

Gyors e-learning ütemterv

Hogyan hozzunk létre olyan tanfolyamokat,
amelyek kiállják az idő próbáját



Bevezetés

Egyre több szervezet használ gyorsan kialakítható e-learning tananyagokat, hogy a képzéseiket az online térbe helyezték át ezzel is optimalizálva az erőforrásokat és csökkentve a személyes jelenlétet igénylő tantermi képzéseket, különösen a járvány nyomán. Ehhez azonban szilárd stratégiára van szükség és L&D költségvetésének átalakításához. El kell érni, hogy az alkalmazottak teljes mértékben elkötelezettek legyenek, hogy megkapják a legtöbb tudást és tapasztalatot. Ez az e-könyv ebben segíthet, hogy rájöjjön, készen áll-e az összes tartalom fejlesztésére házon belül, vagy külső partnerre van szüksége a hiánypótláshoz. Olvasson tovább, hogy megtudja, hogyan lehet értékes alkotást létrehozni és emlékezetes online képzési élményeket nyújtani csapata számára... főleg, ha versenyt fut az idővel.





5 gyors e-learning- tervezési mítosz, amelyet az L&D-profiknak ma le kell dönteniük


A gyors e-learning tervezésben az a szép, hogy lehetővé teszi a már meglévő eszközök újra felhasználását, az archivált webináriumoktól a kurzussablonokig. Céljai elérése érdekében azonban ismernie kell az ezzel járó lépéseket és a buktatókat, amelyeket ki kell kerülnie. Íme 5 gyors e-learning tervezési mítosz és a mögöttük rejlő igazságok.

Mítosz 1: Ez egy „cookie-cutter” tervezési megközelítés

Ez a mítosz részben igaz, de csak azért, mert a tervezők ugyanazokat a sablonokat újra és újra felhasználják az időhatékonyság jegyében.

Nincs semmi rossz a sablonokban. Valójában döntő összetevői a gyors e-learning anyagok összeállításának. Az erőforrásokat azonban személyre kell szabni és adjunk hozzá interaktív elemeket. Figyelembe kell vennie a tanulók preferenciáit, célokat és hiányosságokat az eddigi tapasztalatokat a gyors e-learning létrehozásakor.

Nem kell semmilyen előzetes tapasztalat, illetve bennfentes know-how, a rapid e-learning lehetővé teszi a meglévő tartalom kiválogatását és összeállítását... Ez nem is állhat távolabb az igazságtól.



Mítosz 2: A gyorsan összerakott e-learning nem hagy időt az ellenőrzésre

Ha az e-learning kialakítás folyamatán olyan gyorsan haladsz, ahogy csak lehetséges, akkor nem lesz időd a tartalom felülvizsgálatára. Igazság szerint a rapid e-learning anyagok több visszajelzést és felülvizsgálati kört foglalnak magukban.

Még egy működő prototípust is ki kell fejleszteni, hogy megbizonyosodjunk róla mindenki ugyanazt érti a leírtakon. Ha a kiszervezés mellett dönt, kérdezze meg a tartalomszolgáltatót a projekt fázisairól és kérjen iránymutatást a kommunikációról.

Hajlandóak-e találkozni és minden egyes szakasz után visszajelzéseket gyűjteni? Ilyen egyszerű.

Mítosz 3: A rohanó fejlesztés gyenge minőségű eredményekhez vezet

A Rapid e-learning nem maraton, hanem sprint. Tehát nem várható el, hogy kiváló minőségű anyagokat kapj, igaz? Ez a mítosz valószínűleg a legkárosabb. Sok szervezet kerüli a rapid e-learninget mert szerintük ez hanyag tanfolyamokhoz és alacsonyan képzett alkalmazottakhoz vezet. A valóságban a rapid e-learning nem a rohanásról vagy a lépések kihagyásáról szól. Egyszerűen csak szükség van egy hatékony stratégiára, storyboardra és megvalósítási ütemtervre a kiváló eredmények elérése érdekében.

Mítosz 4: Nincs szükség E-Learning szakértőkre, külső tanácsadókra.

