

# NIEUWE TECHNOLOGIE EN EVALUATIE VAN TRAININGEN

## CONTROLE NODEN & EVALUATIE VAN DE OPLEIDINGSRESULTATEN IN AFSTANDSONDERWIJS

De opkomst van leren op afstand, e-learning, blended learning, mobiel leren, enz heeft bijgedragen tot verschuivingen in het onderwijsproces (onderwijzen en leren)

- Van de traditionele aanpak gebaseerd op een input proces (onderricht en curriculum)
- Tot de op competenties gebaseerde aanpak (output/ competentie van de lerende)

Tabel 4.1 (Vandeput & Stroobants, 2016) illustreert de vergelijking van de traditionele en competentiegerichte benaderingen.

TRADITIONEEL AANPAK	COMPETENTIE GERICHTE AANPAK
Inhoud dezelfde voor alle lerenden	Inhoud taakgericht, flexibel, realistische context
Strikt Georganiseerd leerproces	Flexibele Organisatie van onderricht
Kennis / Vaardigheden	Competentiegericht (Combinatie van kennis, vaardigheden, attitudes)
Gericht op trainer	Gericht op lerende ipv op trainer
Evaluatie kennis (cognitieve) vaardigheden, product gericht, Summatieve (test cultuur) op einde van het onderricht	Evaluatie Product- en proces, formatieve test cultuur met meerdere instrumenten & trainers Permanente evaluatie in loop van leerproces
Gescheiden leerinhouden/studie-eenheden	Interdisciplinaire studie eenheden

TABLE 4.1

De paradigm-verschuiving van input tot output gebaseerd proces heeft de versterking beïnvloed van twee gebieden in het e-learning proces

- Nood aan verificatie en
- Evaluatie van de trainingsresultaten.

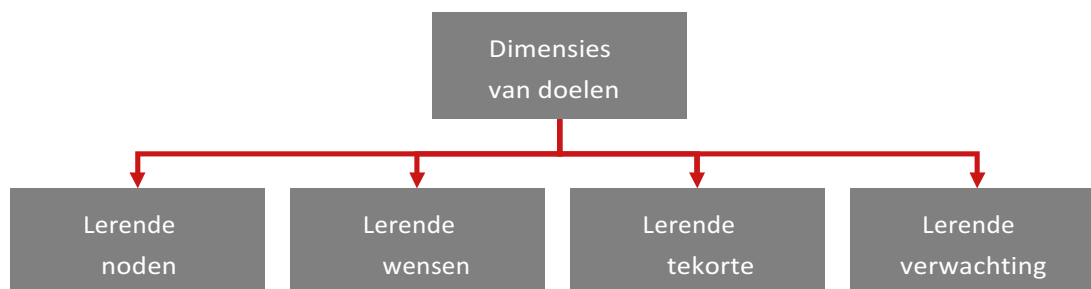
Ten aanzien van de nood aan verificatie, worden de behoeften geanalyseerd op drie niveaus [figuur 4.2.]



FIGURE 4.2

Door individuele doelstellingen, wordt de competentie voor privégebruik bedoeld: e-learning binnen de gezinnen en vrienden, bijvoorbeeld, chatten, bellen en het versturen van e-mails. Door organisatiele doelstellingen, gebruik van competentie onder collega's voor de distributie van informatie, aankondigingen, ervaring, advies, rapport of evaluatie in een organisatie of onderneming. En door professionele doelstellingen bedoelt men het gebruik van competentie voor de communicatie met specialisten of deskundigen gericht op professionele ontwikkeling.

Bovendien omvat elke doelstelling vier dimensies (Karapetjana, 2008, blz. 15) zoals weergegeven in figuur 4.3.



Ter de controle van de noden van de lerenden gebruikt men technieken als

- Oriëntatie van het afstandsonderwijs en
- Studie van het profiel van de lerende.

Noden van het personeel worden geverifieerd via beoordeling van de academische referenties voor nieuwe medewerkers en analyse van den opleidingsnoden van het personeel.

