



Blended Learning: die ideale Schulungslösung für schnellwachsende Branchen



Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1 Einführung	02
Kapitel 2 Zielsetzung und Bedarfsermittlung	03
Kapitel 3 Die vier Modelle des Blended Learning	04
Kapitel 4 Best Practices für die Erstellung von E-Learning-Kursen	09
Fazit	11

Einführung

Was ist Blended Learning?

Blended Learning ist ein relativ neues Konzept. Daher ist es möglicherweise schwierig herauszufinden, welcher Ansatz am besten zu den Bedürfnissen Ihres Unternehmens passt. Dieses E-Book bietet Fachexpert*innen für Learning & Development (L&D) aus verschiedenen Branchen viele Insider-Tipps und Best Practices, um Ihnen den Einstieg zu erleichtern.

Auf den nächsten Seiten erfahren Sie, wie Sie mit Blended Learning die häufigsten Herausforderungen bei der Schulung von Mitarbeitern in der heutigen schnelllebigen Welt bewältigen können. Wir stellen Ihnen vier leistungsstarke Blended Learning-Modelle vor, die sich bei großen Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen bewährt haben. Außerdem geben wir Ihnen einige praktische Tipps, wie Sie hochwertige Online-Schulungsinhalte erstellen, damit Ihre Blended Learning-Programme erfolgreich sind.

Warum Blended Learning?

Blended Learning ist eine effektive Lernlösung, weil sie das Beste aus beiden Welten vereint: konventionelle (Präsenz-)Schulungen mit dem Komfort und der Flexibilität des Online-Lernens (E-Learning).

Einige Themen, wie z. B. Soft Skills, Rollenspiele im Verkauf oder der Umgang mit schwierigen Kundeninteraktionen, eignen sich sehr gut für traditionelle Präsenzs Schulungen.

Viele Themen, wie Produktkenntnisse, Supportabläufe und Berichterstattungsprozesse, können jedoch sehr effektiv online vermittelt werden. Diese Themen entwickeln sich wahrscheinlich häufig weiter, sodass jedes Unternehmen in der Lage sein muss, diese Art von Schulungsinhalten schnell zu aktualisieren. Die Lernenden sollten außerdem jederzeit und problemlos auf diese Inhalte zugreifen können, auch über ihre mobilen Geräte.

Als Teil einer Blended Learning-Strategie gibt E-Learning den Unternehmen die Möglichkeit, mit dem schnellen Tempo ihrer Branche Schritt zu halten. Es ist eine Strategie, die viel flexibler, kostengünstiger und zeitsparender ist – die ideale Lösung für die sich schnell ändernden Marktbedingungen von heute.

Zielsetzung und Bedarfsermittlung

Festlegung von Schulungszielen und Bedarfsermittlung

Bei der Entwicklung einer Blended Learning-Lösung sollten Sie zunächst Ihre Ziele definieren und die Bedürfnisse Ihrer Lernenden ermitteln. Viele Unternehmen setzen sich häufig zum Ziel, leicht zu aktualisierende Schulungsressourcen bereitzustellen. Diese Art von Zielsetzung trägt der Schnellebigkeit des Geschäftslebens Rechnung.

Die Schulungsziele, die Sie setzen, hängen jedoch von Ihrer Zielgruppe und deren Bedürfnissen ab. Vertriebsmitarbeitende benötigen zum Beispiel aktuelle Produktinformationen, um effektiver verkaufen zu können, während Kundendienstmitarbeitende wissen müssen, wie sie mit Problemen umgehen, die Kunden nach dem Kauf eines Produkts haben.

Daher sollten Ihre Schulungsinhalte immer auf die Bedürfnisse der jeweiligen Lernenden zugeschnitten sein.

