



København, semester F2015

**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

Vibe Aarkrog vial@edu.au.dk

Undervisere

Kristina Mariager Anderson kma@dpu.dk

Jan Bisgaard jabi@phmetropol.dk

Flemming Meier flamingomeier@gmail.com

Steen Høyrup Petersen shp@dpu.dk

Ib Ravn ravn@dpu.dk

Jonas Sprogø josp@ucsj.dk

Sia Hovmand Sørensen siah@edu.au.dk

Vibe Aarkrog vial@edu.au.dk

Vejledere

Flemming Meier flamingomeier@gmail.com

Ib Ravn ravn@dpu.dk

Jan Bisgaard jabi@phmetropol.dk

Vibe Aarkrog vial@edu.au.dk

Formål

Formålet med modulet er 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 omhandler udvalgte teorier om: Læring på arbejdspladsen, organisatorisk læring, læring i praksisfællesskaber, overførelse / transfer af læring fra uddannelse til arbejdsplads, social lærings-teori, samspil mellem formaliseret og ikke formaliseret læring og kompetenceudvikling, innovation på arbejdspladsen og i organisationer og Human Ressource Development (HRD).

Tilrettelæggelse

Undervisningen på modul 2 er en kombination af forelæsninger, diskussioner, studerendes præsentationer af tekster, e-learning, øvelser, arbejde 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 varer 30 minutter (inklusive votering). Hver studerende eller gruppe af studerende modtager vejledning i forbindelse med udarbejdelsen af den skriftlige opgave. Gruppedannelse og fordeling af vejledere sker i session 1.

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%20i%20E6ring%20og%20kompetenceudvikling.html

Information om eksamen og eksamensprocedurer sker ved henvendelse til Studiekontoret.

Grundbog: Stegeager, Nikolaj & Laursen, Erik (red) (2011) *Organisationer i bevægelse. Læring – Udvikling – Intervention*. Samfundslitteratur

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

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

Oversigt:

Dato	Tid	Sted	Titel	Underviser
1. seminar				
05.02.15	10:00-12:30		Velkomst og gruppedannelse	Vibe Aarkrog
05.02.15	13:30-16:00		Organisatorisk læring – en introduktion	Jonas Sprogø
06.02.15	10:00-12:30		Fælles forelæsning	Pirjo Lahdenperä
06.02.15	13:30-16:00		Organisationskultur – med fokus på ledelse	Jonas Sprogø
2. seminar				
05.03.15	10:00-12:30		Mening i arbejdslivet – og læring	Ib Ravn
05.03.15	13:30-16:00		Læring gennem socialiseringsprocesser i praksisfællesskaber	Jan Bisgaard
06.03.15	10:00-12:30		Et kritisk syn på organisationsudvikling	Jan Sølberg
06.03.15	13:30-16:00		Dataindsamling	Sia Hovmand Sørensen
07.03.15	10:00-12:30		Innovative processer i et organisatorisk perspektiv	Flemming Meier
07.03.15	13:30-16:00		Innovative processer i et organisatorisk perspektiv	Flemming Meier
3. seminar				
26.03.15	10:00-12:30		Voksenvejledning i arbejdslivet	Kristina Mariager-Anderson
26.03.15	13:30-16:00		Teknologi, læring og organisation	Flemming Meier
27.03.15	10:00-12:30		Designing research: the LLLight'in'Europe project	Rosa Lisa Iannone
27.03.15	13:30-16:00		Refleksionsbegrebet	Vibe Aarkrog
4. seminar				
16.04.15	10:00-12:30		Dataanalyse	Sia Hovmand Sørensen
16.04.15	13:30-16:00		Kompetencebegrebet	Steen Høyrup
17.04.15	10:00-12:30		Fælles forelæsning	Ib Ravn
17.04.15	13:30-16:00		Medarbejderdreven innovation og læring	Steen Høyrup
18.04.15	10:00-12:30		Transfer	Vibe Aarkrog
18.04.15	13:30-15:15		Transfer	Vibe Aarkrog
18.04.15	15:15-16:00		Evaluering	Vibe Aarkrog