Nincs szükség előzetes tapasztalatra vagy bennfentes know-how-ra. A rapid e-learning lehetővé teszi a tartalom összeállítását, sablonok alapján. Ilyen egyszerű... Ez nem is lehetne távolabb az igazságtól. Az e-learning fejlesztők kulcsszereplők a gyors tananyag fejlesztési folyamatban. Valójában ők az elsődleges információforrás. Segítenek kiválasztani a legjobb módszereket és javítják a tudásátadást, ahogy az oktatási szakértők azonosítják a legjobb módszereket és pedagógiai elméleteket.

Mítosz 5: Gyorsan elavul

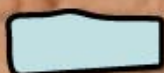
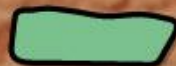
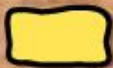
A végső mítosz az, hogy a gyors e-learningek gyorsan elavulnak, és csak az online képzési témákhoz készült rövid szavatossági idővel. Ez még egyszer: teljesen hamis. Gyors e-learning számos L&D alkalmazáshoz és témához használható. Mert például az általános belső működésre irányuló oktatási anyagok, amelyek állandó részévé válnak online képzési könyvtárának. Ha karbantartja azokat, adhat hozzá új tartalmakat, hogy releváns maradjon. Például a meglévő kurzusokat kisebb modulokra bonthatja, és újra felhasználható mikro learning képzésekhez, a tudás megtartása érdekében.



7 jele annak, hogy az e-learning fejlesztési folyamata átalakításra szorul



Nem mindig könnyű elismerni, hogy a rapid e-learning fejlesztési folyamat némi munkát igényel. Valamilyen szinten mindannyian a tökéletességre törekszünk, de a „javítás” nem lehet ördögtől való. Valójában ez csak lehetőséget ad a szervezeteknek, hogy még hatásosabb és emlékezetesebb e-learning anyagokat hozzanak létre; tanul a múlt hibáiból, és racionalizálja stratégiáját a legjobb eredmények elérése érdekében. Az alábbiakban 7 figyelmeztető jel található, amelyek arra utalnak, hogy az e-learning tervezési folyamatából hiányzik egy (vagy kettő) kulcsfontosságú összetevő. De tippeket is megosztunk, amelyek segítségével azonnal orvosolhatja a helyzetet.



1. Ez minden, csak nem gyors

A legjobb szándékkal indultál. Minden gördülékenyen ment, aztán egyik kihagyott határidő jött a másik után. Egy fontos figyelmeztető jel, hogy a tananyag fejlesztéshez első sorban munkára van szükség, a jó munkához pedig idő kell. Figyelembe kell venni, hogy az egyes feladatok külön – külön mennyi időt vesznek igénybe, és ellenőrizni, hogy rendelkeznek-e a szükséges erőforrásokkal. Ne essünk abba a hibába, hogy minden feladatot egy emberre ruházunk rá, miközben a feladatok mennyisége lehet, hogy kettőnek is sok lenne. Egy másik probléma lehet a nem megfelelő feladat megfogalmazás, vagy túl általános folyamat leírás. Például a storyboard vagy a projekt vázlata nem világos. Így a csapat nem fogja tudni, mit várnak el tőlük, vagy akár milyen célokra kell összpontosítaniuk.

A munkatársak egyre több hibát követnek el a munkahelyen, ami általában a nem hatékony e-learning tervezés eredménye.

Töredezett a tananyag tartalma? Kapcsolódik-e ez a munkaköri feladataikhoz és a készségigényeikhez?

2. Az Ön L&D csapata túlterhelt

Az Ön L&D részlege nem hozza az elvárásokat, mert egyszerűen túl kimerültek vagy túlterheltek. A stressz is lehet egy probléma. És ez meg is látszik az e-learning gyors fejlődésén.

