

Modul 2: Læring og kompetenceudvikling i arbejde og organisationer (15 ECTS)**Master i Voksnes Læring og kompetenceudvikling
(MEd of Adult Learning and Human Resource Development)**

ModulkoordinatorKatia Dupret Søndergaard (katia@dpu.dk)Undervisere:Vibe Aarkrog (vibe.aarkrog@uvm.dk)Kristina Mariager Anderson (kma@dpu.dk)Ulrik Brandi (ulbr@dpu.dk)Bente Elkjær (elkjaer@dpu.dk)Cathrine Hasse (caha@dpu.dk)Gitte K. Jørgensen (Gikajo@dpu.dk)Steen Høyrup Petersen (shp@dpu.dk)Ib Ravn (ravn@dpu.dk)Camilla Raymond (cr@organisation.cc)Katia Dupret Søndergaard (katia@dpu.dk)Vejledere:Vibe Aarkrog, Ulrik Brandi, Bente Elkjær, Gitte Karina Jørgensen, Steen Høyrup Petersen
Ib Ravn, Katia Dupret SøndergaardKalender:

1. seminar: 7. februar t.o.m. 9. februar 2013 – Lokale A403

2.seminar: 28. marts t.o.m. 1. marts 2013 – Lokale A405

3. seminar: 21. marts t.o.m. 22. marts 2013 - Lokale A405

4. seminar: 18. april t.o.m. 20. april 2011 – Lokale A405

Eksamenstilmelding: Ikke fastlagt d.d.
Godkendelse af problemformulering: Ikke fastlagt d.d.
Aflevering af modul 2 opgave: Ikke fastlagt d.d.

Formål:

Modulet har til hensigt at give den studerende en indføring i organisatorisk læring og udvikling samt læring på arbejdspladsen.

Mål:

Efter gennemført modul kan den studerende:

- demonstrere overblik over og indsigt i arbejdspladslæring, organisatorisk læring og læring i sociale kontekster
- formulere, analysere og vurdere praksis for kompetenceudvikling af medarbejdere med udgangspunkt i teorier og empirisk baseret viden om arbejdspladslæring, organisatorisk læring og læring i sociale kontekster.
- formulere forslag til gennemførelse af kompetenceudvikling på baggrund af teorier og empirisk baseret viden om arbejdspladslæring, organisatorisk læring og læring i sociale kontekster
- demonstrere indsigt i kvalitative metoder

Indhold:

Modulet har til hensigt at give den studerende en indføring i organisatorisk læring og læring i arbejdsmæssige sammenhænge. Modulet bygger videre på den viden om individuel læring, som de studerende har erhvervet sig på modul 1, og perspektiverer viden fra modul 1 i relation til organisationen og arbejdspladsen. Modulet omhandler således udvalgte teorier om arbejdspladslæring, organisatorisk læring, læring i praksis, social læringsteori, samspil mellem formaliseret og ikke formaliseret læring og kompetenceudvikling.

Tilrettelæggelse:

Undervisningen på modul 2 er en kombination af forelæsninger, diskussioner, studerendes præsentationer af tekster, e-learning, øvelser, arbejdet med en eller flere relevante cases og vejledning. Det forventes, at de studerende har læst teksterne til de respektive undervisningssessioner, således at de er i stand til at analysere, vurdere og diskutere indholdet i teksterne. Se i øvrigt de specifikke forberedelseskrav for hver enkelt undervisning i den detaljerede undervisningsplan.

Vejledning og eksamen:

Studerende eksamineres på baggrund af en skriftlig opgave på maksimalt 15 normalsider med efterfølgende mundtlig diskussion af 30 minutters varighed (inklusive votering). Hver studerende tildeles en vejleder i forbindelse med deres skriftlige arbejder. Fordelingen af studerende på de respektive vejledere sker på 1. seminar. Der henvises til en mere detaljeret fremstilling af forholdene omkring eksamen og vejledning, som findes i studieordningen for Master i Voksenuddannelse. Mere specifik information omkring eksamen og eksamensprocedurer sker ved henvendelse til Studiekontoret.

Litteratur:

Grundbog: Easterby-Smith, M. and Lyles, M. (2011)(eds.). *Handbook of Organizational learning and knowledge management*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons

Kompendium med udvalgte tekster for hver session.

Oversigt:

Master i Voksnes læring og kompetenceudvikling, forår 2013 Modul 2: Læring og kompetenceudvikling i arbejde og organisationer

