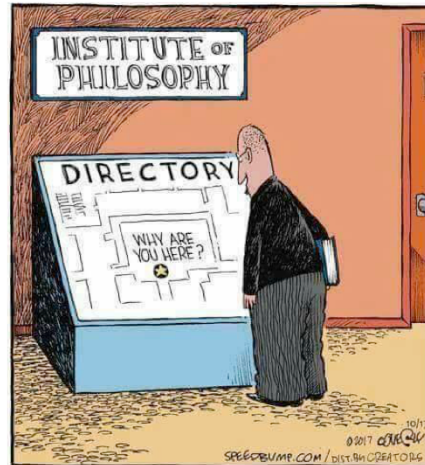




Løser du riktig problem?

- Virksomhetens mål
- Hva er problemet?
- Spørreundersøkelse
- Fokusgrupper
- Er e-læring løsningen?
- Hvordan vet vi om vi lykkes?



Før den endelige beslutningen er tatt OM e-læring skal utvikles, vil jeg oppfordre til et visst minimum av forstudie.

Finnes det tall eller kvantitative beskrivelser for manglende utførelse av oppgavene i jobben? Som f.eks lave tall fra vellykket saksbehandling eller tilbakemeldinger fra "helpdesk" som viser dette?

Ofte har de som sitter sentralt forutinntatte meninger om årsakene. Har dere faktisk spurt noen ute i felten om hva de oppfatter som problemet?

Mange ganger har man ikke tid til å utvikle større formalistiske spørreundersøkelser. Det er ikke alltid nødvendig likevel. Bare det å gjøre noen enkle intervjuer på telefon eller via epost kan gi mange nyttige tilbakemeldinger.

Noen ganger er en kortere veileder svaret på problemet, eller lettere tilgjengelig informasjon på websidne løsningen.



1



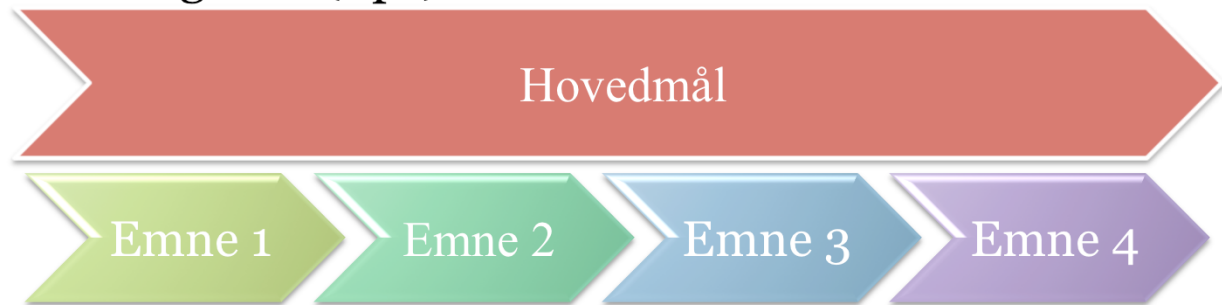
Hva forventer du at
kursdeltager skal kunne GJØRE
etter gjennomføring som de i dag
ikke kan ?

Prøv å besvar dette enkle spørsmålet på et overordna plan i første omgang. Ikke alltid enkelt.

Legg merke til det uthevede ordet GJØRE. Det er handlingsorientert. Dette er også viktig i den videre prosessen med å utvikle gode læringsmål.



Læringsmål (tips)



- Hovedmål
- 1- 3 mål pr. Emne

- Spesifikke mål
- Relevante for å utføre jobben

Når et kurs skal utvikles starter dere med å skrive ned læringsmål.

Kurset kan bestå av flere emner inneforfor hovedtema. For hvert emne settes opp 1-3 målsettinger. Helst ikke flere.

De bør være spesifikke og relevante for jobben som skal utføres.



Formulering av læringsmål

“Etter gjennomføring av kurset/emne forventes det at deltakeren skal kunne _____(gjøre)..(eventuelt under hvilke vilkår)”

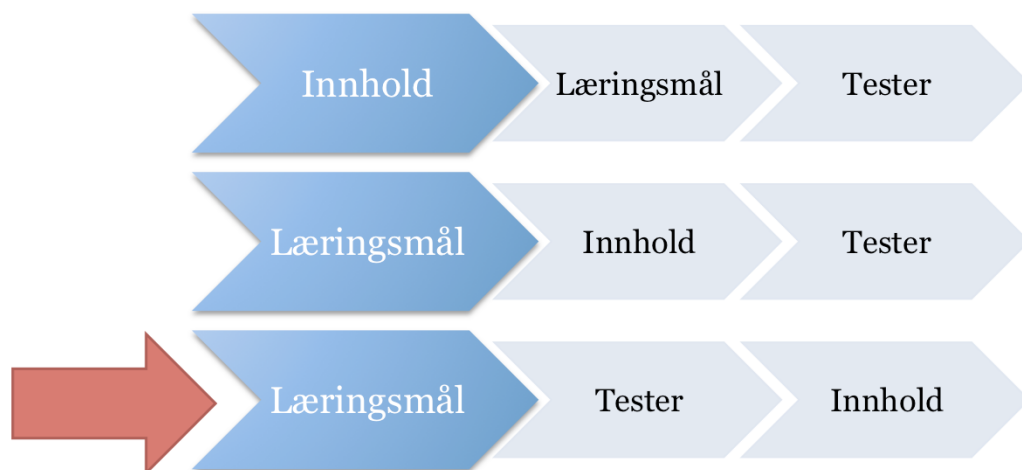
Her er en formulering som bør brukes. Den er handlingsorientert og sier noe om hva ønsket sluttresultatet er.