Háromféleképpen lehet megközelíteni ezt a problémát. Első, bővítheti L&D csapatát a stresszszint csökkentése érdekében. Másodsor, más részlegek alkalmazottait vonja be segítségül. Például, a felső értékesítési menedzser bennfentes információkat adhat nekik és azonosíthatja a legfontosabb elemeket a tudásanyagban. Az utolsó lehetőség egy tartalomszolgáltató felvétele, amely rapid e-learning szolgáltatásokat kínál.

3. Az alkalmazottakat nem érdekli az online képzés

Van egy teljes online képzési katalógusa, de az alkalmazottak unalmasnak találják, ha egyáltalán foglalkoznak vele.. Ennek oka lehet az alacsony motiváció mert nem találják a rájuk vonatkozó, számukra releváns információkat. Ebben az esetben a változatos tartalmakra is kell összpontosítani. Tartalmazzon anyagok és információk széles skáláját, hogy válogathassanak személyes preferenciáik alapján.

Egy másik gyakori probléma korlátozott interaktivitás. Az alkalmazottak nem tudnak belemerülni az online világba képzési tapasztalat nélkül. Tehát mentálisan elszakadnak, mert nem akarnak passzív megfigyelők lenni. Erre a legjobb gyógymód az aktív részvétel. Adjon hozzá drag-and-drop interakciókat, elgondolkodtató kérdéseket és vizuális ingereket.