So setzen Sie Ziele

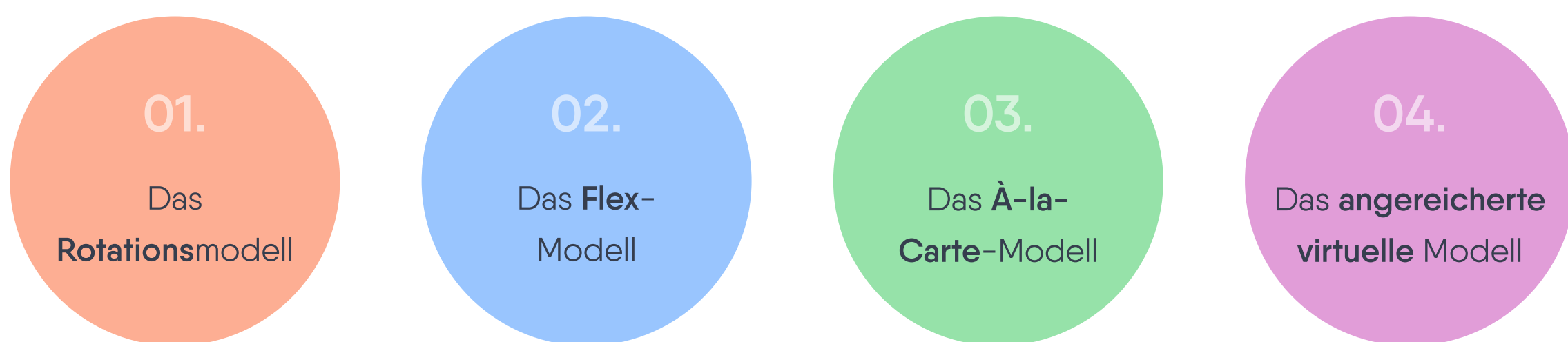
Bei der Festlegung der Ziele sollten Sie sich zunächst diese drei Fragen stellen:

- Was möchte mein Unternehmen mit Blended Learning erreichen?
- Welche Gründe hat mein Unternehmen, ein Blended Learning-Modell einzuführen?
- Welche Ressourcen stehen mir zur Verfügung?

Faktoren wie Budget, Fristen und Termine für die Produkteinführung beeinflussen die Art der Blended Learning-Umgebung, die Sie schaffen. Die oben gestellten Fragen geben Aufschluss über die Beweggründe und Bedürfnisse Ihres Unternehmens und darüber, was Sie erfüllen können. Nur so können Sie die Lernmittel zusammenstellen, mit denen Sie Ihre Ziele erreichen.

Die vier Modelle des Blended Learning

Sobald Sie spezifische Ziele festgelegt und die Bedürfnisse Ihrer Lernenden ermittelt haben, wählen Sie eines der vier Modelle des Blended Learning. In den folgenden Abschnitten werden wir auf die einzelnen Aspekte eingehen. Diese Modelle haben sich bei großen Unternehmen in der ganzen Welt durchweg bewährt:



Das Rotationsmodell

Bei der Entwicklung einer Blended Learning-Lösung sollten Sie zunächst Ihre Ziele definieren und die Bedürfnisse Ihrer Lernenden ermitteln. Viele Unternehmen setzen sich häufig zum Ziel, leicht zu aktualisierende Schulungsressourcen bereitzustellen. Diese Art von Zielsetzung trägt der Schnelllebigkeit des Geschäftslebens Rechnung.

Die Schulungsziele, die Sie setzen, hängen jedoch von Ihrer Zielgruppe und deren Bedürfnissen ab. Vertriebsmitarbeitende benötigen zum Beispiel aktuelle Produktinformationen, um effektiver verkaufen zu können, während Kundendienstmitarbeitende wissen müssen, wie sie mit Problemen umgehen, die Kunden nach dem Kauf eines Produkts haben.

Daher sollten Ihre Schulungsinhalte immer auf die Bedürfnisse der jeweiligen Lernenden zugeschnitten sein.

Was verbirgt sich dahinter?

Wie alle Blended Learning-Modelle umfasst auch das Rotationsmodell sowohl Präsenzunterricht als auch E-Learning. Bei diesem Modell wechseln die Lernenden zwischen verschiedenen Arten von Schulungen – eine davon findet online statt. So können Lernende beispielsweise ein Modul online absolvieren und anschließend an einer Offline-Gruppenaktivität mit anderen Lernenden teilnehmen. Ob die Rotation nach einem festen Zeitplan oder nach dem Wunsch der Ausbilder*innen erfolgt, hängt vom jeweiligen Programm ab.

Was sind die Vorteile?

