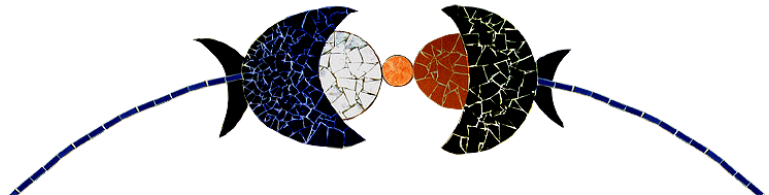
- Opgeleid als Sociologe van de Niet-Westerse Samenlevingen
- 10 jaar ervaring in internationale samenwerking
- Sinds 2003: Luz azul trainingen, advies & coaching
- Sinds 2007 lid van Sietar NL, van 2003-2007 coördinator werkgroep Interculturele communicatie NVO2
- Sinds 2013 ook online en blended leertrajecten, in-company en open inschrijving leertraject intercultureel-effectief.nu en webinars



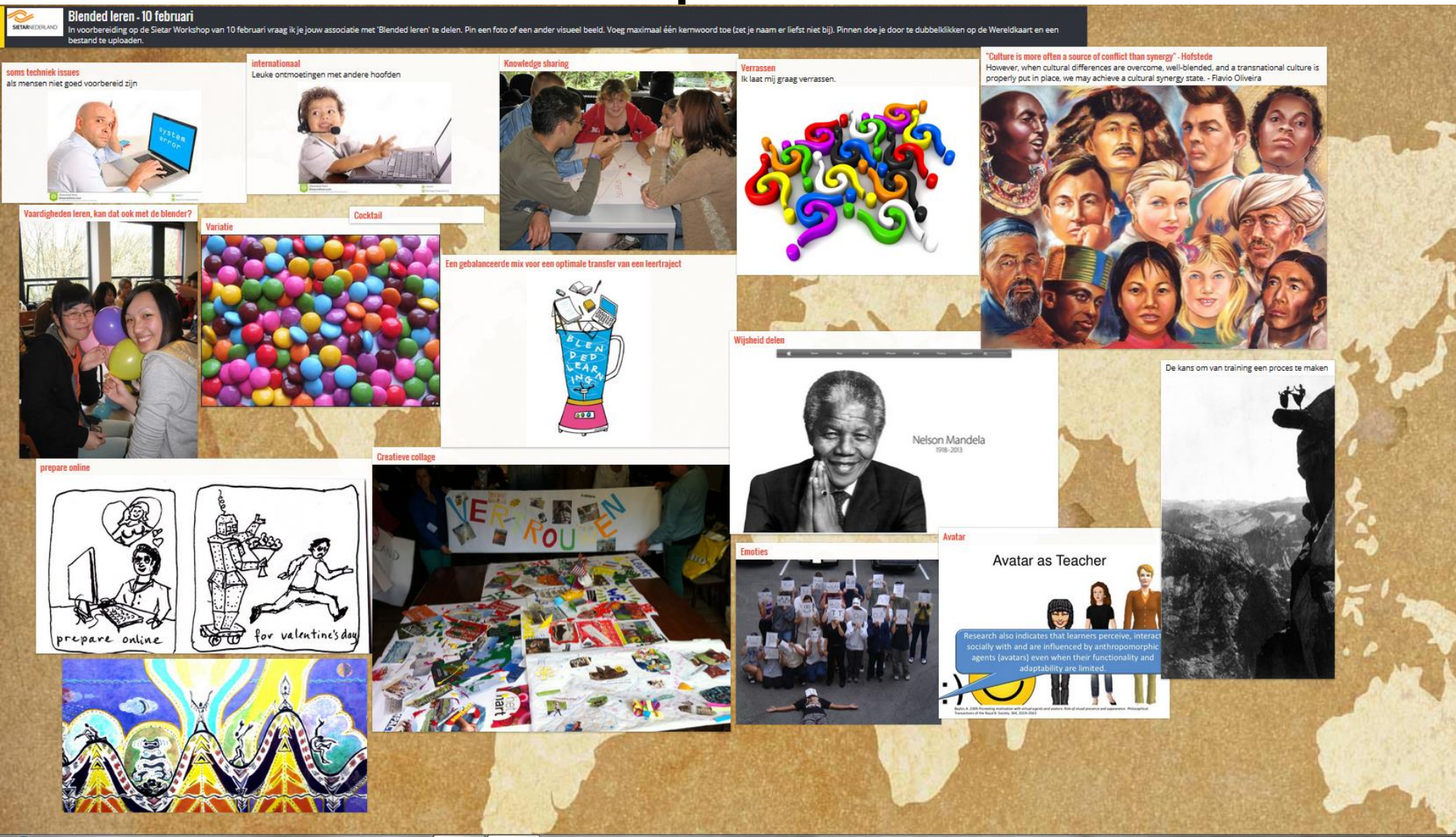
Luz azul ● trainingen, advies & coaching

Welkom

- Check-in
- Leren, sociaal en informeel leren, het belang van *tacit knowledge* in intercultureel leren en de betekenis daarvan voor het ontwerpen van interculturele leertrajecten
- Pauze
- De praktische kant van blended leren: best practices, tips en tools
- Check-out

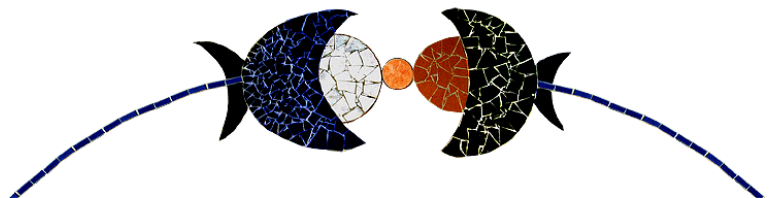


Check-in: onze padlet met associaties op blended leren



Blended leren

- Blended learning is een ‘blend’ / een combinatie van face-to-face en online leren.
- Uit het 22e ‘Bedrijfsopleidingen en trainingenonderzoek’ van NIDAP (augustus 2014) blijkt dat e-learning aan populariteit wint.
- Bij organisaties met opleidingsbudgetten boven een miljoen wordt minder dan 50% van het opleidingsbudget aan klassikaal leren uitgegeven.
- Zij combineren klassikaal leren steeds vaker met blended learning en besteden ook een groter deel van het opleidingsbudget aan e-learning (13%) (volledig online).
- NIDAP stelt vast dat particuliere opleidingsinstituten het meest profiteren van deze verschuiving in leervorm.



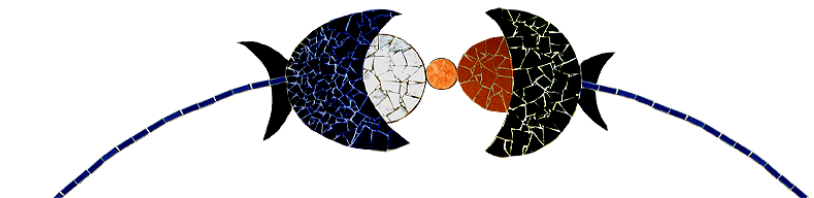
Leren?

