

NETCOMPETENCE

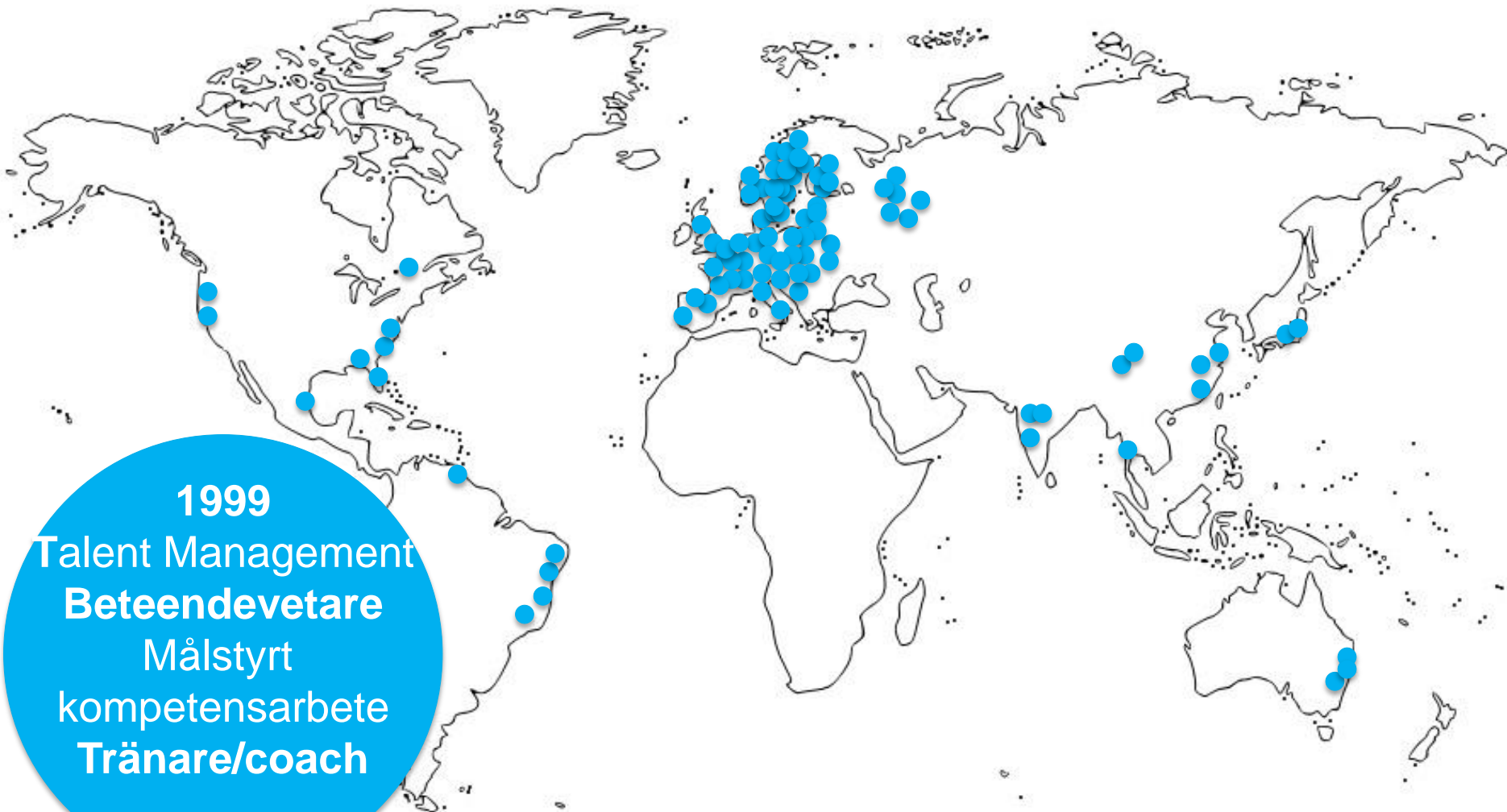
den 4 mars 2016

Effektiva lärformer

FöretagsLyftet i Väst och Netcompetence

Mia Ekman

NETCOMPETENCE



1999

Talent Management
Beteendevetare
Målstyrt
kompetensarbete
Tränare/coach

NETCOMPETENCE

Kompetenskartläggning

Lärplattform

Digitalisering

Lärformer

Motivation

Strategiskt kompetensarbete

Webinar

OSL



vILT

Sändardriven pedagogik

Lärmodeller

Validering

PBL

On the job learning

Lärande organisationer

E-learning

Flippat klassrum

KL. 12.00 idag...

