

E-LEARNINGMODULES OP EEN PLATFORM

Zo pak je het aan:

Stap 1

Analyseer het huidige opleidingsaanbod en kennisniveau

Welke kennis is beschikbaar en wat missen we? Welke medewerkers hebben kennis die op anderen moet worden overgedragen?

Stap 2

Haal behoeftes op bij medewerkers en andere partijen in de keten

Overleg met hen: welke kennis willen we vastleggen en voor wie? Gedurende het project kun je partijen uit het onderwijs en bedrijfsleven bij elkaar brengen in een commissie.

Stap 3

Werk samen met publieke of private onderwijsinstellingen de modules uit

De ervaren medewerkers of experts vertellen aan de instellingen hoe de praktische handeling werkt en welke informatie van belang is. Doorvragen is daarbij cruciaal. De instellingen werken dit uit in een lesmodule/leerlijn. Denk ook na of en hoe je tussendoor kennis wil toetsen: bijvoorbeeld via kennistesten of (praktijk)opdrachten.

Stap 4

Sluit aan bij een bestaand e-learningplatform of laat er één ontwikkelen

Zorg dat de uitstraling en functionaliteiten aansluiten bij de gebruikers. Gebruik bijvoorbeeld voice-overs als de gebruikers niet allemaal goede lezers zijn. Denk ook na over de technologie. Bijvoorbeeld: Iedereen die kan Facebooken, moet ons portaal kunnen gebruiken.

Stap 5

Doe een pilot met een aantal gebruikers en verwerk hun feedback

“

Met een digitale kennisbank brengen we de praktijk van modern bestraten bij onze eigen medewerkers, alle leden van de brancheverenigingen **OBN** en **VMS** én vmbo-leerlingen.”

Johan de Krom, MKB!dee Modern bestraten

E-LEARNINGMODULES OP EEN PLATFORM

Zo verhoog je de slagingskans:



Maak de filmpjes praktisch, kort en interactief. Niet alle medewerkers zijn gewend aan permanente (bij)scholing.



Bouw kleine beloningen in, dat werkt motiverend. Denk aan badges, digitale certificaten of vinkjes bij afgeronde onderdelen van de modules, of behaalde competenties.



Bedenk hoe je mensen op de hoogte houdt van nieuwe beschikbare kennis. Gebruik bijvoorbeeld pop-ups in de online tool of kom erop terug in ontwikkel- of functioneringsgesprekken.



Laat medewerkers en partners in de keten zoveel mogelijk meedenken. Samenwerking komt de kwaliteit ten goede.



Toets de opgedane kennis tussendoor of aan het einde. Bedenk wat verschillende medewerkers met de nieuwe kennis moeten kunnen. Voor de één is het voldoende om te weten hóe iets werkt, terwijl andere werknemers moeten begrijpen wáárom iets zo werkt.



“De e-learnings gaan zorgen voor een hoop tijdwinst, want mensen kunnen zelf bij de kennis, ik hoef dingen niet steeds weer uit te leggen. Ik blijf midden tussen de mensen staan. Maar ik praat liever met ze over het mooie project dat ze aan het maken zijn dan dat ik voortdurend uitleg geef.”

Johan de Krom, MKB!dee Modern bestraten

Deze handout is opgesteld op basis van de ervaringen van mkb'ers die gebruikmaakten van de subsidieregeling MKB!dee. Hun beste oplossingen op het gebied van leren en ontwikkelen in het mkb zijn gebundeld in het boek **'Goed idee – Oplossingen van ondernemers om leren en ontwikkelen in het mkb te stimuleren'**.

