

Overschakelen van klassikale training naar digitaal leren



Inhoudsopgave

Overschakelen van klassikale training naar digitaal leren	02
---	----

Hoofdstuk 1

Waarom moeten we overschakelen van ILT naar e-learning?	03
---	----

Hoofdstuk 2

Kunnen we instructeurs voor opleidingen vervangen?	05
--	----

Hoofdstuk 3

Vijf factoren om over te schakelen op digitaal leren	07
--	----

Hoofdstuk 4

Te vermijden fouten	11
---------------------	----

Hoofdstuk 5

Dit is hoe je betere e-learningcursussen maakt	14
--	----

Conclusie	16
-----------	----

Overschakelen van klassikale training naar digitaal leren

Digitaal leren is een onmisbaar onderdeel van moderne opleidingsinitiatieven voor medewerkers en wordt mettertijd steeds belangrijker. Deze trend naar digitaal leren, waarbij tegelijkertijd wordt afgestapt van opleidingen in persoon, speelt zich af in alle sectoren. Zelfs in de retail, waar veel medewerkers niet van thuis uit kunnen werken, en in de gezondheidszorg, die veel 'essentiële medewerkers' telt. In beide sectoren is de behoefte aan virtuele opleidingen ineens sterk toegenomen.

Voor vele organisaties is de overstap van klassikaal leren naar een digitaal platform noodzakelijk geworden. Aangezien de COVID-19-pandemie een groot percentage van de beroepsbevolking dwingt om voor onbepaalde tijd thuis te werken, staat digitaal leren op het punt om de klassikale opleiding te vervangen. Veel organisaties hebben reeds virtuele trainingsprotocollen en e-learning zelfstudie ingevoerd om te voorzien in de door de pandemie ontstane behoeften. Organisaties zijn voor 72% van hun trainingsprogramma's overgeschakeld op virtuele e-learning, in tegenstelling tot 52% voorheen. Die aanzienlijke stijging met 20% in minder dan een jaar tijd lijkt het begin te zijn van deze geleidelijke overgang.

Als we het over e-learning hebben, is het nuttig om het te vergelijken met ILT (instructor-led training) en zo een duidelijker beeld te krijgen van digitaal leren. ILT gebeurt in persoon, terwijl e-learning op het web gebeurt. Hoewel e-learning 24 uur per dag beschikbaar is, zolang je maar een internetverbinding hebt, kent ILT veel beperkingen, waaronder tijd en ruimte.

Laten we even kijken naar enkele scenario's die aantonen waarom e-learning een no-brainer is geworden voor tal van organisaties:

1. E-learning is continu beschikbaar, in tegenstelling tot klassikale training, waarvoor veel meer planning nodig is.
2. Aangezien de klassikale training door instructeurs geleid wordt, moeten ze zich aan een strak schema houden om de inhoud over te brengen, wat niet geldt voor digitale opleidingen, die zich aanpassen aan het schema van de medewerkers.
3. E-learning is meer modulair dan ILT – lange uren in de klas zijn niet zo efficiënt als het doorlopen van digitale leermodules.
4. Klassikale training is geografisch beperkt en is enkel beschikbaar voor specifieke medewerkers op specifieke tijdstippen. E-learning daarentegen is wereldwijd beschikbaar, waardoor het veel toegankelijker is.
5. Bij e-learning kan het cursusmateriaal onmiddellijk worden bijgewerkt, terwijl de instructeur bij een klassikale opleiding veel tijd nodig heeft om het lesmateriaal bij te werken, wat de opname van dringende updates sterk vertraagt.

Hoofdstuk 1

Waarom moeten we overschakelen van ILT naar e-learning?

Voor we overschakelen van ILT naar e-learning, moeten we eerst begrijpen waarom deze overgang cruciaal is en hoe we zo doeltreffend mogelijk kunnen zijn in dit nieuwe digitale leerdomein.

“Online leren is niet 'the next big thing', dat is het nu al.”



Donna J. Abernathy

Redenen om over te stappen van ILT naar e-learning:

E-learning is flexibel, dynamisch en eenvoudig af te stemmen op de grootte van je team, inhoud, demografie, aanlevermethoden, enz. De inhoud kan snel worden voorbereid, getest en aangepast aan de behoeften van de medewerkers. Medewerkers kunnen hun eigen cursussen ontwerpen en op hun eigen tempo leren. Ze kunnen ook moeilijke of ingewikkelde secties herlezen die meer tijd en moeite vergen.

- E-learning is de mogelijkheid om te leren op elk moment. Medewerkers kunnen de trainingsprogramma's raadplegen vanuit huis, een koffiebar of zelfs een gedeelde werkruimte. Deze programma's zijn beschikbaar op elk apparaat. Medewerkers kunnen op elk moment, zowel overdag als 's nachts, het cursusmateriaal raadplegen. Uiteindelijk besparen medewerkers veel tijd door hun trainingen online te volgen. Vaak wordt de inhoud van e-learning zodanig gecondenseerd dat meer informatie in minder tijd wordt aangeboden, wat een besparing van meer dan veertig tot zestig procent in de opleidingstijd van je medewerkers oplevert.
- In vergelijking met klassikaal leren bespaart deze vorm van training op de kosten van instructeurs, klaslokalen, infrastructuur, ondersteunend materiaal en reistijden. Deze methode is allesomvattend en bereikt een breder publiek in vergelijking met de typische reikwijdte van een klassikale opleiding. Deze methode maakt leerstof beschikbaar voor iedereen, zonder reis- of budgetbeperkingen.
- E-learningstudenten zullen zich minder snel vervelen omdat ze zelf hun leertempo kunnen bepalen. Deze programma's zijn beschikbaar op elk apparaat en kunnen worden aangepast aan elke unieke leerstijl. Cursisten kunnen desktops, surfaces, laptops of zelfs mobiele telefoons gebruiken om toegang te krijgen tot de digitale training.
- Online cursussen zijn minder omslachtig. Ze kunnen naar behoefte eenvoudig met andere lessen worden gemengd en gecombineerd. De cursussen kunnen op zichzelf staan of deel uitmaken van een uitgebreid programma.
- Online cursussen zijn de meest rendabele manier om een breder publiek te bereiken (afgezien van de initiële investering).



