

Hoe maak je van een traditioneel leertraject een blended leertraject?

In 2008 hebben we voor een groot logistiek bedrijf een leertraject verzorgd voor 130 managers om de managementvaardigheden te verbeteren. Met de kennis van toen hebben we een leertraject ontworpen waarbij de managers vooraf een e-learning module hebben gevolgd en vervolgens drie tweedaagse management sessies op een externe locatie. De deelnemers hebben de juiste tools aangereikt gekregen en hebben in de training met en van elkaar geleerd. Na de evaluatie van het trainingsprogramma met de opdrachtgever hebben we de deelnemers “losgelaten” en was de impact van het leertraject afhankelijk van de kwaliteit van de manager. Een aanpak die in 2008 al vooruitstrevend was, omdat de deelnemers vóór de offline training al in de leerstand waren door de e-learning module.



**Gazing Performance Systems
Nederland**

Postadres:
Postbus 96
2100 AB Heemstede



Nu 5 jaar later, hebben we dezelfde vraag gekregen van onze opdrachtgever. Met de huidige kennis op het gebied van breinleren, blended leren en de technologische mogelijkheden hebben we het leertraject op een andere blended en interactieve manier vorm gegeven. De deelnemers zijn gestart met een online leermodule waarbij de theorie werd aangeboden en vervolgens hebben ze een interactief rollenspel uitgevoerd. Gedurende het interactieve rollenspel kregen de deelnemers feedback over de keuzes die ze maakten en ontvingen ze een advies welke theorie modules nog eens herhaald moesten worden. De volgende stap was om er voor te zorgen dat er collectieve startenergie ontstond bij de deelnemers en hiervoor hebben alle managers deelgenomen aan een startsessie van een dagdeel. Een sessie waarbij we de Moreno-methode (inleven, beleven en fysiek in beweging komen) hebben ingezet. De beleving zorgde ervoor dat de motivatie om deel te nemen aan het traject sterker werd en is er meer bewustzijn gekomen over sense of urgency van het traject. Kort na de collectieve sessie hebben we drie belevingsgerichte workshops gegeven van een dagdeel op de werkplek zelf. Zo kon het geleerde nog dezelfde dag in de praktijk toegepast worden. Het leren vindt op de werkplek plaats. Na de offline trainingssessies is transfer een uitdaging.

Met de huidige techniek kan je slimme interventies bedenken om ervoor te zorgen dat het leren een continu proces is. We hebben een online leeromgeving ingericht waarbij de deelnemers met elkaar een management spel hebben gespeeld, successen met elkaar hebben gedeeld, opdrachten hebben gedaan over de afdelingen heen, vragen aan elkaar hebben gesteld en kennis hebben gedeeld. Zonder tussenkomst van een trainer of manager blijven de deelnemers met en van elkaar leren. Met als resultaat dat het leerrendement ten opzichte van vijf jaar geleden is toegenomen. Uiteindelijk hebben we met de opdrachtgever ons doel bereikt om te komen tot een effectieve blend die leidt tot een flexibel en efficiënt leertraject welke leidt tot betere leerresultaten.

“Leerresultaten optimaliseren met een op maat inkleuring van online en offline leren en spelen”

www.gazing.nl
E: performance@gazing.nl
T: +31 (0)88 77 66 000