LEVENSLANG LEREN

MET AF EN TOE
EEN UURTJE
APENKOOIEN

Loesje

www.loesje.nl
denboaunt@loesje.nl



IK HEB AL MIJN LESBOEKEN
UIT HET RAAM GEGOOID

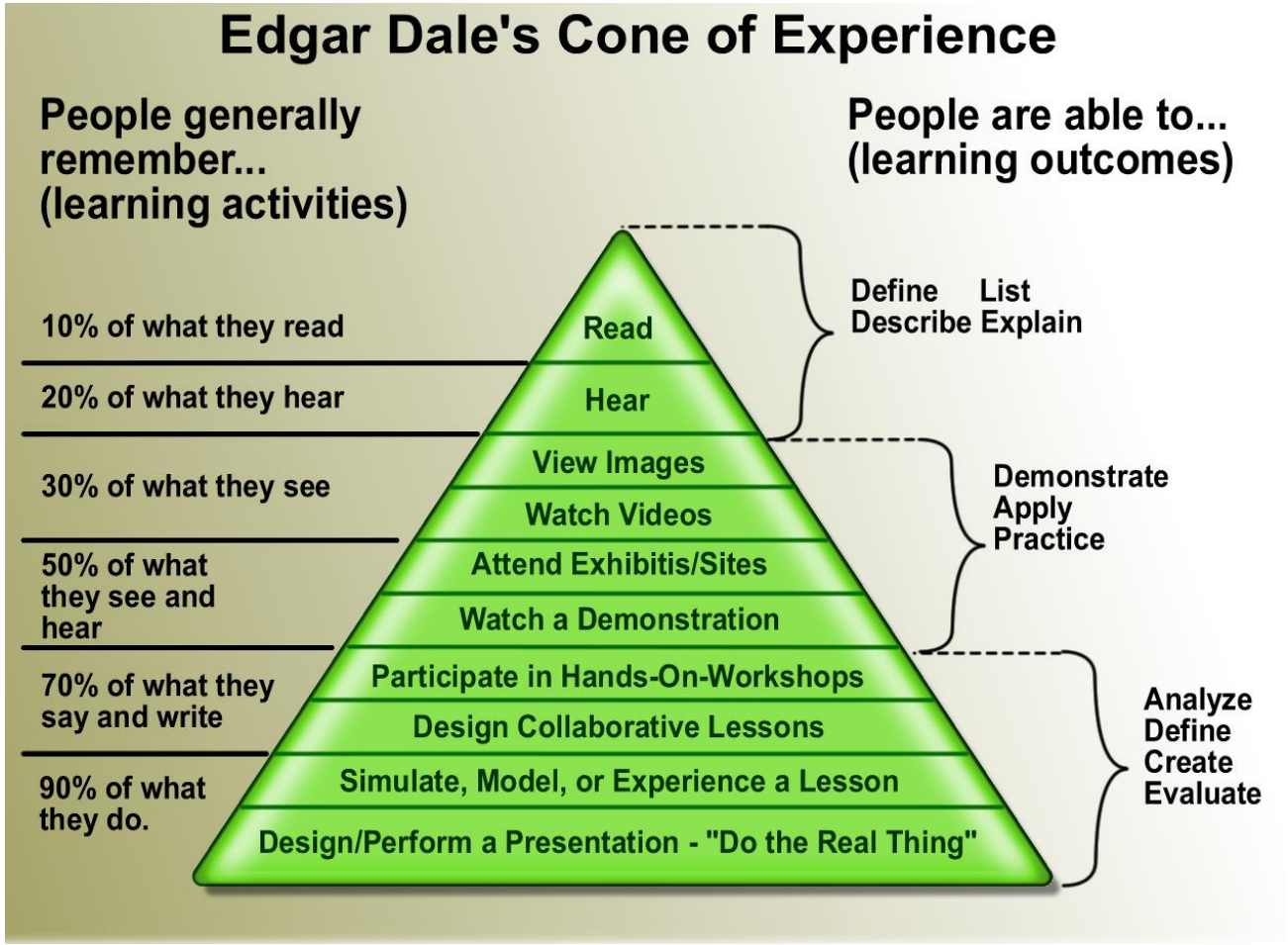
WANT WAAR STAAN
DE FOUTEN
OM VAN TE LEREN

Loesje

Postbus 1045 6801 BA Arnhem www.loesje.nl

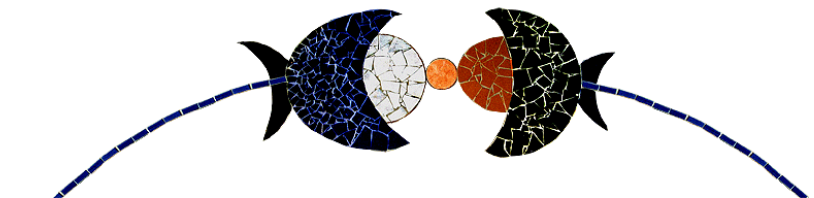
Hoe leren we eigenlijk?

Leerpiramide



Tacit knowledge

- '*Tacit knowlegde*' kan gedefinieerd worden als impliciete, onbewuste en niet-onderkende kennis
- Het wordt stilletjes verworven door socialisatie, gewoonten en praktijken.
- Voorbeelden zijn routines en culturele waarden en normen.
- Polyani (1966): *"We know more than we can tell"*



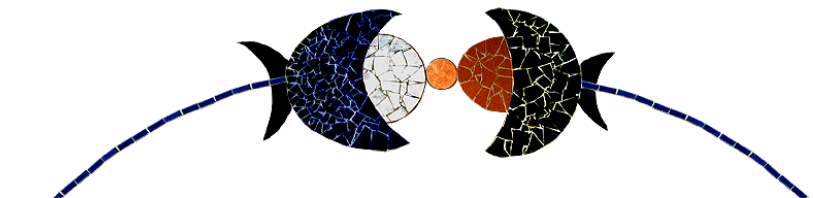
Expliciete kennis versus *tacit knowledge*

Expliciete kennis:

- Kan gecodificeerd worden in tastbare vorm
- Kan gemakkelijk worden gecommuniceerd en gedeeld
- Kenmerk: *'know-what'*

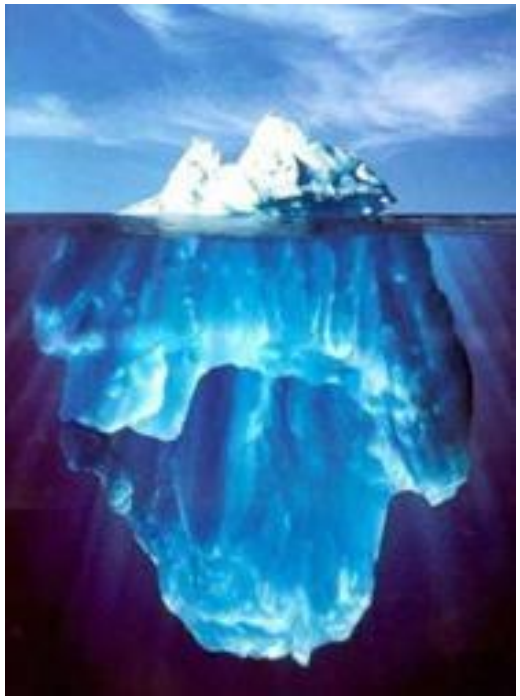
Tacit knowlegde:

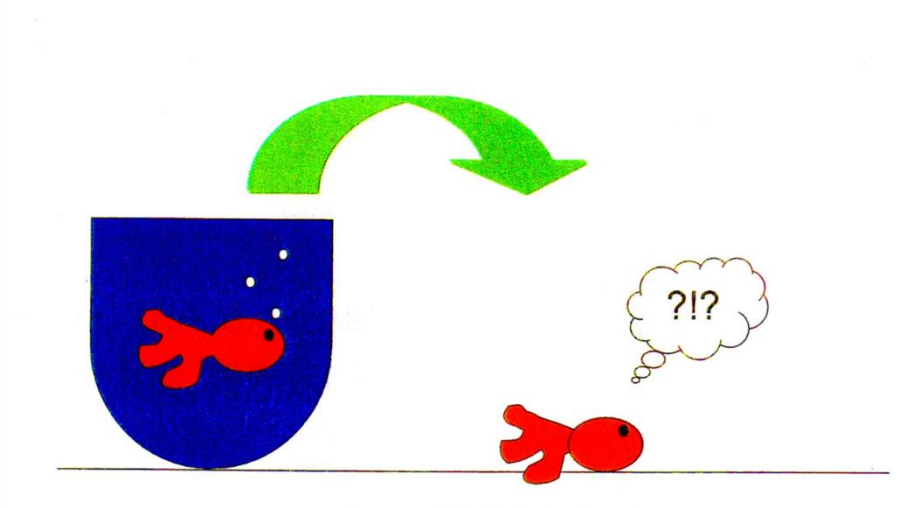
- Niet makkelijk te visualiseren en moeilijk uit te drukken
- Is tamelijk ongrijpbaar
- Kenmerk: *'know-how'*



