



e-Learning

2021

# Voorwoord

---

Online leren lijkt haast de toekomst van het onderwijs. Althans, zo lijkt het toch in deze onzekere pandemietijden. Om die reden wilden we bij e-Sia even langer stilstaan bij dat onderwijsfenomeen, want wat is e-Learning nu eigenlijk? Is het een vervangmiddel van het klassieke onderwijs in de klas? Welke rol speelt online leren vandaag? En vooral: wat ben ik er mee?

Op al die vragen proberen we kristalhelder te antwoorden. Daarom doken we in wetenschappelijk onderzoek, analyseerden we hun resultaten en maakten we zelf enkele conclusies. Eén ding lijkt zeker: e-Learning of online leren zal niet alleen in tijden van corona een handig hulpmiddel zijn.

Veel leesplezier met ons allereerste e-book!

# Inhoudstafel \_\_\_\_\_

|    |                                |
|----|--------------------------------|
| 4  | Digitalisering.....            |
| 5  | Wat is e-Learning?.....        |
| 6  | De COVID-boom.....             |
| 7  | E-Learning voor bedrijven..... |
| 8  | Social learning.....           |
| 9  | Succesverhalen.....            |
| 10 | En (n)u?.....                  |

## Digitalisering

De wereld is continu in verandering. De samenleving zoals die er uitzielt in 2021 is niet dezelfde als die van 2001 of 1981. Tegenwoordig moet iedereen – van studenten over bedrijven tot zelfstandigen – zich heruitvinden om zich aan te passen aan de steeds veranderende maatschappelijke context. Zeker in onzekere coronatijden is jezelf heruitvinden belangrijker dan ooit. We leven immers in een digitale, geglobaliseerde wereld waar (sociale) media heer en meester zijn. Heb je bijvoorbeeld geen online aanwezigheid van je organisatie, dan wordt succesvol concurreren bijzonder moeilijk. Bovendien moeten werknemers zich steeds flexibeler opstellen om hun vaardigheden op de werkvloer aan te scherpen, zoniet dreigen ze in snelheid gepakt te worden door de oprukkende digitaliseringsgolf.

Die digitalisering heeft ook een niet te miskennen impact gehad op het onderwijs. In de hedendaagse kenniseconomie is er immers een voortdurende vraag naar innovatieve manieren om onderwijs te verstrekken, wat geleid heeft tot ingrijpende veranderingen in de samenleving. Die radicale technologische veranderingen voeden een transitie in het moderne leren in het tijdperk van het internet, algemeen aangeduid als e-Learning of online leren. e-Learning bleek de voorbije decennia een veelbelovend hulpmiddel om levenslang leren te promoten en wordt vandaag vaak aangereikt als opleidingsmethode voor werknemers.

*"We leven immers in een digitale, geglobaliseerde wereld waar (sociale)media heer en meester zijn."*

## Wat is e-Learning?

Wat is e-Learning precies? Een Amerikaanse studie definieert het fenomeen als een 'op technologie gebaseerd leren waarbij leermateriaal elektronisch wordt afgeleverd aan leerlingen op afstand via een computernetwerk'. In het digitale tijdperk zijn er heel wat nieuwe mogelijkheden om mensen te onderwijzen door gebruik te maken van het internet en allerlei multimediale hulpmiddelen. Er bestaan verschillende types online leren en combinaties die gebruikt kunnen worden, zoals blended of hybrid learning, synchroon en asynchroon leren.



*"Desalniettemin biedt online leren opportu-  
niteiten om nieuwe vaardigheden te leren of om  
de kennis van je werknemers bij te schaven."*

Veel bedrijven kijken echter de kat uit de boom wanneer het aankomt op e-Learning. De redenen waarom veel managers de technologie nog niet inzetten, hebben vooral te maken met een ontoereikende IT-infrastructuur en budgettaire problemen. Bovendien wijzen verschillende studies aan dat online leren idealiter een aanvulling is op het klassieke onderwijs in fysieke, klassikale vorm.

Desalniettemin biedt online leren opportu-  
niteiten om nieuwe vaardigheden te leren of om de kennis van  
je werknemers bij te schaven. De e-Learningmarkt is al een tijdje uit zijn kinderschoenen gegroeid, en dat  
merk je aan de vele online organisaties die als paddenstoelen uit de grond schieten. We zullen het even in  
cijfers vatten: volgens de Amerikaanse zakenwebsite Forbes zal de e-Learningsector over de hele wereld  
zo'n 325 miljard dollar binnenrijven in 2025, of zowat meer dan de helft van het Belgische bruto binnen-  
lands product.