Dato	Tid	Sted	Titel	Underviser
1. seminar				
07.02.12	10:00-12:30		Velkomst og gruppedannelse	Katia D. Søndergaard
07.02.12	13:30-16:00		Overblik og grundbegreber	Ulrik Brandi
8.02.12	10:00-12:30		Fællesforelæsning	Ove Korsgaard
8.02.12	13:30-16:00		Kompetencebegrebet	Steen Høyrup
9.02.12	10:00-12:30		Dataanalyse, del 1	Katia D. Søndergaard
9.02.12	13:30-16:00		Dataanalyse, del 2	Ulrik Brandi
2. seminar				
28.02.12	10:00-12:30		Læring i arbejdslivet/organisationer - klassikere	Ulrik Brandi
28.02.12	13:30-16:00		Sociale læringsteorier med fokus på praksisfællesskaber	Ulrik Brandi
01.03.12	10:00-12:30		Aktivitetsteori og innovation	Cathrine Hasse
01.03.12	13:30-16:00		Teknologi, læring og organisation	Katia D. Søndergaard
3. seminar				
21.03.12	10:00-12:30		Sensitivitet og innovation	Katia D. Søndergaard
21.03.12	13:30-16:00		Medarbejderdreven innovation og læring	Steen Høyrup
22.03.12	10:00-12:30		Transfer	Vibe Aarkrog
22.03.12	13:30-16:00		Et pragmatisk blik på Organisatorisk Læring	Bente Elkjær
4. seminar				
18.04.12	10:00-12:30		Voksenvejledning i arbejdslivet	Kristina Mariager-Anderson
18.04.12	13:30-16:00		Organisation og faglighed	Gitte Karina Jørgensen
19.04.12	10:00-12:30		Fællesforelæsning	Ib Ravn
19.04.12	13:30-16:00		"Mening i arbejdslivet – og læring" Procesværktøjer - veje at gå når du skal lede mennesker i	Ib Ravn
20.04.12	10:00-12:30		kompetenceudviklingsprocesser - gæsteforelæser	Camilla Raymond
20.04.12	13:30-15:15		Læring i arbejdslivet/organisationer - nybrud	Ulrik Brandi
20.04.12	15:15-16:00		Evaluering	Katia Dupret Søndergaard

1. Seminar: 7-9.februar 2013

1. session: Velkomst og gruppedannelse

Dato: 07. 02. 2013

Tid: 10:00-12:30

Sted: A403

Underviser: Katia Dupret Søndergaard

Mål: Efter denne session vil de studerende have et generelt overblik over modul 2 herunder eksamen og vurderingskriterier og vide hvilke vejledere de vil have tildelt.

Indhold: Første session vil fokusere på at præsentere de studerende for generel information om indholdet og strukturen på modul 2. Der vil især være fokus på at tydeliggøre mål for modul 2, eksamenskrav og vurderingskriterier for de studerende. Vi vil tildele de studerende vejledere og danne studiegrupper.

Litteratur: Ingen

Forberedelse: De studerende skal have reflekteret over projektinteresse og problemfelt, som vi kan bruge til at finde relevante vejledere.

2. session: Overblik og grundbegreber

Dato: 07. 02. 2013

Tid: 13:30-16:00

Sted: A403

Underviser: Ulrik Brandi og Katia Dupret Søndergaard

Mål: Efter denne session har den studerende fået et generelt overblik over grundlæggende principper i organisationsteori og dannet sig et overblik over etableringen af forskningsfelterne organisatorisk læring og arbejdspladslæring og vil have kendskab til kernebegreber.

Indhold: Den anden session vil gennemgå, en kort gennemgang af organisationsteori og hvilke fagdiscipliner læring i organisationer og arbejdsliv er forankret i, og hvad der kendetegner opkomsten af de to forskningsfelter. Kernebegreber inden for de to forskningsfelter vil blive præsenteret, som single og double-loop læring, informel og formel læring, læringsresultat som adfærd og viden, organisation og kompetencebegrebet.

Litteratur:

Bakka, Jørgen F. & E. Fivelsdal (red.) 2010 (5.udg.): *Organisationsteori – Struktur, Kultur og Processer*, Handelshøjskolens Forlag, København, 376 s. kapitel 1 –Hvad er organisation og organisationsteori?

Easterby-Smith, M. and Lyles, M. (2011). The evolving field of organizational learning and knowledge management (ch. 1). In Easterby-Smith, M. and Lyles, M. (eds.) *Handbook of Organizational learning and knowledge management*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.

Elkjaer, Bente & Bjarne Wahlgren (2006). *Organisational learning and workplace learning - similarities and differences*. In Antocopoulou, E., et al. *Learning, Working, and Living: Mapping the terrain of working life learning*. London: Palgrave.

Forberedelse: Læs den angivne litteratur, som vil blive gennemgået ved en forelæsning med diskussion. Overvej derfor: hvad er organisatorisk læring og arbejdspladslæring og hvordan kommer de to fænomener til udtryk på din arbejdsplads?

3. session: Fællesforelæsning 1: Pædagogik og læring i idéhistorisk og demokratisk perspektiv

Dato: 8. 02. 2013

Tid: 10:00-12:30

Sted: Festsal

Underviser: Ove Korsgaard

Mål:

Den studerende får overblik over de idéhistoriske forudsætninger for forskellige pædagogiske retninger såsom evangelisk pædagogik, filantropisk pædagogik, nyhumanistisk pædagogik, folkelig-national pædagogik, naturalistisk pædagogik og reformpædagogik. Den studerende kan relatere overblikket til hvilke skoleformer og uddannelsesinstitutioner, der i særlig grad er knyttet til de forskellige pædagogiske retninger. Den studerende får indblik i de diskussioner om de principielle problemstillinger, der er forbundet med det pædagogiske mål: at opdrage til samfundssind, medborgerskab og demokrati.

