

De 5W's van e-learning

In 5 stappen naar e-learning voor agressiescholing

Hoe kies je de beste bestaande e-learningmodule?
Of ontwikkel je toch zelf?

In 5 duidelijke stappen naar e-learning voor agressiescholing

Agressie tegen medewerkers in de zorg en jeugdzorg komt voor, maar het hoort er niet bij. Het is daarom belangrijk dat iedere zorgprofessional weet hoe hij of zij agressief gedrag kan voorkomen en bij incidenten kan handelen. Scholing en training om kennis, houding en gedrag te verbeteren zijn daarbij belangrijk. E-learning wordt daar steeds vaker voor ingezet.

Bij e-learning wordt gebruik gemaakt van het internet of een ander netwerk, waardoor het mogelijk is om plaats- en tijdonafhankelijk te leren. En vaak is er voor e-learning geen fysieke docent of specifieke lesruimte nodig. Zo kan e-learning vele voordelen bieden. E-learning heeft diverse vormen: van digitale kennismodule tot online forum en app. Hoe zet je e-learning in voor agressiescholing?

Er zijn voor de zorg al heel wat online kennis-modules ontwikkeld rondom het thema 'omgaan met agressie'. En vaak zijn deze kosteloos online te gebruiken. Dus zelf een e-learningmodule ontwikkelen is lang niet altijd nodig. De vraag is natuurlijk wat voor jullie situatie en jullie organisatie een passende module is. En waar je die vindt. Dit beknopte e-book brengt je in 5 duidelijke vragen naar het antwoord.

Wat
is de
leervraag?

Welke vorm
is het
meest geschikt?

Klik op de blokken om direct
door te gaan naar de vraag
van jouw keuze.

Waarom
moet het
voldoen?

**Welke
e-learningmodule**
kies je, of ontwikkel je zelf?

Overzicht van bestaande
e-learningmodules voor
Agressieonderwijs

Weet
je het zeker?

1. Wat is de leervraag?

Om e-learning goed in te zetten moet je beginnen bij het begin: wat is de leervraag?
In deze analyse stel je de volgende vragen:

Waarom moet er geleerd worden? Wat is het probleem?

De aanleiding, context en de praktijksituatie, de huidige en gewenste situatie, is het probleem op te lossen met leren?

Wie moet leren?

Aantal personen, functie(s), niveau, kenmerken, taken, werkzaamheden, werkplek/afdeling, voorkennis, werk- en leerervaring, motivatie, leervoorkeur.

Wat is het gewenste resultaat, het leerdoel?

Wat doen deelnemers na het leertraject anders? Wat moeten deelnemers ontwikkelen: kennis, inzichten, vaardigheden & attitude?

Wat zijn de randvoorwaarden?

Welke tijd is beschikbaar? En welk budget? Wat zijn de technische of organisatorische randvoorwaarden?

Wanneer deze vragen beantwoord zijn kun je bij de tweede W-vraag overwegen of e-learning past binnen je leertraject.



2. Welke **vorm** is het meest geschikt?

Hoe ga je je leerdoel het beste bereiken? Met offline leren (face-to-face, uit een boek, klassikaal), online leren of met een combinatie van de twee (blended learning)? Dat is sterk afhankelijk van jullie specifieke situatie.

E-learning is bijvoorbeeld goed in te zetten voor het vergaren van kennis, het beantwoorden van vragen en samen reflecteren. Als je leerdoelen ook complexe vaardigheden bevatten en face-to-face contact belangrijk is, dan is het logischer om blended leren te overwegen. De medewerkers leren via een e-learningmodule de benodigde theorie, waarna er in het klaslokaal, op de werkplek of in groepsbijeenkomsten vaardigheden worden geoefend en aan meningsvorming en uitwisseling wordt gedaan. Zo combineer je het beste van online leren met de voordelen van klassikale scholing.

Om een goede afweging te kunnen maken geven we je twee handige rijtjes. De eerste met verschillende vormen van e-learning en een tweede met een opsomming van voor- en nadelen van e-learning. Op internet vind je nog veel meer tips en checklists waarmee je je keuze kunt onderbouwen.

Offline?
Blended?
Online?

2. Welke **vorm** is het meest geschikt?

Welke mogelijke vormen van e-learning zijn er?

Verschillende vormen van e-learning

Schlötjes-Belle (2016) noemt de volgende:

- een **online cursus** voor het aanbieden van kennis
- een **webinar**, een **online college** waarin kennis wordt gedeeld en gediscussieerd
- een **online toets** om kennis te toetsen
- een **online forum** waarin deelnemers kennis en ervaringen uitwisselen en/of reflecteren op hun leerproces
- een **app** waarmee kennis op het juiste moment beschikbaar komt, denk aan de reanimatie-app van de Nederlandse Hartstichting
- een **online, beschermde omgeving** waar deelnemers informatie verzamelen (denk aan Yammer)
- een **digitale game** waarin de werkelijkheid wordt nagebootst en deelnemers gerichte feedback krijgen
- een **online vragenlijst**
- **online informatie** opzoeken en gebruiken



2. Welke **Vorm** is het meest geschikt?

Wat zijn de voor- en nadelen van e-learning?