1. seminar: 5. og 6. februar, 2015

1. session: Velkomst og gruppedannelse

Dato: 05. 02. 2015

Tid: 10:00-12:30

Sted:

Underviser: Vibe Aarkrog og Lis Hemmingsen

Formål

Formålet med denne session er, at de studerende får et generelt overblik over emner og aktiviteter på modul 2. Endvidere at de studerende får kendskab til eksamensform og bedømmelseskriterier, herunder 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: Organisatorisk læring – en introduktion

Dato: 05. 02. 2015

Tid: 13:30-16:00

Underviser: Jonas Sprogø

Formål

Efter undervisningen har den studerende, gennem læsning af artikler, teoretiske oplæg og diskussion af egne udviklingsprojekter i organisationen udviklet kendskab til og forståelse for de dilemmaer og problematikker, der knytter sig til organisatorisk læreprocesser. Den studerende vil få præsenteret en række centrale begreber om organisatorisk læring og læring på arbejdspladsen. Disse vil efterfølgende blive diskuteret i relation til deltagerens egne organisatoriske læreprocesser.

Indhold

Undervisningen vil indeholde oplæg om centrale forståelser af organisatorisk læring; herunder en grundigere diskussion af organisatorisk læring som kulturforandring. Undervisningen vil også indeholde præsentation og diskussion af to konkrete projekter, hvor forandringer på arbejdspladsen forstås som organisatorisk læring.

Undervisningen vil veksle mellem teoretiske oplæg, samt gruppeprocesser med afsæt i de studerendes egne erfaringer og cases.

Litteratur

Brandi, U. & Elkjær, B. (2011). Organisatorisk læring i organisatorisk forandring. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 13. årg., nr. 2, 73-89

Cook, S., & Yanow, D. (1993). Culture and Organizational Learning. *Journal of Management Inquiry*, 2, 373- 390.

Sprogøe, J. & Rohde, N. (2009). Practicing induction: a generative dance between newcomers and organizations. *Learning Inquiry*, 3, 47-66

Forberedelse til undervisningen

De studerende bedes til undervisningen kort beskrive et eksempel på organisatoriske forandringer med afsæt i følgende spørgsmål:

- Hvad er forandret?
- Hvordan er forandringen igangsat – og af hvem?
- Hvad har ændret sig – i din praksis og i «organisationen»?
- Er der tale om en læreproces? Hvorfor/hvorfor ikke?

3. session: Fællesforelæsning 1

Fællesforelæsning den 6. februar 2015

Kl. 9.30-10.00 Der serveres morgenkaffe og lidt at spise foran festsalen

Kl. 10.00-12.30 Fællesforelæsningen:

Interkulturell pedagogik og interkulturelt ledarskap - nye udfordringer i et samfund med stigende diversitet

Kl. 12.30-13.30 Der serveres frokost i aulaen, campus Emdrup

Underviser: **Pirjo Lahdenperä**, professor i pedagogik, Mälardalens Högskola. Pirjo har forskat om interkulturellt lärande/interkulturell undervisning, lärande och lärarroll i multietniska skolor, skolsvårigheter, mångkulturell skol- eller verksamhetsutveckling, ledarskap och etniska relationer.

Sted: Festsalen (lokale A220), campus Emdrup

Mål:

Att definiera kunskapsområdet interkulturell pedagogik och interkulturellt ledarskap med fokus på kompetens och verksamhetsutveckling.

Indhold:

Nordens mångkulturella och multietniska samhällsutveckling och vilka dilemman denna utveckling ställer på ledarskap, organisation och kompetensutveckling.

Vad är interkulturalitet i verksamhet, ledarskap och kompetensutveckling.

