

# Een elektronische leeromgeving voor Talant

Citation for published version (APA):

De Vries, F., & Nadolski, R. (2010). *Een elektronische leeromgeving voor Talant*.

## Document status and date:

Published: 19/05/2010

## Document Version:

Peer reviewed version

## Document license:

CC BY

## Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

## General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

<https://www.ou.nl/taverne-agreement>

## Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[pure-support@ou.nl](mailto:pure-support@ou.nl)

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 16 Jul. 2023

Open Universiteit  
[www.ou.nl](http://www.ou.nl)



Open Universiteit

# Een Elektronische Leeromgeving voor Talant

Centre for Learning Sciences and Technologies  
[celstec.org](http://celstec.org)



**Centre for Learning Sciences & Technologies  
Open Universiteit**

# **Een Elektronische leeromgeving voor Talant**

## CELSTEC

De Open Universiteit Nederland ontwikkelt en verzorgt open hoger afstandsonderwijs en is tevens een centrale partner in het consortium voor vernieuwing van het Hoger Onderwijs. Onderwijstechnologische vernieuwingen krijgen daarbij speciale aandacht. Binnen de Open Universiteit Nederland is de onderwijskundige en onderwijstechnologische expertise samengebracht in het Centre for Learning Sciences & Technologies (CELSTEC). Dit centrum vervult taken in het kader van ontwikkeling, vernieuwing, onderzoek en evaluatie van het onderwijs van de Open Universiteit Nederland en haar consortiumpartners. Deze taken worden veelal uitgevoerd in nauwe samenwerking met directoraten en faculteiten van de Open Universiteit Nederland en/of samenwerkingspartners in het consortium.

Het CELSTEC rapporteert extern over zijn werkzaamheden onder meer in een reeks CELSTEC rapporten, waarvan het voorliggende deel uitmaakt

De CELSTEC-rapporten kunnen worden besteld bij:

Open Universiteit Nederland  
secretariaat CELSTEC  
Postbus 2960  
6401 DL Heerlen  
Tel. 045-5762476  
Fax. 045-5762800

of opgehaald via Internet: <http://celstec.org>



Centre for Learning Sciences & Technologies  
Open Universiteit

# **Een Elektronische leeromgeving voor Talant**

15 April 2010

Auteurs: Fred de Vries en Rob Nadolski



## Inhoudsopgave

1	Inleiding en samenvatting .....	6
1.1	Opbouw van dit rapport .....	8
1.2	Opdracht.....	8
1.3	Uitvoering van de opdracht - activiteiten.....	8
1.4	Bestek van eisen Talant-ELO.....	10
1.5	Risicomanagement project E-learning bij Talant .....	11
1.6	Advies keuze Talant-ELO .....	12
1.7	Vervolgtraject.....	12
1.8	Conclusie .....	12
2	Opdrachtomschrijving .....	14
2.1	Opdracht-actoren.....	14
2.2	Opdrachtformulering .....	15
3	Werkwijze uitvoering opdracht .....	17
3.1	Inleiding.....	17
3.2	Workshop 1 .....	17
3.3	Workshop 2 .....	17
3.3	Workshop 3 .....	20
4	Rapportage Bestek van eisen Talant-ELO .....	22
4.1	Opleidingsvisie Talant .....	22
4.2	Functionaliteit Talant-ELO .....	26
5	Risicomanagement project E-learning bij Talant.....	31
6	Rapportage Advies Talant-ELO .....	33
7	Vervolgtraject .....	35
	Bijlage 1 Vragenlijst ter voorbereiding Workshop 1 .....	37
	Bijlage 2 Formulieren functionaliteit ELO (workshop 2 & 3) .....	38
	Bijlage 3 Toelichting bij checklist ELO.....	43
	Bijlage 4 Cursusbeschrijvingen Workshop 3.....	48
	Cursus 1 EIM – Eigen Initiatief Model .....	48
	Cursus 2 Ass and Teach.....	50
	Cursus 3 Klantgerichtheid .....	51
	Cursus 4 Medicatie – weet wat je geeft .....	53

# 1 Inleiding en samenvatting

Dit rapport beschrijft de analysefase van de Talant-ELO (Elektronische Leeromgeving) die uitmondt in:

- (a) het bestek van eisen voor de toekomstige Talant-ELO, en
- (b) het advies ten aanzien van de nog te kiezen cq. te verwerven Talant-ELO.

Als werkdefinitie voor een ELO hanteren we in dit rapport de volgende definitie:

*Een ELO is een elektronisch systeem voor het ontwikkelen en beheren van het onderwijsmateriaal alsmede het elektronisch ondersteunen van het feitelijke onderwijsleerproces. De administratieve ondersteuning van het onderwijsleerproces valt hierbuiten, maar er zullen wel koppelingen tussen ELO en administratieve systemen nodig zijn.*

Tussen 15 oktober 2009 – 18 maart 2010 is in het project *E-learning bij Talant* zowel de projectgroep en een werkgroep als representant van toekomstige gebruikers van de Talant-ELO ondersteund door CELSTEC om tot dit bestek van eisen te komen. Aansluitend heeft CELSTEC in overleg met de projectgroep een advies (waaronder een shortlist) voor het kiezen van de Talant-ELO opgesteld.

Het *bestek van eisen voor de Talant-ELO* en het *advies keuze Talant-ELO* gelden als input voor de volgende fasen in het project *E-learning bij Talant*. Deze fasen vallen buiten deze rapportage (zie Figuur 1).

In de aansluitende vervolgfase zal een ELO worden gekozen/verworven en wordt door Talant een roadmap opgesteld voor de ELO-implementatie. In de roadmap staat grofweg aangeduid in hoeveel fasen de opschaling van de ELO zal plaatsvinden. Er zijn als voorbeeld drie fasen in de figuur opgenomen, maar er kan ook met twee of meer fasen worden volstaan.

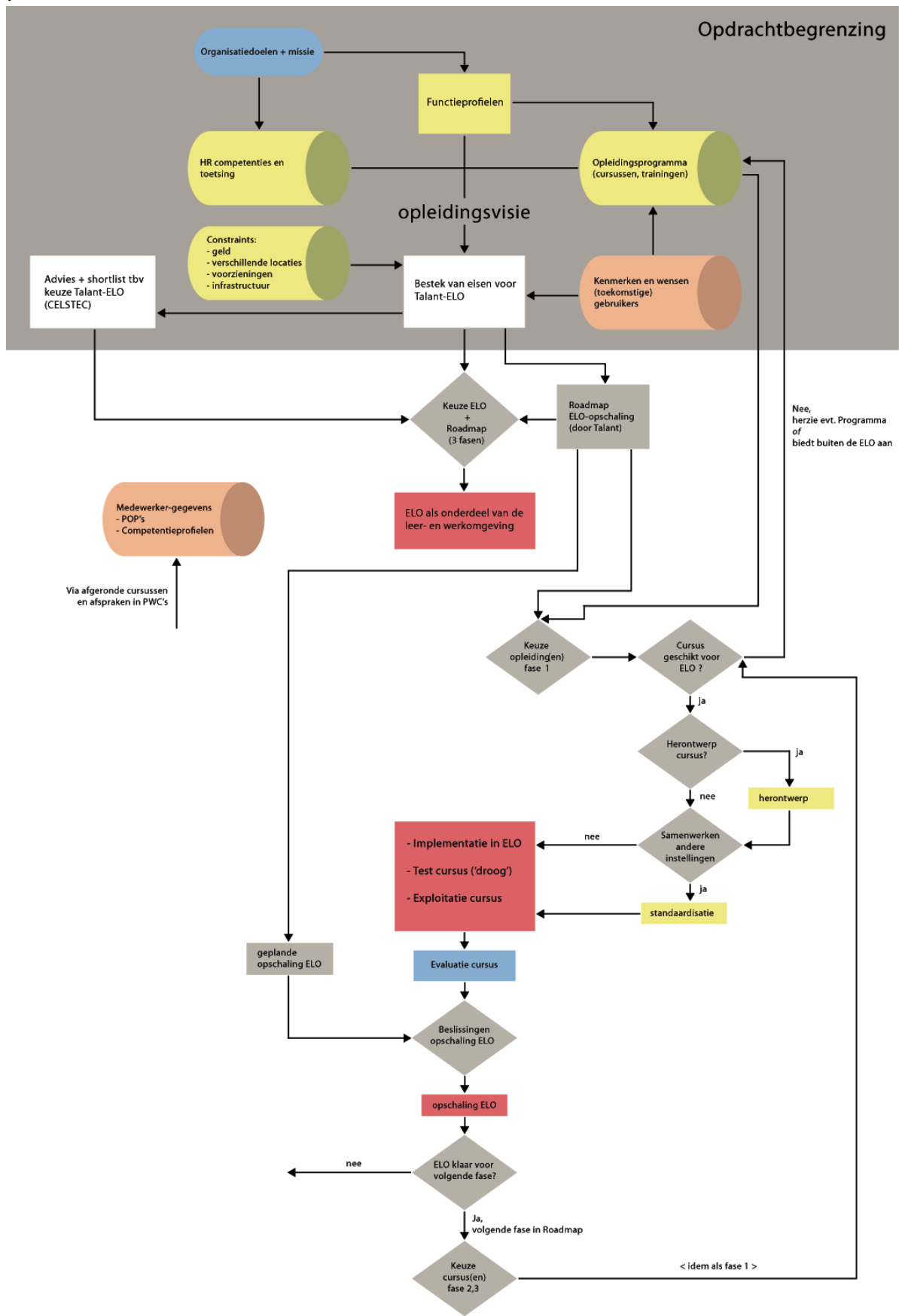
De opschaling van de ELO verloopt in fasen waarbij iedere fase leidt tot een nieuwe versie van de ELO. In een Roadmap staat per fase aangeduid welke ELO-functionaliteit nodig is en welke cursussen/trainingen/(deel)opleidingen binnen die versie van de ELO worden aangeboden (i.c. implementatie in ELO). Door evaluatie kan bijstelling van de Roadmap nodig zijn. Het opleidingsaanbod (i.c. opleidingsprogramma) zal steeds kritisch beschouwd moeten worden indien (deels) tot implementatie in de ELO wordt overgegaan.

Doel van de analysefase van de Talant-ELO is te komen tot een bestek van eisen waaraan de nog te kiezen Talant-ELO dient te voldoen en een advies te krijgen voor een gerichte keuze in het vervolgtraject.

De Talant-ELO is een middel met behulp waarvan het opleidingsaanbod van Talant efficiënter en effectiever vorm kan worden gegeven, beter rekening houdend met de uitgangspunten en de gewenste situatie van Talant-opleidingen. Met een Talant-ELO kunnen meer medewerkers tijdig worden opgeleid mits het opleidingsaanbod daarop is toegerust.







**Figuur 1.** Analysefase en vervolgfases Talant-ELO.

## 1.1 Opbouw van dit rapport

Hoofdstuk 2 gaat nader in op de opdrachtschrijving vanuit Talant via het project *E-learning bij Talant* aan de opdrachtuitvoerder CELSTEC.

Hoofdstuk 3 beschrijft de stapsgewijze werkwijze bij de uitvoering van de opdracht.

De resultaten en bevindingen bij de uitvoering van de opdracht worden gerapporteerd in de hoofdstukken 4 tm 6. Hoofdstuk 4 omvat het bestek van eisen Talant-ELO.

In hoofdstuk 5 wordt het spanningsveld beschreven waarbinnen het project E-learning bij Talant wordt uitgevoerd en hoe daar risicomangement op uitgevoerd kan worden. Dit mondt uit in een advies keuze voor de Talant-ELO in hoofdstuk 6.

## 1.2 Opdracht

De opdrachtschrijving in de offerte (U2009-5330-1 FJB, d.d. 12 oktober 2009) kent een projectomschrijving en vier daaraan gekoppelde resultaten (zie hoofdstuk 2).

Een heel nauwkeurige opdrachtschrijving ontbrak bij de start van het project, maar in goed onderling overleg zijn de volgende uitkomsten centraal gesteld: (a) bestek eisen Talant-ELO, en (b) advies bij keuze Talant-ELO (waaronder een shortlist).

Primair was bij de opdracht sprake van een adviestraject t.a.v. de Talant-ELO.

Al bij de start van de opdracht was duidelijk dat onderwijskundige vernieuwing **en** vernieuwend ICT-gebruik in onderlinge samenhang bekeken moesten worden. Er is dus bewust voor een vrij ruime interpretatie van de opdracht gekozen omdat zowel het bestek van eisen voor de Talant-ELO alsmede het advies voor de keuze van de Talant-ELO moeilijk los gezien kunnen worden van een breder kader. In dit breder kader spelen o.a. een rol:

(1) de kenmerken van Talant als (toekomstige) organisatie,

(2) (toekomstige) Talant-visie op HR & opleiden, en

(3) de overige (geplande) ICT-voorzieningen in de Talant-leer&werkomgeving.

Het bredere kader is meegenomen bij zowel het *bestek van eisen voor de Talant-ELO*, en het *advies keuze Talant-ELO*.

## 1.3 Uitvoering van de opdracht - activiteiten

Er zijn drie workshops gehouden, waarin de projectgroep (E-learning bij Talant) en de werkgroep onder begeleiding van CELSTEC zijn nagegaan hoe binnen Talant volgens de Talant-werknemers zinvol gebruik kan worden gemaakt van een elektronische leeromgeving.

Ter voorbereiding op de 1<sup>e</sup> workshop hebben alle deelnemers individueel een vragenlijst beantwoord. Via de vragenlijst is geïnventariseerd welke behoeften, kennis en kunde rondom opleidingen en ELO bestaan. De analyse van de antwoorden liet zien dat er grote onderlinge verschillen bestonden in de kennis en kunde ten aanzien van het gebruik van ICT binnen de opleidingsfeer en dat er binnen de groep weinig ervaring met e-learning en ELO bestaat. Dit is zeer begrijpelijk omdat Talant momenteel niet over een Talant-brede ELO beschikt. Daarnaast was er een vrij gedifferentieerde behoefte rondom inhoud, opzet en samenhang van opleidingen.

In de eerste workshop lag het accent op het beter in kaart brengen en bediscussiëren van de uitgangspunten en de gewenste situatie voor opleidingen bij Talant (inventarisatie en bediscussiëren van "leidende principes trainen & opleiden" alsmede de "Love & hate" punten rondom opleidingsbeleid en aanbod). Het bleek uiteindelijk dat er grote consensus binnen de groep mogelijk was, waar op voorhand (op basis van de respons op

de vragenlijst) een veel gedifferentieerder beeld bestond.

In de tweede workshop zijn deze gezamenlijke uitgangspunten en *gewenste* situatie voor de opleidingen als richtinggevend genomen voor het *abstract* in kaart brengen van de gewenste functionaliteit van de ELO. Daarbij is gebruik gemaakt van een aantal formulieren waarop vooraf gedefinieerde ELO-componenten hun noodzaak in de Talant-ELO aangeduid kon worden (essentieel, veelvuldig vereist, incidenteel vereist, overbodig). In deze workshop is door twee groepen via een checklist en met procesbegeleiding door een CELSTEC-medewerker aan de componenten uit het cluster II (studeeromgeving – begeleidingsomgeving) gewerkt en door een groep eveneens onder procesbegeleiding van een CELSTEC-medewerker aan het cluster I (onderwijsmateriaalontwikkeling, onderwijsmateriaalbeheeromgeving, onderwijsbeheeromgeving). Bij dit laatstgenoemde cluster geldt dat er door de opdrachtuitvoerder een apart gesprek met Douwe Idzinga is gevoerd om de meer technische insteek verder door te kunnen exerceren en dit ook af te kunnen stemmen op de overige ICT-voorzieningen. Voorafgaand aan deze groepsopdracht zijn via enkele praktijkvoorbeelden de mogelijkheden en onmogelijkheden van een ELO geschetst.

In de derde workshop zijn eerst additionele praktijkvoorbeelden gegeven omdat uit de evaluatie van de tweede workshop bleek dat de groep hieraan meer behoefte had. Daarnaast zijn in de derde workshop de gezamenlijke uitgangspunten en *gewenste* situatie voor de opleidingen opnieuw als richtinggevend genomen voor het meer *concreet* in kaart brengen van de gewenste functionaliteit van de Talant-ELO. Deze keer alleen voor het cluster II met gebruikmaking van vrijwel hetzelfde instrumentarium als bij de tweede workshop (alleen de checklist was verbeterd). Daarnaast deze keer aan de hand van een viertal van te voren geselecteerde trainingen/cursussen uit het huidige opleidingsaanbod. Hierbij gold tevens als expliciete opdracht dat er vooral gediscussieerd moest worden over de vervolmaking van de opzet van de huidige training/cursus in relatie tot het (mogelijk) toekomstige onderbrengen in de voorziene Talant-ELO. De uitvoering van deze opdracht liet aan de CELSTEC-medewerkers zien dat er geen wezenlijke verschuiving in de functionaliteitseisen voor de Talant-ELO optraden (de formulieren werden door tijdsgebrek niet opnieuw ingevuld) en dat de discussie tevens belangrijke informatie opleverde voor een nog door Talant te maken Roadmap ten behoeve van het vervolgtraject.