Voor- en nadelen van e-learning

VOORDELEN van e-learning

- **flexibiliteit:** leermateriaal is 24/7 beschikbaar
- **tijdsbesparing:** trainingstijd/reistijd/verblijftijd wordt bespaard
- **kostenbesparing:** reiskosten, verblijfkosten en/of trainingsruimte
- **consistentie:** aangeboden lesstof is voor alle gebruikers gelijk
- **toegankelijk:** leren vanuit huis en/of werkplek is mogelijk
- **onafhankelijk:** gebruiker kan zelfstandig aan de slag met leren en eigen tempo bepalen
- leerproces is **gemakkelijk te volgen**
- afnemen van **toetsen** is logisch en eenvoudig

NADELEN van e-learning

- niet elke leerstijl wordt gestimuleerd
- leren/lezen vanaf beeldscherm kan vermoeiend zijn
- gebruiker heeft zelfdiscipline en cognitieve vaardigheden nodig om zelfstandig te kunnen leren
- onvoldoende tijd en ruimte gedurende werktijd om te leren
- leren verplaatst zich van leren op de werkplek naar leren in eigen tijd
- de 'klikkende aap': gebruiker werkt het elektronische leermateriaal af maar leert niet bewust, er treedt geen leerproces op



3. Waaraan moet je e-learning

voldoen?

Wanneer je hebt bepaald dat e-learning geschikt is voor jullie leervraag, kun je op zoek naar een vorm die bij jullie past.

Bij de volgende vraag geven we je een overzicht van bestaande e-learningmodules op het gebied van agressie. Maar voordat je daar een goede keuze in kunt maken moet je weten waar goede e-learning aan moet voldoen. Daarom hier 10 kenmerken van goede e-learning*. Korte uitleg per kenmerk vind je op de volgende pagina's.

1 Relevant voor de doelgroep

2 Aantrekkelijke vormgeving

3 Logische userinterface

4 Afwisseling

5 Formatieve toetsing

6 Consequent in alles

7 Werkt op alle devices

8 Goede toetsvragen

9 Afgestemd op de praktijk

10 Medewerker in de lesstof trekken

* Bron: 10 Kenmerken van goede e-learning!, Hedwig Schlötjes-Belle, www.elearningmadeeasy.nl



3. Waaraan moet je e-learning voldoen?

1 Relevant voor de doelgroep

Een belangrijk kenmerk van goede e-learning is dat het relevant is voor de doelgroep. Dat klinkt als een open deur en dat is het ook. Toch kom je regelmatig e-learning tegen waarbij de inhoud of het beeldmateriaal niet herkenbaar is voor medewerkers, voor de werkzaamheden die zij uitvoeren en voor de situaties die zij tegenkomen.

2 Aantrekkelijke vormgeving

Een ander kenmerk van goede e-learning is dat het aantrekkelijk vormgegeven is. Want leren moet ook leuk en vooral motiverend zijn.

3 Logische userinterface

Een logische userinterface is ook erg belangrijk. Dat gaat over het gebruiksgemak. Een medewerker zit in de regel alleen achter zijn laptop of tablet om e-learning te doen. Vraagtekens moeten zoveel mogelijk vermeden worden: ze leiden af van het leerproces en kunnen er in het slechtste geval voor zorgen dat een medewerker stopt met de e-learning.

4 Afwisseling

E-learning maakt het voor medewerkers leuk om te leren omdat je tekst en beeld kunt afwisselen met filmpjes, met scenario's, interactiviteit, geluid, toetsvragen. Het is fijn als in de modules ook daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt van die mogelijkheden en niet alleen maar tekst-plaatje-tekst-plaatje. Dan wordt leren saai. In goede e-learning zit afwisseling, zodat medewerkers zelf actief aan de slag gaan met de lesstof. Actief verwerken van leerstof zorgt dat je het beter onthoudt.

5 Formatieve toetsing

Voor medewerkers is het fijn als ze niet alleen aan het eind een summatieve toets krijgen (dat wil zeggen dat ze kunnen laten zien dat ze alles begrepen hebben en dat ze het certificaat krijgen), maar ook dat ze tussentijds of formatief kunnen toetsen en kunnen checken of ze begrijpen waarover de lesstof gaat. Medewerkers vinden dat plezierig, want je kunt niet bij collega's makkelijk checken of je het allemaal snapt; en je hebt geen docent voor je.



3. Waaraan moet je e-learning voldoen?

6 Consequent in alles

Niet alleen bij de 'knopjes' is het belangrijk om consequent te zijn, maar ook inhoudelijk. In een agressieprotocol staat dat medewerkers voortaan incidenten moeten melden via een online MIC module. Dan moet in de voorbeelden en het beeldmateriaal ook te zien zijn dat medewerkers dit online doen. En in de toets moet het antwoord over mondeling melden fout zijn.

