

INLEIDING

Sinds de uitvinding van de computer denken we na over de mogelijkheden en onmogelijkheden om leren, opleiden en onderwijs te verzorgen met behulp van informatie- en communicatietechnologie. Vooral sinds de opkomst van het internet heeft dit een grote vlucht genomen. Dat komt mede doordat leren steeds belangrijker wordt, aangezien een groot deel van de kennis en vaardigheden snel veroudert.

Waarschijnlijk merk jij ook elke dag dat een leven lang ontwikkelen van groot belang is voor jouw organisatie. Hoe geef je hier echter handen en voeten aan, op een zo efficiënt mogelijke manier? Kan digitalisering hierbij een rol spelen, zoals bij tal van andere processen?

Dit boek neemt je in een uur mee in een concept dat in dit licht steeds meer aan terrein wint in het bedrijfsleven, het onderwijs, de gezondheidszorg en de overheid: e-learning.

E-learning is niet nieuw, zoals we in het eerste hoofdstuk zullen zien. Wel heeft dit concept in de loop van de jaren een significante evolutie doorgemaakt, versterkt door technologische vooruitgang en maatschappelijke veranderingen zoals de coronapandemie. Dit boek is bedoeld om met name leidinggevend en hr-medewerkers van middelgrote en grote organisaties te voorzien van een gedegen begrippenkader en praktische inzichten voor het effectief toepassen ervan binnen de eigen context.

E-learning is ook een complex concept, met tal van facetten. Deze uitgave helpt je hier vat op te krijgen.

Dit boek begint met een inleiding op e-learning. In het eerste hoofdstuk maak ik duidelijk dat e-learning uit drie manieren van leren kan bestaan, en dat e-learning een paraplubegrip is. Je kunt vijf vormen

onderscheiden, die alle vijf hun eigen waarde hebben.

Hoofdstuk 2 beschrijft vervolgens welke drijfveren jouw organisatie kan hebben om e-learning toe te passen. De eventuele adoptie ervan door jouw organisatie is niet zomaar een technologische innovatie, maar een strategische beslissing. Het is daarom belangrijk om de drijfveren in kaart te brengen, omdat ze de noodzakelijke investering in e-learning rechtvaardigen. In totaal bevat hoofdstuk 2 zes soorten drijfveren, waaronder flexibiliteit, kostenefficiëntie en schaalbaarheid.

Hoofdstuk 3 biedt inzicht in criteria die de keuze voor één van de vijf vormen van e-learning, die we in het eerste hoofdstuk onderscheiden, beïnvloeden. Zes criteria, zoals het type leerbehoefte maar ook iets praktisch als beschikbare middelen, zijn van invloed op het maken van deze keuze. In de praktijk zul je waarschijnlijk overigens altijd kiezen voor meerdere vormen van e-learning.

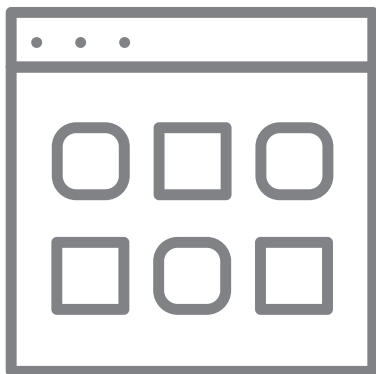
Om e-learning toe te kunnen passen, heb je ook de beschikking nodig over leertechnologieën die de ver-

schillende vormen van e-learning mogelijk maken. In hoofdstuk 4 beschrijven we een groot aantal van deze technologieën.

Daar komt bij dat je bij de toepassing van e-learning ook nog rekening moet houden met een aantal randvoorwaarden. Kwalitatief goede vormen van e-learning voldoen bijvoorbeeld aan een aantal didactische richtlijnen. Met deze en andere voorwaarden maak je in hoofdstuk 5 kennis.

Ik sluit dit boek af met een blik op de toekomst van e-learning, in hoofdstuk 6. De opkomst van technologieën zoals de metaverse en geavanceerde AI biedt nieuwe horizons voor e-learning. Deze en andere ontwikkelingen brengen spannende mogelijkheden en nieuwe uitdagingen met zich mee.

Ik hoop dat jij als lezer dit boek ervaart als een uitnodiging om de mogelijkheden van e-learning te verkennen en te omarmen als een integraal onderdeel van je strategie voor leren en ontwikkelen.



1

WAT IS E-LEARNING?

We leren als mensen ons hele leven lang. In het begin leren we van onze ouders, maar al snel gaan we naar speciaal daarvoor opgerichte organisaties: scholen. En als we eindelijk ons diploma hebben, zijn we nog niet uitgeleerd. In onze, mede dankzij digitalisering, snel veranderende wereld is de noodzaak om bij te blijven met de nieuwste kennis en vaardigheden immers van groot belang. Leren en ontwikkelen zijn om die reden een investering, in plaats van een kostenpost.

