

JOITSKE HULSEBOSCH EN SIBRENNE WAGENAAR

# Blended Leren Ontwerpen

**Alles over tools,  
design  
en faciliteren**

Thema, uitgeverij van Schouten & Nelissen

# Voorwoord

## DOWN THE RABBIT HOLE

Niet alleen is dit de titel van een boek van Lewis Carroll én een festival, het is ook de uitdrukking die gebruikt wordt om ons internetgebruik en het verdwalen in de grote hoeveelheid informatie aan te duiden. Je kent dat wel: op zoek naar een fles shampoo om uit te komen bij een cursus schilderen.

Als je in het afgelopen jaar zocht naar informatie over online en blended leren, dan kon je zomaar in een rabbit hole verdwijnen. Er is veel, en ook veel tegenstrijdigs, over gezegd. Feit is, dat ons leerlandschap het afgelopen jaar drastisch is veranderd. We zijn (veel) meer online om te leren. En we zijn tot de conclusie gekomen dat online leren niet een kwestie van het simpelweg ‘flippen’ van een les of training is, maar echt vraagt om een ander ontwerp van je aanbod. Je brein krijgt te maken met een tweedimensionaal vlak, wordt afgeleid in de thuisomgeving en er ontstaat mentale moeheid als er alleen maar sprake is van het zenden van leerstof. Dat online leren leuker en beter kan, en moet, willen we gefocust blijven, is een ding dat zeker is.

*Blended leren ontwerpen* kan je helpen met alle vragen die je hebt rondom blended en online ontwerp. Mede doordat Joitske en Sibrenne niet pas een jaar maar al vele jaren bezig zijn met dit onderwerp, is het een rijk en onderbouwd boek. Zij spreken vanuit hun eigen ervaring en hebben ook eigen ontwerpprincipes afgeleid van hun zoektocht down the rabbit hole. Dat hoeven wij dan niet meer te doen! Het is dus een onmisbaar werk voor de professional die niet wil verdwalen in het grote aanbod. Elke ontwerper (en ik ook) likt er zijn vingers bij af.

Dank, Joitske en Sibrenne, voor het op papier zetten van al jullie kennis en ervaring. Jullie waren, zijn en blijven nu met dit boek enorme pioniers op dit vakgebied.

Ria van Dinteren, april 2021

# Inhoud

<b>Inleiding</b>	<b>9</b>
<b>1 Organiseer de start</b>	<b>18</b>
Met wie ga je ontwerpen?	19
Je doelgroep in beeld	21
Drie ontwerpbenaderingen en zeven grondtonen	28
<b>Zelf aan de slag:</b> maak een persona	33
<b>2 Ontwerp je blend</b>	<b>36</b>
Zeven ontwerpprincipes	37
Modellenparade voor blended leren	52
Monitoren en evalueren van online leren: learning analytics	64
<b>Zelf aan de slag:</b> een storyboard van je ontwerp	70
<b>3 Maak je blend innovatief</b>	<b>72</b>
Drie manieren om te vernieuwen	73
Innovaties in online leerland	77
Het SAMR model voor vernieuwend denken	94
Hoe blijf je bij met nieuwe tech en tools?	96
<b>Zelf aan de slag:</b> een innovatief ontwerp	98
<b>4 Van doel naar tool</b>	<b>100</b>
Technologie: middel of doel?	101
Basistools voor leerinterventies	107
Uit het bos een boom kiezen	110
Waarborg de privacy	114
<b>Zelf aan de slag:</b> kies je tools	118

## 5 Van infographic tot interactieve video 120

Het inrichten van platformen en tools	121
Zelf content maken	126
Je deelnemers aan de slag met het maken van content	136
Prototype en testen	138
<b>Zelf aan de slag:</b> platformen, tools en content	140