7 Werkt op alle devices

Werken de modules ook op tablets? En in verschillende soorten browsers? Medewerkers in de zorg maken steeds meer gebruik van tablets, dan is het natuurlijk wel heel plezierig als de e-learning daarop gewoon afspeelbaar is. Datzelfde geldt natuurlijk voor een leerplatform. Je moet dan een leerplatform hebben dat al die devices ondersteunt. En dubbelcheck of je de e-learning ziet in Chrome, Firefox en Safari, want het is niet meer van deze tijd als het alleen werkt op Internet Explorer...

8 Goede toetsvragen

Een goede toetsvraag is niet eenvoudig te maken. De vraagstelling moet eenduidig zijn, de antwoorden moeten duidelijk zijn, de foute

antwoorden moeten enigszins plausibel zijn, het juiste antwoord moet in overeenstemming zijn met het geleerde en feedback moet aangeven waarom iets goed of fout is en hoe je het een volgende keer anders zou kunnen doen. En ook belangrijk: vraag en antwoord moeten relevant zijn voor de medewerker.

9 Afgestemd op de praktijk

In goede e-learning zijn opdrachten opgenomen waar de medewerker op de eigen werkplek mee aan de slag kan om zo het geleerde echt toe te passen. Want kennis opdoen is mooi, uiteindelijk gaat het erom dat medewerkers in de praktijk ander, beter gedrag laten zien. Dat zij bijvoorbeeld beter contact maken met de cliënt en heel vroegtijdig signalen van agressie herkennen en dit kunnen ombuigen.

10 Medewerker in de lesstof trekken

Bij e-learning is er vaak beperkte tot geen interactiviteit met de docent of collega's. Dan is de betrokkenheid bij de lesstof extra belangrijk. Dat kan zitten in toetsvragen, maar ook in verwerkingsopdrachten of vragen aan de medewerker hoe zij/hij tegen een situatie aankijkt.



4. Welke e-learning **kies** je?

Er zijn al veel e-learningmodules ontwikkeld over het onderwerp agressie. Ook specifiek voor de zorg. Nu je weet wat je leerdoel is en waar je op moet letten bij de keuze voor de juiste e-learning kun je goed onderbouwd een keuze maken uit het bestaande aanbod. Dat aanbod hebben we hier voor je op een rij gezet, onderverdeeld naar groen, oranje en rood gedrag en over agressiebeleid.

Vind je niets voor jullie situatie? Dan kun je overwegen zelf e-learning te ontwikkelen. Na het overzicht van dit aanbod geven we advies en tips voor het zelf ontwikkelen van e-learning.

E-learningoverzicht
**Stimuleren van
Groen gedrag**

E-learningoverzicht
**Omgaan met
Oranje gedrag**

E-learningoverzicht
**Handelen bij
Rood gedrag**

E-learningoverzicht
**Meedenken
over Beleid**

Klik op de blokken om direct door te gaan naar de e-learningmodules van jouw keuze.

ruim aanbod online



Stimuleren van **groen** gedrag

OVERZICHT E-LEARNINGMODULES

Free Learning biedt diverse modules voor zorg- en welzijnsmedewerkers via de website van Gezond en Zeker:

- **Verzorgend wassen**
- **Echt contact maken**
Echt contact maken met Stop! Contact?, over de basisprincipes van echt communiceren met je cliënt

<http://www.gezondenzeker.nl/elearning.html>

Dit overlapt deels met de modules die je via <http://www.free-learning.nl> kunt bekijken:

- **Echt contact maken**
- **Wassen met affectie**

<http://www.free-learning.nl>

Goed Gebruik biedt via 'Stop! Contact?' divers materiaal aan

- **Contact-Model**
van de Academie voor Haptonomie
- **5 Filmpjes over écht contact**
Hoe kom je binnen bij een cliënt, ben je 'bezet', ben je geïnteresseerd, wat hangt er om je heen, geef je de cliënt de kans om te reageren en hoe reageer jij weer op de signalen van de cliënt?

- **Contact leggen**
3 Instructiefilmpjes over contact leggen

<http://www.goedgebruik.nl/algemeen/stop-contact->



Stimuleren van **groen** gedrag

OVERZICHT E-LEARNINGMODULES

De GGZ Ecademy is een coöperatieve vereniging van GGZ instellingen, die gezamenlijk e-learningcontent ontwikkelen, onderhouden, inkopen en distribueren.

