



Blended learning: de ideale trainingsoplossing voor snel veranderende bedrijven



Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Hoofdstuk 1 Introductie | 02 |
| Hoofdstuk 2 Doelen stellen en behoeften identificeren | 03 |
| Hoofdstuk 3 De vier modellen voor blended learning | 04 |
| Hoofdstuk 4 Best practices voor het maken van e-learningcursussen | 09 |
| Samengevat | 11 |

Hoofdstuk 1

Introductie

Wat is blended learning?

Blended learning is een relatief nieuw concept. Daarom kan het lastig zijn om te bepalen welke aanpak het beste aansluit bij je bedrijfsbehoeften. Dit e-book biedt Learning & Development-professionals (L&D) uit verschillende branches vele handige tips en best practices om hiermee aan de slag te gaan.

Op de volgende pagina's lees je hoe blended learning veelvoorkomende uitdagingen aanpakt die je tegenkomt bij het trainen van medewerkers in onze huidige, snel veranderende wereld. We introduceren vier krachtige blended-learningmodellen die zich hebben bewezen bij grote bedrijven. Bovendien geven we praktische tips voor het maken van hoogwaardige online trainingscontent om ervoor te zorgen dat je blended-learningprogramma een succes wordt.

Waarom blended learning?

Blended learning is een effectieve trainingsoplossing die het beste van twee werelden combineert: traditionele training (in het klaslokaal) met het gemak en de flexibiliteit van online leren (e-learning).

Voor sommige onderwerpen zijn traditionele, persoonlijke trainingssessies heel geschikt. Denk aan het verwerven van soft skills, het oefenen met rollenspellen door verkopers of het leren omgaan met moeilijke klantinteracties.

Maar veel andere onderwerpen lenen zich juist heel goed voor online trainingen, zoals productkennis, ondersteuningsprocedures en rapportageprocessen. Deze onderwerpen veranderen vaak ontzettend snel, dus is het cruciaal voor bedrijven om deze trainingscontent ook snel te kunnen bijwerken. Cursisten moeten daarnaast altijd eenvoudig toegang hebben tot deze content, bijvoorbeeld op hun mobiele apparaten.

Als onderdeel van een blended-learningstrategie biedt e-learning de mogelijkheid om het snelle tempo van het bedrijf bij te houden. E-learningcursussen zijn een heel flexibele, kostenefficiënte en tijdbesparende oplossing in deze tijd van snel veranderende marktomstandigheden.

Hoofdstuk 2

Doelen stellen en behoeften identificeren

Trainingsdoelen stellen en behoeften identificeren

Bij het ontwikkelen van een blended-learningoplossing begin je bij het bepalen van je doelen en het achterhalen van de behoeften van je cursisten. Veel organisaties willen graag flexibele trainingshulpmiddelen ontwikkelen die gemakkelijk zijn bij te werken. Dit heeft natuurlijk te maken met het dynamische karakter van veel bedrijven.

De trainingsdoelen die je bepaalt, zijn echter afhankelijk van je cursisten en hun behoeften. Verkoopvertegenwoordigers hebben bijvoorbeeld actuele productinformatie nodig om beter te kunnen verkopen, terwijl klantenservicemedewerkers juist moeten weten hoe ze om moeten gaan met de problemen van klanten.

Daarom moet de trainingscontent altijd worden afgestemd op de specifieke behoeften van de cursisten.

Doelen stellen

Bij het bepalen van doelen is het handig om jezelf de volgende drie vragen te stellen:

