

E-BOOK

# Dè how-to gids voor een optimale **blended learning strategie**

STUDYTUBE



# Inleiding

De continue technologische ontwikkelingen brengen nieuwe mogelijkheden om te leren met zich mee. Het gebruik van digitale technologieën en het internet geven opties tot vele nieuwe leermogelijkheden die buiten een klaslokaal kunnen plaatsvinden. Denk aan e-learning, maar ook aan social learning en microlearnings. Toch blijkt het niet toereikend genoeg om van klassikaal naar alleen online leren te gaan.

Blended learning is een leermodel dat al langer bekend is en gebruikt wordt in het onderwijs. Het combineert online leren met klassikaal leren en vindt nu ook een weg naar het bedrijfsleven. Voortdurende persoonlijke ontwikkeling van medewerkers is belangrijker dan ooit, om te kunnen omgaan met de continue veranderingen. Helaas schiet het er vaak bij in doordat 'gewoon' werk prioriteit krijgt. Daarom is het essentieel om training en ontwikkeling aan te bieden op een manier die past bij de huidige werkwijze.

Creëer een leertraject waar jouw medewerkers echt iets aan hebben. Een goed uitgevoerd blended leertraject heeft betere leerresultaten<sup>1</sup> en laat medewerkers datgene leren waar zij behoefte aan hebben.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Vo, H. M., Zhua, C., Diepa, N. A. (2017). The effect of blended learning on student performance at course-level in higher education: A meta-analysis

<sup>2</sup> Avery, A. (2016). What is the impact of blended learning including micro-learning on manager learning

## In dit **e-book** leer je:

- Wat blended learning is
- Waarom je een blended leertraject inzet
- Hoe je een blended leertraject ontwikkelt
- Welke stappen je doorloopt in de analysefase
- Welke stappen je doorloopt in de ontwerpfase
- Welke stappen je doorloopt in de ontwikkelfase
- Welke stappen je doorloopt in de test- en implementatiefase
- Hoe je meet of je blended leertraject effectief is

# Inhoudsopgave

<b>1. WAT IS BLENDED LEARNING?</b>	5
<b>2. WAAROM EEN BLENDED LEERTRAJECT?</b>	6
<b>3. HOE ONTWIKKEL JE EEN BLENDING LEERTRAJECT?</b>	7
<b>4. ANALYSEFASE</b>	8 - 10
Bepaal je doelgroep	8
Wat is het hoofddoel?	9
Wat zijn de leerdoelen?	10
<b>5. ONTWERPFASE</b>	11 - 16
Bepaal je scope	11
Welk onderwijskundig model gebruik je?	12 - 13
De onderwijskundige modellen	14 - 16
Bepaal de tijdsplanning	16
<b>6. ONTWIKKELFASE</b>	17 - 18
Bepaal de indeling van de online en offline onderdelen	17
Met welke werkvormen ga je werken?	18
<b>7. TEST- EN IMPLEMENTATIEFASE</b>	19 - 20
Het draaien van een pilot	19
Het implementeren van het leertraject	20
<b>8. MEETFASE</b>	21 - 23
Meet wat je wilt meten	22
Zorg voor representatieve metingen	22
Sta stil bij het wat en waarom	22
Maak een succesvol blended leertraject	23

# 1. Wat is **blended learning**?

Hoogstwaarschijnlijk weet je al het één en ander over blended leertrajecten. Anders had je deze praktische how- to gids niet gedownload. Toch gaan we even kort in op wat wij onder blended learning verstaan. Zo weten we zeker dat we over hetzelfde praten.

## Definitie

Wij zien blended learning als: “een leer methode die traditionele klassikale activiteiten combineert en integreert met online training methodes.” Het is dus een methode waarbij verschillende leervormen samenkomen in één leertraject.

## Eisen waaraan blended learning moet voldoen

De definitie geeft al een duidelijke richting aan wat wij verstaan onder blended learning. Daarnaast hanteren we ook een aantal veelvoorkomende regels:

- Online leren is een deel van het traject.
- Het andere deel van het traject gebeurt in een klassikale setting.
- De online en klassikale delen zijn een aanvulling op elkaar. Het is een volledig geïntegreerd lesprogramma.