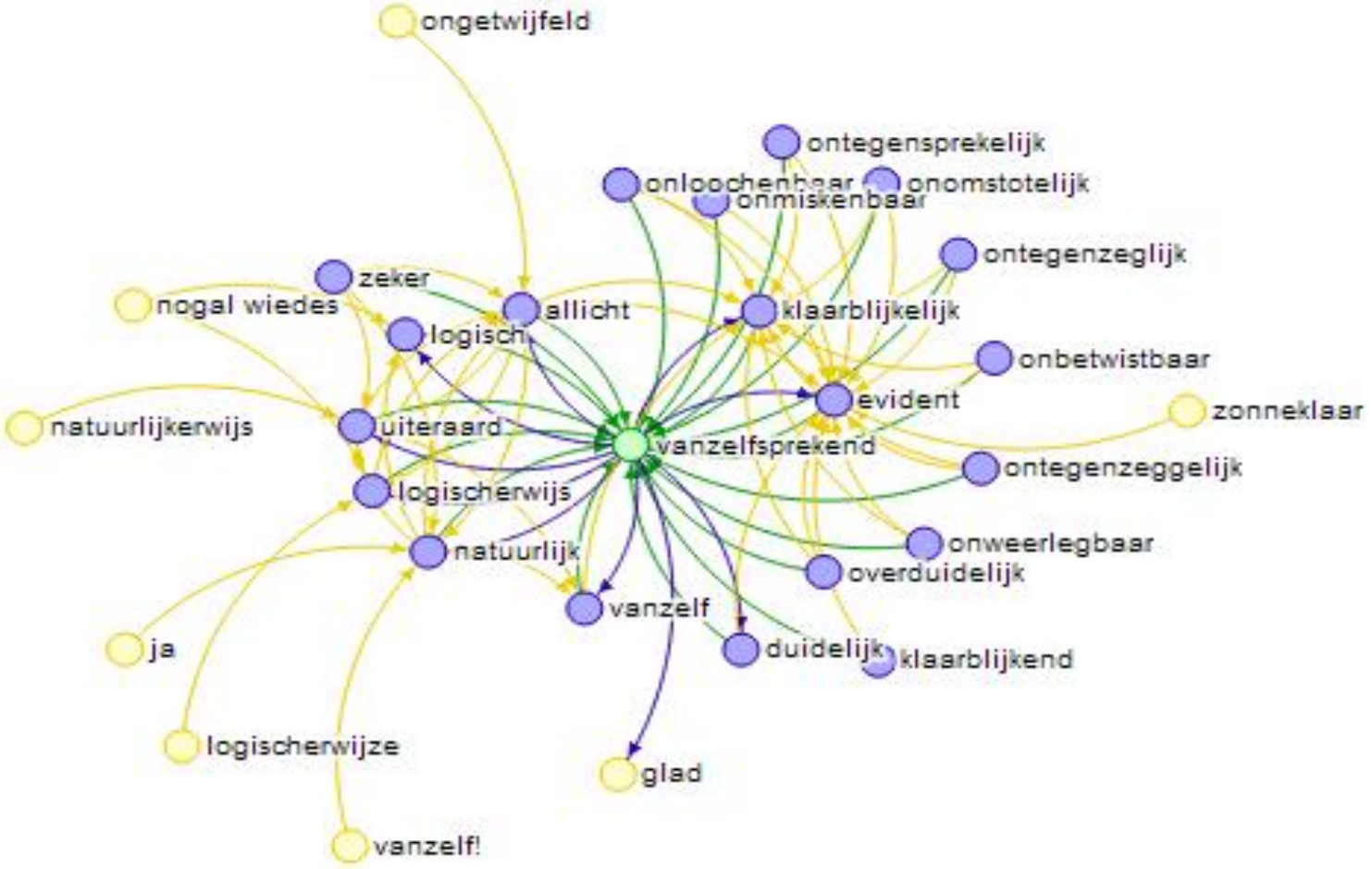
Wat zie je hier?

Metaforen voor cultuur





Vanzelfsprekend



Bron: www.synoniemen.net

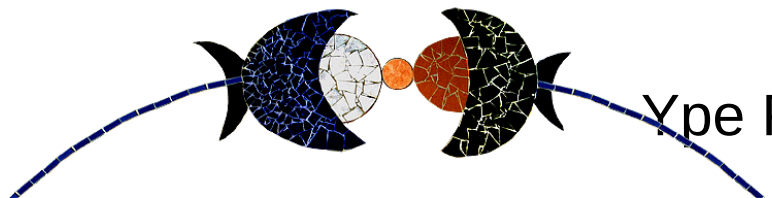
Intercultureel leren?

In herinnering: het Symposium ‘Advancing Intercultural Competence Development van Sietar NL – Universiteit Tilburg

- ‘Culture’ is in the eye of the perceiver
- “The vagueness of definitions of culture and the emphasis on differences between cultures easily lead to stereotyped views on differences between ‘them’ and ‘us’”

Some implications for training

- “Awareness by trainees of their own cultural attributions should be the primary objective of intercultural communication training”.
- Second objective: how to interpret the behavior of ‘cultural others’.

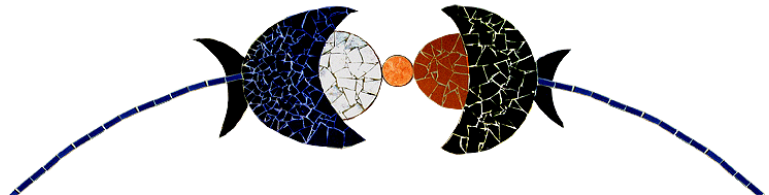


Ype Poortinga (keynote speaker, 16/10/13)

Hoe leren we optimaal over interculturele effectiviteit?

Als de uitdagingen liggen in diepte cultuur, culturele attributie en juiste interpretatie van gedrag, welke leeromgeving past daar dan het beste bij?

Formeel leren ⟷ Informeel leren



70:20:10

Informeel leren : on-the-job : formeel leren

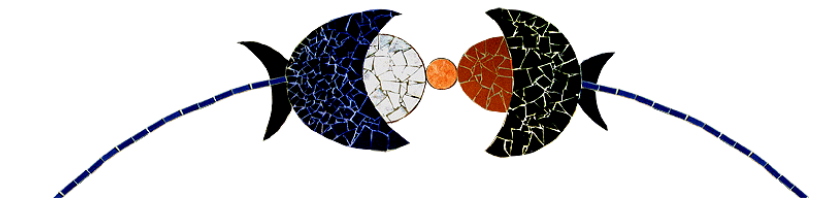
- 70% van alle leerervaringen krijgt men op de werkvloer. Vaak als gevolg van nieuwe opdrachten of taken die uitdagend zijn
- 20% van alle leerervaringen ontstaat door feedback van collega's en door zelf te kijken naar voorbeeldgedrag bij anderen
- 10% van alle leerervaringen doet men op in 'formele' settings als trainingen, workshops en opleidingen.

Hoe combineer je 70:20:10 in een leerstrategie?

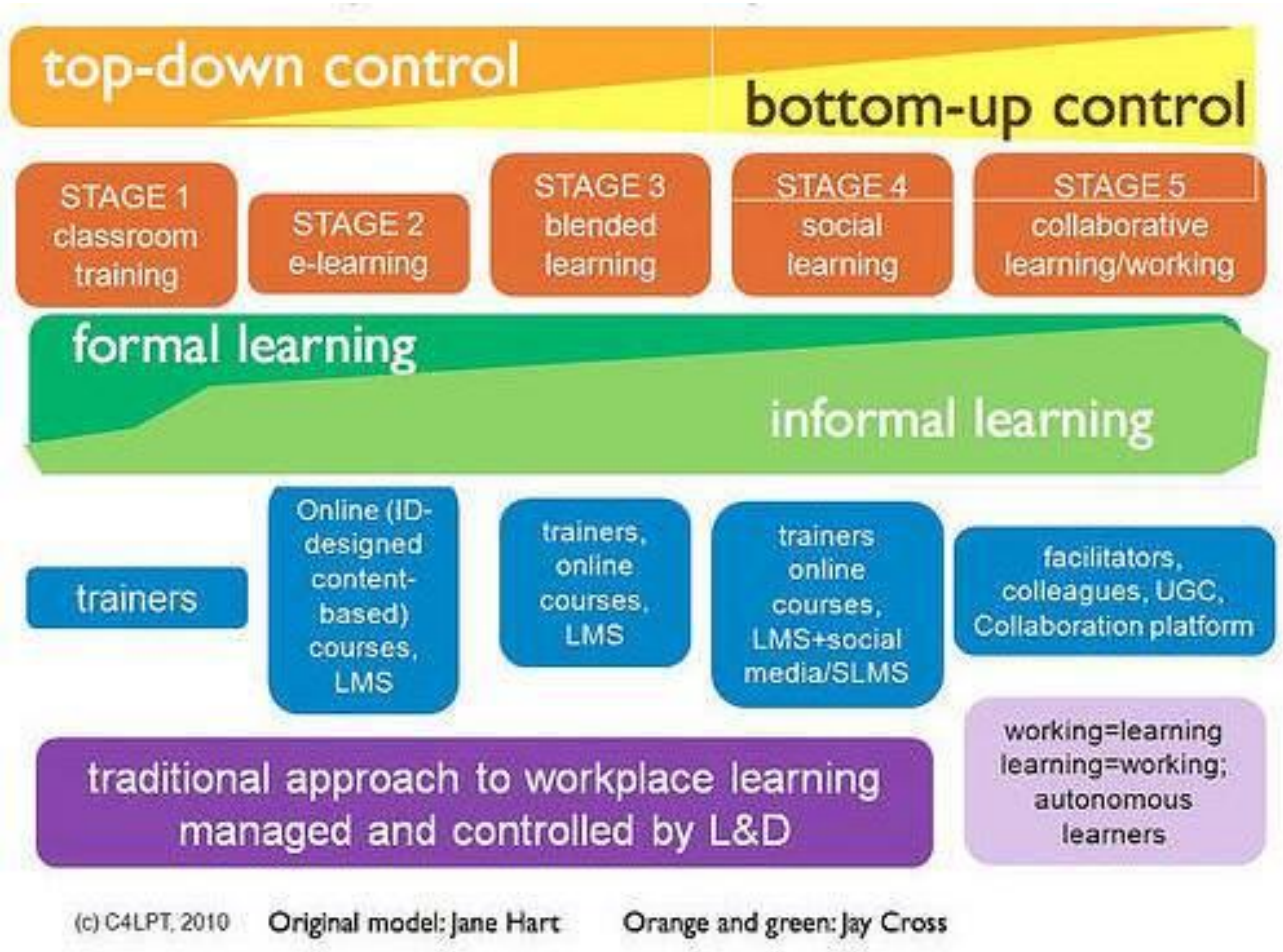
- Bijv. in een geïntegreerd cyclisch programma dat de uitdagingen van de werkvloer als een startpunt neemt.
- Feedback en uitwisseling met ‘peers’ en/of collega’s zijn cruciaal.