Das Rotationsmodell ist eine neue Möglichkeit für Ausbilder*innen, Arbeitsabläufe zu organisieren. Dank dieses Modells können Ausbilder*innen mit weniger Aufwand mehr erreichen, indem die Zahl der Teilnehmenden an den Präsenzs Schulungen reduziert wird. Die Lernenden können sich mithilfe von Online-Modulen selbst weiterbilden, sodass der Unterricht im Klassenraum stattdessen dazu dient, die Lernerfahrung zu verbessern. Dies ist die ideale Lösung für ein Umfeld mit einem schnellen Weiterbildungsbedarf, wie es etwa bei Produktschulungen der Fall ist. Sie eignet sich gut für projektspezifisches Lernen.

Wer ist die Zielgruppe?

Das Rotationsmodell ist ideal für Gruppen von Lernenden mit unterschiedlichen Kenntnissniveaus. Erfahrenere Mitarbeitende sind in der Regel in der Lage, selbstständig zu lernen, während neuere Mitarbeitende wahrscheinlich mehr davon profitieren, wenn sie persönlich mit Ausbilder*innen interagieren.

Integration

Dieses Modell integrieren Sie am besten, indem Sie Online-Aktivitäten erstellen, mit denen die Lernenden ein Thema selbstständig erarbeiten können. Organisieren Sie dann eine Präsenzs Schulung, die es ihnen ermöglicht, tiefer in das Thema einzusteigen. Sie können die Präsenzveranstaltungen nutzen, um komplizierte Fragen zu klären oder das Wissen und die Merkfähigkeit der Lernenden zu bewerten.

Mögliche Herausforderungen

Die Ausbilder*innen benötigen möglicherweise neue Fähigkeiten: So müssen sie z. B. in der Lage sein zu erkennen, welche Kandidat*innen von einer persönlichen Interaktion profitieren und wer für Online-Lernen in Frage kommt. Ihr Unternehmen benötigt ein effektives und leistungsfähiges Lernmanagementsystem (LMS), um alle Lernenden mit den richtigen Online-Inhalten zu versorgen und ausführliche Ergebnisberichte für Ausbilder*innen und Manager*innen zu erstellen.

Die Online-Lerninhalte sollten außerdem gut konzipiert und klar genug sein, damit die Lernenden sie selbstständig bewältigen können. Sie sollten darüber hinaus die Möglichkeit haben, sich an Ausbilder*innen oder erfahrenere Kolleg*innen zu wenden, falls sie Fragen zum Inhalt haben.

Das Flex-Modell

Was verbirgt sich dahinter?

Das Flex-Modell ermöglicht es den Lernenden, je nach ihren Bedürfnissen an den Unterrichtsaktivitäten teilzunehmen. Dieses Modell konzentriert sich hauptsächlich auf das Online-Lernen und gibt den Lernenden mehr Kontrolle über ihr Lernen. Dabei werden sie bei der Bearbeitung der Online-Lerninhalte von Ausbilder*innen unterstützt – flexibel und nach Bedarf.

Was sind die Vorteile?

Bewertungen mit automatischer Rückmeldung ermöglichen es den Lernenden, zu reflektieren und ihre Gedankengänge zu revidieren. Gleichzeitig können Ausbilder*innen die Daten aus objektiven Online-Bewertungen nutzen, um ihre Schulungsressourcen zu verbessern.

Außerdem entscheiden die Lernenden jeden Tag über ihren Lernweg mit und können in ihrem eigenen Tempo arbeiten. Besonders vorteilhaft ist auch, dass sie ständig Zugang zu Schulungsinhalten haben und so bei Bedarf Wissen abrufen können.

Wer ist die Zielgruppe?

Das Flex-Modell ist ideal für Lernende, die entweder schneller oder langsamer vorankommen als in einer traditionellen Schulungsumgebung. Mit diesem Modell können Ausbilder*innen ihre Lernenden individueller unterstützen. Letztendlich wird dadurch sichergestellt, dass alle Lernenden die Unterstützung erhalten, die sie benötigen, und zwar auf einem Niveau, das ihnen am besten entspricht.

Integration

Um diesen Ansatz umzusetzen, kann Ihr Unternehmen Einzelbetreuung oder regelmäßige Gruppensitzungen für Lernende anbieten, die mehr Unterstützung benötigen. Sie können die Lernenden außerdem ermutigen, zusammenzuarbeiten und ihre Erfahrungen untereinander auszutauschen. Dies fördert ein soziales Lernen auf Augenhöhe zwischen Lernenden mit ähnlichem Wissens- und Erfahrungsstand.

