

VAKANTIEBOEK

next.» learning 2020

7 APRIL 2020

1931 CONGRESCESTRUM
'S-HERTOGENBOSCH

Wat ga je lezen in dit eBook?

7 invloeden van artificiële intelligentie op leren en opleiden	3
Chatbots, de toegevoegde waarde voor leren, opleiden en onderwijs	5
AI-trainingen voor sociale vaardigheden in opkomst	8
7 (unieke) vaardigheden: dit werk kan een robot niet!	11
10 trends in 2019 op het gebied van leertechnologie	13
Podcast: De Data-Analist L&D	15

7 invloeden van artificiële intelligentie op leren en opleiden

Door: [Wilfred Rubens](#)

[Donald Clark schrijft dat artificiële intelligentie grote invloed zal hebben op leertechnologie.](#)

Hij beschrijft 5 manieren waarop AI in 2018 van invloed was op leren, opleiden en onderwijs. Ik vul er 2 aan!

1. Chatbots. Deze toepassingen zullen op verschillende manieren van invloed zijn. Bijvoorbeeld als het gaat om het geven van verschillende vormen van ondersteuning aan lerenden. Chatbots ontwikkelen zich ook tot digitale assistenten via stemaansturing.
2. Contentcreatie. Clark noemt tools waarmee podcasts dankzij tekst-naar-spraak tools kunnen worden gemaakt of waarmee geautomatiseerde transcripts van video worden gemaakt.
Mijn aanvulling: AI maakt ook vertaalapplicaties krachtiger. Vertalingen worden dankzij het gebruik van de tools beter. [Deepl Translator](#) is daar een door mij zeer gewaardeerd voorbeeld van. Daarnaast kan AI ondersteunen bij het maken van [samenvattingen](#).
3. Cognitieve inspanningen bevorderen. AI kan worden gebruikt om open teksten te interpreteren. Je kunt AI daarom gebruiken om open vragen bij toetsen na te kijken en om feedback te geven. Je kunt daardoor bijvoorbeeld meer uitdagende toetsen en tests ontwikkelen en gebruiken.
4. Gepersonaliseerd leren. AI wordt gebruikt om gepersonaliseerde inhoud aan te bieden op basis van gedrag en gedragspatronen. Zowel op sociale media, bij zoekmachines, maar ook bij educatieve content (er zijn m.i. beperkingen wat betreft toepasbaarheid).
Mijn aanvulling: je kunt ook op basis van gedragspatronen en analyses van dit gedrag automatische interventies uit laten voeren (bijvoorbeeld om lerenden te prikkelen) of docenten suggesties voor interventies doen. AI biedt meer mogelijkheden voor [online tutoring](#).
5. Content cureren. Volgens Donald Clark heb je dankzij AI meer mogelijkheden om inhoud te cureren en gebruik te maken van tal van internetbronnen die informatie op basis van interesses en eerder zoekgedrag aan jou gepresenteerd worden. Deze inhoud kan onderdeel zijn van cursussen of van andere leeractiviteiten. Learning experience platforms faciliteren dit bijvoorbeeld. Je krijgt inhoud gepresenteerd om problemen aan te pakken, begrip te ontwikkelen of nieuwsgierigheid te bevredigen.
6. Artificiële intelligentie als onderwerp van het leren. AI zal invloed uitoefenen op elk vakgebied en op ons dagelijks leven. Bij een aantal toepassingen kun je kritische kanttekeningen maken. AI zal daarom een plek krijgen binnen diverse curricula.

7. Artificiële intelligentie om te onderzoeken hoe mensen leren. Met behulp van slimme technologie kun je gezichtsuitdrukkingen, hersenactiviteiten en [andere lichamelijke activiteiten monitoren](#), en deze informatie gebruiken om te analyseren hoe lerenden leren.

Wilfred Rubens is leverancier-onafhankelijk en blogt met een kritische blik over leertrends. Hij is tevens onbezoldigd programma-adviseur van het Next Learning Event.