Från monokulturell till interkulturell organisationskultur.

Litteratur knyttet til undervisningen:

Kap.1 i: *Mångfald som interkulturell utmaning* i boken *Möten i mångfaldens skola - interkulturella arbetsformer och nya pedagogiska utmaningar*, Lahdenperä & Lorentz (red), Studentlitteratur 2010.

Kap. 4 i: *Ledarskap för interkulturell verksamhetsutveckling - åtgärder och intentioner* i boken *Interkulturellt ledarskap - förändring i mångfald*, Lahdenperä, Studentlitteratur 2008. (hela boken rekommenderas)

(Det finns flera skrifter på min hemsida som underlag för föreläsningen:

<http://www.mdh.se/ukk/personal/pea/pla01>)

Forberedelse til undervisningen:

Tänka efter några frågeställningar angående mångfald och ledarskap, som kan ställas till föreläsaren.

4. session: Organisationskultur – med fokus på ledelse

Dato: 06. 02. 2015

Tid: 13.30-16.00

Underviser: Jonas Sprogø

Formål

Efter undervisningen har den studerende, gennem læsning af artikler, teoretiske oplæg og diskussion af egen organisationskultur udviklet kendskab til og forståelse for de udfordringer, der knytter sig til organisationskulturanalyser, samt ledelse af organisationskultur. Den studerende vil få præsentert to forskellige perspektiver på organisationskultur, samt ledelsesforståelser i forhold hertil. Disse vil efterfølgende blive diskuteret i relation til deltagernes egne eksempler på organisationskultur.

Indhold

Undervisningen vil indeholde oplæg om to centrale forståelser af organisationskultur; herunder en grundigere diskussion af polyfon ledelse, som tilgang til at håndtere de ledelsesmæssige udfordringer ved en konkret kulturforandring i den offentlige sektor. Den studerende kan med fordel orientere sig i Cook & Yanow (2006) fra undervisningsgangen om organisatorisk læring.

Undervisningen vil veksle mellem teoretiske oplæg, samt gruppeprocesser med afsæt i de studerendes egne erfaringer og cases.

Litteratur

Hatch, M. J. (2010[2001]). *Organisasjonsteori. Moderne, symbolske og postmoderne perspektiver*. Abstrakt Forlag, kap. 7, 225-266

Hazen, M. A. (1993): Towards Polyphonic Organization, i *Journal of Organizational Change Management*, vol. 6, nr. 5, 15-26

Skjødt U. & Sprogø, J. (2014). Anderkendelse i professionsfaglig ledelse. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 16. årg., nr. 1, 83-97

Forberedelse til undervisningen

De studerende bedes til undervisningen medbringe billeder af kulturen i egen organisation, samt knytte et par kommentarer til billederne. Disse bruges som afsæt for gruppeprocesserne i løbet af undervisningen.

2. seminar: 5., 6. og 7. marts, 2015

5. session: Mening i arbejdslivet – og læring

Dato: 05. 03. 2015

Tid: 10:00-12:30

Sted:

Underviser: Ib Ravn

Formål

Udvikle kendskab til teorier om mening i arbejdslivet og betydningen heraf for den enkeltes læring på arbejdspladsen.

Indhold

En definition af mening i arbejdslivet præsenteres, sammen med de forskellige konceptualiseringer, der eksisterer i forbindelse med forskning i arbejdsmiljø. 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 arbejdsliv er, bliver det vanskeligere at optage og forholde sig til nyt. De studerende vil blive præsenteret for teoretisk funderede begreber, hvorved 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.

6. session: Læring gennem socialiseringsprocesser i praksisfællesskaber

Dato: 05. 03. 2015

Tid: 13:30-16:00

Sted:

Underviser: Jan Bisgaard

Biunderviser: Vibe Aarkrog

Formål

I denne undervisningssession er formålet at udvikle forståelse for den sociale dimension ved læring i praksis

Indhold

Social læring igennem deltagelse i organisationers fælles praksis. Som case vil der være fokus på lærlinges praktikforløb og deres læring derved, dels fordi dette er fokus i mit phd-forløb og dels fordi jeg selv har en baggrund som lærling fra min uddannelse som klejnsmed.