Op basis van de uitvoering van de drie workshops en de informatie die via de besprekingen in de projectgroep en via de projectgroep is verzameld (o.a. functiebeschrijvingen Talant, Website en brochures) is dit rapport opgesteld.

Paragraaf 1.4 vat de voornaamste resultaten van de workshops samen als bestek van eisen voor de Talant-ELO. Paragraaf 1.5 beschrijft beknopt het spanningsveld waarbinnen het project E-learning bij Talant wordt uitgevoerd en hoe eventuele risico's beperkt kunnen worden. Paragraaf 1.6. beschrijft beknopt het advies voor de Talant-ELO (waaronder shortlist) en vermeldt vervolgacties.

Nadat een conceptversie van het rapport met de projectgroep is besproken zijn enkele bijstellingen gemaakt die hebben geleid tot de huidige versie van dit rapport. Het DirecteurenOverleg Talant dient op basis van de samenvatting in dit rapport besluitvorming rondom de voortgang van het project *E-learning bij Talant* te kunnen nemen.

## 1.4 Bestek van eisen Talant-ELO

De Talant-ELO zal zo naadloos mogelijk dienen aan te sluiten bij de uitgangspunten en de gewenste situatie voor de Talant-opleidingen (samen: opleidingsvisie).

De opleidingsvisie bij Talant impliceert een vorm van blended learning waarbij naast de ELO ook andere middelen ter ondersteuning van de opleidingsvisie ingezet zullen moeten worden. Samengevat geldt dat men streeft naar attractieve, effectieve en efficiënte opleidings situaties. Attractief omdat dit blijvend motiveert, effectief omdat dit tot geborgde competentiegroei voert, en efficiënt omdat dit zo snel mogelijk geschiedt.

### *Uitgangspunten Talant-opleidingen:*

Voor de Talant-opleidingen zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- Integraal HR-beleid en opleidingsbeleid
- Transparant opleidingsbeleid (inclusief evaluatie hiervan)
- Leren is goed voor elke medewerker en organisatie (cultuur)
- Opleiden kost tijd en geld
- PWC-gesprek als leidraad (terugblik, toekomst, afspraken)
- PWC-gesprek als ontwikkelingsgesprek (geen beoordelingsgesprek)

In hoofdstuk 4 zullen deze uitgangspunten verder worden uitgediept.

### *Gewenste situatie Talant-opleidingen:*

Voor de Talant-opleidingen is de volgende gewenste situatie geschetst:

- werkplekleren
- vraaggericht (vanuit de persoon maar passend bij de organisatie, zelf verantwoordelijk)
- gepersonaliseerd (eigen leertraject, voorkeuren)
- flexibel (tijd, plaats, passend bij leerstijl)
- meetbaar en fair (interview, feedback, portfolio, assessment)

In hoofdstuk 4 zal deze gewenste situatie verder worden uitgewerkt.

De bevindingen uit de workshops 2 en 3 laten zien dat de Talant-ELO allereerst zo naadloos mogelijk dient aan te sluiten bij de uitgangspunten en de gewenste situatie voor de Talant-opleidingen.

Meer concreet betekent dit dat de studeeromgeving en begeleidingomgeving van de Talant-ELO een personalisatie van het aangeboden onderwijsmateriaal mogelijk maken, activity-tracking voor de lerende ter faveure van zelfassessment mogelijk maken en dat er diverse hulpmiddelen en communicatievoorzieningen aanwezig en beschikbaar zijn waarmee lerenden kunnen samenwerken en onderdeel kunnen gaan uitmaken van nog te vormen communities rondom bepaalde thematieken. Belangrijk is dat de begeleiders over vergelijkbare faciliteiten beschikken en een actieve rol in communities vervullen. Hierbij geldt dat monitoring van vorderingen van studenten slechts op die niveaus plaatsvindt waarvoor bij studenten de behoefte bestaat en dat liefst de student het initiatief neemt om feedback/begeleiding te krijgen. Ten slotte geldt dat summatieve toetsing, onder meer voor Portfoliovorming en PWC-gesprekken hierbij ook niet mag ontbreken, maar dat ook hier de student aangeeft op welk moment de summatieve toetsing kan plaatsvinden.

Voor de functionaliteiten uit cluster I (onderwijsmateriaalontwikkelomgeving, onderwijsmateriaal beheeromgeving en de onderwijsbeheeromgeving) kan gesteld worden dat deze ter beschikking gesteld kunnen worden op de kantoorplekken van de betrokken medewerkers, via terminal sessies onder Windows 2008 met de centraal gehoste service toegankelijk via een snelle verbinding. Daarbij behoort het bewerken en



streamen van audiovisueel materiaal ook tot de mogelijkheid. Voor het beschikbaar stellen van de functionaliteiten uit cluster II, de studeeromgeving, zijn de kantoorplekken ook geschikt. Voor medewerkers zonder vaste plek met een computer zullen aparte voorzieningen en/of afspraken gemaakt moeten worden. De cursusadministratie van e-learning cursussen die via een ELO worden aangeboden is normaliter inbegrepen in een dergelijk platform. Dit geldt niet voor cursussen met administratie van ruimtes, docenten, deelnemers en dergelijke.

Een volledig naadloze aansluiting van de Talant-ELO bij de opleidingsvisie is een ideaalbeeld dat in de praktijk niet haalbaar zal zijn (zie paragraaf 1.5 en hoofdstuk 5).

## 1.5 Risicomanagement project E-learning bij Talant

Het project E-learning kan de weg effenen voor het vernieuwen van het organiseren van leren binnen de Talant organisatie. Er zijn echter ook risico's die tot obstakels op deze weg kunnen leiden. Opgevallen is dat er relatief weinig tijd voor medewerkers beschikbaar is om aan hun eigen professionalisering te werken. E-learning kan dit voor de aanbodkant tot op zekere hoogte relatief gemakkelijk via zelfstudie oplossen, maar dat betekent niet automatisch dat medewerkers er ook meer tijd aan zullen besteden. Daarnaast zal bij de training van skills in aanvulling op e-learning ook face-to-face onderwijs nodig blijven (blended learning). Verder zijn de groepen medewerkers nogal heterogeen, waardoor er hogere eisen gesteld worden aan de te ontwikkelen leermaterialen die in de ELO moeten worden opgenomen. Soms kan het betekenen dat de investering te hoog is om een e-learning module te ontwikkelen. Het feit dat medewerkers over vele locaties verspreid werken maakt e-learning tot een geschikte methode om iedereen te kunnen bereiken, wel stelt dit eisen aan de aanwezige computervoorzieningen, vooral voor diegenen die niet gewend zijn om aan een bureau te werken of zelfs niet over een dergelijke gedeelde werkplek beschikken. Verder zijn er interacties te voorzien met het HR beleid van Talant, zoals integratie van leertrajecten met competentie management en afspraken en resultaten voor de PWC gesprekken.

### *Actiepunten:*

- reserveer per medewerker een opleidingsbudget
- ontwikkel e-learning modules op basis van afwegingen: (1) geschiktheid voor zelfstudie en (2) ontwikkelkosten/exploitatiekosten (in relatie tot het aantal cursisten en 'levensduur cursus').
- reserveer budgetten voor herontwerp cursussen *richting* e-learning: de 'kost gaat voor de baat'.
- zorg dat iedere medewerker ook thuis toegang heeft tot de Talant-ELO  
zorg dat de Elektronische werk-en leeromgeving geïntegreerd toegankelijk is op de werkplek waardoor leren en werken meer natuurlijk in elkaars verlengde komen te liggen
- betrek medewerkers bij vervolgtraject Talant-ELO (waaronder herontwerp cursussen)
- verzorg transparante communicatie rondom e-learning (voordelen voor individu en organisatie) waarbinnen aandacht voor (i) cultuurverandering (toetsing, ambities, passend bij persoon en organisatie) en (ii) blijvende beperkingen (er kan niet altijd met alle persoonlijke voorkeuren rekening worden gehouden).

## 1.6 Advies keuze Talant-ELO

De in de workshops geïdentificeerde ELO-functionaliteiten worden in een breed aantal courante Elektronische leeromgevingen aangeboden, waarbij opvalt dat in de werkgroep met name ook de sociale kant werd benadrukt in termen van; zien wie er nog meer studeert aan hetzelfde onderwerp, elkander vragen kunnen stellen, (verder) discussiëren over praktijksituaties. Webgebaseerde omgevingen, niet per se met het predicaat ELO, waarin dat mogelijk is zijn momenteel erg populair onder de noemer; Web 2.0 en sociale software. De meer traditionele Elektronische leeromgevingen ontwikkelen zich echter ook steeds meer in deze richting. Rekening houdend met de uitgesproken voorkeur om geen extern gehoste ELO toe te passen (dat is SAAS: Software As A Service) maar een Open Source of commerciële variant te kiezen, wordt geadviseerd om in het selectieproces in ieder geval de volgende platforms te betrekken: Moodle, Fronter, ELGG en CLICX. Daarbij kan de ELO-functionaliteit die in Paragraaf 4.2 van dit rapport wordt beschreven als voornaamste richtsnoer worden genomen. Daarnaast is het tevens belangrijk om mee te nemen dat standaardisatie bij materiaalontwikkeling (mn SCORM) tal van voordelen kan bieden (o.a schaalgrootte en samenwerking met andere zorginstellingen).

## 1.7 Vervolgtraject

De in dit rapport behandelde analyse-fase en het vervolg daarop zijn samengevat in figuur 1. Duidelijk wordt dat de volgende stappen nog gezet moeten worden.

- a. Keuze van de Talant-ELO op basis van een shortlist
- b. Opstellen van de Roadmap voor de ELO-opstapeling waarbij rekening wordt gehouden met de functionele eisen welke voortvloeien uit de cursussen die opeenvolgend binnen de ELO (deels) zullen worden aangeboden. Per stap in de Roadmap worden beschreven: ELO-functionaliteit + cursusaanbod in deze stap.
- c. Stap 1 uit de Roadmap uitvoeren. Dat wil zeggen dat de gekozen cursus(sen)-waarschijnlijk na herontwerp en 'droge evaluatie' - in de gekozen ELO worden uitgeleverd.
- d. Evaluatie van de cursus(sen) uit stap 1 van de Roadmap.
- e. Beslissing op geplande opstapeling ELO (Stap 2 uit Roadmap) in deze of gewijzigde vorm wordt doorgevoerd.
- f. Stap 2 uit de Roadmap uitvoeren. Et cetera.

Tijdens het vervolgtraject zal er voortdurend aandacht moeten zijn voor het risicomanagement zoals in paragraaf 1.5 is aangeduid. Medewerkers zullen geleidelijk vertrouwd moeten raken met een Talant-ELO, daarbij is hun eerste indruk/ervaring met de Talant-ELO maatgevend indachtig het spreekwoord "You only get one chance to make a first impression". De eerste stap uit de Roadmap dient dus zeer zorgvuldig gezet en begeleid te worden.

## 1.8 Conclusie

In het in een aantal maanden doorlopen proces met toekomstige gebruikers van de elektronische leeromgeving is met enthousiasme gewerkt aan het uitwerken van ideeën voor geschikte manieren waarop leren binnen Talant georganiseerd kan worden, waarbij tot nu toe onbenutte mogelijkheden van elektronische hulpmiddelen ingezet gaan worden. Door inbedding in een O&T beleid waarin werkpleklers centraal staat en



duidelijke relaties gelegd gaan worden met het Talant HR beleid wordt een stevige basis gelegd voor het ontwikkelen en uitleveren van cursussen met behulp van een ELO. De uitdaging bij het invoeren van e-learning ligt niet zozeer in het instrumentarium maar in het gebruik ervan door de medewerkers. De gezochte functionaliteiten voor de Talant-ELO zijn aan te wenden met courante platforms. Omdat medewerkers van Talant het gebruik van de ELO alleen zullen ervaren door de cursussen die er op aangeboden worden, ligt de werkelijke uitdaging in het kiezen en (her)ontwerpen van cursussen die geheel of gedeeltelijk via de ELO aangeboden gaan worden, rekening houdend met de actiepunten die in paragraaf 1.5 al zijn verwoord.

## 2 Opdrachtomschrijving

In dit hoofdstuk worden de actoren bij de opdracht, de opdrachtformulering en de precisering van de opdracht nader uitgewerkt.

### 2.1 Opdracht-actoren

Bij deze opdracht geldt Talant als opdrachtgever, waarbij de projectgroep *E-learning bij Talant* als gemandateerd opdrachtgever optreedt. Projecteigenaren zijn Margo Brouns (voor het inhoudelijke deel) en Douwe Idzinga (voor het technische deel). Bert Jansma is projectcoördinator. Ten slotte is Reina Rusticus projectsecretaris van de projectgroep. Daarnaast is er een werkgroep *E-learning bij Talant* die uit +- 25 personen bestaat. Opdrachttuitvoerder is CELSTEC (Centre for Learning Sciences and Technologies), vertegenwoordigd door Fred de Vries en Rob Nadolski. Het CELSTEC vormt onderdeel van de Open Universiteit.

#### Opdrachtgever Talant

Talant is een zorgorganisatie die mensen met een verstandelijke beperking in Friesland ondersteunt. Of het nu gaat om wonen, werken, leren of leven, om 24-uurs zorg of om enkele uren ondersteuning per week. Zorg en ondersteuning sluiten aan op de eigen identiteit, normen, waarden en levensovertuiging van de cliënt. Talant ondersteunt cliënten bij het opbouwen en in stand houden van hun sociaal netwerk. Talant bestaat uit ruim 300 locaties verspreid over de provincie Friesland en kent ca. 4200 medewerkers op ca. 3000 cliënten. Kernwaarden voor Talant zijn betrouwbaarheid, verantwoordelijkheid, professionaliteit en innovatie.

De aanpassing van het functie- en salarisgebouw is zo goed als klaar. Sedert 1 januari 2010 bestaat het concern uit de volgende stichtingen: Talant, Meriant en Driever's Dale. De naam voor het hele concern is nog niet bekend.

#### Missie Talant

Talant is gericht op de bevordering van de kwaliteit van het bestaan van mensen met een beperking. Talant zet zich in om mensen met een beperking in staat te stellen deel te nemen aan de samenleving, waarbij de wensen, mogelijkheden en beperkingen van de cliënt maatgevend zijn. En Talant stelt zich tot taak belemmeringen die deelname in de samenleving in de weg staan, te voorkomen en/of weg te nemen.

#### Werkgroep

De werkgroep participeert bij het zo volledig mogelijk in kaart brengen van de functionele eisen die aan de Talant-ELO gesteld worden, rekening houdend met de diversiteit in behoeften op de werkvloer die vanuit de werkgroep worden vertegenwoordigd. De leden van de werkgroep gelden – net zoals de leden van de projectgroep - daarnaast als ambassadeurs bij de vervolgfases van het project *E-learning bij Talant*. De werkgroep heeft een informeel karakter. De sturing van het project ligt bij de projectgroep. De workshops zijn met projectgroep en werkgroep gehouden.

#### Opdrachttuitvoerder CELSTEC

CELSTEC is een expertisecentrum dat zich specialiseert in innovatieve methoden en technologieën om het leren van volwassenen in diverse contexten (thuis, werk, school, universiteit, mobiel) te bevorderen. Daarbij richt CELSTEC zich onder andere op een verbeterde integratie en intensivering van leren in de leef- en werksituatie, de bevordering van de employability van de beroepsbevolking, de ondersteuning van competentie- en talentontwikkeling in diverse fasen van het leven, het vernieuwen van assessment methodieken, het beter tegemoet komen aan individuele verschillen en aan





de verbetering van de begeleiding bij het leren. Bij al deze aspecten worden de mogelijkheden van nieuwe media en informatie- en communicatietechnologie geëxploreerd.

## 2.2 Opdrachtformulering

In september 2009 is de volgende tekst als opdrachtomschrijving geformuleerd:

### *Projectomschrijving*

Binnen Talant wordt momenteel nauwelijks gebruik gemaakt van elektronische middelen ter ondersteuning van trainen en leren. De ambitie bestaat om in het voorjaar van 2010 een elektronische leeromgeving te realiseren waarmee de medewerkers zichzelf met behulp van e-learning en ondersteund door begeleiders / trainers kunnen bekwamen in theoretische en praktische ontwikkelingen op hun vakgebied.

Met het introduceren van een elektronische leeromgeving kan de organisatie een grote stap vooruit maken in het organiseren van nieuwe vormen van leren. Kenmerkend voor de doelgroep is dat deze niet gewend zijn om te leren met behulp van geschreven teksten, maar veelal leren door demonstratie en oefening. Daarom is het belangrijk dat de te kiezen c.q. te ontwikkelen leeromgeving uitblinkt in het

toepassen van multimediale mogelijkheden zoals het gebruik van videoclip, cartoons, geluid etc. In een analysefase zal worden nagegaan wat de belangrijkste didactische scenario's voor bestaande leermiddelen en nieuw te ontwikkelen zullen zijn. Te verkennen opties zijn zelfstandig leren, leren in groepjes en met begeleiding op afstand. Een innovatief concept dat mogelijkwijs voor bepaalde leerdomeinen ingebracht kan worden is 'serious gaming'.