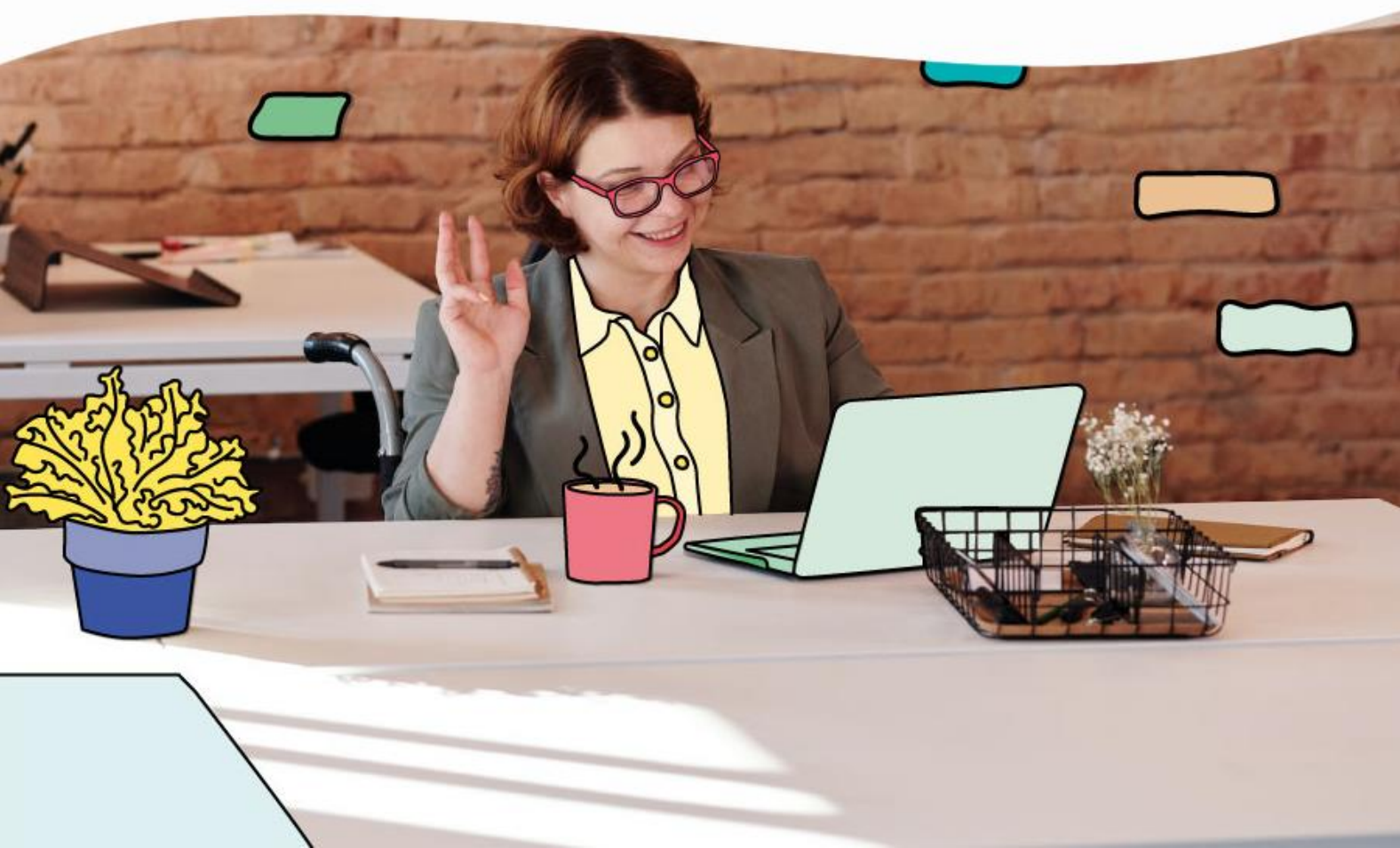
4. Gyakori munkahelyi hibák

A munkatársak egyre több hibát követnek el a munkahelyen, ami általában a nem hatékony, e-learning tervezés eredménye. Az Ön a tartalma töredezett? Kapcsolódik-e a munkavállalók feladataihoz, készségeikhez és a követelményekhez? A rapid e-learning egyik leggyakoribb buktatója, ha túl sokat próbál bezsúfolni, vagy túl sokat hagy ki egy tananyagból. Önnek kell élményteljes közeget kialakítani. Például tartalmazza az alkalmazottaknak a lényegét a feladatok elvégzéséhez vagy fejlesztéséhez szükséges információkkal együtt. Ügyeljen arra, hogy a kontextuson belül maradjon és össze álljanak az egyes részek egy nagy egésszé.

5. Érzelmi megszakítás

A Rapid e-learning gyakran félresiklik amiatt ha a szervezet figyelmen kívül hagyja az érzelmi kapcsolódást. Fontos, hogy az alkalmazottak elfogadják a szervezet célkitűzéseit, a megfelelő képességek fejlesztéséhez kapjanak tananyagokat, de sokszor megfélekedünk az érzelmi hatásokról.

Ahhoz, hogy az információ megmaradjon, valami pozitív tapasztalathoz kell kötni az információkat. Így működik az agyunk. Az érzelmi kapcsolat azt is biztosítja, hogy az alkalmazottak megszerezzék a szükséges önbizalmat. Tehát több valós példát is tartalmazzon, történetek és személyiségek kellenek az alkalmazottak érzelmi bevonásához. Ki kell emelnie a rapid e-learning előnyeit is, hogy tudják, mitől lesz ez nekik jó.



6. Az alkalmazottak kimaradnak az e-learning tananyag szerkesztéséből

A tervezési folyamat elvárja az alkalmazottaktól, hogy vegyenek részt az e-learning fejlesztésben tapasztalataikkal. Ön azonban nem veszi fel őket a dokumentum tervezési folyamatánk egyetlen részébe sem. Ők csak a befogadó oldalon vannak. Döntő fontosságú, hogy tulajdonosi érzést keltsen az alkalmazottakban. Visszajelzésük is segíthet, javítja a gyors e-learning tervezést, és azonosítja a rejtett területeket, ahol javításra van szükség. Gondoljon bele, ők belső kívülállók, ami azt jelenti, hogy nem az Ön L&D csapatának tagjai, hanem az online képzés kedvezményezettjei. Mint ilyenek, egyedülálló betekintést nyújthatnak mert nem annyira kötődnek a tartalomhoz. Szóval megnézhetnek mindent friss szemmel, és építő kritikát képesek megfogalmazni.

