

Whitepaper

BLENDED LEARNING

Hoe digitale en klassikale leervormen
elkaar versterken



NEW.COM
HEROES
ACADEMY

Inleiding

Jaarlijks besteden slimme organisaties heel wat geld aan opleidingen om medewerkers te laten groeien, zodat ze een betere service kunnen bieden of beter producten kunnen leveren. Vooruitziende organisaties zijn lang geleden op zoek gegaan naar manieren om dit leren steeds efficiënter aan te pakken. Vanuit deze drang om de juiste impact te creëren, begon men in de jaren '60 van de vorige eeuw te experimenteren met verschillende leervormen om zo te komen tot een optimale blend.

Intussen zijn we al een eind opgeschoten in de 21ste eeuw en zijn we ook steeds meer digitaal gaan leren. De opkomst van Google leidde ertoe dat als we iets niet weten, we het gewoon even googelen. Het internet biedt een gigantische hoeveelheid kennis die ons kan helpen, maar biedt ook een gigantische hoeveelheid nonsens, waardoor we door de bomen het bos soms niet meer zien.

Daarenboven blijft leren vaak inspanning vergen van de lerende. Hij gaat nieuwe zaken voorgeschoteld krijgen, soms trekken we hem uit de comfortpositie, bepaalde zaken zullen niet vanaf de eerste keer lukken, maar dit is nu eenmaal het proces dat we doormaken als we leren.

*“Leren vergt inspanning en doorzettingsvermogen.
Een juiste blend aan leervormen helpt daarbij.”*

De kracht van online tools

Ondanks dat we al lang experimenteren met e-learning hadden we corona en de bijhorende lockdown nodig om mensen echt vertrouwd te maken met de mogelijkheden van digitaal leren. Zoom, Teams, webinars of e-learningplatforms raakten ingeburgerd en we ontdekten de kracht van deze tools.

Hier plaatsen we wel twee belangrijke kanttekeningen bij:

- We willen wél digitaal leren, maar combineren het nog altijd graag met een fysieke bijeenkomst.
- Of je nu een opleiding online of offline aanbiedt, het is de lerende die nog altijd aan de slag zal moeten gaan met de nieuwe inzichten zodat we tot écht resultaat komen.

Dit whitepaper is in eerste instantie bedoeld om organisaties die aan de slag willen gaan met blended learning praktische tips en technieken mee te geven waarmee ze impactvolle blended learning trajecten kunnen ontwikkelen. De inzichten die we aanreiken, zijn gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek en op onze eigen ervaringen.

Alvast veel leerplezier!

Pim Vandijck, BE New Heroes

BLENDLED LEARNING: EEN KLEURRIJKE PUZZEL

Blended learning-trajecten zijn leertrajecten waarbij online en offline leren gecombineerd wordt. Professor Annelies Raes benadrukt wel dat blended learning meer moet zijn dan enkele blokjes bij elkaar gooien. Onderzoek toont duidelijk aan dat er een aantal belangrijke succesfactoren zijn om te komen tot een traject dat echt impact heeft.

- Er dient een duidelijke **samenhang** te zijn tussen de verschillende elementen van de leerreis.
- Het is belangrijk te waken over de **methode** zodat deze aanslaat bij je doelgroep en bijdraagt aan het resultaat.
- Het is verstandig om een blijvende **betrokkenheid** te verkrijgen bij de lerenden zodat ze niet afhaken in de loop van het traject.

Laten we eens stilstaan bij deze drie elementen van sterke blended learning-trajecten.

Belang van samenhang

Als je met lego aan de slag gaat, is het belangrijk dat je de juiste bouwstenen hebt om je kunstwerk te creëren. Wil je een trein maken met lego, dan heb je wielen nodig en bouwstenen voor de cabine. Of een schoorsteen als het een stoomtrein is. Als we niet de juiste bouwstenen hebben, dan gaan we misschien wel een creatief kunstwerk maken, maar de kans dat anderen er een trein in zien, zal klein zijn.

Blended learning moet bestaan uit de juiste bouwstenen, een helder plan en een slimme architectuur. We moeten steeds het einddoel en de doelgroep voor ogen houden. Wat moet wie na het doorlopen van dit traject kunnen of weten?