Lærlinges læring i organisationer er blevet undersøgt igennem lang tid. I udgangspunktet blev sådanne læringsprocesser beskrevet som et økonomisk bytteforhold, hvor lærlingen betalte med billig arbejdskraft for at få adgang oplæring og dermed tilegnede sig mesterens viden og færdigheder igennem observation og arbejde i praksis. Siden blev dette individuelle perspektiv nuanceret med Vygotskys præsentation af "*zonen for nærmeste udvikling*", der beskriver hvordan lærlingen gennem en proces med håndtering af opgaver med en forsat stigende sværhedsgrad, opnår en løbende udligning af forskellen mellem lærling og mester. Et tredje perspektiv på lærlinges læringsproces er præsenteret af Dreyfuss og Dreyfuss der præsenterer 5 stadier i udviklingsprocessen fra novice til ekspert.

I forhold til disse mere individuelle perspektiver på lærlinges læring i organisationer, præsenterer Lave og Wenger et socialt perspektiv på lærlinges udviklingsprocesser igennem deltagelse i organisationers fælles praksis. Dette perspektiv fik særligt anerkendelse med bogen *Situeret Læring* og siden har Wenger lavet opfølgingen *Praksisfællesskaber*, hvorfra jeg foreslår at I læser et uddrag.

Litteratur

Læs om begreberne *Mening, Fællesskab og Læring* i uddraget fra Etienne Wengers praksisfællesskab (Wenger 2004). Her vil jeg anbefale jer at have særligt fokus på, hvordan organisationens udviklingsproces hænger sammen med individets udviklingsproces og læring?

Wenger, E (2004) *Praksisfællesskaber: Læring mening og identitet*. Kbh. Hans Reitzel

Inden I læser litteraturen, har I mulighed for at se en overordnet introduktion i tre dele til de centrale begreber i teorien om situeret læring i praksisfællesskaber:

Del 1:

<https://www.youtube.com/watch?v=KWnJ27IFRBU&list=UU4dHHOZsdR3SKIWvuhzIYVA&index=45>

Del 2:

<https://www.youtube.com/watch?v=8MXO5mi9MUg&index=44&list=UU4dHHOZsdR3SKIWvuhzIYVA>

Del 3:

<https://www.youtube.com/watch?v=MAXLH8WCyQo&index=43&list=UU4dHHOZsdR3SKIWvuhzIYVA>

I har også som forberedelse mulighed for at se Etienne Wenger selv præsentere teorien om situeret læring her. Dette er en noget mere professionel produktion og er selvfølgelig på engelsk.

<https://www.youtube.com/watch?v=qn3joQSQm4o>

Det er således ikke obligatorisk at se disse introduktioner i forvejen, men blot en mulighed for at få et overblik.

Forberedelse

Når vi mødes vil vi debattere teorien og de perspektiver på læring i organisationer som den præsenterer. Desuden vil jeg medbringe nogle eksempler på lærlinges læring i praktik, som I vil få mulighed for at prøve at analysere med brug af teorien om praksisfællesskaber og situeret læring.

7. session: Et kritisk syn på organisationsudvikling

Dato: 06. 03. 2015

Tid: 10-12:30

Sted:

Underviser: Jan Sølberg

Formål

At de studerende bliver bevidste om, hvilke forhold der har betydning for forandringsledelse og udvikling af organisationer

Indhold

Det er en udbredt erfaring og efterhånden også en veldokumenteret erkendelse, at udviklingsprojekter kun sjældent formår at sætte gang i blivende forandringer af praksis. Det kan være en stor udfordring at fastholde selv de bedste idéer, hvis ikke der i forvejen er gode betingelser for udvikling og det kræver ofte en årelang indsats at ændre de grundlæggende betingelser, som er afgørende for udvikling.