Let op:

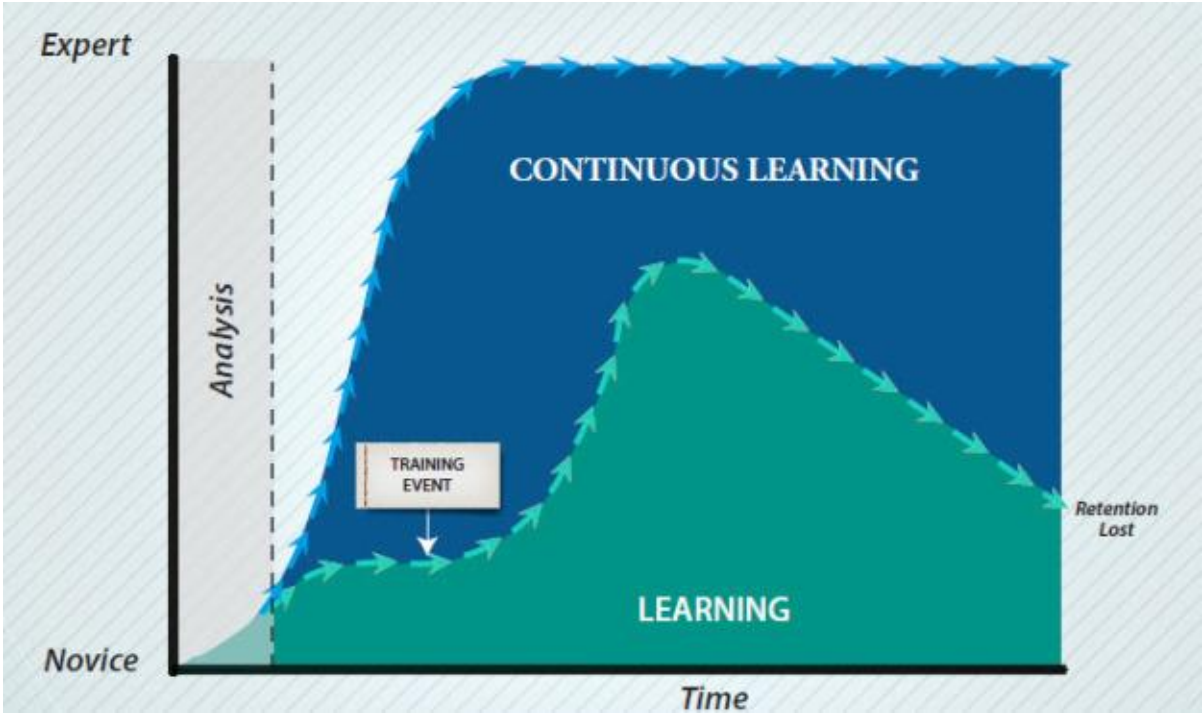
- Informeel leren is niet te managen
- Maar wel te faciliteren en ondersteunen