Ervaring leert ons dat het belangrijk is om ook met de deelnemers hierover uitvoerig te communiceren. Zo krijgen zij een helder beeld van de leerreis waar ze aan beginnen en weten ze bij elke stap hoe ver ze staan. Daarbij herhalen we regelmatig waarom elk blokje waardevol is om te komen tot het einddoel. Je kan dit doen door bij de start een visuele voorstelling te maken van de leerreis met een korte toelichting van elk element. Later in dit whitepaper vind je enkele voorbeelden van visuele voorstellingen.

“Trajecten waarbij voldoende tijd gemaakt wordt om samenhang aan deelnemers uit te leggen, leiden tot een hoger rendement.”



Methode afstemmen op de doelgroep

Methode betekent de manier waarop inzichten en vaardigheden worden aangeleerd. Hierbij is er een belangrijke wijsheid die we altijd in het achterhoofd moeten houden. Het zijn de deelnemers die beslissen of een bepaalde methodiek voor hen werkt. Het is niet de trainer of de organisatie die hierover beslist. Door rekening te houden met de voorkeursmethodieken van de deelnemers, verhogen we de betrokkenheid en het leerrendement.

Misschien ben jij wel fan van statistieken en onderzoek, maar als je doelgroep meer interesse heeft in praktijkverhalen, dan zal je het gewenste resultaat niet bekomen. Misschien kan jij hen alles vertellen over dat IT-programma, maar als zij enkel de basics nodig hebben om op weg te raken, dan zullen ze vroegtijdig afhaken.

Hou dus steeds goed in gedachten voor wie je het allemaal doet en zoek aansluiting bij de doelgroep. Hoe beter je hierin slaagt, hoe meer impact je zal creëren met je blended learning-traject.

Ga dus vooraf in dialoog met je doelgroep en ontdek wie ze zijn, hoe ze graag leren, welke leervormen bij hen wel/niet werken, waarom ze wel/niet willen leren, welke sessies in het verleden een succes waren en welke een totaal fiasco. Achterhaal ook waarom. Deze ontdekkingstocht zal veel input geven om op een passende manier de architectuur van de blended learning ineen te steken. Hoe beter je hierin slaagt, hoe meer impact je creëert met je blended learning-traject.

Hiervan uitgaande, kunnen we de bouwstenen bij elkaar brengen. Het kan gaan over stukjes tekst die deelnemers moeten lezen, maar het kan ook gaan over een vragenlijst, YouTube-filmpjes, oefeningen, cases, een test, een podcast, ... je kan het niet gek genoeg bedenken. Zolang het maar bijdraagt aan het behalen van ons beoogde einddoel én aanslaat bij de doelgroep.

Als we alle bouwstenen verzameld hebben, gaan we die bouwstenen uitkiezen, die bijdragen aan ons doel. We beginnen bij de basis en gedurende het traject nemen we deelnemers verder mee naar het einddoel. Sommige blokjes leren ze digitaal, voor andere blokjes voorzien we een groepssessie (virtueel of fysiek).

“Hoe beter je je methodiek afstemt op je doelgroep, hoe meer impact je zal creëren.”



Blijven investeren in betrokkenheid bij het leren

Bij online opleidingen haken heel wat deelnemers vroegtijdig af. Onderzoek van Prof. Annelies Raes toont aan dat bij gratis MOOC's (Massive Open Online Course) slechts 6,5% van de deelnemers de opleiding voltooit. Bij betalende opleidingen stijgt dit naar 60%. Hoe kunnen we met blended learning zorgen dat dit cijfer omhoog gaat?

Blended learning biedt het voordeel dat je duidelijke afspraken kan maken met de deelnemers over inhoud, methode, verwachtingen en doelen. Om deel te kunnen nemen aan de livesessies, dien je vooraf bijvoorbeeld de online opleidingen te volgen. Hierdoor is het online gedeelte niet meer geheel vrijblijvend en zorg je ervoor dat alle bouwstenen van het traject één geheel vormen.