Litteratur:

Korsgaard, Ove & Lars Løvlie: "Indledning". I Rune Slagstad, Ove Korsgaard, Lars Løvlie (red.): *Dannelsens forvandlinger*, Pax Forlag, Oslo, 2003:9-31

Korsgaard, Ove: "Samfundets trosbekendelse". I tidsskriftet *Politik*, nr. 1, 2010: 44-52

Forberedelse: Læs teksterne som vil blive gennemgået.

4. session: Kompetencebegrebet

Dato: 8. 02. 2013

Tid: 13:30-16:00

Sted: A403

Underviser: Steen Høyrup Petersen

Mål: Efter denne session vil den studerende have viden om kompetencebegrebet og kendskab til kompetencebegrebets forskellige definitioner.

Indhold: Sessionen er en introduktion til forskellige definitioner og forståelser af kompetencebegrebet, som er kendetegnet ved en udvikling fra kvalifikationer til kompetencer og fra uddannelse til læring. Desuden vil sessionen komme med eksempler på, hvordan man kan måle kompetence og dermed også kompetenceudvikling på arbejdspladsen.

Litteratur:

Ellström, P.E. (2009). Competence development in the workplace: concepts, strategies and effects (ch. 3). In Illeris, K. *International perspectives on competence development – Developing skills and capabilities*. New York: Routledge.

Høyrup, S. & Pedersen, K. (2004) *Lærings- og kompetencebegrebet i arbejdslivsforskningen*. I: Illeris, K. (red.) *Udspil om læring i arbejdslivet*. Roskilde Universitetsforlag. København.

Forberedelse: Læs den angivne tekst og gør dig overvejelser over, hvordan man forstår kompetence i din virksomhed, hvordan arbejder man med kompetenceudvikling og hvordan relaterer dette sig til indholdet i teksterne og forelæsningen.

5. session: Dataanalyse 1

Dato: 9. 02. 2013

Tid: 10:00-12:30

Sted: A403

Underviser: Katia Dupret Søndergaard

Mål: Efter denne session vil den studerende have dannet sig et overblik over forskellige kvalitative dataindsamlings-tilgange og have kendskab til centrale metoder til dataindsamling inden for den organisatoriske kvalitative forskning.

Indhold: Denne session vil give den studerende overblik over forskellige kvalitative dataindsamlings- tilgange inden for den kvalitative forskning. Der vil blive lagt vægt på interviewteknik, observation og tekst. De studerende præsenteres for forskellige typer af interview, observation og tekstmateriale, og hvordan dette kan indsamles. Der vil blive lagt vægt på grundbegreber som etik, lukkede kontra eksplorative spørgsmål, dokumenters status og at forske i egen praksis.

Litteratur:

Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2010). Interviewet som forskningsmetode. Kap. 1. i Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2010) (red.). *Kvalitative metoder – en grundbog*. København: Hans Reitzel.

Coghlan D. & R. Holian (2007) Editorial: insider action research. I *Action Research* 5: 5

Lynggaard, K. (2010). Dokumentanalyse. Kap. 6. i Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2010) (red.). *Kvalitative metoder – en grundbog*. København: Hans Reitzel.

Raudaskoski, P. (2010) Observationsmetoder (herunder videoobservation). Kap. 3 i i Brinkmann, S. & Tanggaard, L.(red.). *Kvalitative metoder – en grundbog*. København: Hans Reitzel.

Forberedelse: Læs de angivne tekster, som vil blive præsenteret gennem en forelæsning med efterfølgende diskussion. Overvej hvilke kvalitative metoder, der vil være relevante at anvende i din undersøgelse af læring i din organisation.

6. session: Dataanalyse, del 2

Dato: 9. 02. 2013

Tid: 13:30-16:00

Sted: A403

Underviser: Ulrik Brandi

Mål: Efter denne session vil den studerende have dannet sig et overblik over forskellige kvalitative analysestrategiske tilgange og have kendskab til centrale metoder til kodning og systematisering inden for den organisatoriske kvalitative forskning. Den studerende vil efter 6. session være i stand til at påbegynde en analyse af indsamlet kvalitative data inden for områderne organisatorisk læring og arbejdspladslæring.

Indhold: Den 6. session vil give den studerende overblik over forskellige kvalitative analysestrategiske tilgange inden for den kvalitative forskning i læring og kompetenceudvikling i organisationer og arbejdspladser. Der vil blive lagt vægt på analyseenheden, kodning, systematisering, og sammenhæng mellem indsamlet data og teori. De studerende præsenteres for forskellige typer af kodningsmuligheder, f.eks. AtlasTi, tematiske kodninger. Der vil blive lagt vægt på grundbegreber inden for tematisk kodning, som forskelle og ligheder, brud og overraskelser i materialet.

Litteratur:

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(1), 77-101.

Kristiansen, S. (2010). Kvalitative analyseredskaber. Kap. 21 i Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (red.). *Kvalitative metoder – en grundbog*. København: Hans Reitzel.

