

## Hvordan får jeg mere glæde af mit næste kursus?

Af: Anne Tang Thomsen, Konsulent i Teglkamp & Co. [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)



'Hvor fedt jeg skal på kursus', 'spændende jeg skal lære noget nyt', 'det har vi prøvet før', 'øv det er spild af tid' eller 'hvorfor skal vi nu på kursus igen'!

Det er meget få job, hvor man blot kan 'hvile på laurbærbladene og leve på fortidens viden'. Det er derfor klogt at spørge sig selv: Hvor motiveret er jeg egentligt for at lære nyt og for at anvende ny viden i praksis?



Ligeledes er det klogt at spørge sig selv: har jeg egentlig fået ordentlige vilkår for at lære nyt? Motivation kan nemlig nemt vendes til 'nej det gider jeg ikke', hvis man igen og igen har dårlige erfaringer med, hvordan forskellige læringsprocesser håndteres.

### Er det ikke en ledelsesopgave?

Det er rigtigt, at motivation og læring bør være fokusområder for ledelsen, men hvis ikke du oplever, at denne opgave bliver løftet ordentligt, giver det mening selv at gøre noget. Det er i hvert fald sikkert, at der er flere ting, du kan gøre - og som du kan ønske fra din virksomhed/ledelse, som umiddelbart giver bedre vilkår for og en bedre oplevelse af at lære nyt. Endvidere øges chancen for, at du rent faktisk også kan bruge ny viden i praksis.

### Vil jeg lære noget nyt?

Start med at være ærlig overfor dig selv: Har du lyst til at lære nyt - og (hvis muligt) hvorfor har du det sådan? Motivation har en historie og hænger meget sammen med tidligere erfaringer (gode eller dårlige), vi har gjort os med at tilegne os og anvende ny viden. Her kan være en nøgle til at arbejde med egen motivation.

Men uanset om du glæder dig eller i modsatte retning føler en vis træthed ved tanken, er det meget klogt selv at overveje, 'hvornår har jeg det bedst med at lære nyt'. Det er også en rigtig god ide, at tage en snak med din leder om, hvad der er vigtigt for dig, for at få det meste ud af fx et kursus.

### Bed om at få information:

Det er generelt nemmere at være motiveret for at lære nyt, hvis vi forstår, 'hvorfor skal vi det? - og hvad er de mere konkrete mål og planer!'

Optakten til et kursus eller et uddannelsesforløb er derfor vigtigt for, at vi er motiverede for at deltage aktivt og positivt, men også for, at vi efterfølgende får det bedste ud af det, vi har lært!

Så spørg din leder:

- Hvorfor du skal på kursus, hvad er formålet? Dette kan også modvirke en fornemmelse af, at når vi skal lære noget nyt, eller når vi skal gøre noget på en ny måde, er det en kritik af det, vi allerede gør, hvilket naturligt kan lægge en dæmper på motivationen for at lære nyt.

- Hvad er det rent faktisk, du skal lære - og hvad er det, du skal kunne; husk at der er forskel på 'at vide' og 'at gøre'.
- Hvornår og hvordan du skal bruge det lærte. Det er vigtigt, at der allerede på et tidligt tidspunkt er tænkt i anvendelse af det lærte - og i opfølgning.
- Bed om tid til at forberede dig til kurset. Det giver bedre vilkår for dig selv og for underviseren!



## Hvad øger udbyttet af selve kurset/uddannelsesforløbet:

Det er langt fra sikkert, at du har mulighed for at påvirke planlægningen af selve kurset/uddannelsesforløbet, men hvis du har, så er her nogle af de ting, du kan anbefale:

- At I kommer afsted flere kolleger sammen, det øger chancen for at læringen efterfølgende bliver brugt og 'bider sig fast'.
- At underviseren tager udgangspunkt i det, I allerede kan, det medvirker både til at øge ny læring og mindske evt. modstand.
- Giv underviseren feedback - og spørg ind til ting, du gerne vil have uddybet.

## Anvendelse og opfølgning:

Det allervigtigste element for at sikre, at du (og din organisation) får glæde af det lærte i praksis, er, at du hurtigt kommer til at bruge din nye viden - og at der bliver fulgt op på det lærte:

- Jo kortere tid der går, fra du har lært noget nyt - til du bruger det i praksis, jo bedre. Det vil sige, at dit arbejde skal give mulighed for at anvende det lærte hurtigst muligt. Opsøg selv muligheder for at bruge din nye viden - sig til din leder, hvis ikke du får muligheden.
- Det er endda meget vigtigt, at der bliver fulgt op på det, du har lært. Hvordan går det? Kan du finde ud af det? Har der været udfordringer? Bed om feedback fra din leder og/eller del erfaringer med en god kollega. Andre ting, som er effektive ved opsamling: Supervisering, coaching, evaluering, logbøger, rapportskemaer mv.

## Hvad gør det svært at lære og anvende nyt:

Når du har lært noget nyt - og skal til at bruge det aktivt, betyder det, at du igen skal til at være 'ny i faget'. Det kan være en udfordring for mange pludselig at sætte sig i en nybegynder-position. Tænk over, hvordan du selv har det med det - fortæl evt. dine kolleger, at du lige nu er ved at afprøve noget nyt - og fx har brug for lidt ro eller lidt ekstra tid en opgave.

Det er dog også vigtigt, at du er opmærksom på, hvordan kulturen generelt er omkring dig og i virksomheden: Er det ok at prøve nye tilgange og at begå fejl - eller ej? Hvis svaret er 'eller ej' kan det være meget svært tro på, at det nytter at lære nyt og at gå nye veje!

Med håbet om, at du får glæde og anvendelse af dit næste kursus!

**Anne Tang Thomsen** er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag og har suppleret med forskellige former for konsulent- og lederuddannelser. Anne har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Anne har virket som bl.a. projektleder indenfor it-branchen og kursus-branchen, og har i mange år arbejdet som HR- og managementkonsulent. Se mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)

## Lederseminar: Uddannelse af medarbejdere – sådan bliver en omkostning til en gevinst!



Uddannelse er en ledelsesopgave - og ikke noget, der alene kan overlades til HR.

Undersøgelser viser, at de fleste organisationer kun får ca. 20 % af investeringen i kurser og uddannelse retur. En af årsagerne er, at lederne mangler viden og værktøjer til at arbejde effektivt med at få læring omsat til praksis.

Få sammen med dine lederkollegaer konkrete værktøjer lige til at gå hjem og implementere.

Læs mere på: [http://www.tegkamp.dk/Saadan\\_blicher\\_en\\_omkostning\\_til\\_en\\_gevinst.pdf](http://www.tegkamp.dk/Saadan_blicher_en_omkostning_til_en_gevinst.pdf)