# **HET GEBRUIK VAN GUNNINGSCRITERIA OM TE PEILEN NAAR DIDACTISCHE ELEMENTEN**

Een leeractiviteit bevat een inhoudelijk, maar ook een didactisch luik.

Didactiek houdt zich bezig met de vraag **HOE** kennis, vaardigheden, houdingen of attitudes kunnen worden aangeleerd. Het geeft handvaten voor het motiveren van de lerende en het goed opbouwen van een leeractiviteit.

De vorm van een leeractiviteit (online (digitaal), offline (klassikaal of face-to-face) of hybride leren (combinatie van online en offline) zal mee bepalen wat de impact is van de leeractiviteit voor de lerende op de werkplek.

Aandacht voor didactiek is dus een belangrijk gegeven om mee te nemen in de overheidsopdracht voor de aankoop van een leeractiviteit. Om hierbij ondersteuning te bieden, brengt het Agentschap Overheidspersoneel enkele bouwstenen aan voor het opstellen van een bestek, om te peilen naar de didactische meerwaarde van een leeractiviteit.

# **Overzicht van de bouwstenen**

De bouwstenen zijn er op gericht om te gebruiken om de gunningscriteria op te stellen in het bestek. De gunningscriteria vragen aan de inschrijvers om rond bepaalde topics een voorstel te formuleren en hun aanpak te schetsen, zodat de aanbestedende overheid dit kan beoordelen. Bij de beoordeling van de offertes moet de aanbestedende overheid dan motiveren in welke mate het voorstel van de inschrijver de didactische doelstellingen verwezenlijkt.

De bouwstenen zijn voornamelijk bruikbaar als een beoordelingselementen of een subcriterium binnen een overkoepelend gunningscriterium. Eventueel kunnen ze ieder op zichzelf ook als een losstaand gunningscriterium fungeren.

Algemene informatie rond gunningscriteria en de beoordeling van offertes kan u terugvinden in:

* het [Draaiboek overheidsopdrachten](https://overheid.vlaanderen.be/draaiboek/gunningscriteria-overheidsopdrachten);
* de [databank van de Nieuwsbrief overheidsopdrachten](https://overheid.vlaanderen.be/overheidsopdrachten-en-raamcontracten/kennisnetwerk-overheidsopdrachten/nieuwsbrief#thema039s), topic “Beoordeling offertes”

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **criterium** | **Beoordelingselementen / sub-criterium**  | **Toelichting**  |
| 1. **Hoe wordt de leeractiviteit afgestemd op de doelgroep en de werkcontext?**
 | De mate waarin de inschrijver de leeractiviteit afstemt op de doelgroep en de vereiste prestaties in de werkcontext en hoe kan worden nagegaan of het resultaat bereikt is.Hierbij wordt o.m. rekening gehouden met:* de beschikbare ruimte in de leeractiviteit om verwachtingen en groepsdoelen van de lerende te expliciteren;
* hoe de doelen/verwachtingen van de leeractiviteit gebruikt worden om de lerende te blijven motiveren;
* hoe bij de start van de leeractiviteit de brug wordt gelegd naar de aanleiding (het probleem of de urgentie) voor deze leeractiviteit;
* de manier waarop in de leeractiviteit duidelijk wordt gemaakt wat de ‘vereiste prestaties’ zijn in de werkcontext van de lerende en hoe deze er dan uit moeten zien;
* de manier waarop het personeelslid tijdens de leeractiviteit kan tonen hoe hij het resultaat bereikt heeft;
* de ruimte voor bijsturing (bv. feedback).
 | Dit criterium geeft aan in welke mate de aanbieder de leeractiviteit afstemt op de vereiste prestaties in de werkcontext en hoe de werknemer kan nagaan of het resultaat bereikt is. Hierbij houden we rekening met: * wordt er bij de start van de leeractiviteit de brug geslagen naar de aanleiding (het probleem of de urgentie) voor deze leeractiviteit? Zo ja, hoe doet men dit dan? Hierbij enkele voorbeelden.
	+ een intakegesprek met de leidinggevende van het team.
	+ een bevraging bij de deelnemers aan de start van het leertraject
	+ wordt er bij de start van de leeractiviteit gezocht naar een emotionele haak.
	+ is de leeractiviteit zo opgesteld dat het aanvoelt als een ervaring?
	+ ….
* maakt men in de leeractiviteit duidelijk wat de ‘vereiste prestaties’ zijn voor de doelgroep in de werkcontext van de lerende en hoe deze er dan uit moeten zien?
	+ De vereiste prestaties per doelgroep worden afgetoetst met de leidinggevenden van de deelnemers.
* Er is ruimte in de leeractiviteit om verwachtingen en groepsdoelen van de lerende te expliciteren?
	+ - de verwachtingen/doelen worden in de leeractiviteit gebruikt om de lerende te blijven motiveren Inhoudelijke individuele en groepsdoelen opschrijven, helpt de lerende om zowel verwachtingen te expliciteren als zelf doelen te stellen.