## Wat is blended learning niet?

Dezelfde training inhoud online en offline aanbieden, geldt niet als blended. Net als het enkel toevoegen van een computerscherm aan een klassikale sessie. De combinatie van verschillende online en offline leer methodes moeten naadloos op elkaar aansluiten en elkaar aanvullen.

## 2. Waarom een **blended leertraject**?

Blended learning is vooral een geschikt middel als je een verdiepingsslag wilt maken in het klassikale gedeelte. Gaat het bij jou vooral om het overbrengen van theorie zonder dat hier praktijkopdrachten bij zitten? Dan zou enkel [online leren](#) ook een goed middel zijn.

Bedenk goed dat blended learning een middel is om een hoger doel te bereiken. Het hebben van een blended leertraject is geen doel op zich. Daarom begint het opstellen van een goed blended traject bij de overkoepelende uitdaging die je wilt oplossen. De uiteindelijke reden waarvoor jij een blended leertraject wilt inzetten.

**“Blended learning is een middel om een hoger doel te bereiken”.**

Wat is de uitdaging die je probeert op te lossen? Wil je bijvoorbeeld de kosten verminderen en de kwaliteit verhogen van veel gevolgde klassikale trainingen? Loop je aan tegen een slechte klanttevredenheid? Of, heb je te maken met matig ingewerkte medewerkers en denk je dat jouw dure inwerkprogramma goedkoper en efficiënter kan?

In deze gevallen is een blended traject een goede oplossing. In principe is elke uitdaging waarin een stuk toepassing zit, geschikt voor een blended traject.

# 3. Hoe ontwikkel je een blended leertraject?

Hoe bepaal je de juiste strategie voor het ontwikkelen van een blended leertraject? Gebruik daar onderstaand stappenplan voor.

Zoals je hieronder ziet, behandelt het stappenplan een aantal fasen: de analysefase, ontwerpfase, ontwikkelfase, test- en implementatiefase en de meetfase. De volgende hoofdstukken diepen elke fase verder uit.

## Analysefase

### Doelgroepanalyse

Bepaal demografische en psychologische kenmerken doelgroep.

### Hoofddoel

Bepaal hoofddoel van blended leertraject.

### Leerdoelen

Bepaal overkoepelende leerdoelen.

## Ontwerpfase

### Scope

Bepaal onderwijskundig model & onderwerpen die aan bod komen.

### Content

Bepaal welk bronmateriaal nodig is.

### Planning

Maak planning voor ontwikkeling leertraject.

## Ontwikkelfase

### Ontwikkel offline leertraject

Bepaal randvoorwaarden, welke content offline wordt aangeleerd & werkvormen.

### Ontwikkel online leertraject

Bepaal randvoorwaarden, welke content online wordt aangeleerd & werkvormen.

## Test- en implementatiefase

### Draai een pilot

Vorm pilotgroep en draai test pilot. Verwerk feedback & maak leertraject definitief.

### Implementeer het leertraject

Stel projectgroep samen, ontwikkel communicatie & marketingplan, organiseer kick-off, implementeer leertraject.

## Meetfase

### Evalueer het leertraject

Meet wat je wilt meten, zorg voor representatieve data en evalueer de uitkomsten. Verbeter leertraject.

# 4. Analysefase

Met een blended leertraject maak je het resultaat van het leertraject effectiever. Daarnaast verbeter je ook de leerervaring van de medewerkers. Een goede voorbereiding is hiervoor essentieel.

TIP

Onthoud dat het ontwikkelen van een krachtig blended leertraject een proces is. Je bedenkt het niet in een uurtje. Ontwerp het en laat het rusten. Bekijk het opnieuw en pas het aan.

De analysefase gaat in op een aantal aspecten die te maken hebben met de voorwaarden van jouw blended leertraject.

Deze fase bestaat uit:

**Het uitvoeren van een doelgroepanalyse.**

**Het vaststellen van het hoofddoel.**

**Het bepalen van de leerdoelen.**

## Bepaal je doelgroep

Het is belangrijk dat je precies in kaart brengt wie jouw leertraject gaat volgen. Pas dan kun je goede en effectieve trainingen maken. Je wilt weten wat hun uitdaging is en waar hun leerbehoeften liggen. Onderzoek daarom de demografische en psychologische gegevens van jouw doelgroep en beschrijf deze.