## 6 De kunst van het online faciliteren 142

Ontwikkel je eigen facilitatorstijl	143
Waarin verschilt online van live faciliteren?	146
Deelnemers actief en betrokken houden	148
Aan de slag! Over rollen en taken	152
Van samenwerkend leren tot online peer feedback	162
Faciliteren van live online sessies	168
Als dit gebeurt, dan zal ik ...	183
<b>Zelf aan de slag:</b> een faciliteerplan	184

## 7 Online specials 188

Online conferenties	189
Faciliteren van leernetwerken en communities	193
Hybride bijeenkomsten	197
Open Space en World Café	198
Sociale MOOCs	199
<b>Zelf aan de slag:</b> Blijf leren!	203

<b>Verklarende woordenlijst</b>	<b>206</b>
---------------------------------	------------

<b>Bronnen</b>	<b>210</b>
----------------	------------

<b>Dankwoord</b>	<b>216</b>
------------------	------------

# Inleiding

*Petra doet mee aan de een leergang over blended leren. Ze heeft er veel zin in en vindt het ook wel een beetje spannend. De leergang start namelijk online. Is ze wel handig genoeg? Wie doen er verder mee? Een week voor de start krijgt ze twee video's waarin oud-deelnemers vertellen hoe belangrijk het is om voldoende tijd in te plannen en dat het goed is om al een beetje te bedenken wat je uit de leergang wilt halen. Er spreekt ook veel enthousiasme uit hun verhalen. Op maandag gaat het van start! Ze ontvangt een mailtje met de inlog naar een platform waar een aantal mensen zich al hebben voorgesteld. Leuk om zo een beeld te krijgen van de anderen, er is al wat contact met een andere deelnemer die ook aan het trainen is voor een marathon.*

*Op dinsdag is er een online lunch, hierin maakt Petra kennis met de trainers en de deelnemers. Eerst aan de hand van de kaart van Nederland en vervolgens middels een gesprek over blended leren aan de hand van ontwerpprincipes. Ze maakt ook kennis met haar 'bungalow', een groepje waarmee ze de opdracht heeft samen aan een casus te gaan werken. Zo'n online lunch helpt om de leergang wat in de vingers te krijgen. Om de dag logt Petra in en reageert op opdrachten, zoals de vraag naar een positieve online ervaring. Als ze na twee weken de groep in Utrecht ontmoet, voelt de groep al heel vertrouwd. Superleuk om haar bungalow nu in het echt te zien. Ook heeft ze al veel geleerd en ervaren over blended leren, nog voor de eerste dag op locatie. De sfeer is heel relaxed, ze voelt zich meteen op haar gemak. Als ze na deze ochtend een collega ontmoet, vertelt ze enthousiast over de nieuwe wereld waar ze induikt en hoeveel nieuwe termen en tools ze al heeft ontdekt.*

Er kan veel online. Vóór corona waren velen van ons er sterk van overtuigd dat coaching, reflectie, trainen van vaardigheden en excursies vragen om een fysieke setting. Inmiddels zijn we door – deels noodgedwongen – ervaringen wijzer geworden. Een mooie uitspraak van Martijn Vroemen, ervaren teamcoach, illustreert dit: 'Ik heb lang gedacht dat je online geen diepgang kunt bereiken. Vandaag coachte ik een team van vier en we bespraken de onderstroom. Er zijn gevoelens gedeeld, tranen gevloeid. Er was een intense en verstilde aandacht en ik dacht voor het eerst: dit doet op geen enkele manier onder voor face-to-face.'

Wij zijn Sibrenne Wagenaar en Joitske Hulsebosch en met ons bedrijf Ennuonline zijn we al ruim vijftien jaar bezig met het ontwikkelen en begeleiden van online en blended trajecten in heel verschillende verschijningsvormen. Zo ontwikkelen we digitale leerlijnen. We ontwerpen leertrajecten voor groepen van tien deelnemers, maar ook voor 600 deelnemers, soms geheel online, vaak blended. We richten online interactieve congresdagen of -weken in. We faciliteren tech & tool tours, online Open Space sessies en World Café bijeenkomsten. We hebben inmiddels een goed gevoel ontwikkeld voor wat werkt en wat niet. Ook voor ons blijft het puzzelen en zoeken naar stevige, effectieve, innovatieve, creatieve, originele of robuuste blends. Maar dat vinden we juist leuk. De technologie ontwikkelt zich en draagt bij aan waardevolle vernieuwingen in online en blended leren. Juist die puzzel spreekt ons enorm aan, zeker omdat we zien en ervaren hoe krachtig blended leren kan werken.