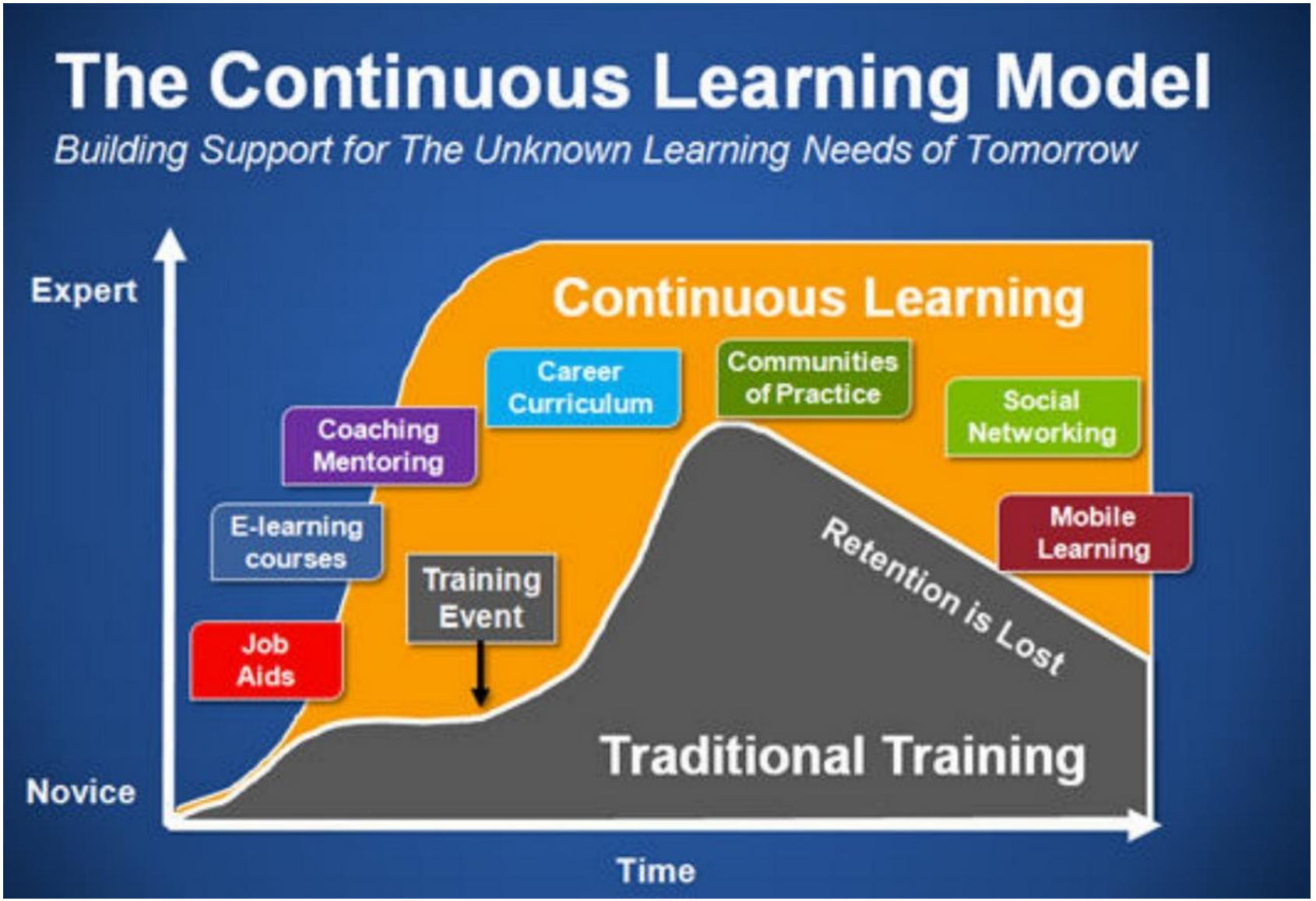
Het leercontinuum



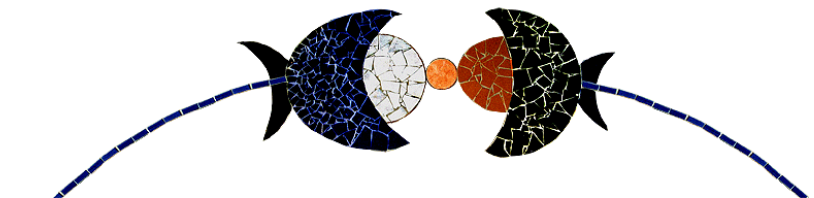
Trainingen en leeropbrengst

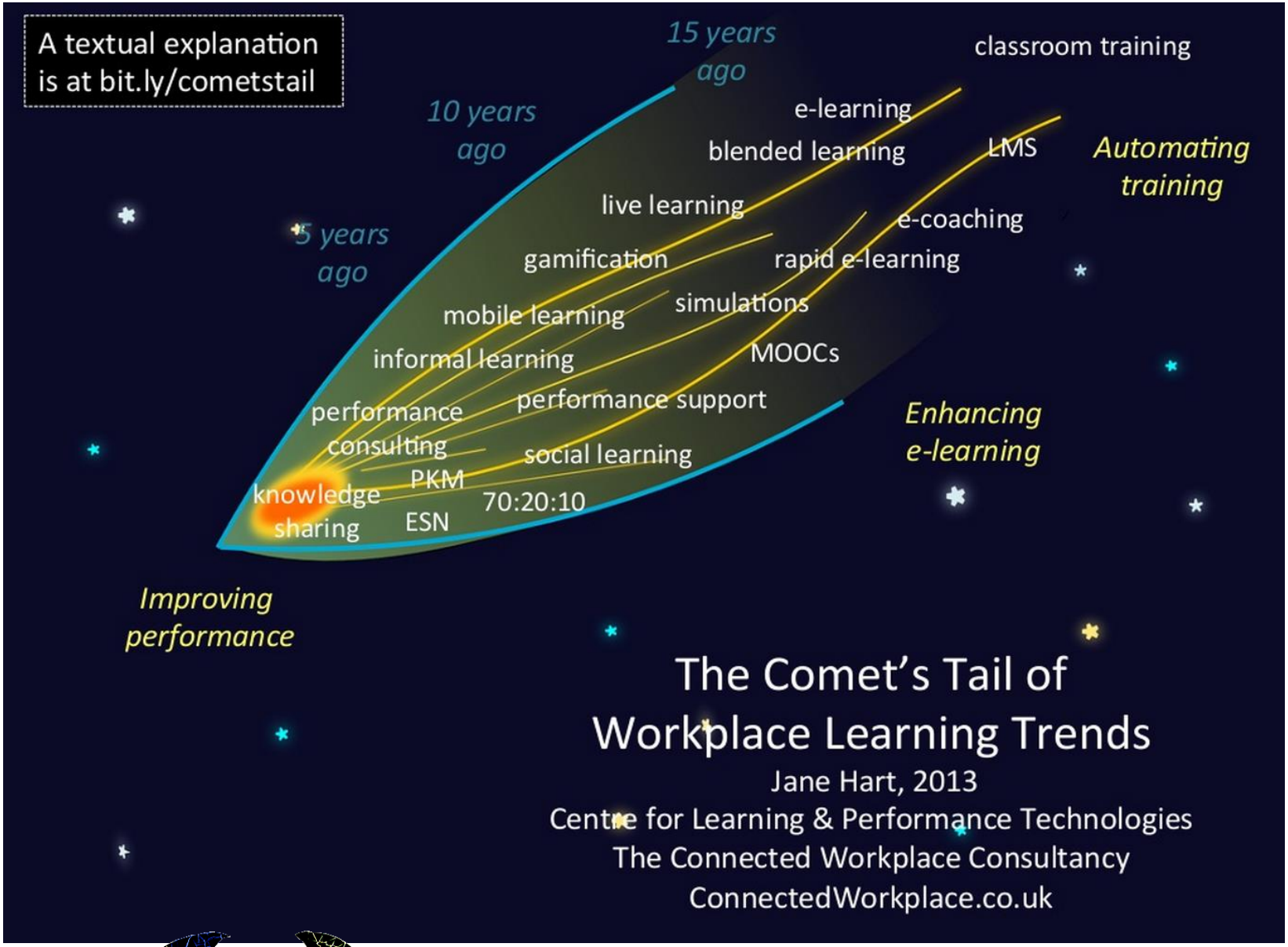


- 6 months without follow-up to training 75% estimated percentage of knowledge loss
- 12 months without follow-up to training 85-90% estimated percentage of knowledge loss



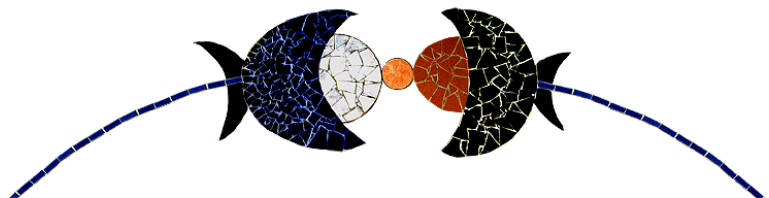
Source: Josh Bersin



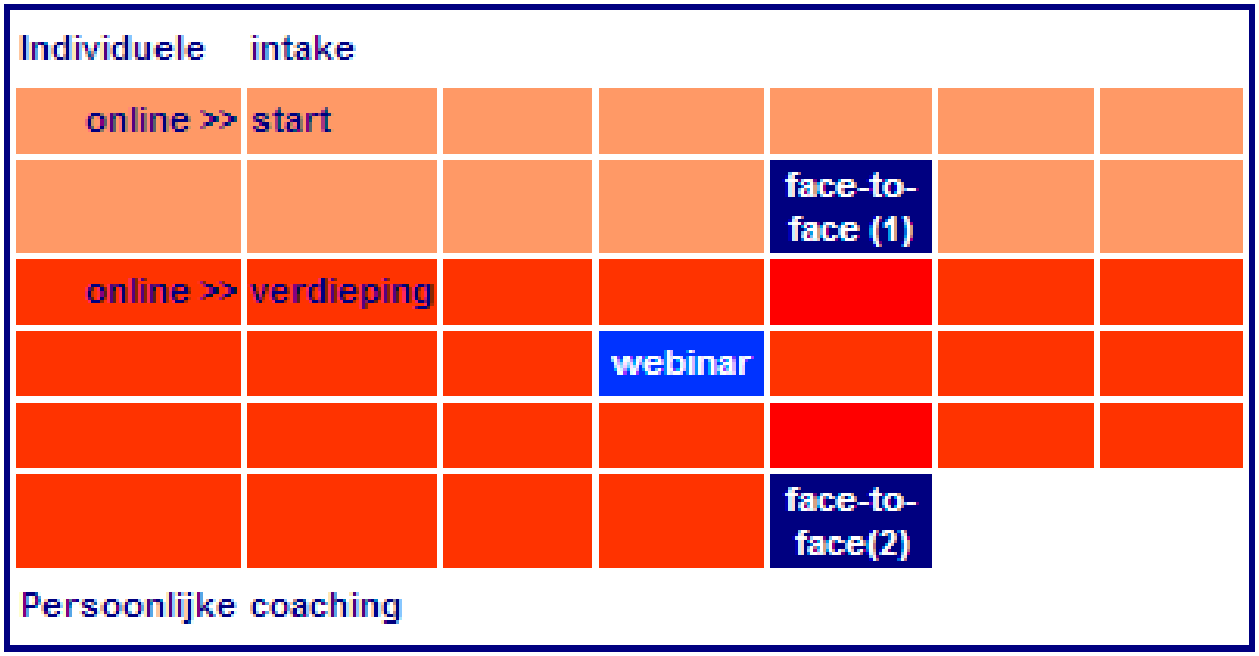

A textual explanation is at bit.ly/cometstail
15 years ago
10 years ago
5 years ago
classroom training
e-learning
blended learning
LMS
Automating training
live learning
e-coaching
gamification
rapid e-learning
simulations
mobile learning
MOOCs
informal learning
performance support
performance consulting
social learning
PKM
knowledge sharing
ESN
70:20:10
Enhancing e-learning
Improving performance
The Comet's Tail of Workplace Learning Trends
Jane Hart, 2013
Centre for Learning & Performance Technologies
The Connected Workplace Consultancy
ConnectedWorkplace.co.uk

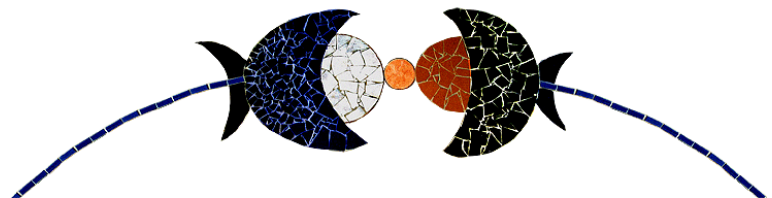
Mijn visie en ervaringen

- Blended leertrajecten hebben meer impact, want gebaseerd op de principes van informeel leren
- Gebruik van een online leeromgeving (bijv. Ning) en ondersteunende online tools zodat zowel deelnemers als trainer/facilitator kunnen inbrengen, uitwisselen en delen
- Blend van synchrone (face-to-face trainingsdagen en webinars) en a-synchrone activiteiten (online leeromgeving)



Mijn blended open leertraject ‘Interculturele Effectiviteit’

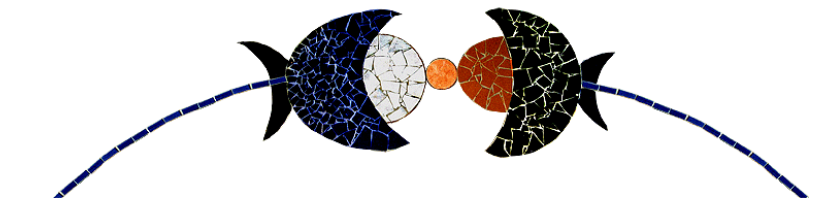




De rode draad

Centraal staat ieder's eigen case-studies / werkcontext.