De demografische kenmerken gaan in op de uiterlijke kenmerken en achtergrond van de doelgroep. Denk aan leeftijd, geslacht, nationaliteit, functie, opleidingsniveau en benodigde voorkennis of ervaring.

De psychologische kenmerken gaan in op de innerlijke kenmerken en karaktereigenschappen van de doelgroep. Denk aan ambitie, verlangens en levensdoelen.

### **Wat is het hoofddoel?**

Elk blended leertraject heeft een concreet hoofddoel nodig. Dit hoofddoel is vaak (indirect) verbonden aan de uitdaging die je formuleerde in hoofdstuk 2. Om het hoofddoel van het traject te bepalen, moet je bedenken wat jij wilt bereiken met dit leertraject.

Bepaal het hoofddoel van jouw traject door de volgende zin af te maken: “Het hoofddoel van dit leertraject is dat de medewerker aan het einde van het traject...”

TIP

Formuleer alle doelen SMART. Maak het dus Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden.



## **Wat zijn de leerdoelen?**

Onder het hoofddoel hangen weer leerdoelen. Deze doelen specificeren wat de medewerker precies leert gedurende het traject. Wees zo specifiek mogelijk en vermijd brede termen. Werk de leerdoelen uit per leermiddel. Bedenk dus wat je met het online gedeelte wilt bereiken en wat met het klassikale deel.

Gebruik de volgende structuur voor het bepalen van de leerdoelen. Kies de vorm(en) die voor jou het relevantst zijn. Je hoeft ze niet allemaal te gebruiken:

- “Aan het einde van het traject weet de medewerker....” (kennis)
- “Aan het einde van het traject kan de medewerker....” (vaardigheid)
- “Aan het einde van het traject begrijpt de medewerker....” (inzicht)

# 5. Ontwerpfase

In de ontwerpfase beslis je welke content je gebruikt, welk onderwijskundige model je kiest en de maak je een tijdsplanning. Allemaal om het gewenste leerresultaat te bereiken. Je begint met het bepalen van de scope en het analyseren van de beschikbare content. Op basis daarvan kies je het best passende onderwijskundig model. Vervolgens maak je een planning.

Deze fase bestaat uit:

**Het bepalen van de scope en het analyseren van de beschikbare content.**

**Het kiezen van het juiste onderwijsmodel.**

**Het maken van een tijdsplanning.**

## **Bepaal je scope**

Bij elk leertraject beperken enkele criteria je keuzevrijheid. Denk aan de duur van het leertraject of een deadline waarvoor het traject af moet zijn. Definieer daarom de scope van het traject. Hiermee bepaal je welke onderdelen je wel en welke je niet behandelt. Wees kritisch en bedenk telkens of de keuze bijdraagt aan de leerdoelen uit de vorige stap.

Enkele voorbeelden om aan te denken zijn:

- Welke onderwerpen behandel je (en welke niet)?
- Welke disciplines behandel je (en welke niet)?
- Welke context behandel je (en welke niet)?
- Welk niveau heeft de training? (is het voor beginners of juist gevorderden?)
- Is voorkennis nodig? (ga je er van uit dat deelnemers over bepaalde kennis beschikken?)

Inventariseer en analyseer ook welke content je tot je beschikking hebt. Hierdoor kun je beter inschatten hoeveel tijd het kost om het traject te ontwikkelen. Wil je een klassikale training gedeeltelijk omzetten in een blended traject? Dan heb je waarschijnlijk al een groot gedeelte van de benodigde trainingsinhoud. Ga je een nieuw traject maken? Misschien kun je documenten of trainingsmateriaal van andere trainingen hergebruiken.

### **Welk onderwijskundig model gebruik je?**

Binnen het onderwijs worden verschillende blended learning modellen gebruikt. De meest voorkomende modellen leggen we uit in dit e-book.

