

APPLICATIELEREN BIJ DE POLITIE

MOGELIJKE E-LEARNING SCENARIO'S VOOR HET TRAINEN VAN
POLITIEMEDEWERKERS IN HET GEBRUIK VAN COMPUTERAPPLICATIES.

Linda Hoskam

Samenvatting

Dit onderzoek is uitgevoerd bij het Concern Informatiemanagement Politie (CIP). Het onderzoek is gericht op de e-learning omgeving van CIP, ePol. Dit systeem heeft als doel politiemedewerkers te leren werken met diverse politiespecifieke computerapplicaties. Doel van het onderzoek is de politiekorpsen te ondersteunen bij het gebruik van ePol. In het onderzoek worden de volgende vragen beantwoord:

- Op welke manier(en) kan het leren met behulp van ePol zo effectief en efficiënt mogelijk georganiseerd worden?
- Hoe kan het voor de korpsen makkelijker gemaakt worden om de meest geschikte aanpak voor de inzet van ePol te selecteren?
- Welke adviezen voor het gebruik van ePol, aansluitend bij een bepaalde gekozen aanpak, kunnen worden gegeven voor het bevorderen van de transfer?

Het onderzoek start met een vooronderzoek, om de context van het onderzoek te verhelderen. Dit vooronderzoek is uitgevoerd door middel van interviews, gehouden in vier politiekorpsen.

Op basis van de resultaten uit het vooronderzoek is een model opgezet, met daarin verschillende didactische scenario's. Er zijn negen verschillende scenario's gedefinieerd. Uit deze negen scenario's zijn vijf scenario's geselecteerd welke goed toepasbaar zijn met ePol. Deze vijf scenario's zijn vervolgens in het model opgenomen. Naast de vijf scenario's bevat dit model verschillende criteria op basis waarvan de korpsen voor een bepaald scenario kiezen. Door de scenario's en de criteria te combineren is een model tot stand gekomen, waarmee CIP de korpsen kan ondersteunen bij de keuze voor een scenario.

Vervolgens is een advies opgesteld, waarmee de transfer van het geleerde bevorderd kan worden. Om de problemen rondom de transfer in kaart te brengen is in het vooronderzoek de huidige situatie beschreven. Vervolgens is de gewenste situatie beschreven. Deze beschrijving is gebaseerd op de wensen van de korpsen en CIP, op wat zij belangrijk vinden met betrekking tot de transfer van het leren. Door de gewenste situatie met de huidige situatie te vergelijken, werd duidelijk waar de knelpunten zich bevinden en waardoor deze veroorzaakt worden. Op basis van de knelpunten is vervolgens een aantal adviezen gegeven, waarmee het leggen van de transfer bevorderd kan worden.

Tot slot is een evaluatie uitgevoerd. Deze evaluatie heeft als doel het model met de verschillende scenario's en de gegeven adviezen voor het bevorderen van de transfer, te evalueren. De evaluatie is uitgevoerd door middel van een vragenlijst. Uit de evaluatie blijkt dat het model voor het selecteren van een passend scenario goed bruikbaar is. Het advies dat het model geeft moet gezien worden als een suggestie en zeker niet als een bindend advies. De adviezen die gegeven zijn rondom het bevorderen van de transfer zullen de transfer bevorderen. Maar de evaluatie heeft ook aangetoond dat de invoering ervan problemen met zich mee zal brengen. Een belangrijke aanbeveling voor de implementatie van de transfer adviezen is het creëren van meer draagvlak, om de weerstand weg te nemen en de betrokkenheid te vergroten.

Inleiding¹

Dit onderzoek is gericht op de e-learning omgeving, ePol. Dit systeem is ontwikkeld voor het Concern Informatiemanagement Politie (CIP) en heeft als doel politiemedewerkers te leren werken met diverse politiespecifieke computerapplicaties. Denk hierbij bijvoorbeeld aan programma's waarmee de politiemedewerkers de aangiftes verwerken. Wanneer een medewerker moet leren werken met een dergelijke applicatie, kan hij/zij een cursus in de ePol leeromgeving doorlopen. De Nederlandse politie bestaat uit 26 korpsen, 25 regionale korpsen en het Korps Landelijke Politie Diensten. Ieder korps geeft op zijn eigen manier vorm aan het gebruik van e-learning en ePol. Bijvoorbeeld door bijeenkomsten in computerzalen waarbij de cursus gezamenlijk wordt doorlopen, door het individueel doorlopen van de cursus, of juist door een combinatie van zelfstandig werken en groepsbijeenkomsten (blended learning). Het blijkt dat het voor de korpsen niet eenvoudig is om een keuze te maken voor een bepaalde opleidingsvorm. De focus van dit onderzoek ligt dan ook op het adviseren en ondersteunen van de korpsen bij het vormgeven van de cursussen.

De cursisten leren met behulp van cursussen in ePol verschillende applicaties gebruiken, maar in de praktijk blijkt dat zij na afronding van de cursus de applicaties niet altijd op de juiste manier (blijven) gebruiken. De transfer, waarbij de nieuwe kennis en vaardigheden in de praktijk worden gebracht, vormt dus een ander aspect van het probleem.

Onderzoeksvragen

Om het probleem te specificeren zijn drie onderzoeksvragen opgesteld. Tijdens het onderzoek zal een antwoord gezocht worden op deze vragen:

- Op welke manier(en) kan het leren met behulp van ePol zo effectief en efficiënt mogelijk georganiseerd worden?
- Hoe kan het voor de korpsen makkelijker gemaakt worden om de meest geschikte aanpak voor de inzet van ePol te selecteren?
- Welke adviezen voor het gebruik van ePol, aansluitend bij een bepaalde gekozen aanpak, kunnen worden gegeven voor het bevorderen van de transfer?

Context

De Nederlandse politie heeft de concernbeweging ingezet om te komen tot één landelijke informatievoorziening. Tot voor kort was binnen de politie vooral sprake van een regionale inrichting en ontwikkeling van ICT. Het doel van deze concernontwikkeling is dat politiekorpsen beter informatie met elkaar kunnen delen en dat mede hierdoor effectiever en efficiënter gewerkt kan worden. CIP treedt op namens en in opdracht van alle politiekorpsen. CIP inventariseert de informatiebehoefte bij de korpsen en gezamenlijk wordt bepaald hoe de landelijke informatiehuishouding eruit gaat zien. CIP heeft dan ook de missie om samen met en voor de korpsen één toekomstvaste, betrouwbare en landelijke informatiehuishouding te ontwikkelen.

ePol is de elektronische leeromgeving van CIP. Centraal in deze leeromgeving staat het begrip applicatieleren. Het belangrijkste doel hiervan is het opleiden van de medewerkers om te leren werken met de diverse politiespecifieke computerapplicaties.

De leeromgeving bevat op dit moment 14 cursussen en is via het Politie-intranet en Internet beschikbaar voor de verschillende korpsen. De korpsen worden vaak betrokken bij de totstandkoming van een cursus en elke gerealiseerde cursus wordt voor het in gebruik nemen altijd eerst getest in één of meer korpsen. Indien een korps de inhoud van de cursus wil aanpassen, kan dit in overleg door CIP gedaan worden. Op dit moment zijn er ongeveer 20.000 gebruikers van ePol.

In de leeromgeving zijn verschillende gebruikersrollen gedefinieerd. Er zijn drie groepen te onderscheiden: cursisten, docenten en beheerders. Elke cursus bestaat uit verschillende modules. Elke module bestaat uit een of meer taken, en elke taak bestaat uit een of meer items. Items zijn

¹ Met dank aan G. Gervedink Nijhuis MSc. van de faculteit Gedragwetenschappen en drs. P. Collewijn en drs. M. Kattenpoel Oude Heerink van het Concern Informatiemanagement Politie voor de begeleiding van dit onderzoek.

instructieteksten, plaatjes, demo's, opdrachten, oefeningen en vragen die de cursist doorloopt.

Theoretisch kader²

Door de ontwikkeling van het Internet heeft het leren via het Internet, zoals het gebruik van ePol, de aandacht getrokken van de onderwijskundigen. Het is een relatief jonge ontwikkeling en daarom nog niet gericht op de didactische principes van het onderwijs (Bixler & Spotts, 2000 zoals geciteerd in Alonso, López, Manrique, & Viñes, 2005 en Harper, Chen, & Yen, 2004). De meeste van de didactische principes die van toepassing zijn op het traditionele onderwijs, zijn ook van toepassing op e-learning. Maar deze principes moeten aangepast worden om tegemoet te komen aan de snelle veranderingen in de technologie. Didactische principes vormen de basis voor het opnemen van functionaliteiten in een e-learning systeem. Daarbij moeten richtlijnen aangegeven worden voor de methode die het beste gehanteerd kan worden. Recent onderzoek naar e-learning tools heeft aangetoond dat het ontwerpproces van e-learning software zich nog niet richt op de didactische kant van de producten (Hamid, 2002). De manier waarop de tools worden gebruikt in het onderwijs wordt veelal overgelaten aan de docenten (Govindasamy, 2002). Een meer consistente benadering voor het onderwijskundig ontwerpen kan, volgens Conole, Dyke, Oliver en Seale (2004), bereikt worden door de leertheorie te relateren aan de gewenste features van e-learning. Deze worden vervolgens verbonden aan relevante tools en resources.