Transformatie van input tot output gebaseerd proces zorgt ervoor dat de verandering van het e-learningproces door evaluatie van het onderricht op afstand, blended learning, mobile leren e.d.

- External evaluation.

Tabel 4.4 belicht de belangrijkste terminologie over evaluatie van de resultaten van de opleiding in het afstandsonderwijs.

TERM	BESCHRIJVING
Input	Curriculum, onderricht, enz.
Output	Competentie van lerenden of, in andere woorden, combinatie van kennis en vaardigheden
Evaluatie	Het examinatieproces en de resultaten ervan (Ahrens, Bassus, Zaščerinska, 2012),
Assessment	De vooruitgang van de lerende, zijn plaats en kwalificatie (Ahrens, Bassus, Zaščerinska, 2012)

TABLE 4.4

Aan de ene kant wijst figuur 4.5 (aangepast van Vandeput & Stroobants, 2016) op het verschil tussen de termen "evaluatie" en "evaluatie".

Anderzijds sluit evaluatie ook assessment in (Hahele, 2006, p. 152).

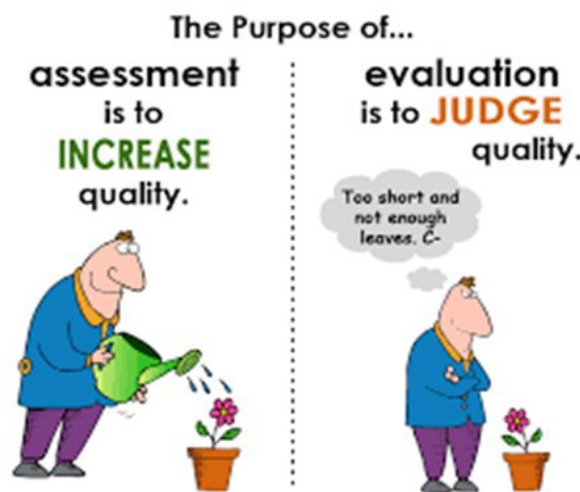


FIGURE 4.5

Evaluaties maken vaak gebruik van bepaalde testgegevens, samen met andere bronnen om beslissingen te nemen over de herziening, de goedkeuring of afwijzing van een cursus, module, curriculum (Ahrens, Bassus & Zaščerinska, 2012). In een competentie-gerichte benadering wordt de beoordeling gekenmerkt door (Vandeput & Stroobants)

- Adequate aanpak (leerstijl, motivatie, intelligentie, interesse, kennis, etc),
- Integratie (tijdens de les - Feedback + FEED UP + FEED FORWARD),
- betrokkenheid van de trainer (zelf-, peer-, co-evaluatie),
- Kennisopbouw georiënteerd op probleemoplossende vaardigheden, sociale vaardigheden, praktische vaardigheden, regelgeving vaardigheden, enz)
- Authenticiteit
- Multidimensionaliteit

Evaluatie geeft feedback over de waarde van een cursus, module, curriculum en interactie

- External evaluation.

tussen beoordelaars (Luka, 2007, blz. 104). Evaluatie wordt gedefinieerd als de evaluatie met de focus niet op de evaluatie van de leerresultaten, maar met de nadruk op de evaluatie van de interconnecties tussen het leren en de resultaten in de geheel systeem van de criteria (Hahele, 2006, p 148, 152; Maslo, 2006 p. 52).

Het evaluatieproces bevat zo'n vijf fasen (Luka, 2007, blz. 104) zoals

- voorbereiding van het evaluatieplan,
- identificatie van de doelstellingen
- Bedoeling om de praktijk te veranderen,
- verantwoording van de criteria en
- evaluatie en de presentatie van de veranderingen in de praktijk.

Doel van de evaluatie kan variëren (Hahele, 2006, blz. 150) zoals weergegeven in figuur 4.6

- van diagnostisch onderzoek in Fase 1
- door middel van formatieve evaluatie in Fase 2
- summatieve evaluatie in fase 3.

#### FASE 1



FIGURE 4.6

Diagnostische evaluatie wordt uitgevoerd bij het begin van de cursus om informatie te verkrijgen over de kennis en vaardigheden van de leerlingen (Hahele, 2006, p. 150).