Kortom, online cursussen zijn aantrekkelijker en bieden een flexibele leerervaring die een meerwaarde geeft aan de opleiding van de cursist.

De overgang van ILT naar e-learning:

Zodra we de voordelen van de overstap van conventionele, klassikale opleidingen inzien en aanvaarden, is de volgende stap de ontwikkeling van het leerproces en -protocol. Laten we de even de stappen die bij zo'n overgang horen onderzoeken:

1. In de eerste plaats moeten de bestaande materialen opnieuw worden vormgegeven zodat ze geschikt zijn voor de digitale omgeving. Online content is totaal verschillend van klassikale leermaterialen. Je online leerdoelen moeten zorgvuldig worden beoordeeld en rekening houden met aflevermethoden, ontwerpelementen en andere essentiële factoren van doeltreffend online leren.
2. Zodra de inhoud opnieuw is vormgegeven, moet je de tools selecteren die het beste bij je cursusmaterialen passen. Er zijn talloze systemen voor cursusbeheer beschikbaar die aan je eisen voldoen.
3. Daarna moet je afspreken met een vakspecialist om de inhoud van het trainingsprogramma verder te ontwikkelen. Hier kan de ontwerper de inbreng van de vakspecialist gebruiken om een op maat gemaakte e-learningcursus te creëren.
4. Wanneer je je content afstemt op een e-learningprogramma, is het mogelijk dat de resulterende content misschien niet consistent of gemakkelijk te begrijpen is. Dit komt vaak voor, vergt geduld en talloze herzieningen voordat je de juiste balans vindt in je nieuwe content.
5. Aangezien er geen mensen zijn om de trainingsactiviteiten op zich te nemen, is het absoluut noodzakelijk om leuke, interactieve en boeiende e-learning te maken. Door cursisten hapklare informatie en duidelijke visuele hulpmiddelen te bieden, kunnen medewerkers sneller leren en de informatie beter onthouden.
6. We kunnen medewerkers ook hun eigen cursussen laten kiezen en ontwerpen, waardoor ze van een gepersonaliseerde ervaring kunnen genieten.
7. Test na de hierboven beschreven stappen je cursus, verzamel feedback en breng van daaruit de nodige verbeteringen aan.

Hoofdstuk 2

Kunnen we instructeurs voor opleidingen vervangen?

We zijn zeer gehecht aan het idee dat een opleiding door een instructeur geleid moet worden, het is namelijk al zo lang de gangbare manier van onderwijs. Die gehechtheid is vooral te danken aan het feit dat opleidingen in persoon een veilige en formele sfeer creëren waarin cursisten met hun instructeurs kunnen interageren.

“We moeten de leerstof naar de mensen brengen in plaats van de mensen naar de leerstof.

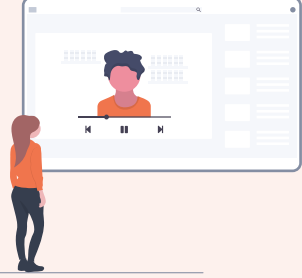


Elliot Masie

Bij ILT nemen we instructeurs in dienst die een bijdrage willen leveren aan de opleiding en ontwikkeling van de medewerkers. Maar met de genoodzaakte komst van e-learning ten gevolge van COVID-19, wordt deze persoonlijke benadering voorlopig aan de kant gezet. Deze afdwaling van ILT kan ervoor zorgen dat medewerkers het comfort missen van instructeurs die in de klas paraat staan, met de mogelijkheid om meteen vragen te kunnen stellen. Een mix van ILT en digitaal leren zou een gezond alternatief kunnen zijn voor bedrijven die van thuis uit werken.

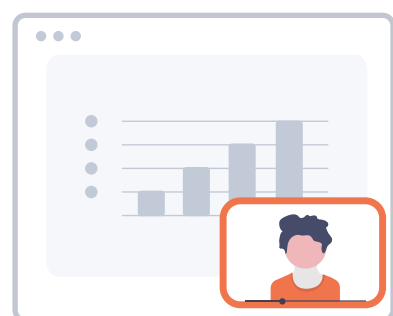
De verschillen tussen ILT en e-learning:

In de onderstaande infographic krijg je een idee van het cruciale verschil tussen ILT en digitaal leren.