We gaan in op vier modellen:

- Rotation blended learning model
- Flex blended learning model
- A la carte blended learning model
- Enriched virtual blended learning model.

Denk vooraf ook na over de randvoorwaarden. Beschik je bijvoorbeeld over een online leerplatform? Waar vindt het klassikale deel plaats en welke kosten zijn hieraan verbonden? Zijn je trainers bekend met de (nieuwe) leermethoden? Dit soort factoren beïnvloeden het ontwerp van jouw leertraject en dus het onderwijskundig model.

De tabel hieronder geeft aan waarop de modellen van elkaar verschillen. We beginnen hiermee zodat je een idee hebt van de manier waarop de modellen zich onderscheiden van elkaar.

	Station rotation model	Flipped classroom	Individual rotation model	Lab rotation model	Flex blended learning model	A la carte blended learning model	Enriched virtual blended learning model
<b>FOCUS</b>	Focus ligt op online leren				✓	✓	✓
	Focus ligt op offline leren	✓		✓			
	Focus ligt op on- en offline leren		✓		✓		
<b>VRIJHEID</b>	Zelfgestuurd leertraject					✓	✓
	Vooraf betaald leertraject	✓	✓		✓		
	Flexibel leertraject/ gepersonaliseerd			✓		✓	
<b>ONLINE</b>	Online leren vindt plaats op eigen gekozen plek		✓			✓	✓
	Online leren vindt op vaste locatie plaats	✓		✓	✓	✓	
<b>OFFLINE</b>	Offline gedeelte binnen één leeromgeving			✓	✓	✓	✓
	Offline gedeelte in verschillende leeromgevingen	✓	✓	✓			
<b>PLAATS</b>	Het leren vindt in één ruimte plaats	✓				✓	✓
	Het leren vindt in meerdere ruimtes plaats		✓	✓	✓	✓	
<b>TRAINER</b>	Het leren vindt in meerdere ruimtes plaats	✓				✓	✓
	Trainers zijn actief in offline gedeelte					✓	✓
	Ondersteuning van vakinhoudelijke experts	✓		✓	✓	✓	
	Aanpassingen zijn op initiatief trainer mogelijk	✓	✓	✓	✓		

## De onderwijskundige modellen

### Rotation blended learning model

Zoals de naam al doet vermoeden, roteren de medewerkers tussen klassikale en online leervormen bij het rotation blended learning model. Eén van de onderdelen is per definitie online leren.

Het rotation model kent vier subvormen: het station rotation model, het individual rotation model, het lab rotation model en het flipped classroom model. Deze subvormen hebben de volgende overeenkomende kenmerken:

- Rotatie staat centraal
- Het is over het algemeen een vooraf vastgesteld leertraject
- Aanpassingen zijn mogelijk op initiatief van trainer

De subvormen verschillen op de volgende kenmerken:

- Bij het station rotation model vindt al het leren (online en offline) plaats in één en dezelfde ruimte. In de andere driemodellen is dat in meerdere ruimtes.
- Bij het individual rotation model zijn niet alle onderdelen van het leertraject verplicht. Bij de andere drie modellen wel.
- Bij het lab rotation model vindt het online gedeelte plaats in verschillende leeromgevingen. Bij de andere drie modellen is dat binnen één leeromgeving.
- Bij het flipped classroom model vindt het online leren plaats op een eigen gekozen plek. In de andere drie modellen is dat in een vaste klassikale ruimte.

### Flex blended learning model

Bij het flex blended learning model ligt de focus op online leren. Kleine klassikale activiteiten vullen de online onderdelen aan. Deze zijn niet verplicht voor elke medewerker. Elke medewerker volgt namelijk een flexibel en individueel samengesteld leertraject.

De kenmerken van het flex blended learning model zijn:

- Online leren vormt de rode draad tijdens het leertraject.
- Alleen kleine of specifieke groepen volgen de offline onderdelen.
- De vakinhoudelijke experts ondersteunen op een flexibele en adaptieve behoeften basis gedurende het leertraject.
- Trainers zijn actief in de offline onderdelen.
- Het leertraject is individueel gepersonaliseerd.

#### A la carte blended learning model

Het a la carte blended learning model is grotendeels zelfgestuurd.