Een didactisch scenario is de manier waarop het onderwijs wordt ingericht. Het is het samenspel van leeractiviteiten van de lerende en van activiteiten van anderen met als doel de leerdoelen van de onderwijseenheid te realiseren (Schlusmans, 2001). Een voorbeeld van een didactisch scenario is het blended learning scenario, een benadering waarbij leren op afstand, via het Internet en traditioneel onderwijs worden gecombineerd (Collis & Moonen, 2001 en Bianco & Collis, 2003). Een didactisch scenario wordt gebaseerd op een didactisch model. Een didactisch model is een samenhangend geheel van theoretische principes en voorschriften, voortkomend uit een onderwijsleertheorie of uit ad hoc inzichten. Didactische modellen zijn meestal vrij breed zoals het probleemgestuurde model, het projectgestuurde model, het case-gebaseerde model of het competentiegerichte model (Schlusmans, 2001).

De keuze voor een passend didactisch scenario is afhankelijk van verschillende zaken. Zo hebben bijvoorbeeld het aantal cursisten, de beschikbare tijd en de inhoud van het onderwijs invloed op deze beslissing. Om de korpsen te ondersteunen bij het selecteren van een geschikt scenario voor het gebruik van ePol, kan een adviesmodel ingezet worden. Het nemen van beslissingen kan in een dergelijk model op diverse manieren ondersteund worden. Bijvoorbeeld door een toolkit. Conole et al. (2004) beschrijven toolkits als decision making systems gebaseerd op expert models. Toolkits hebben een rol die ligt tussen die van een wizard en een conceptueel framework in. Een wizard is een software tool die beslissingen neemt namens de gebruikers, gebaseerd op voorgedefinieerde templates. Een framework verstrekt een theoretisch overzicht, dat gebruikt kan worden als een referentiepunt bij het nemen van beslissingen. De gebruiker neemt dus zelf de beslissingen. Een framework is dus minder beperkend, maar biedt ook minder ondersteuning. Een toolkit bevat wel voorgedefinieerde templates maar neemt, in tegenstelling tot een wizard, geen beslissingen. Toolkits zijn te gebruiken wanneer verschillende benaderingen van toepassing zijn en meer dan één oplossing passend is.

Transfer van leren is een belangrijk aspect in het leerproces. Transfer van leren vindt plaats, daar waar bestaande kennis en vaardigheden invloed hebben op de manier waarop nieuwe kennis en vaardigheden worden geleerd en gebruikt (Cormier en Hagman, 1987, zoals geciteerd in Simons, 1999). Een training waarbij de cursisten het geleerde niet, of onvoldoende toepassen in de praktijk wordt ineffectief genoemd. Er zijn veel factoren met een negatieve invloed op de trainingsprogramma's, waardoor de gestelde leerdoelen niet gehaald kunnen worden. Een aantal van deze factoren zijn (Analoui, 1993):

- Incorrecte identificatie en analyse van de opleidingsbehoeften;
- Verkeerde keuze van de trainingsmethode;
- Gebruik van een niet passende ontwerpmethodiek;
- Irrelevante inhoud en een zwakke structuur;

² Het gehele literatuuronderzoek is opvraagbaar bij de auteur

- Inhoud van het programma sluit niet aan bij de praktijk;
- Vergeten om de capaciteiten van de individuele lerende te bepalen en te toetsen;
- Onvoldoende gekwalificeerde opleiders;
- Geen gedegen evaluatieprocedure.

Dit zijn de meest voorkomende factoren die de effectiviteit kunnen beïnvloeden. Ook voor het bevorderen of verbeteren van de transfer kunnen CIP en de korpsen worden geadviseerd.

Methode

Het onderzoek heeft zich toegespitst op drie verschillende korpsen, Utrecht, IJsselland, Kennemerland en daarnaast de Politieacademie. In het vervolg van dit artikel zal ook de Politieacademie een korps genoemd worden. Het onderzoek bestaat uit drie verschillende fases. In iedere fase zijn verschillende onderzoeksinstrumenten gebruikt. Deze instrumenten zijn opgenomen in Tabel 1.

Tabel 1. De gebruikte onderzoeksinstrumenten per fase

Fase	Instrument
Vooronderzoek	Gestructureerde interviews
Ontwerpfase	Selectiemodel
	Adviezen bevorderen transfer
Evaluatie	Vragenlijst

Omdat er weinig informatie bekend is over de situatie in de korpsen start het onderzoek met een vooronderzoek. Dit vooronderzoek wordt uitgevoerd door middel van gestructureerde interviews. In de ontwerpfase is een model opgezet en zijn adviezen opgesteld waarmee de transfer bevorderd kan worden. De evaluatie van het model en de adviezen is uitgevoerd met behulp van een vragenlijst.

In de geselecteerde korpsen zijn de regionaal beheerders van ePol geïnterviewd. Deze korpsen zijn geselecteerd op basis van het stadium van implementatie van ePol waarin zij op dit moment zijn. In Tabel 2 is per korps aangegeven wat het huidige aantal ePol gebruikers is en daarnaast is het potentieel aantal ePol gebruikers in het korps aangegeven. Dit potentieel aantal ePol gebruikers wordt gevormd door het huidige aantal medewerkers. Dit is het maximale aantal cursisten dat in het korps gebruik zal kunnen maken van ePol. In het geval van de Politieacademie is dit niet van toepassing, aangezien alle studenten gebruik maken van de ePol omgeving.

Tabel 2. Huidig en potentieel aantal ePol gebruikers

Korps	Huidig aantal ePol gebruikers	Potentieel aantal ePol gebruikers
Utrecht	3000	3400
IJsselland	1000	1229
Kennemerland	1500	1600
Politieacademie	1300	n.v.t.

Vooronderzoek

Het vooronderzoek heeft als doel het verzamelen van informatie en is een oriëntering op de beschreven problemen. Voor het vooronderzoek is gebruik gemaakt van gestructureerde interviews. Voor het afnemen van de interviews is een vragenlijst³ opgesteld. De interviews zijn gehouden in april 2005, in de eerste maand van het onderzoek. Het afnemen van een interview heeft een uur in beslag genomen. Eén interview, bij het korps Kennemerland, is telefonisch afgenomen, de overige interviews zijn persoonlijk afgenomen. Tijdens alle interviews zijn aantekeningen gemaakt en deze zijn na afloop van de interviews verwerkt. Ook bij de medewerkers van CIP is dezelfde vragenlijst afgenomen.

De vragenlijst bestaat uit 25 vragen. De eerste zes vragen hebben als doel algemene informatie over het gebruik van ePol te verkrijgen. De drie vragen in het tweede deel van het gesprek zijn gericht op het huidige gebruik van de ePol omgeving. Het volgende deel van de vragenlijst richt zich op de

³ De vragenlijst is opvraagbaar bij de auteur.

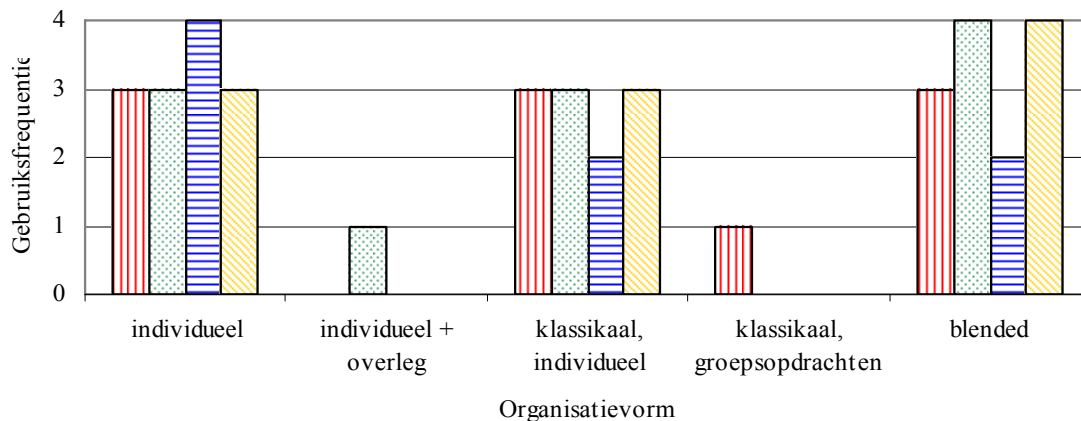
cursisten, met zeven vragen om onder andere de leerstijl en voorkennis van de cursisten in beeld te brengen. In de volgende vijf vragen wordt vervolgens aandacht besteed aan de problemen met ePol, zoals de regionaal beheerders die ervaren. In dit gedeelte komt ook de transfer van het geleerde en het blijvend gebruik van de applicaties aan bod. Tot slot worden vier vragen gesteld over het toekomstige gebruik van ePol en de bruikbaarheid van het adviesmodel.