Forberedelse: Det forudsættes, at de studerende har læst teksterne og sat specielt fokus på de respektive analysemetoder, der bliver fremlagt. Vi vil i fællesskab arbejde med og diskutere fremlagte cases, som eksempler på analytisk arbejde i kvalitativ forskning inden for organisationsstudier. Overvej, hvordan du analyserede data på tidligere moduler og hvilke principper du fulgte.

2. seminar: 28.februar-1.marts 2013

7. session: Læring i arbejdslivet/organisationer - klassikere

Dato: 28. 02. 2013

Tid: 10-12:30

Sted: A405

Underviser: Ulrik Brandi

Mål: Efter sessionen vil den studerende have overblik over grundlæggende teorier om læring i arbejdslivet/organisationer og den studerende vil være i stand til at veksle mellem perspektiver i forbindelse med kompetenceudvikling på egen arbejdsplads.

Indhold: I denne session vil fokus være på at gennemgå klassiske teorier og grundbegreber inden for læring i arbejdslivet/organisationer. Hermed vil sessionen tydeliggøre den begrebsmæssige kerne og grundlag i klassiske teorier om læring og kompetenceudvikling i organisationer

arbejdspladslæring med specielt henblik på Knud Illeris deling i individ, organisatoriske kontekst og politiske element og Stephen Billetts forsøg på at fremkomme med konkrete resultater til, hvordan et curriculum for arbejdspladslæring kunne se ud.

Litteratur:

Argyris, C. (1991). Teaching Smart People How to Learn. *Harvard Business Review* 63(3), 99-109.

Billett, S. (1992). Towards a theory of workplace learning. *Studies in Continuing Education*, 14(2), 143-155.

Brown, J. S., & Duguid, P. (1991). Organizational Learning and Communities-of-Practice: Towards an Unified View of Working, Learning, and Innovation. *Organization Science*, 2(1), 40-57.

Crossan, M. *et al.* (1999). An organizational learning framework: from intuition to institution. *Academy of Management Review*, 24(3), 522-537.

Illeris, Knud (2004). A model of workplace learning. *The Journal of Workplace Learning*, 16(8), 431-441.

Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1992). Towards a theory of informal and incidental learning in organizations. *International journal of lifelong education*, 11(4), 287-300.

Forberedelse: Udvalgte tekster vil uddeles til de enkelte studiegrupper, som forventes at give en kort ca. 15 minutters præsentation af kerneindholdet/argumentet i teksten for resten af holdet og hvordan deres overvejelser er set i forhold til teoriens indflydelse eller anvendelse i forhold til kompetenceudvikling. Derefter kommer en udvalgt opponentgruppe (en anden studiegruppe) med kritiske kommentarer og perspektiver til den præsenterede tekst. Formidlingsmetode er fri. Præsenterede læsevejledning kan anvendes. Studerende forventes at have læst de angivne tekster på forhånd således at de studerende er i stand til at bidrage aktivt ved de udvalgte præsentationer og den efterfølgende diskussion. Litteratur kan variere efter antallet af studerende.

8. session: Teknologi, læring og organisation

Dato: 28. 01. 2013

Tid: 13:30-16:00

Sted: A405

Underviser: Katia Dupret Søndergaard

Mål: Efter denne session vil den studerende have fået et overblik over teori som samtænker teknologier og læring, med særligt fokus på organisationer og arbejdsliv.

Indhold: Den forelæsning vil give den studerende overblik over teori som beskæftiger sig med sammenhængen mellem læring og artefakter herunder teknologi på arbejdspladsen. Der vil blive lagt vægt på Aktør-Netværksteori og teoriens grundbegreber som princippet om generaliseret symmetri, aktør og netværk.

Litteratur:

Dupret Søndergaard & Hasse (2012). Metalogiske teknologiforståelser. I Dupret Søndergaard & Hasse (red.). *Teknologiforståelse – på skoler og hospitaler*. Århus Universitetsforlag: København

Fenwick, T and Edwards, R. (Eds.) (2012) Devices and educational change, kap .1. I Fenwick, T and Edwards, R. (Eds.) (2012) *Researching education through actor-network theory*. West Sussex, UK: Wiley.

Gherardi, S. (2011). Organizational Learning: The Sociology of Practice (ch. 3). I Easterby-Smith, M. & Lyles, M. (eds.) *Handbook of organizational learning and knowledge management*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.

Forberedelse: Læs teksterne. Vi vil gennemføre en øvelse, hvor du bedes diskutere, hvorledes man kan forstå et initiativ eller praksis på din arbejdsplads, som involverer teknologi. Reflekter i den forbindelse også over følgende: Hvilke aktører er med i den praksis og hvordan. Hvilke forhandlinger af forandringer og muligheder for læring i netværket tænker du, der er i det netværk?

Sekundær litteratur:

Gherardi, S., & Nicolini, D. (2003). To transfer is to transform: The circulation of safety knowledge. In D. Nicolini, S. Gherardi & D. Yanow (Eds.), *Knowing in organizations: A practice-based approach* (pp. 204-224). London & Armonk: M.E. Sharpe.