Formatieve evaluatie wordt daarna organiseerd in het midden van de cursus om de geleidelijke educatieve vorderingen van de lerenden te controleren (Hahele, 2006, p. 150). En de summatieve evaluatie op het einde onthult ten slotte of de prestaties van de lerenden de doelstellingen en de overgang naar het volgende (hogere) opleidingsniveau bereikten (Hahele, 2006, p. 150).

Evaluatie omvat ook volgende elementen (Maslo, 2006, p. 53) als:

- Zelfevaluatie,
- interne evaluatie

Zelfevaluatie wordt gedefinieerd als proces van de lerende om na te denken over hun leren, het te analyseren en te plannen in overeenstemming met de criteria die tezamen met de trainer zijn uitgewerkt. Het resultaat is een zelfevaluatie rapport in een schriftelijke vorm (Hahele, 2006, p. 150).

- External evaluation.

Interne evaluatie wordt bepaald als het proces van:

- 'de evaluatie van het werk van de lerende door de leraar/trainer en lerende in overeenstemming met hun gemeenschappelijke criteria alsook
- Een evaluatie van het werk van de leraar/trainer door de lerenden en de leiding van de onderwijsinstelling. Het resultaat is een zo genaamd interne evaluatie-rapport in een schriftelijke vorm (Hahele, 2006, p. 150).

Externe evaluatie wordt opgevat als het proces van evaluatie van het werk van de leraren, lerenden en de leiding van de onderwijsinstelling in overeenstemming met bepaalde criteria.

Het resultaat is een rapport door externe deskundigen in een schriftelijke vorm genaamd externe evaluatie (Hahele, 2006, blz. 150).

Evaluatie verloopt zoals blijkt uit Figuur 4,7:

- van zelfevaluatie
- door middel van interne evaluatie
- tot externe evaluatie.

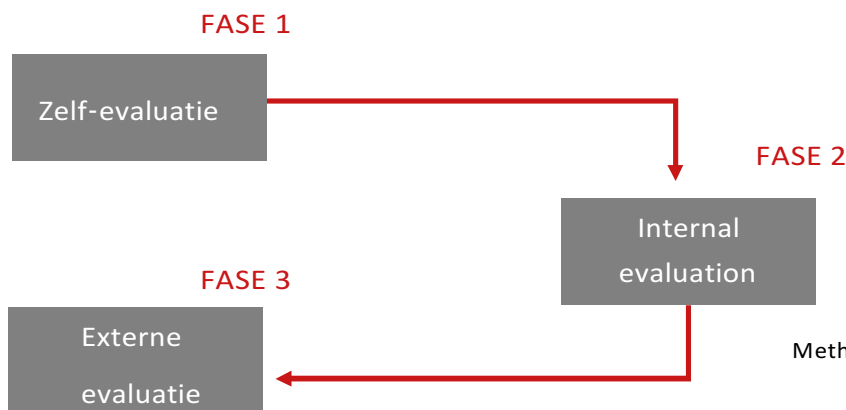


FIGURE 4.7  
Methodologie van evaluatie

## METHODE

Verschillende werkwijzen en instrumenten kunnen worden gebruikt voor het verzamelen van de informatie voor een evaluatie zoals (Tilkin, Kerkhofs, 2009)

- Vragenlijsten: lijst van vragen worden gesteld aan de respondenten;
- Waarnemingen: evaluatie gegevens kunnen worden verzameld door het gedrag deelnemers b.v. leraren, studenten, anderen te observeren. Bepaal wel zorgvuldig welke gedragskenmerken moeten worden geobserveerd en welke betekenis daaruit kan worden afgeleid;
- Interviews: mondelinge bevraging, ofwel met gestructureerde, semi-gestructureerde of open vragen. Interviews kunnen individueel of met groepen worden gehouden;
- Vergadering: bijeenkomsten stimuleren mensen om over dingen na te denken en te bespreken;