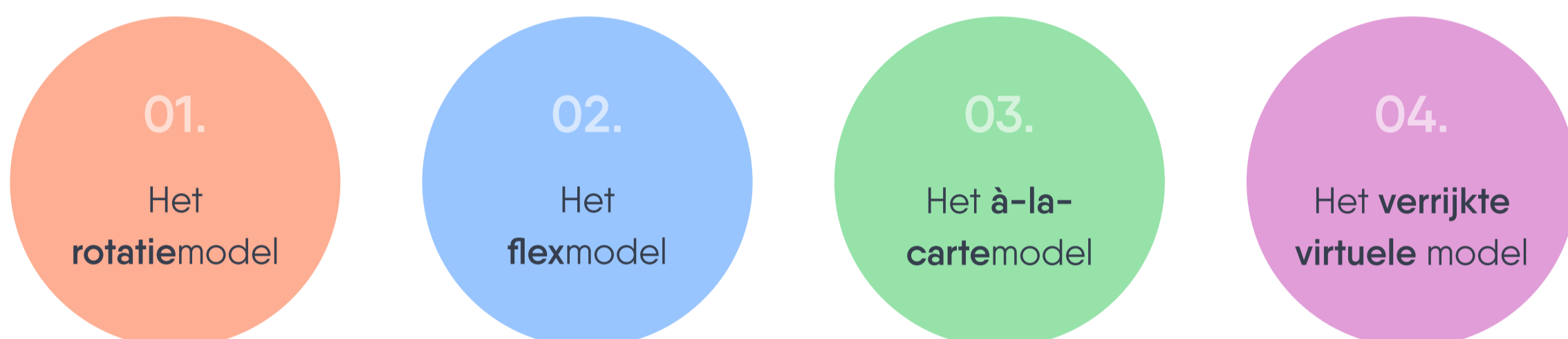
- Wat wil mijn bedrijf bereiken met blended learning?
- Wat zijn de redenen dat mijn bedrijf kiest voor een blended-learningmodel?
- Welke middelen heb ik tot mijn beschikking?

Factoren zoals budget, deadlines en productlanceringsdatums zijn allemaal van invloed op de te creëren omgeving voor blended learning. Met de bovenstaande vragen krijg je inzicht in de motivatie en behoeften van je bedrijf en kom je er ook achter wat de mogelijkheden zijn. Pas daarna kun je beginnen met het verzamelen van de leermiddelen waarmee je je doelen kunt bereiken.

Hoofdstuk 3

De vier modellen voor blended learning

Zodra je de specifieke doelen hebt bepaald en hebt vastgesteld wat je cursisten nodig hebben, kun je gaan nadenken over welk van de vier blended-learningmodellen je wilt toepassen. We bespreken elk van deze modellen hieronder. Deze modellen zijn herhaaldelijk effectief gebleken bij grote bedrijven over de hele wereld:



Het rotatiemodel

Bij het ontwikkelen van een blended-learningoplossing begin je bij het bepalen van je doelen en het achterhalen van de behoeften van je cursisten. Veel organisaties willen graag flexibele trainingshulpmiddelen ontwikkelen die gemakkelijk zijn bij te werken. Dit heeft natuurlijk te maken met het dynamische karakter van veel bedrijven.

De trainingsdoelen die je bepaalt, zijn echter afhankelijk van je cursisten en hun behoeften. Verkoopvertegenwoordigers hebben bijvoorbeeld actuele productinformatie nodig om beter te kunnen verkopen, terwijl klantenservicemedewerkers juist moeten weten hoe ze om moeten gaan met de problemen van klanten.

Daarom moet de trainingscontent altijd worden afgestemd op de specifieke behoeften van de cursisten.

Wat is het?

Net als de andere modellen voor blended learning omvat het rotatiemodel zowel persoonlijke training als e-learning. Maar specifiek voor dit model is dat cursisten 'roteren' en verschillende soorten trainingssessies afwisselen, waaronder een online trainingssessie. Een cursist kan bijvoorbeeld een bepaalde module online volgen en daarna deelnemen aan een offline groepsactiviteit met andere cursisten. Deze rotatie kan volgens een vast schema plaatsvinden of naar inzicht van de trainer worden ingedeeld. Dit hangt af van het programma.

Wat zijn de voordelen?

Het rotatiemodel is een nieuwe manier voor trainers om workflows te organiseren. Trainers kunnen meer doen met minder door het aantal cursisten in klassikale trainingssessies te verlagen. Cursisten kunnen zelfstandig al een aantal online modules volgen, waarna de klassikale les kan worden gebruikt als verdieping. Dit is een ideale oplossing voor projectspecifieke trainingen en snel veranderende behoeften bij het leren van nieuwe vaardigheden, zoals bij producttrainingen.

Wie is de doelgroep?

Het rotatiemodel is ideaal voor groepen cursisten met verschillende niveaus. De meest ervaren medewerkers kunnen over het algemeen zelfstandig leren, terwijl de nieuwere medewerkers juist profijt hebben van de persoonlijke interactie met de trainers.