- **Gemotiveerde gespreksvoering**

4 modules over gemotiveerde gespreksvoering

- **Crisismonitor**

Over het gebruik van het risicotaxatie-instrument gericht op het observeren en monitoren van patiënten

- **Dwang en drang**

Preventief handelen bij dwang en drang, de patiënt de regie laten behouden. De module is gericht op het stellen van kaders voor veilige communicatie en het bewust worden van de eigen invloed

<http://www.ggzecademy.nl/wat-doen-we.php>

NIVEO

4 zorgbranches (VGN, ActiZ, NVZ en GGZ Nederland) hebben hun krachten gebundeld en ontwikkelen op het gebied van BHV en aanpalende thema's gezamenlijk scholingsmateriaal.

- **Intercultureel fundament voor de zorg**

<http://www.niveo.nl/aanbod-lesstof-webshop/page/4/>

Op de website van Zorg voor Beter vind je veel leermateriaal voor de VVT sector.

- **Thema Goed in gesprek**

Video's, e-learningmodules, werkbladen, feedback kaarten etc.

<http://www.zorgvoorbeter.nl/ouderenzorg/Communiceren-ouderen.html>



Omgaan met **oranje** gedrag

OVERZICHT E-LEARNINGMODULES

Free Learning biedt diverse modules voor zorg- en welzijnsmedewerkers via de website van Gezond en Zeker:

- **Probleemgedrag**

<http://www.gezondenzeker.nl/elearning.html>

Dit overlapt deels met de modules die je via <http://www.free-learning.nl> kunt bekijken:

- **Probleemgedrag I**

- **Probleemgedrag II**

<http://www.free-learning.nl>

De VGN e-Learnshop is een product van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) en is niet zomaar voor iedereen toegankelijk (abonnement).

Zij bieden de volgende relevante e-learningmodules:

- **Professioneel Handelen bij Dreigende Agressie (PHDA)**

Module Aad - Module Bella - Module Cees - Module Maatwerk - Volledig pakket

- **Omgaan met spanningsvol gedrag van cliënten (light)**

- **Omgaan met spanningsvol gedrag van cliënten (uitgebreid)**

<https://elearnshop.vgn.nl/home/nl-nl/market/category/20/agressie>



Omgaan met **oranje** gedrag

OVERZICHT E-LEARNINGMODULES

Buijssen biedt e-learningmodules voor ziekenhuis en ouderenzorg met basiskennis over agressie en strategieën bij kritiek, dreigen en fysieke agressie.

Deze modules zijn niet vrij toegankelijk, maar inloggegevens zijn via de site aan te vragen.

www.elearningomgaanmetagressie.nl

De GGZ Ecademy is een coöperatieve vereniging van GGZ instellingen, die gezamenlijk e-learning content ontwikkelen, onderhouden, inkopen en distribueren.

- **Gemotiveerde gespreksvoering**

4 modules over gemotiveerde gespreksvoering

- **Crisismonitor**

Over het gebruik van het risicotaxatie-instrument gericht op het observeren en monitoren van patiënten

- **Dwang en drang**

Preventief handelen bij dwang en drang, de patiënt de regie laten behouden. De module is gericht op het stellen van kaders voor veilige communicatie en het bewust worden van de eigen invloed

<http://www.ggzecademy.nl/wat-doen-we.php>

DAPPR ondersteunt publieke organisaties en professionals bij het zo veel mogelijk voorkómen van agressie en het effectief opvangen van incidenten wanneer deze zich toch voordoen.

DAPPR bestaat uit een verschillende onderdelen:

DAPPR Samenspel

Voor het team, geeft inzicht in en grip op de werkafspraken in de organisatie over het omgaan met agressie

Zelftest in de DAPPR App

Voor de individuele medewerker, geeft inzicht in de eigen stijl in het omgaan met agressie



Omgaan met **oranje** gedrag

OVERZICHT E-LEARNINGMODULES

e-learning in de DAPPR App

Voor de individuele medewerker, vergroot de kennis vanuit een persoonlijk leeradvies

Beschikbare e-learningmodules:

- **Omgaan met stress**
- **Herkennen vormen van agressie**
- **Omgaan met doelbewuste agressie**
- **Herkennen van je eigen grens**
- **Grenzen stellen**

<http://www.wijzijndappr.nl>

Op de website van Zorg voor Beter vind je veel leermateriaal voor de VVT sector.

■ **Thema Probleemgedrag**

Film, inspiratieboekje, werkboek, handwijzer etc.

<http://www.zorgvoorbeter.nl/ouderenzorg/Communiceren-ouderen.html>

Cirquest biedt een (niet gratis) e-learningmodule en training. Deze hebben zij ingezet bij het Spaarne Ziekenhuis.

■ **Omgaan met Agressie en Emotie**

<http://www.cirquest.com/case/spaarne-ziekenhuis/>

Elearning made easy biedt een (niet gratis) e-learningmodule aan.

■ **Omgaan met agressie**

<http://elearningmadeeasy.nl/omgaan-met-agressie-niveau-1-en-2/>



Handelen bij **rood** gedrag

OVERZICHT E-LEARNINGMODULES

Gezond en Zeker biedt diverse modules aan via het programma E-Coach

- **Grip op agressie**
- **Omgaan met agressief gedrag**
- **Opvang en nazorg**

<http://www.gezondenzeker.nl/elearning.html>

Buijssen biedt e-learningmodules voor ziekenhuis en ouderenzorg met basiskennis over agressie en strategieën bij kritiek, dreigen en fysieke agressie.