Uit de interviews blijkt dat de cursisten verschillende functies hebben, variërend van uitvoerend, de politieagenten, tot ondersteunend personeel, met een administratieve taak. Alle ondervraagden geven aan dat de gemiddelde cursist een MBO⁽⁺⁾ niveau heeft. De meeste cursisten zijn ‘doeners’, men is praktijkgericht. De leerstof is voor de meeste cursisten nieuw, ze hebben hierover geen voorkennis. Alleen wanneer het gaat om cursussen waarin updates van bestaande programma’s behandeld worden, hebben de cursisten ervaring met de bestaande versie.

De ePol cursussen zijn vooral gericht op het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden, zoals het leren werken met nieuwe applicaties of updates. Ook kennis en informatie over de processen rondom deze applicaties worden als een belangrijk doel van de cursussen genoemd. Minder belang hechten de korpsen aan het veranderen van de houding van de cursisten.

Bij de keuze voor een bepaald scenario spelen verschillende zaken een rol: leerdoelen bijvoorbeeld, maar ook de praktische omstandigheden, zoals het aantal cursisten, de beschikbare ruimte en de beschikbaarheid van ePol hebben grote invloed op de organisatie van het onderwijs. Steeds wordt aangegeven dat de gekozen organisatievorm wel ‘haalbaar’ moet zijn. Soms vindt men bovendien ook de inhoud van de cursus belangrijk voor de keuze voor een bepaalde organisatievorm. Bij individuele toetsen zonder toezicht kunnen de cursisten eenvoudig met elkaar overleggen en elkaar helpen en dat kan een reden zijn om de toetsen klassikaal af te nemen.

In Figuur 1 is van verschillende organisatievormen weergegeven hoe vaak deze vorm door de korpsen wordt toegepast. Op de x-as zijn de verschillende organisatievormen weergegeven, achtereenvolgens zijn dit individueel leren op een individuele werkplek (ind.), individueel werken met onderling overleg via ePol (ind. + overleg), klassikale bijeenkomsten maar wel individueel werken (klas. + ind.), klassikaal werken gecombineerd met groepsopdrachten (klas. + groepsopdr.) en blended leren (blended). Op de y-as is af te lezen hoe vaak een organisatievorm wordt gebruikt, hierbij staat een 0 voor nooit en een 4 voor altijd.



Figuur 1. Huidige gebruik van de organisatievormen

Organisatievormen waarvoor men kiest zijn:

- Het individueel doorlopen van de cursus;
- Klassikale bijeenkomsten, waarbij de cursisten individueel de cursus doorlopen;
- Een combinatie van individueel leren en groepsbijeenkomsten.

ePol bevat verschillende functionaliteiten, welke gebruikt kunnen worden voor de inrichting van het onderwijs. De geïnterviewden is gevraagd naar het gebruik van deze functionaliteiten. ePol wordt

hoofdzakelijk gebruikt om de cursus te doorlopen, de andere functionaliteiten worden niet of weinig gebruikt. Soms verstuurt men berichten aan de docent, maar in de praktijk worden meestal e-mail berichten verstuurd, dit vindt men makkelijker en efficiënter. Overige functionaliteiten die gebruikt worden zijn de boekenlegger (deze onthoudt waar men gebleven is) en de bewaarplaats. Eén korps gebruikt de bewaarplaats om de samenvatting van de cursus en een handleiding voor het gebruiken van de applicatie beschikbaar te stellen.

De ondervraagden is ook gevraagd naar problemen die zij hebben met het gebruik van de leeromgeving. De mogelijke problemen met het gebruik van ePol zijn opgesplitst in vier verschillende categorieën: problemen op technisch, administratief, didactisch en beheer gebied.

Problemen op technisch gebied:

- Men vindt de omgeving te traag en het werkt niet altijd naar behoren.
- In twee korpsen heeft men te maken gehad met opstartproblemen. Het systeem werkte niet naar wens, of het gebruik van Flash zorgde voor weerstand in de organisatie.

Problemen op administratief gebied:

- Soms zijn er problemen met de planning of de coördinatie van de cursus, vooral omdat het gaat om grote aantallen cursisten.

Problemen op didactisch gebied:

- Didactische problemen hebben in alle gevallen betrekking op de motivatie van de cursisten. Niet alle cursisten zijn gemotiveerd om met ePol te werken, de ondervraagden denken dat dit een gevolg is van een beperkte ervaring met e-learning.
- Op de Politieacademie geeft men bovendien aan dat niet alle docenten genoeg didactische kennis hebben om de studenten goed te kunnen begeleiden bij het gebruik van e-learning.
- De aansluiting op de praktijk wordt door twee korpsen een probleem genoemd. De inhoud van de ePol cursussen sluit, volgens de ondervraagden, niet altijd goed aan op de praktijk.

Problemen met het beheren van de applicatie:

- In drie korpsen is het beschikbaar stellen van voldoende werkplekken een probleem.

Alle ondervraagden geven aan dat het verhelpen van de technische problemen een vereiste is voor een efficiënt en effectief gebruik van ePol. Voor het verhelpen van de didactische problemen worden diverse oplossingen aangedragen. Op de Politieacademie kiest men voor het bijscholen van docenten, zodat zij voldoende didactische kennis over het gebruik van e-learning bezitten. Verder wordt door hen het verbeteren van de houding ten opzichte van e-learning genoemd.

In de interviews werd ook gevraagd naar mogelijkheden om het blijvende gebruik te stimuleren. Alle korpsen vinden het blijvende gebruik eigenlijk geen probleem. Volgens de ondervraagden hebben de cursisten na afloop van de cursus geen keuze, ze moeten de applicatie blijven gebruiken. In twee korpsen stelt men wel een handleiding beschikbaar welke de cursisten bij het gebruik van de applicatie kunnen raadplegen.

In de interviews wordt ook aandacht besteed aan het gebruik van ePol in de toekomst. Alle ondervraagden geven aan dat dit aansluit bij de ontwikkelingen binnen het politieonderwijs, want dat wordt steeds individueler van aard. De beheerders is ook gevraagd naar de bruikbaarheid van de verschillende organisatievormen in de toekomst. Alle ondervraagden geven aan dat, ook in de toekomst, individueel leren goed toepasbaar is. Deze vorm van leren kan al dan niet gecombineerd worden met interactie met de docent, of met groepsbijeenkomsten. Dit sluit ook aan bij de behoefte van docenten en cursisten aan direct, persoonlijk contact. Volgens de ondervraagden gaat het dan voornamelijk over een-op-een contact, bijvoorbeeld voor het beantwoorden van vragen of het oplossen van problemen. Klassikale werkvormen en werkvormen waarbij de cursisten onderling samenwerken zien de ondervraagden als minder toepasbaar. Ze geven aan dat het moeilijk zal zijn de cursisten samen te laten werken. Ook klassikaal werken geeft praktische problemen: indien het om grote

aantallen cursisten gaat zijn er niet altijd voldoende werkplekken beschikbaar.

Wanneer het toekomstperspectief gecombineerd wordt met de eigen mening van de ondervraagden (men weet dat praktische beperkingen geen rol spelen bij het beantwoorden van deze vraag) verschuift het beeld enigszins. In drie situaties geeft men aan dat individueel werken gecombineerd met overleg via de leeromgeving eventueel toepasbaar moet zijn, maar wel onder de voorwaarde dat de cursisten hierbij gestimuleerd worden. Ook klassikaal werken waarbij de cursisten samenwerken is, volgens de Politieacademie en IJsselland, eventueel toepasbaar, maar de voorkeur voor individueel werken blijft.

Tot slot werd de beheerders gevraagd naar de bruikbaarheid van een model met daarin de verschillende toepasbare onderwijskundige scenario's, voor het vormgeven van het onderwijs. Alle ondervraagden geven aan dat een dergelijk model toepasbaar is. Wel vindt iedereen dat het model reëel moet zijn, het moet rekening houden met praktische omstandigheden en beperkingen. Op de vraag hoe dit model gebruikt moet worden, antwoorden alle ondervraagden dat het een informatief model moet zijn, dat gebruikt kan worden als referentie bij het nemen van beslissingen.