Implementatie

Om dit model te implementeren, kun je online activiteiten samenstellen waarmee cursisten zelfstandig een onderwerp kunnen verkennen, waarna ze dieper op het onderwerp ingaan tijdens een persoonlijke trainingssessie. Deze persoonlijke sessies zijn ideaal om lastige vragen te behandelen of om te toetsen of de kennis is blijven hangen.

Eventuele uitdagingen

Trainers moeten in sommige gevallen nieuwe vaardigheden leren, bijvoorbeeld om te bepalen welke cursisten een persoonlijke sessie nodig hebben en welke cursisten zelfstandig online kunnen leren. Je bedrijf heeft daarnaast een effectief en krachtig Learning Management System (LMS) nodig om elke cursist te koppelen aan de juiste online content en om uitgebreide resultaatrapporten te genereren voor trainers en managers.

De online trainingscontent moet goed ontworpen en duidelijk genoeg zijn, zodat cursisten er zelfstandig mee aan de slag kunnen. Het moet voor cursisten ook mogelijk zijn om trainers of meer ervaren collega's te benaderen als ze vragen hebben over de content.

Het flexmodel

Wat is het?

Met het flexmodel kunnen cursisten deelnemen aan klassikale activiteiten naargelang hun behoefte. Dit model is voornamelijk gericht op online leren, waarbij cursisten veel controle hebben over hun leerproces. Trainers bieden flexibele, on-demand ondersteuning, terwijl medewerkers de online leercontent doorwerken.

Wat zijn de voordelen?

Dankzij evaluaties met geautomatiseerde feedback krijgen cursisten meer inzicht in hun denkprocessen en kunnen ze deze herzien. De gegevens uit deze objectieve online evaluaties dienen tegelijkertijd als feedback voor de trainers, die daarmee het trainingsmateriaal weer kunnen verbeteren.

Bovendien zijn de cursisten actief betrokken bij beslissingen over hun leertraject en kunnen ze studeren in hun eigen tempo. Ze hebben altijd toegang tot de trainingscontent en kunnen dingen opzoeken wanneer dat nodig is.

Wie is de doelgroep?

Het flexmodel is ideaal voor cursisten die sneller of langzamer werken dan het tempo van een traditionele training. Met dit model heeft een trainer meer ruimte voor persoonlijke ondersteuning van de cursisten. En dat zorgt ervoor dat alle cursisten de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben, op een manier die het beste bij hen past.

Implementatie

Om dit model toe te passen, kan je bedrijf een-op-eenondersteuning bieden of regelmatige groepssessies inplannen voor cursisten die meer hulp nodig hebben. Je kunt cursisten ook aanmoedigen om samen te werken en ervaringen uit te wisselen. Op deze manier stimuleer je een sociale, peer-to-peer-interactie tussen medewerkers met hetzelfde kennis- en ervaringsniveau.

Eventuele uitdagingen

Bij het flexmodel moeten cursisten leren om zelf hun trainingsbehoeften in te delen. Vaak zijn medewerkers gewend aan een strakker, vastgesteld trainingsschema en binnen het flexmodel moeten ze juist zelfstandig beslissingen nemen over wat ze per dag gaan doen. Bovendien heeft elke medewerker een apparaat met internet nodig voor toegang tot de content. Dit kan een desktopcomputer, laptop, tablet of smartphone zijn. Voor bedrijven die al een 'BYOD'-cultuur (bring your own device) hebben, is dit vaak makkelijker te implementeren.

Het à-la-cartemodel

Wat is het?

Met het à-la-cartemodel kunnen cursisten een online training volgen in aanvulling op verplichte offline cursussen. Dit model biedt hun meer flexibiliteit dan traditionele, vooraf geplande trainingssessies.

Wat zijn de voordelen?

Voor onderwerpen die regelmatig veranderen, zoals bij trainingen voor nieuwe producten of verkooptrainingen, kunnen trainers met het à-la-cartemodel gemakkelijk updates doorvoeren. Bedrijven kunnen ervoor kiezen om al hun verkopers of ondersteunend personeel in te werken met klassikale trainingen en daarna regelmatig online trainingen aan te bieden om hun kennis up-to-date te houden.

Wie is de doelgroep?

Dit model is ideaal voor medewerkers die in hun werk te maken hebben met regelmatige veranderingen en updates.

Implementatie

Zorg er bij dit model voor dat de online content voortbouwt op kennis die de medewerkers al hebben. Je hoeft geen informatie uit de introductie te herhalen: de online content kan volledig uit aanvullende informatie bestaan. We raden aan een auteurstool te gebruiken om e-learningcontent te maken waar je medewerkers altijd toegang toe hebben.