Chatbots, de toegevoegde waarde voor leren, opleiden en onderwijs

Door [Wilfred Rubens](#)

Op het gebied van e-learning voltrekken zich op dit moment een aantal interessante trends. Eén van die ontwikkelingen is de opmars van kunstmatige oftewel artificiële intelligentie (AI). Hierbij vertonen computers intelligent gedrag. Zij herkennen patronen uit data, en nemen zelfstandig beslissingen zonder dat mensen daarvoor regels of commando's hebben geprogrammeerd. Ook leren computers van reacties van mensen, en zijn zij in staat op een steeds natuurlijke manier met mensen te converseren.

Eén van de voorbeelden hiervan zijn 'chatbots'. Deze term bestaat uit het samenvoegen van de termen 'chatten' en 'robot'. Het doel van een chatbot is om bepaalde taken uit te voeren zoals het beantwoorden van vragen. Steeds meer organisaties passen chatbots toe. Bezoek bijvoorbeeld eens de [website van Amsterdam UMC](#).

Analist Gartner verwacht zelfs dat een groot deel van de contacten met 'klanten' in de nabije toekomst met technologie afgehandeld kan worden (85%):

<https://www.frankwatching.com/archive/2019/01/12/chatbots-in-2019-5-trends/>

Chatbots zullen ook op het gebied van leren, opleiden en onderwijs een prominente rol gaan spelen. Als we eenmaal gewend zijn om met chatbots te converseren, dan zullen deze robots een mooie toegevoegde waarde kunnen hebben voor lerenden en opleiders.

Hoe werken chatbots?

Je ziet steeds vaker chatbots op websites of op Facebook-pagina's. Je ziet bijvoorbeeld op een website een tekstveld staan waar je een vraag kunt typen. Ook is het mogelijk om vragen in te spreken. Soms staat er ook een poppetje bij met een naam. Als je een vraag hebt gesteld krijg je een antwoord. Vervolgens kun je een vervolgvraag stellen.

Toepassingen voor leren

Chatbots kunnen bijvoorbeeld worden gebruikt om belangstellenden te ondersteunen bij het inschrijven voor een cursus. Verder kun je chatbots gebruiken om de voorkennis van lerenden bij de start van een onderdeel te activeren, of om lerenden verwerkingsvragen te stellen waarmee lerenden kunnen controleren of zij de leerstof hebben begrepen.

Op de werkvloer kunnen chatbots worden gebruikt om medewerkers te ondersteunen bij het oplossen van vraagstukken in de praktijk (performance support). Daarnaast kan een chatbot ook worden gebruikt voor het bevorderen van reflectie. Reflectie-chatbot Beau wordt bijvoorbeeld gebruikt om de Biechtstoel-methodiek van Kessels & Smit te ondersteunen. [De eerste ervaringen zijn best positief](#). De meeste mensen zijn te spreken over het gebruik van Beau, de toon en de taal van het gesprek. De helft heeft door het gesprek een nieuw inzicht heeft gekregen. Praten met een

chatbot in plaats van een persoon, en typen in plaats van praten, bevordert het reflecteren. Daardoor heb je tijd om na te denken (je gedachten te herstructureren) en zelf het ritme van het gesprek te bepalen. De chatbot stelt alleen vragen waardoor de reflectie van de lerende centraal staat.

Een ander bekend voorbeeld is het gebruik van een chatbot binnen een grootschalige online cursus van de Georgia Tech University. Deze chatbot bleek in staat om 70% van de vragen van studenten onmiddellijk te beantwoorden. De docenten konden zich daardoor focussen op de meer complexe vragen. Bijzonder was ook dat de studenten aanvankelijk niet door hadden dat een computer hun vragen beantwoordde. Het ging hierbij om studenten die AI bestudeerden.

Voordelen van chatbots

Het gebruik van chatbots heeft dan ook een aantal voordelen.