Medewerkers volgen zelf één of meerdere online trainingen op hun eigen tempo. Deze trainingen zijn een aanvulling op het klassikale gedeelte. Anders dan bij andere modellen, biedt het a la carte model medewerkers meer flexibiliteit in hun eigen schema omdat zij zelf het tempo bepalen.

De kenmerken van het a la carte blended learning model zijn:

- Het leertraject is zelfgestuurd.
- Medewerkers leren op hun eigen tempo.
- Het online leren vindt plaats op een eigen gekozen plek. Soms op één of meerdere vaste locaties.
- Het leren vindt dus op meerdere locaties plaats.
- De online en offline onderdelen hebben dezelfde trainer.

#### Enriched virtual blended learning model

Het enriched virtual blended learning model is een alternatief van een volledig online leertraject dat medewerkers op een eigen gekozen plek volgen of buiten kantoor. Bij dit model vindt het grootste gedeelte online plaats en op een eigen gekozen plek. De medewerkers volgen wel een aantal verplichte klassikale sessies.

De kenmerken van het enriched virtual blended learning model zijn:

- Het is een voornamelijk zelfgestuurd leertraject.
- Medewerkers leren op hun eigen tempo.
- Het leertraject vindt over het algemeen plaats op een eigen gekozen plek.
- De online en offline onderdelen hebben dezelfde trainer. • Het leertraject bevat weinig offline contactmomenten.

### **Bepaal de tijdsplanning**

Je hebt nu inzichtelijk wat je wel en niet behandelt in de training, welke content al beschikbaar is en welk onderwijskundig model je gebruikt. Dan kun je gaan inschatten hoe lang het duurt om het leertraject te ontwikkelen. Neem in deze globale planning in ieder geval de volgende aspecten mee:

- Welke onderdelen ontwikkel je en hoeveel tijd heb je hiervoor nodig?
- Kun je dit zelf of heb je hulp nodig van anderen?
- Wil je het leertraject testen in de vorm van een pilot?
- Aan welke deadlines zit je gebonden?
- Wat is het budget?
- Moet het leertraject in één keer klaar zijn, of rol je dit uit per onderdeel?

**TIP**

Ga uit van het volgende: Het ontwikkelen van een 1,5 uur durende online training kost 60 uur aan ontwikkeltijd, en het ontwikkelen van een 4 uur durende klassikale training kost 60 uur aan ontwikkeltijd.



# 6. Ontwikkelfase

In de ontwikkelfase diepen we uit wat je de medewerkers wilt aanleren en hoe je dit het beste doet. Je bepaalt welke content je op welk moment aanbiedt in het leertraject. Het gekozen ontwikkelmodel fungeert daarbij als goed raamwerk.

De fase bestaat uit:

**Het indelen van de online en offline onderdelen.**

**Het bepalen van de juiste werkvormen.**

## **Bepaal de indeling van de online en offline onderdelen**

Het gekozen ontwikkelmodel is het geraamte voor de invulling van het leertraject. Je weet nu namelijk of de focus ligt op online of offline, wat de rol is van de trainer en/of vakexperts, in hoeverre je het leertraject vooraf vaststelt en waar het leren plaatsvindt.

Bedenk hoe je de content gaat aanbieden. Pak je leerdoelen uit de analysefase erbij. Bepaal vervolgens welke content je nodig hebt om die leerdoelen te bereiken. Stel jezelf de vraag: “Wat wil je aanleren en met welke informatie doe je dat het beste?”

Beschrijf per onderdeel welke content je gebruikt en bepaal de volgorde waarop je de online en offline content aanbiedt. Vaak wordt eerst de kennis en theorie online aangeleerd en daarna in de praktijk uitgediept en geoefend. Maar, de keuze is uiteraard aan jou.

TIP

Ga je zelf een online training ontwikkelen?

Bekijk dan eens ons andere e-book:

[“Hoe maak ik een online training voor mijn medewerkers?”](#)

### **Met welke werkvormen ga je werken?**

Heb je in kaart gebracht welke content je op welk moment overbrengt? Denk dan na over de didactische werkvormen die je gebruikt. De didactische werkvorm is de manier waarop je de leersituatie vormgeeft. Je hebt online en offline veel keuze, dus verdiep je hier in.