7. A rapid e-learning tervezési folyamatának költségei

A gyors e-learning másik előnye a költségmegtakarítás. A magas kiadások árulkodó jelei annak, hogy valami nincs rendben. Túl sok időt tölt (bérszámfejtéssel) bizonyos feladatokra? Többbe kerül az új szoftver, mint amire számított? A kiadások csökkentésének leghatékonyabb módja az e-learning tananyagok szerkesztésének kiszervezése. Nem minden teljesítéshez kell viszont e-learning tartalomszolgáltatót felvenni. Valójában csak beszállhatnak a tervezésbe vagy a storyboard-ba, ha többről van szó költséghatékony a szervezete számára. Végül, de nem utolsósorban készítsen a checkpoint-okat, hogy a projekt minden fázisa után újra tudja értékelni a lépéseket. Ez lehetővé teszi, hogy több forrást tudjon elkülöníteni vagy mozgasson a szervezet sajátosságai alapján, L&D prioritással.

7 Gyors e-learning fejlesztési forrás, amelyet bele kell foglalni az L&D-tervbe



Néhány szabályt be kell tartani a gyors e-learning fejlesztési erőforrások kihasználásához, de a rövid oktatási idő és az egyszerűsített stratégiák a lista élén állnak. A folyamat minden lépésének gyorsnak kell lennie, a storyboardtól a tartalom gondozásáig. Ugyanakkor gyorsan fogyaszthatónak kell lennie, vagy legalábbis össze kell sűrítenie az információt, hogy drasztikusan csökkentse az online képzési időt, és elősegítse az azonnali, valós alkalmazást.

Az alábbiakban 7 gyors e-learning tervezési forrás található, amelyek minden kritériumnak megfelelnek. A legjobb az egészben, hogy lehetővé teszik az eszközök újra felhasználását, sablonok használatát, valamint az L&D költségvetésének rugalmasságát.

1. A megfelelés ellenőrzése

A megfelelési értékelések biztosítják, hogy az alkalmazottak megértsék a szabályzatokat és protokollokat. Egyszerűen használja fel a meglévő megfelelési modulok tartalmát a pop kvíz összeállításához. A legtöbb esetben csak a válaszlehetőségeket kell a listához adnia a feleletválasztós kérdésekhez, vagy nyitott kérdéseket kell feltennie, hogy az alkalmazottak beírassák saját válaszaikat. Minden mérési tevékenység végén adjon lehetőséget, hogy teszteljék „know-how” készséget és azonosítsák a hiányosságokat. Ne feledje, hogy sok gyorskészítő eszköz kvíz készítő is tartalmaz, ami még egyszerűbbé teszi, hogy csapata számára önértékelő tesztet készíthessen.

Mindenkinek van néhány régebbi online tréningje, amelyeken már meglátszik az idő.

Miért ne alakíthatná azokat apró támogatási eszközökké a költségek csökkentése érdekében?



2. Oktatóanyagok feladatokhoz

Az oktatóanyagok segítségével az alkalmazottak valós kontextusban láthatják az összes lépést. Azt is megmutatják, hogy milyen hibákat kell elkerülniük, és milyen készségeket kell fejleszteniük. Ennek a gyors e-learning fejlesztési forrásnak a legfontosabb összetevői a bemutató videók, a rögzített események és a feladatok ellenőrző listái. Használhat oktatósablonokat is az elrendezés létrehozásához és az interaktivitás fokozásához. Egy másik lehetőség az, hogy megkéri az alkalmazottakat, hogy indítsák el újra a folyamatot és rögzítsék, majd a gyorsszerkesztő eszköz segítségével szerkessze a felvételt és adjon hozzá átmeneteket.

3. Célzott tanúsítási útvonalak

Sokan a KKV szegmensből azért helyezik a tanúsítványokat a háttérbe, mert túl időigényesnek vagy drágának tűnnek. Valóban van lehetőség a költségvetésből egy teljes értékű tanúsítási folyamat létrehozására? A jó hír az, hogy összeállíthat tartalmat, ahelyett, hogy mindent az alapoktól kezdene felépíteni. Például már több szimulációja, bemutatója, értékelése és elágazási forgatókönyve van az értékesítési készségekkel kapcsolatban. Létrehozhat egy minősítési kurzussablont, vagy összeállíthat egy listát az forrás ajánlatokról. Ez utóbbi lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy saját útjukat egyengessék, és tetszőleges sorrendben végezzék el tevékenységeiket.

