

INTHERE

AN MPROOF COMPANY

SECURE

LEARN

SHARE



Leerdoelen

SHARE

SECURE

LEARN

Auteur:

Daan Groen

Founder & Game Designer

GROWTH

EX
PLORE

Maak leren effectief én leuk

De coronacrisis dwingt ons om na te denken over nieuwe vormen van leren. Hoe gaat uw organisatie daar mee om? En welke rol speelt de persoonlijke leerbehoefte van uw medewerkers daar een rol in?

We hebben in de afgelopen weken massaal thuisgewerkt. Heeft u daarnaast ook uw kinderen lesgegeven, dan heeft u misschien iets nieuws ontdekt: u bent een medewerker én een trainer. Wist u dat u het in u had?

James Paul Gee vertelt in zijn boek “*What Video Games Have to Teach Us About Learning and Literacy*” dat kritisch leren plaatsvindt op het moment dat u uw kennis overbrengt op collega’s. Gaan we dan na de coronacrisis meer trainers op de werkvloer zien? Wie weet. Het zou mooi aansluiten bij de nieuwe leerbehoefte die eraan komt.

Van klassikaal leren naar dynamisch leren

Hoe gaat uw organisatie om met leren nu klassikaal leren even helemaal van de kaart is verdwenen? Gaat u mee in de beweging naar *dynamisch leren*?

Dynamisch leren is een vorm van leren waarbij de training zichzelf blijft aanpassen aan de leerbehoefte van de medewerker. Elke training is anders en is volledige afgestemd op de voorkeuren en voortgang van de medewerker. En omdat iedereen op een andere manier leert, is het van belang dat een leerdoel aansluit bij de persoonlijke leerbehoefte.

Een groot voordeel van dynamisch leren is dat nieuwe lesstof eenvoudig en snel aan de training toegevoegd wordt. Hierdoor spelen zowel trainers als medewerkers een grotere rol in het ontwikkelen en aanbieden van het lesmateriaal.

Stel: u wilt als organisatie uw eigen trainingen ontwikkelen. Waar begint u dan eigenlijk?

Bij het formuleren van leerdoelen.



Wat is een leerdoel?

Leerdoelen zijn de bouwstenen voor een training. Een leerdoel is een gestructureerde omschrijving van de kennis die u wilt overbrengen. Hoe scherper u uw leerdoel formuleert, hoe effectiever het leerdoel zal zijn.

Maar hoe formuleert u nou een goed gestructureerd leerdoel? Gebruik de volgende drie methodes om de effectiviteit van trainingen binnen uw organisatie te verbeteren.



Op zoek naar nieuwe manieren van leren binnen uw organisatie? InThere ontwikkelt trainingen die ervoor zorgen dat medewerkers actief met de leerstof aan de slag gaan. Wat ons uniek maakt is dat wij serious games en gamification inzetten bij trainingen. Leren wordt zo effectief én leuk.



1. SMART vergroot uw kans op succes

U heeft er vast wel eens van gehoord; de SMART-methode. Omschrijf uw leerdoelen SMART en u houdt beter bij of de kennis daadwerkelijk overgedragen wordt. U geeft namelijk duidelijk aan wanneer u welke resultaten hebt bereikt, op een manier die aansluit bij uw persoonlijke leerbehoefte. Met een SMART-doel vergroot u uw kans op succes.

2. Simpel als ABCD

Wilt u nog meer structuur in het formuleren van leerdoelen? Zet de ABCD-methode in.

U doorloopt de volgende vier stappen:

- **Audience:** Bepaal voor wie het leerdoel is;
- **Behaviour:** Beschrijf waarneembaar en meetbaar gedrag dat laat zien dat u het leerdoel behaalt hebt;
- **Condition:** Bepaal onder welke omstandigheden het leerdoel behaalt moet worden (optioneel);
- **Degree:** Bepaal de criteria voor een acceptabele uitkomst (optioneel).

Wilt u meer weten over de SMART-methode en wilt u weten hoe u SMART-doelen formuleert?

[Lees dit document van de Universiteit Utrecht.](#)



De antwoorden op deze vragen voegt u samen tot één leerdoel, zoals in het voorbeeld hieronder:

Condition		
Audience	Behaviour	Degree
medewerkers	leerdoelen formuleren die aan	tenminste 2 van de 4 stappen van de

ABCD-methode voldoen.