CIP

Het interview is ook bij twee medewerkers van CIP afgenomen. Tussen de uitkomsten van de interviews bij de korpsen en CIP zijn veel overeenkomsten te vinden. Maar ook enkele verschillen:

- Volgens CIP is ervaring opdoen een minder belangrijk doel, want volgens hen doen de cursisten die ervaring wel op in de praktijk. Ook wanneer het gaat om informatie verstrekken, vinden de korpsen dit belangrijker dan CIP.
- CIP vermoedt dat de transfer van het leren niet altijd plaats vindt. Het is voor CIP een probleem dat ze hier geen duidelijk beeld van kunnen vormen.
- CIP geeft aan dat in sommige gevallen de tijd tussen het moment van leren en het toepassen van het geleerde in de praktijk te lang is.
- De korpsen kijken meer naar de inhoud van cursussen, zij vinden het wenselijk een betere koppeling met de praktijk aan te brengen in de cursussen.
- De korpsen hebben een voorkeur voor individuele scenario's, terwijl CIP duidelijk ook de voordelen van samenwerking en onderlinge communicatie ziet. Wat CIP betreft is het wenselijk de onderlinge communicatie te stimuleren, zodat de cursisten ook van elkaar kunnen leren.

Conclusie vooronderzoek

Uit de interviews bij de korpsen en CIP kan een aantal conclusies worden getrokken.

Conclusies gericht op de didactische scenario's:

- De twee meest gekozen organisatievormen zijn: individueel leren en blended learning.
- Soms wordt ook het scenario waarbij men individueel, klassikaal leert gekozen.
- Praktische omstandigheden, zoals de beschikbare ruimte en tijd, spelen een belangrijke rol bij de organisatie van het onderwijs.
- In de toekomst kiest men vooral voor de scenario's: individueel of blended leren.
- Individueel leren kiest men vooral uit praktisch oogpunt.
- Samenwerken heeft voordelen, maar vaak is dit moeilijk te realiseren.
- Het aantal cursussen in ePol zal toenemen.
- Het aantal cursisten per cursus zal gelijk blijven.
- De discussie- en berichtenfunctionaliteiten in ePol worden op dit moment nauwelijks gebruikt.
- De gebruikers hebben vooral technische problemen als gevolg van het gebruik van Flash of te weinig bandbreedte.
- De cursisten zijn niet altijd gemotiveerd om de cursussen te volgen.
- Het te ontwikkelen model moet vooral informerend zijn en beslissingen overlaten aan de gebruiker.
- CIP geeft aan dat zij een voorkeur hebben voor het blended learning scenario, of andere scenario's waarbij de cursisten samenwerken en van elkaar kunnen leren.

Conclusies gericht op de transfer:

- De regionaal beheerders hanteren een praktische benadering wanneer het gaat om het leggen van de transfer. De cursisten hebben volgens de beheerders geen keus, het gebruiken van de applicatie is onderdeel van hun dagelijkse werkzaamheden.
- De cursisten hebben behoefte aan naslagmateriaal. Dit wordt opgelost door de handleiding van die betreffende applicatie, via ePol of het intranet, beschikbaar te stellen.
- De afstand tussen de leerstof en de praktijk is te groot.
- Het is wenselijk betere koppelingen met de praktijk te leggen.
- De planning van het opleidingstraject laat soms te wensen over. De tijd tussen het volgen van de cursus en het gebruik van de nieuwe applicatie is soms te lang.

De hierboven beschreven conclusies uit het vooronderzoek dienen als input voor de ontwerpfase. In deze fase van het onderzoek zal het model voor het selecteren van een passend scenario opgezet worden. Daarnaast worden adviezen opgesteld, waarmee de transfer bevorderd kan worden.

Opzetten van het model

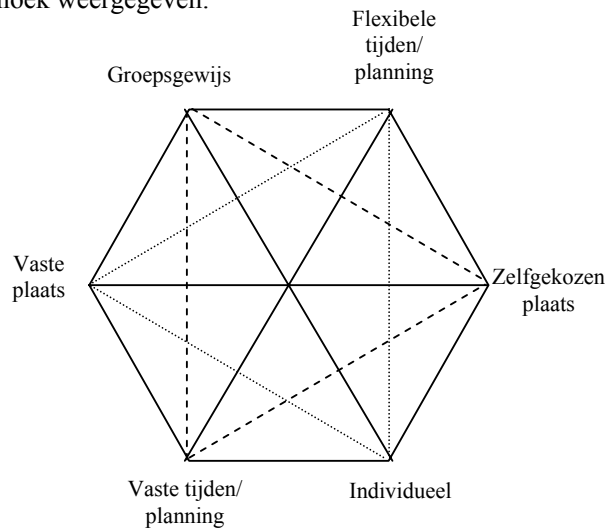
Uit het vooronderzoek blijkt dat de korpsen voornamelijk flexibiliteit aanbieden in relatie tot de plaats en tijd van het leren. De leerstof en de manier waarop deze leerstof wordt aangeboden in ePol, liggen altijd vast. De cursisten kunnen wel een individueel leerpad volgen, doordat men in willekeurige volgorde modules, taken en items kan doorlopen en eventueel ook onderdelen kan overslaan. Een passend didactisch scenario voor het gebruik van ePol wordt voornamelijk op basis van praktische omstandigheden geselecteerd. De leerdoelen spelen wel een rol bij de keuze voor een scenario, maar praktische zaken zoals beschikbare plaats, beschikbare tijd, inhoud van de cursus en het aantal cursisten, geven vaak de doorslag. Zo kiest het korps sneller voor een klassikale aanpak, wanneer het aantal cursisten beperkt is. Of is het korps genoodzaakt een individuele aanpak te selecteren wanneer geen of onvoldoende klassikale ruimten beschikbaar zijn.

Op basis van deze selectiecriteria is een aantal belangrijke onderwijskundige scenario's te onderscheiden. Deze scenario's, toepasbaar met ePol, verschillen op een aantal vlakken. Het eerste vlak is dat van de samenwerking. Hier kan een individuele benadering gehanteerd worden, waarbij de focus op het individu en zelfstandig werken ligt. Maar ook sociale werkvormen waarbij de cursisten groepsgewijs leren worden incidenteel toegepast. Het tweede vlak is dat van de plaats van het leren. Sommige korpsen kiezen voor leren op vooraf vastgestelde plaatsen, waarop de lerende geen invloed heeft. Andere korpsen kiezen voor de situatie waarbij de cursist zelf kan bepalen waar het leren plaatsvindt. Het derde vlak waarop de gebruikte scenario's verschillen is het vlak van tijd. Soms kiest men voor een cursus die op vaststaande momenten en binnen een vastliggend schema moet worden afgerond. Andere korpsen geven de cursist meer vrijheid om een eigen planning te maken, over de momenten waarop hij de cursus wil volgen en de looptijd van de cursus. Samengevat zijn de drie belangrijkste vlakken waarop de scenario's verschillen: samenwerking, plaats en tijd. In Tabel 3 zijn deze vlakken weergegeven.

Tabel 3. De drie vlakken waarop verschillen tussen de scenario's te vinden zijn.

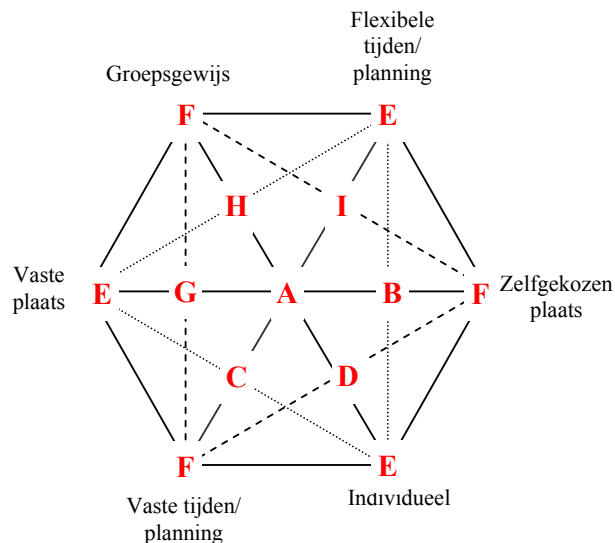
Samenwerking:	Groepsgewijs	↔	Individueel
Plaats:	Vaste plaats	↔	Zelfgekozen plaats
Tijd:	Vaste tijden/ planning	↔	Flexibele tijden/ planning

Om deze verschillen te verwerken in een model, zijn de zes componenten opgenomen in een zeshoek. In Figuur 2 is deze zeshoek weergegeven.