- Je creëert een menselijke en gepersonaliseerde ervaring voor de gebruiker.
- Je bevordert binding met je gebruikers. Van belang is wel dat informatie die de chatbot geeft betrouwbaar en accuraat is.
- Je maakt interactie met jouw organisatie leuker. Nota bene: dit effect verdwijnt van verloop van tijd ('novelty effect').
- Je bent beter en permanent bereikbaar (tegen redelijk beperkte kosten). Gebruikers krijgen onmiddellijk een reactie.
- Medewerkers kunnen zich toelagen op meer complexe taken en vragen als een chatbot routinematige vragen beantwoordt (en taken afhandelt).
- De combinatie van menselijk contact en contact via een chatbot kan een impuls geven aan de kwaliteit van de begeleiding binnen online cursussen.
- Chatbots kunnen oneindig veel vragen tegelijkertijd beantwoorden. Dit is ook goedkoper dan een live chat waar een medewerker achter zit.

Nadelen en beperkingen

Uiteraard zijn chatbots niet de ‘heilige graal’ op het gebied van e-learning.

- Als het nieuwe eraf is, kan het voordeel van ‘binding’ verdwijnen.
- Mensen kunnen negatief op chatbots reageren, als deze te menselijk overkomen. Sowieso blijkt niet iedereen conversaties met een chatbot te waarderen.
- Mensen zijn geneigd interactie van chatbots te vergelijken met menselijke interactie. Dat leidt tot teleurstellingen. Waak er ook voor om te doen alsof een chatbot een mens van vlees en bloed is.
- Chatbots tonen geen gevoel en kunnen zelfs misplaatste opmerkingen maken of vragen volledig verkeerd interpreteren. Je zult moeten monitoren hoe chatbots reageren.
- Als een chatbot voortdurend herhaalt een vraag niet te begrijpen, dan raken gebruikers gefrustreerd.
- Je moet chatbots eerst slim maken door verschillende vragen en antwoorden in te voeren. Daarna moet je de chatbot trainen en testen. Dat kost tijd en energie.
- Meestal zijn chatbots niet in staat complexe vragen te beantwoorden. Ze houden ook niet altijd rekening met de context waarin een vraag wordt gesteld. Chatbots kunnen ook niet improviseren. Dit is bij leren van groot belang (“ik leg het even op een andere manier uit”).
- Als gebruikers gestrest of boos zijn, dan is een chatbot minder geschikt om hen te woord te staan.
- Chatbots kunnen niet altijd even goed overweg met spelfouten.

Wat mij betreft hebben chatbots toegevoegde waarde, in aanvulling op menselijke interactie, en niet in plaats van. Chatbots kunnen opleiders werk uit handen nemen (routinematige vragen beantwoorden) en extra services bieden aan lerenden (snel en 24/7 reageren). Je bent als organisatie immers niet in staat om te alle tijden vragen van lerenden te beantwoorden. Naar de potentie voor reflectie zal meer onderzoek gedaan moeten worden.

AI-trainingen voor sociale vaardigheden in opkomst

Technologie maakt virtuele karakters geloofwaardig

Door: [Ton Verheijen](#), Onafhankelijk journalist, oprichter Tekst & Verhaal

Dat je met AI (artificial intelligence) motorische en cognitieve skills kunt oefenen, bewijzen de flight simulator en virtuele chirurg al jaren. Dat je ook sociale vaardigheden kunt trainen is relatief nieuw. En dat is niet zo gek: emoties simuleren is ingewikkeld. Wat is de stand van zaken? Daarover ging de presentatie van Tibor Bosse, Associate Professor AI aan de Radboud Universiteit, tijdens het congres Next Learning. Zijn grote uitdaging? Mensen bang maken met IVA's.