Daarnaast is het ook raadzaam om de online content op een interactieve manier weer te geven. Zo merken we dat deelnemers een hogere betrokkenheid vertonen als ze niet alleen lezen (eindeloze tekst die gedigitaliseerd is), maar ook zelf opdrachten moeten maken. We denken hierbij aan een vragenlijst invullen, een quiz doen, een filmpje opnemen waarin ze zelf iets toelichten of doen. Laat hen ook loskomen van het scherm door een praktijkopdracht op te dragen. (Bijvoorbeeld: Ga in gesprek met je leidinggevende over...).

Bij sterke blended trajecten kan je er ook voor zorgen dat de groepsleden elkaar blijven betrekken en aanmoedigen. Dit doe je door duo's te vormen, maar ook door tijdens livesessies de groep aan een gezamenlijke case te laten werken.

Al deze technieken en interacties zorgen ervoor dat meer deelnemers de opleiding voltooien en effectief stappen vooruit zetten.

“De juiste technieken en interacties vergroten de kans op voltooiing van de opleiding.”



Blended

Kansen

- 1** In tegenstelling tot klassikale trajecten, stopt het leren niet als men het klaslokaal verlaat. Ook tussen de sessies krijgen lerenden nieuwe inzichten aangereikt.
- 2** Blended learning sluit beter aan bij de persoonlijke leerstijl van de lerende, door de combinatie van verschillende leervormen.
- 3** Blended learning laat toe om de opleiding in kleinere blokken te spreiden doorheen de tijd waardoor het beter past binnen de operationele activiteiten van je organisatie.
- 4** De groep leert van elkaar door de sterke sociale elementen binnen het blended learning-traject, zoals een buddysysteem, de New Heroes supportertool of intervisie.
- 5** Met een blended learning-traject kan je binnen een kort tijdbestek meer mensen opleiden en betere resultaten behalen.

d Leren

Uitdagingen

- 1** Zorg dat leren op de agenda blijft staan. Doordat de lerende zelf sturing geeft aan z'n voortgang, kan het leren soms door operationele druk naar de achtergrond verschuiven. Dit geldt zeker voor die delen van de blend waar er geen of weinig begeleiding is zoals de e-learnings.
- 2** Creëer een heldere structuur van je blend, anders verliest de lerende de weg in het traject.
- 3** Creëer een cultuur waarbij leren niet beperkt wordt tot het klaslokaal en waar er ook plaats is voor zelfstudie, e-learning, discussiegroepen en andere leervormen.
- 4** Ook in de online training is het belangrijk om genoeg interactie te creëren, waardoor medewerkers van en met elkaar blijven leren en concrete cases bespreken.
- 5** Blijf er niet over praten, maar start gewoon. Begin eraan. Laat je -waar nodig- begeleiden, maar begin er in ieder geval mee.

Klaar voor actie? Volg dit stappenplan

Ben je klaar om in jouw organisatie aan de slag te gaan met een blended learning-traject? Goed zo, nu begint het echte werk. Hieronder vind je een paar belangrijke stappen die je helpen om aan de slag te gaan.



Stap 1: Wat is je doel?

Managementgoeroe Remco Claassen vatte het in zijn boek ‘Verbaal meesterschap’ mooi samen: *“Je wilt na de opleiding dat mensen iets gaan doen, iets gaan laten, of iets nooit meer vergeten. Als er niet minstens één van deze drie doelstellingen bestaat, moet je je stellig afvragen of de opleiding niet beter afgezegd kan worden.”* *Verbaal Meesterschap, Remco Claassen, p124.*

Net zoals bij elke andere opleiding, is het belangrijk dat je na het traject groei, verbetering, vooruitgang en/of verandering ziet. Wees duidelijk over dit doel en maak het ook inspirerend en zinvol voor deelnemers. Hierdoor zullen ze met meer zin leren.

Gebruik het SMARTIES-principe

- **Specifiek:** Wat ga ik precies doen?
- **Meetbaar:** Hoe weet ik dat ik m’n doel bereikt heb? Kan ik het meten?
- **Aanvaardbaar:** Staat de lerende ook achter het doel van de opleiding?
- **Realistisch:** Is het mogelijk om dit doel te bereiken?
- **Tijd-specifiek:** Wanneer?
- **Inspirerend:** Geeft dit doel zin en hoop voor een (betere) toekomst?
- **Energie-gevend:** Geeft dit traject het nodige enthousiasme en de energie om te leren en te blijven leren?
- **Succes:** Als je bovenstaande stappen niet zet, zou de S weleens kunnen staan voor Shit in plaats van Succes.