Instructor-Led Training 	E-learning 
Uitgebreid lesmateriaal	Het materiaal is beknopt en relevant
In ruimte beperkt	Altijd en overal beschikbaar
Beter voor klassikaal lesmateriaal	Beter voor leren op afstand
Beperkt tot een kleiner aantal medewerkers	Geschikt voor een groter publiek
Geplande tijd en plaats	Leren op eigen tempo; studenten kunnen onderwerpen herbekijken
Tijdrovend	Neemt 40-60% minder tijd in beslag dan in de klas
Duur in vergelijking met het digitale medium	Bespaart geld

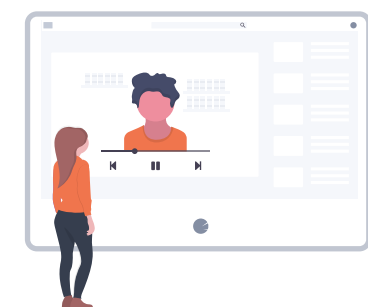
Een combinatie van klassikale training en e-learning zou het ideale scenario kunnen zijn waar de L&D van talloze organisaties naar moeten streven. Het is echter geen sinecure om deze verschillende methoden te combineren en tegelijkertijd goede resultaten te waarborgen. Laten we eens kijken naar enkele sterke punten van klassikale training om beter te begrijpen hoe het naadloos kan worden gecombineerd met e-learning.

Breng het persoonlijke karakter naar e-learning:



Zoals eerder besproken, missen de cursisten bij e-learning het directe contact met de instructeurs. Ze gaan om met computers in plaats van mensen, en dat kan soms voor stress zorgen. Hoewel het geen perfecte vervanger is, geeft videotraining toch een persoonlijke toets aan e-learning.

Plaats bekende mensen in de video's:



Herinner je je die vakspecialisten nog? Plaats ze in korte video's met frisse inhoud, samen met andere relevante collega's. Op die manier delen ze hun expertise, waardoor je je medewerkers aan het digitale medium kunt binden en daarnaast de training extra plezierig maakt en meerwaarde geeft. De combinatie van vakspecialisten in virtuele klaslokalen, samen met de mogelijkheid om vragen te stellen, kan een grote invloed hebben op de kwaliteit van hun leerervaring.

Maak interactieve sessies:



Moderne auteurstools zijn uitgerust met doeltreffende technieken om op elk platform een web-achtige omgeving te creëren. Deze tools kunnen een aantrekkelijk visueel ontwerp genereren met animaties, diavoorstellingen, overgangen, interactieve elementen en beeldgalerijen. Deze extra elementen verfijnen de gebruikerservaring van e-learning nog verder. En dat is niet alles – er zijn nog talloze andere functies, zoals quizzen, tests, discussiefora, simulaties en gamingtools, allemaal bedoeld om de gebruikers te blijven boeien en unieke digitale leeruitdagingen te bieden.

Handige tips bij de overstap van ILT naar e-learning:

- Houd rekening met de tijd die nodig is om van ILT naar e-learning over te schakelen. Deze stap is cruciaal, want overstappen van ILT naar e-learning kan behoorlijk tijdsintensief zijn. Maak een goede planning.
- Aangezien instructeurs niet langer beschikbaar zijn bij online lessen, is het een goed idee om deze gaten op te vullen met video's met persoonlijke instructie, zodat je ze die speciale toets kunt geven.
- Er moeten continu zaken geïdentificeerd worden die voor verbetering vatbaar zijn. Zelfs na de start moet je steeds feedback verzamelen over je e-learningervaring. Stapsgewijze verbeteringen zijn de sleutel tot succes.
- Maak een aantrekkelijk ontwerp voor de cursus. In tegenstelling tot klassikale opleidingen, waar instructeurs een slecht cursusontwerp kunnen goedmaken met hun charisma en presentatie, zal het ontwerp van je e-learning het succes ervan maken of breken en moet er bij de opstelling zorgvuldig over worden nagedacht.
- De laatste en belangrijkste tip is om je cursisten geboeid te houden met verschillende interactieve functies en oefeningen. Leren is vallen en opstaan, zelfs via een digitaal medium.

Hoofdstuk 3

Vijf factoren om over te schakelen op digitaal leren

Volgens het Training Industry Report stapt meer dan 70% van de organisaties over op digitaal leren. Dus wat moeten deze organisaties doen om een goede start te maken?

Ons plan (de vijf P's van e-learning) behandelt de essentiële elementen voor de ontwikkeling van een bruikbaar e-learningprogramma. Dit plan helpt kleine en middelgrote bedrijven die op zoek zijn naar begeleiding bij de overstap naar e-learning, maar misschien niet over uitvoerige L&D/HR-teams beschikken.



Personeel

Het is cruciaal om bij elke verandering in talentontwikkeling of managementpraktijken de instemming van je stakeholders te krijgen. Voor kleine en middelgrote bedrijven is de grootste uitdaging hoe je vooringenomen ideeën over traditionele onderwijsmethoden aanpakt die mogelijk de toepassing van e-learning belemmeren. Net als managementteams en werknemers, hebben belangrijke stakeholders een extra duwtje in de rug nodig om de overstap van klassikale training naar digitaal leren te voltooien.

Hoe ga je te werk:

Management/Bedrijfsleiders	Werknemers
Overtuig deze belangrijke stakeholders door hen te laten zien hoe e-learning de creatie en de verspreiding van leerstof versnelt en tegelijkertijd de kosten drukt. E-learning betekent ook een snellere aansluiting tussen bedrijfsproblemen en leeroplossingen. Blijf bij de tastbare voordelen en de verdienste voor de bedrijfsresultaten op de lange termijn.	Digitale formats zijn veel comfortabeler en toegankelijker, medewerkers hebben op het juiste moment de juiste informatie ter beschikking. Met gezamenlijke e-learningoplossingen, zijn medewerkers meer betrokken dan ooit, omdat ze mee een rol spelen in de productie van relevante leerstof om de bedrijfsdoelstellingen te halen.