Tegelijkertijd is het wel zaak dat leren en ontwikkelen op een zo efficiënte manier vorm krijgt, en ook daadwerkelijk bijdraagt aan verbetering van de prestaties van werknemers en de organisatie als geheel. Daarbij kijken we al snel naar de mogelijkheden van digitali-

sering. Dankzij digitalisering zijn heel wat processen binnen onze samenleving meer effectief en efficiënt geworden. Waarom zou dit niet voor leren en ontwikkelen gelden? Sinds de opkomst van internet houdt menigeen zich dan ook bezig met deze vraag. Geïnspireerd door termen als e-business en e-commerce, spreken we in dit kader van 'e-learning'.

'E-learning' is de verzamelnaam voor het vormgeven van leersituaties (gestuurd en zelfgestuurd) met behulp van informatie- en communicatietechnologie (in het bijzonder internettechnologie; Rubens, 2013). Het gaat hierbij nadrukkelijk om een paraplu-begrip, waar meerdere vormen onder vallen. Ik kom hier later op terug.

De term 'e-learning' bestaat al 25 jaar. Het fenomeen zelf wordt nog veel langer gebruikt. De coronapandemie heeft de aandacht voor e-learning versterkt. Het heeft aangetoond dat veel activiteiten, waaronder leren en ontwikkelen, effectief online kunnen plaatsvinden. Dat daarbij veel is geleerd, is evident.

Als je een vliegende start wilt maken met e-learning

moet je eerst weten waar je het over hebt. Daarom blik ik in dit hoofdstuk eerst terug op de opkomst van e-learning. Wat waren belangrijke ijkmomenten? Vervolgens beschrijf ik drie manieren van leren die de basis vormen van e-learning. Tot slot onderscheid ik vijf typen.

Historie

Kun jij je nog herinneren wanneer je voor het eerst aan de slag ging met een computer? En gebruikte je de computer toen bewust voor leren? Waarschijnlijk niet. Toch kijken specialisten sinds de opkomst van de computer naar de mogelijkheden om informatie- en communicatietechnologie in te zetten voor leren, opleiden en onderwijs.

De geschiedenis van e-learning kenmerkt zich door de snelle evolutie en brede acceptatie van de technologie, significante investeringen van organisaties in technologie voor leren (tijd, geld, energie), en een verschuiving van technologie-gedrevenheid naar meer aandacht voor het mogelijk maken en versterken van

het leren zelf. Daarnaast is sprake van een verschuiving van leren op grote schaal naar meer gepersonaliseerd leren. De stemming rond e-learning heeft ook wisselende fasen doorgemaakt, variërend van grote opwinding tot teleurstelling. Er is in feite sprake geweest van een constante golfbeweging.

De vroege toepassingen beperkten zich tot eenvoudige computer-based trainingen (CBT's), die voornamelijk bestonden uit tekstgebaseerde programma's. In de jaren tachtig en negentig maakten CBT's een sprong voorwaarts met de introductie van multimedia. Dankzij de opkomst van cd-roms konden leerprogramma's nu ook afbeeldingen, video's en interactieve oefeningen bevatten. Dit stelde lerenden in staat om op hun eigen tempo en in hun eigen tijd te leren, mits ze toegang hadden tot een computer met een cd-romspeler.

De doorbraak van internet in de jaren negentig luidde een nieuw tijdperk van e-learning in. Webbased trainingen (WBT's) werden populair, waardoor mensen wereldwijd toegang kregen tot onlinecursussen. Mijn eerste ervaring met een onlinecursus dateert uit 1996,

waarbij ik voornamelijk gebruikmaakte van e-mail voor communicatie met de docent. Het was een tijd van experimenteren en verkennen van de mogelijkheden die het internet bood voor leren en ontwikkelen. De term 'e-learning' werd in 1999 geïntroduceerd en sindsdien zijn de acceptatie en integratie van internettechnologie op het gebied van leren, opleiden en onderwijs snel toegenomen. De beschikbaarheid van breedbandinternet, mobiele netwerken zoals 3G, 4G en later 5G, evenals de opkomst van smartphones en tablets, heeft de toegankelijkheid en flexibiliteit van e-learning aanzienlijk vergroot. Leertechnologieën zoals leermanagementsystemen (LMS) en videoconferencing tools zoals Zoom en MS Teams zijn nu gemeengoed geworden en worden via de cloud aangeboden, wat beheer eenvoudiger maakt.

E-learning heeft echter niet alleen geprofiteerd van technologische vooruitgang. Veranderingen, zoals de overgang naar een kennis- en informatiemaatschappij, hebben geleid tot een groeiende en permanente behoefte aan leren en ontwikkelen. Traditionele manie-

Wil je aan de slag met e-learning, maar weet je niet waar je moet beginnen? In dit handige boek lees je alles wat je moet weten over online leren, opleiden en ontwikkelen om een vliegende start te maken in je organisatie.

Wat is e-learning eigenlijk? Hoe kies je de juiste onderwerpen? Welke leervormen en technologieën kun je inzetten? Welke platforms kun je gebruiken? Inclusief praktische tips en aansprekende voorbeelden.

Wilfred Rubens is Nederlands bekendste expert op het gebied van e-learning en blended learning.

Weinig tijd, maar veel ambities? Informeer jezelf snel en grondig met de boeken in de serie *Digitale trends en tools in 60 minuten*.