Voorbeeld 1: *Ik wil assertiever worden*

Ik wil tegen het einde van dit jaar op een respectvolle manier opkomen voor mijn mening in gesprekken met m'n leidinggevende, zodat hij beter weet wat ik kan en doe en ik mijn kans op doorgroei vergroot.

Voorbeeld 2: *Ik wil Frans leren*

Ik wil vóór de zomervakantie voldoende Frans kunnen spreken (niet schrijven), zodat ik op vakantie makkelijk gesprekken aan kan knopen met lokale mensen. Zo kan ik nog meer uit m'n vakantie halen.

Stap 2: Stippel de route uit

Nu we weten waar we naartoe willen, is het tijd om het pad naar ons doel uit te stippelen. Welke stappen moeten we zetten om bij ons doel te komen?

In deze fase ga je het onderwerp van de opleiding verkennen en in kaart brengen. Welke aspecten van de materie dienen behandeld te worden en hoe kunnen we dit geheel (eventueel met tussenstappen) opsplitsen?

Zo kan je een assertiviteitstraining opsplitsen in:

- Inzicht in communicatie
- Oorzaken van niet-assertief gedrag
- Actief luisteren
- Je mening geven
- Feedback geven
- Omgaan met dominante mensen

Een opleiding Frans kan je opsplitsen in:

- basiswoordenschat
- vervoegingen van werkwoorden
- zinsopbouw

Dit ga je naar een steeds hoger niveau optrekken, totdat je voldoende kan communiceren tijdens je vakantie.

Nu we het onderwerp hebben ontleed en alle blokken in kaart hebben gebracht, gaan we een logische opbouw uitwerken. We combineren de verschillende onderdelen achter elkaar, waarbij we ons einddoel steeds voor ogen houden.

Stap 3: Kies je vervoersmiddel

Nu we weten wat ons doel is en welke stappen we moeten zetten richting ons doel, gaan we aan de slag met de methode. Zoals hiervoor reeds omschreven, is het belangrijk dat we een methode hanteren die aanslaat bij de doelgroep. Het is belangrijk om in deze fase een open blik te houden en niet meteen terug te grijpen naar de oude vertrouwde technieken. We willen immers op een andere manier een opleiding gaan ontwikkelen, waarbij digitaal en niet-digitale leervormen gecombineerd worden.

Maak voor deze fase een overzicht van elke leerstap die je in de vorige fase noteerde en zoek methoden om deze leerstap aan te leren. Noteer steeds of je dit digitaal of fysiek zou doen. Op de voorlaatste pagina van dit whitepaper vind je een aantal werkvormen die je kan inzetten in je blended learning-traject, maar ga zeker ook verder op zoek op internet of in vakliteratuur naar nog meer voorbeelden.

Op basis van je brainstorm en onderzoek maak je keuzes om bij elk leerblokje de meest passende methode te hanteren.

In deze fase raden we je aan om een helder overzicht te maken van de totale leerreis en bij elke stap de juiste methode te noteren. Je krijgt hierdoor een soort tijdslijn met informatie over de te zetten leerstap en de manier waarop je deze leerstap gaat aanbieden. Op de laatste pagina van dit whitepaper vind je twee voorbeelden van blended leerreizen en hun bijhorende tijdslijnen.

Nu we ons plan hebben opgemaakt en uitgetekend, gaan we het verder invulling geven en werken we elke module verder uit.

Stap 4: De laatste voorbereidingen

Het is bijna zover. De plannen zijn gemaakt, we weten waar we naartoe gaan en wanneer we willen aankomen.


In deze fase gaan we ons klaarmaken voor vertrek. We nodigen de reisgezellen uit en lichten hen het reisplan toe. Wat gaan we leren? Hoe gaan we dit doen? Wat gaan we onderweg allemaal zien? We gaan hier ook praktische afspraken en wederzijdse verwachtingen naar elkaar uitspreken.

“Als je mee op deze leerreis vertrekt verwachten we van je... Jij mag van mij als begeleider verwachten dat...” Door deze wederzijdse verwachtingen helder naar elkaar uit te spreken, zorgen we dat we nadien efficiënter samenwerken en misverstanden voorkomen.