Pedagogie

Pedagogie is de praktijk van het lesgeven. Op de werkvloer gebruikt L&D verschillende pedagogische modellen die centraal staan in hun opleidingsstrategieën. Wanneer je overstapt van klassikaal naar digitaal leren, zorg er dan voor dat je voor het juiste pedagogische model kiest. Voor de beste resultaten kies je een sociaal, blended of mobiel leermodel. Het is ook van vitaal belang om rekening te houden met de gedragsmatige, sociale en technologische voorkeuren van millennial-medewerkers.

Hoe ga je te werk:

Laten we ons inspireren op een aantal voorbeelden van moderne digitale leeroplossingen:

- **Mobiel leren:** Mobiele apparaten hebben de bedrijfswereld halsoverkop veroverd. Als gevolg daarvan is BYOD-compatibel leren een essentiële vereiste voor moderne L&D. Dat betekent dat er leerstof en hulpbronnen moeten worden ontwikkeld die mobiel compatibel en toegankelijk zijn.
- **Sociaal leren - Employee-Generated Learning:** Het snel delen van informatie via sociale media en het onmiddellijk opzoeken/oplossen van problemen zijn een tweede natuur geworden voor de digitale medewerkers van vandaag. Een leermodel dat op een natuurlijke wijze aansluit op dit gedrag zal veel doeltreffender zijn dan een enorme, gecentraliseerde hervorming van het leersysteem. Employee-Generated Learning is zo'n model dat het delen en samenwerken aanmoedigt, de gewoonte om kennis te delen bevordert en iedereen stimuleert om leerstof te creëren over zijn of haar specialiteit. Hier zijn enkele voorbeelden die door onze gebruikers werden gedeeld:
 - Product leadership teams ontwikkelden leerstof over nieuwe modellen en diensten.
 - Klantenserviceteams wisselden best practices uit over het optimaliseren van werkrelaties met klanten.
 - Callcenters deelden lessen over hoe je oproepen beantwoord en problemen doeltreffend oplost.
 - Field representatives creëerden cursussen over hoe je met klanten omgaat.
 - Het analyseteam produceerde leerstof met tips voor het gebruik van analysetools.



Producten

Hoe kies je uit de overvloed aan e-learningproducten en -platforms de juiste voor jouw digitale leeroplossing? Organisaties lopen vaak in de val en implementeren een Learning Management System (LMS), dat meer een administratief hulpmiddel is voor het opvolgen en beheren van cursussen.

Hoe ga je te werk:

Bij de voorbereiding van de lancering van een digitale, sociale en gezamenlijke lesaanpak, zijn hier enkele criteria die je kunt overwegen:



SaaS:

Om het eenvoudig te houden kies je voor cloud-based producten/platforms die je niet hoeft te installeren.



Minimale leercurve:

Kies voor producten die snel te leren en eenvoudig te gebruiken zijn.



Didactische ondersteuning:

Kies producten met een ingebouwde didactische ondersteuning en een snel reagerend ondersteuningsteam dat jij en je medewerkers helpt wanneer het nodig is.



Responsieve inhoud:

Kies producten die mobiel compatibel zijn voor zowel creatie (authoring), beheer en gebruik.



Co-authoring:

Kies producten waarmee je kunt samenwerken met andere stakeholders en medewerkers om leerstof te produceren.



Beheerfuncties:

Kies producten die essentiële beheerfuncties bieden, zoals het opvolgen van resultaten, certificaten, betrokkenheidsrapporten, enz.



Opvolgen en natrekken:

Zorg ervoor dat het product XAPI/CMI5 ondersteunt voor het opvolgen van resultaten. Als dit niet het geval is, dan is het product verouderd.



Potentieel

Nadat je hebt bedacht wat je wilt implementeren en hoe je een digitale leeroplossing wilt toepassen, is het tijd om na te denken over welke vaardigheden/bekwaamheden je nodig hebt om te slagen.

Hoe ga je te werk:



Analyse:

Identificeer de pijnpunten in de prestaties van medewerkers die moeten worden aangepakt via leerstof/hulpbronnen/cursussen. Het komt erop aan om de beste aanpak te kiezen, of het nu gaat om training, e-learning, werkmiddelen of persoonlijke gesprekken. Onthoud dat e-learning niet altijd de beste oplossing is.



Mentorschap:

Als je kiest voor een sociale en gezamenlijke leeraanpak, is het essentieel om medewerkers te begeleiden en te coachen. In plaats van zelf leerstof te produceren, begeleid en ondersteun je nu de productie van de leerstof.



Marketing:

Een digitaal leermiddel/oplossing is veel gemakkelijker te promoten dan een klassikaal model. L&D-professionals moeten lessen trekken uit marketing om hun medewerkers bewuster te maken van de beschikbare middelen.



Data:

In onze datagedreven wereld moet L&D analytics gebruiken om het niveau en de context van het gebruik te begrijpen. Analytics laten zien hoe een stuk leerstof kan worden verbeterd en hoe toekomstige digitale leermiddelen kunnen worden geoptimaliseerd.



Proces:

De digitalisering van het leren houdt in dat mensen en workflows worden gestroomlijnd om hun doeltreffendheid te behouden. L&D moet van concept tot uitvoering snelle en eenvoudige methoden kiezen om de toepassing van nieuwe benaderingen te waarborgen.

Hoe ga je te werk:



Initiatie - use cases

Onthoud dat het doel niet is om het klaslokaal te vervangen, maar om het te complementeren. Je moet zorgvuldig kiezen aan welke leerbehoeften de e-learning moet voldoen. Probeer te voorkomen dat je zomaar al je klassikale leerstof erin dumpst.