- Vilja arbeta med effektiva lärformer
- Veta var ni ska börja för att stärka ert kompetensutvecklingsarbete genom effektivt lärande



Agenda

- **Plattform för effektivt lärande**
 - Vad
 - Varför
 - Kategorisera lärande
 - Fyra frågeställningar för allt lärande
- **Hur lära**
 - Varför vilja lära?
 - Pedagogiska perspektiv
 - Lärformer
 - Administrativt stöd
- **Hur mäta**
- **Handlingsplan**

Varför blir strukturerat arbete med effektivt lärande allt viktigare?

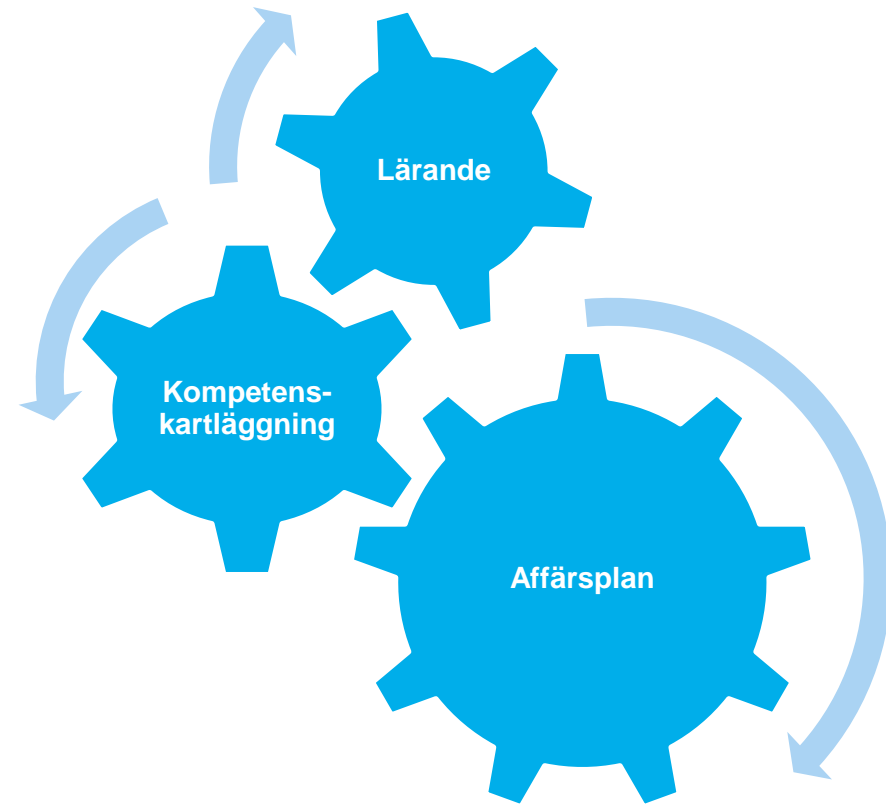
- Utvecklingen av kunskapsekonomin – specialistekonomin
- Åldersstrukturen i Sverige gör att det kommer saknas arbetskraft
- Bristen på framtida ledare
- ”Alla” satsar på Talent Management
- Nya generationer ställer helt andra krav
- Digitalisering

Dela med dig!

- Prata med din bänkgörande!
- Varför behöver din organisation jobba med effektivt lärande?
- Inom vilka områden kommer din organisation att behöva kompetensutveckla de kommande två åren?

Vad är effektivt lärande?

- Lärande som stöttar affärsplanen
- Lärande som ger effekt i jobbet, på prestationen
- Lärande som fungerar utifrån det syfte det har
- Lärande som är kostnadseffektivt



Lärande – två typer



Kategorisera lärande

- **Regelverkst styrt lärande:**

- Skallkrav
- Certifieringar inom transport och logistik
- Hygienutbildningar inom vården
- Säkerhet/ Arbetsmiljö/

Systemkunskap

- **Affärsdrivande lärande:**

- Processer, beteenden
- Specialistkunskap
- Kundbemötande
- Projektledning
- Ledarskap



Målbild

- Vad ska deltagarna tycka?
- Vad ska de lära sig?
- Vad ska de använda och när?
- Vad ska det ge för ROI?