Orlikowski, W. (2006). Material knowing: the scaffolding of human knowledgability. I *European Jr. Of Information systems*. 15, 460-466

9. session: Aktivitetsteori og innovation

Dato: 01. 03. 2013

Tid: 10:00-12:30

Sted: A405

Underviser: Cathrine Hasse

Mål: Efter denne session vil den studerende have udviklet kendskab til aktivitetsteorien og hvordan aktivitetsteorien kan bruges til at forstå innovation og læring i arbejdslivet.

Indhold: I denne session vil vi gennemgå grundlæggende begreber inden for aktivitetsteorien, som den præsenteres af Yrje Engeström med historisk afsæt i Vygotsky og Leontjev. Vi vil sætte fokus på: at gennemgå aktivitetssystemer og hvilke elementer de består af, aktivitetssystemernes kontradiktioner og ekspansiv læring. Grundbegreber inden for aktivitetsteori vil blive gennemgået og diskuteret i forhold til innovation og læring.

Litteratur:

Engeström, Y. (2001). Expansive learning at work: Toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of Education and Work*, 14(1), 133-154.

Forberedelse: Læs den udleverede tekst, således at du aktivt kan indgå i diskussioner omkring aktivitetsteorien. Overvej: hvordan man kan tænkes at anvende aktivitetsteori som ramme til at forstå læring i organisationer? Og hvordan mener du, at du kan bruge aktivitetsteorien som redskab til at skabe forandringer i din organisation?

10. session: Sociale læringsteorier med fokus på praksisfællesskaber

Dato: 01. 03. 2013

Tid: 13:30-16:00

Sted: A405

Underviser: Ulrik Brandi

Mål: Efter denne session vil den studerende have dannet sig et overblik over sociale læringsteorier og have kendskab til centrale begreber i praksisfællesskabsteorien.

Indhold: Den femte session vil give den studerende overblik over organisatorisk læring og arbejdspladslæring forstået som læring i sociale kontekster. Der vil blive lagt vægt på teorien om praksisfællesskaber udviklet af Jean Lave og Etienne Wenger og teoriens grundbegreber som meningsdannelse og identitet og praksisfællesskabets tre dimensioner: mutual engagement, joint enterprise & shared repertoire.

Litteratur:

Brandi, U. & Elkjaer, B. (2011). Organizational learning viewed from a social learning perspective (kap. 1). I Easterby-Smith, M. & Lyles, M. (eds.) *Handbook of organizational learning and knowledge management*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.

Wenger, E. (2004). Praksisfællesskaber. Læring, mening og identitet. København: Hans Reitzels Forlag. pp. 65-104. Oversat af Bjørn Nake.

Forberedelse: Læs teksterne. Vi vil gennemføre en øvelse, hvor du bedes overveje, hvorledes man kan forstå din arbejdsplads som et praksisfællesskab ud fra de tre dimensioner. Reflekter i denne forbindelse også over følgende: Hvem er med i praksisfællesskabet? Hvem definerer hvilke opgave praksisfællesskabet skal forholde sig til? Er der flere praksisfællesskaber på arbejdspladsen, som du indgår i? Hvad betyder PF for jeres professionelle udvikling?

11. session: Sensitiv Innovation

Dato: 21. 03. 2013

Tid: 10:00-12:30

Sted: A405

Underviser: Katia Dupret Søndergaard

Mål: Efter denne session vil den studerende have dannet sig et overblik over sensitive og sanselige tilgange til innovation og have kendskab til centrale begreber anvendt inden for organisationsstudier, som det kommer til udtryk inden for Science and Technology forskningen.

Indhold: Denne session vil give den studerende overblik over sensitive og sanselige tilgange til innovation. Der vil blive lagt vægt på Aktør-Netværks Teori og dens senere udvikling mod de mere subtile og sanselige innovations- og læringsprocesser i organisationer. Der vil blive lagt vægt på grundbegreber som uhåndgribelighed, usynlighed, sensitivitet og heterogenitet.

Litteratur:

Dupret Søndergaard, K. (forthcoming). Silence multiple – Potentials of organizational change. I *Organization Studies Journal*.

Tsoukas, H. (2011). How should we understand Tacit Knowledge – a phenomenological view (ch. 21). I Easterby-Smith, M. and Lyles, M. (red.) *Handbook of Organizational learning and knowledge management*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons

Forberedelse: Tag et let tørklæde eller en halsklud med. Vi skal bruge dem til en øvelse. Læs teksterne. Vi vil også gennemføre en øvelse, hvor du bedes overveje, hvor du på din arbejdsplads kunne forestille dig der foregår initiativer eller tiltag, som ikke nødvendigvis er synlige for alle i organisationen. Reflekter i denne forbindelse over følgende: Hvad eller hvem gør at disse tiltag og initiativer ikke er synlige? Hvad betyder det for muligheden for innovation og læring på din arbejdsplads?

12. session: Medarbejderdrevet innovation og læring

Dato: 21. 03. 2013

Tid: 13:30-16:00

Sted: A405

Underviser: Steen Høyrup

Mål: Efter sessionen vil den studerende have kendskab til, hvad medarbejderdrevet innovation er for et fænomen, og være i stands til at perspektivere medarbejderdrevet innovation til udvikling i den studerendes arbejdsplads.