10

We geven een voorbeeld van zo'n blended aanpak waar wij enthousiast van worden: in de 'oude' situatie verzorgt een expert elk jaar een dag lang een training over macro-economische ontwikkelingen. Er doen gemiddeld tien mensen mee en tijdens de training loopt regelmatig een deelnemer even weg voor een belangrijk overleg. We ontwerpen samen een online variant: vier weken met online leeractiviteiten zoals verschillende opdrachten en live online sessies. Elke week heeft een ander thema. Elk thema is uitgewerkt in een paar bronnen en opdrachten waar deelnemers met elkaar aan werken en waarover ze ideeën kunnen uitwisselen in een forum. In plaats van tien personen nemen aan deze online variant zeventig mensen deel. En wat blijkt? Deelnemers leren meer doordat ze langer met de thema's bezig zijn. De vragen die ze stellen zijn scherper, mede daardoor ontstaat meer diepgang in de gesprekken met de expert en ook tussen de deelnemers onderling. Er ontstaat zelfs een netwerk dat na de cursus door gaat.

Vermoedelijk werk jij inmiddels ook online. Misschien heb jij een training omgezet naar een online variant? Of verzorg je online coaching en intervisie? En als je kijkt naar de toekomst dan realiseer je je dat blended leren niet meer weg te denken is. We zien bij veel trainers, ontwikkelaars, leeradviseurs en opleidingsfunctionarissen de behoefte aan een steviger fundament ontstaan: wat werkt bij blended leren? Waar geloven we in? Welke toolset hebben we nodig? Wat sluit aan bij onze doelgroep? En welke online leerinterventies dragen echt bij aan leren en ontwikkelen in het werk?

Het ontwikkelen van een goede blend is best een uitdaging. We zien veel waardevolle initiatieven en we zien ook mensen worstelen. Misschien herken jij ook een van de volgende situaties. Je verzorgt regelmatig online bijeenkomsten in Zoom en die zijn wel efficiënt, maar je mist de spontane discussies. Je hebt gehoord dat een forum goed kan werken, bent enthousiast aan de gang gegaan, maar mensen maken ondanks jouw ijzersterke startvraag geen gebruik van de forumfunctie. Je hebt een online opdracht uitgezet als voorbereiding voor een teamsessie, maar op de ochtend voor de sessie hebben nog maar drie van de twaalf teamleden de opdracht gemaakt. Je worstelt met theorie overbrengen, want je maakt niet makkelijk contact met het scherm met allemaal vakjes... Of je blijft maar experimenteren met het online begeleiden van een rollenspel of scrumsessie. Je komt er wel mee weg, maar de techniek vraagt al je energie en je hebt het gevoel dat het allemaal wel beter en sterker kan.

Misschien weet je nu niet goed welke tools je kunt inzetten, of ontbreekt het je aan ideeën voor leuke en passende online opdrachten. Misschien ben je nu al blij dat je een korte online sessie kunt verzorgen. Je kunt ervoor zorgen dat je je toolkennis ontwikkelt; dat je een ontwerp maakt dat echt geschikt is voor online en blended leren, dat je deelnemers weet te verleiden om ook asynchroon kennis en ervaringen met elkaar uit te wisselen. Onderzoek door Patti Shank (2020) laat zien dat online of blended leren zelfs effectiever kan zijn dan leren in een fysieke training. Mits je een goed passende blend ontwerpt. Hoe je dat doet, leer je in dit boek.