Het voorliggende analyse en keuzeprocess richt zich expliciet op het ondersteunen van de elektronische instrumenten waar lerenden en begeleiders gebruik van maken. Er is een apart traject voor het vernieuwen van de administratieve systemen, inclusief de cursuscatalogus en registratie (HR kant).

Het licht voor de hand om qua instrumentarium voor de leeractiviteiten van de staf te denken aan het gebruik van personal computers met een webbrowser. Voorgesteld wordt om na te gaan of gezien de afwezigheid van deze apparaten op de werkvloer en de speciale eisen die aan de elektronische leeromgeving, draagbare apparaten zoals multimediale tablets, ebooks-readers of mobiele telefoons ingezet zouden kunnen worden.

Voor de uitvoering van het adviestraject van 4 maanden wordt voorgesteld een werkgroep samen te stellen met belanghebbenden; management, trainers, medewerkers (toekomstige gebruikers). Het is belangrijk dat deze vertegenwoordigers met hun achterban de introductie van een elektronische leeromgeving te begeleiden.

Waarschijnlijk gaat het om minstens twee innovaties; het inzetten van elektronische apparatuur voor een doel waarvoor dat nu niet gebruikelijk is en een onderwijskundige vernieuwing in de manier waarop individuen zelfstandig leren op de werkvloer.

### *Resultaten*

De volgende resultaten worden voorzien:

- globaal ontwerp van de ELO voor Talant rekening houdend met de huidige context en de beleidsvoornemens
- een of meer scenario's voor de ELO waaruit gekozen kan worden
- een voorstel voor de verwerving van de bij Talant passende ELO.

Na acceptatie van de opdracht zijn in overleg detailuitwerkingen gemaakt, waarbij er voor gekozen is de genoemde werkgroep in te stellen en deze uitdrukkelijk te betrekken bij de analyse van de huidige situatie en de ideeën voor de toekomstige situatie te verkennen. Zoals in hoofdstuk 1 al is aangegeven zijn er in de uitvoering meer zaken betrokken dat de feitelijke keuze van een ELO-platform, waarbij met name aandacht is gegeven aan het introduceren van het toepassen van e-learning binnen de Talant organisatie



### 3 Werkwijze uitvoering opdracht

#### 3.1 Inleiding

Er zijn drie workshops gehouden (25 november 09, 10 december 09, 24 februari 10) waarin de projectgroep (*E-learning bij Talant*) en de werkgroep onder begeleiding van CELSTEC zijn nagegaan hoe binnen Talant volgens de Talant-werknemers zinvol gebruik kan worden gemaakt van een ELO.

Ter voorbereiding op de 1-e workshop (25 november 2009) hebben alle deelnemers individueel via de mail een vragenlijst beantwoordt (zie Bijlage 1).

Via de vragenlijst is door de CELSTEC-ers geïnventariseerd welke behoeften, kennis en kunde rondom opleidingen en ELO bestaan en is de opzet van de 3 workshops op afgestemd. De analyse van de antwoorden liet zien dat er grote onderlinge verschillen bestonden in de kennis en kunde ten aanzien van het gebruik van ICT binnen de opleidings sfeer en dat er binnen de groep weinig ervaring met e-learning en ELO bestaat. Dit is zeer begrijpelijk omdat Talant momenteel niet over een Talant-brede ELO beschikt. Daarnaast was er een vrij gedifferentieerde behoefte rondom inhoud, opzet en samenhang van opleidingen.

#### 3.2 Workshop 1

In de eerste 4 uur durende workshop (25 november 2009) lag het accent op het beter in kaart brengen en bediscussiëren van de uitgangspunten en de gewenste situatie voor opleidingen bij Talant (inventarisatie en bediscussiëren van de "Love & hate" punten rondom opleidingsbeleid en aanbod).

Er waren 17 deelnemers die ongeveer gelijk in 4 groepen werden opgesplitst en waarbij twee opdrachten gelijk over de 4 groepen werden verdeeld. Beide opdrachten vereisten discussie binnen de groep en plenaire rapportage alsmede discussie. Twee groepen kregen de opdracht om het leidende principe voor leren, onderwijzen en trainen te formuleren en aan te duiden hoe ze dit concreet voor Talant wilden uitwerken. De twee andere groepen kregen de opdracht om in de categorieën 'Love' en 'Hate' een aantal punten te noemen met betrekking tot het huidige professionaliseringsprogramma.

De bevindingen uit de groepsdiscussies en plenaire discussie en bespreking zijn gebruikt om uitgangspunten voor de Talant-opleidingen en de gewenste situatie voor Talant-opleidingen te formuleren (zie verder hoofdstuk 4, paragraaf 4.1)

Het bleek dat er grote consensus binnen de groep mogelijk was, waar op voorhand (op basis van de respons op de vragenlijst) een veel gedifferentieerder beeld bestond.

#### 3.3 Workshop 2

Meer gedetailleerde beschrijving van de opzet van de workshop 2.

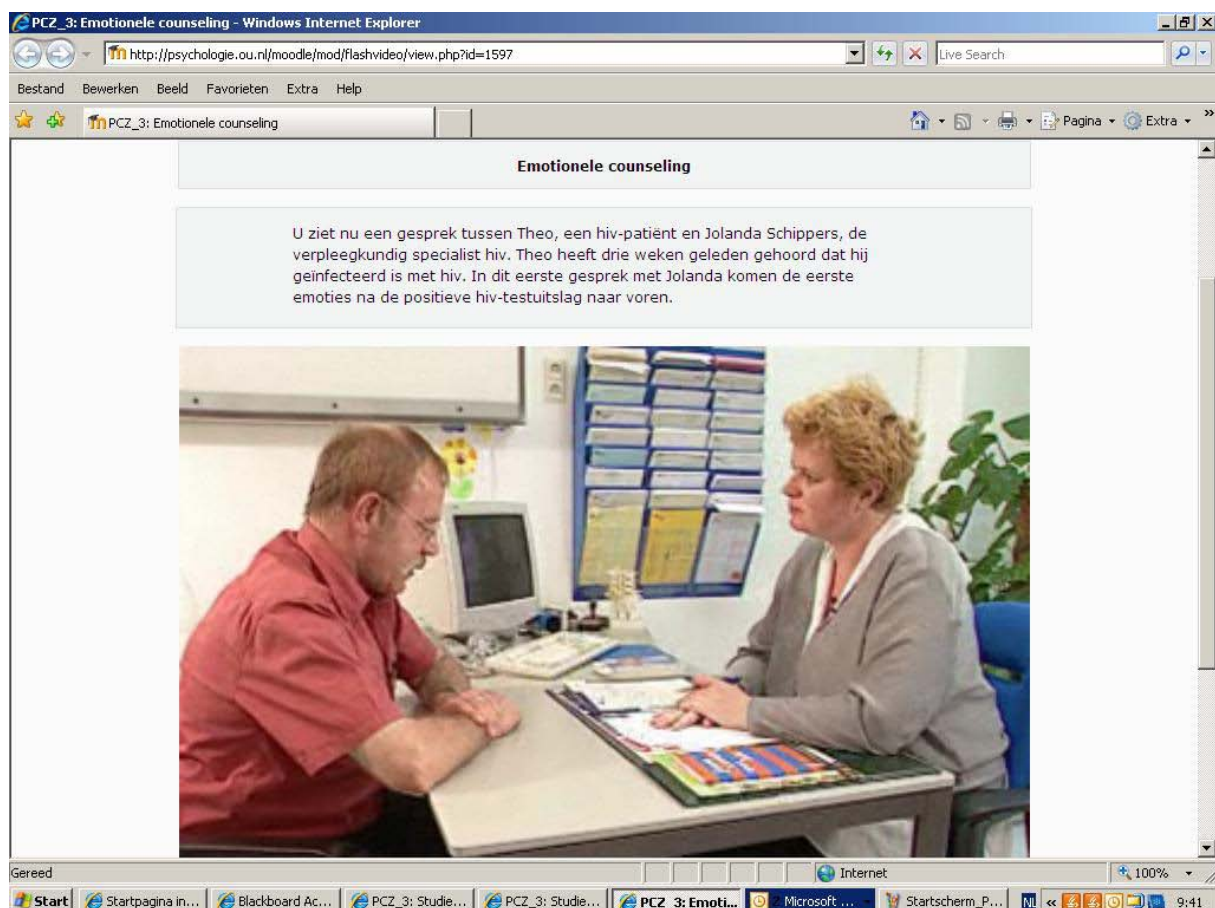
In de tweede 4 uur durende workshop (10 december 2010) zijn de tijdens workshop 1 geformuleerde gezamenlijke uitgangspunten en *gewenste* situatie voor de opleidingen als richtinggevend genomen voor het *abstract* in kaart brengen van de gewenste functionaliteit van de ELO. Daarbij is gebruik gemaakt van een aantal formulieren waarop voor vooraf gedefinieerde ELO-componenten hun noodzaak in de Talant-ELO aangeduid kon worden (essentieel, veelvuldig vereist, incidenteel vereist, overbodig) (zie Bijlage 2). In deze workshop (16 deelnemers) is door 2 groepen (elk 5 á 6 deelnemers) via een checklist (zie Bijlage 3) en met procesbegeleiding door een CELSTEC-er aan de componenten uit het cluster II (studeeromgeving – begeleidingsomgeving) gewerkt en door 1 groep (6 deelnemers) eveneens onder procesbegeleiding van een CELSTEC-er

aan het cluster I (onderwijsmateriaalontwikkeling, onderwijsmateriaal-beheeromgeving, onderwijsbeheeromgeving). *Onderwijsmateriaalontwikkeling* is gericht op het ontwikkelen van cursussen binnen opleidingen en de onderwijsmaterialen waaruit de cursussen zijn opgebouwd. *Onderwijsmateriaalbeheer* maakt het beheer van onderwijsmateriaal mogelijk, met als voornaamste doel: hergebruik van eerder ontwikkeld onderwijsmateriaal; aanbieden aan de onderwijsbeheeromgeving voor het 'bemensen' met cursisten en docenten; uitlevering naar de studeeromgeving en begeleidingomgeving; en voor de uitwisseling van materiaal met derden. *Onderwijsbeheer* houdt zich bezig met administratieve cursus- en cursusoverstijgende ondersteuning. De *studeeromgeving* richt zich op het ondersteunen van het leerproces van de student op het niveau van cursussen terwijl de *begeleidingomgeving* gericht is op het ondersteunen van het begeleidingproces op het niveau van cursussen. Bij cluster I geldt dat er in februari door de opdrachtuitvoerder een apart gesprek met Douwe Idzinga is gevoerd om de meer technische insteek verder door te kunnen exerceren en dit ook af te kunnen stemmen op de overige ICT-voorzieningen. Dit aparte gesprek bleek nodig omdat Douwe door ziekte helaas was verhinderd. Voorafgaand aan deze groepsopdracht zijn via enkele praktijkvoorbeelden de mogelijkheden en onmogelijkheden van een ELO geschetst.

Praktijkvoorbeelden zijn gegeven over o.a.

A. De elektronische leeromgeving van de Open Universiteit (Blackboard / Moodle)

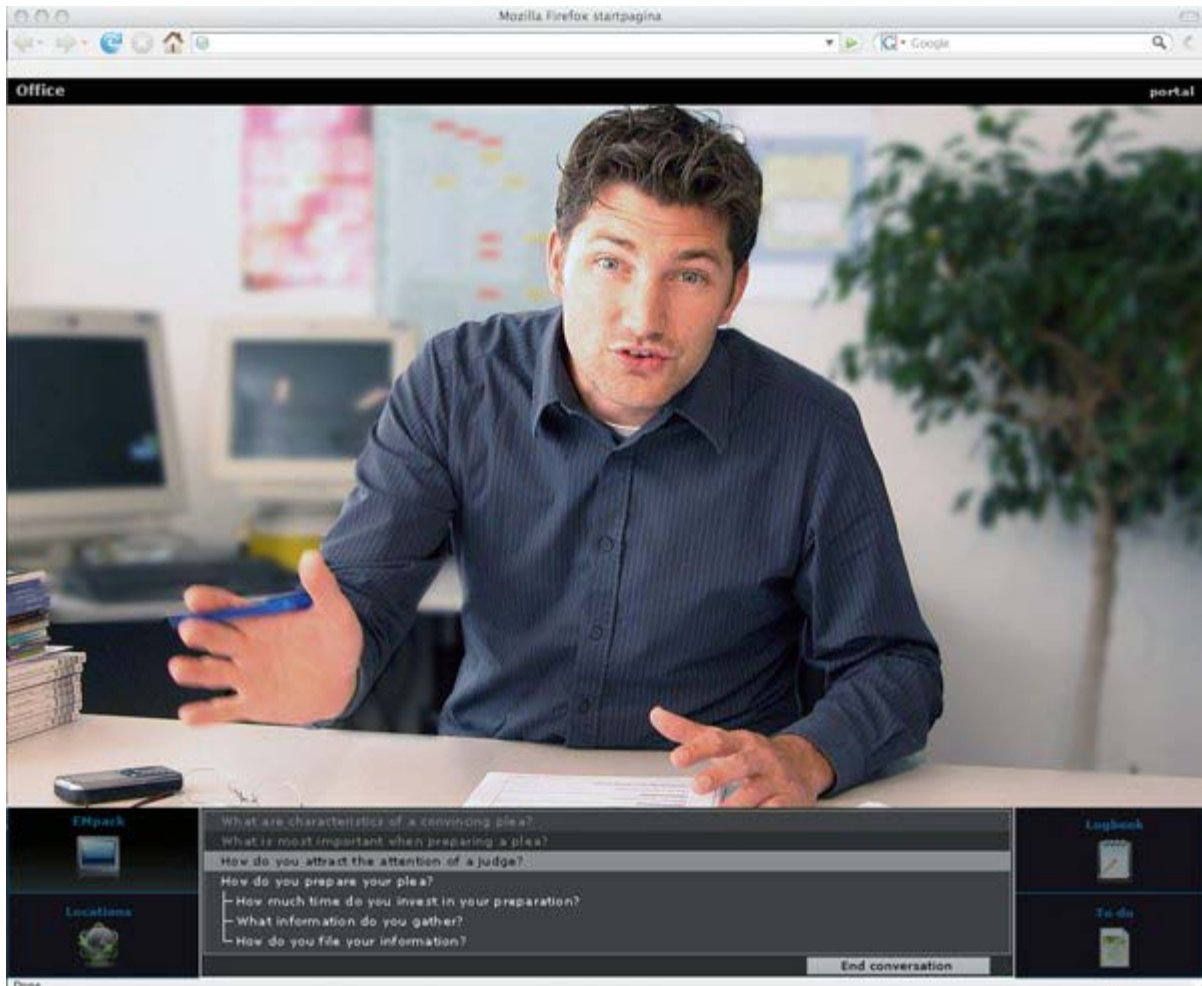
<http://studienet.ou.nl>



The screenshot shows a web browser window displaying a Moodle course page. The page title is "Emotionele counseling". Below the title, there is a text box containing the following text: "U ziet nu een gesprek tussen Theo, een hiv-patiënt en Jolanda Schippers, de verpleegkundig specialist hiv. Theo heeft drie weken geleden gehoord dat hij geïnfecteerd is met hiv. In dit eerste gesprek met Jolanda komen de eerste emoties na de positieve hiv-testuitslag naar voren." Below the text is a video player showing a man (Theo) and a woman (Jolanda Schippers) sitting at a desk, engaged in a conversation. The man is wearing a red shirt and glasses, and the woman is wearing a grey blazer. They are both looking at some papers on the desk. The background shows a typical office or clinical setting with a computer monitor and a filing cabinet.