Mögliche Herausforderungen

Beim Flex-Modell müssen die Lernenden in der Lage sein, ihren Schulungsbedarf selbst zu priorisieren. Mitarbeitende sind möglicherweise einen starren, vordefinierten Schulungsplan gewöhnt. Doch beim Flex-Modell müssen sie selbständig entscheiden, was sie täglich erledigen. Außerdem müssen alle Mitarbeitenden über ein internetfähiges Gerät (Desktop, Laptop, Tablet oder Smartphone) verfügen, damit sie auf ihre Inhalte zugreifen können. Hier sind Unternehmen im Vorteil, die bereits eine „Bring your own device“-Kultur (BYOD) beherzigen.

Das À-la-Carte-Modell

Was verbirgt sich dahinter?

Beim À-la-Carte-Modell können die Lernenden zusätzlich zu den obligatorischen Offline-Kursen einen Online-Kurs belegen. Daher bietet ihnen dieses Modell eine größere Flexibilität als die üblichen, im Voraus geplanten Schulungsveranstaltungen.

Was sind die Vorteile?

Bei Themen, die häufig geändert werden, wie z. B. Schulungen zu neuen Produkten und Vertrieb, bietet das À-la-Carte-Modell den Ausbilder*innen eine einfache Möglichkeit, Aktualisierungen vorzunehmen. Unternehmen haben die Möglichkeit, alle ihre Vertriebs- oder Supportmitarbeitenden in Präsenzveranstaltungen zu schulen und anschließend ihr Wissen über regelmäßige Online-Schulungen auf dem neuesten Stand zu halten.

Wer ist die Zielgruppe?

Dieses Modell ist ideal für die Schulung von Mitarbeitenden, die bei ihrer Arbeit häufig mit Änderungen und Aktualisierungen konfrontiert werden.

Integration

Um dieses Modell zu nutzen, sollten Sie sicherstellen, dass die Online-Inhalte auf dem bereits vorhandenen Wissen der Mitarbeitenden aufbauen. Sie müssen nicht die Informationen wiederholen, die die Mitarbeitenden bereits bei ihrer Einarbeitung gelernt haben. Die Online-Inhalte können ausschließlich auf zusätzliche Informationen ausgerichtet sein. Wir empfehlen die Verwendung eines Autorentools, um E-Learning-Inhalte zu erstellen, auf die Ihre Mitarbeitenden jederzeit zugreifen können.

Mögliche Herausforderungen

Die Lernenden sind selbst dafür verantwortlich, ihr Wissen auf dem neuesten Stand zu halten, indem sie die E-Learning-Inhalte kontinuierlich ansehen und anwenden. Dazu müssen sie möglicherweise neue Gewohnheiten entwickeln, was Zeit in Anspruch nehmen kann.

Das angereicherte virtuelle Modell

Was verbirgt sich dahinter?

Das angereicherte virtuelle Modell legt den Schwerpunkt von Anfang an auf die Online-Schulung und nutzt die Präsenzsulung in bestimmten Fällen als Ergänzung. Die Lernenden lernen am Arbeitsplatz anhand von Online-Inhalten und können sich mit den Ausbilder*innen treffen, um Probleme zu besprechen oder Inhalte zu vertiefen.

Was sind die Vorteile?

Infolge der Corona-Pandemie mussten Unternehmen auf der ganzen Welt ihre Lernstrategien und ihre gesamten Geschäftsabläufe ins Internet verlagern. In der Folgezeit setzte sich das E-Learning als Standard durch, weshalb Unternehmen ihre Präsenzsulungen einstellen mussten.

Allein aus diesem Grund ist das angereicherte virtuelle Modell nicht nur ein Vorteil, sondern auch eine Notwendigkeit. Das Wissen, wie man effektive Schulungen hauptsächlich online durchführt, wird auch nach dem Abklingen der Pandemie eine wichtige Praxis bleiben.

Aber auch wenn die Unternehmen ihre Aktivitäten langsam wieder ins Büro zurückverlegen, bleibt das angereicherte virtuelle Modell eine ideale Lösung für die Schulung großer Gruppen, insbesondere wenn die Mitarbeitenden über mehrere Standorte verteilt sind. Die Durchführung von Präsenzsulungen für diese Mitarbeitenden ist schwierig und kostspielig, sodass E-Learning als Standard eine kosteneffiziente und flexible Lösung darstellt.

Wer ist die Zielgruppe?

