



København, semester F2014

**Modul 2:
Læring og kompetenceudvikling
i arbejde og organisationer
(15 ETCS)**

**Master i Voksnes Læring og kompetenceudvikling
(MEd of Adult Learning and Human Resource Development)**

Koordinator:

Flemming Meier (flamingomeier@gmail.com)

Undervisere:

Vibe Aarkrog (vibe.aarkrog@uvm.dk)

Kristina Mariager Anderson (kma@dpu.dk)

Ulrik Brandi (ulbr@dpu.dk)

Oliver Kauffmann (olka@dpu.dk)

Jamie Wallace (caha@dpu.dk)

Steen Høyrup Petersen (shp@dpu.dk)

Ib Ravn (ravn@dpu.dk)

Flemming Meier (flamingomeier@gmail.com)

Vejledere:

Flemming Meier

Oliver Kauffmann

Ulrik Brandi

Ib Ravn

Formål:

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

Kompetencemål:

Efter gennemført modul kan den studerende:

Intellektuelle kompetencer:

- Demonstrere overblik over og indsigt i arbejdspladslæring, organisatorisk læring og læring i sociale kontekster

Faglige kompetencer:

- 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.

Praksis Kompetencer:

- 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 omhandler således udvalgte teorier om: Læring på arbejdspladsen, organisatorisk læring, læring i praksisfællesskaber, overførelse / transfer af læring fra uddannelse til arbejdsplads, social læringsteori, samspil mellem formaliseret og ikke formaliseret læring og kompetenceudvikling, innovation på arbejdspladsen og i organisationer og Human Resource Development (HRD).

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 mundtligt på baggrund af en afleveret skriftlig opgave på maksimalt 15 normalsider. Den mundtlige eksamination er af 30 minutters varighed (inklusive votering). Hver

studerende eller gruppe af studerende modtager vejledning i forhold til udarbejdelsen af den skriftlige opgave. Gruppedannelse og fordeling af 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:

http://studieordning.au.dk/studieordningHTML/798_30-08-2011_Masteruddannelse%20i%20voksnes%20l%20E6ring%20og%20kompetenceudvikling.html

Mere specifik information omkring eksamen og eksamensprocedurer sker ved henvendelse til Studiekontoret.

Grundbog:

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

Øvrig litteratur: Se ved beskrivelsen af hver enkelt undervisningssession nedenfor. Teksterne findes i det kompendie, der er udarbejdet til modulet.

Supplerende litteratur: Se ved beskrivelsen af hver enkelt undervisningssession nedenfor.

Oversigt:

Dato	Tid	Sted	Titel	Underviser
1. seminar				
06.02.14	10:00-12:30		Velkomst og gruppedannelse	Flemming Meier
06.02.14	13:30-16:00		Transfer	Vibe Aarkrog
07.02.14	10:00-12:30		Overblik og grundbegreber	Flemming Meier
07.02.14	13:30-16:00		Fællesforelæsning: Medborgerskab, erindring og fællesskab	Ove Korsgård
2. seminar				
06.03.14	10:00-12:30		Kompetencebegrebet	Steen Høyrup
06.03.14	13:30-16:00		Læring i arbejdslivet og Organisatorisk Læring (klassikerne)	Ulrik Brandi
07.03.14	10:00-12:30		Sociale læringsteorier med fokus på praksisfællesskaber	Flemming Meier
07.03.14	13:30-16:00		Et pragmatisk blik på Organisatorisk Læring	Oliver Kauffmann
08.03.14	10:00-12:30		Innovative processer i organisatorisk perspektiv	Jamie Wallace
08.03.14	13:30-16:00		Teknologi, læring og organisation	Flemming Meier
3. seminar				
27.03.14	10:00-12:30		Dataanalyse	Ulrik Brandi
27.03.14	13:30-16:00		Dataanalyse	Flemming Meier
28.03.14	10:00-12:30		Voksenvejledning i arbejdslivet	Kristina Mariager-Anderson
28.03.14	13:30-16:00		Sensitiv innovation	Flemming Meier
4. seminar				
10.04.14	10:00-12:30		Medarbejderdreven innovation og læring	Steen Høyrup
10.04.14	13:30-16:00		At lede kompetenceudviklingsprocesser	Bent Gringer
11.04.14	10:00-12:30		Fællesforelæsning: Mind-Cure: Tidens positive ...	Karen Wistoft
11.04.14	13:30-16:00		"Mening i arbejdslivet – og læring"	Ib Ravn
12.04.14	10:00-12:30		Facilitering af kompetenceudvikling	Flemming Meier
12.04.14	13:30-15:15		Læring i arbejdslivet og Organisatorisk Læring (nybrud)	Ulrik Brandi
12.04.14	15:15-16:00		Evaluering	Flemming Meier