11

We gaan je helpen om die optimale blend te ontwerpen en online leren goed te begeleiden. Geven we je dé oplossing, dé blauwdruk of dé tool voor blended leren? Nee, daar geloven we niet in. Het gaat ons erom dat je als online ontwerper en begeleider je eigen stijl ontdekt en je eigen leercurve doorloopt. De een wil goed worden in superstrakke sessies waarbij alles er gelikt uitziet, terwijl de ander juist wil leren werken met en reageren op de groep.

*Wij zijn enthousiast over online, maar natuurlijk is online niet altijd beter. Het kan heel fijn zijn om elkaar te zien, te ontmoeten. Om een wandeling te maken, elkaar bij het koffiezetapparaat te treffen, op de hei met elkaar te reflecteren of op een plek gezamenlijk af te spreken om bepaald werk te verzetten. Dat maakt dat we in dit boek spreken over blended leren, waarbij het blenden van online en 'fysiek ontmoeten' een van de mogelijke blends is. Maar daarover later meer.*

## Twee voorbeelden van blended ontwerpen

Een blended leertraject kan op veel verschillende manieren vorm krijgen. Twee voorbeelden van blended ontwerpen.

**VRAAG** *Hoe kunnen we onze zorgmedewerkers digitaal vaardig maken?*

**Het oude ontwerp:** drie themamiddagen rondom technologie in de zorg.

**Het nieuwe ontwerp:** een video schetst 'een dag uit het leven van een digitaal handige verzorgende'. Vervolgens is er een online zelftest om te zien waar je staat. In een fysieke sessie kunnen medewerkers aan specifieke bekwaamheden werken, met oefeningen uit de praktijk. Oogst van deze sessie is een door de medewerkers gemaakte infographic die ze op hun afdeling kunnen delen. Nu komt het aan op oefenen en toepassen in de praktijk. Peer support is hierbij belangrijk. Medewerkers zijn lid van een WhatsAppgroep, met daarin tips, suggesties, digivaardige collega's als mentor en alle ruimte om eigen vragen voor te leggen.

12

**VRAAG** *Hoe kunnen we zorgen dat nieuwe medewerkers op de eerste dag makkelijk hun weg vinden en zich welkom voelen?*

**Het oude ontwerp:** medewerkers krijgen bij elke afdeling in een uur een uitleg over de afdeling. Na drie maanden is er een introductiemiddag voor alle nieuwe medewerkers.

**Het nieuwe ontwerp:** een 3D filmpje dat vanaf de parkeerplaats en fietsenstalling het gebouw laat zien. Je loopt als kijker het gebouw binnen, je ziet wie er bij de receptie zitten, je ziet de trap die je nodig hebt om bij je eigen afdeling te komen, je nieuwe collega's stellen zich kort aan je voor. Het filmpje bevat een aantal zogeheten 'hotspots': bullets die je aanvullende informatie geven over iets wat je in het filmpje tegenkomt. Dit filmpje krijgen nieuwe medewerkers een week voor de start thuisgestuurd ter oriëntatie.

## HOE DIT BOEK WERKT: EEN BLENDED TRAJECT IN ZEVEN FASES

Hoe kom je tot een goed blended leertraject? Hoe loopt het traject van ontwerp tot implementatie? In de praktijk is dit een creatief proces, dat ook elke keer anders verloopt. Soms sla je stappen over, omdat je misschien al een platform of



een tool hebt die je inspireert en je een kader geeft. De ene keer ontwerp je alleen, de andere keer met een ontwerpgroep. Wel kun je duidelijk zeven fases onderscheiden van ontwerp tot faciliteren. Elk hoofdstuk nemen we een fase bij de kop.

