

# Transfer-guide

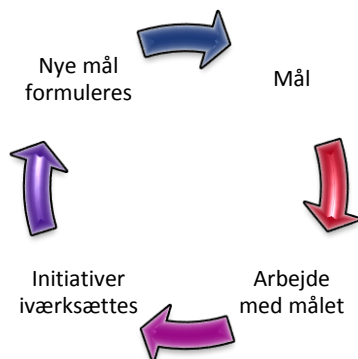
## - før, under og efter modulet

### Formål:

Denne transfer-guide anvendes som en del af arbejdet med at overføre læring og viden til den enkeltes dagligdag, men samtidig er formålet at inspirere til en dialog og opmærksomhed på modulet mellem dig som leder og din chef.

Guiden skal ikke nødvendigvis følges slavisk, men skal give anledning til områder som samtalen kan dreje sig om. Første samtaleskema og sidste samtaleskema minder meget om hinanden – da vi netop ønsker at sætte modulets forløb ind i en fortsat organisatorisk udvikling – en udvikling, som fortsætter efter at modulet er afsluttet.

Således bliver der tale om formativ proces, hvor nye udviklingsmuligheder ses i et cirkulært kredsløb:

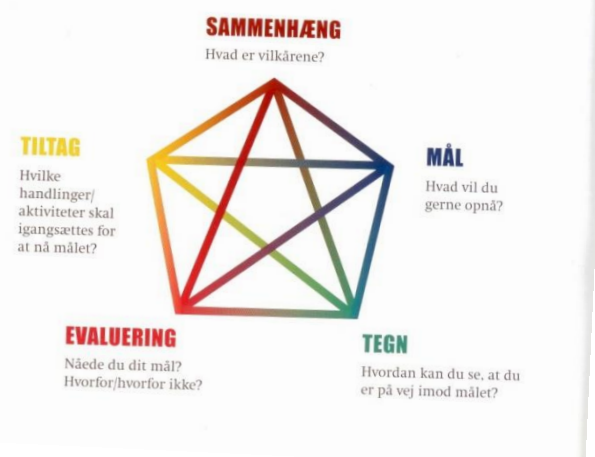


Guiden udgøres af tre elementer.

- Første del omhandler emner før end du som leder starter på modulet
- Anden del omhandler emner undervejs i modulet
- Tredje del omhandler emnerne efter afslutningen af modulet.

Guiden tager udgangspunkt i den såkaldte SMTTE-model, som er et redskab, der anvendes til planlægning og udvikling. Når man anvender SMTTE-modellen, skal man konkretisere sine mål og fokusere

Modellen ser således ud:



på vejen mod målet og effekterne. SMTTE-modellen skal opfattes som et dynamisk redskab, hvor man bevæger sig frem og tilbage mellem modellens elementer (Andersen, F.B. (2000). "Tegn er noget vi bestemmer: evaluering, kvalitet og udvikling i omegnen af SMTTE-tænkningen". Århus: Danmarks Lærerhøjskole).

Som det ses i figuren, repræsenterer hver af modellens spidser et af elementer. Disse er Sammenhæng, Mål, Tegn, Tiltag og Evaluering. De forskellige elementer i planlægningsprocessen er afhængige af hinanden og indbyrdes forbundet. Det ideelle er, at kategorierne understøtter hinanden.

Undervejs i skemaerne kan både du som leder og din chef gøre jer notater om samtalen.

Guiden er fortrolige, ligesom notater fra samtalerne er fortrolige. Oplysninger, som er fremkommet under samtalen, må derfor kun videregives til 3. part, såfremt dette er aftalt mellem jer.

## INDEN MODULETS OPSTART

# Samtaleskema

Navn (leder):	Arbejdssted:
Navn (chef):	Samtalen finder sted den:
I tidsrummet:	Lokale:

## Mål: Hvad vil du opnå med modulet?

1. Hvilke tidligere uddannelser eller kurser har du bag dig?
2. Hvordan har du anvendt viden fra tidligere kurser i din praksis?
3. Hvordan har du tidligere kombineret arbejde og fx kurser og uddannelse?
4. Hvad er det konkret, du ønsker at opnå med dette modulet? (*Målet skal være realistisk, relevant, forståeligt, vurderbart og positivt – formuler det du vil opnå, ikke det du vil undgå.*)
  - for dig som leder
  - for organisationen

Noter:

## Sammenhæng: Beskriv baggrund for valg af mål og effekter?

1. Hvad motiverer dig til at arbejde med netop disse mål og effekter i forhold til modulet?
2. Hvorfor er det vigtigt at bruge tid og kræfter herpå?
3. Hvordan hænger målene og effekterne sammen med det daglige arbejde?
4. Hvordan kan du kombinere undervisningen og det daglige arbejde?
  - muligheder og udfordringer

Noter:

### Tiltag: Hvad vil du gøre for at skabe ændringer?

1. Hvordan vil du konkret arbejde med målet i din dagligdag?
2. Hvem kan hjælpe dig i til at nå målene?
  - chefen/ andre ledere
  - andre lederstuderende på modulet eller i organisationen eller på tværs?
3. Hvornår arbejder du med hvad?