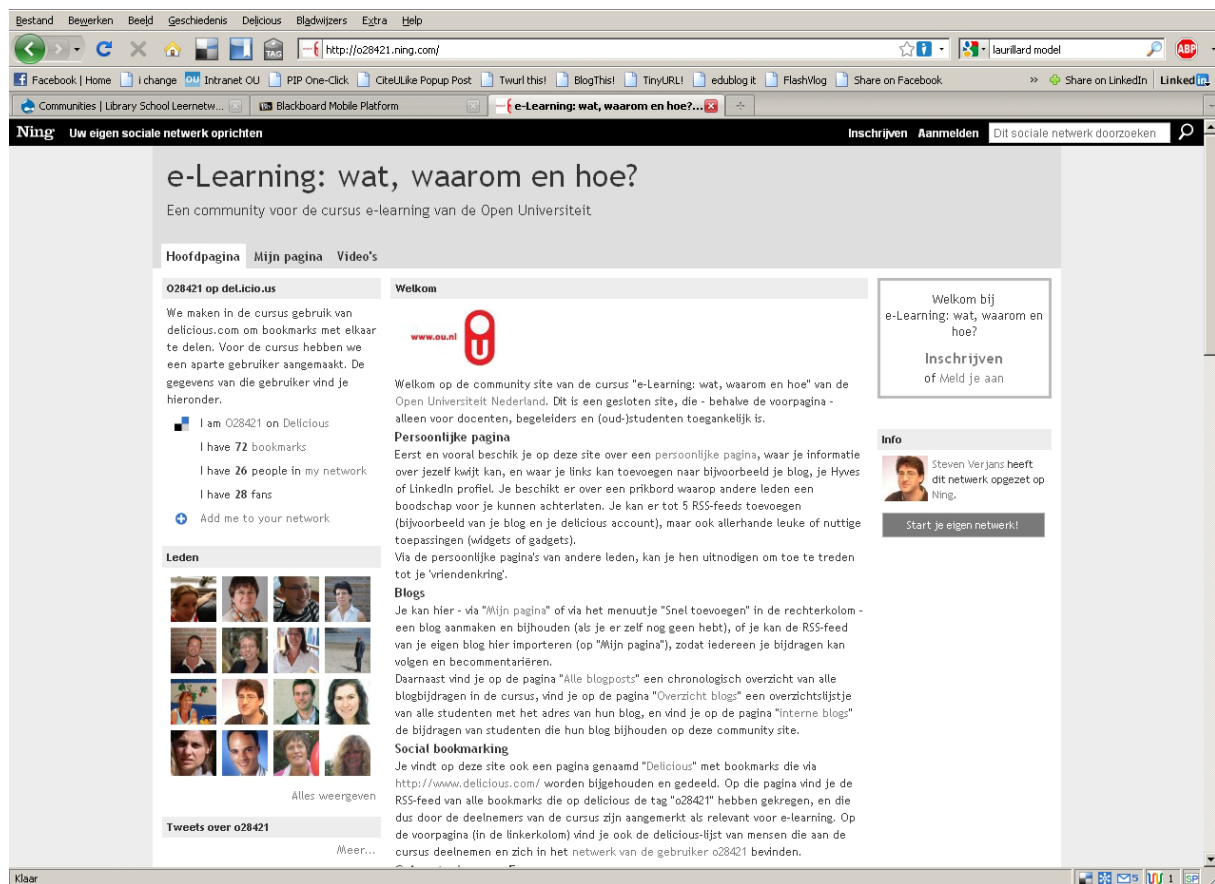
Voorbeeld van een gesprekssituatie binnen de opleiding Psychologie.

B. EMERGO, een methodiek en een toolkit voor het ontwikkelen en uitleveren van multimediale casussen waarmee complexe vaardigheden worden aangeleerd.



Zie ook: <http://emergo.ou.nl/emergo/community/demonstrators.htm> en <http://www.emergo.cc>

C. OU project over e-learning, waarbij in een zogenaamde 'community' samengewerkt en geleerd wordt.



De uitkomsten van de groepsopdrachten staan in Hoofdstuk 4 (paragraaf 4.2).

### 3.3 Workshop 3

In de derde 4 uur durende workshop (24 februari 2010) zijn eerst additionele praktijkvoorbeelden gegeven omdat uit de evaluatie van de tweede workshop bleek dat de groep hieraan meer behoefte had. Daarbij is gebruik gemaakt van een Engelstalige open omgeving om samen te werken en e-learning materiaal in aan te bieden. Deze omgeving (ELGG) die door de CELSTEC gehost wordt is toegankelijk via <http://www.teleurope.eu> en het staat een ieder vrij accounts en groepen aan te maken.

Daarnaast zijn in de derde workshop de gezamenlijke uitgangspunten en gewenste situatie voor de opleidingen opnieuw als richtinggevend genomen voor het meer *concreet* in kaart brengen van de gewenste functionaliteit van de Talant-ELO. Deze keer alleen voor het cluster II (studeeromgeving, begeleidingsomgeving) met gebruikmaking van vrijwel hetzelfde instrumentarium als bij workshop 2 (alleen de checklist was verbeterd). Daarnaast deze keer aan de hand van een viertal van te voren geselecteerde trainingen/cursussen uit het huidige opleidingsaanbod. Dit betrof de cursussen: (1) EIM (Eigen Initiatief Model), (2) Autisme, (3) Klantgerichtheid, en (4) Medicatie, wel je weten wat je geeft. Voor alle vier de cursussen was een A4-beschrijving beschikbaar die van te voren aan de workshopdeelnemers was toegestuurd (zie Bijlage 4). Tijdens de workshop was tevens het cursusmateriaal beschikbaar. Hierbij gold tevens als expliciete opdracht dat er vooral gediscussieerd moest worden over de vervolmaking van de opzet van de huidige training/cursus in relatie tot het (mogelijk) toekomstige onderbrengen in de voorziene Talant-ELO.

Tijdens de workshop hebben vier groepen (6 á 7 deelnemers per groep) onder procesbegeleiding van een CELSTEC-er in wisselende groepssamenstelling in twee rondes elk van de vier cursussen op de voornoemde manier besproken en plenair gerapporteerd. Er is geen enkele cursus door meer dan één groep behandeld. In alle groepen bleken de meeste deelnemers goed bekend te zijn met de inhoud van de cursussen.

De uitvoering van deze opdracht liet aan de CELSTEC-ers zien dat er geen wezenlijke verschuiving in de functionaliteitseisen voor de Talant-ELO optraden (de formulieren werden door tijdsgebrek niet opnieuw ingevuld) en dat de discussie tevens belangrijke informatie opleverde voor een nog te maken Roadmap ten behoeve van het vervolgetraject daar de bestaande cursussen al behoorlijk concreet vertaald werden naar mogelijkheden voor een Talant-ELO.

De uitkomsten van de groepsopdrachten in relatie tot de mogelijkheden van de vier geanalyseerde cursussen voor opname in een Talant-ELO staan in Hoofdstuk 4 (paragraaf 4.2).

## 4 Rapportage Bestek van eisen Talant-ELO

De Talant-ELO zal zo naadloos mogelijk dienen aan te sluiten bij de uitgangspunten en de gewenste situatie voor de Talant-opleidingen (tezamen: opleidingsvisie). De Opleidingsvisie van Talant is in paragraaf 4.1 nader uitgewerkt.

Deze tijdens workshop 1 geëxpliciteerde opleidingsvisie is in de workshops 2 en 3 als onderlegger gebruikt voor het in kaart brengen van de functionaliteit van de Talant-ELO. De functionaliteit van de Talant-ELO is in paragraaf 4.2 beschreven.

### 4.1 Opleidingsvisie Talant

In workshop 1 zijn de uitgangspunten Talant-opleidingen en de gewenste situatie Talant-opleidingen besproken en vastgelegd. Tezamen duiden we deze aan met: Opleidingsvisie Talant'

#### 4.1.1 Uitgangspunten Talant-opleidingen

Voor de Talant-opleidingen zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- Integraal HR-beleid en opleidingsbeleid
- Transparant opleidingsbeleid (inclusief evaluatie hiervan)
- Leren is goed voor elke medewerker en organisatie (cultuur)
- Opleiden kost tijd en geld
- PWC-gesprek als leidraad (terugblik, toekomst, afspraken)
- PWC-gesprek als ontwikkelingsgesprek (geen beoordelingsgesprek)

Deze uitgangspunten zijn uiteraard niet los van elkaar te zien en tonen bij verdere concretisering soms wat overlap.

#### *Integraal HR-beleid en opleidingsbeleid*

Vanuit de doelen en de missie van de organisatie van Talant volgt een HR-beleid waarin een afbeelding van gewenste competentieprofielen en (geplande en/of gewenste) competentiegroei op personen kan worden gemaakt. Omdat personen binnen een functie werken passen ze op een specifiek moment in hun eigen competentieontwikkelingstraject in principe binnen een functieprofiel (uitzondering kan optreden bij een reorganisatie waarbij functies vervallen). Rekening houdend met het HR-beleid, uiteraard tevens rekening houdend met de persoonlijke ambities en mogelijkheden van medewerkers, zal idealiter een opleidingsbeleid gericht moeten zijn op het ondersteunen van de gewenste en overeengekomen competentieontwikkeling. Bij een integraal HR-beleid en opleidingsbeleid zijn beide beleidsaspecten in onderlinge samenhang naadloos op elkaar afgestemd zodat alle gewenste en overeengekomen competentieontwikkeling kan plaatsvinden. Dit leidt tot aanhoudend tevreden medewerkers en tot een gezonde en tevreden organisatie. Idealiter is er sprake van een lerende organisatie middels lerende medewerkers.

#### *Transparant opleidingsbeleid*

Voor elke Talant-medewerker is duidelijk welke opleidingen onder welke voorwaarden mogelijk zijn. Iedereen weet waar hij/zij aan toe is. Een transparant opleidingsbeleid is fair. Daarbij is het ook belangrijk om regelmatig te evalueren of het opleidingsbeleid (nog) voldoet. Dit kan op het niveau van de afzonderlijke trainingen/cursussen, maar dient zeker ook generieker (bv: borging na het geleerde in de organisatie) te blijven plaatsvinden.

#### *Leren is goed voor elke medewerker en organisatie (cultuur)*

Mensen verschillen sterk in drijfveren en behoeften. Maar de mens is van nature leergierig/nieuwsgierig (intrinsiek gemotiveerd). Het is van belang om na te gaan hoe



deze leergierigheid benut kan worden. Dit is zowel goed voor de medewerker (ontplooiingsmogelijkheden, doorgroei mogelijkheden, kundiger, up-to-date) alsook voor de organisatie. Het zal een vanzelfsprekend onderdeel van de cultuur bij Talant zijn dat medewerkers aan hun verdere professionalisering blijven werken en ze worden hierbij ondersteund en aangemoedigd door hun directe collega's en leidinggevende. Uiteraard zal het leren wel zo vormgegeven moeten zijn dat de leergierigheid van een specifieke persoon benut kan worden (zie Gewenste situatie Talant-opleidingen). Het dagelijkse werk van veel Talant-medewerkers biedt gelegenheid om nieuwe concepten en procedures die geleerd zijn in de praktijk te brengen in interactie met hun Talant-clienten. Het zou goed zijn om de reflectie daarop en mogelijkserwijs de concrete feedback van die cliënten in het leerproces mee te nemen.

#### *Opleiden kost tijd en geld*

Veel leren vind informeel plaats op de werkplek tijdens het dagelijks werk in contact met cliënten en collega's en dit zal ook in de toekomst waarschijnlijk de belangrijkste vorm van leren blijven. We kijken nu echter naar het formele leren dat via opleiden (via cursussen, trainingen) plaats vindt, en dit kost zichtbaar tijd en geld. Het is belangrijk dat de voldoende middelen (tijd, geld) beschikbaar zijn om tijdig de juiste opleiding te kunnen bieden. Momenteel is er per medewerker formeel slechts 18,5 uur voor professionalisering per jaar beschikbaar. In de praktijk zijn er te weinig medewerkers die feitelijk toegang hebben tot de beschikbare cursussen. Met het opbouwen van een catalogus met e-learning cursussen kan deze capaciteit werkelijk benut worden. Daarbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen cursussen die geheel online via de ELO worden aangeboden en cursussen waarin het online deel gecombineerd wordt met een of meer fysieke sessies. De kosten voor opleiden met behulp van een ELO zitten voor de eerste categorie vooral in het maken van cursussen en niet in het laten volgen ervan. Potentieel kunnen dus veel meer Talant medewerkers er gebruik van maken. Wat betreft de voorinvestering zou bijvoorbeeld met een jaarlijkse investering van €100,- per medewerker een budget van €60.000 ter beschikking komen om e-learning cursussen te ontwikkelen. Dergelijke cursussen kunnen een levensduur hebben van 5 jaar en zijn afhankelijk van hoe specifiek ze zijn voor Talant ook heel goed in samenwerking met andere zorginstellingen te ontwikkelen (zoals Venturaplus). Een cursus kan rendabel zijn bij 60 – 200 medewerkers. Op dit moment worden opleidingskosten uit regionale fondsen betaald. Er wordt voor gepleit om de ontwikkelingskosten centraal voor te financieren en per jaar per medewerker een ontwikkelbudget vastleggen (bijvoorbeeld € 100,- per persoon). Ook kan de de WVA (Wet Vermindering Afdracht) ingezet worden om leer-werkvragen gesubsidieerd te kunnen krijgen.

#### *PWC-gesprek als leidraad en ontwikkelingsgesprek*

Via het Persoonlijk WerkContract kan – naast de gebruikelijke aspecten in het PWC - de competentieontwikkeling in kaart worden gebracht. Daarbij is het goed om terug te blikken op de opleidingsafspraken die in het vorige PWC-gesprek zijn gemaakt en vooruit te blikken op toekomstige opleidingswensen (bij beide partijen) en deze overeengekomen competentieontwikkeling via afspraken zo helder en concreet mogelijk vast te leggen (POP = Persoonlijk Ontwikkel Plan). Het is belangrijk dat het PWC-gesprek een ontwikkelingsgesprek is en dus geen beoordelingsgesprek. Indien nodig kunnen opleidingsafspraken tussentijds worden bijgesteld. Continuïteit in onderling afgesproken ontwikkeling (doorgroeien in dezelfde functie, of doorgroei/overgang naar een andere functie) dient uiteraard geborgd te kunnen worden door het opleidingsprogramma.

#### **4.1.2 Gewenste situatie Talant-opleidingen**

Voor de Talant-opleidingen is de volgende gewenste situatie geschetst:

- werkplekleren
- vraaggericht (vanuit de persoon maar passend bij de organisatie, zelf verantwoordelijk)
- gepersonaliseerd (eigen leertraject, voorkeuren)
- flexibel (tijd, plaats, passend bij leerstijl)
- meetbaar en fair (interview, feedback, portfolio, assessment)

Deze punten kunnen niet los van elkaar worden gezien en zijn deels overlappend. Flexibel en gepersonaliseerd opleiden hangen sterk met elkaar samen en zouden samengenomen kunnen worden onder "opleiden op maat" (maatwerk).

##### *Werkplekleren*

Bij werkplekleren geldt enerzijds dat het leren waar mogelijk aan de praktijk is gekoppeld en anderzijds dat het leren bij voorkeur fysiek op de werkplek – deels tijdens het werk - kan plaatsvinden. Hierdoor kunnen leren en werken elkaar goed aanvullen en is er een grotere kans dat borging van het geleerde plaatsvindt in vergelijking met meer separaat staande leervormen.

##### *Vraaggericht*

Mensen zijn sterk intrinsiek gemotiveerd als ze zelf invloed kunnen (blijven) uitoefenen op wat en hoe ze leren. Intrinsieke motivatie werkt bevorderend voor leren. Het heeft dus de voorkeur om qua faciliteren van leren (middels een opleidingscomponent) aan te sluiten bij de persoonlijke leerwensen (vraaggericht). Vanzelfsprekend zullen niet alle persoonlijke leerwensen passen bij de behoeftes van de Talant-organisatie. Waar mogelijk zal echter wel worden ingespeeld op deze persoonlijke leerwensen, bijvoorbeeld via de afspraken die in een PWC-gesprek worden gemaakt t.a.v. de persoonlijke competentieontwikkeling.

##### *Gepersonaliseerd*

Met gepersonaliseerde opleidingen wordt in dit verband bedoeld dat de lerende een eigen leertraject kan volgen (eventueel samen met anderen) waarbij waar mogelijk rekening wordt gehouden met diens persoonlijke voorkeuren. Er is een hele range van voorkeuren denkbaar. Voorkeur kan bijvoorbeeld slaan op de leerstijl, media, werkvorm, studieplek, tijdstip, studietempo. Persoonlijke voorkeuren kunnen niet altijd praktisch gerealiseerd worden (bv: te duur, fysiek onmogelijk), terwijl er ook onderwijskundige redenen kunnen zijn om bij het opleidingsaanbod van deze voorkeuren af te wijken (bv: iemand wil individueel leren terwijl het leerdoel 'samenwerken' is).

##### *Flexibel*

Bij flexibiliteit wordt gedacht aan opleidingen die (meer) onafhankelijkheid van tijd, plaats en studietempo mogelijk maakt in vergelijking met de bestaande situatie van de Talant-opleidingen. Maar flexibiliteit kan ook slaan op de wijze van uitleveren van de inhoud van de opleiding, waarbij de inhoud meer toegespitst op de leervoorkeuren van de lerende wordt toegesneden (zie ook 'Gepersonaliseerd').

##### *Meetbaar en fair*

Persoonlijke competentieontwikkeling verdient het om te zichtbaar te worden gemaakt omdat dit zowel voor de persoon alsook voor de organisatie profijt heeft. Er kunnen verschillende instrumenten en mechanismen voor meten worden ingezet (interview, feedback, portfolio, assessment).

Meetbare resultaten en beleid hebben elkaar nodig. De persoon zou bijvoorbeeld een SWOT van zichzelf kunnen doen. Persoon en organisatie hoeven niet over dezelfde gegevens te beschikken. Er zullen goede afspraken gemaakt moeten worden welke gegevens alleen voor de persoon van belang zijn en welke gegevens door de organisatie worden gevraagd. Daarbij is het belangrijk dat fair gemeten wordt en dat er uniformiteit en transparantie is.

Overigens is het belangrijk om na te gaan of de term 'leren' bij bepaalde personen niet al te zeer negatief beladen is, en dat men beter een andere term kan gebruiken (bv: 'ontplooiing', 'professionalisering' 'ontwikkeling' ).

Voor 'opleiding op maat' worden de ontwikkelkosten omgeslagen per getrainde medewerker al snel te hoog. In een dergelijke situatie is het te overwegen om geen specifieke cursus te ontwikkelen maar uitwisseling van expertise te organiseren tussen de medewerkers die het aangaat.