Elke fase ronden we af met een concreet product. Een template hiervoor vind je aan het eind van elk hoofdstuk onder het kopje 'Zelf aan de slag.' Je kunt het boek ter inspiratie lezen, maar als je de opdrachten aan het einde van elk hoofdstuk doet, leidt het ook tot jouw eigen ontwerp. De fases en de tussenproducten die je kunt maken, zijn:

### Hoofdstuk 1 **Organiseer de start**



De eerste stap is het nadenken over de ontwerpfase. Met wie ga je ontwerpen? Kruip in de huid van je doelgroep: hoe digitaal vaardig zijn ze? Hoe gemotiveerd? Welke mate van zelfsturing past erbij? We introduceren drie ontwerpbenaderingen.

**Product** *een of meer persona's voor je doelgroep*

13

### Hoofdstuk 2 **Ontwerp je blend**



Dit hoofdstuk helpt je om tot een grof ontwerp te komen. Je kunt het lezen met een leertraject of leerinterventie in gedachten. Je krijgt een ontwerpmodel aangereikt, passend bij jouw kijk op leren. Van daaruit maak je keuzes die je blended interventie effectief en enthousiasmerend maken.

**Product** *een storyboard van je ontwerp*

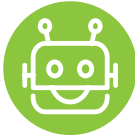
### Hoofdstuk 3 **Maak je blend innovatief**



Door technologische ontwikkelingen ontstaan nieuwe mogelijkheden op het gebied van leren en ontwikkelen. Denk aan micro-learning, performance support, gamification. We realiseren ons dat je soms eerst voorbeelden nodig hebt voordat je er in je eigen traject ook gebruik van kunt maken. Vandaar dit hoofdstuk met voorbeelden van innovatieve blends en een aantal concrete hulpmiddelen om zelf een vernieuwende stap te zetten.

**Product** *een innovatieve blend*

## Hoofdstuk 4 **Van doel naar tool**



In het eerste storyboard met je ontwerp heb je vanuit leerdoelen nagedacht over mogelijke leeractiviteiten. Deze activiteiten wil je vervolgens kunnen ondersteunen met technologie. Welke tools en functionaliteiten heb je tot je beschikking? In dit hoofdstuk nemen we je mee in de wereld van technologische mogelijkheden en helpen we je bij het maken van de juiste keuzes.

**Product** *een passende toolset*

## Hoofdstuk 5 **Van infographic tot interactieve video**



Je blend bepaalt wat je te ontwikkelen hebt aan materialen. Dit ontwikkelen kan gaan om een video of een screencast, maar denk ook aan opdrachten en scripts. Hoe maak je een opdracht zo dat deelnemers zin hebben om ermee aan de slag te gaan?

**Product** *overzicht van te ontwikkelen materialen*

## Hoofdstuk 6 **De kunst van online faciliteren**



Deelnemers in een blended leertraject hebben begeleiding nodig. De mate waarin en de manier waarop kan verschillen. Je maakt kennis met online werkvormen die het leren ondersteunen in een live sessie. En je leest over belangrijke faciliteermomenten in trajecten.

**Product** *een concreet faciliteerplan*

## Hoofdstuk 7 **Online specials**



Tot slot zijn er naast online en blended leertrajecten nog allerlei specifieke interventies mogelijk. Denk aan een online conferentie, online Open Space of het ontwikkelen en faciliteren van een Massive Open Online Course (MOOC). We maken je graag nieuwsgierig naar deze specials. Zin om een stapje verder te gaan dan een online leertraject? Zin om iets speciaals te organiseren? Dit hoofdstuk geeft je daar de juiste handvatten voor.

**Product** *blijf leren!*

## HOE KUN JE DIT BOEK LEZEN?

Ben je een beginnend blended leren ontwerper? Dan zijn hoofdstuk 1, 2, 4 en 6 het meest relevant. Hoofdstuk 1 is een introductie op het ontwerpproces. Hoofdstuk 2 geeft je praktische inzichten en handvaten voor het daadwerkelijk maken van een ontwerp. Hoofdstuk 4 helpt bij het samenstellen van je toolset en in hoofdstuk 6 leer je wat het begeleiden van online leren vraagt.