Men hvorfor er det så svært at skabe blivende forandringer i praksis, og hvorfor er forandringsprocesser så svære at styre? Vi vil diskutere nogle af de grundlæggende forhold, som vanskeliggør forandringsledelse og som kan føre til modstand, frustrationer og stress. Samtidigt vil vi kigge på, hvordan man kan fremme udvikling, så nye tiltag kan blive både forankret og udbredt.

Litteratur

Thomas Duus Henriksen, Mie Buhl, Misfeldt, M., & Hanghøj, T. (2011). Har projekter et liv efter deadline? Skoleudvikling fra projekt til forankring. *Cursiv* (11), 83-103.

Forberedelse

Fokusér på forfatterens pointer omkring hvordan man kan skabe større forankring og udbredelse (især model 1 på s. 96) og overvej dine svar på følgende spørgsmål, som vi vil tage op i undervisningen:

- Stemmer dine erfaringer med udviklingsprojekter overens med forfatterens (få projekter opnå andet end lokale effekter)? Hvordan det?
- Er de præsenterede pointer gyldige for alle projekter (i alle organisationer, til alle typer projekter)? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Kan du komme på gode alternativer til projektbaseret udvikling? Hvordan ser det ud?

8. session: Dataindsamling

Dato: 06. 03. 2015

Tid: 13:30-16:00

Sted:

Underviser: Sia Hovmand Sørensen

Biunderviser: Rosa Lisa Iannone

Formål

Formålet med denne session er, at den studerende danner sig overblik over forskellige kvalitative metoder til indsamling af data og bliver i stand til selv at træffe og argumentere for metodologiske og metodiske valg i forbindelse med undersøgelser af voksnes læring.

Indhold

Denne session vil give den studerende overblik over forskellige kvalitative metoder til indsamling af data. De studerende vil blive præsenteret for forskellige former for interview, logbøger, observation og fokusgrupper. Det vil blive diskuteret, hvordan undersøgelser baseret på en eller flere af disse metoder kan designes og gennemføres. Sessionen vil lægge vægt på interviewteknik og etiske overvejelser i forbindelse med kvalitative undersøgelser.

Den studerende vil efter denne session være i stand til at påbegynde en indsamling af kvalitative data.

Litteratur

Kvale, S. (1997): *InterView. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag. S. 129-158.

Halkier, B. (2010): Fokusgrupper. Kap. 5 i Brinkmann, S. og Tanggaard, L. (2010) (red.): *Kvalitative metoder – en grundbog*. København: Hans Reitzel

Fangen, K. (2008): *Deltagende observasjon*. Bergen: Fagbokforlaget. S. 28-53

Forberedelse

Læs de angivne tekster, som vil blive præsenteret gennem oplæg med efterfølgende diskussion. Overvej hvilke metodiske valg, du skal træffe, for at designe en empirisk undersøgelse af læring i arbejdslivet.

9. og 10. session: Innovative processer i et organisatorisk perspektiv

Dato: 07. 03. 2015

Tid: 10:00-12:30 og 13:30-16:00

Sted:

Underviser: Flemming Meier

Formål

Formålet med denne session er for det første, at de studerende udvikler et kendskab til teoretiske tilgange, der har relevans i forhold til analyse af og arbejde med innovative processer i organisationer. Herunder praksisbaserede, aktør-netværks-teoretiske og kulturhistoriske tilgange. Endvidere for det andet, at de studerende i grupper arbejder refleksivt og analytisk med situationer og problematikker i deres egne organisationer, som har eller kan have innovative perspektiver.