Kategorisera lärande

- **Regelverkst styrt lärande:**

- Skallkrav
- Certifieringar inom transport och logistik
- Hygienutbildningar inom vården
- Säkerhet/ Arbetsmiljö/

Systemkunskap

- **Affärsdrivande lärande:**

- Processer, beteenden
- Kundbemötande
- Projektledning
- Ledarskap



Prata med din bänkgranne!

- Hur ser fördelningen mellan krav- och affärsdrivande lärande ut i er organisation?
- I hur stor utsträckning har ni alltid koll på målbilden?

Effektivt lärande – för den som lär

Varför ska en medarbetare vilja lära?

Motivation?



Kompetens

Sammanhang

Självständighet

Effektivt lärande – För den som lär

Varför ska en medarbetare vilja lära?

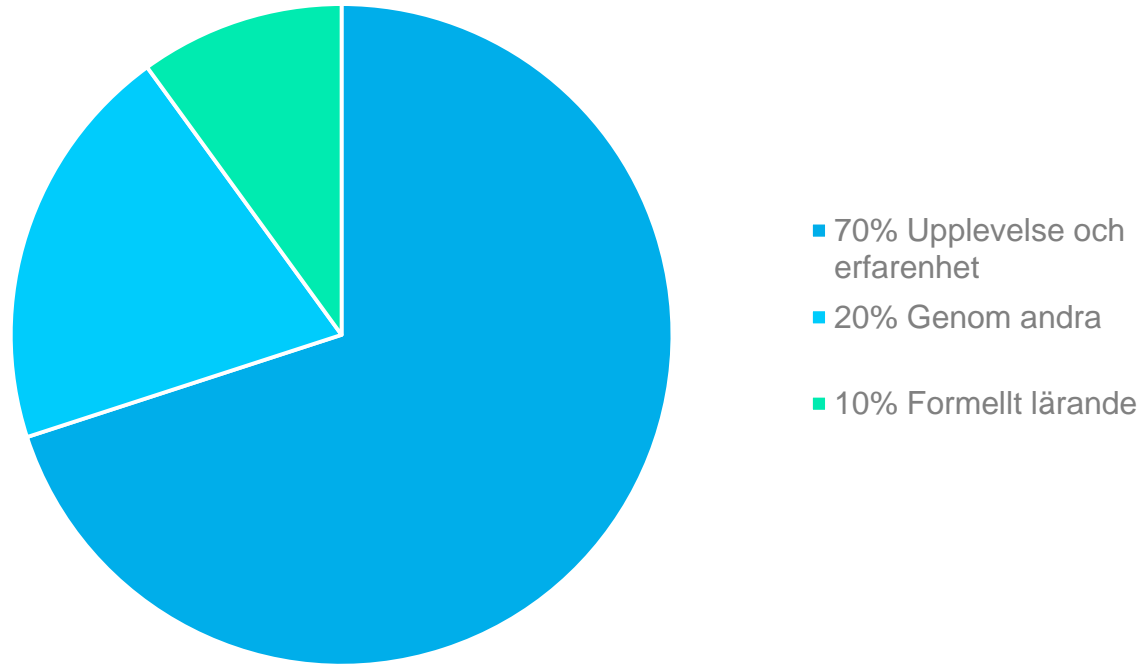
- Då:
 - Utbildning som belöning
 - Utbildning som krav
 - Utbildning som straff

 - Organisationen äger lärandet
- Nu:
 - Individuellt driven utveckling som linjeras med de tre interna motivatorerna

 - Medarbetaren äger utveckling
 - Organisationen äger riktningen

Motivation och lärande: 70/20/10-modellen

Tillägnat lärande



70/20/10: Varför så populärt?

- Organisationens roll: möjliggörare
- Attityd till lärande: Medarbetare äger sin egen utveckling
- Rätt input i rätt tid
- Kostnadseffektivt

70/20/10 – Utmaningar

- Individuell kunskap om medarbetarens lärbehov
- Aktivt ledarskap
- Dynamiska organisationer med tydliga rutiner för 70/20
- Rutiner för att hitta effekt av lärande samarbeten
- Kompetent utnyttjande av tillgängliga lärformer

Effektivt lärande – ett ramverk

Organisationens behov

Utbildningens syfte och mål

Före

- Chef
- Medarbetare
- Förberedande utbildningsaktiviteter

Under

- Medarbetare
- Pedagog
- Pedagogik
- Material
- Miljö

Efter

- Chef
- Medarbetare
- Uppföljning
- Utvärdering

Prata med din bänkgranne!