Hoofdstuk 3, 5 en 7 bieden verdieping op de hoofdstukken daarvoor. Je hebt een ontwerp, maar je zoekt naar meer innovatieve blends, lees dan hoofdstuk 3. Misschien schakel je vervolgens anderen in om materialen te ontwikkelen. Als je overweegt om (ook) zelf materialen te maken, dan is hoofdstuk 5 relevant. Daarin beschrijven we zeven typen materialen. Tot slot kun je je faciliteervaardigheden verdiepen middels leerinterventies die we in hoofdstuk 7 beschrijven.

## INTERVIEWS MET EXPERTS EN ERVARINGSDESKUNDIGEN

Door het boek heen vind je korte interviews met professionals die vertellen over hun kennis van en ervaringen met een specifiek onderwerp. Dit gaat altijd over een onderwerp waar we meer diepgang aan willen geven. Laat je er vooral door inspireren.

15

## DEFINITIES, TERMINOLOGIE EN VERKLARENDE WOORDENLIJST

In de wereld van blended leren worden veel Engelse termen gebruikt. De Nederlandse vertalingen vinden wij vaak lelijk. Bovendien is het handig om de Engelse termen te kennen, omdat internet meer Engelstalige dan Nederlandse bronnen biedt. We gebruiken om die reden vaak de originele benaming. Kom je een nieuw begrip tegen, kijk dan in de verklarende woordenlijst achterin.

Er zijn een aantal begrippen die niet zo nieuw of verrassend klinken, maar die we veel gebruiken en waar verschillende interpretaties bij mogelijk zijn. Om te zorgen dat er geen onduidelijkheid is over wat we precies bedoelen, geven we hieronder onze definities van deze begrippen:

### **Blended leren**

Een efficiënte, effectieve en aantrekkelijke mix van leeractiviteiten, waarbij deelnemers in verschillende leeromgevingen actief aan de slag gaan met leerinhouden. Ze doen dat individueel en in interactie met elkaar en met experts, ondersteund door technologie. Deze mix bestaat uit momenten waarop iedereen elkaar (online) ziet (synchroon) en zelf te plannen activiteiten (asynchroon).

## **E-learning**

Plat gezegd heeft e-learning betrekking op alle vormen van leren die ondersteund worden door informatie- en communicatietechnologie. Echter, in de praktijk en in dit boek gebruiken we de definitie voor individueel te volgen online leermodules die gemaakt zijn met auteurstools.

## **Leertechnologie:**

Leertechnologie is het geheel aan technieken, vaardigheden, methoden en processen dat gebruikt wordt voor leren.

## **(Leer)platform**

Het begrip platform of leerplatform gebruiken we voor een online applicatie waar meerdere technieken bij elkaar komen, denk aan een blogfunctie, forumfunctie, opslag van bestanden. Met een leerplatform kun je asynchroon leren ondersteunen. Voorbeelden hiervan zijn Moodle, aNewSpring, LearningStone, Viadesk.

16

## **Leertraject**

Misschien ontwikkel je een training, een workshop of een langer lopend leertraject? Een eenmalige leerinterventie, een teambijeenkomst of een coachtraject? We gebruiken het begrip leertraject waarmee we de breedte van leermogelijkheden bedoelen.

## **Tools**

Hiermee bedoelen we applicaties die zich richten op een bepaalde handeling, denk aan brainstormen, vergaderen, een quiz maken, interactieve video.

## **Synchroon en asynchroon leren**

Synchroon leren gebruiken we voor leeractiviteiten waarbij iedereen tegelijk online is, zoals in een live online sessie. Asynchroon leer je op een eigen gekozen moment.

## **Trainers, facilitators, procesbegeleiders, leer- en ontwikkeladviseurs**

We gebruiken deze benamingen door elkaar in het boek. Bij al deze namen hebben we iemand voor ogen die zich bezighoudt met leren en ontwikkelen. De een zal meer ontwerpend werken, de ander meer vanuit een adviesrol of sterk in de uitvoering van een leertraject betrokken zijn.