Indhold: I denne session vil relationen mellem arbejdspladslæring og innovation på arbejdspladsen blive præsenteret med specielt henblik på et nyt begreb inden for innovationsteori, hvilket er medarbejderdrevet innovation. Der vil specielt fokuseres på, på hvilken måde "ledelse-medarbejder" relationen udgør en grundlæggende betingelse for medarbejderdrevet innovation.

Litteratur:

Ahuja, G. & E. Novelli (2011). kap 25 "Knowledge structures and innovation: useful abstractions and unanswered questions." I Easterby-Smith, M. and Lyles, M. (2011). (red.) *Handbook of Organizational learning and knowledge management*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.

Høyrup, S. (2010). Employee-driven innovation and workplace learning: basic concepts, approaches and themes. *Transfer*, 16(2), 143-155.

Teglborg-Lefevre, Ann-Charlotte (2010). Modes of approaches to employee-driven innovation in France: an empirical study. *Transfer*, 16(2), 211-227.

Forberedelse: Det forventes, at de studerende har læst teksterne til undervisningen, således at de aktivt kan indgå i analyse og diskussioner af et nyt begreb inden for læring og innovationsforskningen. Overvej hvordan man kan forstå innovation drevet af medarbejderne og hvad der kan fremme og hæmme medarbejderdrevet innovation.

3. seminar: 21-22. marts 2013

13. session: Transfer

Dato: 22. 03. 2013

Tid: 10:00-12:30

Sted: A405

Underviser: Vibe Aarkrog

Mål: Efter denne session vil den studerende have kendskab til transferbegrebet, herunder hvad fremmer og hæmmer transfer fra uddannelse til praksis.

Indhold: Transfer begrebet vil blive gennemgået, sådan som dette begreb kommer til udtryk inden for uddannelsesforskningen og HRD feltet. Endvidere gennemgås hvilke forhold, der har indflydelse på, om man anvender det, man lærer, erfarer eller beskæftiger sig med, i en anden situation. Der tages udgangspunkt i en model for transfer. Forskellige teorier om transfer samt empiriske undersøgelser af transfer anvendes til at forklare, hvorfor transfer/implementering lykkedes eller ikke lykkedes.

Litteratur:

Aarkrog, V. (2010) *Fra teori til praksis, Undervisning med fokus på transfer*. København: Munksgaard. Kapitel 2.

Wahlgren, B (2009) *Transfer mellem uddannelse og arbejde*. NCK, DPU

[http://ncfk.dpu.dk/fileadmin/nck/Opgave_2.5/Transfer - mellem uddannelse og arbejde. Med summary. Haefte.pdf](http://ncfk.dpu.dk/fileadmin/nck/Opgave_2.5/Transfer_-_mellem_uddannelse_og_arbejde_Med_summary_Haefte.pdf)

Forberedelse: Læs de udleverede tekster og overvej, hvordan overførsel af viden fra uddannelse til praksis kommer til udtryk på din arbejdsplads.

Sekundær litteratur:

Wahlgren, B. & Aarkrog, V. (2012) *Transfer. Kompetence i en professionel sammenhæng*. Århus Universitetsforlag

14. session: Et pragmatisk blik på læring i arbejdslivet og organisationen

Dato: 22.3. 2013

Tid: 13:30-16

Sted: A405

Undervisere: Bente Elkjær

Mål: Efter sessionen vil den studerende have viden om organisatorisk læring i et pragmatisk perspektiv og den studerende vil være i stand til at koble organisatorisk læring, single og double loop læring.

Indhold: I denne session vil forholdet mellem organisatorisk læring og innovation blive gennemgået set i dels et kognitivt, dels et filosofisk pragmatisk perspektiv. Der vil specielt være fokus på organisatorisk læring som en proces, der sætter fokus på skabelsen af nye kollektive erfaringer og handlemåder med afsæt i brydninger og spændinger mellem sociale verdens vaner. Den teoretiske præsentation vil blive perspektiveret ved en konkret case om organisatorisk læring.

Litteratur:

Argyris, C. and D.A. Schön. (1996). *What is An Organization that it May Learn?* I del I, kap 1.

Brandi og Elkjær (2011): Organisatorisk læring i organisatorisk forandring. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, nr. 2.

Elkjær, B. (2005). *Når Læring Går på Arbejde - Et Pragmatisk Perspektiv på Læring i Arbejdslivet*. Frederiksberg, Copenhagen: Samfundslitteratur. Kapitel 4, 6 og 9.

Forberedelse: Læs de udleverede tekster. Sessionen vil foregå som forelæsning med diskussion. Overvej hvordan man kan forstå de fremstillede grundbegreber til at forstå organisatorisk læring i din virksomhed og reflekter over, hvordan organisatorisk læring kan være med til at skabe innovation.