De IVA's komen eraan. De wat? Intelligent Virtual Agents. Dat zijn "virtuele wezens met mensachtig gedrag", zoals hoogleraar Tibor Bosse ze omschrijft. IVA's opereren redelijk zelfstandig (anders dan avatars, die door mensen worden aangestuurd). Je komt ze tegen in games, simulaties en VR-omgevingen. En steeds vaker ook in trainingen om sociale vaardigheden te leren. En dat is goed nieuws voor onder anderen tramconducteurs, callcenter-medewerkers, artsen, politieagenten en mensen die werken aan klantenbalies of in de horeca. Immers: communiceren met klanten is een vak apart. Dat loopt nogal eens uit de hand.

Spraakanalyses

Tijdens het congres Next Learning op 2 april in Congrescentrum 1931 gaf Tibor Bosse in een drie kwartier durende sessie aan wat de stand van zaken is. De hoogleraar toonde praktijkvoorbeelden en verschillende trainingsscenario's waarmee wordt geoefend. Neem nou de babbeltruc. Die is door Bosse gesimuleerd. Een oplichter belt aan (meestal bij oudere mensen) om de meterstanden op te nemen. Doelstelling van de virtuele training is mensen weerbaar maken. De training leert hen vragen te stellen (mag ik uw legitimatie zien?), het gesprek te vertragen, 'nee' te zeggen en 112 te bellen.

Bosse en zijn team passen de nieuwste technologie toe om de trainingen beter en realistischer te maken. Spraakanalyses checken gezichtsuitdrukkingen (mondhoeken, blikrichtingen), lichaamshoudingen, stemgeluid en -volume. Zogenaamde assertiviteitsmeters detecteren of de persoon in kwestie assertief en doortastend optreedt of aarzelend en passief. Bosse: "Dat levert waardevolle informatie op waarmee we de dialoog kunnen sturen. Als je in een babbeltruc te passief bent, wordt je huis leeggeroofd. Nou ja, dan weet je in elk geval dat je het anders moet aanpakken."

Agressieve klant

Een tweede voorbeeld van Bosse gaat over tramconducteurs, die bijna dagelijks te maken hebben met agressie. Het GVB in Amsterdam klopte bij Bosse aan omdat de agressie in Amsterdam soms de spuigaten uitloopt. Bosse ontwikkelde een conducteurstraining met drie doelen: de agressor in de tram herkennen, een geschikte communicatiestijl kiezen en de eigen emoties onder controle houden. Er werden twee IVA's ontwikkeld, van een instrumenteel agressieve klant (denk

bijvoorbeeld aan bewuste zwartrijders) en van een klant die vanuit paniek agressief reageert. De twee types vragen respectievelijk om 'assertief zijn' en 'begrip tonen'.

Bosse: "We hebben beide IVA's getest, samen met 30 conducteurs. Die vonden de scenario's herkenbaar en het leereffect zinvol. Wat achter bleef: de emotionele ervaring. Agressie van een virtueel karakter wordt niet als heftig en bedreigend ervaren." En dat is niet zo gek. De cursist weet dat het niet echt is. Bosse noemt als voorbeeld de profvoetballer die strafschoepen oefent op de training. Stuk voor stuk vliegen ze erin. Het gaat vaak mis in een belangrijke wedstrijd. De spanning, die op de training ontbreekt, gaat in het lijf zitten. De benen worden slap en de aanloop van die vijf meter naar de stip lijkt wel een marathon. Hoe simuleer je dat? Bosse omschrijft het zo: "De vraag is hoe we mensen bang kunnen maken met IVA's."

Virtual classrooms

Het congres Next Learning toonde de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van training en opleiding. Denk aan e-learning, mobile learning, webinars, gamification, VR, AR, social learning en virtual classrooms. Het aanbod was groot. Keynotes van Lecyca Curiel (over de generatie Z) en Elliott Masie (hoe blijf je als organisatie relevant en futureproof?) werden afgewisseld met praktijkverhalen van onder meer de NS, KLM Cargo, Luchthaven Schiphol, ING, gemeente Den Bosch, Transavia, Alliander en Royal Haskoning DHV. Kort samengevat: door technologie komt individueel maatwerk in trainingen steeds dichterbij.