Contentcreatie

Nadat je de 'sweet spots' hebt bepaald waar e-learning de grootste impact kan hebben, heb je toegang tot de tools om content te creëren en te digitaliseren. Als je net begint, is het essentieel om bij ongecompliceerde auteurstools te blijven die eenvoudige en snelle authoring bieden. Vakspecialisten moeten bij samenwerkingen toegang kunnen krijgen tot herzieningstools, zonder een langdurige installatie.



Publicatie en verspreiding

Voor beginners raden we de optie voor geautomatiseerde en ingebouwde publicatie aan. Je kunt content posten met één klik, zonder gedoe met LMS-integraties. Ook het verspreiden en delen moeten even toegankelijk zijn, samen met een integratie voor sociale media.



Beheer

Content moet vaak bijgewerkt worden in de levenscyclus van e-learning. In plaats van de vakspecialisten achterna te zitten voor hun input, geef je ze rechtstreekse toegang tot authoring binnen je systeem, zodat ze onmiddellijk wijzigingen kunnen aanbrengen. Zoek naar een auteurstool of systeem met opties voor gezamenlijk auteurschap en herziening, om zo vlot teamwork mogelijk te maken.



Opvolging

Soms is het nodig om de prestaties of het engagement van de cursisten op te volgen. Conformiteits-, onboarding- en veiligheidscursussen zijn klassieke voorbeelden van gevallen waarin opvolging verplicht is. Zoek voor deze gevallen naar mogelijkheden voor betrokkenheidsrapportage en een systeem dat LRS ondersteunt, een systeem voor gegevensrapportage.



De weg voorwaarts:

Digitaal leren biedt organisaties de mogelijkheid om veel sneller in te spelen op veranderingen en opleidingswensen. HR/Operations/L&D kunnen nu een meer strategische rol spelen in het bepalen van welke aspecten van klassikale training kunnen worden omgezet naar e-learning of als klassikale lessen moeten worden behouden. Bij een gezamenlijke aanpak kan L&D zich nu concentreren op strategische initiatieven omdat de vakspecialisten, die uiterst bekwaam zijn in de ontwikkeling van leerstof, al vroeg bij het creatieve proces worden betrokken. Uiteindelijk is digitaal leren de weg voorwaarts, het bespaart tijd, kosten en verhoogt de capaciteit van L&D met behulp van technologie.

Hoofdstuk 4

Te vermijden fouten

Hoewel e-learning sterk afhankelijk is van technologieën, ligt de ware kracht ervan in het vermogen om tegemoet te komen aan verschillende leerstijlen. Om te slagen moeten organisaties het voor de juiste redenen gebruiken, zonder het gedrag van de cursisten en de ware doelstellingen van de opleidingen uit het oog te verliezen.

Laten we eens kijken hoe digitaal leren de manier verandert waarop cursisten van vandaag kennis verwerven en toepassen. Als je nieuw bent in de wereld van het digitaal leren, vind je in dit deel een aantal handige do's en don'ts, zodat je een aantal valkuilen kunt vermijden die vaak voorkomen bij de overgang van klassikaal leren naar e-learning.

Tijd voor verandering

Hoewel technologie de vraag naar opleidingen niet doet afnemen, biedt ze instructeurs nieuwe instrumenten om cursisten te bereiken. De nieuwste trend op het gebied van ILT is "enablement through technology," of het nu gaat om een volledig digitaal platform of een combinatie van klassikaal en digitaal leren. "Enablement through technology" geeft ons nu de mogelijkheid om de traditionele opleidingsvormen te herzien en verbeteren.

Bedrijven die voor het eerst met e-learning starten, beginnen meestal met het selecteren en implementeren van een Learning Management System (LMS). Helaas kan het hier meteen al fout lopen. Digitaal leren draait niet rond de technische oplossing zelf. In plaats daarvan draait het om het stimuleren van cursisten en ze laten groeien. Een LMS beperkt net de leermogelijkheden van een organisatie, in plaats van ze te verbeteren.

Een LMS dient in de eerste plaats de behoeften van de beheerders - niet de cursisten. Het is veel beter om je eerst te richten op de behoeften van de cursisten en te zien hoe je hen kunt stimuleren via kleine maar zinvolle oplossingen. We moedigen organisaties aan om een leercultuur en een passend ecosysteem van kleine oplossingen op te bouwen en niet in de LMS-val te trappen.

Budgetten en middelen

Aangezien veel organisaties zich doorgaans richten op een LMS, gaat het grootste deel van hun budget naar dit dure systeem, waardoor er weinig geld overblijft voor essentiële activiteiten op het gebied van contentcreatie. De druk om kosten te besparen en binnen het budget te blijven leidt er soms toe dat managers oude Powerpoint-dia's of handleidingen rechtstreeks omzetten naar een online format. Uit statistieken blijkt echter dat dia's lezen op een computerscherm zeer eentonig en onaangenaam is voor cursisten, waardoor het minder doeltreffend wordt.

Als gevolg daarvan worden veel organisaties geplaagd door onbezielde resultaten - omdat het hen simpelweg ontbrak aan de juiste begeleiding en passende ondersteuning tijdens de eerste toepassingsfasen van e-learning.

Overschakelen naar online

Een e-learningcursus is niet hetzelfde als een opleiding in persoon. Er zijn veel belangrijke verschillen, zoals het ontbreken van een persoonlijke instructeur, een nieuwe generatie cursisten en BYOD-toegang, die de principes van klassikale training ingrijpend hervormen. Gelden dezelfde principes ook voor online opleidingen? Misschien niet. Laten we even kijken hoe we opleidingsprincipes kunnen updaten zodat ze aan de behoeften van cursisten van vandaag kunnen voldoen.