Hierover bloggen de deelnemers en ze reageren op elkaars blogs.



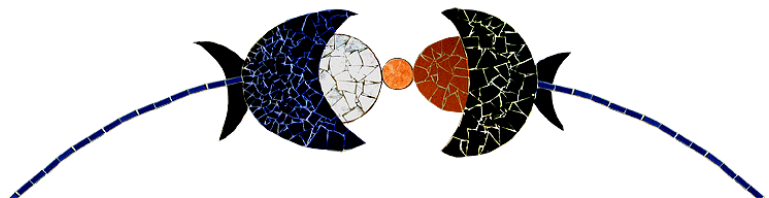
Ning, screencasts en opdrachten

Last week your group started with the exploration of the term 'Culture'.This week we'll continue with 'Cultural differences'.

"It takes a whole village to raise a child" – Yoruba proverb

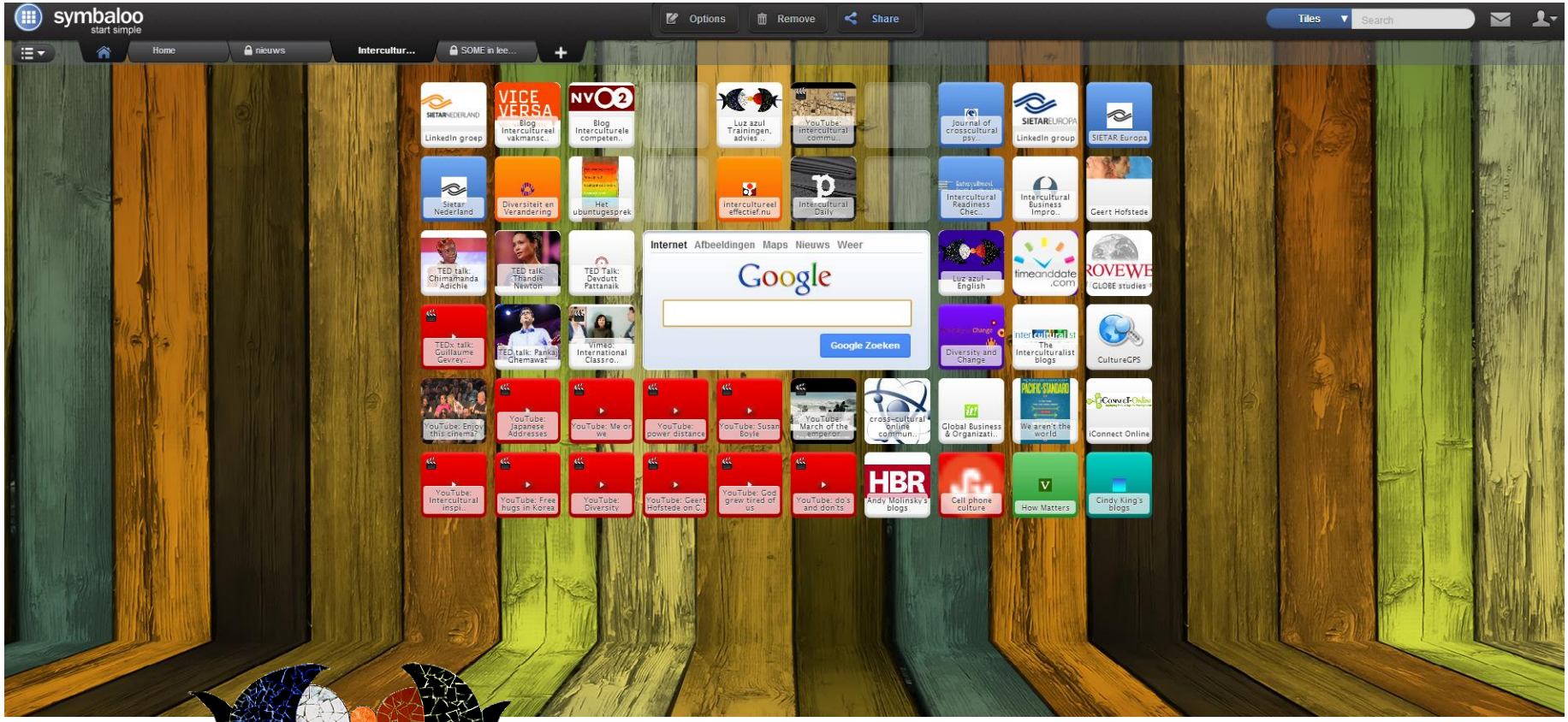
It's clear that all cultures on earth do have similarities and differences at the same time. Some cultures feel more distant than others (as the abovementioned proverb might indicate), but sometimes we're being mistaken by our own judgments and prejudice about close and distant cultures. There are for instance many cultural differences between Belgium and the Netherlands, even though we partially speak the same language. Much more than between the Netherlands and Denmark.

As we define culture as the unwritten rules of how we do things, then it's clear that we differ from one human group to another. But is there a way to analyse and classify these differences? A lot of research has been done on mapping cultural differences. Here's my screencast with an overview of the dominant theories about cultural differences. Have a look at this 14 minute YouTube movie:



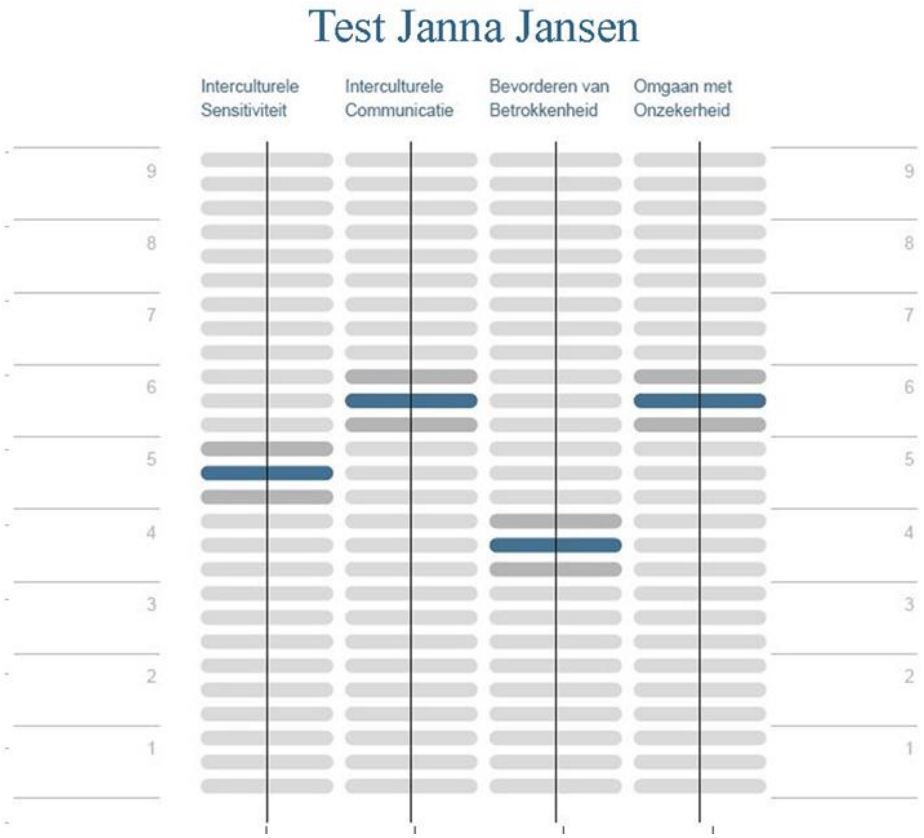
Symbaloo portal over interculturele competenties