- Vilka pedagogiska strategier är etablerade i er organisation?
- Hur matchar lärandet i er organisation 70/20/10-modellen?
- Vad skulle ni vilja justera eller tillföra?

Lärformer för effektivt lärande

**Lär på det sätt du ska använda
kunskapen**

Kategorisera lärande

- **Regelverkstyst lärande:**
 - Skallkrav
 - Certifieringar inom transport och logistik
 - Hygienutbildningar inom vården
 - Säkerhet/ Arbetsmiljö/
- **Affärsdrivande lärande:**
 - Processer, beteenden
 - Kundbemötande
 - Projektledning
 - Ledarskap

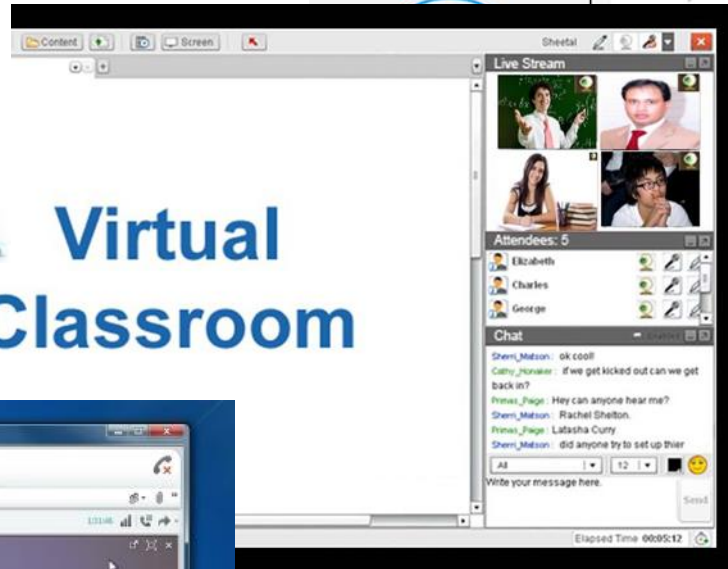
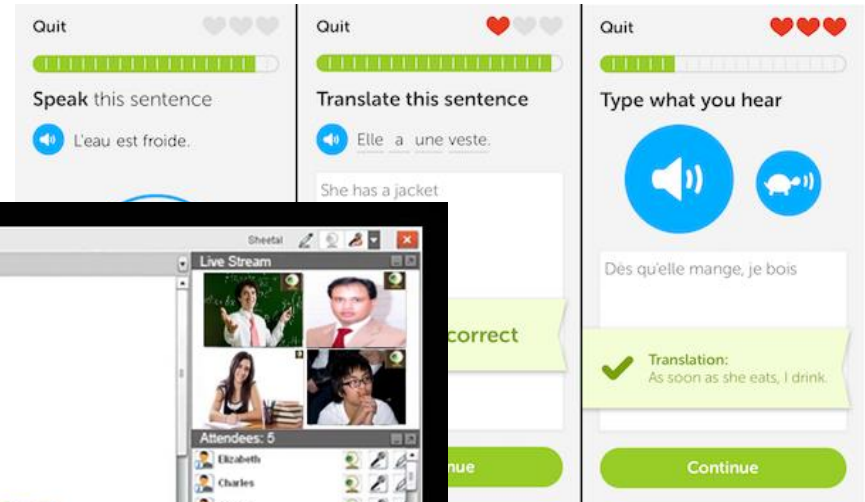
Systemkunskap



Lärformer: Sätt att lära?



Virtual Classroom



Lärformer: Vad finns och vad funkar?



- Coaching
- Train-the-trainer
 - Nätverk
 - Mentorskap

Teknikbaserat lärande

- E-learning
- Virtuella klassrum: WebEx, NetMeeting och Adobe Connect
- Gruppsamtal (ex. Skype, Lync etc.) och chattar
- VR-teknik

Blended learning

Effektivt lärande – ett ramverk

Organisationens behov

Utbildningens syfte och mål

Före

- Chef
- Medarbetare
- Förberedande utbildningsaktiviteter

Under

- Medarbetare
- Pedagog
- Pedagogik
- Material
- Miljö

Efter

- Chef
- Medarbetare
- Uppföljning
- Utvärdering

Exempel: Resultatfokuserad e-learning

- **Regelverkstyrkt lärande:**
 - Målgruppsanpassat
 - Sändar-drivet/mottagar-drivet
 - Kunskapstestande
- **Affärsdrivande lärande:**
 - Målgruppsanpassat
 - Mottagar-drivet
 - Erbjuder riskfri träning
 - Del av program
 - Repetition
 - Färdighetsdemo