Indhold

I denne session vil væsentlige pointer og begreber inden for praksisbaserede teorier om viden og organisatorisk læring, aktør-netværks-teori og kulturhistoriske teorier blive præsenteret og diskuteret i forhold til problematikker og temaer inden for innovation på arbejdspladser og i organisationer. Konkrete eksempler på organisatorisk læring, design og innovation og betydningen af materielle og kulturelle artefakter vil blive belyst og diskuteret. Indflettet heri vil et gruppearbejde med undersøgelse, refleksion og udveksling mellem deltagerne om deres egne arbejdspladser / organisationer blive faciliteret.

Litteratur

Drucker, P. (2002): The Discipline of Innovation. *Harvard Business Review*, August 2002: 95-99

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

Engeström, Y. (2001): Expansive Learning at Work: toward an activity theoretical conceptualization. *Journal of Education and Work*, 14:133-156.

Feldman, M. and Orlikowski, W. (2011): Theorizing Practice and Practicing Theory. *Organization Science* 22:240-253.

Humphries, C and Smith, A (2014): Talking objects: Toward a post social research framework for exploring object narratives. *Organization*, 21:477-494.

Forberedelse

Læs de tekster, der er tilknyttet denne session. Overvej: følgende spørgsmål: Hvilke (små såvel som mere omfattende) eksempler på innovation på din arbejdsplads / i din organisation kan du komme i tanke om fra de seneste 2-3 år? Hvad var kerneideen i forandringerne eller det fornyende? Oplever du problematikker omkring dig i dit daglige arbejde, som kunne kalde på innovationer?

3. seminar: 26. og 27. marts, 2015

11. session: Vejledning i arbejdslivet

Dato: 26. 03. 2015

Tid: 10:00-12:30

Sted:

Underviser: Kristina Mariager-Anderson

Formål

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. På hhv. samfunds- og institutionsniveau kigger vi på voksenvejledning i Danmark. På samfundsmæssigt niveau ift. hvordan voksenvejledningsområdet er organiseret, og hvilke muligheder og udfordringer denne organisering giver? På institutionsniveau eksemplificeres fra VEU-centrene, som en af de institutioner, der yder voksenvejledning i Danmark.

Litteratur

Nordentoft, H. M. (2012). Kollegiale vejledningsformer og læring i sundhedsarbejdet. I Simovska, V. & J. M. Jensen (2012) Sundhedspædagogik i sundhedsfremme. Gads Forlag
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
Thomsen, Rie (2009). Vejledning i fællesskaber. Studie og Erhverv. (Kap. 8)

Forberedelse Læs litteraturen og lav en 5 minutters non-stop skriveøvelse om, hvordan (forskellige former for) vejledning finder sted i på din arbejdsplads. Skriv herefter hvilke muligheder og udfordringer du oplever ift. din arbejdsplads nuværende vejledningsform(er)?

12. session: Teknologi, læring og organisation

Dato: 26. 03. 2015

Tid: 13:30-16:00

Sted:

Underviser: Flemming Meier

Formål

Formålet med denne session er, at de studerende udvikler et kendskab til teorier, som samtænker teknologier og læring, med særligt fokus på organisation og arbejdsliv.

Indhold

Denne session vil indeholde en præsentation af de overordnede spørgsmål og forståelser, som teori, der beskæftiger sig med sammenhænge mellem læreprocesser og teknologi på arbejdspladsen. Der vil blive lagt vægt på Aktør-netværks-teori og teoriens grundbegreber som princippet om generaliseret symmetri, aktør og netværk.

Litteratur

Gherardi, S., & Nicolini, D. (2000). To transfer is to transform: The circulation of safety knowledge. *Organization*, 7:329-348.

Orlikowski, W. and Scott, S. (2008): The Entangling of Technology and Work in Organizations. *Working Paper "168*, London School of Economics.

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

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?

