NATIONALT VIDENSCENTER FOR DEMENS

Til dig, der er leder

På denne side kan du få viden om og inspiration til, hvordan du som leder opnår det største udbytte, når dine medarbejdere er på kursus.

Forskningen viser, at jo større ledelsesmæssig opbakning og jo tydeligere det er, hvilken forskel kurset skal gøre på arbejdspladsen, jo større er sandsynligheden for transfer. Som leder ligger den største del af arbejdet i tiden før og efter, at medarbejderen er afsted på kursus.

Analyse af behov

Kompetenceforløb eller deltagelse i et kursus tager ofte udgangspunkt i et erkendt behov for at ville handle mere kvalificeret. Forinden er det derfor en fordel, at ledelsen laver en analyse af, hvilken forandring, der ønskes i praksis og i løsning af opgaverne, hvilke forudsætninger og kompetencer medarbejderne har, hvilke der er behov for at styrke, og hvad forandringen vil kræve af dig som leder og i resten af organisationen.

Hvis I vælger et af vores hjemkøbskurser, foregår undervisningen på jeres arbejdsplads, og vi har mulighed for at skræddersy kurset til lige netop jeres behov og praksis. Overvej hvordan du vil sammensætte kursusholdene. Skal deltagerne undervises afdelingsvist eller på tværs i organisationen.

Der er fordele og ulemper ved begge holdtyper, og sammensætningen afhænger af, hvad du gerne vil opnå. Som forberedelse vil vi derfor gerne i dialog med jer, så vi kan få et godt kendskab til den kontekst og praksis, som medarbejderne skal anvende deres nye viden og færdigheder i. På den måde kan vi bedre tilpasse undervisningens niveau og indhold og målrette det til jer.

Læs mere om hjemkøbskurser her

Læringskontrakt

Forbered dine medarbejdere til kurset og afstem forventningerne til, hvad målet er med kurset. Det kan ske ved en individuel samtale eller ved at samle en gruppe af medarbejdere, som skal på det samme kursus.

Brinkerhoff og Apking har udviklet *High Impact Learning Map,* som er et dialogredskab mellem leder og medarbejder. Redskabet kan optimere læringsudbyttet og sikre, at det lærte anvendes i praksis.

Den går i sin enkelhed ud på at få afstemt med medarbejderen, hvilken viden og hvilke kompetencer, der er brug for, for at kunne løse arbejdsopgaverne, og hvordan det konkret skal anvendes og gøre en forskel i praksis.

Man kan se det som en gensidig læringskontrakt mellem leder og medarbejder, som anvendes før og efter deltagelsen i et kursus eller længerevarende læringsforløb.

Formålet med en læringskontrakt er at:

- afstemme forventninger mellem medarbejder og leder om formål og mål med kursusdeltagelsen.
- bevidstgøre medarbejderen om, hvad det lærte skal bruges til.
- fremme at medarbejderen tager ansvar for sin egen læring.
- bevidstgøre lederen om, hvad der kræves af arbejdspladsen for at medarbejderen kan anvende den nye viden.
- definere en tydelig ramme for, hvem der gør hvad og hvornår.

NATIONALT VIDENSCENTER FOR DEMENS

Hjælpeark til dig, der er leder

Her kan du hente hjælpearket "Læringskontrakt", som du kan udfylde sammen med din medarbejder, der skal på kursus.

Hent hjælpearket her

Senest opdateret: 10. marts 2023