1. Blended of volledig online?

Het gaat hier niet om het pronken met je technologie, het gaat om het leren.

Digitaal gaan is zoveel meer dan alleen maar je bestaande klassikale opleidingsstructuur en lesmaterialen vernieuwen met behulp van nieuwe technologieën. Technologie is slechts een medium, en het is aan jou om te beslissen welke delen van de training moeten gedigitaliseerd worden zodat ze maximaal van pas komen voor je cursisten.

2. Cursisten en hun behoeften begrijpen

Voor digitaal leren is meer nodig dan alleen maar een inzicht in de opleidingsbehoeften van je medewerkers: je moet ook hun context, gedragingen, carrière doelen, uitdagingen, apparatuur, communicatie en toegangsmethoden kunnen begrijpen.

In de digitale leersector hebben we al veel gedebatteerd over millennialcursisten versus de vorige generatie cursisten. Digitale en mobiele technologieën hebben een onmiskenbare impact gehad op het leven, gedrag en de gewoonten van cursisten. De cursisten van vandaag zijn niet langer hetzelfde passieve publiek dat gewend is aan klassikale sessie van drie uur of langer. Ze zijn voortdurend afgeleid en aan het multitasken. Deze omschakeling moet in je leerstrategie worden benaderd.

Ga er niet van uit dat iedereen een Windows PC gebruikt. Digitale toegang tot leerstof betekent een naadloze ondersteuning van een BYOD-cultuur, of het nu gaat om online bronnen, chats, apps of andere tools. Maak universele toegang tot de leerstof mogelijk in een cloudomgeving voor meerdere apparaten.

3. Leerdoelen of -resultaten

In plaats van je te concentreren op het aantal cursussen die je cursisten afwerken, moet je je richten op zinvolle resultaten.

Het mooie van digitaal leren is dat het kennis aanreikt waarmee cursisten onmiddellijk het voordeel van de leerstof kunnen inzien. L&D moet verder gaan dan het bepalen van vaardigheden die beheerst moeten worden en zich in plaats daarvan richten op het relevanter maken van de content. Begin met te bepalen wat je wil dat de cursisten "doen" als einddoel van de training. Vergeet het dumpen van je content en omarm de relevantie ervan.

4. Content in actie

Waarom zou je hele klassikale sessies omzetten in e-learningcursussen als je korte, boeiende en relevante stukjes kennis kunt aanbieden die op elk moment kunnen worden opgeroepen wanneer de cursist ze nodig heeft?

In plaats van vast te blijven zitten in een "trainingsmentaliteit", moet je denken in termen van prestatieondersteuning. Dat betekent dat je de prestaties verbetert door informatie naadloos in workflows te integreren. Vergeet het kopiëren en plakken van Powerpoint-presentaties in digitale cursussen, en begin "hubs" van kennis te creëren die cursisten kunnen raadplegen wanneer het nodig is. Naast gerichte inhoud, is het van vitaal belang om oefeningen te ontwikkelen die levensechte scenario's nabootsen en cursisten in staat stellen om snel in te zien hoe dit verband houdt met hun werk.

5. Kennis toepassen

Digitaal leren is de ultieme vorm van "leren door te doen". In plaats van informatie uit het hoofd te leren, verdiepen cursisten hun inzicht door hun kennis toe te passen in probleemoplossende situaties.

Volwassenen leren door het interpreteren en oplossen van problemen die hen in staat stellen om na te denken over levensechte situaties. Technologie is hier een perfecte tool voor, omdat het de meeste medewerkers snel toegang biedt tot noodzakelijke informatie. Ze moeten elk proces van hun werk niet uit het hoofd kennen. L&D moet cursisten in staat stellen om meteen met de leerstof aan de slag te gaan, zodat de toepassing van de kennis bevorderd wordt.

6. Interactie met instructeurs

Een goede instructeur zijn betekent niet dat je alleen maar voor de klas staat. Het betekent steun bieden en optreden als begeleider, mentor, coach en bemiddelaar – iemand die de cursisten aanmoedigt om de puntjes met elkaar te verbinden en hun eigen loopbaan uit te stippelen.

In onze verbonden wereld, is het de taak van L&D om contentcreatie mogelijk te maken en cursisten te koppelen aan de informatie die ze nodig hebben. Digitaal leren stelt cursisten in staat om snel de juiste informatiebronnen te vinden, zonder af te hangen van slechts één bron. Aangezien medewerkers het beste leren door ideeën en kennis te delen met hun collega's, moet L&D een cultuur van samenwerking en kennisdeling creëren.

7. Motivatie

Vergeet de aanpak van belonen en straffen, en zorg ervoor dat de leerstof zinvol is voor het werk van de cursist.

Medewerkers zijn taakgericht, dus wegen ze het belang en de relevantie van de informatie af alvorens ze besluiten om ze zich eigen te maken. L&D moet ervoor zorgen dat de content en de activiteiten relevant zijn voor het werk en de loopbaan van hun cursisten. Wanneer leerstof aansluit bij de zaken die belangrijk zijn voor je medewerkers, komt de motivatie om te leren vanzelf.

8. Beoordelingen en feedback

Het ware kenmerk van doeltreffendheid is hoe goed de cursist zijn nieuwe kennis toepast.

