



30 tips: Skap engasjerende læring

Å kunne skape og dele digital kunnskap på en vellykket måte er helt avgjørende for å utdanne, engasjere og inspirere både nyansatte og erfarne medarbeidere. Men det handler ikke om å erstatte alt det fantastiske som allerede er gjort, men om å ta det du allerede vet til et helt nytt nivå. I denne guiden deler vi våre 30 tips for læringsproffer som vil gjøre nettopp det.

Er du klar for å bli inspirert?

Læring har lenge gjennomgått en rask digital omstilling. I takt med at ny teknologi utvikles blir vi mer globale og måten vi samarbeider på endres. Da korona brøt ut tidlig i 2020 hadde mange selskaper allerede startet sin digitale læringstransformasjon. For noen selskaper, som start-ups, lå e-læring i DNA-et fra starten. For andre var digital læring helt ukjent territorium. De fleste befinner seg sannsynligvis et sted midt imellom.

Korona tvang alle typer organisasjoner til å digitalisere læringen sin – raskt! Zoom, Teams og Google Meet ble utmerkede verktøy for å kommunisere og lære på avstand. I løpet av den tiden lærte vi utrolig mye om læring. En av de viktigste innsiktene er at arbeidsplassen slik vi kjenner den er forandret for alltid. Mennesker har oppdaget hvor effektivt det er å jobbe hvor som helst fra og hvordan det kan utfylle den eksisterende organisasjonsstrukturen. Med andre ord: fjernarbeid er her for å bli, selv etter at korona er et minne. Om du spør oss er det herlige nyheter!

Men nå må vi – i dette sammenheng – skape det beste mulige miljøet for læring når vi ikke alle kan være på samme fysiske sted eller være online samtidig.

Nedenfor følger 30 tips fra utvalgte læringsekspertene som alle fikk samme spørsmål:

“Hva er dine beste tips for suksessrik læring?”

Organisasjoner må tilpasse seg, og det finnes ingen bedre tid enn nå for å dra nytte av menneskelig kapital.

Planlegg og forbered

1 Førsteintrykket varer

Tenk på hvordan deltakeren først kommer til å oppleve kurset. Sett en god tittel. Skriv en tydelig beskrivelse. Ha et visuelt tiltalende design på kurssiden osv.

2 Tilpass kurs for ulike deltakere

Unngå å bruke samme generelle kurs for grupper med ulik bakgrunn. Selv om du kopierer et kurs, gjør små endringer for en mer personlig og engasjerende opplevelse.

3 Kommunikasjon

Lag en strategi for hvordan kursinvitasjonen skal sendes ut i organisasjonen: Hvem, hvordan, når, hvorfor – alt for å sikre at kommunikasjonen treffer deltakerne riktig.

4 Vær tydelig med kursets hensikt

Tre spørsmål å stille:

- a) Hvem er målgruppen?
- b) Hva ønsker vi å oppnå med kurset?
- c) Hva skal deltakerne sitte igjen med?

5 Kommuniser et tydelig "hvorfor"

Formidle et tydelig "hvorfor" til deltakerne for å øke engasjementet. Sørg for at de forstår hvorfor de skal ta kurset og hva de får ut av det.

6 Identifiser kursets mål

Hva ønsker du å oppnå i form av forretningsresultat, og hvordan skal du måle fremgang?



7

Hent innsikt fra tidligere kurs

Be kolleger som har gjennomført lignende kurs om innspill. Lær av deres beste tips og unngå fallgruver basert på deres erfaringer.

8 Involver deltakerne tidlig i kursdesignet

Involver deltakere tidlig ved å lage en "beta-gruppe" for tilbakemelding. Det sikrer at kurset er relevant og skaper eierskap og engasjement.

9 Tillat deltakere å gjennomføre kurset i arbeidstiden

Dette viser at læring er viktig, og at organisasjonen verdsetter den enkeltes utvikling. Det kan også redusere stress og øke fokus.

10 Involver lederne i kursene

Ekstra viktig hvis HR eller L&D har laget kurset. Kanskje du tar det opp på teammøter, osv. Følg opp for å sikre at læring faktisk skjer – ikke bare kurs.

11 Bland personer fra ulike avdelinger og land

Jobber markeds- og produktteam sjelden sammen? E-læring kan være en plattform for mer samarbeid og innovasjon.

12 Ikke overfyll kursene med informasjon

Del opp i flere deler. Deltakere opplever mer fremgang når de fullfører korte, konkrete kurs.

Gjør det lett å engasjere seg

13 Ha en tydelig og klar struktur i kurset

Bruk tydelige overskrifter for moduler/kapitler og ulike sider/aktiviteter. Det gjør det lettere å fokusere på selve læringen i stedet for å forstå strukturen.