1. seminar: 6., 7. februar 2014

1. session: Velkomst og gruppedannelse

Dato: 06. 02. 2014

Tid: 10:00-12:30

Sted: D168d

Underviser: Flemming Meier

Formål: Formålet med denne session er, at de studerende erhverver sig et generelt overblik over emner og aktiviteter på modul 2. Endvidere vil de blive gjort bekendte med eksamensform og bedømmelseskriterier samt hvilke vejledere de vil blive tildelt.

Indhold: Første session vil fokusere på at præsentere de studerende for generel information om indholdet og strukturen på modul 2. Der vil især blive lagt vægt på at tydeliggøre mål, eksamenskrav og bedømmelseskriterier for de studerende. De studerende skal danne studiegrupper, og vil blive tildelt vejledere.

Litteratur: Ingen

Forberedelse: De studerende bør forud for denne session gøre sig overvejelser over projektinteresse og problemfelt, således at disse kan indgå i forhold til gruppedannelse og vejledertildeling.

2. session: Transfer

Dato: 06. 02. 2014

Tid: 13:30-16:00

Sted: D168d

Underviser: Vibe Aarkrog

Formål: Formålet med denne session er, at de studerende opnår 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

3. session: Fællesforelæsning 1: Medborgerskab, erindring og fællesskab

Dato: 07. 02. 2014

Tid: 10-12.30

Sted: Festsalen

Morgenkaffe foran festsalen fra 9.30

Frokost i aulaen fra 12.30-13.30

Underviser: Professor, Ove Korsgaard

Formål:

Litteratur:

Forberedelse: Læs teksterne som vil blive gennemgået.

4. session: Overblik og grundbegreber

Dato: 07. 02. 2013

Tid: 12.30-16.00

Sted: D168d

Underviser: Flemming Meier

Formål: Formålet med denne session er, at den studerende erhverver sig et generelt overblik over organisationsteori og dannet sig et overblik over etableringen af forskningsfelterne organisatorisk læring og arbejdspladslæring og vil have kendskab til kernebegreber i disse sammenhænge.

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, non-formel 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?

2. seminar: 6., 7., 8. marts 2014

5. session: Kompetencebegrebet

Dato: 06. 03. 2014

Tid: 10:00-12:30

Sted: D168d

Underviser: Steen Høyrup

Formål: Formålet med denne session er, at den studerende erhverver sig viden om kompetencebegrebet og opnår 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.

6. session: Læring i arbejdslivet/organisationer - klassikere

Dato: 06. 03. 2014

Tid: 13:30-16:00

Sted: D168d

Underviser: Ulrik Brandi

Bi-underviser: Flemming Meier

Formål: Formålet med sessionen er, at den studerende erhverver sig et 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.

Herunder, 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 a 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 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 opponentergruppe (en anden studiegruppe) med kritiske kommentarer og perspektiver til den præsenterede tekst. Formidlingsmetode er fri. Præsenteret 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.

7. session: Sociale læringsteorier med fokus på praksisfællesskaber

Dato: 07. 03. 2014

Tid: 10-12:30

Sted: D168d

Underviser: Flemming Meier

Formål: Formålet med denne session er, at den studerende har dannet sig et overblik over sociale læringsteorier og erhverver sig kendskab til centrale begreber i praksisfællesskabsteorien.

Indhold: Denne session vil give den studerende indblik i 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 opgaver praksisfællesskabet skal forholde sig til? Er der flere praksisfællesskaber på arbejdspladsen, som du indgår i? Hvad betyder PF for jeres professionelle udvikling?

8. session: Socialitet, bevidsthed og læring

Dato: 07. 03. 2014

Tid: 13:30-16:00

Sted: D168d

Underviser: Oliver Kauffmann

Bi-underviser: Flemming Meier

Formål: Formålet med sessionen er, at den studerende erhverver sig viden om organisatorisk læring i et pragmatisk perspektiv.

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 verdners vaner.

Litteratur:

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

Brandt 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 anvende de fremstillede grundbegreber til at forstå organisatorisk læring i din virksomhed og reflekter over, hvordan organisatorisk læring kan være med til at skabe innovation.