Eventuele uitdagingen

Cursisten zijn zelf verantwoordelijk voor het up-to-date houden van hun kennis door de e-learningcontent te blijven checken en toepassen. Hiervoor zijn nieuwe gewoontes nodig en het kost soms wat tijd om die te ontwikkelen.

Het verrijkte virtuele model

Wat is het?

Het verrijkte virtuele model legt vanaf de eerste dag de nadruk op online training en gebruikt training op locatie in sommige gevallen als aanvulling. Cursisten leren in de praktijk met behulp van online content. De bijeenkomsten met trainers kunnen ze vervolgens gebruiken om problemen te bespreken en dieper op de content in te gaan.

Wat zijn de voordelen?

Als gevolg van de COVID-19-pandemie moesten bedrijven over de hele wereld hun trainingsstrategieën veranderen en soms de volledige bedrijfsactiviteiten verplaatsen naar een online omgeving. Daardoor werd e-learning de nieuwe norm en werden veel persoonlijke trainingsprogramma's stopgezet.

Het verrijkte virtuele model werd daarmee niet alleen heel handig, maar bittere noodzaak. En ook nu COVID-19 een minder grote rol speelt, blijft het belangrijk om te weten hoe je doeltreffende online trainingen geeft.

Ook al gaan werknemers in steeds meer bedrijven weer op kantoor werken, het verrijkte virtuele model blijft een ideale oplossing om grote groepen medewerkers te trainen, zeker als zij verspreid zitten over meerdere locaties. Het kan een dure uitdaging zijn om trainingen op locatie te organiseren voor deze groepen medewerkers. E-learning als nieuwe norm is dan een kostenbesparende en flexibele oplossing.

Wie is de doelgroep?

Dit model is ideaal om grote groepen cursisten te trainen, zoals verkopers, ondersteunend personeel en vertegenwoordigers die vaak verspreid over verschillende locaties werken en niet zo makkelijk naar een training op locatie kunnen komen.

Het kan ook heel effectief zijn voor het trainen van leidinggevenden. Medewerkers die een leidinggevende functie nastreven, onder wie ambitieuze managers, zijn vaak goed in staat om de verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling te dragen. Zij nemen daarom gemakkelijk deel aan asynchrone online trainingen. Sinds de COVID-19-pandemie is dit model echter relevant voor alle medewerkers die mogelijk thuis moeten werken.

Implementatie

Om het verrijkte virtuele model toe te passen, heb je een gebruiksvriendelijk Learning Management System (LMS) nodig om alle trainingscontent te beheren. Dit LMS moet op elk gewenst moment toegankelijk zijn voor cursisten. Bovendien moet het in dit systeem mogelijk zijn om onderling kennis te delen, zodat cursisten er tijdens het leren niet helemaal alleen voor staan.

Eventuele uitdagingen

Aangezien dit model is gebaseerd op online trainingen hebben cursisten een apparaat met internettoegang nodig, zoals een desktopcomputer, laptop, smartphone of tablet.

Best practices voor het maken van e-learningcursussen

Het succes van je strategie voor blended learning hangt voor een groot deel af van de kwaliteit van je e-learningcontent. Ongeacht of online training nieuw voor je bedrijf is of dat je het bestaande online materiaal wilt verbeteren, zijn er een aantal best practices om in gedachten te houden bij het maken van e-learning:

1.

Leerdoelen gebruiken

In een online leeromgeving is het cruciaal dat medewerkers meteen het doel van de cursus begrijpen. Daarvoor gebruik je leerdoelen.

Leerdoelen verwijzen naar de nieuwe vaardigheden en kennis die je de medewerkers wilt laten leren via de cursus. We raden je aan om aan het begin van al je online trainingsmateriaal duidelijk de leerdoelen te vermelden.

Formuleer de relevante leerdoelen vanuit het perspectief van je medewerkers. Als je bijvoorbeeld verkopers traint over een nieuw product of een nieuwe service moet het je doel zijn om hun alle benodigde informatie te geven om het nieuwe product te kunnen verkopen. Het bepalen van leerdoelen kan je ook helpen om de cursus effectiever te maken. Als je precies weet wat je je cursisten wilt leren, heb je een duidelijk uitgangspunt om mee aan de slag te gaan voor de content. Je kunt de cursus dan gemakkelijker verdelen in verschillende secties, de volgorde ervan bepalen en de inhoud van elk gedeelte schrijven.

