

# IHM'S UTBILDNINGSFORMER INOM BLENDED LEARNING

**IHM  
BUSINESS  
SCHOOL**

Blended Learning, eller blandat lärande, har blivit ett populärt begrepp i utbildningssammanhang. Men vad betyder det, egentligen? Här beskriver vi några viktiga hörnstenar som lett fram till det moderna uttrycket "Blended learning", och hur vi på IHM tillämpar Blended Learning i praktiken.



## **Varför väljer vi på IHM Blended Learning?**

Utgångspunkten för våra utbildningar är de behov som både individer och näringslivets aktörer har av såväl grundläggande affärsutbildning som vidareutbildning inom olika affärsinriktade yrkesroller.

I grund och botten handlar det om att utveckla den yrkesverkssammans förmåga inom fem huvudområden:

- 1. Helhetssyn – att se saker i sitt sammanhang och att snabbt kunna urskilja orsak och verkan.**
- 2. Problemlösningsförmåga – att kunna lösa uppgiften på ett ändamålsenligt sätt och inom utsatt tid.**
- 3. Samarbetsförmåga – att kunna arbeta med och genom andra.**
- 4. Förmåga att övertyga – att kunna påverka andra människors uppfattningar.**
- 5. Självinsikt – att kritiskt kunna granska sitt eget omdöme och anpassa sitt beteende därefter.**

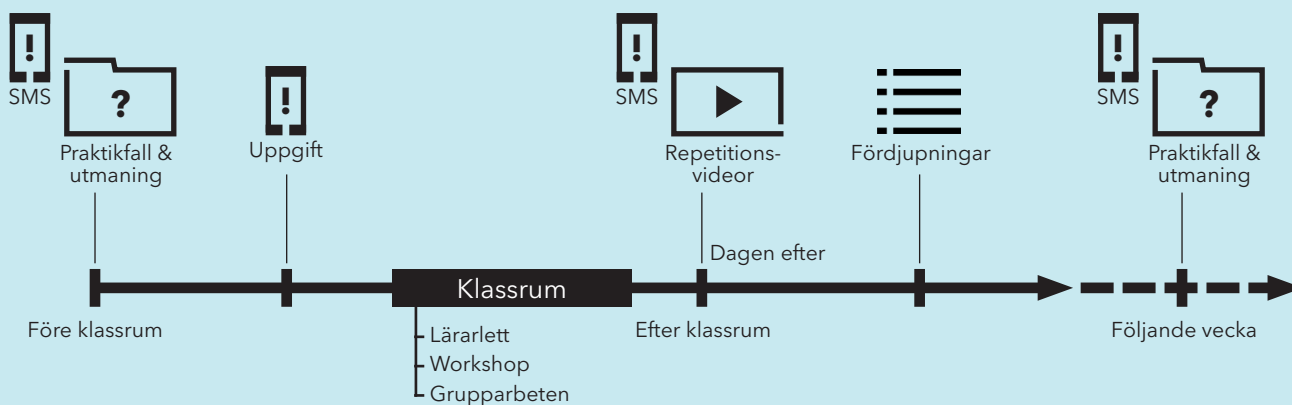
Dessa förmågor kan bara utvecklas över tid. Därför är utbildningens längd avgörande. Samtidigt är den faktiska tiden vi kan ägna oss åt utbildning begränsad vilket gör valet av utbildningsformer ännu viktigare. Blended Learning är den utbildningsform som ger bäst utvecklar färdigheter och förmåga över tid.

# IHM's utbildningsformer inom Blended Learning

De undervisningsformer som vi på IHM använder har utvecklats med över femtio års erfarenhet av att utbilda yrkesverksamma och ligger även i framkant av vad det digitala kan erbjuda. Vi tar ständigt vara på våra deltagares erfarenheter av vad som krävs för att de ska nå framgång med studierna och samtidigt kunna sköta det ordinarie arbetet och livspusslet med privatlivet.