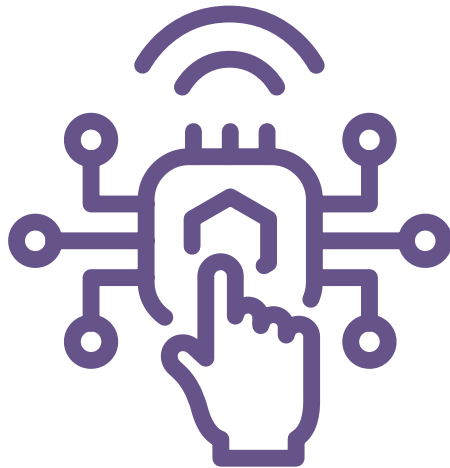
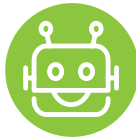
## BRONNEN

De bronnen die we gebruikt hebben vind je per hoofdstuk achterin dit boek. Je vindt ze ook op onze website. Handig is dat je daar gelijk kunt doorklikken naar de online bronnen.

We hebben ons best gedaan om alle rechthebbenden van modellen en voorbeelden te benaderen en om toestemming te vragen. Eenieder die meent dat zijn/haar materiaal hier zonder voorafgaande toestemming is gebruikt, kan contact met ons opnemen.

Deze QR-code leidt je naar de online bronnenlijst. De bronnenlijst is te vinden op [www.ennuonline.com/boek-blended-leren-ontwerpen](http://www.ennuonline.com/boek-blended-leren-ontwerpen).





## Organiseer de start

Je kunt een face-to-face traject herontwerpen of starten met een nieuwe vraag. Herontwerpen is een kans om je bestaande ontwerp te versterken. Bij het herontwerpen van een face-to-face traject heb je al een goed gevoel voor wat er nodig is en wat knelpunten zijn. Bedenk dan hoe het traject nog sterker kan.

Een voorbeeld: wij bieden een leergang over blended leren aan. De opzet is ook blended: de leergang bestaat uit drie blokken, elk blok start met twee online weken en we sluiten af met een ochtend bij elkaar. Door corona kunnen we helaas niet live afspreken, waardoor een herontwerp naar een geheel online variant nodig is.

Wat kunnen we verbeteren? De ochtend van het tweede blok heeft een erg druk programma: experimenteren met tools en belangrijk werk aan de casus. Kun je dit ook anders aanpakken? We kiezen voor twee online sessies van anderhalf uur in plaats van een hele ochtend: de eerste sessie is gericht op het werken aan de casus en de tweede is gericht op het gebruik van tools. Door de duidelijke focus per sessie krijgen beide onderwerpen meer aandacht.

De les: probeer voor jezelf ruimte te creëren om echt even opnieuw te denken. Soms helpt het om jezelf een uur te gunnen om – los van alles – vrij te denken. Begin je met een geheel nieuwe vraag, dan kun je vermoedelijk nog allerlei kanten op bewegen in je ontwerp. Hoewel ook hier kaders kunnen gelden. Misschien zit je vast aan een bepaald stramien of een specifieke toolset? Het kan ook zijn dat de organisatie zo gewend is aan individuele e-learning, dat je daar wel een beetje bij in de buurt wil blijven. Ga kort na welke kaders in jouw situatie van belang zijn.

Dit boek is opgebouwd rond zeven ontwerpfases. Omdat iedere fase een hoofdstuk beslaat, krijgen de fases een wat lineair karakter: fase 1 in hoofdstuk 1 en ga zo door. In de praktijk werk je veel vloeiender: je begint bij fase 1 en je gaat door, maar soms pak je weer eens terug naar een vorige fase of sla je (tijdelijk) een fase over. Als eerste stap de start organiseren is zowel bij een herontwerp als bij een nieuw ontwerp van belang. Bij deze eerste fase staan we in dit hoofdstuk stil door middel van drie onderwerpen.