Figuur 2. De zeshoek met daarin de zes componenten

Op de tegenover elkaar liggende hoeken bevinden zich de tegenstellingen. De hoeken zijn door middel van lijnen met elkaar verbonden, zo verbindt iedere lijn de tegenstellingen. Op het vlak van tijd is een vaste tijd/planning tegenover een flexibele tijd/planning geplaatst. Zo is er ook een lijn, die de tegenstelling groepsgewijs – individueel aangeeft en geeft de derde lijn de tegenstelling van plaats aan, een vaste plaats staat tegenover een zelfgekozen plaats. De verschillende didactische scenario's kunnen op deze lijnen geplaatst worden. Het aantal mogelijke scenario's blijft niet beperkt tot de drie vlakken. In veel gevallen worden verschillende kenmerken in een didactisch scenario gecombineerd. De overige, gestreepte verbindingslijnen, geven deze kenmerken aan. Zo kan een individueel scenario bijvoorbeeld als kenmerken hebben dat het leren op een vaste plaats en tijd plaatsvindt. Op de plaats waar de gestreepte lijnen snijden met de doorlopende lijnen kunnen deze kenmerken afgelezen worden. In totaal zijn op deze manier negen verschillende scenario's in de zeshoek te plaatsen. In Figuur 3 zijn alle mogelijke scenario's in de zeshoek geplaatst.



Figuur 3. De negen mogelijke scenario's

In Figuur 3 zijn de volgende scenario's weergegeven.

- A. Een combinatie, zowel individueel, als groepsgewijs, zowel in eigen tijd, als op vaste tijden en zowel op een zelfgekozen werkplek, als klassikaal. Ook wel blended learning genoemd;
- B. Individueel leren, op een flexibel tijdstip, op een flexibele plaats;
- C. Individueel leren, op een vast tijdstip, op een vaste plaats;
- D. Individueel leren, op een vast tijdstip, op een flexibele plaats;
- E. Individueel leren, op een flexibel tijdstip, op een vaste plaats;
- F. Samenwerkend leren, op een vast tijdstip, op een flexibele plaats;
- G. Traditioneel onderwijs, op vaste tijden, groepsgewijs en op een vaste plaats (vaak in een klaslokaal);
- H. Leren op een vaste plaats, op een flexibele tijd, waarbij veel wordt samengewerkt (bijvoorbeeld projectonderwijs);
- I. Leren op een flexibele werkplaats en op een flexibel tijdstip, met onderlinge samenwerking. Vaak met behulp van Internet en nieuwe technologieën.

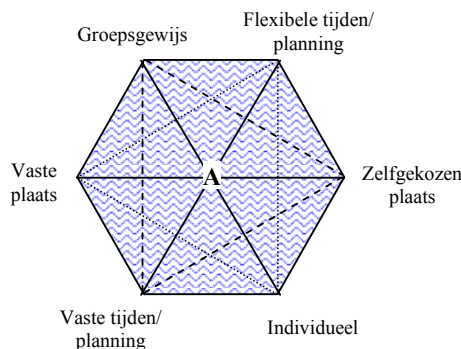
De negen verschillende scenario's zijn niet allemaal goed toepasbaar met behulp van ePol. Uit de interviews in het vooronderzoek blijkt dat op dit moment vooral de scenario's A, C en D worden toegepast. Soms lenen de ePol cursussen zich niet voor een bepaald scenario, maar vaker zullen de praktische omstandigheden een beperking vormen voor het toepassen van een scenario. Bijvoorbeeld het aantal cursisten en de beschikbare ruimte hebben grote invloed op de organisatie van het onderwijs. Uit de negen scenario's uit de zeshoek zijn daarom vijf scenario's geselecteerd, deze scenario's zijn in principe geschikt om toe te passen met behulp van ePol.

Vijf scenario's die toegepast kunnen worden met ePol:

- A. Blended learning;
- B. Individueel leren, op een flexibel tijdstip, en een flexibele plaats;
- C. Individueel leren, op een vast tijdstip en een vaste plaats;
- D. Individueel leren, op een vast tijdstip en een flexibele plaats;
- E. Individueel leren, op een flexibel tijdstip en een vaste plaats.

Scenario A: Blended learning

Het blended learning scenario is een combinatie van alle kenmerken uit de zeshoek. De plaats van het scenario in de zeshoek is weergegeven in Figuur 4.



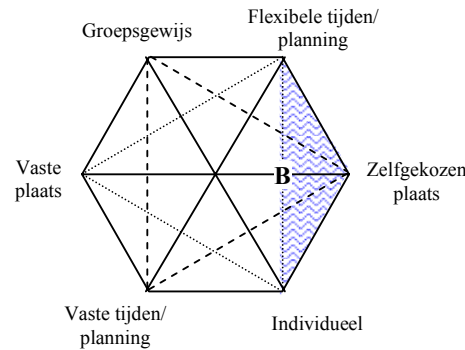
Figuur 4. Scenario A: Blended learning.

Het blended learning scenario kan op veel verschillende manieren worden vormgegeven. Het is toepasbaar in een leersituatie waarin cursisten vrijheid hebben, op het gebied van plaats en/of tijd. Maar ook in een leersituatie waarin tijd en/of plaats beperkingen bieden. In dat geval is wel een stakkere planning en sturing van de cursisten gewenst. De cursisten doorlopen de cursus individueel, dit wordt gecombineerd met bijeenkomsten. Deze worden vooraf ingepland, de tijd en plaats van de

bijeenkomsten liggen dus vast. Als gevolg hiervan moeten meerdere cursisten tegelijk op dezelfde plaats en tijd samenkomen. Alle cursisten uit een groep moeten op dat moment vrij geroosterd worden. Daarnaast moeten de cursisten fysiek samen komen, waarschijnlijk met reizen als gevolg. De bijeenkomsten kunnen gebruikt worden voor verschillende doeleinden. Tijdens de bijeenkomsten is er direct, face-to-face contact tussen docent en cursist. Dit biedt voordelen ten opzichte van de meer individuele scenario's.

Scenario B: Individueel leren, op een flexibel tijdstip, op een flexibele plaats

Dit is het eerste echt individuele scenario, de plaats van het scenario in de zeshoek is weergegeven in Figuur 5.

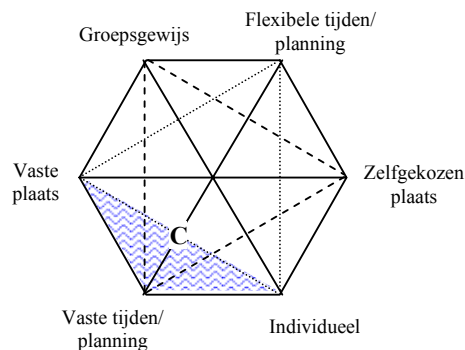


Figuur 5. Scenario B: Individueel leren, op een flexibel tijdstip, en een flexibele plaats.

Scenario B, individueel werken op een zelfgekozen moment en op een zelfgekozen plaats is goed toepasbaar met ePol. Het aantal cursisten speelt in dit scenario geen grote rol. Aangezien iedere cursist in eigen tijd en op een zelfgekozen plaats mag werken, is de aan de cursus verbonden planning beperkt. Het is niet nodig het moment en de plaats van het leren centraal te plannen. De docent heeft in dit scenario geen direct, face-to-face, contact met de cursisten.

Scenario C: Individueel leren, op een vast tijdstip en vaste plaats

Dit is het scenario waarin de cursist het meest beperkt is. In Figuur 6 is de plaats van dit scenario in de zeshoek weergegeven.

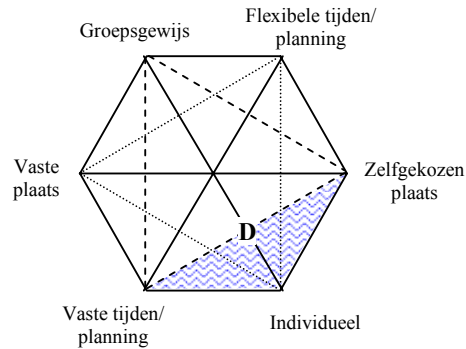


Figuur 6. Scenario C: Individueel leren, op een vast tijdstip en een vaste plaats.

In dit scenario liggen zowel de tijd als de plaats van het leren vast. Voor dit scenario is meer planning vereist. Als gevolg van de beperkte tijd en beschikbaarheid van de omgeving moet het gebruik van de omgeving door de cursisten waarschijnlijk gepland worden. In veel gevallen zal de cursist tijdens werktijd de cursus volgen. Hiervoor moet wel tijd beschikbaar zijn, of ingepland worden. Dit heeft ook te maken met de functie van de cursist, de functie van politieagent bijvoorbeeld. In veel gevallen hebben zij geen eigen bureau of werkplaats. Dit wordt opgelost door de cursisten in te plannen in een computerzaal of Open Leer Centrum, om individueel de cursus te doorlopen. Daarom zal ook de plaats waar de cursisten werken vast liggen. Vaak worden alle werkzaamheden van een politieagent vooraf ingepland. Als gevolg hiervan zal ook het moment waarop zij leren door een planner bepaald worden. Verder geldt net als bij bovenstaande scenario's dat cursist en docent geen direct contact hebben.

