



Drs. Theo Visser is adviseur bij Kessels & Smit, The Learning Company. Hij is lid van de redactie van O&O. In deze column deelt hij zijn gedachten rondom vernieuwingen binnen het vakgebied HRD. Reacties: tvisser@kessels-smit.com

Kennisgraaien

‘Greed is Good.’ Deze uitspraak van Gordon Gekko uit de film ‘Wallstreet’ heeft voor mij sinds kort een nieuwe betekenis. Waar ik het eerst associeerde met graaiende bankdirecteuren, heb ik nu het beeld voor me van graaiende HRD-professionals. Graaiend in een windturbine, met het hemd uit de broek, het zweet op de rug, wild om zich heen slaand, aangemoedigd door de andere HRD’ers eromheen. Gelach, applaus, een opzweepende quizmaster en 30 seconden om jezelf rijk te graaien aan zo veel mogelijk nieuwe kennis en interessante contacten. En bij dat idee gaan zelfs HRD-professionals helemaal los.

Eind vorig jaar was ik uitgenodigd op het lustrumfeest van de FCE, de Foundation for Corporate Education. Een prachtige bijeenkomst met interessante sprekers en workshops, maar wat me het meest is bijgebleven, is toch die windturbine. Het was een ludiek onderdeel, een intermezzo, maar stond voor mij symbool voor zo veel meer. Ons vak is definitief aan het veranderen.

Het idee achter ‘kennisgraaien’ is simpel. Kennis is overal. Iedereen beschikt over kennis en kunde, de kernvraag is of je het wilt delen met een ander. Bij het lustrum mocht je een stukje van jouw kennis of kunde op een kennisvoucher zetten. Bijvoorbeeld: het voeren van talentgesprekken of kennis over ondernemen in de zorg. Al deze vouchers gingen de windturbine in. En als je de gelukkige was (er werd gewerkt met lootjes), mocht je gaan graaien. Hoe meer vouchers, hoe groter de buit.

We hebben meer kennis om ons heen dan we ons vaak realiseren. Eigenlijk werken LinkedIn groepen vanuit ditzelfde idee. Heb je een vraag? Zoek je tips? Wil je je mening toetsen? Post het op LinkedIn. Kennis zitten tussen de mensen. En we zijn bereid die met elkaar te delen.

George Siemens en Stephen Downes zijn de grondleggers van een leertheorie die dit verder uitwerkt, het connectivisme. Kern hiervan is dat men vooral leert met behulp van connecties en in netwerken. In de huidige maatschappij is het namelijk niet zo belangrijk dat je heel veel weet, maar meer waar je de informatie en kennis die je op dat moment nodig hebt vandaan haalt. Kennis is vergankelijk en snel achterhaald. Vandaar dat goed zicht op hoe en waar je je kennis vandaan haalt belangrijk is. Dit doet een beroep op andere vaardigheden, zoals:

- in staat zijn om te leren, in plaats van kennis te reproduceren;
- het vermogen verbindingen te ontdekken tussen bronnen van informatie;
- het onderhouden van de juiste connecties;
- het kunnen omgaan met (nieuwe) technologie.

Als HRD’ers zullen we hier echt wat mee moeten. We kunnen dan flink wat tijd en geld besparen op het ontwikkelen van (online) cursuspakketten, het adviseren over opleidingen of het selecteren van preferred suppliers. En meer tijd en energie stoppen in het opzetten van een leercommunity, participeren in LinkedIn groepen en het organiseren van speeddates tussen kennispartners.

Maar het meest enthousiast ben ik toch over de windturbine van het kennisgraaien. Vroeger heb ik wel eens gedroomd dat ik quizmaster zou worden als ik groot ben. Nou, dit is mijn kans! ●

Meer weten?

In 2005 publiceerde George Siemens het artikel ‘Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age’ in *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*. Daarin staan de voornaamste ideeën van het Connectivisme.