2.

Verschillende soorten content gebruiken

Je hebt niets aan trainingsmateriaal dat niet aantrekkelijk is. Een manier om de aandacht van je cursisten vast te houden, is door verschillende soorten content aan te bieden. Met visuele elementen zoals video's en afbeeldingen tussen de lappen tekst door bied je cursisten variatie. Quizzen zijn een interactieve manier waarop cursisten hun nieuw geleerde kennis meteen kunnen toepassen.

Maar let op, het gaat niet alleen maar om het toevoegen van zoveel mogelijk visuele elementen. Volg hierbij wel een strategie. We raden je aan om onze cheat sheet voor de perfecte cursus te gebruiken. Hierop geven we tips voor effectief gebruik van visuele elementen.

Gebruiksvriendelijke auteurstools maken het je gemakkelijk om deze visuele en interactieve elementen toe te voegen aan een cursus. Een tool zoals Easygenerator biedt ook verschillende gebruiksklare cursussjablonen die je zelf kunt aanpassen. Zo bespaar je tijd bij het creëren van content.

3.

De content bondig houden

De spanningsboog bij online lezen is kort. Daarom is het belangrijk dat je content snel en gemakkelijk te verwerken is. Dit proces wordt ook wel 'microlearning' genoemd: elk stukje content vormt een korte bron van specifieke informatie die cursisten binnen een paar minuten kunnen verwerken. Microlearning is daarmee een ideale manier om bijvoorbeeld verkopers en ondersteunend personeel te leren over nieuwe producteigenschappen of -veranderingen.

Maar niet alle content leent zich voor microlearning. Toch is het ook bij langere cursussen van belang om de inhoud bondig en toegankelijk te houden. Je kunt de content bijvoorbeeld opsplitsen in kortere secties en korte, eenvoudige zinnen schrijven.

4.

Effectief schrijven

Je hoeft geen professionele schrijver te zijn om effectief trainingsmateriaal te maken. We hebben acht tips verzameld die je kunt toepassen:

- Schrijf met je doelgroep in gedachten.
- Denk aan het doel dat en de boodschap die je wilt overbrengen.
- Benoem de belangrijkste punten aan het begin van een sectie of alinea.
- Schrijf in korte, eenvoudige zinnen (max. 20 woorden).
- Gebruik woorden waarmee cursisten je content gemakkelijk kunnen zoeken en vinden.
- Schrijf actieve zinnen in plaats passieve zinnen.
- Voeg afbeeldingen en video's toe.
- Vraag iemand om je teksten te proeflezen voordat je ze publiceert.

5.

Ruimte voor feedback maken

Cursisten gaan online en asynchroon met je content aan de slag. Daarom is het belangrijk dat zij wel feedback kunnen krijgen over hun prestaties. Met een auteurstool zoals Easygenerator kun je de cursisten meteen feedback geven terwijl zij de content bestuderen.

Het is van belang om constructieve feedback te geven, ongeacht of een cursist het goed doet of juist fouten maakt. Leg met je feedback altijd uit waarom het belangrijk en relevant is om de lesstof te begrijpen.

Tegelijkertijd is het goed om je cursisten ook om feedback over hun trainingservaring te vragen. Daarvoor kun je een Net Promoter Score (NPS) gebruiken, waarmee cursisten aangeven hoe waarschijnlijk het is dat ze de cursus zouden aanraden aan hun collega's. Dit is een snelle en meetbare manier om te beoordelen of cursisten de content effectief en relevant vinden.

Met deze informatie kun je de content strategisch verbeteren en zorgen dat je bedrijf een hoger rendement op deze investering behaalt.

Samengevat

Aan de slag met blended learning met behulp van Easygenerator

Organisaties kunnen enorme voordelen behalen door hun materiedeskundigen een gebruiksvriendelijke auteurstool zoals Easygenerator te bieden, waarmee zij hun expertise kunnen delen met teamgenoten. Dit is een snelle manier om een blended-learningprogramma te lanceren binnen je bedrijf. Je bedrijf profiteert dan al snel van alle voordelen van deze krachtige trainingsmethode, terwijl de kosten laag blijven.