- Sneeuwbal / Delphi: mensen kunnen individueel gevraagd wat ze vinden van bepaalde dingen, maar het is zeker verhelderend voor hen om te horen of te lezen wat de dezelfde dingen voor anderen betekenen. Door een lijst op te maken van de vermelde problemen, of opinies te geven, wordt de mogelijkheid gecreëerd voor anderen om commentaar te geven. Zo wordt een overzicht gemaakt van mogelijke adviezen en steun voor elk van hen;
  - External evaluation.
- Schriftelijk product: schrijven over zijn ervaringen is een krachtige manier van reflectie;
- Presentaties: anderen vertellen wat gebeurde dwingt je erover na te denken. Dit doet zich ook voor met de kritische vragen die door het publiek kunnen worden opgegooid. Ook deze methode kan een krachtige stimulator blijken te zijn om te leren van ervaringen;
- Stroomdiagramverzamelingen: door met een "flowchart" diagram van het proces van een cursus of training te beschrijven is het mogelijk om niet alleen te reflecteren over de verschillende stadia van het proces, maar ook op het verband tussen de verschillende fasen;
- Kritiek / reviews: door interne of externe experts / collega's / supervisors. Anderen uitnodigen te komen kijken en hun visie te geven op wat zij zien gebeuren in de trainingsruimte of in de ganse cursus is natuurlijk een positieve manier om een intern debat over de kwaliteit uit te lokken;
- Rapporten / verslagen: Sommige documenten worden geproduceerd, zelfs als er geen evaluatie plaatsvindt. Toch kunnen zij een functie in een evaluatie te hebben en ondersteuning van het denkproces dat de evaluatie moet activeren. Verder kunnen de gegevens in deze documenten worden bekeken voor verdere analyse.

Evaluatietechnieken vormen een reeks die ook kunnen gemengd worden. Daarom kan assessment van een lerende vele vormen bevatten (Vandeput & Stroobants, 2016):

- Checklist (waarneming),
- Gedrag beschrijving (observatie, zelf),
- Attitude schaal,
- Gesprek,
- Portfolio,
- Case,
- Verslag,
- Paper,
- Simulatie,
- Presentatie,
- Competentiegericht interview,
- Stage, etc.

De beoordeling van de effectiviteit van een programma kan worden gebaseerd op de volgende vragen:

- Wat wilt Extern? (Validatie)
- Welke stappen moeten worden genomen om daar te komen? (Doelen)
- Wat heb je nodig om elke stap te bereiken? (Doelstellingen en resultaten)
  
- Hoe goed doe je het? (Maatregelen)
- Wat en hoe draagt een programma bij aan de ontwikkeling en groei van de lerenden?

Leerling Leren en Course Assessment technieken omvatten

- Beoordeling van leermiddelen,
- Cursus evaluaties.

Dergelijke e-instrumenten kunnen worden geïntegreerd in evaluatie

- Monkey Survey,
- Webinars,
- Gebruik van de Moodle-platform,
- Blogs en gebruik van sociale media enz.

## BIBLIOGRAFIE

Ahrens, A., Bassus, O., & Zašcerinska, J. (2012). A Methodology of Evaluation of Efficiency of Engineering Curriculum in the Context of Sustainable Development. *Management of Sustainable Development (MSD) Journal*, Volume 4 Nr.2/2012, p. 21-28. Management of Sustainable Development Quality Research Centre, Lucian Blaga University Faculty of Engineering, Sibiu, Romania.

Garavan, T. (1997). The learning organization: a review and evaluation. *The Learning Organization*. 4(1), 18-29.

Hahele, R. (2006). Mācīšanās kvalitātes pašnovērtējuma iespējas novērtēšanas sistēmā Latvijā. In: I. Maslo (Ed.). *No zināšanām uz kompetentu darbību*, 148.-161. lpp. Latvijas Universitātes Akadēmiskais apgāds. 186 lpp.

Ilyinska, L. (2004). *English for Science and Technology: Course design, Text Analysis, Research Writing*. RTU Publishing House. 216 p.

Karapetjana, I. (2008). *English for Specific Purposes Teaching Methodology*. Latvijas Universitātes Akadēmiskais apgāds. 67 p.