Tenzij er een strikte noodzaak is om je medewerkers te erkennen, moet L&D zich vooral concentreren op het aanbieden van projectgebaseerde taken of activiteiten die cursisten voorbereiden op hun echte werk. Zoals eerder vermeld draait het niet om elke stap uit het hoofd leren, maar om het weten waar je de nodige informatie kunt vinden op het moment dat je die nodig hebt.

Zorg er bij het ontwerpen van oefeningen ook voor dat er mogelijkheden zijn om zinvolle feedback te geven die weerklank vindt bij de cursisten. Licht je werknemers in over de juiste en foute keuzes en leer hen welke gevolgen deze keuzes hebben op hun werk.

De evolutie van leren

Aangezien organisaties geconfronteerd worden met snelle ontregelingen en bedrijfsveranderingen, moeten ze hun personeel in staat stellen om zich snel te kunnen aanpassen. L&D heeft moeite om de e-learning content zelf up-to-date te houden, waardoor deze snel verouderd kan raken. Uiteindelijk heeft dit wezenlijke implicaties voor de bedrijfsresultaten – des te meer als de opvatting van e-learning een eenmalig en statisch programma is.

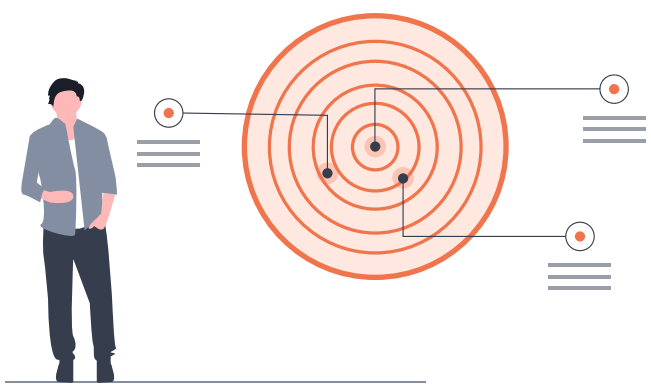
E-learning is geen gefixeerd concept. Het leren evolueert voortdurend, wat betekent dat de inhoud up-to-date moet worden gehouden. Het wordt tijd dat bedrijven de ouderwetse en gecentraliseerde L&D-modellen van bovenaf laten varen en gedecentraliseerde modellen van onderaf aanwenden. Daarom pleiten we voor een authentiek model van Employee-Generated Learning, waarin medewerkers zelf in hun opleidingsbehoeften voorzien met begeleiding en ondersteuning van L&D. Als een digitaal leerprogramma wil slagen, moet L&D niet langer proberen om alle content zelf te creëren, maar moet het de cursisten in staat stellen om hun kennis te delen.

Hoofdstuk 5

Dit is hoe je betere e-learningcursussen maakt

In de vorige hoofdstukken hebben we de voordelen van e-learning besproken en ontdekten we hoe we van ILT naar e-learning kunnen overstappen. In dit hoofdstuk willen we laten zien hoe je e-learning en ILT kunt optimaliseren.

Veel deskundigen kunnen een bijdrage leveren door hun vakkennis te delen met anderen. Contentcreatie voor e-learningcursussen vereist echter een andere mate van expertise. Hieronder volgen enkele stappen die je kunt volgen om zinvolle, invloedrijke en nuttige leerstof te creëren.



Zorg voor een duidelijke doelstelling en stel exacte leerdoelen op:

Auteurs van e-learning content maken vaak geen onderscheid tussen het einddoel en de leerdoelen die bij de doelstelling horen. Dit kan worden bereikt door cursisten te betrekken bij periodieke beoordelingen die zijn afgestemd op de leerdoelen. Leerdoelen richten zich op de cruciale onderdelen die cursisten moeten beheersen.



Gebruik de juiste instructiestrategie:

In tegenstelling tot ILT worden bij e-learning gespecialiseerde instructiemethoden gebruikt om hoogwaardige opleidingen te bevorderen. Zodra je een strategie hebt gekozen, analyseer je de gebruikte technieken op een deel van het publiek om te zien hoe effectief ze zijn. Deze analyse helpt je te bepalen welk plan werkt voor jouw organisatie of het team in kwestie.



Hergebruik van bestaande ILT-content:

De ILT-content is zeer uitvoerig en kan niet zonder enige hervorming in e-learning worden toegepast. Enerzijds kan dit materiaal zwaar en onhandelbaar zijn en anderzijds bevat het misschien niet de essentiële informatie die vereist is voor e-learningcursussen. Een onvermijdelijk onderdeel van het proces is de analyse van welke inhoud moet worden behouden, wat moet worden hergebruikt en welke nieuwe content moet worden opgesteld. Materiaal zoals videolezingen, Powerpoint-presentaties, whitepapers, casestudy's en films verbeteren de ervaring van e-learning.



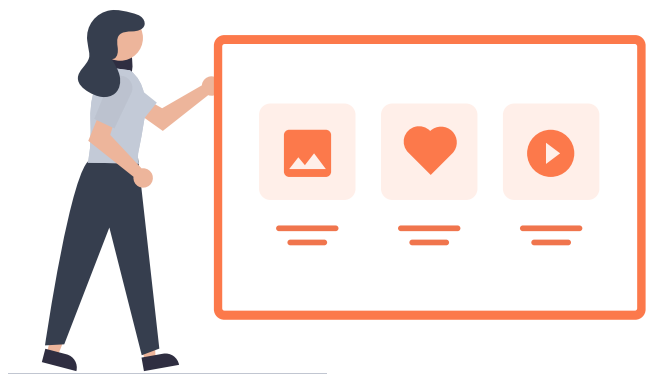
Opleidingsmateriaal voor verschillende platforms

Een ILT maakt doorgaans gebruik van een diaprojector, schermen en schoolborden. Online leren is ontworpen om een groot publiek te bereiken en brengt ook technische uitdagingen met zich mee. Online cursussen moeten apparaatonafhankelijk zijn, zodat ze geschikt zijn voor zowel laptops, mobiele telefoons als tablets. De inhoud van online cursussen moet met dit in het achterhoofd worden ontworpen en geschikt zijn voor alle apparaten.