Deze modules zijn niet vrij toegankelijk, maar inloggegevens zijn via de site aan te vragen.

www.elearningomgaanmetagressie.nl

DAPPR ondersteunt publieke organisaties en professionals bij het zo veel mogelijk voorkómen van agressie en het effectief opvangen van incidenten wanneer deze zich toch voordoen.

DAPPR bestaat uit een verschillende onderdelen:

DAPPR Samenspel

Voor het team, geeft inzicht in en grip op de werkafspraken in de organisatie over het omgaan met agressie

Zelftest in de DAPPR App

Voor de individuele medewerker, geeft inzicht in de eigen stijl in het omgaan met agressie

e-learning in de DAPPR App

Voor de individuele medewerker, vergroot de kennis vanuit een persoonlijk leeradvies



Handelen bij **rood** gedrag

OVERZICHT E-LEARNINGMODULES

Beschikbare e-learningmodules:

- **Omgaan met stress**
- **Herkennen vormen van agressie**
- **Omgaan met doelbewuste agressie**
- **Herkennen van je eigen grens**
- **Grenzen stellen**

<http://www.wijzijndappr.nl>

Cirquest biedt een (niet gratis) e-learningmodule en training. Deze hebben zij ingezet bij het Spaarne Ziekenhuis.

- **Omgaan met Agressie en Emotie**

<http://www.cirquest.com/case/spaarne-ziekenhuis/>

Elearning made easy biedt een (niet gratis) e-learningmodule aan.

- **Omgaan met agressie**

<http://elearningmadeeasy.nl/omgaan-met-agressie-niveau-1-en-2/>



Meedenken over beleid

OVERZICHT E-LEARNINGMODULES

Gezond en Zeker biedt diverse modules aan via het programma E-Coach

- **Coachen & de veiligheidscoach**

Gaat over coachingsvaardigheden en de rol van de veiligheidscoach bij oa agressie-incidenten

- **De Voilà-methode**

Hoe krijg je collega's zover? De Voilà-methode

<http://www.gezondenzeker.nl/elearning.html>

Free Learning biedt diverse modules voor zorg- en welzijnsmedewerkers via de website van Gezond en Zeker:

- **Vrijheidsbeperkende maatregelen**

<http://www.gezondenzeker.nl/elearning.html>

Dit overlapt deels met de modules die je via <http://www.free-learning.nl> kunt bekijken:

- **Vrijheidsbeperkende maatregelen**

<http://www.free-learning.nl>

Goed Gebruik biedt via 'Blijf fris' divers materiaal aan om jonge enthousiaste medewerkers kritisch, creatief en innovatief te houden.

- **Voilà-methode**

E-learningmodule over het zelf leren signaleren en oplossen van problemen onder leiding van de veiligheidscoach