Dieses Modell ist ideal für die Schulung großer Gruppen – wie Vertriebs-, Support- und Außendienstmitarbeitende –, die über mehrere Standorte verteilt sind und nicht an Präsenzsulungen teilnehmen können.

Auch für die Schulung von Führungskräften ist es eine effektive Lösung. Mitarbeitende, die eine Führungsrolle anstreben, sowie ehrgeizige Manager*innen, sind eher bereit, Verantwortung für ihre eigene Entwicklung zu übernehmen. Daher fällt ihnen asynchrones Online-Lernen leichter. Während der Corona-Pandemie war dieses Modell jedoch für alle relevant, die verpflichtet wurden, von zu Hause aus zu arbeiten.

Integration

Um das angereicherte virtuelle Modell zu integrieren, benötigen Sie ein benutzerfreundliches Lernmanagementsystem (LMS), in dem alle Lerninhalte gespeichert werden. Das LMS sollte für die Lernenden bei Bedarf immer sofort zugänglich sein. Darüber hinaus sollte es idealerweise den Austausch von Wissen unter den Kolleg*innen erleichtern, damit sie auf ihrem Lernweg nicht völlig auf sich allein gestellt sind.

Mögliche Herausforderungen

Da dieses Modell in erster Linie online umgesetzt wird, benötigen die Lernenden Zugang zu einem internetfähigen Gerät wie einem Desktop, Laptop, Smartphone oder Tablet.

Best Practices für die Erstellung von E-Learning-Kursen

Der Erfolg Ihrer Blended Learning-Strategie hängt stark von der Qualität Ihrer E-Learning-Inhalte ab. Unabhängig davon, ob Ihr Unternehmen das Online-Lernen gerade erst eingeführt hat oder ob Sie Ihr bestehendes Online-Material verbessern möchten – berücksichtigen Sie bei der Erstellung von E-Learning-Inhalten die folgenden Best Practices:

1.

Verwenden Sie Lernziele

In einer Online-Lernumgebung ist es wichtig, dass Ihre Mitarbeitenden den Zweck Ihres Kurses sofort verstehen. Hier kommen die Lernziele ins Spiel.

Lernziele beziehen sich auf die neuen Fähigkeiten und Kenntnisse, die Ihre Mitarbeitenden nach der Teilnahme an Ihrem Kurs erworben haben sollen. Wir empfehlen, die Lernziele zu Beginn jeder Online-Schulungsressource klar anzugeben.

Formulieren Sie relevante Lernziele, indem Sie sich in die Perspektive Ihrer Mitarbeitenden hineinversetzen. Wenn Sie beispielsweise Ihr Verkaufspersonal für ein neues Produkt oder eine neue Dienstleistung schulen, sollten Sie ihnen das Wissen vermitteln, das sie benötigen, um das neue Produkt verkaufen zu können.

Die Festlegung von Lernzielen kann Ihnen außerdem dabei helfen, einen effektiveren Kurs zu gestalten. Wenn Sie genau wissen, welchen Nutzen Ihre Lernenden aus Ihrem Kurs ziehen sollen, fällt es Ihnen leichter, den Inhalt mit einer klaren Vorstellung zu erstellen. So haben Sie eine bessere Vorstellung davon, wie Sie Ihren Kurs in Abschnitte unterteilen, in welcher Reihenfolge Sie diese anordnen und welche Inhalte jeder Abschnitt enthalten soll.

2.

Nutzen Sie unterschiedliche Arten von Inhalten

Es reicht nicht aus, Lernmaterialien zu erstellen, wenn sie nicht ansprechend sind. Eine Möglichkeit, die Lernenden bei der Stange zu halten, besteht darin, eine Vielzahl von Inhaltsarten anzubieten. Die Einbindung visueller Elemente wie Videos und Bilder verschafft den Lernenden eine Pause beim Lesen langer Textpassagen. Ein Quiz bietet den Lernenden eine interaktive Möglichkeit, ihr neu erworbenes Wissen unmittelbar anzuwenden.

Aber es geht nicht nur darum, so viele visuelle Elemente wie möglich einzubauen. Sie sollten dabei eine Strategie im Auge behalten. Dazu empfehlen wir Ihnen unseren Spickzettel: Hier geben wir Tipps für den effektiven Einsatz von Bildmaterial, damit Sie den idealen Kurs erstellen können.