Många har en önskan att kunna lära även utanför den schemalagda tiden i klassrummet. Detta för att kunna nyttja tiden med läraren effektivt och att ha flexibel tillgång till utbildningens olika delar och innehåll. Med IHM's Blended Learning kan deltagare utnyttja de kanaler som de är vana vid (såsom mobilen eller surfplattan). Mobilstöd används systematiskt genom hela utbildningsprogrammets gång. Inte bara för att ge deltagare struktur och hjälp för sin studiegång genom påminnelser, schemalagda aktiviteter, förberedelser, uppgifter osv utan även att ha tillgång till olika typer av innehåll före och efter klassrumstillfällena.

## Blended Learning – veckovisa aktiviteter



## Före klassrum: Digitala praktikfall ger sammanhang och utmaningar

All form av innehåll som delas före och efter klassrum via digitala kanaler och plattformar och är fullt responsivt – dvs det anpassar sig grafiskt till just den plattformen deltagaren för stunden har valt (t e x mobil, surfplatta eller datorskärm).

Att skaffa sig goda kunskaper är självklart ett måste, men de är till begränsad nytta om man inte också kan utveckla förståelse för de sammanhang där kunskaper kan tillämpas.

Denna förmåga tränar våra deltagare inför varje lektion med hjälp av digitala praktikfall, där utmaningar hämtas från verklighetens situationer, problem och dilemman. Detta sker på distans via visuella poddar, vilket ger deltagaren tid för

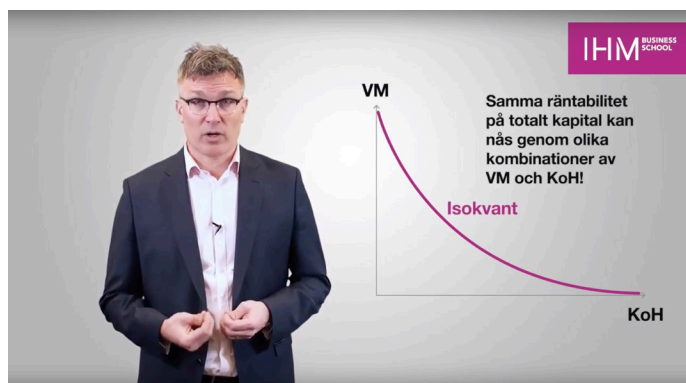
reflektion och möjlighet att söka rätt sammanhang för att kunna tänka i modeller och metoder.

Praktikfallen bygger på intressanta berättelser om olika företags och organisationers strävan efter att utveckla verksamheten i affärsutvecklings-sammanhang. Dessa berättelser växer och ger nya utmaningar allt eftersom utbildningsprogrammet fortskrider. Berättelserna försätter våra deltagare i olika beslutssituationer och dilemman, där de successivt får pröva sin förmåga att känna igen situationer och identifiera olika typer av problematik.

## Lärlarled utbildning och praktisk tillämpning: Teorier och träning av färdigheter

Den lärlarleda utbildningen i klassrummet fokuserar på att ge relevanta kunskaper, teorier och modeller samt exempel på olika tillämpningar för att möta lektionens läromål. Lärlarrens roll är också att coacha och facilitera deltagarna genom workshop och projektarbeten, där deltagarna får träna att göra affärsmässiga bedömningar i praktikfallen. Deltagarna bearbetar kunskaperna vidare genom reflektionsuppgifter samt tillämpande projektuppgifter, enskilt och i grupp.

I ett Blended Learning upplägg är möten med lärlaren centrala och mycket värdefulla för deltagarna. Deltagarna är mer förberedda, motiverade och har större förståelse för den nytta som kunskapen gör. Våra lärlare, som även är verksamma inom näringslivet, har dokumenterat goda erfarenheter av att kunna förmedla såväl kunskap som långvariga erfarenheter och best practice med stort engagemang och pedagogisk förmåga.



## Företagssimuleringar: simulerad verklighet där egna beslut leder till resultat

Genom företagssimuleringar tränas beslutsfattande vidare i en så verklighetsnära miljö som möjligt. I grupp eller individuellt får deltagarna bearbeta problemen i en simulerad verklighet. Effekterna av deras beslut blir påtagliga genom resultat av deras handlande och återkoppling från handledaren eller den digitala coachen.