 * + Worden de kritieke acties extra belicht?
	+ Kan een personeelslid tijdens de leeractiviteit tonen dat hij het resultaat bereikt heeft?
	+ Inzicht in de eigen progressie, blijkt een belangrijke motivator te zijn
	+ Bestaat er dan ook de mogelijkheid tot bijsturing?
* In het verleden werd evaluatie enkel gezien als een meetinstrument achteraf voor het meten van de prestaties van de lerende. Langzaamaan ontstond meer en meer het inzicht dat evaluatie veel breder kan worden opgevat en dat dit op alle momenten in het leerproces kan worden toegepast.
 |
| 1. **Hoe kan de voorgestelde leeractiviteit de ‘lerende’ motiveren en gemotiveerd houden?**
 | De inschrijver beschrijft hoe de voorgestelde leeractiviteit de lerende kan motiveren en gemotiveerd houden. Hierbij zijn o.m. volgende elementen van belang:* de mate waarin de leeractiviteit de mogelijkheid biedt aan de lerende om tijdens het leren eigen keuzes en een eigen leerplan (individueel of in team) te maken;
* de mate waarin de leeractiviteit sociaal leren (sociale interacties) onder minstens 1 vorm toelaat;
* de mate waarin de leeractiviteit de lerende de mogelijkheid biedt om zelf op zoek te gaan naar nieuwe informatie (bijvoorbeeld via het web) of andere bronnen;
* de mate waarin de leeractiviteit de mogelijkheid biedt om te leren van specifieke ervaringen (bijvoorbeeld via cases) of te leren van het dagelijkse werk (door eigen ervaringen);
* de mate waarin na de leeractiviteit de lerende flexibel leerprikkels kan aanspreken wanneer hij/zij er nood aan heeft;
* De mate waarbij hybride leren bijdraagt aan het gemotiveerd houden van de lerende.
 | Welke methodieken worden hierbij gebruikt in de leeractiviteit?Inzicht in de eigen progressie blijkt een belangrijke motivator te zijn (kan vanuit die optiek ook bij dit criterium toegevoegd worden bij de toelichting) (zie ook: [prestaties](#prestaties))Inzicht in de vereiste prestaties (begrip, zingeving van de leeractiviteit) is ook een goede motivator.* De lerende is zelf aan zet. Hij of zij neemt zelf het initiatief, handelt en beslist over zijn/haar eigen leerproces. Niet een trainer of een LMS bepaalt van tevoren alles en structureert, maar de lerende zelf heeft een steeds grotere mate van invloed over wat hij doet en leert en hoe.
	+ De leeractiviteit biedt de mogelijkheid aan de lerende om tijdens het leren de eigen keuzes en het eigen leerplan (individueel of in team) te maken.
	+ De leeractiviteit bevat ook de mogelijkheid om zelf dingen uit te zoeken (bv. op het web)? Zo ja, hoe is dat dan? (via aanvullende literatuur, verdiepingsoefeningen of best practices voor wie dit op vrijwillige basis wil doen of mensen laten meedenken in het synchrone en asynchrone verhaal. Push vs. Pull.
	+ De leeractiviteit stuurt ook aan om te leren van het dagelijks werk en van specifieke werkervaringen (vb. verwijzingen naar de praktijk, een leertraject verspreid in de tijd, …)
	+ Het is een flexibele leeractiviteit. Het personeelslid kan flexibel leerprikkels aanspreken wanneer hij/zij er nood aan heeft.
		- Het is ook belangrijk om te weten wanneer mensen effectief nood hebben aan een extra leerprikkel. zie ook de 5 moments of need (ontwikkeld door Bob Mosher en Conrad Gottfredson)
* Nieuwe kennis (new) - als je iets voor het eerst leert