Terug naar hoogleraar Bosse, die de voordelen van AI-trainingen voor sociale vaardigheden op een rijtje zet. Klassikale trainingen zijn duur (met name door de rollenspellen met acteurs), lastig te organiseren en lastig af te stemmen op wat de individuele cursist nodig heeft. Bovendien zijn de timing en het aanbod niet voor iedereen raak. Ochtendmensen en avondmensen zitten samen in één klas. De een kent de stof al, voor de ander is de stof juist te hoog gegrepen. Kortom: er zit veel ruis op de lijn. Virtuele trainingen sluiten beter aan op wat de cursist op dat moment nodig heeft.

Consequential agent

Terug naar de hamvraag. Hoe kunnen we mensen bang maken met IVA's? Aan Bosse de taak het gat te dichten tussen echt en virtueel. Maar dat valt niet mee. "Op zich zijn IVA's echter geworden sinds we in 2012 begonnen", aldus Bosse: "Kijk maar naar dit recente filmpje met IVA's in een virtuele bar. De interactie wordt steeds beter. Je kunt praten tegen het personage. Het voelt natuurlijker. Als cursist heb je een sterker gevoel van social presence, dus dat je echt in die bar zit. Maar we ontdekten ook dat de stressresponse nog niet veel hoger is dan in 2012. Mensen vinden het leuk... maar niet zo spannend. Net als een agressieve leeuw in de dierentuin: je ervaart dreiging maar je weet dat je veilig bent."

Wat ontbreekt er? Bosse en zijn team gingen op zoek. Het begrip consequential agent werd onderzocht. Ofwel: IVA's die je fysiek iets aan kunnen doen als je daar als cursist aanleiding toe geeft. Er werd geëxperimenteerd met vibrerende vesten. De IVA kan een virtuele duw geven, die de

cursist ook echt voelt doordat het vest gaat trillen. En Bosse ging nog een stap verder. Om het gevoel van veiligheid weg te krijgen werden “de grenzen van de ethiek” opgezocht. Ofwel: proefpersonen werden voor het lapje houden. Lees even verder.

Fotorealistische avatars

Bosse plaatste huidgeleidingssensoren op de vingertoppen van proefpersonen om de zweetproductie te meten. Hij maakte 50 procent van de proefpersonen wijs dat ze een elektrische schok konden krijgen. Kortom: hij manipuleerde hun verwachtingen. Bosse: “Pas op! Als hij boos wordt, kan de avatar jou echt een schok toedienen. Vooraf lieten we dit filmpje zien. Kijk, de IVA haalt uit en tegelijkertijd trekt de proefpersoon haar arm weg. We hebben nagevraagd of de proefpersonen dit geloofden. Het merendeel was echt in de veronderstelling dat ze op moesten letten.”

Al met al denkt Bosse dat AI een interessante toevoeging kan zijn voor het trainen van sociale vaardigheden en agressie de-escalatie. Immers: de software is steeds beter in staat om boosheid, verdriet en blijdschap te integreren. Bovendien: een virtuele training is gemakkelijk op te schalen. En de effecten zijn steeds beter meetbaar. Maar het kan nog veel beter, weet ook Bosse: “We kunnen het verbale deel van de dialoog sterker maken. Het gedrag van de IVA’s kan intelligenter. De dialogen kunnen sterker en de interactie kan realistischer. Fotorealistische avatars zijn er al. Wat wij gebruiken is allemaal wetenschappelijke software. We hebben minder aandacht besteed aan het visuele. Als je al die verbeterpunten optelt, gaan we flinke stappen maken.”

7 (unieke) vaardigheden: dit werk kan een robot niet!