Kitzinger, J. (1995). Education and debate Qualitative Research: Introducing focus groups. *BMJ* 1995; 311:299-302 (29 July).

Kropļijs, A., Raščevska, M. (2004). *Kvalitatīvās pētniecības metodes sociālajās zinātnēs*. Rīga: RaKa.

Krueger, R. A. (2002). *Designing and Conducting Focus Group Interviews*. University of Minnesota, USA.

Krueger, R. A. & Casey, M. A. (2000). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Rese-*

- Lopez, C., Salmeron, J. (2011). A Framework for Classifying Risks in ERP Maintenance Projects. *External Evaluation International Conference on e-Business (ICE-B 2011)*, July 18-21, 2011, pp. 201-204. Publisher: SciTePress - Science and Technology Publications, Seville, Spain.
- Lūka, I. (2007). Studentu profesionālās angļu valodas kompetences veidošanās tūrisma studijās. / Development of Students' ESP in Tertiary Level Tourism Studies Promocijas darbs / Unpublished Doctoral Thesis. Latvijas Universitāte, Rīga: Latvijas Universitāte, Latvija. 321 lpp.
- Maslo, I. (2006). Kompetences jēdziena izpratnes daudzveidība un ar to saistītas problēmas Latvijas izglītības organizācijas sistēmas izveidē. In: I. Maslo (Ed). *No zināšanām uz kompetentu darbību*, 46.-56. lpp. Latvijas Universitātes Akadēmiskais apgāds. 186 lpp.
- Okoli, C., Pawlovski, S. (2004). The Delphi Method as a Research Tool: an example, design considerations and applications. *Information and Management*, 42(1), 15-29, (2004)
- Portelli, J. P., Vilbert, A. B. (2002). Standards, Equity, and the Curriculum of Life. *Analytic Teaching*. vol. 22, no. 1, pp. 4-19.
- Rabiee, F. (2004). Focus-group interview and data analysis. *Proceedings of the Nutrition Society*, 63, 655–660.
- Richardson, C,A. & Rabiee, F. (2001). 'A Question of Access' – an exploration of the factors influencing the health of young males aged 15–19 living in Corby and their use of health care services. *Health Education Journal* 60, 3–6.
- Thomas, K., Allen, S. (2006). The learning organization: a meta-analysis of themes in literature. *The Learning Organization*, vol. 13, no. 3, pp. 123-139.
- Tilkin, G., Kerkhofs, L. (2009). *Self-Evaluation in Adult LifeLong Learning*. Bilzen, Belgium: Alden Biesen.
- Vandeput, L. & Stroobants, I. (2016). Framework for competency based (online) learning. *Nieuwe Media School (NMS)*, Mol, Belgium. - February 8th 2016.



# GOEDE PRAKTIJK

## ZELF-EVALUATIE VAN LERENDE

### KORTE SAMENVATTING

Elke opleiding, cursus of project resulteert in een uitkomst. Na de implementatie van blended learning binnen de opleiding, wordt het resultaat, de verrijking van digitale competentie van de lerenden, geanalyseerd via een zelfevaluatie door de lerende.

Zelfevaluatie kan in een waaier van vormen worden uitgevoerd, zoals een vragenlijst met open en / of gesloten vragen, gestructureerde interviews, diepte-interviews, enz.

### DOELGROEP

Zelfevaluatie door de lerende past in elke doelgroep van lerenden. In het niet-formele volwassenenonderwijs is leerling zelfevaluatie nuttig zowel voor de lerenden zelf als voor de leraren en lerarenopleiders, docenten en mentoren die in opleidingscentra werken. Wie trainingen en leerprogramma's aanbiedt, heeft te maken met een toenemende diversiteit van de leerlingen, voortijdig schoolverlaters en leerlingen met een kansarme achtergrond (met inbegrip van vluchtelingen, asielzoekers en migranten).

De zelfevaluatie door de doelgroep verhoogt de kennis en het inzicht van de opleiders in problemen van hun lerenden. Zo kunnen zij betere opleiding op hun maat aanbieden en realiseren.