# Blended Learning eller "blandat lärande" ur ett historiskt perspektiv

Blandat lärande är ingalunda något nytt påfund. Det är nämligen vad vi människor alltid ägnat oss åt och gör redan som nyfödda. Vi använder alla våra sinnen och vår hjärna för att utvecklas som människa och förbättra vår förmåga. Vi lär oss nya saker genom att observera, känna, reflektera, reagera, imitera och experimentera. Vi interagerar med andra för gemensam inläring och för att skapa gemensamma begrepps- och föreställningsvärldar. Vi analyserar, utvärderar och drar egna slutsatser från det inlärd för att föra in nya tankesätt, värderingar, färdigheter, vanor och beteenden i vår vardag. Inläring är med andra ord en medfödd och mycket komplex process.

Genom åren har forskare och vetenskap intresserat sig för lärandeprocessen, vilket har gett oss modeller och verktyg för att kunna förstå och effektivisera lärande och utbildning. Några viktiga steg i den pedagogiska utvecklingen som kommit att förändra synen på lärandeprocessen är:

## Från passiv till aktiv inläring

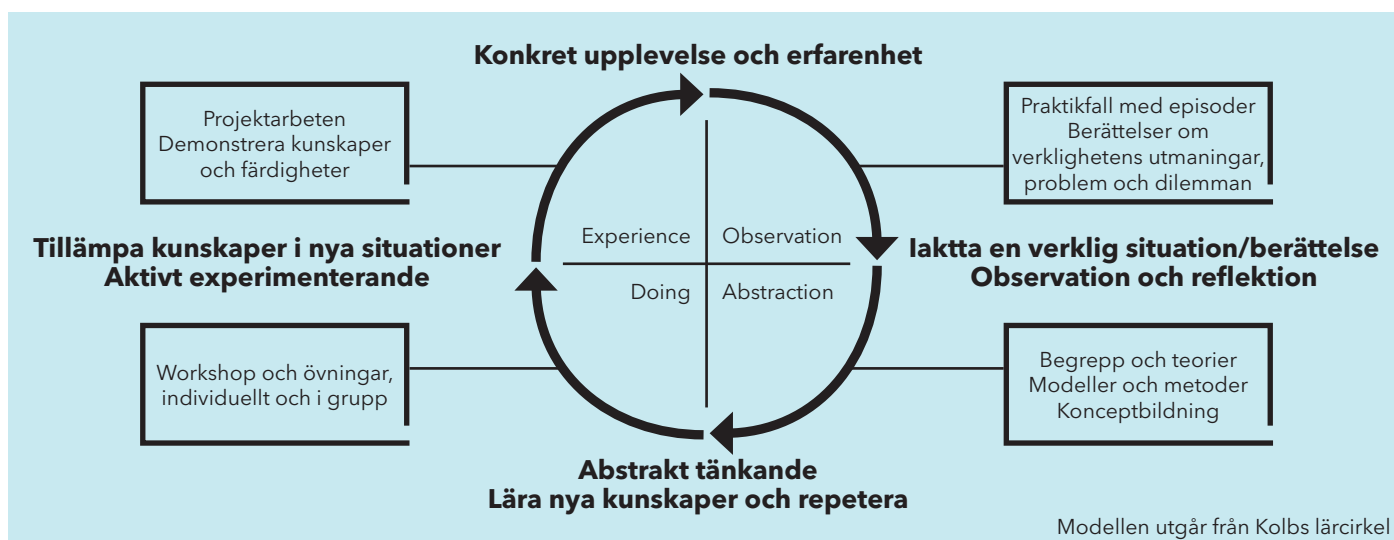
Den klassiska utbildningen kännetecknas av passivt lyssnande men denna metod ifrågasattes redan i början av 1900-talet av

John Dewey. Han framställde en utbildningsmetod kallad "learning-by-doing" – lära genom att göra. Pedagogiken baseras på aktiv inläring i stället för passiv, vilket innebär att vi kan varva teori, praktik, reflektion och handling under utbildningen.