Stap 5: De start van de leerreis

Het is zover: we beginnen aan de leerreis. Je gaat op pad richting je doel. Blijf onderweg de vinger goed aan de pols houden en hou contact met de reisgenoten. Het zou jammer zijn als je op het einde van je leerreis bij je doel aankomt, maar vaststelt dat je daar alleen staat, omdat iedereen onderweg afhaakte.

 Net zoals bij een goede roadtrip, kan het gebeuren dat je onderweg nog ergens een zij-uitstapje gaat maken of een omweg moet maken. Tijdens de leerreis kan het ook gebeuren dat je met de groep vaststelt dat je een bepaald onderwerp ook nog wil bekijken en dat dit nodig is om het doel te bereiken. Maak hier dan tijd voor, zodat je iedereen goed mee hebt. Naarmate je het traject meerdere malen hebt doorlopen, zal het steeds beter worden en nog meer leiden tot het uiteindelijke doel.



Bronnen

- *Het groot online werkvormenboek deel 3* – 2020 – Sasja Dirkse, Angela Talen e.a. ISBN9789024435241
- *Online trainen* – 2021 – Karin Degalan ISBN9789462722750
- *Verbaal meesterschap* – 2011 – Remco Claassen ISBN0780040103027

Conclusie

Blended learning biedt heel wat voordelen. Het is wel belangrijk om bij de ontwikkeling van je opleiding een grondige voorbereiding te maken. Hierbij nog even alles mooi op een rijtje

1. Weet wat je doel is en maak dit concreet.
2. Ga op zoek naar leervormen die aanslaan bij je doelgroep.
3. Durf traditionele leervormen zoals klassikaal lesgeven te combineren met digitaal.
4. Creëer een helder overzicht, zodat deelnemers steeds zien waar ze staan in het traject en wat er van hen verwacht wordt op die momenten.
5. Investeer voortdurend in je relatie met de doelgroep, zodat de betrokkenheid hoog blijft in het traject.

Op de volgende pagina vind je tien leuke digitale leervormen die je in kan zetten.

New Heroes helpt jou en je organisatie of bedrijf bij het implementeren van een blended learning-traject. Neem contact op.

Nederland: info@newheroes.com | +31(0)418 - 682 888
België: be@newheroes.com | +32(0)9 - 33 777 00

1

De video-opdracht

De lerende maakt een korte film van zichzelf waarin hij een bepaalde opdracht uitvoert. Dit kan ingezet worden bij de start om zich op voorhand al kort voor te stellen, maar kan ook tijdens het traject gebruikt worden om vaardigheden te oefenen.

2

Online quiz

Deze werkvorm is uitstekend om het huidige kennisniveau van de doelgroep te testen.

3

Video Response Training

In deze leervorm krijgen deelnemers een korte film te zien van een situatie of iemand die iets tegen hen zegt, waarna ze hierop dienen te reageren. De lerende neemt zijn reactie op, waardoor hij zichzelf aan het werk ziet.

4

Game

Door een spel in het leerpad te integreren kan je deelnemers spelenderwijs vooruitgang laten boeken. Telkens als ze een opdracht afronden, gaan ze een level omhoog en krijgen ze extra punten.

5

Live online Q&A-sessie

De deelnemers kunnen op bepaalde momenten aan een livesessie deelnemen waar ze hun concrete vragen voorleggen aan de coach en de andere deelnemers. Hierbij gaan ze samen aan de slag om praktische antwoorden te vinden voor praktische problemen.

6

TedTalk

Ted is een organisatie waar sprekers op een beknopte manier een inspirerend verhaal komen brengen. Alle onderwerpen komen aan bod, dus je vindt er ongetwijfeld ook voor jouw blended traject een inspirerend filmpje waar je de deelnemers over kan laten reflecteren.

7

Wordcloud

Deelnemers krijgen een vraag voorgeschoteld en geven via een tool (bijvoorbeeld Mentimeter of Kahoot) woorden in die samenleiden tot een woordenwolk. Dit kan digitaal en op afstand gebeuren waardoor je binnen een korte tijd heel veel input krijgt van de deelnemers.