## 4.2 Functionaliteit Talant-ELO

Voor Cluster I is de volgende functionaliteit in kaart gebracht. Hierbij wordt de volgende codering gehanteerd: E = essentieel, V = veelvuldig gebruikt, I = incidenteel gebruikt en o = overbodig

<b>Hoofdcomponent 1</b> <b>Onderwijsmateriaal-ontwikkeling</b>	<b>E</b>	<b>V</b>	<b>I</b>	<b>O</b>	<i>De volgende nuancering werd gemaakt: E= Geldt specifiek voor Talantgerichte onderwerpen. I = daarnaast zijn er externe onderwerpen, pakketten</i>
1.1 (create, read, update, delete) van inhoud	E		I		
1.2 (create, read, update, delete) van onderwijsscenario		V			Vergelijkbaar met het vullen van het huidige intranet (door zogenaamde contentmanagers). Ook bestaande bestanden moeten qua inhoud erop gezet worden (PDF's of Word)
1.3 (create, read, update, delete) van style-sheets (presentatie inhoud)	E				Maatwerk moet er zijn om vorm te geven naar individuele medewerkers en groepen (leertrajecten)
1.4 (create, read, update, delete) van meta-data	E				Moet in middelen en media volledig aan te passen zijn
	E				Er moet een goede zoekfunctie en transparantie aanwezig zijn
<b>Hoofdcomponent 2</b> <b>Onderwijsmateriaal – component beheeromgeving</b>	<b>E</b>	<b>V</b>	<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Toelichting</b> Dit geldt voor Talant gerichte modules
2.1 (versie)beheer van inhoud	E				Up-to-date houden is essentieel
2.2 (versie)beheer van onderwijsscenario's	E				Maatwerk dus
2.3 zoekfunctionaliteiten (intern en extern ontwikkeld onderwijsmateriaal)	E				Ook voor ingekochte leertrajecten 'zelf hosten'' (zie ook scenario 1)
2.4 klaarzetten voor interne/externe uitlevering	E				

<b>Hoofdcomponent 3 Onderwijsbeheeromgeving</b>	<b>E</b>	<b>V</b>	<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Toelichting</b>
3.1 create, read, update, delete van studieadvisering				O	Dit vindt plaats tijdens PWC-gesprekken (gaat over HR-beleid, is het voorwerk)
3.2 create, read, update, delete van cursusplanning	E				Digitaliseren is nodig
3.3 create, read, update, delete van aanmelding/inschrijving studenten	E				Zie 3.2
3.4 create, read, update, delete van intake		V			Vooraf bijvoorbeeld bij 'voorbehouden handelingen' of CFB
3.5 create, read, update, delete van betaling					Is niet van toepassing, wel is een puntensysteem als interne rekeneenheid gewenst
3.6 cohort-samenstelling (aan bepaalde voorwaarden voldoen om cursus te mogen volgen)					Voor het volgen van een training, ook middels e-learning is toestemming van de leidinggevende nodig
3.7 Klaarzetten/instantiëring van onderwijsmateriaal	E				

In de workshops is een onderscheid gemaakt tussen extern te produceren e-learning materialen, bij voorkeur samen met andere zorginstellingen en het inkopen van bestaand materiaal. Dit kunnen of standaard e-learning packages zijn, conform de zogenaamde SCORM specificatie (cursussen die daar aan voldoen kunnen zonder aanpassingen uitgewisseld worden tussen verschillende ELO's) of een tweede variant met verzamelingen teksten voor in de webbrowser, losse PDF bestanden, audiovisuele fragmenten in combinatie met discussiegroepen en toetsitems. Voor binnen Talant te ontwikkelen materiaal door de eigen medewerkers is de tweede variant het laagdrempeligste en zijn de functies onder 1.1 tot en met 1.4 beschikbaar. In tweede instantie kan altijd een extern geproduceerd standaard e-learning package gemaakt worden.

## ELO voor Talant

Voor Cluster II (studeeromgeving- begeleidingsomgeving) is de functionaliteit door twee groepen in kaart gebracht.

<b>Hoofdcomponent 4 Studeeromgeving</b>	<b>E</b>	<b>V</b>	<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Toelichting</b>
4.1 on-line communicatie en collaboratie		V			Discussiegroep: essentieel, chatrooms: incidenteel, SMS: overbodig
4.2 differentiatie/personalisatie van aangeboden onderwijsmateriaal	E				
4.3 activity-tracking	E				Belangrijk bij begeleiding, ook belangrijk voor eigen regie op leerproces
4.4 planning en bewaking (voor de student)	E				
4.5 selfassessment/assessment/toetsing	E				
4.6 portfolio			I		
4.7 hulpmiddelen tijdens studeren (o.a. ter verhoging van de productiviteit)	E				

<b>Hoofdcomponent 4 Studeeromgeving</b>	<b>E</b>	<b>V</b>	<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Toelichting</b>
4.1 on-line communicatie en collaboratie		V			'leren leuk' maken. Sociaal aspect is nodig om te kunnen leren. Alleen als je ingelogd bent in ELO (niet als je werkt op de groep). Mogelijkheid om vragen te stellen. Niet SMS.
4.2 differentiatie/personalisatie van aangeboden onderwijsmateriaal	E				Gewenste situatie Talant, gepersonaliseerd, flexibel, vraaggericht.
4.3 activity-tracking			I		Wat heb je geleerd, gevolgd.
4.4 planning en bewaking (voor de student)			I		
4.5 selfassessment/assessment/toetsing	E				Meetbaar, fair, zelfsturing, vraaggericht past bij gewenste situatie Talant.
4.6 portfolio	E				Resultaten van je inspanning van belang (handig als er iets wordt opgenomen in termijnen van vrijstellingen)
4.7 hulpmiddelen tijdens studeren (o.a. ter verhoging van de productiviteit)		V			Bijvoorbeeld goede zoekfunctie, FAQ of een soort internetcafé (bundelen van computers)

De vergelijking van de scores van beide groepen laat zien dat er aanvankelijk verschillend werd gedacht over het belang van bijhouden van de vorderingen. Nadere discussie maar ook de bevindingen in workshop 3 maakten helder dat deze verschillen eerder te maken hadden met het feit dat niet duidelijk was wie het initiatief voor welk niveau van bijhouden van vorderingen neemt. Er bestaat bij nader inzien wel eenduidigheid dat het bijhouden van vorderingen essentieel is. Dit betekent bijvoorbeeld dat monitoring van vorderingen van studenten slechts op die niveaus plaatsvindt waarvoor bij studenten de behoefte bestaat en dat liefst de student het initiatief neemt om feedback/begeleiding te krijgen. Ten slotte geldt dat summatieve toetsing, onder meer voor Portfoliovorming en PWC-gesprekken hierbij ook niet mag ontbreken, maar dat ook hier de student aangeeft op welk moment de summatieve toetsing kan plaatsvinden.

<b>Hoofdcomponent 5 Begeleidingsomgeving</b>	<b>E</b>	<b>V</b>	<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Toelichting</b>
5.1 on-line communicatie en collaboratie	E				Met anderen berichten uitwisselen, maar niet steeds gestoord worden door mail
5.2 activity-tracking (op individueel, werkgroep, cohort)	E				Welke activiteiten, tijdsbesteding activiteiten en resultaat op activiteiten essentieel, uitwerking van activiteiten veelvoudig vereist, participatiegraad in fora/discussiegroepen en presentatieformats voor activity-tracking overbodig Kijken of iets effect heeft (studentkant) is 'nice to have'
5.3 hulpmiddelen voor assessment/toetsing (op individueel, werkgroep, cohort)	E				
5.4 hulpmiddelen tijdens begeleiden (o.a. verhoging van productiviteit)	E				
5.5 hulpmiddelen voor onderwijsmateriaalontwikkeling (bijstelling) tijdens exploitatie	E				

<b>Hoofdcomponent 5 Begeleidingsomgeving</b>	<b>E</b>	<b>V</b>	<b>I</b>	<b>O</b>	<b>Toelichting</b>
5.1 on-line communicatie en collaboratie	E				Bijvoorbeeld interveniëren in wat studenten doen/mee bezig zijn
5.2 activity-tracking (op individueel, werkgroep, cohort)	E				Is voor organisatie belangrijk, voor 'docent' en organisatie kijken naar effecten (mag anoniem) van opleiding
5.3 hulpmiddelen voor assessment/toetsing (op individueel, werkgroep, cohort)	E				Moet inzichtelijk zijn wat met trainingen wordt gedaan
5.4 hulpmiddelen tijdens begeleiden (o.a. verhoging van productiviteit)		V			Bijvoorbeeld ook op niveau van de leidinggevende
5.5 hulpmiddelen voor onderwijsmateriaalontwikkeling (bijstelling) tijdens exploitatie		V			In discussie blijkt dat je eerst 'proefdraait'. Als daarna blijkt dat het 'goed' is niet meer teveel aan sleutelen (indien nodig moet er wel kunnen worden bijgesteld)

De vergelijking van de scores van beide groepen laat zien dat beide groepen eensluidend zijn over de begeleidingsomgeving van de Talant-ELO.



Meer concreet betekenen deze scores voor Cluster II aangevuld met de bevindingen uit workshop 3 dat de studeeromgeving en begeleidingomgeving van de Talant-ELO een personalisatie van het aangeboden onderwijsmateriaal mogelijk moet maken, activity-tracking voor de lerende ter faveure van zelfassessment mogelijk moet maken en dat er diverse hulpmiddelen en communicatievoorzieningen aanwezig en beschikbaar moeten zijn waarmee lerenden kunnen samenwerken en onderdeel kunnen gaan uitmaken van nog te vormen communities rondom bepaalde thematieken. Belangrijk is dat de begeleiders over vergelijkbare faciliteiten beschikken en een actieve rol in communities vervullen. Hierbij geldt dat monitoring van vorderingen van studenten slechts op die niveaus plaatsvindt waarvoor bij studenten de behoefte bestaat en dat liefst de student het initiatief neemt om feedback/begeleiding te krijgen. Summatieve toetsing, onder meer voor Portfoliovorming en PWC-gesprekken mag hierbij ook niet ontbreken.

In Workshop 3 is gebleken dat de wensen t.a.v. de ELO functionaliteiten niet wezenlijk veranderd zijn op basis van het uitwerken van 4 voorbeeldcursussen van Talant in een e-learning vorm.

## 5 Risicomanagement project E-learning bij Talant

Het project E-learning kan de weg effenen voor het vernieuwen van het organiseren van leren binnen de Talant organisatie. Er zijn echter ook risico's die tot obstakels op deze weg kunnen leiden. Opgevallen is dat er relatief weinig tijd voor medewerkers beschikbaar is om aan hun eigen professionalisering te werken. E-learning kan dit voor de aanbodkant tot op zekere hoogte relatief gemakkelijk via zelfstudie oplossen, maar dat betekent niet automatisch dat medewerkers er ook meer tijd aan zullen besteden. Daarnaast zal bij de training van skills in aanvulling op e-learning ook face-to-face onderwijs nodig blijven (blended learning). Verder zijn de groepen medewerkers nogal heterogeen, waardoor er hogere eisen gesteld worden aan de te ontwikkelen leermaterialen die in de ELO moeten worden opgenomen. Soms kan het betekenen dat de investering te hoog is om een e-learning module te ontwikkelen. Het feit dat medewerkers over vele locaties verspreid werken maakt e-learning tot een geschikte methode om iedereen te kunnen bereiken, wel stelt dit eisen aan de aanwezige computervoorzieningen, vooral voor diegenen die niet gewend zijn om aan een bureau te werken of zelfs niet over een dergelijke gedeelde werkplek beschikken. Verder zijn er interacties te voorzien met het HR beleid van Talant, zoals integratie van leertrajecten met competentie management en afspraken en resultaten voor de PWC gesprekken.

Het invoeren van een ELO en het veranderen van de manier waarop met trainen en leren wordt omgegaan is een reis waarbij niet alle routes en bestemmingen van tevoren helemaal kunnen worden vastgelegd. De ervaring leert dat onderweg de behoeftes, na de introductie van e-learning, gaandeweg kunnen veranderen. Het is daarom aan te raden de vernieuwing van het trainingsbeleid en instrumentarium voor een aantal jaren op hoofdlijnen te plannen en rekening te houden met aanpassingen daarin op basis van zich ontwikkelende inzichten. Ook is aparte aandacht vereist voor het ontwerpen van een systeem voor formatieve en summatieve toetsing, met de invoering ervan in een organisatie waarin men niet gewend is aan toetsing. Bovendien kunnen er ook cursussen zijn waar summatieve toetsing inherent complex is (bv: autisme). Voor deze cursussen zal specifiek nagegaan moeten worden hoe er getoetst kan worden.

### *Actiepunten:*

- reserveer per medewerker een opleidingsbudget
- ontwikkel e-learning modules op basis van afwegingen: (1) geschiktheid voor zelfstudie en (2) ontwikkelkosten/exploitatiekosten (in relatie tot het aantal cursisten en 'levensduur cursus').

## ELO voor Talant

- reserveer budgetten voor herontwerp cursussen *richting* e-learning: de 'kost gaat voor de baat'.
- zorg dat iedere medewerker ook thuis toegang heeft tot de Talant-ELO  
zorg dat de Elektronische werk-en leeromgeving geïntegreerd toegankelijk is op de werkplek waardoor leren en werken meer natuurlijk in elkaars verlengde komen te liggen
- betrek medewerkers bij vervolgtraject Talant-ELO (waaronder herontwerp cursussen)
- verzorg transparante communicatie rondom e-learning (voordelen voor individu en organisatie) waarbinnen aandacht voor (i) cultuurverandering (toetsing, ambities, passend bij persoon en organisatie) en (ii) blijvende beperkingen (er kan niet altijd met alle voorkeuren rekening worden gehouden).

Talant staat voor een cultuurverandering ten aanzien van leren op de werkplek. Vanzelfsprekend Zorgen dat het een succes-story wordt. De eerste cursussen die worden aangeboden met een ELO moeten aantrekkelijk en succesvol zijn. De organisatie moet klaar worden gemaakt voor het gebruiken van een ELO. Dit betekent dat hierover uitgebreid wordt gecommuniceerd en dat ELO stapsgewijs binnen de organisatie wordt geïmplementeerd. Het ontwerp van ELO binnen Talant zal in eerste instantie eenvoudig van opzet zijn, waarbij in de loop van de tijd functies kunnen worden toegevoegd. De staande praktijk waarbij samengewerkt wordt met onderwijsinstellingen en andere zorgaanbieders kan worden versterkt bij het ontwikkelen en uitleveren van e-learning cursussen. Binnen Talant zijn er kansen om voor specifieke onderwerpen waarbij niet direct gedacht wordt aan het ontwikkelen van een cursus, de betrokken medewerkers / experts kennis te laten delen via de ELO. Daarmee kan de leeromgeving als een leerwerk omgeving worden gekenschetst. Plannen voor kennismanagement binnen Talant worden uitgewerkt die idealiter worden verbonden met het leren via een ELO op de werkplek.

Uitwisseling van informatie tussen een ELO en bestaande personeelssystemen (Beaufort, Cura Personeel) is essentieel om extra administratieve handelingen te voorkomen en de kwaliteit van informatie die bewaard wordt over medewerkers te garanderen. Voor leertrajecten kunnen dossiers in de ELO worden beheerd. Afhankelijk van de keuze voor een nieuw personeelsinformatiesysteem kan overwogen om de formele informatie (beoordelingen, cijfers) op termijn in het personeelsdossier op te nemen. Voorzichtigheid is hier geboden omdat in een situatie waarbij medewerkers eigenaar zijn van hun eigen leertrajecten een helder onderscheid gemaakt moet worden tussen welke gegevens de medewerker onder controle heeft en welke de Talant organisatie gebruikt voor HR doeleinden. Het HR-beleid en leerbeleid van O&T zal dus goed op elkaar moeten aansluiten.

Het ontwerpen en begeleiden van cursussen in e-learning vorm is nieuw voor de medewerkers van O&T en de Talant medewerkers met een trainersrol. Het biedt nieuwe mogelijkheden om hun expertise in te zetten bij het gebruik van de ELO. Geadviseerd wordt om voor hen een specifiek scholingstraject te organiseren. In de workshops is geconstateerd dat er ook vormen van e-learning zijn die voor hen lastig te ontwerpen zijn. Denk hierbij aan situaties die nu met rollenspelen worden getraind. Daarvoor zouden met behulp van externe experts en in het kader van samenwerking tussen zorginstellingen zogenaamde serious games kunnen worden ontwikkeld.

## 6 Rapportage Advies Talant-ELO

De in hoofdstuk 4 genoemde functionaliteiten worden in een breed aantal courante Elektronische leeromgevingen aangeboden, waarbij opvalt dat in de werkgroep met name ook de sociale kant werd benadrukt in termen van; zien wie er nog meer studeert aan hetzelfde onderwerp, elkander vragen kunnen stellen, (verder) discussiëren over praktijksituaties. Webgebaseerde omgevingen, niet per se met het predicaat ELO, waarin dat mogelijk is zijn momenteel erg populair onder de noemer; Web 2.0 en sociale software. De meer traditionele Elektronische leeromgevingen ontwikkelen zich echter ook steeds meer in deze richting.