14 Samle så mye innhold som mulig før du begynner å lage kurset

Bygg et lite bibliotek i en mappe. Da kommer du lettere i flyt når du begynner å skape.

15 Føl på mestring tidlig = engasjement

Legg inn "lett" læring i starten, f.eks. korte moduler. Lag deretter lengre moduler og mer avansert innhold.

16 Bruk lyd og video i kursene

Det gir raskere og mer engasjerende læring.

17 Samme kunnskap i ulike formater

Alle lærer forskjellig! Har du en tekst - spill gjerne også inn en video og/eller last opp en lydfil.

18 Lag korte videoer med god lyd

Del opp videoer i 1-3 minutters læring. Det gir en følelse av å bli ferdig og overbelaster ikke deltakeren. Når du lager videoer - sørg for at lyden er bra. Noen vil kanskje lytte til innholdet som en podkast på tur.

19 Godt innhold er konge og dronning

Sørg for at alle tekster, videoer og lydfiler holder høy kvalitet for å skape engasjerende og effektive læringsopplevelser.

20 Unngå direkte oversettelse fra klasserom til digitalt

Et tredagers klasseromskurs bør kondenseres skikkelig for å fungere digitalt og fortsatt bevare engasjement og effekt.

21 Bruk blended learning

Kombiner selvstudier med livesesjoner online og/eller fysiske samlinger for å møte ulike læringspreferanser.

22 Øk interaktiviteten i e-læring

Inkluder interaktive elementer gjennom kurset for å holde deltakerne engasjerte og aktive.

23 Variér læringselementene

Bruk en blanding av quiz, videoer, tekster og annet innhold for å holde interessen oppe og fordype læringen.

24 Tilby et forberedende kurs ved behov

Gi et forberedende kurs to uker før hovedkurset slik at alle starter med samme grunnlag.

25 Digitaliser alt fysisk materiale

Gjør alt fysisk materiale digitalt og tilgjengelig online – ingen permer eller bøker er nødvendig.

26 La deltakerne samhandle på ulike måter

Det kan være i form av gruppediskusjoner, live-chatter, et Slack-forum – velg det som passer deg og muliggjør sosial læring.

27 Pauser og breakout er viktig ved live learning

En time uten pause er maks.

28 Litt humor gjør stor forskjell

Vi er jo bare mennesker tross alt. Selv om jobben deres er å lære, kan man ha det litt gøy. Kanskje sende automatiske e-poster med morsomme gifs, lettbeinte tekster osv.

29 Sørg for at læring har skjedd

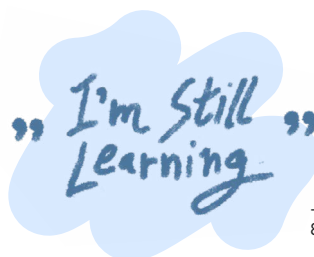
Ved å legge inn en smart test på slutten av kurset kan du sikre at deltakerne har fått med seg det de trenger. Ekstra viktig ved obligatorisk opplæring og sertifisering.

30 Belønning for å fullføre kurs

Hvorfor ikke sende et fysisk diplom eller noe annet? I en digital verden setter man ofte pris på litt "sneglepost"!

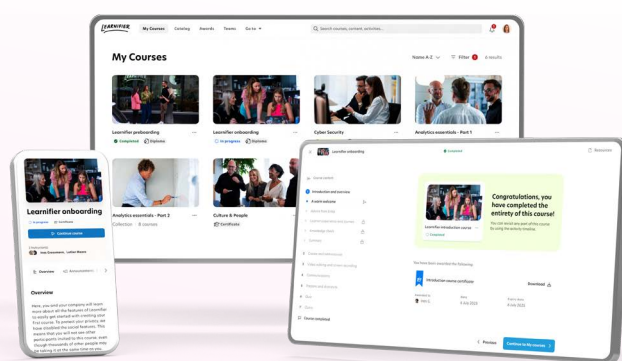
Vi håper disse tipsene hjelper deg på din videre læringsreise!

Husk: "Perfect is the enemy" når det gjelder å lage gode kurs – begynn å skape, lanser, ta imot tilbakemeldinger og utvikle deg! Læring tar aldri slutt.



– Michelangelo,
87 år

Gjør som:



Støtt ditt team eller organisasjonens kompetanseutvikling med en moderne læringsplattform!

Hundrevis av selskaper over hele verden bruker Learnifier for å dele kunnskap og lage opplæringsprogrammer.

LEARNIFIER

eller

www.learnifier.com

Ingen kredittkort nødvendig.