- **Voorkomen hospitalisatie**

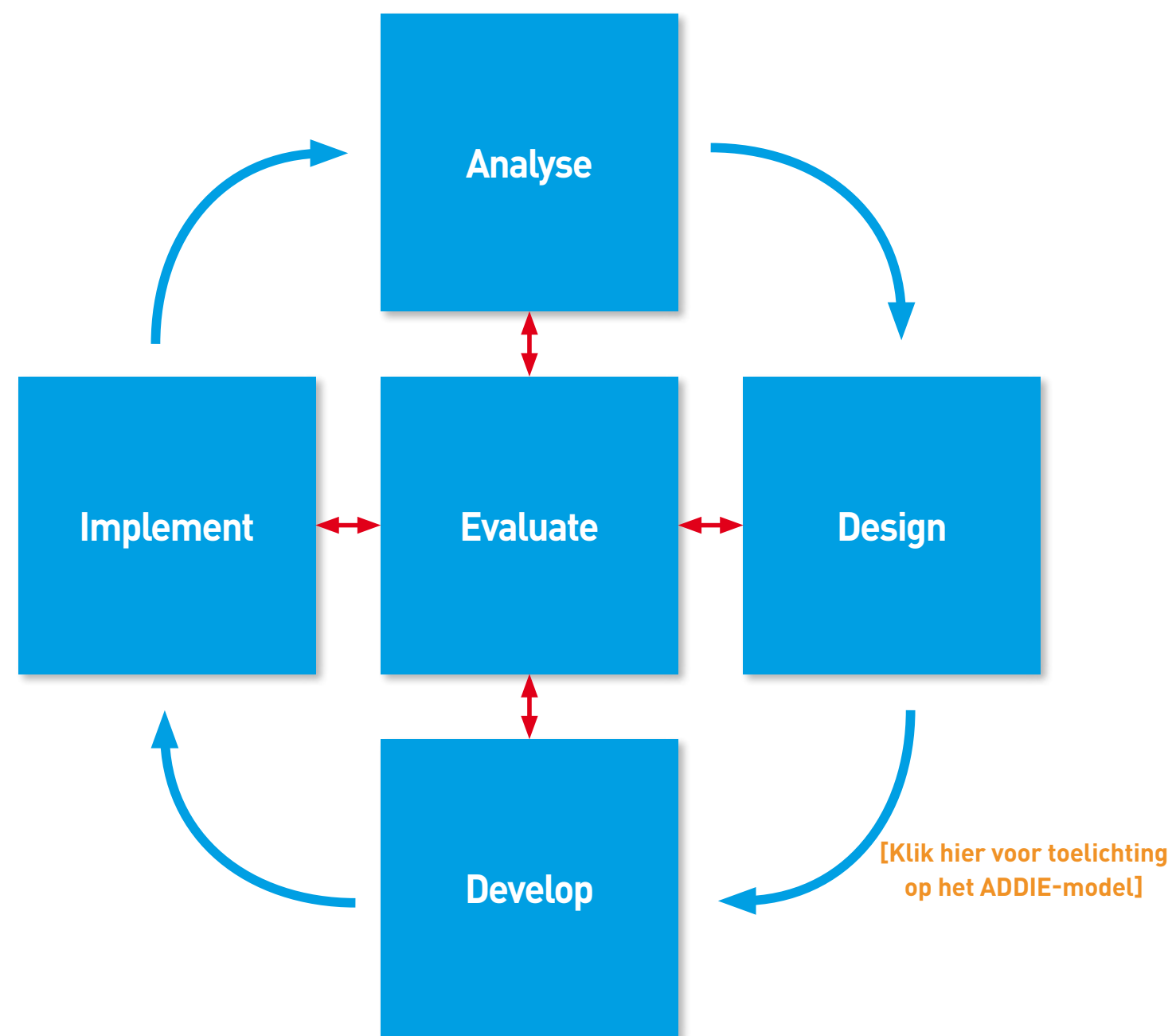
Filmpjes om hospitalisatie te voorkomen, open te staan voor innovaties en de 80-20 regel

<http://www.goedgebruik.nl/algemeen/blijffris-1>



Welke kies je, of ontwikkel je zelf?

Wanneer je bij het bestaande aanbod niet de juiste module vindt voor jullie leersituatie is het een overweging een e-learning te (laten) ontwikkelen. Eenvoudig is dat niet, maar we geven je in de bijlage graag kort wat eerste advies en tips voor een goede fasering van de ontwikkeling aan de hand van het ADDIE-model.



5. Weet je het zeker?

Na de eerste vier vragen heb je misschien een bestaande e-learningmodule gekozen of besloten zelf te gaan ontwikkelen. Om te beoordelen of je e-learning de juiste kwaliteit heeft vind je hieronder een handige checklist. De toelichting bij de 15 kenmerken geeft je niet alleen een goede indruk van de kwaliteit van je e-learning, maar ook veel inspiratie bij het nadenken over scholing.

Checklist, geredigeerd op basis van Schlötjes-Belle.
Een goede e-learning:

1 Lost een probleem of vraag op

Medewerkers hebben een kennis- of vaardigheidstekort dat opgelost kan worden met een e-learning. Geen opleidingsprobleem, dan ook geen e-learning!

Ja Nee N.v.t.

2 Sluit aan op leerdoelen

De vorm en inhoud van de e-learning moet aansluiten bij de leerdoelen van de medewerkers (zie ook leerdoelen in raamwerk agressieonderwijs). Ook voor de medewerker is het doel helder en is duidelijk welke resultaten hij moet behalen.

Ja Nee N.v.t.

3 Is herkenbaar voor je doelgroep

De inhoud moet relevant en herkenbaar zijn voor medewerkers, voor hun werkzaamheden en de situaties die zij tegenkomen. Dus geen zaken opnemen die medewerkers in de praktijk toch niet mogen doen.

Ja Nee N.v.t.



4 Activeert voorkennis

Een goede e-learning bouwt voort op al aanwezige kennis bij medewerkers en gebruikt dit als kapstok om nieuwe kennis, vaardigheden en inzichten aan op te hangen.

Ja Nee N.v.t.

5 Biedt afwisseling en actie

Afwisseling tussen lezen, luisteren, nadenken, vragen maken, etc. maakt leren leuk en zorgt ervoor dat medewerkers zelf actief aan de slag gaan met de lesstof. Actief verwerken van leerstof zorgt dat je het beter onthoudt.

Ja Nee N.v.t.

6 Spreekt emoties aan

Informatie gekoppeld aan emotie zorgt ervoor dat het leren beter beklijft. Denk aan het zien van een filmpje of een wedstrijdelement binnen het leren.

Ja Nee N.v.t.