Scenario D: Individueel leren, op een vast tijdstip, op een flexibele plaats

Dit scenario biedt een beperking op het gebied van tijd. De plaats van dit scenario in de zeshoek is weergegeven in Figuur 7.

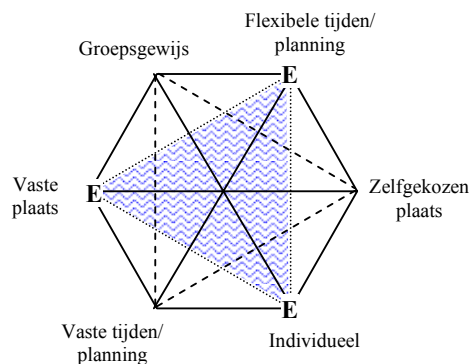


Figuur 7. Scenario D: Individueel leren, op een vast tijdstip en een flexibele plaats.

De cursisten kunnen in dit scenario niet zelf bepalen wanneer ze de cursus doorlopen. Maar de plaats waar ze dit doen is wel vrij. Het belangrijkste kenmerk van dit scenario is de beperking in tijd. Dit vergt de nodige planning. Als gevolg hiervan is efficiënt werken in dit scenario een belangrijk punt. Ook in dit scenario is de functie van de cursist van invloed. Wanneer alle werkzaamheden van de cursist centraal gepland worden, zal ook het moment van het leren door een planner bepaald worden. Maar wanneer de cursist zich aan de planning houdt, is thuis of op een flexplek werken geen probleem. Voorwaarde is wel dat er voldoende werkplaatsen beschikbaar zijn. Docent en cursist hebben in dit scenario weinig direct contact.

Scenario E: Individueel leren, op een flexibel tijdstip, op een vaste werkplek

In dit scenario hebben de cursisten vrijheid met betrekking tot het moment van leren. In Figuur 8 is de plaats van dit scenario in de zeshoek te zien.



Figuur 8. Scenario E: Individueel leren, op een flexibel tijdstip en een vaste plaats.

Dit scenario is mogelijk wanneer de werkzaamheden van de cursist niet centraal gepland worden. De plaats waar de cursisten de cursus doorlopen ligt wel vast. Dit kan een gevolg zijn van een beperkt aantal beschikbare werkplaatsen. Maar dit scenario kan ook van toepassing zijn wanneer de cursist gebonden is aan het leren op de eigen werkplek.

Het model

In een tabel zijn verschillende criteria opgenomen. Deze criteria kunnen een houvast bieden voor het selecteren van een scenario. De criteria zijn:

1. ePol is thuis beschikbaar.
2. De cursist heeft een eigen werkplek, met ePol toegang.
3. De cursist heeft geen eigen werkplek en moet op een aangewezen plaats de cursus doorlopen.
4. De cursist heeft geen eigen werkplek, maar kan zelf een flexplek of een plaats in een Open Leer Centrum kiezen.
5. De cursus moet binnen beperkte tijd afgerond worden.
6. Er is voldoende tijd beschikbaar voor het afronden van de cursus.
7. Het moment van leren wordt voor de cursisten centraal ingepland.
8. Er neemt een klein aantal cursisten (< 50) deel aan de cursus.
9. Er neemt een gemiddeld aantal cursisten (50- 250) deel aan de cursus.
10. Er neemt een groot aantal cursisten (> 250) deel aan de cursus.
11. Het is mogelijk meerdere cursisten tegelijk voor een bijeenkomst in te roosteren.
12. De cursisten kunnen verdeeld worden in groepen.
13. Naast de leerstof uit ePol, is veel theoretische leerstof onderdeel van de cursus.
14. Een inhoudsdeskundige moet een groepsgebonden toelichting geven.
15. Er moet een toets onder toezicht afgenomen worden.
16. Een bijeenkomst voor algemene uitleg over de cursus is gewenst.
17. Direct, face-to-face contact tussen docent en cursist is gewenst.
18. De cursus is gericht op een nieuwe applicatie, extra uitleg of een demonstratie is daarom wenselijk.

In het model⁴ zijn de vijf scenario's en de omstandigheden/ criteria gecombineerd. Ze zijn uitgezet in een tabel. Bij ieder criterium wordt aangegeven welk scenario, of welke scenario's, het best te gebruiken is/zijn. Door de verschillende criteria die van toepassing zijn in een korps te combineren, kan bepaald worden welk scenario het best te gebruiken is. In Tabel 4 is ter illustratie een deel van het model weergegeven. Om de score van de scenario's te bepalen, moeten de punten in de kolommen A t/m E worden opgeteld. Alleen de punten voor de criteria die van toepassing zijn tellen mee. Indien er bij een combinatie van criterium en scenario een grijs vlak staat, valt dat scenario af.

Tabel 4. Een deel van het model

Criteria ↓	Scenario's →	A	B	C	D	E
1. ePol is thuis beschikbaar.		2	3	1	1	1
2. De cursist heeft eigen werkplek, met ePol toegang.		2	2	2	2	2
3. De cursist heeft geen eigen werkplek en moet op een aangewezen plaats de cursus doorlopen.		2		3		2
4. Enz.						

3 = best passend, 2 = passend, 1 = eventueel passend, ■ = niet passend

Vervolgens wordt voor alle vijf scenario's een aantal praktische richtlijnen gegeven. Deze richtlijnen kunnen gebruikt worden bij het aanpassen van het geselecteerde scenario aan een specifieke situatie. CIP kan deze praktische richtlijnen gebruiken in de advisering van de korpsen. Het advies voor een passend didactisch scenario kunnen ze hiermee uitwerken.

⁴ Het gehele model is opvraagbaar bij de auteur

Transfer

Uitgangspunt voor het opstellen van de adviezen is de gewenste situatie. In de gewenste situatie is er een betere koppeling tussen theorie en praktijk. Tijdens het volgen van de cursussen moet de praktijk beter bij het ePol onderwijs betrokken worden. Daarnaast moeten het gebruik van een nieuwe (versie van een) applicatie en het volgen van de ePol cursus een duidelijker geheel vormen. Er is een aantal oorzaken te noemen die het verschil tussen de huidige en de gewenste situatie veroorzaken.

De belangrijkste oorzaken zijn:

- Afstand tussen cursus en praktijk is te groot, ePol staat los van de applicatie.
- Slechte planning van invoertrajecten.
- Fragmentatie van de organisatie.

Op basis van het vooronderzoek, probleemanalyse en de bevindingen uit de literatuur is bepaald welke adviezen gegeven kunnen worden om de transfer te verbeteren. Samen vormen deze adviezen een nieuwe, uitgebreide manier om ePol te gebruiken. De adviezen zijn:

- Community of practice (COP's)

Communities of practice zijn kleine groepen mensen die vaak dezelfde taak of functie uit moeten voeren. Een COP wordt gevormd op basis van een gezamenlijk belang. Alle leden van de community hebben belang bij de kennis die in de groep aanwezig is. Het hoofddoel van de COP is dan ook het beschikbaar stellen en delen van de kennis (Weller, 2005). ePol kan ingezet worden om een COP te vormen. In ePol is een discussiefunctie aanwezig die de cursisten en docenten kunnen gebruiken voor het vormen van een COP. Op deze manier kunnen cursisten kennis en ervaringen uitwisselen, zonder fysieke bijeenkomsten. Zo wordt de koppeling met de praktijk versterkt, de situatie in de praktijk krijgt aandacht in de discussie. Deze oplossing heeft als voordeel dat de bestaande cursussen in ePol hetzelfde kunnen blijven.

- ePol als naslagwerk

Het gebruik van ePol als naslagwerk moet gestimuleerd worden. Bijvoorbeeld de bewaarplaats, deze kan ingezet worden om handleidingen ter beschikking te stellen. Zo ontstaat het zogenaamde just-in-time leren. Waarbij de informatie op het juiste moment, wanneer daar behoefte aan is, geraadpleegd kan worden.

- Samenhang

Het ePol onderwijs moet meer samenhangend worden. Docent, cursist, leerstof, communicatie en begeleiding moeten een samenhangend geheel vormen. ePol heeft hierbij een belangrijke functie. Het systeem vormt een centrale plaats, met toegang tot alles wat met leren te maken heeft. In ePol kan de cursist de handleidingen van de diverse applicaties vinden, maar ook een (onderdeel van een) gevolgde cursus raadplegen. Daarnaast is ook de discussie onderdeel van de omgeving. ePol biedt ook toegang tot de communicatiefunctie, het versturen van berichten. De cursisten moeten ook weten hoe ze gebruik kunnen maken van alle functionaliteiten die ePol hen biedt. Het is belangrijk dat de cursisten ePol associëren met leren en voor alles wat met opleiden en leren te maken heeft ePol raadplegen. Vanuit de centrale pagina kunnen ze dan kiezen voor de gewenste functionaliteit.