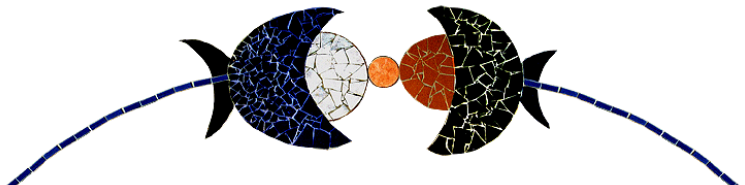
www.symbaloo.com/mix/interculturalcompetences



Interculturele assessment

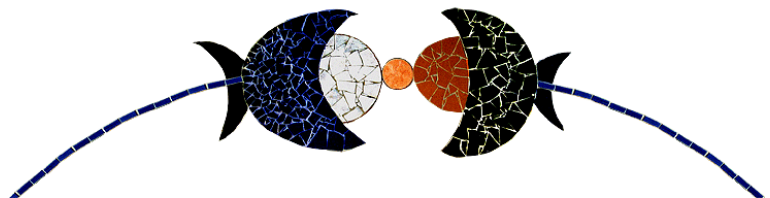
Intercultural Readiness Check





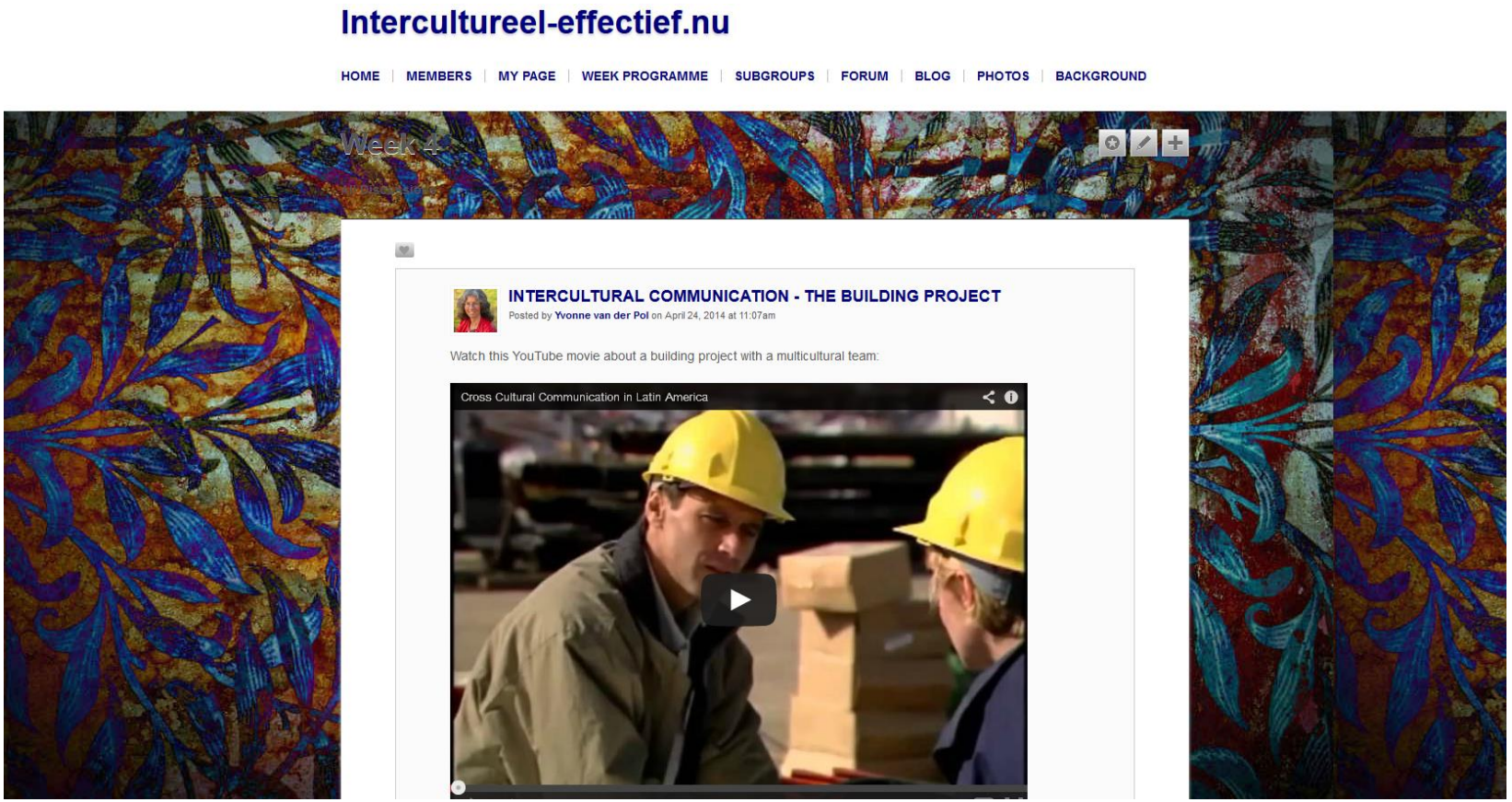
Week 3-6: elke week een interculturele competentie centraal

Intercultural Sensitivity	Intercultural Communication	Building Commitment	Managing Uncertainty
Cultural Awareness	Active listening	Developing relationships	Openness to cultural complexity
Attention to signals	Adapting communicative style	Reconciling stakeholder needs	Exploring new approaches



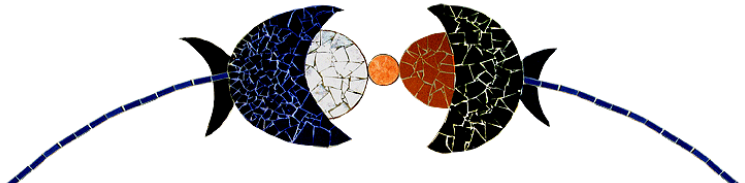
©IBI

Wekelijkse opdrachten en blog posts



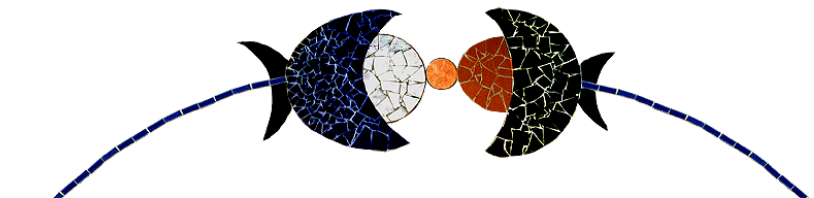
Ervaringen

- 6 weken is een goede tijdsspanne
- De deelnemers ervoeren het als intensief, innovatie en passend bij hun leerbehoeften en wensen
- Grappig genoeg werden de face-to-face dagen het beste geëvalueerd, maar ze erkenden allemaal dat die synchrone momenten niet zo waardevol waren geweest zonder de online discussies en leren (input)
- Iedereen had het druk op verschillende momenten, iedereen ervoer golven in het leren, maar dat was oké
- Hun ‘rode draden’ waren uitgeplozen, en inmiddels verder verdiept/veranderd



Rol van de trainer/facilitator

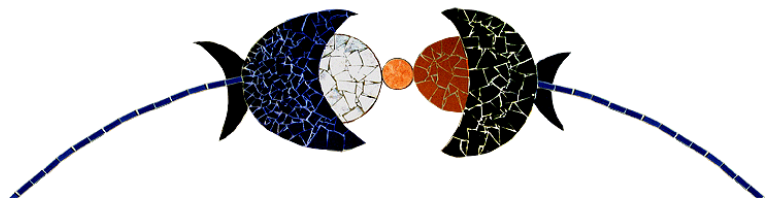
- Het creëren van condities: structuur en ritme in het leerproces
- Waarderende feedback en uitdagend richting volgende stappen
- Het delen van mijn eigen interculturele verhalen, voorbeelden en uitdagingen
- Inspelen op actuele vraagstukken door aanvullende informatie, links en opdrachten te geven
- Noodzakelijk: tijd, flexibiliteit, expertise, coachings- en schrijfvaardigheid en wat technische ervaring.