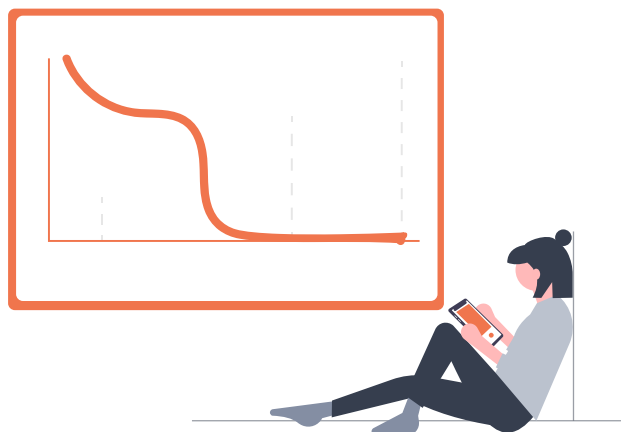
Gebruik de bestaande PowerPoint-presentaties:

In plaats van vanaf nul te beginnen, kunnen ontwerpers gebruik maken van de bestaande presentaties die het resultaat zijn van urenlang werk door de vakspecialisten. Je kunt deze presentaties converteren met auteurstools en ze omzetten naar gebruiksklare audio en video die compatibel is met alle apparaten.



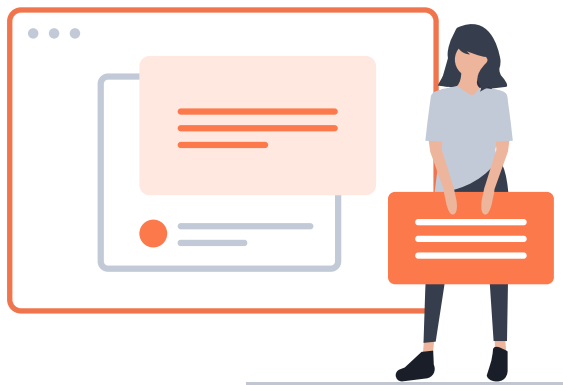
Voeg de relevante informatie toe:

Stop met het dumpen van je ILT-content en verdeel de noodzakelijke informatie in hapklare brokken. Door een online cursus te beperken tot 20-30 minuten behoud je de aandacht van de cursisten. Splits de informatie op in silo's en maak relevante quizen die helpen om nieuwe concepten en ideeën te onthouden.



Versla de vergeetcurve:

Een gebied waarop we een merkbaar verschil kunnen maken in het leerproces, is cursisten manieren en middelen verschaffen om informatie beter te onthouden. Om deze uitdaging te overwinnen kun je manieren aanbieden om informatie digitaal op te roepen. Dat betekent dat de e-learningcursussen op elk gewenst moment digitaal kunnen worden geraadpleegd, zodat de cursisten ze ten volle kunnen benutten. Je maakt dit mogelijk door activiteiten aan te bieden die de informatie herhalen en zorgt op die manier voor een blijvend effect. Wanneer het in verschillende vormen wordt aangeboden, helpt herhaling je vooruit. Gegevens kunnen bijvoorbeeld worden weergegeven in diagrammen, quizen, objectieve tests, video's of infographics.



Concentreer je op goed geschreven inhoud:

Frisse en lichte inhoud is altijd een zegen om gemakkelijker te leren. Cursisten geven de voorkeur aan cursussen met een duidelijke, doelgerichte inhoud in eenvoudige zinnen die gebracht worden met een actieve stem. Beknopte content met reële voorbeelden voor een gericht publiek wordt gemakkelijker aanvaard dan willekeurige content.



Geef feedback:

Feedback is een doeltreffend mechanisme om cursisten te laten inzien hoe ze het stellen met de cursus die ze hebben gevolgd. Via onmiddellijke feedback na de les en evaluaties kan de cursist verdere opleidingen plannen in zijn discipline. Input met de juiste uitleg kan instructeurs helpen om een duidelijk beeld te krijgen van waar ze zich precies bevinden.



Conclusie

Nu we de verschillende factoren van ILT en e-learning, én de voordelen ervan hebben besproken, kunnen we besluiten op welke vlakken dit medium nuttig en productief is. Afgezien van de IT-sector, passen ook de traditionele sectoren zoals retail, industrie en de consumentensector zich aan aan e-learning.

Zelfstudie is inderdaad in het laatste decennium populairder geworden en zelfs nog meer tijdens de COVID-19-pandemie. Volgens de interne statistieken van IBM kan e-learning de productiviteit met maar liefst 50% verhogen.

Dankzij de e-learningmodules kunnen medewerkers de cursussen volgen wanneer het hen schikt en worden hun productieschema's niet verstoord.

ILT is sinds mensenheugenis een fantastisch hulpmiddel geweest, maar e-learning is ondertussen dominant in het onderwijs. Om Bernard Bull over de verdiensten van e-learning te citeren: "om voor een boeiende leerervaring te zorgen, is de rol van de instructeur optioneel, maar de rol van de cursist essentieel." Dit nieuwe onderwijsmedium is nu eenmaal niet meer weg te denken.