4. Apró tudás-frissítők

Mindenkinek van néhány régebbi online tréningje, amelyeken már meglátszik az idő. Miért ne alakíthatná azokat apró támogatási eszközökké a költségek csökkentése érdekében? Ebben az esetben is használhat sablonokat, hogy időt takarítson meg, és biztosan minden alapot tartalmazzon az anyag. Szemléltetésképpen az ügyfélszolgálati gyorstalpaló az új alkalmazottak számára már nem olyan népszerű, mint korábban. Átalakíthatja a mikrolearning gyors e-learning források könyvtárává, amelyek meghatározott altémákat vagy készségeket fednek le. Például az első lehet egy háromperces demó az aktív hallgatási készségekhez. A következő hibaelhárítási tippeket tartalmaz, amelyek segítenek az alkalmazottaknak megbirkózni a dühös ügyfelekkel. Minden erőforrás célja a kulcsfontosságú fogalmak frissítése és megerősítése.

5. Online képzési videósorozat

Egy esemény, amely már nem releváns, gyors modulok sorozatává válik. Sőt, akár mini videokönyvtárakat is létrehozhat a hozzáférhetőség javítása érdekében. Például van egy elavult webinárium vagy vendégelőadás, amely még mindig tartalmaz értékes információkat, de a tartalom 75%-a használhatatlan. Eltávolíthatja a felvétel fennmaradó 25%-át, hozzáadhat interaktív elemeket és hangos narrációkat, majd összegezheti egy pop kvízzel. Minden új gyors e-learning videó ötperces, így az alkalmazottaknak éppen elég időt hagynak arra, hogy felfrissítsék készségeiket az ebédszünetben. Mindemellett gondoskodnia kell arról, hogy minden videó önálló legyen, hogy elkerülje, hogy a tanulók összetévesszék azokat.



6. Interaktív útmutatók

A PDF-ek korábban élvonalbeli online képzési eszköznek számítottak. Mint ilyen, sok szervezet elrejteti őket az archívumban. A szomorú rész az, hogy ezek a dokumentumok még mindig tartalmazzak releváns tényeket és gondolatokat. Csak a csomagolást kell átdolgozni. Valószínűleg frissítenie kell néhány szakaszt, hogy tartalmazza az új irányelveket vagy feladatokat. Szintén bölcs dolog hozzáadni néhány interaktív elemet, például linkeket hasznos forrásokhoz, valamint beágyazott videókat. Néhány felugró tippet és trükköt is beépíthet az interaktív útmutatókba. Egy másik lehetőség a dokumentum digitalizálása és prezentációvá alakítása, azonban ez a szöveg mennyiségétől függ. Például 300 dia valószínűleg több, mint amennyit az alkalmazottak egy ülés ideje alatt be tudnak fogadni.

7. Könnyen frissíthető készségfejlesztő tanfolyamok

Módosíthatja a készségfejlesztő tanfolyamokat, hogy lépést tudjon tartani az idővel és a kialakuló hiányosságokkal. A hosszú eltarthatóság kevesebb L&D kiadást jelent. A kurzussablont kezdje helyőrzőkkel, hogy könnyen bővíthesse a modulokat. Ezután újra célozza meg azokat az eszközöket, amelyek a kérdéses készségekre vonatkoznak. Próbálja meg a megszokottól eltérően gondolkodni. Tegyük fel, hogy a kurzus a kommunikációs készségekre összpontosít. Vannak olyan ügyfélszolgálati szimulációk, amelyek aktív hallgatást vagy empátiát mutatják be? Mi a helyzet azokkal a hangfelvételekkel, amelyek az alkalmazottakat a konfliktusok megoldására és a gondolatok megfogalmazására tanítják? Akár valós példákat vagy személyes anekdotákat is beilleszthet, a hatékonyabb munkahelyi kommunikáció elsősegítéséhez.