13. session: Designing research: Shedding light through the LLLight'in'Europe project

Dato: 27.3. 2015

Tid: 10:00-12:30

Sted:

Underviser: Rosa Lisa Iannone

Biunderviser: Sia Hovmand Sørensen

Aim

Students are to become skilled at designing research by critically examining the elements and methods of quantitative, qualitative and mixed-methods research in an organisational learning context.

Content

Defining research, process steps, characteristics and types of research as well as ethical considerations in research will be examined and critically discussed in this session. A live case will be presented, namely the multidisciplinary, lifelong learning, European (FP7) project, *LLLight'in'Europe*, and students will be challenged to sketch out a preliminary research design for answering the research project's aims.

Literature

Buchanan, A. & Bryman, A. (2007). Contextualizing methods choice in organizational research. *Organizational Research Methods*, 10(3), 483-501.

Langley, A. (1999). Strategies for theorizing from process data. *The Academy of Management Review*, 24(4), 691-710.

www.lllightineurope.com

Preparation

Students are expected to have read through the LLLight'in'Europe webpage contents and journal texts beforehand and are also expected to make every effort to exercise their capacity for critical reading and understanding during their preparation.

Supplemental Readings

Creswell, J. W. (2011). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research, 4th ed.* Boston: Pearson Education, Inc.

Stake, R. E. (1995). *The art of case study research.* London: Sage Publications Ltd.

14. session: Refleksionsbegrebet

Dato: 27.3. 2015

Tid: 13:30-16

Sted:

Underviser: Vibe Aarkrog

Formål

At de studerende kan anvende forskellige forståelser af refleksionsbegrebet i analyser af praksisser på arbejdspladser.

Indhold

Gennemgang af forståelser af refleksionsbegrebet og brug af refleksionsbegrebet til analyse af eksempler fra praksis.

Litteratur

Aarkrog, V. (2012) Refleksionsbegrebet. I: *Refleksion i undervisning, oplæring og praktikvejledning*, kapitel 2, s. 17-30. Munksgaard.

Wahlgren, B., Høyrup, S., Pedersen, K. & Rattleff, P. (2002) *Refleksion og læring. Kompetenceudvikling i arbejdslivet* Samfundslitteratur. Bemærk: Der er tale om en hel bog, så man kan bruge den til at få et overblik over de forskellige refleksionsteoretikere.

Forberedelse

Læs teksten i kompendiet.

Tag eksempler med fra jeres praksis på, hvordan I har brugt refleksion som led i læring på arbejdspladsen. Tag mindst et eksempel med pr. gruppe, som vi kan bruge som udgangspunkt for analyse.

4. seminar: 16., 17. og 18. april, 2015

15. session: Dataanalyse

Dato: 16. 04.2015

Tid: 10-12:30

Sted:

Underviser: Sia Hovmand Sørensen

Formål

Formålet med denne session er, at den studerende får en forståelse af forskellige metoder til analyse af kvalitative data samt af kvalitetskriterier for kvalitativ forskning.

Indhold

Denne session vil give den studerende overblik over forskellige metoder til analyse af kvalitative data og over forskellige kvalitetskriterier for kvalitativ forskning. Der vil blive lagt vægt på sammenhængen mellem teori, metodiske valg og analytiske muligheder. Der vil blive lagt vægt på konkrete fremgangsmåder til analyse af data og formidling af kvalitativ forskning. Den studerende vil efter denne session være i stand til at påbegynde en analyse af indsamlede kvalitative data.

Litteratur

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

Brinkmann, S. og Tanggaard, L. (2010): Kvalitet i kvalitative studier. Kap. 23 i Brinkmann, S. og Tanggaard, L. (2010) (red.): *Kvalitative metoder – en grundbog*. København: Hans Reitzel

Kvale, S. (1997): *InterView. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag. S. 186-206.

Forberedelse

Læs de angivne tekster, som vil blive præsenteret gennem oplæg med efterfølgende diskussion. Øvrig forberedelse aftales ved den første metodesession.