Evnt.: bidra til...

I et rent kunnskapsbasert kurs, vil dette ende opp med f.eks “liste opp de de 3 viktigste”, eller prioritere de 3 viktigste ... osv under hvert emne.



Omvendt design (tips)



Ofte er det slik at dere har eller får tilsendt en masse innhold, med beskjed om å lage et e-læringskurs av dette. Eller dere har beskrevet læringsmål og så finner frem relevant innhold. Ikke mye galt i det. Har selv måtte gjøre det slik mange ganger.

Men hva om dere, etter å ha laget læringsmål, lager de testene dere vil sjekke læringen mot FØR dere velger innhold?

Dette vil bidra til at dere velger relevant innhold og velger bort det som ikke er viktig for akkurat dette kurset. Dere sørger også for at det er et godt samvar mellom mål, tester og innhold.

Om dere ikke gjør det i denne rekkefølgen, så bruk gjerne denne metoden i endelige gjennomganger, for å sjekke om det er et godt samsvar, og at dere ikke har tatt med for mye innhold som ikke er relevant for dette kurset.

Fortell mindre...

Kurs 1	Kurs 2	Kurs 3
• Emne • Emne • Emne	• Emne • Emne	• Emne

Tips:
Maks 20 minutter
pr.emne /modul

..mere læring!

Som faglige eksperter vil dere alltid ønske og fortelle mest mulig om det dere selv har lært gjennom mange år. Dere synes alt er viktig.

Men det som da skjer, er det som man i læringsterorier kaller “**Cognitive overload**”. Jo mere dere innhold dere legger inn over en grense, jo mindre sitter kursdeltakeren igjen med av det som faktisk er viktig og sentralt i kurset.

Få andre til å gjennomgå kurs innholdet, og kutt brutalt. Kanskje kan dette innholdet heller brukes i et annet kurs?

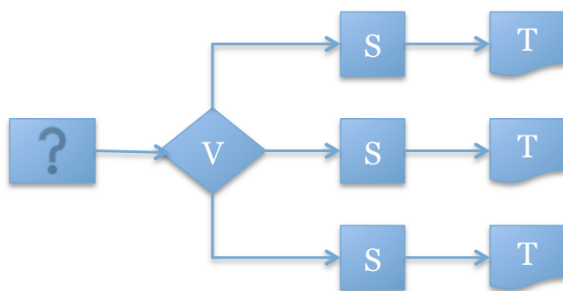
Alternativt kan dette ekstra innholdet legges inn som “**Les mer..**” innhold, men ikke være en del av øvelsene og slutttestene.

Lag heller flere øvelser på det sentrale innholdet. En regel sier at kursdeltakeren ikke bør bruke mer enn 20 minutter pr. emne eller modul. Gjerne mindre.

Læringsmodeller (1)



Tradisjonell



Scenario

Veldig mange kurs dere ser på nettet følger den tradisjonelle formen ved å presentere innhold med tekst, bilder og video først, for så og følge opp med en slutt test. Eller med tester etter hvert emne.

Men dere behøver ikke presentere innhold alltid slik. Hva med å lage mini scenarier, hvor dere først presenterer en problemstilling og gir kursdeltaker alternative svar. I tilbakemeldingene kan dere presentere innholdet som konsekvenser av svaralternativene.

Læringsmodeller (2)

Læringsinnhold

- Case
- Dilemma
- Refleksjon
- Historiefortelling



Tips:
Samle på relevante
historier

Læringsverktøy

- Leksjon
- Forum
- Quiz
- Interaktiv multimedia (scorm)

Mitt tips er tidlig å starte med å skrive ned historier som dere hører om. Jeg har lyst å si “gode historier”, men mener faktisk “dårlige historier”, hvor noen har gjort en feil og hvilke konsekvenser dette fikk. Disse har dere kanskje hørt om før og andre har dere samlet inn fra ulike kilder.

Når dere så skal sette sammen et kurs med ulikt type læringsinnhold, så har læringsportalen mange verktøy som kan brukes. Bare noen er listet her til høyre. Den siste som heter scorm er en modul som er utviklet i et eksternt forfatterverktøy. De to meste kjente er Articulate og Adobe Captivate. De “snakker” med læringsplattformen ved å overføre slutt resultat til læringsplattformens karakterbok.

Denne del av design fasen er en veldig **kreativ brainstorming fase**. Hvilke valg dere gjør her er veldig avhengig av godt kjennskap til mulighetene i disse læringsverktøyene.

Velg læringsform før dere tenker på multimedia innhold



Evaluering

- Reaksjoner
- Læring
- Anvendelse
- Nytte



Både underveis i design prosessen og etter at kurset har vært produksjon en stund, så gjør dere gjerne en evaluering.

- Reaksjoner handler om hva deltakere synes om kurset, læring handler om hvilke resulater de fikk ved første og andre forsøk i tester eller andre mer uformelle refleksjoner.
- Anvendelse og nytte handler om hva det faktisk resulterte i handlinger på jobben.
- Min oppfordring er å utforme kursevalueringer deltakerne skal fylle ut, mer jobbrelatert og ikke bare hva de synes om kurset.

Som f.eks.:

Fører det du har lært i kurset til at du utfører jobben på en annerledes etter gjennomføring av dette kurset?

Vil du starte utføre disse oppgavene den nærmeste måneden?