Door: [Wilfred Rubens](#)

Kunstmatige intelligentie neemt in rap tempo een hoop over. Ook 'kenniswerk' is de komende jaren aan de beurt. De volgende 7 bekwaamheden zullen echter niet snel ingevuld worden door robots en verdwijnen volgens Adam J. Gustein en John Sviokla

Werk dat zal blijven:

1. Communicatieve vaardigheden
Daarbij doelt men op het vertellen van boeiende verhalen waarbij verhaallijnen en feiten, retoriek en wetenschap samen komen, emoties oproepen en anderen aanzetten tot actie. Robots kunnen in zekere mate communiceren, maar niet op deze manier.
2. Content en vakinhoudelijke expertise
De auteurs stellen dat de combinatie van expertise en het vermogen om nieuwe kennis 'vooruit te brengen' maakt dat mensen een streep voor hebben op robots. De dynamiek van een vakgebied vind je niet via Google. Daarbij gaat het ook om reputatie.
3. Context
Niet het sterkste punt van computers. Dit begrijp ik niet helemaal: Bij creatieve innovatie is dat bijvoorbeeld het geval. Binnen contexten kun je vakinhoud ook beter begrijpen en er betekenis aan ontleen.
4. Omgaan met emoties en emotionele gevolgen
Meningen worden gevormd door de ratio, maar het is de emotie die aanzet tot actie. Aldus Gustein en Sviokla. Besluitvorming vindt ook deels plaats op basis van emoties. Je moet emoties herkennen, met succes interventies plegen binnen situaties waarbinnen emoties een belangrijke rol spelen, en je kunt anderen overtuigen op basis van emoties.
5. Doceren en inspireren
Doceren vereist vaak het begrijpen van de context van de ontwikkeling van een persoon. Dat is waar coaches en docenten goed in zijn. Evenals voor het inspireren van mensen. Je hebt ook mensen nodig die tekorten op het gebied van kennis en vaardigheden kunnen identificeren en bespreken.
6. Connecties aangaan en onderhouden
Sociale media spelen een belangrijke rol bij netwerken. Maar het zijn mensen die de vorm en teneur van verbindingen tussen mensen gestalte kunnen geven. Daarbij gaat het ook om zwakke verbindingen tussen mensen.

7. Ethisch kompas

Als computers een grotere rol gaan spelen, wordt ethiek en het maken van morele afwegingen belangrijker. Beslissingen op basis van morele afwegingen kunnen niet worden genomen door robots.

Conclusie:

The more we leverage human talent with machines, the more important it will be to have leaders who not only recognize but embrace the great moral dilemmas that organizations face.

Ik ben het erg eens met wat deze auteurs stellen.

Bij effectieve communicatie spelen bovendien bepaalde non-verbale aanwijzingen een belangrijke rol. Communicatie verloopt meestal niet geprogrammeerd. Experts met verdiepende kennis zullen ook niet snel worden vervangen, met name omdat zij zaken ook in hun context kunnen beschouwen, morele afwegingen kunnen maken en op basis daarvan beslissingen kunnen nemen. Robots kunnen bijvoorbeeld op het gebied van doceren een deel van de werkzaamheden overnemen, maar niet alle werkzaamheden. Het aangaan van een relatie met lerenden is daar een voorbeeld van.

Technologie faciliteert daarbij en kan interacties versterken. Maar niet meer dan dat.

10 trends in 2019 op het gebied van leertechnologie

Door: [Wilfred Rubens](#)

Het Britse Towards Maturity heeft onlangs aan 700 L&D-leidinggevenden over de hele wereld gevraagd welke leertechnologieën momenteel worden gebruikt en welke leertechnologieën zij in de toekomst van plan zijn te gaan gebruiken. Wat valt daarbij op?

In het persbericht (<https://towardsmaturity.org/2018/11/22/the-real-learning-technology-trends-for-2019/>) stelt de oprichter van Towards Maturity, Laura Overton, dat je op deze manier achter echte trends kunt komen. Je vraagt immers niet alleen naar wat men denkt dat belangrijk zal worden.

