

Flere udgaver af kurset

Kurset findes i flere udgaver – afhængig af ambitionsniveau. Der er typisk 8-12 på holdet.

Udgave A: To intensive sammenhængende dage, hvor vi kommer hele pensum igennem og deltagerne efterfølgende arbejder de mange værktøjer og metoder i hverdagen på jobbet.

Udgave B: Tre adskilte dage, hvor hver kursusdag ligger med ca. tre ugers mellemrum. Herved kan nye læringsstrategier trænes og nogle af de individuelle læringsmål realiseres som en del af kursusforløbet.

Mulig elementer på kurset

Forandringernes vinde. Når det blæser, bygger nogle læhegn, mens andre rejser vindmøller. Det lærende mind-set er en beslutning om, hvordan man vil være på jobbet.

Forretningens behov. Hvilke kompetencer er der efterspørgsel på – hvordan kan en læringsplan bevare min ”markedsværdi”?

Mål er ikke bare mål. Særligt læringsmål har brug for at være velformuleret for at være effektive, ellers er de i stor fare for at drukne i hverdagens mere pressende gøremål.

Growth mindset. Egne mål er godt, men et generelt læringsmindset er endnu bedre. Dette kan ses som modsætningen til et fixed mindset, der medfører fokus på fiasko og fejlrisiko. Et growth mindset ser samme begivenheder som feedback med læringsmuligheder indbygget.

En udfordring eller et vilkår? Er der en opgave, vi har brug for at lære at kunne håndtere eller skal vi i stedet lære at leve med situationen som et vilkår? Man skal vælge sine kampe med omhu, men hvad er det bedste valg?

Begrænsende overbevisninger er muligvis den største barriere mod læring, så det er afgørende at kunne mestre dem - Både sine egne og de andres.

Mentale modeller. Vi handler ikke direkte på virkeligheden, som den er, men på vores opfattelse af den. Nogle gang skal vores syn på sagen ændres forud for at læring i situationen bliver muligt.

Tænkningens betydning for læring. Det er vanskeligt at gøre noget, man ikke har kunne gennemføre i tankerne først. Men tankerne kan drille, hvis man ikke har helt styr på, hvordan disse kan kontrolleres i en læringsituation.

Læringsstrategier. Det er ikke ligegyldigt, hvordan man går til læringsopgaven og det er godt at have en række forskellige strategier at vælge mellem når man står overfor udfordringerne.

Design af træningsbaner. Før man har lært de nye færdigheder vil man begå fejl – ellers er der jo ikke noget man har brug for at lære. En veldefineret træningsbane gør det ok at fejle forud for læring.

Rollemodel-læring. Vi kan lære overraskende mange komplekse færdigheder, blot ved at abe efter andre. Men dette gør vi sjældent med vilje, før vi bliver gjort opmærksom på mulighederne.

Feedback, 360° og evalueringer. Læring foregår oftest i sociale sammenhænge. Hvis man ikke er omhyggelig kan disse komme til at begrænse, i stedet for at fremme læringen.

Makker-træning. Det er meget motivende og inspirerende at få en andens opmærksomhed på ens egen læring. Derfor indeholder kurset også oplæg til coachende samtaler, der afdækker forhindringer og holder dampen oppe.

Lyder det interessant?

Hvis disse sider har skabt interesse for at sætte læring på dagsordenen hos jer, så tager vi en snak om, hvordan vi kan komme videre, og hvad jeres organisation har ud af indsatsen.

For mere information om kurset, og drøftelse af mulighederne for tilpasning, ring på 26 28 84 48.