De functionele eisen opgesteld in Hoofdstuk 4 kunnen beschouwd worden als een bestek waarmee het feitelijke selectieproces met een aantal ELO oplossingen wordt uitgewerkt. Geadviseerd wordt om met een korte lijst van courante oplossingen te werken op basis van een expert advies. Om deze lijst (zogenaamde shortlist) te kunnen samenstellen is een voorkeur noodzakelijk op de volgende punten:

### A. Toegang tot de ELO

Naast toegang op de werkplekken met door Talant ter beschikking gestelde PC's, is toegang gewenst bij medewerkers thuis met hun eigen apparatuur en met name op de locaties die niet het karakter hebben van een kantoor. Voor deze laatste categorie zal een aparte voorziening getroffen moeten worden. Verder kan de mogelijkheid open worden gehouden om met mobiele apparaten zoals smartphones, e-readers etc. toegang te krijgen tot de ELO. De meeste ELO's vereisen een webbrowser, vaak zijn er specifieke te installeren programma's om toegang te krijgen tot de beheer-, ontwikkel- en soms de onderwijsomgeving. Talant medewerkers zullen zowel thuis als op het werk via een webbrowser toegang krijgen tot den ELO. Voor medewerkers die niet beschikken over een kantoorwerkplek met een vaste computer zijn de zogenaamde flexplekken beschikbaar voor ELO gebruik. Daarnaast zal in een pilotvorm een uitleenpool van ongeveer 20 laptop computers worden uitgewerkt.

### B. out-of-the box of aangepaste ELO

Alle software kan geconfigureerd worden, waarbij het niet zo veel uitmaakt of het om

1. commerciële software,
2. Open Source (OS) of
3. Software As A Service (SAAS) gaat.

Mocht Talant specifieke, niet generieke functionaliteiten willen hebben dan is een keuze tussen de varianten 1,2 en 3 cruciaal. Uit de analyse van de resultaten van de workshops zijn geen zaken naar voren gekomen die een bepaalde variant van software preferent maken. Veeleer zullen organisatiebrede uitgangspunten voor het verwerven van IT oplossingen bepalend zijn. Opgemerkt wordt hier dat met name in de OS-varianten van ELO's de ontwikkelingen erg snel gaan en dat daar de meeste vernieuwing plaatsvindt, met name op het gebied van het aan elkaar rijgen van verschillende tools tot een Persoonlijke Leer Omgeving en het combineren van meer standaard e-learning packages (SCORM) en sociale functies. Een OS oplossing biedt veel flexibiliteit maar maakt het noodzakelijk om of een IT-partner in te zetten of interne capaciteit voor onderhoud te mobiliseren. Apart te vermelden is de SAAS benadering die zowel voor OS als commerciële pakketten aangeboden wordt. Dit is een extern gehoste oplossing waarmee heel snel een ELO ingevoerd kan worden en slechts een lage prijs per deelnemer per jaar verschuldigd is. Alle informatie over het leren van de gebruikers wordt in de SAAS oplossing bijgehouden, de HR informatie blijft binnen het eigen bedrijf. Een dergelijke benadering leidt op langere termijn wellicht tot minder flexibiliteit, maar kan ook een eerste stap zijn bij het introduceren van een ELO, bij het toenemen van de wensen kan altijd overgestapt worden. In het IT-beleid van Talant passen zowel de commerciële software oplossing als de OS. Er is ook voor e-learning toepassingen ervaring met SAAS. Deze benadering is geschikt om een snelle start te maken waarbij het streven is om de

voorziening in eigen beheer te nemen. Kortom er is dus voorkeur voor een ELO die binnen Talant geïnstalleerd en beheerd kan worden.

### C. Inhoud en proces staan voorop

We kunnen vaststellen dat een ELO slechts een 'lege doos' is. Gebruikers werken altijd met cursusinhouden en begeleidings- en ondersteuningsprocessen die middels een ELO worden aangeboden. Gezien het feit dat e-learning binnen Talant in de kinderschoenen staat is het investeren in het ontwikkelen van adequaat leermateriaal dat specifiek voor Talant is en het verwerven en/of gezamenlijk ontwikkelen van hoogwaardig leermateriaal met andere zorginstellingen misschien nog wel belangrijker dan de ELO zelf. Op de aan te bieden modules zullen Talant-medewerkers de ELO uiteindelijk waarderen. Het is belangrijk voor de onder 1 gegroepede functionaliteit in hoofdstuk 4 om vast te stellen of Talant medewerkers zelf standaard e-learning packages gaan ontwikkelen (SCORM) of dat zij zich vooral zullen concentreren op het inrichten van Talant specifieke cursussen door middel van cursusgroepen bestaande uit tekstuele en audiovisuele materialen ondersteund met discussiegroepen en zelftoetsen. Voor Talant is de conclusie getrokken dat het investeren in SCORM modules loont, omdat deze binnen het veld kunnen worden uitgewisseld. Dit betekent wel dat het voor de ontwikkeling van leermateriaal verantwoordelijke team bijgeschoold moet worden in SCORM-compliant ontwikkeltools. Voorgesteld wordt om dit in Venturaplus verband te organiseren. Geadviseerd wordt om specifieke Talant modules in eerste instantie binnen de ELO uit te werken en pas later bij gebleken behoefte een SCORM versie te ontwikkelen die uitwisselbaar is. Ook de blauwdruk van een dergelijke cursus kan al uitgewisseld worden met andere zorginstellingen en eenvoudig worden aangepast aan de eigen wensen

### D. Kwaliteitszorg

Het aanbieden van trainingen met behulp van e-learning is nieuw binnen Talant. Het is aan te bevelen een vorm van kwaliteitszorg rond het ontwikkelen, aanbieden en bijstellen van cursussen in de vorm van e-learning te organiseren. Dit geldt zowel voor binnen Talant ontwikkelde cursussen als die extern ontwikkeld worden.

### E. Herontwerpen van onderwijs voor ELO

In de laatste workshop zijn een aantal bestaande Talant cursussen geprojecteerd op een mogelijke e-learning versie (zie Bijlage 4) . Daarbij is gebleken dat in vrijwel alle gevallen er sprake is van een herontwerp om ze met behulp van een ELO op een kosten-efficiënte en effectieve manier te kunnen aanbieden. Cursussen die slechts een beperkt aantal deelnemers per jaar hebben en/of een sterke praktijkcomponent hebben met hulp van acteurs zijn waarschijnlijk niet de meest voor de hand liggende om (deels) via e-learning aan te bieden. Daarnaast kan voor bepaalde cursussen bekeken worden of de vorm van een 'serious game' een geschikte mogelijkheid is, waarbij de inhoud weliswaar elektronisch, maar niet binnen de ELO, wordt aangeboden. Tot slot zullen er ook cursussen zijn die niet als zodanig in de ELO worden aangeboden. Deze zouden wel in de cursuscatalogus kunnen worden opgenomen en de inschrijving cq. communicatie over de cursus zou ook via de ELO kunnen worden afgehandeld.

Vanuit Talant is verzocht om een korte lijst van ELO's die bekend zijn binnen CELSTEC in het rapport op te nemen. Op deze lijst staan ELO's die een nader onderzoek waard zijn waarbij ze getoetst dienen te worden op de functionaliteiten in paragraaf 4.2. Een advies hierin of een mogelijke prioritering wordt hier niet aangegeven. Op basis van het voorgaande wordt de volgende 'shortlist' voorgesteld.

#### 1 Moodle

Deze populaire OS omgeving heeft een brede schare gebruikers over de hele wereld. Er zijn bedrijven die zich specialiseren in het aanpassen van Moodle aan eigen wensen en er zijn veel plug-ins beschikbaar voor allerlei functies. O.a. de Britse Open Universiteit heeft Moodle ingezet als primaire ELO en ze ontwikkeld en deelt veel code. Binnen de Open Universiteit wordt Moodle gebruikt bij de faculteit Psychologie. Zie: [www.moodle.nl](http://www.moodle.nl)

## 2 Fronter

Dit Noorse platform heeft zowel binnen trainingsafdelingen als scholen en universiteiten veel gebruikers in Europa. Het onderscheidt zich door geavanceerde manieren waarop rollen aan gebruikers kunnen worden toegekend. Haar oorsprong ligt in een elektronische samenwerkingsomgeving, wat het geschikt maakt voor meer informele manieren van samen leren, waarbij gebruikers bijvoorbeeld zelf groepen kunnen inrichten. Deze ELO wordt bij voorkeur in de SAAS variant aangeboden, maar is ook zelf te hosten. Het bedrijf heeft een structuur opgezet, waarbij gebruikende instellingen invloed hebben op de ontwikkeling van het platform Zie <http://nl.fronter.info/>

## 3 ELGG

Dit is strikt genomen geen ELO, maar een OS platform voor sociale netwerken, dat momenteel populair is om in te zetten en zelf applicaties / functies voor te ontwikkelen. De meeste gewenste functionaliteit is beschikbaar, er zal met een aparte SCORM player gewerkt moeten worden. Zie <http://elgg.org>

## 4 CLICX

Dit commerciële leermanagement systeem is recent ontwikkeld en is qua functionaliteit. up-to-date, waarbij alle functies, ook die voor het beheren en aanmaken van leermaterialen via de webbrowser te benaderen zijn. Bovendien zijn er modules voor het maken en afnemen van (zelf)testen en is integratie in een backoffice goed geëquipeerd. Het pakket is naar keuze te verkrijgen als SAAS oplossing en als eigen installatie (bv. Enterprise), waarbij de migratie eenvoudig is.

<http://www.im-c.com/en/products/learning-management-system/product-overview/what-is-clix/>

Vanzelfsprekend zijn er meer ELO's die geschikt (te maken) zijn voor Talant. Geadviseerd wordt om bij de start van het selectieproces een lijst te maken op basis van de noodzakelijke functionaliteiten zoals in paragraaf 4.2 staat uitgewerkt.

# 7 Vervolgtraject

In 1.7 is duidelijk gemaakt welke stappen gezet moeten worden. We herhalen hier het daar vermelde met verwijzing naar figuur 1.

Duidelijk wordt dat de volgende stappen nog gezet moeten worden.

- a. Keuze van de Talant-ELO op basis van een shortlist
- b. Opstellen van de Roadmap voor de ELO-opscaling waarbij rekening wordt gehouden met de functionele eisen welke voortvloeien uit de cursussen die opeenvolgend binnen de ELO (deels) zullen worden aangeboden. Per stap in de Roadmap worden beschreven: ELO-functionaliteit + cursusaanbod in deze stap.
- c. Stap 1 uit de Roadmap uitvoeren. Dat wil zeggen dat de gekozen cursus(sen)-waarschijnlijk na herontwerp en 'droge evaluatie' - in de gekozen ELO worden uitgeleverd.
- d. Evaluatie van de cursus(sen) uit stap 1 van de Roadmap.
- e. Beslissing op geplande opscaling ELO (Stap 2 uit Roadmap) in deze of gewijzigde vorm wordt doorgevoerd.
- f. Stap 2 uit de Roadmap uitvoeren. Et cetera.

## **ELO voor Talant**

Tijdens het vervolgtraject zal er voortdurend aandacht moeten zijn voor het risicomanagement zoals in paragraaf 1.5 is aangeduid. Medewerkers zullen geleidelijk vertrouwd moeten raken met een Talant-ELO, daarbij is hun eerste indruk/ervaring met de Talant-ELO maatgevend indachtig het spreekwoord "You only get one chance to make a first impression". De eerste stap uit de Roadmap dient dus zeer zorgvuldig gezet en begeleid te worden.

## Bijlage 1 Vragenlijst ter voorbereiding Workshop 1

1. Beschrijf in eigen woorden:

Wat is volgens jou binnen Talant het leidend principe voor leren, onderwijzen en trainen (tezamen: professionaliseringsprogramma)?

2. Wat zou volgens jou bij Talant's professionaliseringsprogramma meer aandacht of juist minder aandacht mogen/moeten krijgen?

3. Wat ontbreekt er volgens jou in het professionaliseringsprogramma van Talant?

4. Geef minimaal één voorbeeld van een bestaande onderwijsleersituatie binnen Talant waarin je zelf een rol hebt gehad. Beschrijf welke personen erbij betrokken zijn, welke leermaterialen, en welke interacties er tussen mensen en het leer materiaal plaatsvinden.

5. Geef voor elk van de beschreven voorbeelden wat er volgens jou goed aan is, en wat voor verbetering vatbaar is. Motiveer waarom.

6. Stel dat bij Talant een ELO in gebruik wordt genomen. Wat is voor jou dan een ideale (bv. gedroomde) onderwijsleersituatie (of professionaliseringsprogramma) bij Talant? Waarom?

7. Beschrijf je eigen vaardigheden met betrekking tot het gebruiken van Informatie en Communicatie Technologie (ICT) in jouw werk en privé. Over welke ICT-vaardigheden beschik je wel/niet?

8. Als je een beeld hebt van de ICT- vaardigheden van jouw collega's, hoe zou je die beschrijven in relatie tot je eigen ICT-vaardigheden?

9. Heb je buiten Talant ervaring opgedaan met het leren / studeren via computer en internet? Zo ja, beschrijf deze ervaring kort.

10. Wat vind je van onderstaande beweringen over een ELO

a. met een ELO kan efficiënter worden geleerd (efficiënter, dwz sneller bij gelijke leerresultaten)

(mee oneens-----neutraal-----mee eens)

b. met een ELO kan effectiever worden geleerd (effectiever, dwz betere leerresultaten bij gelijke tijdsinvestering)

(mee oneens-----neutraal-----mee eens)

c. met een ELO kan attractiever worden geleerd.

(mee oneens-----neutraal-----mee eens)

d. met een ELO kan de organisatie van het onderwijsleerproces worden verbeterd.

(mee oneens-----neutraal-----mee eens)

## **Bijlage 2 Formulieren functionaliteit ELO (workshop 2 & 3)**

### ***Checklist tbv opstellen Definitie hoofdcomponenten ELO tbv Talant***

De checklist bij het opstellen van de definitie voor de functionaliteit van de ELO (ook Blauwdruk genoemd) wordt gebruikt bij het opstellen van een Referentie-architectuur ELO.

#### ***Referentie-architectuur ELO***

Bij het opstellen van een referentie-architectuur ELO wordt gepoogd om zowel de functionaliteiten in een ELO alsook de werkprocessen van de organisatie die een ELO gaat gebruiken samen te nemen en op elkaar af te stemmen. Het opstellen van een referentie-architectuur is geen waarde vrije activiteit. Dit veronderstelt dat u instemt met een componentenbenadering voor een ELO, een aanpak die vruchtbaar wordt geacht om een flexibelere ELO te verkrijgen. Door de componentenbenadering is uitwisselbaarheid van componenten en een incrementele groei mogelijk. Dit betekent echter zeker niet dat u alle onderdelen uit de checklist relevant hoeft te vinden.

Het is gebruikelijk om componenten (i) te bundelen tot hoofdcomponenten, (ii) onder te verdelen in subcomponenten, en (iii) te koppelen met rollen. Voor de koppeling met rollen is een waarschuwing op zijn plaats: voor alle onderdelen (hoofdcomponenten, componenten, subcomponenten) geldt dat de organisatie bepaalt wie welke gebruiksrechten krijgt, individuele personen kunnen meer dan één rol vervullen. Een flexibele ELO heeft per definitie geavanceerde mogelijkheden voor het instellen van gebruiksrechten, maar deze bieden ook de mogelijkheid voor een strakke stroomlijning van zo'n ELO in operationeel gebruik.

#### ***Toelichting bij de checklist***

Deze voor Talant aangepaste versie van de checklist kent in totaal vijf hoofdcomponenten die een tweetal clusters vormen. Binnen de hoofdcomponenten kunnen componenten en subcomponenten worden onderscheiden. U kiest zelf welke en hoeveel hoofdcomponenten u van belang acht. Bovendien bepaalt u bij een gekozen hoofdcomponent zelf welke componenten en subcomponenten hierbinnen van toepassing zijn, alsmede het belang hiervan. Alhoewel u in principe zelf bepaalt uit hoeveel en welke hoofdcomponenten uw Blauwdruk ELO-componenten bestaat is het in de praktijk handig gebleken om uit te gaan van een vijftal hoofdcomponenten (die in twee clusters kunnen worden ondergebracht). Er wordt van uitgegaan dat die tezamen de categorie 'Functionaliteit' afdekken. Deze hoofdcomponenten zijn:

Onderwijsmateriaalontwikkelomgeving (cluster 1)

Onderwijsmateriaalbeheeromgeving (cluster 1)

Onderwijsbeheeromgeving (cluster 1)

Studeeromgeving (cluster 2)

Begeleidingomgeving (cluster 2)

*Onderwijsmateriaalontwikkeling* is gericht op het ontwikkelen van cursussen binnen opleidingen en de onderwijsmaterialen waaruit de cursussen zijn opgebouwd.