Een aantal opvallende zaken uit de analyse -ook in vergelijking tot gebruikelijke trendverhalen- zijn:

1. Het leermanagementsysteem wordt dikwijls als 'dood' omschreven. Volgens het onderzoek van Towards Majority is het gebruik van deze systemen de afgelopen jaren echter gestegen van 75% naar 82% van de organisaties. De verhalen over de dood van het LMS zijn schromelijk overdreven.
2. Online content wordt ook nog steeds intensief gebruikt (zie ook mijn observatie tijdens de OEB: <https://www.te-learning.nl/blog/reflectie-op-de-24ste-online-educa-oeb18/>). 87% van de ondervraagden maakt gebruik van e-learning content. 64% van de content is zelf ontwikkeld. 19% van de ondervraagden gebruikt tools om content mee te cureren (een toename van 5% in twee jaar tijd). 64% gebruikt open resources, 33% massive open online courses.
3. Een grote groep van 93% van de respondenten geeft aan live online learning toe te passen. Ik vind dat een zeer grote groep.
4. 59% van de ondervraagden gebruikt online video. De verwachting is dat het gebruik hiervan het verzadigingspunt heeft bereikt.
5. Het zijn vooral 'traditionele' en op het geven van instructie gerichte tools voor technology enhanced learning die het meest worden gebruikt (ook al kun je een aantal tools ook 'didactisch anders' inzetten).
6. Er zijn hoge verwachtingen van artificiële intelligentie, augmented reality, learning record stores, continuous learning platforms (oftewel de learning experience platforms), curation tools en apps. Geen van deze toepassingen wordt echter door meer dan 19% van de ondervraagden gebruikt.
7. Learning Record Stores worden nu minder gebruikt dan twee jaar geleden (nu 14%).
8. 14% van de organisaties, die deel hebben genomen aan deze enquête, maakt op dit moment gebruik van artificiële intelligentie toepassingen zoals machine learning en chatbots. Dat is 8% meer dan twee jaar geleden. Van een grootschalige toepassing is nog geen sprake.

9. Games en simulaties maken een gestage groei door (30% gebruik), gamification blijft achter bij de hooggespannen verwachtingen.
10. Learning experience platforms worden door 19% van de respondenten gebruikt, 35% maakt gebruik van user generated content.

L&D traag maar wijs!?

Volgens Towards Maturity adopteren L&D-leidinggevenden nieuwe technologie in een traag tempo. Volgens hen gaat het echter niet om tools maar om strategie en om verstandige aanpakken van de implementatie. Investeren in expertise, ook op het gebied van het selecteren van nieuwe technologie, is daarbij van groot belang.

Ik deel deze mening. We moeten ons daarbij wel realiseren dat leertechnologieën bepaalde didactische aanpakken mogelijk kunnen maken of juist kunnen belemmeren. Neem je gewenste model voor technology enhanced learning als uitgangspunt, bij de selectie van leertechnologie.

Wellicht hebben de L&D-leidinggevenden uit dit onderzoek dat ook gedaan. En passen de dominante leertechnologieën prima bij de dominante didactische aanpakken.

Podcast: De Data-Analist L&D

Een nieuwe, opkomende functie is die van de HR(D) – Data Analyst. Deze persoon verzamelt data op het gebied van Leren & ontwikkelen én koppelt deze aan business-data (zoals inkoop, logistiek, klantinfo etc.). De behoefte in de business is het uitgangspunt.

Bij KLM werken ze sinds kort met een Data-Strateeg. Hij verzamelt, organiseert en visualiseert met dashboards.

Wat pakt hij aan, welke gegevens verzamelt hij, welke resultaten zijn er (te verwachten)? En wat levert de combi van L&D-data met de business op?

[Beluister de podcast van Thomas Kruithof, Data Strateeg en Product Owner HR-Data Analytics.](#)