Voor de online werkvormen bepalen het te bereiken doel, de opties van de auteurstool en het leerplatform dat je gebruikt vaak je keuzemogelijkheden. Kun je filmpjes gebruiken of staat het platform alleen tekst toe? Is een adaptief leerpad mogelijk of doorloopt iedereen dezelfde training? Heb je toetsingsmogelijkheden? Deze opties bepalen de werkvormen die je kunt verwerken in de online onderdelen van het traject.

Voor de offline werkvormen is het goed om na te denken over de middelen die je tot je beschikking hebt en welk doel je wilt bereiken. Let ook op de beginsituatie, de groepsvorm, de leeractiviteit en de leerstijl van de medewerkers. De werkvormen zijn globaal in te delen op: instructievormen, interactievormen, opdrachtvormen, spelvormen en samenwerkingsvormen. Kies de werkvorm die het best geschikt is voor de specifieke leersituatie.

TIP

Zorg voor afwisseling in de werkvormen en houd rekening met de verschillende leerstijlen en leervoorkeuren. Dit verbetert het leerresultaat en maximaliseert de betrokkenheid van de medewerker.

# 7. Test- en implementatiefase

Testen van het leertraject is een belangrijk aspect in het ontwikkelproces. Vooral als je met zekerheid wilt zeggen dat het traject aansluit op de wensen en behoeften van de medewerkers. De test- en implementatiefase gaat in op het selecteren van een pilotgroep, het uitvoeren van een pilot, het creëren van draagvlak en het implementeren van het blended leertraject.

Deze fase bestaat uit:

**Het draaien van een pilot**

**Het implementeren van het leertraject.**

## **Het draaien van een pilot**

Tijdens de pilot test je het door jou ontwikkelde blended leertraject op kleine schaal. Op deze manier leer je de effecten van het leertraject beter begrijpen. Daarnaast leer je van de pilot ook hoe je het traject effectief implementeert op grotere schaal.

Zorg dat de pilotgroep overeenkomt met de doelgroep van jouw blended traject. Dus kies zorgvuldig een groep medewerkers uit die het traject gaan volgen. Bedenk vooraf goed wat je wilt testen met deze pilot. Op welke aspecten wil je feedback ontvangen? Is dit de inhoud, de structuur, de aansluiting op het kennisniveau? Of juist iets heel anders? Zorg dus dat je helder hebt wat je van de pilot en de proefpersonen wilt weten.

## Het implementeren van het leertraject

Je wilt natuurlijk dat jouw blended leertraject optimaal gebruikt wordt. Om dit voor elkaar te krijgen, is een goed implementatieproces cruciaal. Dit proces bestaat uit twee stappen:

1

### Vorbereidingsfase

Begin bij het formuleren van het doel van de implementatie. Wat wil je bereiken met de implementatie? Vorm vervolgens een projectgroep met collega's die willen helpen bij de implementatie en maak een planning. Bedenk dat het goed is om je tijd te nemen voor de implementatie. Je hoeft niet alles in één keer uitgerold te hebben als dat niet realistisch is. Stel vervolgens middelen beschikbaar en ontwikkel een marketing- en communicatieplan. Hierin beschrijf je hoe je jouw traject onder de aandacht wilt brengen van de doelgroep. Zorg dat je de de trainers en vakinhoudelijke experts traint, zodat zij weten wat je van hen verwacht. Tot slot bepaal je welke medewerkers het traject gaan volgen en wanneer.

2

### Implementatiefase

Je wilt niet dat jouw leertraject op de plank komt te liggen omdat niemand er van gehoord heeft. Communiceer en promoot daarom je traject aan de hand van het marketingplan. Creëer draagvlak onder de managers en medewerkers. Organiseer een kick-off en zet het blended leertraject live. Biedt vervolgens ondersteuning bij vragen en feedback. (Meer hierover lees je in ons e-book Marketing voor HR en L&D).