Format voor het plannen van zelfevaluatie over de problemen die moeten worden geëvalueerd (Tilkin, Kerkhofs, 2009):

## BESCHRIJVING

- Doelen van de evaluatie en aanverwante indicatoren
- Doelgroepen
- Nodige Informatie (Privay overeenkomst)
- Methoden en instrumenten van evaluatie
- Organisatie van het evaluatieproces
- Informatieverwerking
- Identificatie van criteria / bewijs
- Analyse / interpretatie
- Verslaggeving
- Taakverdeling en toewijzing van de taken
- Tijdschema

Zelfevaluatie is georganiseerd als een semi-gestructureerd interview dat zo'n drie vragen als omvat

- Wat is uw houding ten opzichte van de training?
- Wat heb je geleerd tijdens deze training?
- Hoe kunt u deze kennis in uw academische en/of professionele gebied toepassen?

Zelfevaluatie wordt uitgevoerd op een individuele manier.

Dergelijke zelfevaluatie kan worden geïntegreerd in e-tools als: Monkey Survey, het gebruik van de Moodle-platform, Blogs, gebruik van sociale media, enz.

**AANBEVELING  
VOOR  
IMPLEMENTATIE  
&  
DISSEMINATIE**

In principe is de analyse van de documenten is ook een soort van observatie (Tilkin, Kerkhofs, 2009). Dit keer worden de documenten in plaats van het gedrag onderzocht (Tilkin, Kerkhofs, 2009). Weer Het belangrijkste punt om in gedachten te houden is weer de vereiste om zeer precies te zijn in wat je zoekt in de documenten (Tilkin, Kerkhofs, 2009). Volgende dingen zijn weer belangrijk (Tilkin, Kerkhofs, 2009):

- Geef aan wat u wilt weten;
- Bepaal hoe dit wordt weergegeven in het document;
- Beslis hoe je gaat analyseren bijvoorbeeld slechts een scan doen, of woord voor woord ?;
- Overweeg of u wilt niet alleen weten of de dingen zijn vernoemd, maar ook hoe vaak, door wie of in welke context.

onthullen De bereidheid van de cursisten om hun ervaringen in de klas te delen wordt verkregen op het einde van elke lezing.

Bovendien benadrukken lerenden het belang van de mogelijkheid (Ilyinska, 2004, p. 92-93, 95)

- om dingen te zien vanuit verschillende perspectieven,
- om in een nieuwe organisatie vertrouwde onderdelen te produceren
- om nieuwe ideeën te overwegen door het maken van connecties te maken met de oude

**ORGANISATION  
ELE  
INFORMATIE**

Deze praktijk werd in Riga gehouden door Riga Lerarenopleiding en Pedagogische management Academy in 2009-2011 Jelena Zascerinska beurs, PhD thesis

"De ontwikkeling van de communicatieve vaardigheden van studenten in het Engels voor academische doeleinden Studies" werd gesteund door het Europees Sociaal Fonds binnen het project "Steun voor Doctoral Studies aan de Universiteit van Letland".

**KORTE  
SAMENVATTING**

Elke opleiding, cursus of project resulteert in een uitkomst. Na de implementatie van blended learning binnen de opleiding, kan het resultaat ervan en de implementatie geanalyseerd worden via externe evaluatie.

Externe evaluatie wordt traditioneel uitgevoerd door deskundigen, die een ruime ervaring op basis van onderzoek in een bepaald studiegebied van verkregen hebben. De keuze van de experts is gebaseerd op twee criteria, namelijk erkende kennis in het onderzoeksonderwerp en de afwezigheid van belangenconflicten. Externe evaluatie kan in een waaier van vormen worden uitgevoerd, zoals focusgroep interview, semi-gestructureerde interview, enzomeer.

**DOELGROEP**

Externe evaluatie past voor elke doelgroep binnen een opleiding, cursus of project. In de niet-formele opleidingen voor volwasseneneducatie is deskundige evaluatie is nuttig voor zowel lerenden als leraren en lerarenopleiders, docenten en mentoren die in opleidingscentra werken. Wie trainingen en leerprogramma's aanbiedt, heeft te maken met een toenemende diversiteit van de leerlingen, voortijdig schoolverlaters en leerlingen met een kansarme achtergrond (met inbegrip van vluchtelingen, asielzoekers en migranten).