9. session: Innovative processer i et organisatorisk perspektiv

Dato: 08. 03. 2014

Tid: 10:00-12:30

Sted: D168d

Underviser: Jamie Wallace

Bi-underviser: Flemming Meier

Formål: Formålet med denne session er, at den studerende udvikler et kendskab til praksisbaserede teorier, og til hvordan et begreb om materialitet kan bruges til at forstå innovation og læring i arbejdslivet.

Indhold: I denne session vil vi komme rundt i de væsentligste principper inden for praksisbaserede teorier om innovation og materialitet, og i den forbindelse komme ind på hvordan disse principper kan ses som influerende på innovative processer i organisationer. Vi undersøger eksempler på design og innovation som en form for læring formidlet via materielle artefakter; og diskuterer i hvilken udstrækning praktikere og organisationer kan anvende disse principper som støtte i egne processer.

Litteratur:

Svabo, C. (2001). Materiality in a practice-based approach . *The Learning Organization* 16: 360-370.

Forberedelse: Læs den udleverede tekst, således at du aktivt kan indgå i diskussioner omkring praksisbaseret teori og materialitet. Overvej: hvordan praksisbaseret teori og et begreb om materialitet kan bruges som ramme til at forstå læring i organisationer? Og hvordan mener du, at du kan bruge praksis-baseret teori som redskab til at skabe forandringer i din organisation?

10. session: Teknologi, læring og organisation

Dato: 08. 03. 2014

Tid: 13:30-16:00

Sted: D168d

Underviser: Flemming Meier

Formål: Formålet med denne session er, at den studerende erhverver sig et overblik over teori, som samtænker teknologier og læring, med særligt fokus på organisationer og arbejdsliv.

Indhold: Denne session 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., Edwards, R. & P. Sawchuck (Eds.) (2012). Why sociomateriality in education? An introduction. I *Emerging approaches to educational research*, kap .1. Oxon. Routledge

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

11. session: Dataanalyse 1

Dato: 27. 03. 2014

Tid: 10:00-12:30

Sted: D168d

Underviser: Ulrik Brandi

Bi-underviser: Flemming Meier

Formål: Formålet med denne session er, at den studerende danner sig et overblik over forskellige kvalitative dataindsamlings-tilgange og opnår kendskab til væsentlige metoder i forbindelse med 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.

12. session: Dataanalyse 2

Dato: 27. 03. 2014

Tid: 13:30-16:00

Sted: D168d

Underviser: Flemming Meier

Bi-underviser: Ulrik Brandi

Formål: Formålet med denne session er, at den studerende har dannet sig et overblik over forskellige kvalitative analysestrategiske tilgange og opnår kendskab til metoder til kodning og systematisering inden for den organisatoriske kvalitative forskning.

Indhold: Denne 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.

Den studerende vil efter denne session være i stand til at påbegynde en analyse af indsamlede kvalitative data inden for områderne organisatorisk læring og arbejdspladslæring.

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.

13. session: Voksenvejledning i arbejdslivet

Dato: 28.3. 2014

Tid: 10:00-12:30

Sted: D168d

Underviser: Kristina Mariager-Anderson

Formål: Formålet med denne session er, at den studerende erhverver sig 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.

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

Supplerende 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 forelæsningen.

14. session: Sensitiv Innovation

Dato: 28.3. 2014

Tid: 13:30-16

Sted: D168d

Underviser: Flemming Meier

Formål: Formålet med denne session er, at den studerende danner 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?

15. session: Medarbejderdreven innovation og læring

Dato: 10.04.2014

Tid: 10-12:30

Sted: Sted: D168d

Underviser: Steen Høyrup

Formål: Formålet med sessionen er, at den studerende opnår kendskab til, hvad medarbejderdreven innovation er for et fænomen, og bliver i stand til at perspektivere medarbejderdreven innovation til udvikling på egen arbejdsplads.

Indhold: I denne session vil relationen mellem arbejdspladslæring og innovation på arbejdspladsen blive præsenteret, med specielt henblik på at udvikle og foreslå et nyt begreb inden for innovationsteori: Medarbejderdreven innovation. Der vil specielt blive fokuseret på, på hvilken måde ”lærelse-medarbejder” relationen udgør en grundlæggende betingelse for medarbejderdreven 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 medarbejderdreven innovation.