8

Buddycoaching

Gedurende het leertraject maak je duo's. Deze duo's gaan elkaar regelmatig aanmoedigen, inspireren of uitdagen om verder te gaan in het leren. Deze werkvorm creëert een sociaal aspect in het leren en verhoogt hierdoor het rendement.

9

De trailer

Voorafgaand aan de opleiding krijgen de deelnemers een kort filmpje toegestuurd door de trainer. Hierdoor maken ze al een eerste keer kennis met de trainer en kan die meteen het onderwerp ook inleiden bij de doelgroep.

10

Zoektocht

Geef deelnemers opdracht om zelf online een antwoord te vinden voor een vraag die je hen voorschotelde. Dit kunnen ze alleen of in kleine groepjes doen. Daarna geeft iedereen feedback over wat ze ontdekt hebben.

Voorbeeld 1: blended learning-traject | Assertiviteit

Kick-off (2u)

- Toelichting traject
- Afspraken maken
- Connecten met elkaar
- Leerdoelen bepalen

online leeromgeving (2x '15/week)

- Assertiviteitsscan
- Basis van communicatie
- Actief luisteren / aandacht geven
- Je wensen uiten
- Je mening geven

rollenspel met acteur (1/2 dag)

Rollenspellen rondom het geven van je mening, lichaamstaal, actief luisteren

online leeromgeving (2x '15/week)

- Feedback geven
- Je vindt het niet leuk
- Belemmeringen
- Stress-signalen

Voorbeeld 2: blended learning-traject | Leiderschap

Kick-off (2u)

- Toelichting traject
- Afspraken maken
- Connecten met elkaar
- Leerdoelen bepalen

online leeromgeving Resultaatgericht leiderschap (2x '15/week)

- Belang van afspraken
- Waar leg je de lat
- Opvolgen doelen
- Van droom naar doel naar afspraak
- Valkuilen als manager
- SMARTIES doelstellingen

intervisie (1/2 dag)

Aan de hand van concrete vragen van de deelnemers gaan we samen concrete oplossingen zoeken.

online leeromgeving Ken je medewerkers (2x '15/week)

- Omgaan met verschillende soorten medewerkers
- Interactie creëren
- Hoe neem ik ze mee in m'n verhaal
- Omgaan met weerstanden

it

**intervisie
(1/2 dag)**

Bespreken van concrete cases en samen zoeken naar praktische oplossingen voor praktische problemen.

**online leeromgeving
(2x '15/week)**

- Respect
- Lastige situaties
- Doordrammers
- Grenzen stellen

**terugkomdag
na 4 mndn
(2u)**

Hoe gaat het nu?
Welke vooruitgang heb je geboekt? Losse eindjes wegwerken.

p

**intervisie
(1/2 dag)**

Bespreken van concrete cases en samen zoeken naar praktische oplossingen voor praktische problemen.

**online leeromgeving
Coachend feedback
geven
(2x '15/week)**

- Feedback geven en ontvangen
- Belang van IK-boodschappen
- Een feedback cultuur creëren
- Lastige gesprekken voeren
- Omgaan met reacties

**terugkomdag
na 4 mndn
(2u)**

Hoe gaat het nu?
Welke vooruitgang heb je geboekt? Losse eindjes wegwerken.

OVER NEW HEROES

New Heroes is opgericht door Jan Schouten. Eén van de grondleggers van het gerenommeerde trainingsbureau Schouten & Nelissen.

Onze missie is om het ontwikkelen en verbeteren van vaardigheden (soft skills) voor iedereen bereikbaar te maken, waar ook ter wereld. Experts en learning specialists bieden de input voor de inmiddels ruim 200 online 'leerreizen', van communicatie tot assertiviteit en van het vinden van je passie tot stressvrij leven.

Wil jij weten wat we voor jouw organisatie kunnen betekenen?

Klik op de button en vraag vrijblijvend een (online) demo aan. We vertellen je graag meer over de vele mogelijkheden.

[IK WIL EEN DEMO >](#)

Je vindt ons hier:

Van Heemstraweg West 5
5301 PA ZALTBOMMEL

www.newheroes.com | info@newheroes.com | 0418 - 682 888

