

Pedagogisk plattform for e-læring

1. Det overordnede: beveg følelser!

For å lære må vi bli *engasjert* i det faglige innholdet og i læringsprosessen. For å bli engasjert må vi være i det med våre *følelser*. E-læring gir gode muligheter for å strømlinje informasjon og problematisere stoff gjennom rik bruk av medier. Men det som går lett inn går lett ut igjen også. Å knytte følelser til et stoff er å lage knagger som gjør at vi husker bedre og forstår mer. Derfor sier vi:

- Våg å skape følelser hos brukerne: gråt, latter, sinne, forargelse, ettertanke...
- Ikke bruk sjokkeffekter bare for å ha gjort det, men for å engasjere brukeren og lede oppmerksomheten mot viktige budskap du har
- Fortell historier, dramatiser, lage eventyr – dette gjør stoffet nært og personlig
- Tenk journalistisk: ta det viktigste først og det mindre viktige til sist – brukeren skal raskt se "what's in it for me?"
- Husk at et (godt) bilde sier mer enn tusen ord

2. Voksenpedagogiske grunnprinsipper

På det voksenpedagogiske fagfeltet er det formulert en rekke såkalte grunnprinsipper. Vårt utgangspunkt er en syntesering av Malcolm Knowles seks grunnprinsipper i to hovedpunkt, med disse føringene for utvikling av e-læring (forts. neste side):

Trekk brukernes innsikt og erfaringer inn i læringen.

- Ingen kan tilegne seg ny kompetanse i et vakuum. Bygg videre på det brukerne kan fra før.
- Sett deg inn i brukernes yrkeshverdag: hvordan ser den ut?, hvilke utfordringer møter de faglig og praktisk i sitt arbeid?
- Anvend metoder som bevisstgjør brukerne om egen kunnskap og erfaringer, f.eks. historiefortellinger og caser
- Anvend metoder som gjør at brukerne får hentet fram sine erfaringer i vurderinger og problemløsning

Lag en dynamisk vekselvirkning mellom teori og praksis

- Ha en praktisk og problemorientert tilnærming også i teoretiske framstillinger
- Organiser læringsforløpet med korte intervaller mellom teori/formidling og ulike typer praktiske øvinger direkte relatert til det stoffet som sist ble gjennomgått
- Bruk relevante case – fra virkeligheten eller konstruerte – som utgangspunkt for både formidling og oppgaveløsning

3. Bygg opp motivasjon

Forskning viser at brukernes motivasjon er den største suksessfaktoren i e-læring. Motivasjonen påvirkes allerede fra den første informasjonen om et kurs gis, hvordan det blir presentert av ledere osv. Men også i selve kurset kan vi gjøre mye for å påvirke motivasjonen, både i inngangen til kurset og underveis:

- Brukerne skal ha god informasjon om kurset i forkant. Adresser gjerne deres ledere også.
- Kurset skal ha en åpning som gjennom case eller dramatisering viser brukerne hvorfor det er relevant for dem i deres jobb.
- Hver modul skal begynne med å fortelle eller vise brukerne hvorfor dette stoffet er relevant for dem.

4. Mennesker er forskjellige

Mennesker har ulike læringsstiler, det vil si måter vi foretrekker å lære på. Noen lærer best ved å lytte og ta i mot (de auditive), andre ved å se og bli demonstrert for (de visuelle) og andre igjen lærer best ved å ta på ting, manipulere, prøve ut selv (de taktile).

Ideelt sett burde et e-læringskurs begynt med en test av læringsstil som splittet brukerne på ulike løp i forhold til dette. Det er vanskelig å få til i praksis, men det vi kan bygge inn er dette:

- Varier metodene – i formidling og i oppgaver. Tenk at i løpet av et kurs skal alle læringsstiler ha fått noe som treffer godt.

5. Virkelighetsnært

Brukere vil alltid forsøke å "oversette" innholdet i et e-læringskurs til den jobbmessige virkeligheten de selv står i. Hvis denne oversettelsen blir vanskelig, synker deltakernes motivasjon og engasjement i læringsprosessen.

Det er viktig å kjenne målgruppen(e) for kurset godt. Bruk folk som kan fagspråk og kulturkoder hos brukergruppen i manusarbeidet eller sjekk i hvert fall manuset med dem etterpå. Gode bilder er viktig. Vi bruker sjelden bilder i e-læring som er mer kunstneriske eller bare illustrerende. Bilder skal etablere en nærhet til brukernes virkelighet og skape gjenkjennelighet, og de skal om mulig vise direkte anvendelse av det som læres i arbeidet.

- I språk, visuelt uttrykk, bilder og video skal vi skape en nærhet til den jobbmessige virkeligheten brukerne står i. Bilder skal være direkte fortellende, ikke illustrerende.

6. Problemorientert

Vår erfaring – etter å ha vært med på en rekke brukertestinger av e-læringskurs – er at brukerne veldig raskt vil jamføre det innholdet de møter med utfordringer i eget arbeid og lete etter konkrete løsninger som de kan bruke. Voksenpedagogikken peker da også på at voksne sjelden er interessert i å lære bare for å lære, men for å løse utfordringer i arbeidet.

Konkret bruker vi dette slik:

- Begynn både kurset som helhet og hver modul med relevante jobbmessige problemstillinger for brukerne. Det påfølgende innholdet skal være en "jakt" på løsningen til disse problemene.
- Underveis i kurset begynner alle nye deltemaer med utfordringer brukerne kan møte i sin jobb.

7. Aktiviser brukerne

En sentral utfordring i e-læring er å holde brukerne engasjert gjennom et helt kurs. Når engasjementet faller logger vi ut eller går over til et "klikke-modus" som handler om å komme raskest mulig gjennom innholdet, ikke å lære noe. Alle våre grunnleggende ideer handler for så vidt om hvordan vi skal etablere og holde oppe et engasjement hos brukerne. Men i tillegg har vi noen andre kjøreregler for utviklingsarbeidet:

- Forstyr kursbrukerne! Legg inn uventede momenter, provoserende elementer, utfordringer som får dem til å stoppe opp. I overført betydning: lag svinger og humper på den strømlinjeformede motorveien.
- Ingen sider i kurset skal bare handle om ren lesing av informasjon/fagstoff. Interaktivitet handler i sin enkleste form om at brukerne selv skal være aktive i å få fram informasjon.
- Bruk adekvate metoder i forhold til læringsmålene. Kunnskapsmål, ferdighetsmål og holdningsmål krever ulike pedagogiske design og metodebruk.

Den kanskje største svakheten med kurs i arbeidslivet, er mangelen på bruk av adekvate metoder i forhold til mål. Og da slik at vi ikke tar tilstrekkelig på alvor hva *ferdighetsmål* egentlig krever av ulike typer øvinger, oppgaver etc.

8. Test på brukerne

Brukerne er de nærmeste til å avgjøre om kurset er bra eller ikke. Kurs skal alltid testes på reelle brukere i utviklingsarbeidet, gjerne flere ganger. Vår testmetode er å invitere 4-8 brukere – alt etter sammensetning av målgrupper – til en testing av deler av et kurs eller pilotversjoner. Brukerne blir observert underveis for å sjekke hvordan de navigerer, gjør feil, stopper opp etc. Etterpå blir de intervjuet om vurderinger og konkrete anbefalinger til endringer.

- Test kurset på reelle brukere i god tid før ferdigstilling. Oppsummer alle testene i en endringslogg. Test om nødvendig på nytt.