Lärformer: Gör så här

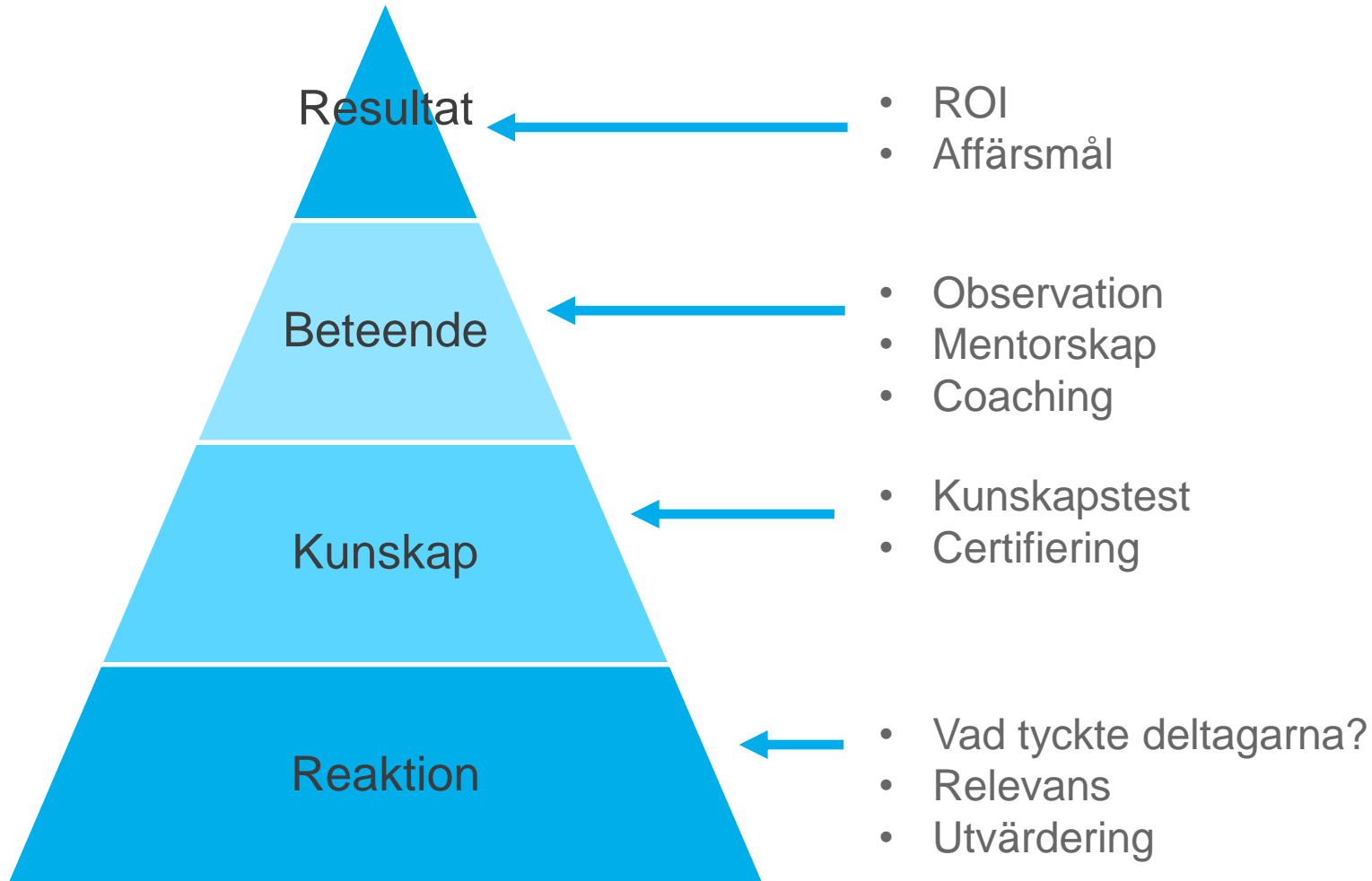
- Våga kategorisera – allt lärande ska inte kosta lika mycket
- Våga målgruppsanpassa för relevans och ett effektivare resultat
- Våga välja: Utbilda så som kunskapen ska användas
- Våga komplettera med kompetent systemstöd