7 Prikkel de zintuigen

Hoe zintuiglijker het leren, hoe beter het wordt opgeslagen in de hersenen. Een leerinterventie die gebruik maakt van beeld, geluid, invoelen en ervaren, prikkelt de zintuigen.

Ja Nee N.v.t.

8 Herhaalt en oefent

Het herhalen van belangrijke informatie, stappen, begrippen etc. zorgt ervoor dat je het beter onthoudt. Ook oefenen van vaardigheden is belangrijk voor het leerproces.

Ja Nee N.v.t.

9 Toetst en geeft zinvolle feedback

Oefenvragen met feedback helpen bij het leren. Feedback moet aangeven waarom iets goed of fout is en hoe je het een volgende keer anders zou kunnen doen. Toetsen helpen als check of je het allemaal begrijpt/kunt.

Ja Nee N.v.t.



10 Biedt structuur en goede vormgeving

De structuur en vormgeving moeten intuïtief zijn en duidelijk maken wat je moet doen of wat er van je verwacht wordt. Een aantrekkelijke vormgeving motiveert, maakt het leren leuk.

Ja Nee N.v.t.

11 Geeft sturing

Het kunnen bepalen van een eigen route bevordert het leerproces. Een goede leerinterventie sluit aan op de verschillende leerwegen en niveaus van medewerkers. Ook inzicht in wat je hebt gedaan is belangrijk (zowel voor de lerende als de docent, begeleider, leidinggevende).

Ja Nee N.v.t.

12 Gebruikt juiste taal en beeld

Niet te moeilijk maar ook zeker niet te voorgekauwd. Goede balans tussen tekst en beeldmateriaal, korte, heldere zinnen met duidelijke interpunctie en lay-out. De terminologie moet zijn afgestemd op de doelgroep.

Ja Nee N.v.t.

13 Gericht op toepassen in de praktijk

Binnen de leerinterventie wordt de link naar de praktijk gelegd, worden goede voorbeelden gegeven en zijn praktijkopdrachten, vragenlijsten, job-aids etc. opgenomen. Die stimuleren om op de eigen werkplek het geleerde toe te passen.

Ja Nee N.v.t.

14 Is inhoudelijk correct

Het spreekt bijna voor zich, maar de inhoud moet correct zijn en consequent. Plaatjes en tekst zijn met elkaar in overeenstemming en onderschrijven de in de branche geldende regels en voorschriften.

Ja Nee N.v.t.

15 Is voor iedereen beschikbaar

De leerinterventie is voor alle deelnemers toegankelijk (locatie, tijd, platformen en systemen).

Ja Nee N.v.t.



