

Robert van Noort:

'Zoeken naar verandering doe je niet in blauwdrukken'

Met welke combinatie van leren, onderzoeken en werken heeft u ervaring opgedaan?

De afgelopen vijf jaar heb ik binnen NVO2 een kentering meegemaakt in de manier waarop de vereniging in het beroepsveld staat. Voorheen was de vereniging tamelijk naar binnen gericht, naar haar leden. Maar de afgelopen jaren groeide binnen het bestuur sterk de gedachte dat het anders moest: onder andere meer focus op professionalisering en maatschappelijke relevantie. NVO2 en het beroepsveld zijn veel meer gebaat bij een sterke gerichtheid op het vak, waarbij de vereniging de verbindende schakel zou kunnen zijn tussen theorie, onderzoek en praktijk.

Daarbij hebben we twee belangrijke aannames gedaan:

- een professional leert van onderzoek;
- een professional werkt met een onderzoekende houding.

Door die aannames konden we de overloze discussies vermijden over hoe professionals zouden moeten werken en leren: ons beleid is gewoon gebaseerd op die aannames. Dat dat een goede keuze is geweest, blijkt wel uit het enthousiasme waarmee de stappen van de laatste jaren begroet zijn door onze leden.

Een van die stappen is het regelmatig bij elkaar brengen van practitioners en onderzoekers; onderzoek wordt gepresenteerd en besproken. Steeds wordt daarbij expliciet de vraag gesteld: wat leren we hier nu van, wat kunnen we ermee in ons dagelijkse werk? Een treffend voorbeeld daarvan was het afscheid van de hoofdredacteur van *Leren in Ontwikkeling*, Teun van Aken. Dat is gegoten in de vorm van een congres met als thema de houdbaarheid van wetenschappelijke modellen. Hoewel diverse sprekers betoogden dat de houdbaarheid van sommige modellen allang verstreken

was, klonken in de zaal geluiden door van mensen die die modellen nog steeds gebruikten, 'omdat ze in mijn praktijk heel goed werken'. Goed of fout, dat is niet eens zo belangrijk in dezen, maar de discussie die hieruit ontstond, was enorm leerzaam.

Onderzoekend leren, leren door onderzoek: welke competenties heb je daarvoor nodig?

Ik denk nooit zo in competenties: zo van: je moet dit en dat beheersen om succesvol te zijn. Belangrijk is denk ik dat je eindeloos nieuwsgierig bent. Dat je alles wilt onderzoeken, jezelf steeds de waarom-vraag stelt. Maar nieuwsgierig zijn, dat is geen competentie die je jezelf kunt aanleren. Wij als NVO2 kunnen mensen wel nieuwsgieriger maken, en dat is dan ook wat we ons de laatste jaren ten doel hebben gesteld: zoveel interessante initiatieven opzetten dat mensen zich daartoe letterlijk aangetrokken voelen. Een voorbeeld is dat we regelmatig studenten uitnodigen om te vertellen waar ze mee bezig zijn op het gebied van HRD en hen in contact brengen met NVO2-leden die daarvan meer willen weten of al veel van weten, om zo de onderlinge dialoog aan te kunnen gaan. Die bijeenkomsten hebben veel succes, dus mijn conclusie is dan dat er binnen de vereniging blijkbaar veel nieuwsgierige mensen zijn!

Robert van Noort is van huis uit onderwijskundige. Sinds 1996 werkt hij bij Kessels & Smit, The Learning Company. Daarnaast is hij sinds 2002 voorzitter van NVO2, Nederlandse Vereniging voor HRD-professionals in opleiden en ontwikkelen.

Nog een vaardigheid die belangrijk is bij een onderzoekende houding is overigens dat je kunt luisteren naar wat anderen te zeggen hebben, dat je ontvankelijk bent voor feedback, zowel kritische als positieve.

Zijn er naar uw mening ook beperkingen aan het onderzoekend leren?

Een contextuele beperking vind ik wel de stand van de conjunctuur. In tijden van recessie zie je dat bijvoorbeeld trainingsorganisaties en éénpitters minder te doen hebben, waardoor er voor trainers en andere vakgenoten tijd is om zichzelf te ontwikkelen, om te reflecteren op de manier waarop zij met hun vak bezig zijn. Maar momenteel staan we met z'n allen weer in de actiemodus, en dan wordt onderzoeken weer wat meer van ondergeschikt belang, en dat vind ik jammer. Je zou daarin een balans moeten vinden; ondanks de drukte blijven reflecteren en tijd blijven vinden voor onderzoek en dialoog. Oftewel met de woorden van de Duitse hoogleraar Peter Kruse: 'blijf contexten zoeken die je verwarren': dan heb je steeds een onderzoeksvraag.

Waar zouden opleidingsinstituten aan moeten denken als ze bij hun studenten een onderzoekende houding willen bevorderen?

Zelf ben ik docent bij de FCE-Stichting Opleidingskunde, daar heb ik gemerkt dat het heel inspirerend is om als docent te onderzoeken of de manier waarop je ondersteunt dat studenten het vak HRD gaan beoefenen, in overeenstemming is met de inhoud van het vak. Als je bijvoorbeeld wilt dat ze de rol van facilitator kunnen vervullen, dan moet men dat niet uit een boekje leren, nee, dan is het toch veel boeiender om praktijkbijeenkomsten te bezoeken, om een facilitator uit te nodigen, of om zelf een bijeenkomst op te zetten waarbij de rol van facilitator in de praktijk geoefend kan worden.

Voor opleidingen geldt dus naar mijn mening: practice what you preach. De kunst is om binnen de opleiding communities



Robert van Noort

te creëren waarin dit principe centraal staat: leren door te ondervinden en te onderzoeken. Ook binnen NVO2 zie ik spontaan dit soort communities ontstaan, en dat is alleen maar logisch: zoeken naar verandering doe je niet meer alleen in blauwdrukken, maar dat doe je in de dialoog met anderen.

Heeft u aanbevelingen voor de lezers van Develop die bezig zijn met de combinatie werken, onderzoeken en leren?

Ik ben binnen NVO2 de laatste jaren enorm veel enthousiasme en krachtige aanmoediging tegengekomen voor onze nieuwe manier van werken; ik kan dus alleen maar zeggen: pak het beet, start ermee dan gaat het balletje vanzelf verder rollen, omdat andere mensen er enthousiast door worden. Een uitspraak van Cora Smit: 'Alles wat je aandacht geeft, groeit', en daar kan ik me alleen maar bij aansluiten.