Aktiv inläring använder vi idag som riktlinje för att bygga ett Blended learning-upplägg som fördjupar lärandet genom praktiska uppgifter, problemlösning och experiment med praktikfall, tillämpningsuppgifter på egen hand och i grupp, workshop och gruppdiskussioner, coaching och återkoppling.

## Upplevelsebaserat lärande

I förlängningen började pedagoger tala om "upplevelsebaserat lärande". Utgångspunkten i denna metod är det konkreta erfarna eller upplevda. En tidig förespråkare av detta är David Kolbs. Hans pedagogiska modell bygger på att lärandet går genom olika faser, och kan börja såväl med reflektioner och teorier som aktivt experimenterade och konkreta upplevelser.



Vi utgår från Kolb's lärcirkel i vårt Blended Learning upplägg, där deltagaren går genom olika faser i varje lektion. Dessa faser varvas genom utbildningsprogrammets gång:

**Fas 1 WHY – Observation:** inför varje lektion får deltagaren iaktta situationer och händelse i våra digitala praktikfall och reflektera på dessa i form av uppgifter som ökar deltagarens förmåga att förstå verklighetens utmaningar

**Fas 2 WHAT – Abstraktion:** Deltagaren lär sig nya begrepp och börjar tänka i teorier och modeller som är relevanta för att lösa praktikfallets utmaning

**Fas 3 HOW – Tillämpning:** Kunskaperna tillämpas och testas i nya praktiska situationer

**Fas 4 MORE – Förankring och demonstration** av färdigheter och kompetens, tillämpande projektuppgifter

## Om inläring och hjärnforskning

Forskning inom neurovetenskap på framstående universitet, t ex på Harvard, Stanford och New York Universitet, har gett oss alltmer fördjupad kunskap om hur våra hjärnor fungerar vid inläring.

Vi vet att våra hjärnor är formbara och redo för att lära sig nya saker genom hela livet. Vi vet också att inläring sker i arbetsminnet och kunskapen sedan förflyttas till långtidsminnet, där den åter kan hämtas till arbetsminnet när den behövs.

Förflyttningen till långtidsminnet sker via repetition och genom att kunskapen används eller praktiseras på något sätt. Utan denna repetitiva process faller det inlärdas väldigt snabbt i glömska. Denna process kräver tid och utgår från det långsamma, reflekterande tänkandet (referens: Thinking, Fast Slow av Daniel Kahneman). Det är den typen av lärande som ger resultat.

På IHM har vi skapat utbildningar som ger möjlighet att befästa kunskapen över tid med repetitiva övningar och koppling till aktuella, verklighetsnära case och händelser.

## Potentialen med viljan och rätt mindset

Det handlar även om hitta den potential som gör att vi både som individer och organisationer vill utvecklas och bli bättre på någonting i framtiden. Vi har alla den kapaciteten, nyckeln är vårt eget förhållningssätt, vårt "mindset", till denna förändring.

Detta mindset utgår från en tro på individens förmåga. Organisationer som arbetar med ständiga förbättringar och kontinuerligt lärande anammar ett sådant mindset. De jämför inte individer mot varandra, utan låter varje person utgå från sin egen potential. De säger "Du kan inte detta ännu, du är inte bra på detta ännu, men du kan bli!"

En pionjär som har forskat i detta och i hjärnans kraft är Dr. Carol Dweck, professor vid Stanford Universitet. I hennes forskning "Growth mindset" bekräftas vilken kraft för utveckling och inläring vår hjärna besitter med sin föreställning, eller "mindset". Vi tenderar nämligen att ha antingen ett mindset som hjälper oss med inläring, eller ett mindset som inte är lika hjälpsamt.

Det andra, inte lika hjälpsamma mindset, är orörligt och fixerat i sin tro på att "jag har utrustats med den intelligens och förmåga jag har från födelsen och kan inte ändra det." Det första, rörliga mindset som är inriktat på tillväxt, utgår från att "Jag kan lära mig, jag kan ändras, jag kan bli bättre."