De externe evaluatie door deskundigen doelgroep verhoogt de kwaliteit van de opleidingen op maat van deze doelgroepen.

<p><b>BESCHRIJVING</b></p>	<p>De gegevens worden verzameld door middel van een focusgroep interview georganiseerd via webinar of skype sessie. Een focusgroep interview is een techniek voor het gebruik van diepgaande groepsinterviews. Daarbij worden de deelnemers geselecteerd na een doelgerichte, maar niet per se representatieve bemonstering van een groep die gericht het onderwerp in kwestie. ( Rabiee, 2004).</p> <p>Focusgroepinterviews onderzoeken hoe kennis, en nog belangrijker, ideeën zich ontwikkelen en binnen een bepaalde culturele context werken. Ze evenals verkennen ook hoe de opinies worden geconstrueerd (Kitzinger, 1995). Er dient opgemerkt te worden dat in de onderhavige bijdrage het uitzicht wordt gedefinieerd als een centrale, organiserende houding (Portelli &amp; Vilbert, 2002). Het uitzicht omvat visie, missie en doelstellingen. In de pedagogie wordt het gezien als het concept van de lerende organisatie die zich richt op het ontwerpen van onderricht en het leerproces (Garavan, 1997; Thomas &amp; Allen, 2006).</p>
<p><b>AANBEVELING VOOR IMPLEMENTATIE EN DISSEMINATIE</b></p>	<p>Een focusgroep bestaat meestal uit vijf tot 10 deelnemers (Krueger, 2002). Deelnemers worden geselecteerd op criteria dat ze iets over het onderwerp te zeggen hebben, binnen een de leeftijd-ranking, vergelijkbare sociale eigenschappen hebben en comfortabel kunnen praten met de interviewer en met elkaar (Richardson &amp; Rabiee, 2001).</p> <p>Het kan ook gunstig zijn een diverse groep bijeen te brengen (bijvoorbeeld uit verschillende beroepen) om verschillende invalshoeken in groepsverband te maximaal te verkennen (Kitzinger, 1995). Bovendien is het belangrijk bewust te zijn hoe de hiërarchie in de groep de gegevens kan beïnvloeden (een verpleger zal bijvoorbeeld waarschijnlijk worden geremd door de aanwezigheid van een consultant uit hetzelfde ziekenhuis) (Kitzinger, 1995).</p> <p>De keuze van de deelnemers aan een focusgroep interview is gebaseerd op drie criteria: kennis van deelnemer over een gegeven onderwerp, de culturele verschillen en diversiteit in beroepsopleiding (beroep, opleiding, etc) van de deelnemers en hun groepshierarchie. Het aantal deelnemers is afhankelijk van de heterogeniteit van de focusgroep: hoe groter de heterogeniteit van de groep, des te minder het aantal deelnemers (Okoli &amp; Pawlovski, 2004). Verder, vertonen kleinere groepen groter potentieel (Krueger &amp; Casey, 2000). Dus, vijf is een goed aantal deelnemers voor de studie (Lopez &amp; Salmeron, 2011).</p> <p>De focusgroep interview wordt bepaald als een semi-gestructureerd interview. Semi-gestructureerde interviews worden gebruikt als de onderzoekers al de eerste kennis op het onderzoeksveld verworven hebben.(Kroplijs &amp; Rašćevka, 2004)</p>
<p><b>ORGANISATIONELE INFORMATIE</b></p>	<p>Deze praktijk werd in Riga gehouden door de Riga Lerarenopleiding en Pedagogische management Academy in 2009-2011 Jelena Zascerinska beurs, PhD thesis. "De ontwikkeling van de communicatieve vaardigheden van studenten in het Engels voor academische bij- Doeleinden Studies" werd gesteund door het Europees Sociaal Fonds binnen het project "Steun voor Doctoral Studies aan de Universiteit van Letland".</p>