Benutzerfreundliche Autorenwerkzeuge helfen Ihnen dabei, diese visuellen und interaktiven Elemente in die Gestaltung Ihres Kurses einzubeziehen. Ein Tool wie Easygenerator bietet außerdem verschiedene fertige Kursvorlagen, die Sie beliebig anpassen können. So sparen Sie Zeit bei der Erstellung von Inhalten.

3.

Halten Sie die Inhalte kurz

Die Aufmerksamkeitsspanne im Internet ist kurz, deshalb sollten Ihre Inhalte schnell und leicht zu verarbeiten sein. Diese Praxis ist auch als Microlearning bekannt, bei dem jeder Inhalt eine kurze Zusammenfassung spezifischer Informationen darstellt, die die Lernenden in nur wenigen Minuten aufnehmen können. Aufgrund dieser Eigenschaften ist Microlearning ein ideales Mittel, um Ihre Vertriebs- und Supportmitarbeitenden in Bezug auf neue Produktfunktionen oder Änderungen zu schulen.

Aber nicht alle Inhalte sind für das Microlearning geeignet und lassen sich knapp darstellen. Doch selbst wenn Sie einen langen Kurs erstellen, ist es wichtig, dass Sie Ihre Inhalte kurz und einfach halten, damit sie leicht aufgenommen werden können. Gliedern Sie Ihre Inhalte in kürzere Abschnitte und schreiben Sie in kurzen, einfachen Sätzen – das sind einige Tipps, die Sie im Hinterkopf behalten sollten.

4.

Schreiben Sie effektiv

Schreiben muss nicht Ihr Beruf sein, um effektives Lernmaterial verfassen zu können. Wir haben die folgenden acht Tipps für Sie zusammengestellt:

- Denken Sie beim Schreiben an Ihre Zielgruppe.
- Definieren Sie ein klares Ziel für die Botschaft, die Sie senden wollen.
- Erwähnen Sie die wichtigsten Punkte am Anfang eines Abschnitts oder Absatzes.
- Schreiben Sie in kurzen, einfachen Sätzen (max. 20 Wörter).
- Verwenden Sie Wörter, mit denen die Lernenden leicht nach Ihren Inhalten suchen können.
- Schreiben Sie im Aktiv und nicht im Passiv.
- Verwenden Sie Bilder und Videos.
- Bitten Sie jemanden, Ihren Text vor der Veröffentlichung Korrektur zu lesen.

5.

Schaffen Sie Raum für Feedback

Da sich die Lernenden online und asynchron mit Ihren Inhalten auseinandersetzen, sollten Sie sicherstellen, dass sie problemlos Feedback zu ihren Fortschritten erhalten können. Mit einem Autorentool wie Easygenerator können Sie Ihren Lernenden unmittelbar Feedback geben, während sie die Inhalte durcharbeiten.

Außerdem ist es wichtig, konstruktives Feedback zu geben, unabhängig davon, ob ein Lernender schlechte oder gute Resultate erzielt. Konzentrieren Sie sich bei Ihrem Feedback immer darauf, warum es für Lernende wichtig und relevant ist, diese Inhalte zu beherrschen.

Gleichzeitig sollten Sie die Lernenden auffordern, Feedback zu ihren Lernerfahrungen zu geben. Ziehen Sie die Verwendung eines Net Promoter Score (NPS) in Erwägung: Lassen Sie Ihre Lernenden bewerten, wie wahrscheinlich es ist, dass sie den Kurs weiterempfehlen würden. Auf diese Weise können Sie schnell und messbar feststellen, ob Ihre Lernenden die Inhalte effektiv und relevant finden.

Letztendlich können Sie damit Ihre Inhalte strategisch verbessern und sicherstellen, dass Ihr Unternehmen einen besseren Return on Investment erzielt.

Fazit

Starten Sie Blended Learning mit Easygenerator

Unternehmen profitieren enorm davon, wenn ihre Fachexpert*innen ein benutzerfreundliches Autorentool wie Easygenerator nutzen, um ihr Fachwissen mit Kolleg*innen zu teilen. Mit dem Tool bringen Sie das Blended Learning-Programm Ihres Unternehmens schnell auf den Weg, damit Ihr Unternehmen von allen Vorteilen dieser leistungsstarken Schulungsmethode profitieren kann – und gleichzeitig kosteneffizient bleibt.