- 1 Met wie ga je ontwerpen?
- 2 Je doelgroep in beeld
- 3 Drie ontwerpbenaderingen en zeven grondtonen

19

Dit eerste hoofdstuk resulteert in een plan van aanpak (wie betrek ik erbij en hoe gaan we werken) en een goede schets van je doelgroep.

## MET WIE GA JE ONTWERPEN?

Gezamenlijk ontwerpen kan heel krachtig werken. Je benut elkaars ideeën en ervaringen en dat wat je ontwerpt is niet alleen ‘van jou’, maar wordt door een veel bredere groep gedragen. Maar wie wil je op welke manier meenemen in de ontwerpfase? Hoe zorg je dat je de juiste mensen hebt en dat het overleg niet te lang duurt? Als je een belangrijke besluitnemer mist, kan het voorkomen dat je wordt teruggefloten. Wanneer je te veel mensen hebt die zich ermee bemoeien, kan dat het proces ook vertragen.

Bij het ontwerpen van een blended traject komt altijd technologie kijken: een webinar tool, een platform, apps, noem maar op. Dat betekent dat je gelijk al breder wilt kijken naar wie je betreft bij je ontwerp dan je misschien gewend bent. Is het handig om collega's, de ICT-afdeling of ondersteunende diensten te betrekken? Denk sowieso breed: trainers, inhoudsdeskundigen, managers, ex-deel-



nemers, toekomstige deelnemers, ICT-experts, opdrachtgevers. En: samen ontwerpen met de doelgroep is altijd een goed idee.

Toch kan het best een uitdaging zijn om gezamenlijk te ontwerpen voor een online of blended traject. Blended leren is voor veel mensen een nieuwe manier van leren, ze zijn vaak nog gewend aan de driedaagse training op locatie met overnachting. Zoals jij beelden hebt bij blended leren, zo hebben anderen die wellicht niet. Of andere beelden. Wij komen regelmatig mensen tegen die vooral ervaring hebben met individuele e-learning en die ervaring meenemen bij ons verhaal over blended leren.

Wat kun je doen om mensen met wie je wilt samenwerken mee te nemen in nieuwe mogelijkheden:

- Vraag uitgebreid naar hun ervaringen met online leren en wat ze daarin fijn vinden. Breng zo een gesprek op gang over online leren en werkende elementen.
- Geef de variëteit van online leren weer aan de hand van praktijkvoorbeelden en verken samen wat aanspreekt en waar je in dit betreffende traject naartoe wilt werken.
- Maak een mini online leertraject zoals je een beetje in gedachten hebt en nodig de betrokkenen uit om dit te doen en ervaren. Zo doet iedereen wat ervaring op vanuit een deelnemersperspectief. Vaak blijken dit verderop in het ontwerpproces zeer waardevolle ervaringen.

## Een mini-MOOC voor de ontwerpgroep

Een organisatie vraagt of ik een e-learning kan ontwikkelen om mensen bekend te maken met het nieuwe beleid. Of eigenlijk nog belangrijker: dat mensen zich bewust worden van het belang van een nieuwe koers en hiernaar gaan handelen. Ik vertel dat e-learning vooral werkt voor nieuwe en eenduidige informatie. De opdrachtgever is nu heel geïnteresseerd om te horen wat beter zou passen bij zijn vraag. Ik stel voor om een paar mensen bij elkaar te brengen die meedenken en -doen in het ontwerpen. De groep bestaat uit twee managers, twee beleidsmakers en vier medewerkers die met de voeten in de klei staan. Met hen bekijk ik een aantal voorbeelden van heel andere leeraanpakken.

Die voorbeelden zijn meer gericht op het uitwisselen van ideeën en ervaringen tussen deelnemers: van een challenge via e-mail, tot een online game en een