Länk till Carol Dweck's föredrag på TED:  
<https://youtu.be/hiiEeMN7vbQ>

## IHM's grundsyn på lärandet



Det är här IHM's grundsyn på lärandet kommer in i bilden. Vi tror på människans och organisationers kraft att utvecklas och förbättras och ser inläring som en process som involverar det långsamma reflekterande tänkandet. Vi tar hänsyn till människans nedärvda inlärningsförmåga, relevant forskning och moderna digitala tekniker för att hjälpa våra kunder och deltagare att utvecklas, förändras och växa utifrån sina förutsättningar och potential. Med rätt mindset, tiden som en aktiv resurs och moderna utbildningsformer genom blended learning omvandlas kunskap till bestående resultat hos individer och organisationer.

### Resultat och effektmätning – Kirkpatrick's utvärderingsmodell

Hur vet vi då att vi får önskade resultat av en utbildningsinsats? Ett utbildningsbehov uppstår vanligtvis när en individ eller organisation behöver utvecklas eller förändras och har därmed ett mer övergripande syfte. För att veta om utbildningen varit framgångsrik och syftet har uppnåtts, behöver vi utgå från det övergripande syftet, sätta upp målen, mäta effekterna och utvärdera resultatet.

Den mest använda modellen idag för utvärderingen av resultat från utbildning har lanserats av professor Daniel Kirkpatrick. Denna modell kom till redan 1959, men fick sin utspridning först på senare delen av 1990-talet då Kirkpatrick presenterade modellen i sin bok "Evaluating Training Programs". Kirkpatrick's modell inbegriper utvärdering av utbildningsresultat på fyra nivåer:

**Nivå 1 Reaktion** – hur upplevde deltagaren utbildningen?

**Nivå 2 Inläring/kunskap** – har deltagaren uppnått önskad kunskapsökning?

**Nivå 3 Beteende** – har den nya kunskapen lett till nytt önskat beteende?

**Nivå 4 Resultat** – har det nya beteendet lett till bestående resultat och i förlängningen till önskade effekter hos individen/organisationen?

Kirkpatrick's utvärderingsmodell kan vara mycket användbar när vi vill mäta resultat och effekterna av en företagsanpassad utbildningsinsats. Modellen styr medvetenheten om vilken nivå utbildningsinsatsen vill möta: att förmedla kunskap eller åstadkomma beteendeförändring?

Vill man dessutom kunna beräkna ROI och följa upp effekterna i verksamheten, behöver man ta in olika nyckeltal och mäta affärsresultat. Nedanstående tabell kan ge inspirationer till hur olika nivåer kan utvärderas och mätas.

## NIVÅ 1. REAKTION

Exempel utvärderingsfrågor	Exempel verktyg och metoder	Relevans och tillämpbarhet
Hur upplevde deltagaren utbildningen? Var utbildningen relevant? Användes tiden meningsfullt? Engagemang och deltagande? Var ansträngning i nivå med det upplevda inlärningsresultatet?	T ex "happy faces". "Vanliga" kursutvärderingar med bedömnings-skalar Enkäter för personliga åsikter, tyckanden. Muntlig kommunikation, kontakt med deltagaren efteråt. Verbal eller skriven rapport efter utbildningen till deltagarens chef.	Lätt att genomföra. Kan göras i direkt anslutning till utbildningen. Enkelt att se/läsa/höra reaktioner. Kostnadseffektivt att samla och analysera resultaten. Viktigt att ta vara på ev. missnöje omedelbart. Utvärderingar kan användas som referenser från deltagare/företag.