*Onderwijsmateriaalbeheer* maakt het beheer van onderwijsmateriaal mogelijk, met als voornaamste doel: hergebruik van eerder ontwikkeld onderwijsmateriaal; aanbieden aan de onderwijsbeheeromgeving voor het 'bemensen' met cursisten en docenten; uitlevering naar de studeeromgeving en begeleidingomgeving; en voor de uitwisseling van materiaal met derden. *Onderwijsbeheer* houdt zich bezig met administratieve cursus- en



cursusoverstijgende ondersteuning. De *studeeromgeving* richt zich op het ondersteunen van het leerproces van de student op het niveau van cursussen terwijl de *begeleidingomgeving* gericht is op het ondersteunen van het begeleidingproces op het niveau van cursussen.

Deze hoofdcomponenten sluiten aan bij gangbare rollen in de implementatie van het onderwijsmodel van een onderwijsorganisatie. Zoals reeds gezegd, dit sluit niet uit dat elke rol toegang tot meerdere hoofdcomponenten kan hebben. Sterker nog, de beschikbare functionaliteit voor een bepaalde persoon kan afhankelijk zijn van de specifieke onderwijsuitlevering<sup>1</sup> in de ELO.

Bijvoorbeeld:

Bij een onderwijsmodel waarin met groepen wordt gewerkt die in subgroepen worden opgesplitst kan de taak 'het maken van subgroepen' zowel door beheerders, docenten, onderwijsassistenten of door de studenten van de groep worden uitgevoerd.

Alhoewel de functionaliteit 'het maken van subgroepen' meestal in de 'onderwijsbeheeromgeving' is geïmplementeerd laat dit voorbeeld zien dat deze functionaliteit ook van belang kan zijn in de 'studeeromgeving' of de 'begeleidingomgeving'.

Alhoewel we hebben gestreefd naar een zo volledig mogelijke checklist is het vrijwel onmogelijk om een checklist te maken die een lange 'houdbaarheidsdatum' heeft. Dit is inherent aan de snelle technologische ontwikkelingen die zich bij ELO's voordoen. Dit streven naar volledigheid heeft als nadeel dat u mogelijk een uitgebreidere checklist aantreft dan voor uw situatie nodig is. Een nadere toelichting bij de door ons voorgestelde hoofdcomponenten volgt hierna.

---

<sup>1</sup> Meestal is een onderwijsuitlevering gelijk aan een cursus.

## **Checklist voor de hoofdcomponenten in de referentie-architectuur ELO**

### Invulinstructie

Geef voor elke (hoofd)component die u wilt gebruiken aan of de corresponderende functionaliteit wordt gezien als:

- Essentieel (E) (requirement),
- Veelvuldig vereist (V) (prevalent wish),
- Incidenteel vereist (I) (nice to have)

Dit helpt bij het opstellen van het groeiscenario- roadmap voor de ELO.

### **Hoofdcomponent 1: Onderwijsmateriaalontwikkelomgeving (Cluster 1)**

Onderwijsmateriaalontwikkeling is gericht op het ontwikkelen van cursussen binnen opleidingen en de onderwijsmaterialen waaruit de cursussen zijn opgebouwd.

Daarbij kan gedacht worden aan componenten als:

- editen, 'assembleren/decomposeren' van 'content' [op diverse granulariteitsnivo's (bv. opdracht, taak, cursus, programma)]
- editen, 'assembleren/decomposeren' van 'onderwijsscenario's' [op diverse granulariteitsnivo's (bv. opdracht, taak, cursus, programma)]
- editen van 'style-sheets' [op het nivo van .....] ten behoeve van de grafische opmaak van het onderwijsmateriaal
- editen van 'meta-data' [op diverse granulariteitsnivo's, Bv: opdracht, taak, cursus, programma] ( catalogusgegevens (inhoud, leerdoelen-competenties))
- et cetera.....

### **Hoofdcomponent 2: Onderwijsmateriaalbeheeromgeving (Cluster 1)**

Onderwijsmateriaalbeheer maakt het beheer van onderwijsmateriaal mogelijk, met als voornaamste doel: hergebruik in de onderwijsmateriaalontwikkelomgeving; aanbieden aan de onderwijsbeheeromgeving voor het 'bemensen' met cursisten en docenten; uitlevering naar de studeeromgeving en begeleidingomgeving; en voor de uitwisseling van materiaal met derden.

Te denken valt aan (diverse functionaliteit die in samenhang met de 'onderwijsmateriaalontwikkelomgeving' kan worden gezien: mn assemblage en decompositie)

- beheer van 'content',
- beheer van scenario's (+ onderdelen hierbinnen),
- zoekfunctionaliteiten (intern en extern ontwikkeld onderwijsmateriaal),
- klaarzetten voor interne/externe uitlevering,
- et cetera

### **Hoofdcomponent 3: Onderwijsbeheeromgeving (Cluster 1)**

Onderwijsbeheer houdt zich bezig met administratieve cursusondersteuning en cursusoverstijgende ondersteuning.

Te denken valt aan:

- studieadviesing
- cursusplanning
- aanmelding/inschrijving
- intake
- betaling
- instantiatie van onderwijsmateriaal
- cohortsamenstelling
- et cetera

**Hoofdcomponent 4: Studeeromgeving (Cluster 2)**

De studeeromgeving richt zich op het ondersteunen van het leerproces van de student op het niveau van cursussen. Studeeromgeving en begeleidingomgeving bevatten een fikse overlap in componenten.

N.B.

Voor alle (sub)componenten geldt dat ze bij voorkeur alleen dan in de studeeromgeving van een 'onderwijsuitlevereenheid' zijn opgenomen indien dit in het didactisch scenario is aangeduid (dus flexibele samenstelling van de studeeromgeving)

- a. On-line communicatie en collaboratie
  - aa. 'messaging' integratie met SMS berichten op gsm
  - ab. e-mail; integratie met verzonden e-mails + synchronisatie (indien niet real-time gelogd)
  - ac. chat rooms
  - ad. discussiegroepen
  - .....
- b. Differentiatie/personalisatie van aangeboden onderwijsmateriaal
  - ba. in uitlevervorm (kiesbaar) [drukkerwerk, elektronisch, E-book, tablet, mediaspeler...]
  - bb. 'ingebouwd' advies
  - bc. via 'agent-technology'
  - bd. studentsturing vs. systeemsturing (ingebouwd)
  - be. differentiatie naar cohort, groep, student
  - bf. ontworpen of 'on-the-fly' aanpasbaar
- c. Activity tracking (individueel en werkgroepen waarvan deel uitmakend)
- d. Planning en bewaking (voor de student) (vaak gekoppeld met (c.))
- e. Selfassessment/ Assessment/ Toetsing
  - ea. mogelijkheid voor ingebouwde opdrachten en feedback in het onderwijsmateriaal tbv selfassessment
  - eb. mogelijkheid voor assessment/toetsing via 'itembank' (randomiseren e.d.)
  - ec. mogelijkheid .....
- f. Portfolio
- g. Hulpmiddelen tijdens studeren o.a. ter verhogen productiviteit
  - ga. ondersteunt het maken van bookmarks
  - gb. ondersteunt kalender en geeft een overzicht/terugblik op de voortgang
  - gc. geeft oriëntatie en hulp
  - gd. bevat een zoekfunctie
  - ge. bevat de mogelijkheid om off-line te werken en te synchroniseren
  - gf. ondersteunt het maken van Annotaties
  - gg. FAQ
  - gh. et cetera
- h. Et cetera

**Hoofdcomponent 5: Begeleidingomgeving (cluster 2)**

De begeleidingomgeving is gericht op het ondersteunen van het via personen verzorgde begeleidingproces van de student op het niveau van cursussen. De begeleidingomgeving en de studeeromgeving bevatten een fikse overlap in componenten.

- a. On-line communicatie en collaboratie
  - aa. 'messaging' integratie met SMS berichten op gsm
  - ab. e-mail; integratie met verzonden e-mails + synchronisatie (indien niet real-time gelogd)
  - ac. chat rooms
  - ad. discussiegroepen
  - .....
- b. Activity tracking (op individueel, werkgroep, en cohort-nivo<sup>2</sup>)
  - ba. welke activiteiten
  - bb. tijdsbesteding voor activiteiten
  - bc. resultaat op activiteiten
  - bd. uitwerkingen van activiteiten
  - be. participatiegraad in 'fora/discussiegroepen'
  - bg. presentatieformats voor activity-tracking
  - bf. et cetera
- c. Hulpmiddelen voor Assesment/toetsing (op individueel, werkgroep, en cohort-nivo)
- d. Hulpmiddelen voor productiviteit
  - da. ondersteunt het maken van referenties
  - db. ondersteunt kalender en geeft een overzicht/terugblik op de voortgang
  - dc. geeft oriëntatie en hulp
  - dd. bevat een zoekfunctie
  - de. bevat de mogelijkheid om off-line te werken en te synchroniseren
  - df. ondersteunt het maken van bookmarks
  - dg. ondersteunt het maken van annotaties
  - dh. et cetera
- e. Hulpmiddelen voor onderwijsmateriaalontwikkeling (bijstelling) tijdens exploitatie

---

<sup>2</sup> Hierbij kan het bijvoorbeeld belangrijk zijn om invloed te hebben op de presentatiewijze van deze gegevens.

## Bijlage 3 Toelichting bij checklist ELO

### Invulinstructie

Geef voor elke (hoofd)component die u wilt gebruiken aan of de corresponderende functionaliteit wordt gezien als:

- Essentieel (E) (requirement),
- Veelvuldig vereist (V) (prevalent wish),
- Incidenteel vereist (I) (nice to have)

### Hoofdcomponent 1: Onderwijsmateriaalontwikkelomgeving (Cluster 1)

Onderwijsmateriaalontwikkeling is gericht op het ontwikkelen van cursussen binnen opleidingen en de onderwijsmaterialen waaruit de cursussen zijn opgebouwd.

Daarbij kan gedacht worden aan componenten als:

- editen, 'samenvoegen/uiteenrafelen' van 'content' [op diverse nivo's (bv. opdracht, taak, cursus, programma)]

- editen, 'samenvoegen/uiteenrafelen' van 'onderwijsscenario's' [op diverse nivo's (bv. opdracht, taak, cursus, programma)]. Welke nivo's worden onderscheiden en hun benaming ligt niet vast. De opsomming opdracht, taak, cursus, programma suggereert een oplopende volgorde in studieomvang.

Een onderwijsscenario beschrijft grofweg de structuur van het onderwijs – bv: wat wordt achtereenvolgens behandeld. Is dit een vaste volgorde, of zijn er alternatieve routes, wanneer kan de student verder (altijd, of slechts onder bepaalde voorwaarden, et cetera). Binnen het onderwijsscenario wordt altijd 'content' gebruikt. Content kan bv. een stuk theorietekst zijn, een voorbeeldvideo, een animatie.

Door 'content' en 'onderwijsscenario' apart te beschrijven (te ontwikkelen) kan flexibeler en efficiënter met aanpassingen/revisies van onderwijsmateriaal worden omgegaan.

- editen van 'style-sheets' [op het nivo van .....] ten behoeve van de grafische opmaak van het onderwijsmateriaal. Met 'style-sheets' kan de vormgeving van het onderwijsmateriaal eenvoudig worden aangepast. Vergelijk dit met sjablonen die voor Powerpointpresentaties gebruikt kunnen worden.

- editen van 'meta-data' [op diverse nivo's, Bv: opdracht, taak, cursus, programma] (→ catalogusgegevens (inhoud, leerdoelen-competenties)). Meta-data beschrijven een stuk onderwijsmateriaal zodanig dat dit eenvoudig kan worden gevonden. Bijvoorbeeld als u zoekt naar cursussen met het onderwerp 'autisme', dan zult u deze vinden, mits bij de cursus meta-data de term 'autisme' is opgenomen. Om efficiënt met aanpassingen/revisies van onderwijsmateriaal te kunnen omgaan zullen meta-data nodig zijn.

- et cetera.....

Hoofdcomponent 2: Onderwijsmateriaalbeheeromgeving (Cluster 1)

Onderwijsmateriaalbeheer maakt het beheer van onderwijsmateriaal mogelijk, met als voornaamste doel: hergebruik in de onderwijsmateriaalontwikkelomgeving; aanbieden aan de onderwijsbeheeromgeving voor het 'bemensen' met cursisten en docenten; uitlevering naar de studeeromgeving en begeleidingomgeving; en voor de uitwisseling van materiaal met derden.

Te denken valt aan (diverse functionaliteit die in samenhang met de 'onderwijsmateriaalontwikkelomgeving' kan worden gezien: mn. samenvoegen en uiteenrafelen)

- beheer van 'content',
- beheer van scenario's (+ onderdelen hierbinnen),
- zoekfunctionaliteiten (intern en extern ontwikkeld onderwijsmateriaal),
- klaarzetten voor interne/externe uitlevering,
- et cetera

Hoofdcomponent 3: Onderwijsbeheeromgeving (Cluster 1)

Onderwijsbeheer houdt zich bezig met administratieve cursusondersteuning en cursusoverstijgende ondersteuning.

Te denken valt aan:

- studieadviesing
- cursusplanning
- aanmelding/inschrijving
- intake
- betaling
- instantiatie van onderwijsmateriaal (dwz, zorgen dat het onderwijsmateriaal in de juiste vorm voor de juiste personen wordt klaargezet en beschikbaar wordt gesteld)
- cohortsamenstelling
- et cetera

### Hoofdcomponent 4: Studeeromgeving (Cluster 2)

De studeeromgeving richt zich op het ondersteunen van het leerproces van de student op het niveau van cursussen. Studeeromgeving en begeleidingomgeving bevatten een fikse overlap in componenten.

N.B.

Voor alle (sub)componenten geldt dat ze liefst alleen dan in de studeeromgeving van een 'onderwijsuitlevering' zijn opgenomen indien dit in het didactisch scenario is aangeduid (dus flexibele samenstelling van de studeeromgeving). Een onderwijsuitlevering is de 'eenheid' van het onderwijsmateriaal dat aan studenten beschikbaar wordt gesteld (uitgeleverd). Dit is meestal een cursus, maar bij een 'eenheid' kan ook gedacht worden aan opdracht, taak (samenhangend stel van opdrachten) of programma (een samenhangend stel van cursussen). Het kan bijvoorbeeld zijn dat het didactisch scenario aangeeft dat een bepaalde taak pas zichtbaar/toegankelijk mag zijn voor een student als deze eerst een andere taak met een bepaald 'cijfer' heeft afgerond. In voornoemd zijn beide taken bijvoorbeeld onderdeel van dezelfde cursus, maar zal de student die met deze cursus start in eerste instantie alleen de eerste taak in diens studeeromgeving zien. Een ander didactisch scenario zou bijvoorbeeld al meteen bij de start beide taken kunnen laten zien aan de student in diens studeeromgeving.

- a. On-line communicatie en samenwerking
  - aa. 'messaging' integratie met SMS berichten op gsm
  - ab. e-mail; integratie met verzonden e-mails + synchronisatie (indien niet real-time gelogd)
  - ac. chat rooms
  - ad. discussiegroepen
  - .....
- b. Differentiatie/personalisatie van aangeboden onderwijsmateriaal: student krijgt een aangepaste versie (op basis van diens voorkeuren, op basis van diens voortgang)
  - ba. in uitlevervorm (kiesbaar) [drukwerk, elektronisch, E-book, tablet, mediaspeler...]
  - bb. 'ingebouwd' advies
  - bc. via 'agent-technology' (deze technologie maakt het mogelijk dat een aangepaste versie voor de student via 'redeneringen' tussen een aantal software-programma's (zgn agents) tot stand komt. Typerend voor deze redeneringen is dat ze niet geheel in de software zijn uitgeprogrammeerd, maar dat deze tot stand komen als de software in gebruik is (denk hierbij aan de 'lerende computer' ).
  - bd. studentsturing vs. systeemsturing (ingebouwd) (bij 'studentsturing' geeft de student zelf aan welke aangepaste versie deze wil ontvangen, bij systeemsturing (ingebouwd) zorgt het systeem (de software) dat er een aangepaste versie komt.
  - be. differentiatie naar cohort (groep studenten die gelijktijdig start en bij elkaar hoort), werkgroep, student
  - bf. Ontworpen (vóóraf bepaald) of 'on-the-fly' aanpasbaar
- c. Activity tracking (individueel en werkgroepen waarvan deel uitmakend). Via 'activity tracking' kan bijvoorbeeld worden bijgehouden wat wanneer gedaan is, met wie, met welk resultaat, en hoe vaak.
- d. Planning en bewaking (voor en door de student) (vaak gekoppeld met (c.))
- e. Selfassessment (zelfbeoordeling)/ Assessment (beoordeling)/ Toetsing (formele beoordeling)
  - ea. mogelijkheid voor ingebouwde opdrachten en feedback in het onderwijsmateriaal

## ELO voor Talant

tbv selfassessment

eb. mogelijkheid voor assessment/toetsing via 'itembank' (willekeurig kiezen van vraagitems, e.d.)

ec. mogelijkheid .....

f. Portfolio

g. Hulpmiddelen tijdens studeren o.a. ter verhogen productiviteit

ga. ondersteunt het maken van bookmarks ('favourieten' in InternetBrowser)

gb. ondersteunt kalender en geeft een overzicht/terugblik op de voortgang

gc. geeft oriëntatie en hulp

gd. bevat een zoekfunctie

ge. bevat de mogelijkheid om off-line te werken en te synchroniseren

gf. ondersteunt het maken van aantekeningen

gg. FAQ (frequently asked questions – vaak gestelde vragen en antwoorden hierop)

gh. et cetera

h. Et cetera



Hoofdcomponent 5: Begeleidingomgeving (cluster 2)

De begeleidingomgeving is gericht op het ondersteunen van het via personen verzorgde begeleidingproces van de student op het niveau van cursussen. De begeleidingomgeving en de studeeromgeving bevatten een fikse overlap in componenten.

a. On-line communicatie en samenwerking

- aa. 'messaging' integratie met SMS berichten op gsm
- ab. e-mail; integratie met verzonden e-mails + synchronisatie (indien niet real-time gelogd)
- ac. chat rooms
- ad. discussiegroepen

.....