## De COVID-boom

Tijdens de voorbije lockdowns kreeg online leren een ongeziene impuls. Toen afstandsonderwijs bij de uitbraak van het SARS-CoV-2-virus in vele Europese landen de norm werd, besloten heel wat mensen en bedrijven dat dit de ideale gelegenheid was om nieuwe skills bij te leren. De cijfers bij het Nederlandse online trainingplatform voor bedrijven GoodHabitx spreken boekdelen: In België werd het aantal gevolgde lessen van het platform verdubbeld, net als in Duitsland en het Verenigd Koninkrijk. In Frankrijk was er sprake van een verdrievoudiging, terwijl er in Nederland vier keer zoveel en in Spanje zelfs zes keer zoveel activiteit was dan gewoonlijk.

Of dit wel het goede moment is om met je organisatie in te zetten op online learning? Een terechte vraag, want het coronavirus zorgt voor veel verandering en soms moeilijke beslissingen bij bedrijven. Bovendien kan e-Learning verkeerd vallen bij werknemers bij wie de stressemmer nu al overloopt. Toch liegen de cijfers er niet om: net nu schieten heel wat organisaties in actie om hun werkkrachten klaar te stomen voor de toekomst.



*“In België werd het aantal gevolgde lessen van het platform verdubbeld, net als in Duitsland en het Verenigd Koninkrijk.”*

## E-Learning voor bedrijven

Elke organisatie heeft zijn eigen redenen om een of andere vorm van e-Learning toe te passen. Onderzoek wees uit dat er vier algemene redenen zijn waarom steeds meer bedrijven e-Learningmodules aanraden voor hun werknemers:

- Globalisering: de mogelijkheid om overal ter wereld met andere bedrijven in contact te komen.
- Informatietijdperk: gebruik van de modernste technologische snufjes om efficiënt te communiceren met klanten en bedrijven.
- Honger naar educatie: werknemers willen steeds meer leren en mee zijn met de laatste ontwikkelingen in hun vakgebied.
- Budgettaire beperkingen: Opleidingen bij conventionele onderwijsinstellingen zijn vaak te duur. e-Learningplatformen vullen die lacune voor het onderwijs van personeel.



Bovendien kunnen bedrijfsstrategieën perfect afgestemd worden op e-Learningdoelen van je werknemers. Amerikaanse onderzoekers geven vier tips:

- 1) Kies onderwerpen die belangrijk zijn voor het bedrijf en geef de cursist de kans om echt een verschil te maken en zijn status in het bedrijf te verhogen.
- 2) Zet ook volop in op onderwerpen die belangrijk zijn voor de leerling. Een werknemer zal zich meer voldaan voelen door de analyses die hij/zij kan maken serieus te nemen en toe te passen op het bedrijf.
- 3) Als een bedrijf samenwerkt met en luistert naar de werknemers, zal snel duidelijk worden waaraan een bedrijf moet werken. Op die manier kunnen werknemers zich gericht toespitsen op een bepaald onderwerp via e-Learningmodules.
- 4) Bouw netwerken op binnen de organisatie, zodat zowel werknemers als managers elkaar kunnen steunen en het bedrijf naar een hoger niveau tillen.

Alle onderzoek over e-Learning voor bedrijven is kristalhelder: als bedrijven investeren in hun werknemers, is return on investment quasi gegarandeerd. Hoewel de instapkost voor online leren aanvankelijk hoog kan zijn, zien managers op de lange termijn een positieve impact van de onderwijsmodules voor hun bedrijf.