Quotes

“While thinking about the things that happened over the last 1,5 month it dawned to me that I know much more than I knew before we started and that I've gained new insights about the topic and my personality and my goals”

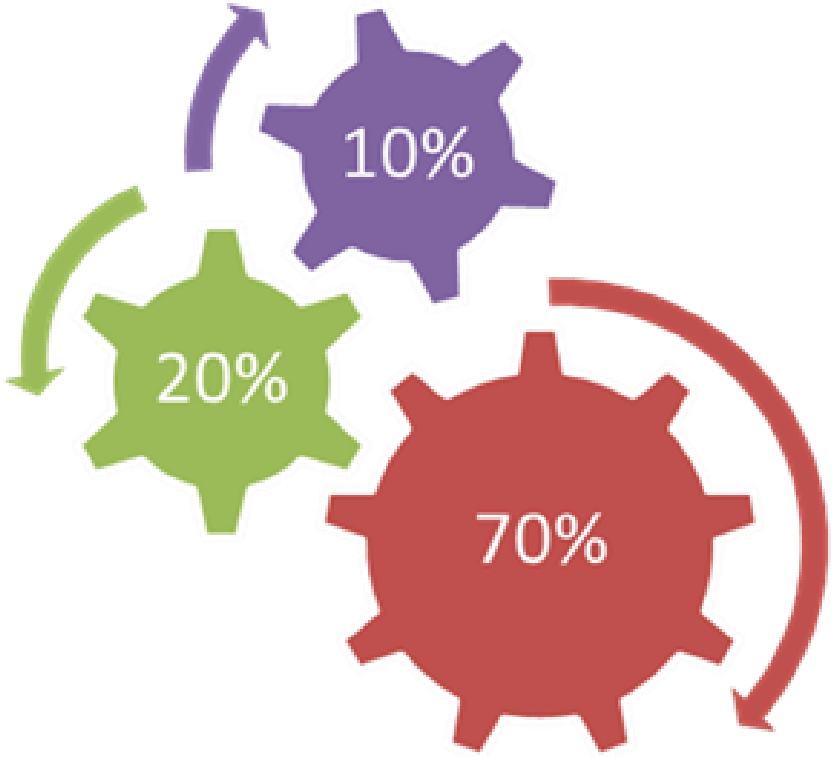
“One of the reasons to sign up for this course was to be able to talk to people who are interested in the topic as well and to get a lot of tips for articles, books and new keywords for searching on google :). I have to say that I am happy with all the contact, discussions and different points of views. After two weeks I realized that we all have different goals and interests but being able to talk about different (sub)topics helped me out in getting ahead on my 'road'. I liked the fact that we got in-depth pretty soon in the trajectory. It was necessary for creating more awareness. The whole trajectory made me more aware”.



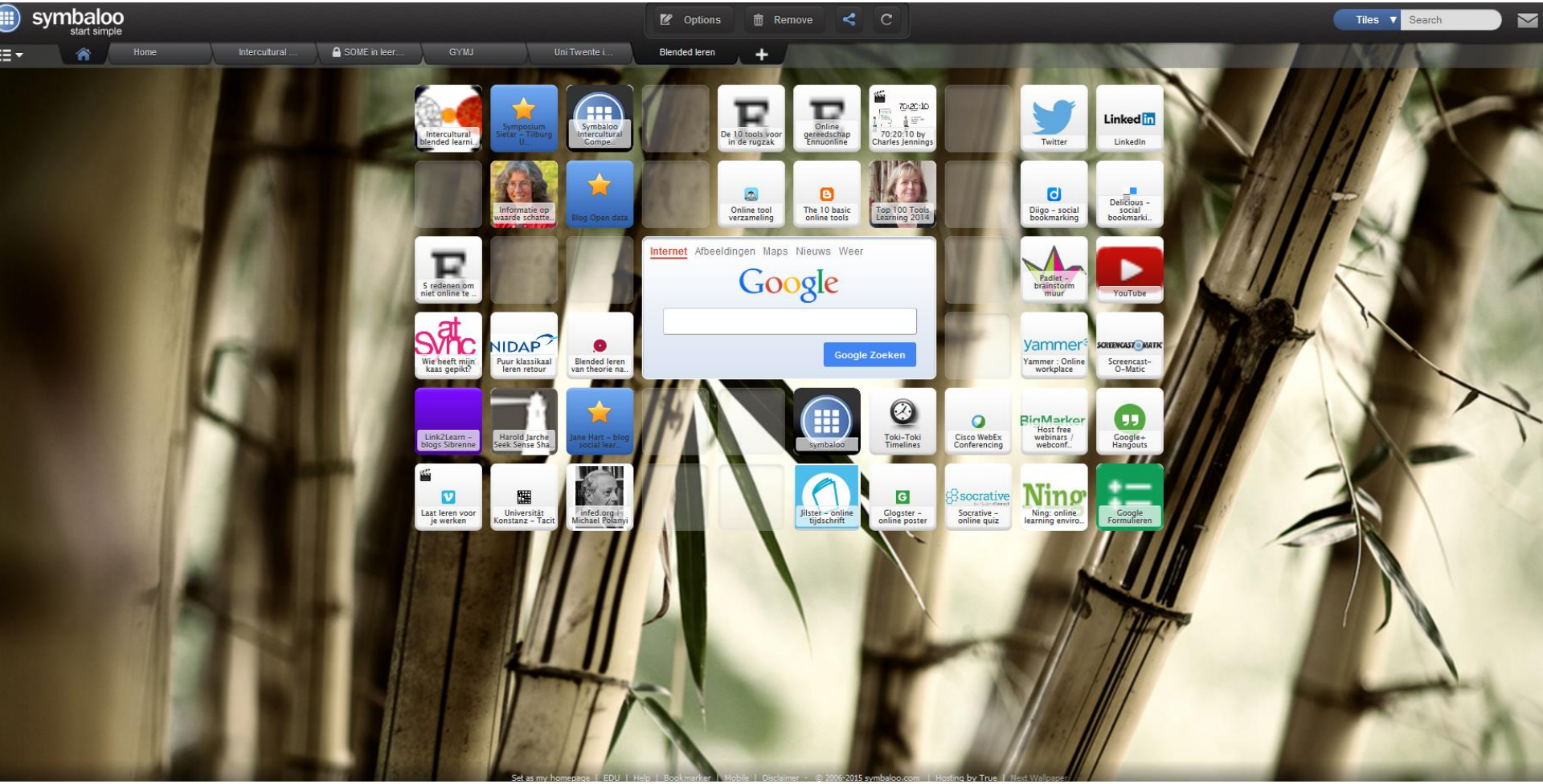
Pauze

FOKKE & SUKKE
GEVEN LES OP EEN IPADSCHOOL
NOU JONGENS, HET IS PAUZE...
...ALLEMAAL NAAR WWW.BUITENSPELEN.NL
RGvT

Welke acties kan jij als trainer/coach ondernemen richting 70:20:10?

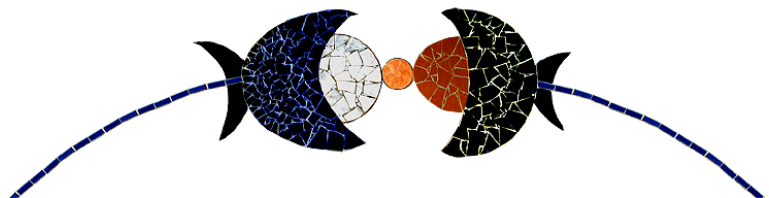


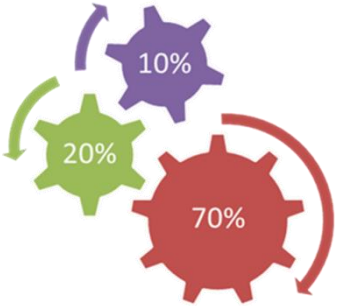
Symbaloo Blended leren



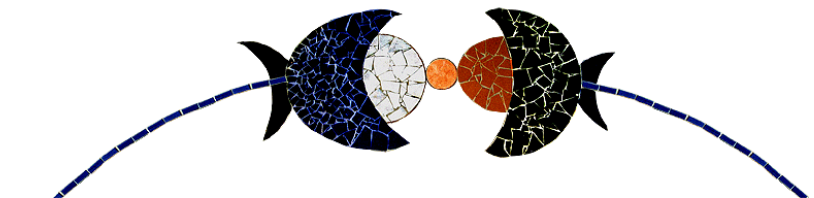
De 10 tools die in de rugzak van elke procesbegeleider en trainer zouden moeten zitten

- Bekijk de portal Blended Leren http://www.symbaloo.com/mix/blendedleren met daarin de blog ‘De 10 tools die ik de rugzak van elke trainer zouden moeten zitten’ en al die tools en andere links
- Wissel uit welke tools je kan gebruiken om je leerinterventie richting 70:20:10 te brengen





Conclusies per groep



Vragen?

Succes & tot ziens

info@luzazultrainingen.nl
www.luzazultrainingen.nl
www.intercultureel-effectief.nu
Twitter: @YvonnevanderPol
My profile on LinkedIn
Blogs: ViceVersaOnline | NVO2