4. Seminar: 18-20. april 2013

15. session: Voksenvejledning i arbejdslivet

Dato: 18.04.2013

Tid: 10-12:30

Sted: A405

Underviser: Kristina Mariager-Anderson

Mål: Efter denne session vil den studerende have viden om og forståelse for forskellige perspektiver på vejledningsbegrebet i arbejdslivet.

Indhold: Sessionen er en introduktion til forskellige perspektiver på og forståelser af vejledningsbegrebet set i relation til vejledning i arbejdslivet. Desuden vil sessionen komme med eksempler på, hvordan vejledning i forhold til voksenuddannelse kan foregå på små og mellemstore virksomheder i Danmark.

Primær litteratur:

Lystbæk, C. T. (2007). Guidance in the professions. I Plant, P. (red.)(2007). *Ways*. Kbh: DPU Press
Nordentoft, H. M. (2012). Kollegiale vejledningsformer og læring i sundhedsarbejdet. I Simovska & Jensen (2012) *Sundhedspædagogik i sundhedsfremme*. Gad: København
Plant, P. (2008). On the Shop Floor – Guidance in the Workplace. I Athanasou, J. A. & R. Van Esbroeck (eds.). *International Handbook of Career Guidance*. Springer

Sekundær litteratur:

Orienter dig evt. i: Skagen, K. (2004). *I vejledningens landskap. Innføring i veiledning og rådgivning*. Høyskoleforlaget as – Norwegian Academic Press

Forberedelse: Læs den angivne tekst og gør dig overvejelser over, hvordan man arbejder med vejledning på din arbejdsplads, og hvordan dette relaterer sig til indholdet i teksterne og forelæsningsen.

16. session: Organisationsforandringer og profession(alisme)

Dato: 18.04 2013

Tid: 13:30-16:00

Sted: A405

Underviser: Gitte Kaarina Jørgensen

Mål: Efter denne session har den studerende opnået en begyndende indsigt i og forståelse for, hvilken betydning organisatorisk forandring kan have set i relation til opfattelsen af fagidentitet/professionsidentitet.

Indhold: Forandring i arbejdslivet synes at være et vilkår. Med afsæt i grundlæggende professionsteori, begrebet social identitet samt i empiriske eksempler fra et forskningsprojekt i sundhedsplejen vil denne session fokusere på betydningen af forandring eller forestillinger om forandring i arbejdslivet (organisatoriske forandringer). Disse (potentielle) forandringer ansues i forhold til professioners forståelse af egen faglighed og faglig viden (fagidentitet) og det diskuteres, hvordan organisationsforandringer og professionsforståelser kan indlejres som vilkår for det daglige arbejde.

Litteratur:

Child, John & Rodrigues, Suzana. (2011): Social identity and organizational learning. In Easterby-Smith, M. and Lyles, M. (eds.) *Handbook of Organizational learning and knowledge management*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons. Pp. 305-329.

Freidson, Eliot. (2001). *Professionalism: the third logic*. Cambridge: Polity. Pp. 179-196.

Saks, Mike (2012): Defining a Profession: The Role of Knowledge and Expertise. *Professions and Professionalism, Volume 2, No 1* (1), pp. 1-10. <http://journals.hioa.no/index.php/pp/article/view/151>

Forberedelse:

Læs den angivne litteratur og overvej følgende: Hvilken betydning har forandringer i dit arbejdsliv for dig? Og hvilken betydning har forandringer i arbejdslivet set i forhold til forståelsen af dit fag?

17. session: Fællesforelæsning 2: Facilitering af videndeling v/Ib Ravn

Dato: 19. 04. 2013

Tid: 10:00-12:30

Sted: Festsalen

Underviser: Ib Ravn

Indhold: Litteraturen om videndeling bugner med forskning i, hvor vanskeligt det er for medarbejdere at dele viden med hinanden. Det gælder paradoksalt nok også for undervisere ansat på uddannelsesinstitutioner og andre pædagogisk uddannede, der jo netop har viden og dennes håndtering som deres speciale.

Vi skal se på to årsager til disse vanskeligheder og et konstruktivt alternativ til hver: Dels en erkendelsesteoretisk, hvor vi skal erstatte den klassiske forestilling om viden som en passiv afspejling af virkeligheden med en pragmatisk forståelse af viden som kvalificerende menneskers handling. Og dels en kommunikationspraktisk, hvor vi skal identificere en klassisk misforståelse, nemlig ”Når jeg fortæller, hvad jeg ved, så ved du det også”, og erstatte den med involverende processer til facilitering af videndeling på arbejdspladser, i undervisningen og i studiegrupper.

Da en forelæsning i en vis forstand også er en videndelingssession, vil vi tage vores egen medicin og anvende et par enkle faciliterede videndelingsprocesser undervejs.