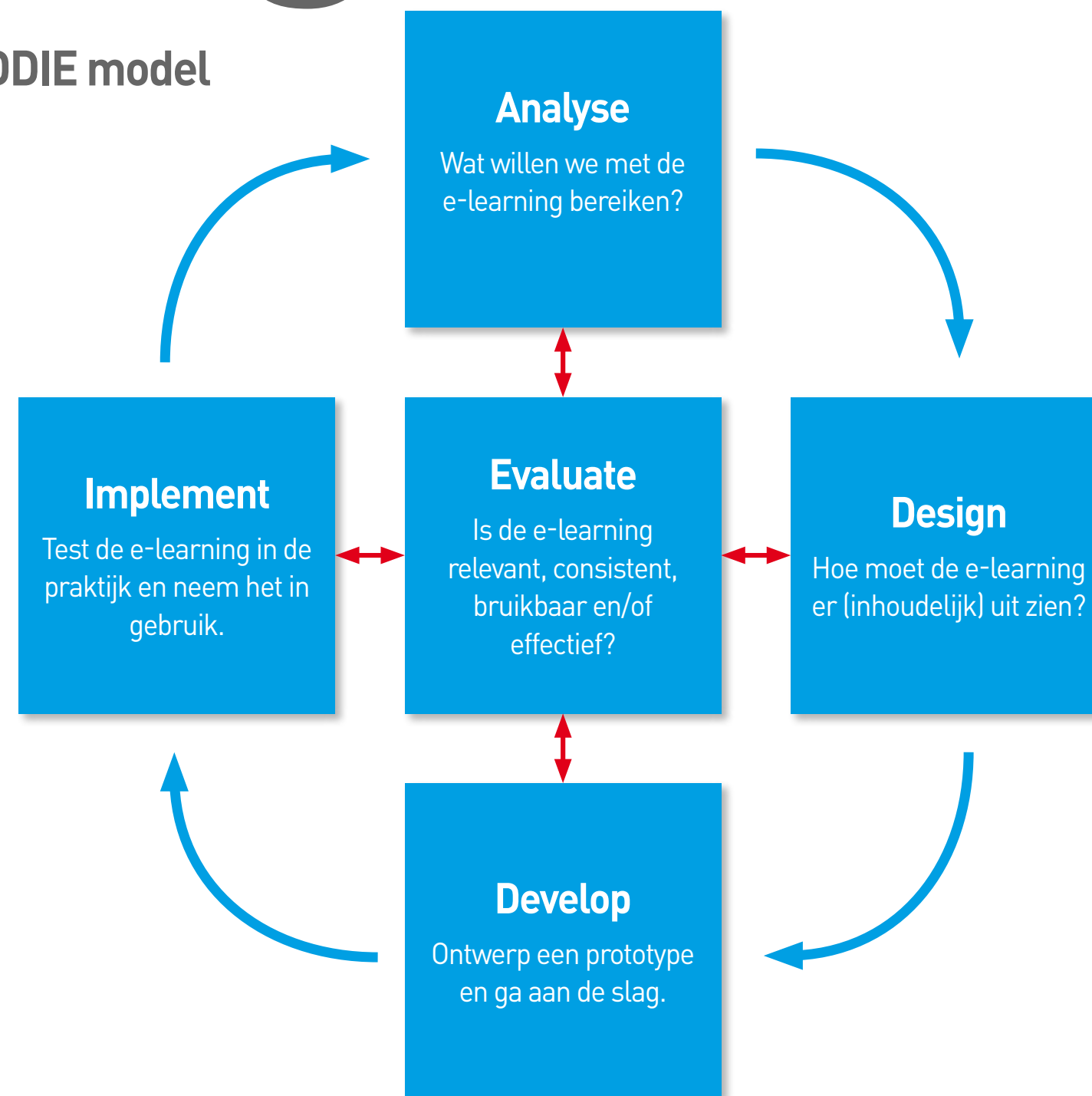
Ontwikkel je eigen e-learning

Ontwikkelen van je eigen e-learning: het ADDIE model

De afkorting **ADDIE** staat voor het Engelstalige acroniem: **Analyse, Design, Develop, Implement en Evaluate**. Hiermee zijn de vijf kernactiviteiten benoemd die nodig zijn om een goed product te ontwikkelen. Het ADDIE model kun je gebruiken voor het ontwerpen van elk leertraject en elke leerinterventie, al dan niet met online activiteiten.

Vier van de vijf kernactiviteiten volgen elkaar als een cyclus op. De vijfde (evalueren) is een permanente controle- en bijsturingsactiviteit, zoals het model laat zien. Niet alleen aan het einde, maar juist ook gedurende het ontwerpproces is dit een belangrijke activiteit. Door op verschillende momenten te evalueren, krijg je zicht op de kwaliteit van het ontwerp en krijg je mogelijke punten ter verbetering aangereikt. De ontwikkelcyclus kan meer dan eens worden doorlopen.

We beschrijven hierna kort de 5 fasen.



Ontwikkel je eigen e-learning

Analyse

Wat zijn de eisen en wensen?

- Stel het probleem of de leervraag vast waarvoor je e-learning wil inzetten.
- Bepaal welke kennis, vaardigheden of/en attitude ontbreken of moeten worden aangescherpt.
- Bepaal welke mensen dit moeten dit leren.
- Stel de (leer)kenmerken van deze mensen vast.
- Ga na wat de context van de leervraag is: denk aan urgentie, budget, werkomgeving, aansluiting op andere trajecten.

Design

Hoe moet het leertraject met eventueel e-learning eruit zien?

- Wat zijn vanuit de analyse de ideeën en ontwerpprincipes?
- Wat past bij de eisen en wensen uit de Analyse-stap. Zie onder andere Het Blended Learning Kookboek, hoofdstuk 'Gebruikelijke leerinterventies'. Via: <http://www.anewspring.nl/het-blended-learning-kookboek/>
- Bedenk alvast hoe je straks bij de implementatie kunt meten of de leerinterventie effect scoort.

Develop

Werk het ontwerpvoorstel uit tot een eerste product, een prototype.

Implement

Wat moet worden georganiseerd voordat het leertraject in gebruik genomen kan worden?

- Stel vast hoe en met wie e-learning wordt getest, geëvalueerd en bijgesteld.
- Bepaal hoe leidinggevend en management betrokken worden bij (de start en gedurende) e-learning.
- Ga na welke begeleiding en (technische) ondersteuning nodig zijn bij de start en het gebruik van e-learning.

Evalueer

Is het leertraject relevant, consistent, bruikbaar en effectief?

- Evalueer al tijdens het ontwerpproces de e-learning: voldoet deze en wordt de leervraag er mee opgelost?
- Stel vast wie bij deze effectmeting wordt betrokken.
- Stel vast wat er gebeurt met de evaluatie-resultaten.

Gebruikte literatuur

Akker, van den, J., & Thijs, A. (2009). *Leerplan in ontwikkeling*. Enschede: SLO.





Dit e-book is ontwikkeld in het kader van actieplan 'Veilig Werken in de Zorg' (2012-2016) en wordt aangeboden door de sociale partners in de zorg, jeugdzorg en welzijn & maatschappelijke dienstverlening. Kijk voor meer informatie op www.duidelijkoveragressie.nl