Dit samenhangend geheel rondom het leerproces kan gecombineerd worden met de vijf, eerder beschreven, scenario's, bijvoorbeeld met het blended scenario. De docent kan tijdens de bijeenkomsten bijvoorbeeld een discussie starten en door deze discussie ook in ePol te zetten, kan de discussie na afloop van de bijeenkomst door gaan. Op deze manier wordt een duidelijke koppeling gelegd tussen de bijeenkomsten en het individueel werken.

- Planning

Naast genoemde oplossingen om de transfer te stimuleren moet ook het leertraject beter gepland worden. Wanneer tijdens een invoertraject van een nieuwe applicatie het leren van de medewerkers gepland wordt, moet de tijd tussen het leren en het daadwerkelijk gebruiken van de applicatie zo kort mogelijk zijn. Dit maakt het voor de cursisten veel makkelijker de koppeling met de praktijk te leggen.

Evaluatie

Het model voor het selecteren van het best passende scenario en de adviezen voor het bevorderen van de transfer zijn geëvalueerd in de korpsen. De evaluatie is door middel van een vragenlijst uitgevoerd, deze is in juli 2005, via de e-mail afgenomen. De vragenlijst bestaat uit drie delen. Ieder deel begint met een korte toelichting. In het eerste deel worden drie vragen gesteld met betrekking tot de vijf scenario's en de criteria uit het selectiemodel. Het tweede deel bevat één vraag, gericht op de bruikbaarheid van het selectiemiddel. Het derde deel bevat drie vragen, die gericht zijn op de gegeven adviezen om de transfer te bevorderen. Ieder deel van de vragenlijst wordt ingeleid met een korte uitleg over het model of het gegeven advies.

De vragenlijst voor de evaluatie is voorgelegd aan de regionaal beheerders van de vier korpsen en aan CIP. Daarnaast is ook aan negen cursisten (afkomstig uit drie verschillende korpsen) gevraagd de vragenlijsten in te vullen. De vragenlijsten van de regionaal beheerders zijn binnen twee weken geretourneerd. Ook de lijsten van CIP zijn binnen korte tijd ingevuld. Het invullen van de vragenlijsten door de cursisten gaf meer problemen. De respons bij de cursisten is erg laag. In een periode van vijf weken is één ingevulde lijst geretourneerd. De resultaten van de evaluatie zijn dan ook alleen op de respons van de regionaal beheerders en CIP gebaseerd.

Regionaal beheerders

Met behulp van de vragenlijst is bepaald of het scenario dat, volgens de regionaal beheerders, op dit moment in de korpsen gebruikt wordt, overeenkomt met het scenario dat door het model geadviseerd wordt. In Tabel 5 zijn de resultaten van deze vergelijking te vinden.

Tabel 5. Vergelijking huidige scenario met geadviseerd scenario vanuit het model

Huidige scenario	Geadviseerd scenario
E. Individueel leren, op een flexibel tijdstip en een vaste plaats.	A. Blended learning
B. Individueel leren, op een flexibel tijdstip, en een flexibele plaats	A. Blended learning of B. Individueel leren, op een flexibel tijdstip, en een flexibele plaats
A. Blended learning	A. Blended learning
A. Blended learning	A. Blended learning

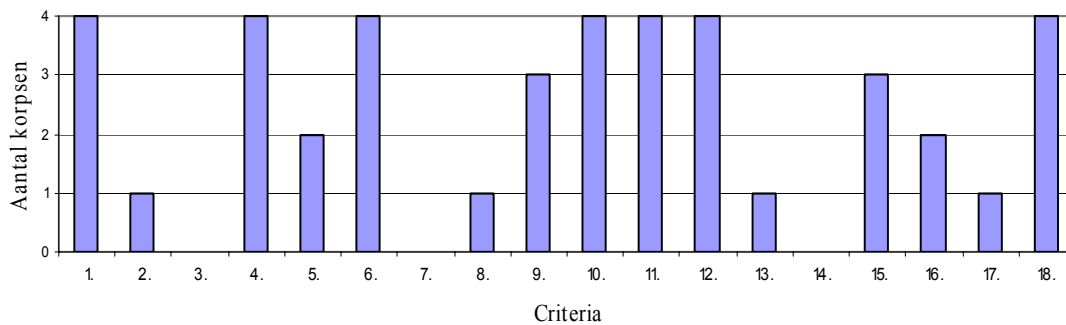
In drie van de vier korpsen komt het advies dat het model geeft overeen met de huidige situatie. In één korps adviseert het model het blended learning scenario, terwijl in de praktijk het individuele scenario wordt toegepast waarbij de cursisten leren op een flexibel tijdstip en een vaste plaats (scenario E). De regionaal beheerder van dat korps geeft aan dat men kiest voor scenario E, omdat blended learning te veel organisatie en planning vereist. Verder kan in één korps naast het huidige scenario (B) ook het blended learning scenario (A) uitgevoerd worden.

Twee van de vier korpsen vinden de lijst van criteria niet volledig. Deze korpsen hebben de volgende aanvullingen:

- Mate van computervaardigheid cursist;
- Mate van complexiteit van het systeem: hoe complexer de taken hoe groter de wens om fysieke begeleiding van een docent in te bouwen;
- Ervaring met e-learning: hoe meer e-learning is ingeburgerd in de organisatie des te meer zelfstandigheid je in kunt bouwen;
- Sociale aspecten: soms kan het belangrijk zijn dat cursisten fysiek bij elkaar zitten zodat er een bepaalde groepsdynamiek ontstaat. Hoe hoger dit belang hoe meer behoefte aan een combinatie met fysieke bijeenkomsten (blended learning);
- Oefenbijeenkomsten: tijdens deze bijeenkomsten kunnen de cursisten oefenen met een demoversie van de applicatie.

De regionaal beheerders is ook gevraagd naar het gebruik in ePol in de toekomst (over 2-3 jaar). Van ieder criterium hebben de beheerders aangegeven of dit in de toekomst van toepassing kan zijn op de

situatie in het korps. In Figuur 9 is per criterium aangegeven hoeveel korpsen het criterium in de toekomst van toepassing achten.



Legenda:

- | | |
|---|---|
| 1. ePol is thuis beschikbaar. | 10. Er neemt een groot aantal cursisten (> 250) deel aan de cursus. |
| 2. De cursist heeft eigen werkplek, met ePol toegang. | 11. Het is mogelijk meerdere cursisten tegelijk voor een |
| 3. De cursist heeft geen eigen werkplek en moet op een | bijeenkomst in te roosteren. |
| aangewezen plaats de cursus doorlopen. | 12. De cursisten kunnen verdeeld worden in groepen. |
| 4. De cursist heeft geen eigen werkplek, maar kan zelf een | 13. Naast de leerstof uit ePol, is veel theoretische leerstof |
| flexplek of een plaats is een Open leer Centrum kiezen. | onderdeel van de cursus. |
| 5. De cursus moet binnen beperkte tijd afgerond worden. | 14. Een inhoudsdeskundige moet een groepsgewijze toelichting |
| 6. Er is voldoende tijd beschikbaar voor het afronden van de | geven. |
| cursus. | 15. Er moet een toets onder toezicht afgenomen worden. |
| 7. Het moment van leren wordt voor de cursisten centraal | 16. Een bijeenkomst voor algemene uitleg over de cursus is |
| ingepland. | gewenst. |
| 8. Er neemt een klein aantal cursisten (< 50) deel aan de cursus. | 17. Direct, face-to-face contact tussen docent en cursist is |
| 9. Er neemt een gemiddeld aantal cursisten (50- 250) deel aan de | gewenst. |
| cursus. | 18. De cursus is gericht op een nieuwe applicatie, extra uitleg of |
| | een demonstratie is daarom wenselijk. |

Figuur 9. Criteria die in de toekomst op het gebruik van ePol van toepassing kunnen zijn.

De criteria die drie of vier keer genoemd worden zijn 1, 4, 6, 9, 10, 11, 12, 15 en 18. Deze criteria zijn ingevuld in het model, bij deze combinatie van criteria adviseert het model scenario A, het blended learning scenario. Hieruit kan geconcludeerd worden dat het meest gebruikte scenario in de toekomst waarschijnlijk het blended learning scenario zal zijn.

Twee van de vier korpsen geven verder aan dat het model goed te gebruiken is bij het selecteren van een scenario. Twee andere korpsen vinden aanpassingen in het model wenselijk, vooral de gebruiksvriendelijkheid van het model moet verbeterd worden.