Litteratur:

Ravn, I. (2003): Brug møder til videndeling. Knowledge Management. Børsens Ledeshåndbøger, Børsens Forlag, kap. 9.1, s.1-14. Findes på www.tinyurl.com/vid-del

Forberedelse: Orientér dig i de 12 mindre papers, notater og præsentationer på same webadresse, som også hedder: fac-vid.squarespace.com/videndeling/

18. session: Mening i arbejdslivet – og læring

Dato: 19. 04. 12

Tid: 13:30-16:00

Sted: A405

Underviser: Ib Ravn

Mål: Efter undervisningen vil den studerende have kendskab til betydningen af mening i arbejdslivet for udviklingen af den enkeltes kompetencer. Den studerende vil have teoretisk funderede begreber hvormed relationen mellem oplevelsen af meningsfuldhed og evnen til at lære nyt kan håndteres

Indhold: En definition af mening i arbejdslivet præsenteres sammen med de forskellige konceptualiseringer, der eksisterer i forbindelse med forskning i arbejdsmiljø. Hermed vil de studerende blive præsenteret for en grundlæggende betingelser for læring og kompetenceudvikling. Endvidere fremsættes og drøftes den påstand, at skal voksne lære nyt, er det centralt at de oplever det lærte som relevant for deres arbejdslivsmening. Ved man ikke hvad meningen med ens arbejde er, bliver det desto vanskeligere at optage og forholde sig til nyt.

Litteratur:

Ravn, Ib (2008). "Mening i arbejdslivet – definition og konceptualisering." *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10(4): 59-75.

Ravn, Ib (2006-08): a. Læring og livsmening. b. Læring defineret som realisering af livspotentialer. c. Learning is so last year. d. Learning, self-organization and meaning in life. Hentes på www.ibravn.blogspot.com.

Forberedelse: Læs artikel og blogposter. Overvej, hvad der giver mening i dit arbejde og hvordan dette har betydning for læring i organisationen og kompetenceudvikling.

19. session: Procesværktøjer - veje at gå når du skal lede mennesker i kompetenceudviklingsprocesser

Dato: 20. 04. 2013

Tid: 10:00-12:30

Sted: A405

Underviser: Gæsteforelæser Camilla Raymond

Mål: Efter undervisningen vil den studerende have fået præsenteret et procesværktøj, der er udviklet i en organisatorisk praksis, hvor mennesker konstant står overfor kravet om kompetenceudvikling.

Indhold: Undervisningen vil give den studerende indsigt i nogle af de dilemmaer der er forbundet med at lede mennesker, der står overfor et kompetenceudviklingskrav på jobbet. Teori og værktøjer til hvordan man kan facilitere en sådan proces og mestre de dilemmaer der opstår, vil være omdrejningspunktet for den viden, der præsenteres og de refleksioner, der igangsættes undervejs.

Litteratur:

Raymond, C. (2012). *Arbejdsrelationer & Relationsarbejde - 6 værktøjer til dig der leder mennesker i processer*. Dansk Psykologisk Forlag: København

Bogens indledende kapitel og de 20 sider om værktøjet Håndslag, kan læses på forlagets hjemmeside: <http://server02.dotminded.com/dotminded/data/magazine/949041/>.

Forberedelse: Da undervisningen lægger vægt på en høj grad af deltagerinvolvering, vil det være en fordel hvis den studerende, har læst bogens indledende kapitel samt afsnittet "Håndslag - et værktøj til at afstemme forventninger" (Side 9-45). Derudover bedes den studerende medbringe en aktuell udfordring, som er knyttet an til det at igangsætte en kompetenceudviklingsproces.

20. session: Læring i arbejdslivet/organisationer - nybrud

Dato: 20. 04. 2013

Tid: 13:30-15:15

Sted: A405

Underviser: Ulrik Brandi

Mål: Efter sessionen vil den studerende have viden om nyere teorier og begreber inden for forskning i læring og viden skabelse i organisationer og arbejdspladser.

Indhold: I denne session vil fokus være på dels at samle op på teorierne i modul 2 og dernæst at gennemgå de nyeste teorier og grundbegreber inden for forskningen i læring i organisationer. Sessionen vil have fokus på at gennemgå, hvordan gamle begreber bliver ”genopfundet” i litteraturen e.g. absorptive capacity, dynamic capabilities, ambidexterity, læring i netværk. Desuden vil sessionen behandle forholdet mellem en individuel og praksis-baseret forståelse af viden, rutiner og kompetencer, som vil danne baggrund for en opsamling af teorier fra modul 2.

Litteratur:

Vera, D., Crossan, M., & Apaydin, M. (2011). A framework for integrating organizational learning, knowledge, capabilities, and absorptive capacity (kap. 8). I Easterby-Smith, M. and Lyles, M. (eds.). *Handbook of Organizational learning and knowledge management*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.

Shipton, H. & DeFillippi, R. (2011). Psychological perspectives in organizational learning: A four-quadrant approach (ch. 4). I Easterby-Smith, M. and Lyles, M. (red.) *Handbook of Organizational learning and knowledge management*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.

Forberedelse: Læs teksten, som vil danne udgangspunkt for en refleksion over fremtidens kernebegreber inden for feltet læring og kompetenceudvikling i organisationer og arbejdslivet. Vi tager afsæt i spørgsmålet ”hvad kendetegner feltets fremtidige udviklingslinjer?” og de studerende bedes reflektere over, hvordan de nye begreber og tendenser inden for feltet vil kunne bidrage til at kvalificere egne udviklingsopgaver.