Okok a gyors e-learning szolgáltatásokba való befektetéshez

A megfelelő gyors e-learning szolgáltatások igénybevétele a fejlesztési folyamatot kimondottan gyorsabbá teheti. De nem csak a dolgok felgyorsítása az egyetlen oka annak, hogy külső partnert válasszunk. Valójában egy hosszú lista van azokról a tényezőkről, amelyek segítenek erős üzleti ügy kialakításában. A legjobb az egészben, hogy a könyveléstől és a HR-től az ügyfélszolgálatig és az értékesítésig minden részleg előnyére válik, köszönhetően a költséghatékonyságnak, a kisebb L&D munkaterhelésnek és a kiváló minőségű online képzési anyagoknak. Lássuk tehát a 8 tagadhatatlan előnyt, amelyeket a gyors e-learning tervezési szolgáltatások hozhatnak vállalkozása számára.

1. A fejlesztési költségek csökkentése

A gyors e-learning általában költséghatékonyabb, mivel kevesebb fejlesztési és oktatási időt igényel. A meglévő anyagokat is újrahasznosítja, ahelyett, hogy mindent a semmiből kellene létrehozni. Egy másik költségcsökkentő előny az L&D bérköltségeinek csökkentése, mivel kevesebb munkával jár, különösen akkor, ha bizonyos feladatok elvégzésére külső partnert bíz meg. Ennek ellenére nem szabad alulfinanszírozni a külső projektjét vagy az L&D részleget. A gyors e-learning továbbra is tervezést, szervezést és tartalomfejlesztést igényel, még akkor is, ha az erőforrásokat Flash-ről HTML5-re konvertálja, vagy előre elkészített eszközöket tölt fel egy sablonba.

Az egyik legmeggyőzőbb indok a gyors e-learning szolgáltatásokba való befektetés mellett az, hogy kihasználják szakértelmüket. Mivel részesei voltak, tudják, hogyan kell egyszerűsíteni a folyamatot.

2. Gyors átfutási idő

A gyors e-learningre szakosodott tartalomszolgáltatók ismerik az összes elkerülendő buktatót. Azt is tudják, hogyan kell tartalmat fejleszteni szűk határidőn belül, tekintettel hatalmas tapasztalatukra. A lehetséges fejfájások elkerülése érdekében azonban tisztázni kell a határidőket és a mérföldköveket az külső partnerével. A projekt különböző fázisokra oszlik? Mennyi időt vesznek igénybe az egyes feladatok? És van-e tartalék terv az indítási késésekre?

3. Külső szakértelem

Az egyik legmeggyőzőbb indok a gyors e-learning szolgáltatásokba való befektetés mellett az, hogy kihasználják szakértelmüket. Mivel részesei voltak, tudják, hogyan kell egyszerűsíteni a folyamatot. Ráadásul van egy jól bevált megközelítésük, amely minimális kísérletezéssel jár. Viszont kreatívnak kell lenniük és innovatív megoldásokat kell találniuk az Ön L&D kihívásaira. Egy másik döntő szempont a csapatuk szakmai tudáskészlete. Kik fognak dolgozni a projekten, és mi a szakterületük?

4. Azonosítsa a rejtett hiányosságokat

Ha túl közel van valamihez, nehéz észrevenni a hibákat. Lehet, hogy belefáradt a statisztikák és jelentések időről időre történő értékelésébe, vagy nincs tisztában az L&D általános hiányosságaival, amelyekre figyelmet kell fordítani. Egy gyors e-learning tervező cég új nézőpontot kínál. Ők „kívülállók”, akik objektíven fel tudják mérni az Ön stratégiáját, felismerik a rejtett fájdalompontokat, majd segítenek elindítani egy hatékony, gyors e-learning programot ezek kezelésére.