Hur vet vi att vi lyckats? Att mäta lärande

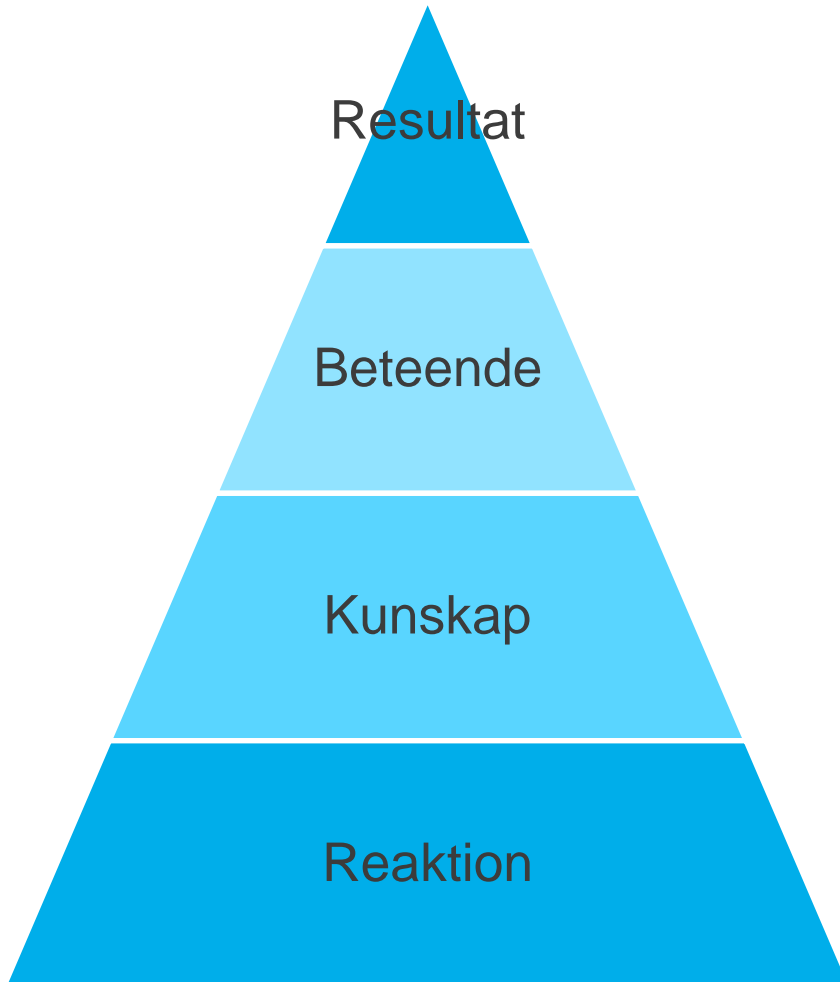
- Vad ska deltagarna tycka?
- Vad ska de lära sig?
- Vad ska de använda och när?
- Vad ska det ge för ROI/organisatorisk effekt?



Kirkpatrick's Utvärderingsmodell för lärande

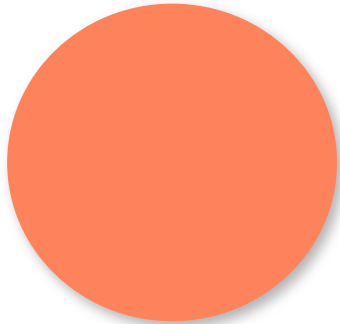


Prata med din bänkgörande



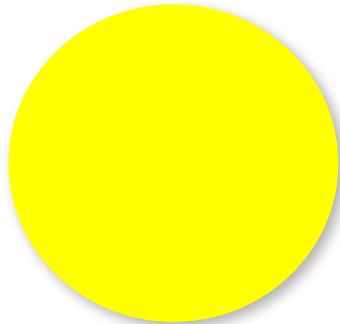
- Vad mäter ni alltid?
- Vad mäter ni aldrig?
- Vad skulle ge störst effekt att börja följa upp?

6. Handlingsplan



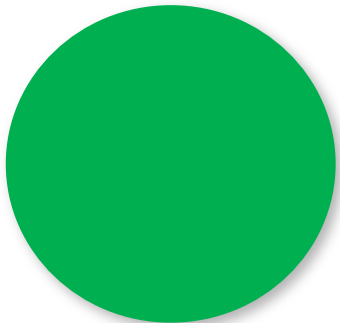
Sluta

-
-
-



Fortsätta

-
-
-



Börja

-
-
-