- b. Activity tracking (op individueel, werkgroep, en cohort-nivo(groep studenten die gelijktijdig start en bij elkaar hoort)<sup>3</sup>)
  - ba. welke activiteiten
  - bb. tijdsbesteding voor activiteiten
  - bc. resultaat op activiteiten
  - bd. uitwerkingen van activiteiten
  - be. aantal eigen bijdragen afgezet tegen alle bijdragen in 'fora/discussiegroepen' (participatiegraad)
  - bg. presentatieformats voor activity-tracking. Via 'activity tracking' kan bijvoorbeeld worden bijgehouden wat wanneer gedaan is, met wie, met welk resultaat, en hoe vaak.
  - bf. et cetera

c. Hulpmiddelen voor Assesment(beoorderling)/toetsing(formele beoordeling) (op individueel, werkgroep, en cohort-nivo)

d. Hulpmiddelen voor productiviteit

- da. ondersteunt het maken van verwijzingen naar diverse bronnen (literatuur, websites, video, et cetera) via een bepaalde systematiek (referenties)
- db. ondersteunt kalender en geeft een overzicht/terugblik op de voortgang
- dc. geeft oriëntatie en hulp
- dd. bevat een zoekfunctie
- de. bevat de mogelijkheid om off-line te werken en te synchroniseren
- df. ondersteunt het maken van bookmarks
- dg. ondersteunt het maken van aantekeningen ('favourieten' in InternetBrowser)
- dh. et cetera

e. Hulpmiddelen voor onderwijsmateriaalontwikkeling (bijstelling) tijdens gebruik van het onderwijsmateriaal

---

<sup>3</sup> Hierbij kan het bijvoorbeeld belangrijk zijn om invloed te hebben op de presentatiewijze van deze gegevens.

## Bijlage 4 Cursusbeschrijvingen Workshop 3

### Cursus 1 EIM – Eigen Initiatief Model

#### Doelgroep

Begeleiders Functie, A, B, C en D (zowel werken als wonen)

#### Studielast

Theorie	3 dagen á 7uur	= 21 uur
Intervisie	4 X 1,5 uur	= 6 uur
Vorbereiding Intervisie		= 4 uur
Zelfstudie		= 8 uur
Totaal		= 39 uur

#### Leerdoelen

Het Eigen Initiatief Model is een uitwerking van de visie waarvan de kernbegrippen zijn: burgerschap, gelijke rechten en plichten, zelfstandigheid en ondersteuning in de eigen leefomgeving.

Doel van het EIM:

- vergroten van het handelingsrepertoire van de cliënt
- verminderen van de handelingsverlegenheid van de begeleider
- vergroten van de zelfstandigheid van de cliënt
- de cliënt krijgt meer grip op eigen regie en hierin eigen initiatieven durven nemen
- vergroten van de leefruimte en mogelijkheden van de cliënt

#### Vereiste Voorkennis

Begeleider is bekend met Supported living

Begeleider is bekend met het primair proces

#### Werkvormen

Wat is de omvang (aantal dagdelen binnen welke termijn) en hoe is in grote lijnen de opbouw van de training. Totale duur van de training is 6 dagen (1 dag bestaat uit 2 dagdelen van elk 3 uren)

##### Theorie 3 dagen

Basistheorie en ervaringsoefeningen voor het invoeren van EIM in de praktijk, Intervisie n.a.v door begeleiders zelf gemaakte videomateriaal en plan van aanpak maken voor de komende periode

##### Intervisie

4 keer intervise onder begeleiding van de trainer gemaakte praktijkoefeningen bespreken en/of evalueren naar aanleiding van videomateriaal of oefening tijdens de intervise. Intervise maximaal 2 cursisten

##### Follow UP maximaal 1 dag

De ontwikkelingen van de afgelopen maanden bij begeleiders en cliënten. Dit eventueel wegzetten in een stappenplan voor het komende jaar. Hierbij gebruik van videomateriaal.

Opstellen van leerdoelen en plannen.

#### Cursusmateriaal

Reader EIM: Cursusmap met artikelen, opdrachten en evaluatieformulieren.

Cursusmateriaal is tevens oefenmateriaal

**Begeleidingsvorm**

De cursus heeft een bijeenkomsten voor 12 cursisten en 1 trainer.

**Tentaminering-toetsing**

In 4e intervisie wordt gecheckt of de begeleider in staat is algemene en specifieke vaardigheden bij de cliënt kan herkennen, toe te passen en de cliënt hierin kunnen begeleiden. Toetsing vindt plaats in de praktijk en intervisie waarbij de cliënt laat zien dat de problemen waar hij tegen aanloopt in redelijke mate zelfstandig kan oplossen. Er wordt getoetst op kennis maar middels intervisie in relatie tot de uitvoering in de praktijk. De trainer bepaalt of de handelingen 'voldoende' zijn uitgevoerd.

**Structuur**

Skillslab - Voorbereiding door de begeleider van een opdracht voor de cliënt

Skillslab – Uitvoering opdracht en evalueren met de cliënt

Skillslab – Evaluatie uitgevoerde opdracht door trainer en begeleider

Skillslab – Toetsing middels intervisie

**Korte inhoudsbeschrijving**

EIM is een training- en begeleidingsmodel voor mensen met een verstandelijke beperking ter vergroting van hun zelfredzaamheid in het dagelijks leven: thuis, op het werk en in hun vrije tijd. EIM is een uitwerking van een visie waarin centraal staan: burgerschap (gelijke rechten en plichten) leren (zelfstandigheid) en ondersteuning in de eigen leefomgeving. De training richt zich op de begeleiders, van deze doelgroep, die hierin een centrale rol spelen.

## Cursus 2 Ass and Teach

### Doelgroep

Begeleiders van Talant die werken met cliënten met een verstandelijke beperking & een autismespectrumstoornis.

### Studielast

Bijwonen module 3,5 uur. Geen huiswerk.

### Leerdoelen

- De cursist heeft ervaren wat Teacch biedt aan ondersteuning
- De cursist heeft zicht op de keuzes die worden gemaakt binnen de methodiek
- De cursist kan zelf een begin van de implementatie maken met een eigen client
- De cursist kan de locatie/ groepsruimte aanpassen obv de Teacch uitgangspunten

### Vereiste Voorkennis

Er wordt van uitgegaan dat de begeleiders de 1e twee modules hebben gevolgd (ass-basiscursus en ass- communicatie). Na ass & teacch volgt de 4e module: ass & vrije tijd.

### Werkvormen

- In kleine groepjes (2 of 3 personen) een tweetal ervaringsoefeningen doen
- Groepsgewijs/ interactief de theorie en uitgangspunten bespreken
- Uitwerken van een concrete situatie mbt een client uit de eigen locatie/ groep
- DVD fragment bekijken en benoemen welke teacch-elementen herkend worden

### Cursusmateriaal

Reader Scholingsmodule 3: Autisme & Teacch

Reader: Teacch, de behandelmethode. Door J. Reitsma en K. Woldringh ism taakgroep autismespectrumstoornissen. Evt. losse actuele artikelen uit diverse tijdschriften.

### Begeleidingsvorm

De cursus bestaat uit 1 dagdeel voor maximaal 15 cursisten en 1 trainer.

### Tentaminering-toetsing

Bewustwording en leren nadenken over de eigen woon/werksituatie met cliënten met ass. Cursus heeft geen examinering.

### Methode

Alle 4 modules van Autismespectrumstoornissen zijn uitgewerkt volgens de leerstijl van Kolb. Dat betekent dat alle leerstijlen aan bod komen (observeren & reflecteren/ concreet ervaren/abstract conceptualiseren/ experimenteren).

### Korte inhoudsbeschrijving

Teacch is in Nederland de belangrijkste methodiek met betrekking tot ondersteuning en behandeling van cliënten met ass. Binnen Talant heeft volgens een schatting (theorie & steekproef uit 2008) 40% van de cliënten naast de verstandelijke beperking (kenmerken van) de diagnose Autismespectrumstoornis.

In de eerste twee modules wordt de basis gelegd mbt kennis van autisme en beperkingen in de communicatie. In de module ass en teacch wordt nader ingegaan op de ondersteuning van de cliënten.

- Het verduidelijken van Activiteit, werk en spel
- Verduidelijken van de tijd
- Verduidelijken van de ruimte
- Verduidelijken van de persoon, begeleidingsstijl.

## Cursus 3 Klantgerichtheid

### Doelgroep

Alle medewerkers Talant

### Studielast

Training	= 17 uur
Vorbereiding en zelfstudie	= 17 uur
Totaal	= 34 uur

### Leerdoelen

De medewerker kan ten aanzien van klantgerichtheid en voorbeeldgedrag:

- benoemen wat Talant verstaat onder klantgerichtheid
- klantgerichtheid Talant vertalen en inzetten in de eigen werksituaties
- reflecteren op werksituaties waarin klantcontacten een rol spelen en daar waar nodig adequate veranderingen in aan te brengen
- een klantgericht gesprek voeren met verschillende klanten en daarbij realistische verwachtingen verwoorden
- bewust vormgeven aan het eigen voorbeeld gedrag in diverse situaties

### Vereiste Voorkennis

De training kent 3 varianten  
LBO, MBO en HBO(+)

### Werkvormen

- In trainingsgroep theorie bespreken en in diverse werkvormen oefenen
- In subgroepen opdrachten uitvoeren en evalueren
- klantsimulatie met acteur(s) (is onderdeel van skillslab)
- Zelfstudie en thuisopdrachten

### Cursusmateriaal

Modulemap Klantgerichtheid met programma, verdiepingsliteratuur en opdrachten.

### Begeleidingsvorm

De cursus bestaat uit 5 dagdelen voor maximaal 15 cursisten en 1 trainer.

### Tentaminering-toetsing

Oefening en simulatie en uitvoeren opdrachten is toetsing. Leren door te doen. Gestructureerde feedback van medecursisten, trainingsacteur en trainer. Geen examinering. Trainer beoordeelt (in samenspraak met cursist en acteur).

### Methode

De methodiek van het Skillslab is de basis van de training en bestaat uit de volgende stappen:

- Informatieverstrekking verschillende theorieën en modellen
- Oefenen middels opdrachten gerelateerd aan bovenstaande skillslab
- Simulatie met acteurs
- Praktijkopdrachten

### Korte inhoudsbeschrijving

De training is gebaseerd op het gedachtegoed van een aantal binnen Talant veel gebruikte theorieën en modellen. De belangrijkste hiervan zijn Support, het Eigen

## ELO voor Talant

Initiatief Model (EIM) en het Sociaal Competentie Model (SCM). De training geeft medewerkers een goede basis voor het werken met deze theorieën en modellen. Daarnaast is de training ontwikkeld binnen de kaders van de visie en missie van Talant, de Kernwaarden van Talant, Talant Nieuwe Stijl en de aanvullingen hierop die zijn gedaan in de kaderbrief 2009-2010.

De training kent 3 belangrijke kernnotities te weten:

1. Klantgerichtheid Talant : De medewerker neemt verantwoordelijkheid voor de vraag van de klant. Concreet betekent dit dat wanneer een klant een vraag stelt, de persoon aan wie de vraag gesteld wordt er voor zorgt dat deze beantwoord wordt.
2. Klantgericht communiceren: communicatie afstemmen op de klant
3. ( zelf) reflectie: de medewerker is instaat om tijdens en na het werk naar de eigen klantgerichtheid te kijken en (in overleg ) bij te stellen.

## Cursus 4 Medicatie – weet wat je geeft

### Doelgroep

1. BIG-geregistreerden
2. niet-BIG geregistreerden

### Studielast

{{ uur?}} voor BIG-geregistreerden, {{ uur?}} voor niet-BIG geregistreerden

### Leerdoelen

- (opnieuw) bekwamen in voorbehouden en risicovolle handelingen die regelmatig tijdens het werk worden uitgevoerd, i.c. het uitzetten en geven van medicatie
- in staat zijn om collega's die deze risicovolle handelingen uitvoeren te bekwamen en jaarlijks te toetsen.

### Vereiste voorkennis

Voor beide doelgroepen geldt dat zij op de hoogte moeten zijn van de theoretische aspecten die samenhangen met de betreffende handeling(en), i.c. het uitzetten en geven van medicatie.

### Werkvormen

- Zelfstudie (individueel) theorie - via reader, intranet (protocollen en richtlijnen), toegespitst op gebruikte medicatie bij de afdeling van de cursist (deelnemer)
- b. Skillslab – demonstratie door docent (hele groep) (fasen: vóór-tijdens-ná)
  - c. Skillslab – oefenen vaardigheden (groepjes) (fasen: vóór-tijdens-ná)
  - d. Skillslab – toetsing van vaardigheden (groepjes) (fasen: vóór-tijdens-ná)

In de groepjes (... personen) kunnen de rollen (assistent begeleider, verpleegkundige) worden vervuld. De assistent begeleider is niet bevoegd en bekwaam ten aanzien van risicovolle handelingen en moet bekwaam worden gemaakt in het uitzetten en geven van medicatie. Van de verpleegkundige (medewerker niveau 4) wordt verwacht dat zij collega medewerkers (assistent begeleiders) hierin gaat scholen en bekwaam gaat maken via het 3-fasenmodel (vóór – tijdens – ná) en gebruik makend van criteria zoals: op tijd nemen van beslissingen, keuze van juiste materialen en hulpmiddelen, controle van handelingen, et cetera.

### Cursusmateriaal

Reader – artikelen – intranet (protocollen en richtlijnen TALANT) – websites.  
Opdracht – observatie/toetsingslijst.

### Begeleidingsvorm

De cursus heeft een bijeenkomst van een dagdeel voor 12-15 cursisten en 1 docent.

### Tentaminering-toetsing

De cursus wordt afgesloten met een opdracht en een toetsing. De wet BIG en de bij TALANT gebruikte protocollen gelden tijdens de toetsing. De docent is de beoordelaar. Bij het behalen van de opdracht en de toetsing ontvangt de cursist een bevoegdheidsverklaring.

### Structuur

1. Voorbereidingsopdracht
  - Zelfstudie theorie
  - Verstrekte medicatie op afdeling op werking en bijwerkingen geïnventariseerd
2. Skillslab – demonstratie (fasen: vóór-tijdens-ná)

3. Skillslab – opdracht (oefenen adhv de fasen vóór-tijdens-ná) (vaker oefenen?)
4. Skillslab – toetsing

### **Korte inhoudsbeschrijving**

Het juiste medicijn, in de juiste dosering, op het juiste tijdstip, via de juiste toedieningswijze, bij de juiste cliënt geeft in een notendop weer waar deze cursus over gaat. Na het volgen van deze cursus ben je in staat om medicijnen op een professionele manier toe te dienen volgens de heersende wet- en regelgeving. Bij het toedienen van medicijnen heb je rekening gehouden met de situatie en omstandigheden van de cliënt. Je krijgt inzicht in je kennis, houding en vaardigheden.

### **PS**

De cursusbeschrijving van deze cursus is niet door een cursusbegeleider opgesteld, vandaar dat er nog enkele onduidelijkheden zijn die via onderstaande vragen aan een cursus(bege)leider verhelderd kunnen worden:

- kunnen doelgroepen explicieter worden gemaakt, bv koppeling aan functies bij Talant?
- zelfde leerdoelen voor beide doelgroepen ( tweede leerdoel wrs. alleen voor BIG-geregistreerden)? Toetsing van beide leerdoelen simultaan (nl. afh. van de rol in de toetsingsopdracht)?
- studielast omvat alle opdrachten (en theorie) die in het kader van de cursus worden aangeboden. Wat is dan de studielast voor beide doelgroepen?
- waarin verschilt de cursus voor beide doelgroepen? (bv: studielast, leerdoelen, werkvormen, tentaminering-toetsing)
- hoe groot zijn de groepjes bij het Skillslab? (aantal deelnemers/groep). Wat is de rol van elke deelnemer in zo'n groep, heeft iedereen dezelfde rol (ik denk van niet), wordt er van rol gewisseld (ik denk van niet) ?, zijn er meerdere opdrachten (a la [Annie, Marja]). Kan er meerdere keren worden geoefend? Wat is de rol van een cursist die noch verpleegkundige, noch assistent begeleidster is tijdens het oefenen?
- Hoe wordt getoetst (in tweetallen)? Wie bepaalt of de handelingen 'voldoende' zijn uitgevoerd (ik veronderstel de docent)?