TIP

Vorm je projectgroep met personen van verschillende afdelingen. Nuttige personen zijn bijvoorbeeld die met marketing- en communicatie kwaliteiten, of administratieve skills en mensen hoger in de organisatie om draagvlak te creëren.

# 8. Meetfase

De laatste fase van het stappenplan is de meetfase.

Met een goede evaluatie stel je vast wat de successen, belemmeringen en verbeterpunten zijn van het leertraject. Voer je een goede evaluatie uit, dan meet je wat het effect van het blended leertraject is, hoe goed het traject op de wensen aansluit en of je het hoofddoel én de doelen van de training behaalt.

Deze fase gaat in op:

**Het meten wat je wilt meten.**

**Het zorgen voor representatieve metingen.**

**Het uitvoerig stilstaan bij het wat en waarom.**

## Meet wat je wilt meten

Houdt bij het meten altijd het doel voor ogen. In de analysefase heb je doelstellingen geformuleerd voor jouw blended leertraject. Deze bestaan uit de overkoepelende organisatie- uitdaging waar dit leertraject onder valt, het hoofd- en de leerdoelen. Deze doelstellingen bepalen welke factoren doorslaggevend zijn voor het wel of niet slagen van het leertraject. Dit zijn dan ook de criteria en performance indicatoren waarop je meet of het traject succesvol is.

## Zorg voor representatieve metingen

Het is zonde om geld en tijd te spenderen aan onbetrouwbare metingen. Je wilt natuurlijk wel juiste uitspraken doen over het wel of niet slagen van het leertraject. Meet daarom de criteria op de juiste manier. Denk goed na over de omstandigheden waarin je de metingen afneemt, de manier en het moment waarop en de frequentie.

Ook nu is het belangrijk na te denken over de software die je gebruikt. Een [learning management system](#) (LMS) heeft bijvoorbeeld een aantal features die jou ondersteunen bij het meten van het blended traject. Zo kun je onder andere meten of, hoe en door wie het online gedeelte is gestart en afgerond. Wie de opdrachten heeft gemaakt en hoe zij hierop scoren. Wat het gemiddeld aantal minuten is dat aan de training is besteed en wat de gemiddelde beoordeling is van de training. Meer over de kenmerken van een [LMS lees je in onze checklist](#).

## Sta stil bij het wat en waarom

Heb je bepaald wat de effecten van jouw blended leertraject zijn? Sta dan eens stil bij de wat en waarom vragen. Wat droeg bij aan de gevonden effecten en waarom? Waarom liepen bepaalde onderdelen anders dan verwacht? Waar komt dit door? Tegen welke belemmeringen lopen medewerkers aan en hoe kun je dit oplossen? Ontdek de achterliggende redenen van de effecten zodat je het leertraject kunt verbeteren.



TIP

Het ontwikkelen van een blended leertraject is een doorlopend proces. Voer regelmatig evaluaties uit om het traject continu te optimaliseren.

### **Maak een succesvol blended leertraject**

De sleutel tot een succesvol blended leertraject is het nauwkeurig interpreteren en weerspiegelen van de behoefte van je medewerkers. Maak een leertraject waar je medewerkers iets aan hebben. Zorg dat zij hun werk beter kunnen uitvoeren na het volgen van dit traject.

Als je de stappen in deze gids doorloopt, beschik je als het goed is over een goed uitgedacht blended leertraject. Onthoud dat het stellen van duidelijke doelen het belangrijkste is. Deze vormen namelijk de rode draad door het hele traject heen. Bedenk dus wat je wilt bereiken met het leertraject, waarom je dit in een blended vorm aanbiedt en welke toegevoegde waarde het oplevert voor je medewerkers én de organisatie.



## Ook werken aan een blended learning strategie?

Plan hier een belafsprak met Michiel om eens vrijblijvend van gedachten te wisselen.

[michiel@studytube.nl](mailto:michiel@studytube.nl)

+31 6 11 71 08 30



**STUDYTUBE**

Designed with  
**your future**  
in mind.

[www.studytube.nl](http://www.studytube.nl)

Naritaweg 70  
1043 BZ, Amsterdam

[info@studytube.nl](mailto:info@studytube.nl)

Service: 020 - 779 69 94  
Office: 020 - 233 02 17