## Social learning

Mensen leren het best met elkaar en door anderen te observeren, althans toch volgens de social learning-theorie. Volgens dat psychologische concept kunnen we nieuwe informatie beter verwerken wanneer we iemand iets voor zien doen. Die methode wordt steeds vaker vertaald naar een e-Learningomgeving. Hieronder geven we een aantal manieren mee hoe social learning de jongste jaren geïntegreerd wordt in social learning, en daar maken we bij e-Sia ook gebruik van:

- Zet in op user-generated content: door gebruik te maken van user-generated content (zoals video's of foto's) kunt u de voordelen van sociaal leren optimaal benutten. Op die manier is het mogelijk om kennis snel en gemakkelijk te delen onder uw werknemers. Medewerkers kunnen hun eigen video's opnemen om problemen met elkaar te delen, tips om iets beter aan te pakken en nog veel meer.
- Simuleer een echte, sociale klasomgeving: Interactie tussen student en leraar blijft een van de belangrijkste aspecten die e-Learning integreerde van sociaal leren. Wanneer studenten met mekaar kunnen communiceren – net als in een echte klas – op een webforum, is dat volgens onderzoek zeer voordelig.
- Organiseer vraag- en antwoordmomenten: niet alle leerstof is vanaf het eerste moment duidelijk. Daarom zou een leraar regelmatig Q&A-sessies moeten inplannen zodat leerlingen tijdig feedback krijgen.

*"Volgens dat psychologische concept kunnen we nieuwe informatie beter verwerken wanneer we iemand iets voor zien doen."*





## Succesverhalen

Er bestaan talloze voorbeelden van bedrijven die e-Learning vlekkeloos geïmplementeerd hebben. Een onderzoek uit 2005 keek bijvoorbeeld naar hoe een bedrijf als de BBC aan al zijn werknemers een korte opleiding wou geven. De Britse publieke omroep oordeelde dat het kosteneffectiever zou zijn om een e-Learningmodule aan te bieden aan alle werkkrachten. Ze besteedden het project uit omwille van de tijdsdruk en konden de opleiding uitrollen in het tijdsbestek dat ze nodig hadden. De opleiding bood niet alleen een kosteneffectieve oplossing, maar verbeterde ook het imago van online leren binnen het bedrijf.

Een tweede voorbeeld is de low-cost vliegmaatschappij Ryanair, dat het eerste bedrijf was in de vroege jaren 2000 dat zijn piloten een succesvolle training gaf via het internet. De luchtvaartsector is een van de meest gereguleerde industrieën, waarin opleidingseisen een uitdaging vormen en voor een luchtvaartmaatschappij moeilijk te volgen zijn. Zij besteedden het beheer van alle gegevens uit voor alle trainingsevenementen, zoals grondschooltraining, pilotenconversie cursussen en simulatortraining. Doordat de gegevens toegankelijk waren, konden de instructeurs het leerproces van de piloten gemakkelijk volgen. Deze en vele andere gevallen hebben aangetoond dat e-Learning bedrijven kostenbesparingen, werknemerstevredenheid en concurrentievoordelen oplevert.



*"Een tweede voorbeeld is de low-cost vliegmaatschappij Ryanair, dat het eerste bedrijf was in de vroege jaren 2000 dat zijn piloten een succesvolle training gaf via het internet. "*



*"En met e-Learning zijn er vandaag meer dan voldoende mogelijkheden om uw werknemers naar een hoger niveau te tillen."*

Geen mens die eromheen kan: bedrijven hebben een competitieve ploeg werknemers nodig met de juiste vaardigheden. Op dat vlak kan e-Learning de geknipte manier zijn om dat doel te bereiken.

e-Learning heeft heel wat positieve aspecten, maar zoals we aantoonden zijn er ook grenzen. Veel mensen verkiezen les in een fysieke klasomgeving dan online leren. In pandemietijden is zoiets helaas volledig uitgesloten. Online leren kan dan die lacune opvullen. Bij e-Sia zijn on- en offline leren perfecte mogelijkheden voor uw bedrijf. Bovendien willen we zo goed mogelijk de conventionele klassfeer online recreëren door uw werknemers voortdurend met elkaar in contact te brengen via Teams of Zoom. Voor alles bestaat een oplossing, dat is zeker. En met e-Learning zijn er vandaag meer dan voldoende mogelijkheden om uw werknemers naar een hoger niveau te tillen. Voor het bedrijf, maar ook voor de mensen.

**Geprikkeld door de mogelijkheden van e-Learning? Wil je graag meer te weten komen over e-Sia en welke opleidingen we zoal aanbieden? Neem dan zeker een kijkje op onze webpagina en bijhorende blog, waar we geregeld artikelen, interviews en ander leesvoer publiceren. [www.e-sia.be](http://www.e-sia.be)**