16. session: At lede kompetenceudvikling: Konsulentens perspektiv

Dato: 10.04 2014

Tid: 13:30-16:00

Sted: D168d

Gæsteforelæser: Bent Gringer, Statens Center for Kompetenceudvikling

Bi-underviser: Flemming Meier

Formål: Formålet med denne session er, at den studerende opnår kendskab til væsentlige overvejelser i forbindelse med ledelse af kompetenceudviklingstiltag og strategiske overvejelser i den forbindelse.

Indhold: I denne session vil vil chefkonsulent i Statens Center for Kompetenceudvikling, Bent Gringer, fortælle om tilgange til at arbejde praktisk med ledelse af kompetenceudvikling. Bent Gringer vil i den forbindelse øse af sin rige erfaring med kompetenceudviklingsprojekter i offentlige organisationer og med ledelsesrådgivning i samme forbindelse.

Litteratur: Vil blive uploadet på Blackboard.

Forberedelse: Ingen særskilt forberedelse.

17. session: Tidens positive strømninger i pædagogikken – kritisk og historisk belyst

Dato: 11. 04. 2014

Tid: 10-12:30

Sted: Festsalen

Morgenkaffe foran festsalen fra 9.30

Frokost i aulaen fra 12.30-13.30

Underviser: Karen Wistoft

Formål: At de masterstuderende får indsigt i, hvordan nutidens positive 'tidsånd' influerer i pædagogikken og bliver i stand til at forholde sig kritisk, historisk og videnskabeligt dertil.

Indhold: Positive Minds og dertil knyttede spirituelle, terapeutiske og pædagogiske praksisser er i stærk vækst i samfundet i dag, men er ikke et nyt fænomen. Ved begyndelsen af det tyvende århundrede fremhævede Mind-Cure-bevægelsen i USA den helbredende kraft af positive følelser og overbevisninger. William James (1902) beskrev og kritiserede Mind-Cure som en pragmatisk drejning af den tids dannelse. Hans hovedkritik var, at Mind-Cure kun var for en bestemt type mennesker, der evnede at organisere sindet. I et pædagogisk perspektiv gives tre nutidige eksempler på den positive 'tidsånd': mindfulness, religiøs coping og lært optimisme og diskuterer, hvorvidt traditionen forsættes med fastholdelse af de begrænsninger, som James dengang noterede.

Litteratur:

James, W. (1956(1897)). *The Will to Believe and Other Essays on Popular Philosophy*. New York: Dover.

James, W. (2008 (1902)). *The varieties of religious experience. Centenary edition. A study in human nature* London and New York Routledge

Wistoft, K. (2011). Mindfulness og mental sundhed. *Psyke & Logos*, 2011(32), 23.

Wistoft, K. (2014). Mind-Cure – kritik og pædagogik. *Tidsskrift for Forskning i Sygdom og Samfund [in proces]*.

18. session: Mening i arbejdslivet – og læring

Dato: 11. 04. 2014

Tid: 13:30-16:00

Sted: D168d

Underviser: Ib Ravn

Formål: Formålet med sessionen er, at den studerende udvikler kendskab til forestillinger om mening i arbejdslivet og betydningen heraf for udviklingen af den enkeltes kompetencer.

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 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 vanskeligere at optage og forholde sig til nyt. De studerende vil blive præsenteret for teoretisk funderede begreber, hvormed relationen, mellem oplevelsen af meningsfuldhed og evnen til at lære nyt, kan håndteres.

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: Facilitering af kompetenceudvikling

Dato: 12. 04. 2014

Tid: 10:00-12:30

Sted: D138d

Underviser: Flemming Meier

Formål: Formålet med sessionen er, at præsentere et procesværktøj, der er udviklet i organisatoriske praksis'er, hvor folk står over for krav om kompetenceudvikling.

Indhold: Undervisningen vil give den studerende indsigt i nogle af de dilemmaer der er forbundet med at lede mennesker, der står over for 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

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 aktuel udfordring, som er knyttet an til det at igangsætte en kompetenceudviklingsproces.

20. session: Læring i arbejdslivet / organisationer (nybrud)

Dato: 12. 04. 2014

Tid: 13:30-15:15

Sted: D168d

Underviser: Ulrik Brandi

Bi-underviser: Flemming Meier

Formål: Formålet sessionen er, at den studerende erhverver sig viden om nyere teorier og begreber inden for forskning i læring og videnskabelse i organisationer og arbejdspladser.

Indhold: I denne session vil fvægten blive lagt på først 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.