Transfer

Bij de adviezen rondom de transfer speelt de ervaring met e-learning een grote rol. Twee korpsen passen e-learning al langer toe en hebben hiervoor aparte tools zoals Blackboard. Zij hebben een andere mening over het uitgebreide gebruik van ePol. Zij beschikken al over middelen om bijvoorbeeld een discussie op te zetten. Wanneer ook ePol op deze manier gebruikt zal worden, zal dat tot verwarring bij de cursisten leiden. De twee korpsen die nog geen andere tools tot hun beschikking hebben zien voordelen in de uitgebreide werkwijze en denken dat dit de resultaten kan verbeteren.

Twee korpsen zien problemen bij de invoering van de transfer adviezen. De korpsen geven aan dat de cursisten niet gewend zijn op deze manier te werken. Het invoeren van de nieuwe werkwijze zal weerstand met zich mee brengen. Eén korps geeft aan dat ook de houding van de cursisten een belangrijke rol speelt. De gegeven adviezen tonen veel overeenkomsten met het huidige politieonderwijs. De cursisten die bekend zijn met dit huidige politieonderwijs zullen minder problemen hebben. Voor cursisten die dit onderwijs nog niet kennen zal het aanleren van een nieuwe, meer actieve rol voor problemen kunnen zorgen. Drie korpsen geven aan dat bij de invoering van deze nieuwe manier van werken naast de cursisten en de regionaal beheerder ook het management en de afdeling opleidingen betrokken zullen zijn. Zij moeten zorgen voor draagvlak binnen de organisatie. Zo kunnen ze een deel van de weerstand wegnemen. Eén korps geeft aan dat de invoering vooral een zaak is van de cursisten, zij zijn uiteindelijk de personen die de nieuwe werkwijze uit moeten voeren.

CIP

Aangezien CIP geen direct zicht heeft op de situatie in de korpsen, nu en in de toekomst, zijn de eerste vragen in de vragenlijst niet ingevuld. Deze resultaten kunnen niet worden vergeleken. De resultaten van overige vragen uit de vragenlijsten ingevuld door de regionaal beheerders en CIP tonen veel overeenkomsten. CIP geeft aan dat de lijst met criteria volledig is. De belangrijkste criteria die een rol spelen bij de keuze voor een scenario zijn volgens hen opgenomen in de lijst. Het model is volgens CIP goed te gebruiken bij het selecteren van een scenario. Het model zal dan wel gebruikt moeten worden door CIP zelf. Wanneer het model gebruikt gaat worden in de regio's zelf, zal het model, volgens CIP, anders vorm worden gegeven, bijvoorbeeld in de vorm van een (elektronische) beslisboom.

De gegeven adviezen om de transfer te bevorderen zijn volgens CIP wel haalbaar, maar de invoering ervan zal wel problemen met zich mee brengen. In de regio's is op dit moment nog veel weerstand om de andere functionaliteiten van ePol te gaan gebruiken. Het invoeren van de nieuwe manier om ePol te gebruiken, zal veel tijd en inspanning vergen. Bij de invoering van de adviezen zijn in de regio's zowel het management als de afdeling opleidingen, de regionaal beheerder en de cursisten betrokken. Daarnaast is ook CIP betrokken bij de invoering van de nieuwe manier van werken. CIP ontwikkelt de cursussen, het nieuwe gebruik van ePol moet geïntegreerd worden in deze cursussen. Problemen die kunnen ontstaan bij de uitgebreide manier om ePol te gebruiken zijn, naast de weerstand bij de invoering, de tijd. Het kost veel tijd om bijvoorbeeld de discussie te modereren en berichten te beantwoorden. Ook technisch zitten er nog wel wat haken en ogen aan, want het is op dit moment niet echt handig om de discussiegroepen te modereren.

Conclusie en Aanbevelingen

Uit de evaluatie blijkt dat het model voor het selecteren van een passend scenario goed bruikbaar is. De adviezen die het model geeft sluiten aan bij de situatie in de korpsen. Het model is in eerste instantie te gebruiken door CIP. Zij kunnen, in overleg met het korps, bepalen welke criteria van toepassing zijn. Met behulp van het selectiemodel kunnen ze vervolgens het korps adviseren. Eventueel kunnen de korpsen het model ook zelf gebruiken. Het verdient dan wel aanbeveling om het model aan te passen. Door het bijvoorbeeld de vorm van een zogenaamde toolkit (Conole et al. , 2004) te geven wordt de gebruiksvriendelijkheid vergroot.

De adviezen die het model geeft moeten gezien worden als suggesties. De uitkomsten van het model zijn niet bindend, de korpsen en CIP houden de vrijheid om een ander scenario in te zetten. De resultaten van de evaluatie geven ook aan dat er in de nabije toekomst (over 2-3 jaar) een verschuiving te verwachten is naar het blended learning scenario. Dit sluit aan bij de wens van het CIP voor een scenario waarbij de cursisten meer samenwerken en van elkaar kunnen leren.

De adviezen die gegeven zijn rondom het uitgebreide gebruik van ePol zullen de transfer bevorderen. Maar de evaluatie heeft ook aangetoond dat de invoering ervan problemen met zich mee zal brengen. Diverse korpsen beschikken over alternatieve systemen en applicaties waarmee ze nu al op deze manier werken. De adviezen zijn alleen effectief als een korps niet over alternatieven beschikt. Is dat wel het geval, dan kan CIP adviseren de ePol cursussen en discussies in de bestaande functionaliteiten te integreren.

Een belangrijke aanbeveling voor de implementatie van de transfer adviezen is het creëren van meer draagvlak. Een verandering in de manier van werken brengt vaak weerstand met zich mee. Uit de evaluaties blijkt ook dat er weerstand van de cursisten wordt verwacht. De respons van de cursisten tijdens de evaluatie was gering, waarschijnlijk heeft dit te maken hebben met het feit dat de evaluatie in de vakantietijd is afgenomen. Maar het kan ook dat de cursisten weinig betrokken zijn bij het gebruik van ePol. Om de weerstand weg te nemen en de betrokkenheid te vergroten, is het belangrijk dat de cursisten bij de invoering van de nieuwe werkwijze betrokken worden en dat er naar hun mening geluisterd wordt. De cursisten krijgen zo een eigen rol in het invoeringsproces en zullen zich belangrijker gaan voelen. Dit leidt er toe dat ze de veranderingen eerder zullen accepteren (Sunassee & Sewry, 2002).

Referenties

- Alonso, F., López, G., Manrique, D., & Viñes, J. M. (2005). An instructional model for web-based e-learning education with a blended learning process approach. *British Journal of Educational Technology, 36*(2), 217–235.
- Analoui, F. (1993). *Training and transfer of learning*. Aldershot, UK: Avebury.
- Bianco, M., & Collis, B. (2003). Blended learning in the workplace: Tools and strategy for line managers' and supervisors' involvement in the learning process. In A. Jarvinen (Ed.), *Work & Learning. Book 4, Theme 6: Learning processes and work processes*. Proceedings of the 3rd International conference of Researching Work and Learning (pp. 22-29). Tampere, Finland: University of Tampere, Department of Education.
- Collis, B., & Moonen, J. (2001). *Flexible learning in a digital world: Experiences and expectations*. London: Kogan Page.
- Conole, G., Dyke, M., Oliver, M., & Seale, J. (2004). Mapping pedagogy and tools for effective learning design. *Computers & Education, 43*(1), 17–33.
- Govindasamy, T. (2002). Successful implementation of e-learning. Pedagogical considerations. *The Internet and Higher Education, 4*(3), 287–299.
- Hamid, A. A. (2002). e-Learning. Is it the "e" or the learning that matters? *The Internet and Higher Education, 4*(3), 311–316.
- Harper, K. C., Chen, K., & Yen, D. C. (2004). Distance learning, virtual classrooms, and teaching pedagogy in the Internet environment. *Technology in Society, 26*(4), 585–598.
- Schlusmans, K. (2001). *Het inhoudelijk-didactisch ontwerp van onderwijs in EML*. Heerlen: Open Universiteit. Verkregen op: 20-04-2005 van:
<http://dspace.ou.nl/retrieve/253/Het+inhoudelijk-didactisch+ontwerp.pdf>
- Simons, P. R. J. (1999). Transfer of learning: paradoxes for learners. *International Journal of Educational Research, 31*, 577-589.
- Sunassee, N. N., & Sewry, D.A. (2002) A theoretical framework for knowledge management implementation. *Proceedings of SAICSIT 2002, pp. 235-245*. Verkregen op 24-08-2005 van:
<http://portal.acm.org/citation.cfm?id=581539>.
- Weller, M. (in press). The distance from isolation: Why communities are the logical conclusion in e-learning. *Computers & Education*.