Meer diepgang (More) - als je meer wil weten over een onderwerpToepassen (Apply) - als je kennis wilt toepassen in de praktijk Oplossen (Solve) - als zich problemen voordoen bij het toepassen van kennis of het onverwacht anders verloopt. * Leren vindt plaats in een netwerk van sociale interacties met klanten, collega’s, externe stakeholders, enz. Sociaal leren bevordert niet alleen de individuele ontwikkeling van de lerende maar heeft ook impact op de werksituatie van de lerende.
	+ Sociaal leren (sociale interacties) is mogelijk in de leeractiviteit, onder welke vormen? Hierbij enkele voorbeelden.
		- het geven van feedback,
		- coachen (= essentieel bij de transfer naar de werkplek), leren van collega’s, leren via sociale netwerken, …).
		- het opbouwen van kennisdeling is een essentieel aspect van het werk van vandaag.
		- groepchats, behoefteanalyses, discussieborden,
* Hybride leren komt tegemoet aan de gewoontes van de nieuwere generaties, die continu informatie online opzoeken, en aan het echte ‘werkplekleren’ en het liefst wanneer je de job uitoefent.
* Beide leeromgevingen, zowel online als face-to-face, zijn echter complementair. Terwijl het potentieel aan diepgaand leren hoger ligt bij online leren met modules, zijn face-to-face discussies weer meer energiek en voedend voor het enthousiasme van de deelnemers. Het groepsgevoel krijgt vorm via het face-to-face leren.
 |
| 1. **Hoe zorg je ervoor dat de leeractiviteit impact heeft op de werkplek?**
 | De voorgestelde leeractiviteit moet de transfer van de lerende naar de werkplek bevorderen, moet een positieve impact hebben op de werkplek. De inschrijver beschrijft hoe hij dat wil bewerkstelligen. Daarbij zijn o.m. volgende elementen van belang:* de mate waarin de leeractiviteit aanstuurt op leren in sociale interactie met collega’s leidinggevenden met waarneembare effecten op de werkplek als gevolg;
* de mate waarin de leeractiviteit gebruik maakt van oefeningen in realistische situaties;
* de mate waarin de leeractiviteit actie toelaat (bv. het in teamverband oplossen van een probleem, of het uitvoeren van een project, …). Het maken van fouten is toegelaten met stimulerende feedback (vb. het uitwisselen van informatie) als gevolg;
* de mate waarin de mogelijkheid bestaat om just in time te leren, om de kennis, bronnen, netwerken te raadplegen/gebruiken wanneer een probleem zich voordoet.
 | Hoe wordt in de leeractiviteit de transfer van het geleerde naar de werkplek bevorderd? * Onderzoek wijst uit (Lim en Morris (2009)) dat de combinatie van face-to-face en online leren de lerende meer aanzet tot toepassing van de leerinhoud. Dit heeft een positief effect op de transferwaarde. Zie hierbij enkele voorbeelden.
	+ Je wil informatie geven. Dit kan bijvoorbeeld via een (online) brochure of een kennisclip
	+ Je wil dat mensen een bepaalde procedure kennen. Bijvoorbeeld via een goed uitgewerkte flow-chart, stappenplan of checklist.
	+ Je wil een online training over bepaalde software uitwerken. Een videokanaal met goed gestructureerde how-to video’s, eventueel aangevuld met enkele job-aids is een prima idee.
	+ Je wil mensen overtuigen of hun bewust maken van iets? Een goede teaser of getuigenisvideo werken hier allicht beter dan een hele e-module.
	+ Je wil dat mensen ‘in 3 klikken’ het antwoord vinden op hun vraag? Ga voor een ‘veel gestelde vragen’ sectie op de website of een paar goed gebouwde infografieken of one-pagers met de belangrijkste informatie of aandachtspunten.
* Naast hybride leren wordt ook coaching als een aanvullende methode gezien om de transfer van trainingen te verhogen.
* Een leeractiviteit die aan stuurt op leren in sociale interactie met collega’s en leidinggevenden levert effecten die men kan waarnemen van de lerende op de werkplek?
* De leeractiviteit maakt gebruik van oefeningen in realistische situaties?
* De leeractiviteit laat actie toe, dat het fouten mogen maken toelaat en het verkrijgen van stimulerende feedback bevordert? Mogelijke vormen van actie kunnen zijn: het uitwisselen van informatie, het in teamverband oplossen van een probleem of het uitvoeren van een project, of …..
* De mogelijkheid om just-in-time te leren bestaat, dus op het moment dat die knowhow ook echt nodig is om een probleem op te lossen?
* de online componenten worden toegevoegd aan de eerder traditionele face-to-face leeractiviteit of, omgekeerd.
	+ er is een weldoordachte variatie van asynchrone en synchrone activiteiten, individueel en in teamverband. Bijvoorbeeld:
		- een extra ervaring aanbieden
		- een emotionele haak aanbieden (een link leggen naar een emotie zorgt ervoor dat het geleerde beter blijft hangen)
		- of een theorie … een digitale brochure (flowchart, klassieke cursus
	+ men maakt gebruik van groepchats, behoefteanalyse, discussieborden, filmpjes, literatuur, groepsprojecten, peer feedback, … ;
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. **Welke rol neemt de externe begeleider van deze leeractiviteit op en welke ervaring en referenties heeft hij/zij hierbij?**
 | Afhankelijk van de vorm van de leeractiviteit neemt de begeleider een andere rol aan. In de offerte wordt de rol van de begeleider geëxpliciteerd. Hierbij enkel voorbeelden van de rol die door de begeleider kan aangenomen worden: * Een faciliterende rol (faciliteren van het leertraject)
* een trainer (bij het trainen van vaardigheden)
* Een coach (vb. nuttig voor de transfer van het geleerde naar de werkplek)
* een expert (bij het kennisdelen)
* …..
 | Vermits in een hybride leeractiviteit het werkveld en de leeromgeving met elkaar verweven zijn zal de rol van de begeleider verschillende rollen kunnen aannemen. Hierbij denken we aan de volgende rollen: * + Een faciliterende rol – het faciliteren van het leren
	+ Een coach
	+ Een beoordelaar
	+ Een expert
	+ Een werkplekbegeleider.

Welke rollen er zullen ingezet worden zal afhankelijk zijn van hoe de leeractiviteit is opgezet.  |