5. Nincs szoftvertanulási görbe

A gyors e-learninghez kapcsolódó általános mítosz az, hogy „csak indítod és használod”. Egyszerűen konvertálja a meglévő tartalmat, vagy csak szöveget ad hozzá egy sablonhoz, és már készen is van. A valóságban számos eszköz bevonásáról van szó, beleértve az e-learning szerzői szoftvert és a tanuláskezelő Learning Management System (LMS) rendszert. A kiszervezés csökkenti a tanulási görbét, mert a tartalomszolgáltató már elsajátította a rendszerei használatát. Ismerik az összes funkciót és használatukat a magas színvonalú kurzusok létrehozásához. Ennek ellenére előfordulhat, hogy továbbra is be kell fektetnie saját eszközeibe a tartalom karbantartásához és saját eszközeinek fejlesztéséhez. Például egy gyors szerzői eszköz multimédiás könyvtárral, amely által frissítheti az erőforrásokat és bővítheti a meglévő tanfolyamokat. A felhasználóbarát LMS is megtérülő befektetés, mivel szüksége van egy platformra az L&D program telepítéséhez és nyomon követéséhez.

6. Az alkalmazottak elkötelezettségének javítása

A megfelelő gyors e-learning külső partner együttműködik Önnel a releváns erőforrások fejlesztésében, nevezetesen olyan online képzési tartalmak fejlesztésében, amelyek megszólítják a dolgozókat, és fokozzák az elkötelezettséget. Röviden, az idő töredéke alatt hoznak létre kiváló minőségű tartalmat. Ide tartozik a sablonok testreszabása, a márkajelzés beépítése, és az elavult eszközök frissítése. Ennek eredményeként az alkalmazottak valós értéket kapnak az élményből, és érzelmi kapcsolatot alakítanak ki. Ez magasabb munkavállalói elégedettségi pontszámot és alacsonyabb fluktuációt eredményez.

7. Csökkentse az L&D munkaterhelését

Az Ön L&D csapata valószínűleg annyira feszített, amennyire lehet. Már új témákat kutatnak, adatokat értékelnek, valamint friss tanfolyamokat hoznak létre, és ezek csak egy kis részét képezik teendőik listájának. A kiszervezés több időt biztosít számukra más munkaköri feladatokra, és csökkenti a munkaterhet. A kívánt eredmények elérése érdekében továbbra is együtt kell működniük a tartalomszolgáltatókkal. A külső szakértők azonban lazítanak a terheken. Például a gyors e-learning szolgáltatója gondoskodik a tartalom átalakításáról, így az L&D munkatársainak nem kell aggódniuk a PowerPoint prezentációk újraformázásán és interaktív elemek hozzáadásán. Így nagyobb valószínűséggel maradnak az Ön szervezeténél, és bővítik készségkészleteiket.

8. ROI növelése

Sok szervezet kerüli a kiszervezést, mert azt feltételezik, hogy az drágább, mint a házon belüli fejlesztés. Valójában egy e-learning tartalomszolgáltató alkalmazása segíthet a ROI növelésében és az erőforrások kiterjesztésében. Például csökkentheti az L&D bérköltségeit, javíthatja a csapat hatékonyságát és rövidítheti az átfutási időt. Egy másik nyereséges előny a stresszmentes karbantartás. Csapata kevesebb időt tölt a tartalom átdolgozásával és frissítésével, mert az külső cég szilárd alapot biztosít Önnek, amelyre építeni lehet. Az összes tartalom már a legjobb formátumban van, és testre szabható sablonokat használtak, így könnyebben tudnak új elemeket hozzáadni és később módosítani.

Összegzés

Gyors e-learning útunk végéhez értünk együtt. Remélhetőleg most már minden eszközzel rendelkezik ahhoz, hogy kiváló online képzést nyújtson csapata számára, és hogy csökkentse a költségeket. Ne feledje, hogy a tervezés fél siker. A képzési igények elemzése, az eszközkészlet és eladói minősítés hosszú távon megkímélheti a fejfájástól. Rengeteg egyéb forrásunk is van, amelyeket áttekinthet. Mindezek segíthetnek a ROI maximalizálásában és a legjobb vásárlási döntés meghozatalában. Akár új gyors e-learning szerzői szoftvert, akár tartalomkonverzióra szakosodott tartalomszolgáltatót keres.

Forrás: <https://elearningindustry.com/>