16. session: Kompetencebegrebet

Dato: 16. 04 2015

Tid: 13:30-16:00

Sted:

Underviser: Steen Høyrup

Formål

Formålet med denne session er, at den studerende erhverver sig viden om kompetencebegrebet og opnår kendskab til kompetencebegrebets forskellige definitioner og bagvedliggende teoretisk tænkning.

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 give 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.

Illeris, K. (2011) *Kompetence. Hvad, hvorfor, hvordan*. Samfundslitteratur, især kap. 3,4 og 7.

Forberedelse

Læs de angivne tekster 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.

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

Fællesforelæsning den 17. april 2015

Kl. 9.30-10.00 Der serveres morgenkaffe og lidt at spise foran festsalen

Kl. 10.00-12.30 Fællesforelæsningen: **Facilitering af videndeling**

Kl. 12.30-13.30 Der serveres frokost i aulaen, campus Emdrup

Underviser: **Ib Ravn**, Ph.D., lektor, mødeforsker og faciliteringstræner, Forskningsprogram for Organisation og Læring, IUP/DPU, Aarhus Universitet

Sted: Festsalen (lokale A220), campus Emdrup

Mål:

Deltagerne vil få forståelse for to forskellige teorier om videndeling (baseret på hhv. "viden som afspejling af en objektiv virkelighed" og "viden som handlingskvalificerende") og vil afprøve et par mindre og én større, faciliteret videndelingsproces.

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 årsag, 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 årsag, 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 knyttet til undervisningen:

De flg. tre tekster (og mange andre) ligger på www.kortlink.dk/c389:

Ravn, I. (2003): Brug møder til videndeling. *Knowledge Management*. Børsens Ledelseshåndbøger, Børsens Forlag, kap. 9.1, s. 1-14.

Ravn, I. (2015): Facilitering af vidensdeling. Trykkes i: Peter Holdt Christensen (red.): *Bedre videndeling – Teoretiske og praktiske perspektiver*. Hans Reitzels Forlag.

Ravn, I. (2015). Beboerkonferencen på plejecentret: et faciliteret læringsrum. Teori og mødeskabelon. Bidrag til (kommende) rapport fra Socialstyrelsen om forsøg med "Forebyggelse af udadreagerende adfærd hos mennesker med demens".

Forberedelse til undervisningen:

Læs teksterne og genkald dig tre lejligheder, hvor skønne muligheder for videndeling er blevet spildt, fordi (a) en leder har brugt et timelangt strategimøde på at fortælle sine medarbejdere, hvor vigtigt det er at videndele, (b) et afdelingsmøde har kørt en dræberrunde med 5 minutters "Siden sidst" fra hver af de tolv tilstedeværende medarbejdere, eller (c) I har siddet syv kolleger og delt erfaringer og udvekslet assorterede holdninger i en almindelig planløs gruppesnak – i stedet for at videndele. Så er du topmotiveret for at komme og høre, hvorfor den slags sker og prøve, hvad man kan gøre i stedet.

18. session: Medarbejderdreven innovation og læring

Dato: 17. 04. 2015

Tid: 13:30-16:00

Sted:

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 "ledelse-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 medarbejderdrevet innovation.

19. og 20. session: Transfer

Dato: 18. 04. 2015

Tid: 10:00-12:30 og 13:30-15:30 og evaluering af modulet 15:30-16:00

Sted:

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. Endvidere at de studerende kan anvende teori om transfer og om læring i arbejdslivet til forklaring af transferproblematikker.

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

Forberedelse

Læs de udleverede tekster.

Tag udgangspunkt i en case om transfer fra jeres arbejdsplads og overvej, dels hvordan overførsel af viden fra uddannelse til praksis kommer til udtryk på din arbejdsplads, dels hvordan I vil forklare, at transfer er lykkedes, ikke lykkedes. Vi skal analysere jeres case, så medbring en pr. gruppe.

Sekundær litteratur

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