## NIVÅ 2. KUNSKAP

Exempel utvärderingsfrågor	Exempel utvärderingsfrågor	Exempel utvärderingsfrågor
Har deltagaren uppnått kunskapsökning genom utbildningen? Har läraren hållit sig till ämnet? Har deltagaren fått den kunskap som var avsedd att levereras? Kommer utbildningen att hjälpa deltagaren i rätt riktning med tanke på den förändring eller utveckling som förväntas?	Bedömningar och kunskapstester under och efter utbildningen. Intervjuer och observationer Analysverktyg kan kopplas till för före- och eftermätningar. Resultat kan jämföras mellan individer. Lätt att genomföra elektroniskt och online.	Enkla att sätta upp, men kräver mer eftertanke med frågor och betygsskalor (pålitliga och tydliga testfrågor, frågornas viktning etc) Mycket användbart för att mäta tekniska färdigheter. Svårt att mäta resultat från mer komplexa utbildningar som t ex attityder, beteenden. Kan bli arbetsamt att vid krångliga verktyg.

## NIVÅ 3. BETEENDE

Exempel utvärderingsfrågor	Exempel utvärderingsfrågor	Exempel utvärderingsfrågor
Har den nya kunskapen lett till nytt eller ändrat/önskat beteende? Har deltagaren börjat praktisera det inlärd på arbetet? (Utvärdering kan göras direkt men beteendeförändringar kräver ofta ett längre tidsperspektiv.) Är nya färdigheter, beteenden på önskad nivå, i önskad omfattning?	Observationer och intervjuer över tid krävs för att konstatera om utveckling lett till bestående förändring eller resultat. Bedömningar måste användas med finkänsla och sedan transfereras till lämpliga verktyg. Även deltagarens egna bedömningar måste vägas in. Bedömningar måste designas omsorgsfullt för att inte färgas av subjektiva uppfattningar (gäller både för deltagaren och bedömare). 360-feedback är användbart verktyg för dessa utvärderingar. Bedömningen kan också designas kring ett scenario, där specifika KPI'er eller kriterier betraktas.	Beteendeförändringar är svårare att kvantifiera än de två tidigare nivåerna. Snabba och enkla utvärderingssystem kan bli fel. Viktigt att involvera deltagarens chef i bedömningen. Utvärdering i sig kan göra att utbildningseffekten inte avtar eller inte leder till någon förändring alls efter utbildningsinsatsen. Denna nivå bör förankras med nästa nivå – resultat!

## NIVÅ 4. RESULTAT

Exempel utvärderingsfrågor	Exempel utvärderingsfrågor	Exempel utvärderingsfrågor
Har det nya beteendet lett till bestående resultat och i förlängning till önskade effekter hos individen/organisationen? Mätning sker lämpligen med hjälp av företagets KPI'er, t ex: • Volym • Värden • Procenttal • Tidsramar • ROI, etc. Det kan handla om kundundersökningar, personalomsättning, kassationer, produktionsfel, uppnådda standarder och ackrediteringar osv.	Många av dessa mätetal kan redan existera i befintliga lednings- och rapportsystem. Utmaningen är att hitta sätt att relatera dessa resultat till deltagarens färdigheter och beteende. Det är viktigt att redan i början av utbildningen identifiera och komma överens om dessa mätningar så att deltagarna är förstådda med vad det är som mäts. Vid uppföljning av affärsresultat och nyckeltal är det viktigt att kunna identifiera vilka resultat som härrör sig från utbildningen.	Det är inte så svårt att följa individuella resultat, däremot är det mycket svårare att härleda resultat genom hela organisationen då de kan påverkas av så många yttre och inre faktorer. Även externa faktorer kan påverka organisationen och affärsresultat under mätperioden vilket självklart kan leda till bättre eller sämre mätresultat än vad som det som träningen bidrar till.

Tabelluppsättning är inspirerad av Kirkpatrick's officiella webbsida: [www.kirkpatrickpartners.com](http://www.kirkpatrickpartners.com)

# IHM BUSINESS SCHOOL

## **VILL DU VETA MER?**

Kom och få ett smakprov och känn på atmosfären på något av våra seminarier eller informationsmöten.

Du kan också boka rådgivning för att diskutera dina eller dina medarbetares behov och de möjligheter en utbildning på IHM kan ge.

Ring **0200-24 00 24** eller boka rådgivning på [ihm.se](http://ihm.se)