Wilt u meer weten over de ABCD-methode?

[Op de website van Educational Technology vindt u meer informatie en voorbeelden.](#)



1. **Onthouden:** Kennis uit het hoofd leren;
2. **Begrijpen:** Kennis gebruiken om iets uit te leggen;
3. **Toepassen:** Kennis gebruiken door het in te zetten;
4. **Analyseren:** Kennis gebruiken om situaties te analyseren;
5. **Evalueren:** Kennis gebruiken om situaties te beoordelen;
6. **Creëren:** Kennis gebruiken om situaties aan te passen.

3. Terug naar de basis met Bloom

Heeft u moeite met het formuleren van het gedrag (Behaviour)? U bent niet de enige. We weten vaak wel welke kennis noodzakelijk is (Degree), maar minder goed hoe we die kennis kunnen overbrengen.

De Taxonomie van Bloom helpt hierbij. Het is een veelgebruikte manier om het "behaviour" gedeelte van leerdoelen te verhelderen.

De Taxonomie van Bloom is verdeeld in zes verschillende kennisniveaus waarop u kennis kan beheersen. Er is een verschil tussen de hogere orde leren (bovenste drie) en lagere orde leren (onderste drie).

De zes kennisniveaus zijn:



Wilt u meer weten over de Taxonomie van Bloom?

In dit document van Samen in
Ontwikkeling vindt u meer informatie
over de methode.



**Elk kennisniveau heeft
verschillende werkwoorden om
het leerdoel te beschrijven.**

U vindt een hele lijst met werkwoorden
per niveau op de website van de
Universiteit Twente



De rol van leerdoelen in uw organisatie

Goed geformuleerde leerdoelen helpen om de leerbehoefte van uw organisatie in kaart te brengen. Ze creëren overzicht in een training en maken de voortgang binnen een training beter zichtbaar.

De trend is dat leerdoelen en andere onderdelen van een training steeds beter zullen aansluiten bij actuele processen op de werkvloer. Medewerkers krijgen een steeds grotere rol in het formuleren van leerdoelen binnen een training. SMART, de ABCD-methode en de Taxonomie van Bloom zijn daar handige hulpmiddelen voor.

Van leerdoel naar dynamisch leren

Zodra de leerdoelen helder zijn is het tijd voor de volgende stap: hoe brengt u de kennis effectief over aan uw medewerkers?

Daarvoor volgt u twee stappen:

1. U laat medewerkers leerdoelen behalen met oefeningen (leerobjecten);
2. U bouwt een online platform die deze leerobjecten (dynamisch) bundelt in een training.

Zo kunt u talloze oefeningen ontwikkelen om een leerdoel over te brengen.

En hoe zorgt u ervoor dat uw medewerkers plezier krijgen in het leren? Dat kan met een *serious game*, oftewel een training gevuld met game scenario's die gebaseerd zijn op de leerdoelen van uw organisatie. U speelt korte en uitdagende missies, waarin u steeds iets meer kennis tot u neemt. Vergelijk uzelf met collega's en daag uzelf uit om uw prestaties te verbeteren.

“

InThere is al ruim 10 jaar actief in het ontwikkelen van trainingen. Onze specialiteit? Co-creatie. Ons team van specialisten gaat samen met u aan de slag met het vertalen van leerdoelen naar een training. Train, inspireer, monitor de kennis van uw medewerkers én help uw organisatie vooruit.

”

Wilt u leren effectief én leuk maken in uw organisatie?

Neem nu contact op en ontdek op welke manieren uw organisatie beter kan leren.

Contact

Kanaalpark 140
2321 JV Leiden

Tel: 070 - 5117 006
E-mail: info@inthere.nl
Website: www.inthere.nl



De voordelen van serious gaming en gamification binnen een training



Maak leren leuk én effectief. U leert actief en de motivatie is intrinsiek. Zo blijft de lesstof beter hangen en speelt u met meer plezier;



Help uw organisatie zichtbaar vooruit. Alle data wordt bijgehouden. Spelers hebben een goed beeld van hun eigen voortgang en de organisatie behoudt overzicht over de effectiviteit van de inzet van de serious games en het gehele leertraject.



Leren kan altijd en overal. U speelt korte, uitdagende sessies van 15 minuten per dag. Op uw smartphone, tablet, laptop of PC. U bent dus niet meer afhankelijk van een dure trainer, een vaste dag of locatie.