Noter:

### Tegn: Hvordan kan det ses og høres, at du nærmer dig målene og effekterne? Hvad vil du og vi som organisation registrere?

1. Hvad skal der holdes øje med for at se, om du nærmer dig målet?
2. Hvordan kan du og organisationen se, at du arbejder med målet?

Noter:

## Evaluering:

1. Af hvem og hvordan modtager du feedback undervejs i processen?
2. Hvordan evaluerer vi den samlede arbejdsproces med målet?
3. Hvad skal vi være særligt opmærksomme på i vores samtaler om modulet fremover?

Noter:

## UNDERVEJS I MODULET

# Samtaleskema

Navn (leder):	Arbejdssted:
Navn (chef):	Samtalen finder sted den:
I tidsrummet:	Lokale:

## Sammenhæng: Beskriv baggrund for valg af mål og effekter?

1. Hvordan spiller modulet og den daglige praksis sammen på nuværende tidspunkt?
2. I hvilke rammer arbejder du med modulets læring og din daglige praksis?

Noter:

## Mål: Hvad vil du opnå? Hvor vil du hen?

1. Hvad var det konkret, vi ønskede at opnå med dette modul?
2. Har målet og effekterne ændret sig undervejs?
3. Har arbejdet med modulet givet dig anledning til at se nye mål og effekter?

Noter:

### Tiltag: Hvad vil du gøre for at skabe ændringer?

1. Hvordan arbejder du konkret med målet i din dagligdag? Hvilke initiativer, handlinger eller aktiviteter har du sat i værk?
2. Hvilke initiativer, handlinger eller aktiviteter har du endnu ikke afprøvet?  
*Hvad forhindrer dig?*
3. Hvordan vurderer du, at vi hjælper dig med at nå målene?  
- Chef/ andre ledere  
- andre lederstuderende på modulet eller i organisationen?
4. Hvornår arbejder du med hvad?

Noter:

### Tegn: Hvordan kan det ses og høres, at du nærmer dig målene og effekterne? Hvad vil du og vi som organisation registrere?

1. Hvilke tegn har **du** set undervejs i forløbet?
2. Hvilke tegn har **vi** set undervejs i forløbet?

Noter:

## Evaluering:

Hvordan kommer vi videre?

Hvad har du brug for fra mig som chef og fra organisationen?

Noter:



Efter uddannelsen

# Samtaleskema

Navn (leder):	Arbejdssted:
Navn (chef):	Samtalen finder sted den:
I tidsrummet:	Lokale:

## Tilbageblik: Opfølgning på tidligere samtaler

1. Hvilken effekt havde modulet?
2. Hvad lykkedes særligt godt i modulet og i dit daglige arbejde?
3. Hvad lykkedes mindre godt i modulet og i dit daglige arbejde?

Noter:

## Nye mål: Hvad vil du opnå? Hvor vil du hen?

1. Hvad er det konkret, vi nu kan sætte op af mål – på baggrund af den netop afsluttede modul? (*Målet skal være realistisk, relevant, forståeligt, vurderbart og positivt – formuler det du vil opnå, ikke det du vil undgå.*)  
- for mig som chef og for organisationen

Noter:

### Sammenhæng: Beskriv baggrund for valg af mål og effekter?

1. Hvad motiverer dig til at arbejde med netop disse mål og effekter?
2. Hvorfor er det vigtigt at bruge tid og kræfter herpå?
3. Hvordan hænger målene og effekterne sammen?

Noter:

### Tiltag: Hvad vil du gøre for at skabe ændringer?

1. Hvordan vil du konkret arbejde med målet i din dagligdag?
2. Hvem kan hjælpe dig i til at nå målene?
  - Chef/ andre ledere
  - andre lederstuderende/kollegaer på modulet eller andre i organisationen?
3. Hvornår arbejder du med hvad?

Noter:

## Tegn: Hvordan kan det ses og høres, at du nærmer dig målene og effekterne? Hvad vil du og vi som organisation registrere?

1. Hvad skal der holdes øje med for at se, om du nærmer dig målet?
2. Hvordan kan du/organisationen se, at du arbejder med målet?

Noter:

## Evaluering:

1. Af hvem og hvordan modtager du feedback undervejs i processen?
2. Hvordan evaluerer vi den samlede arbejdsproces med målet?

Noter: