

UNDERVISNINGSPLAN

Uddannelse:	Kandidatuddannelsen i Uddannelsesvidenskab
Modul (nr. + navn):	1 – Udvikling og ledelse af mennesker og organisationer (ULMO)
ECTS:	20
Semester + år:	1/2022
Undervisningssted:	Aarhus & København

Modulansvarlig og e-mailadresse

Mie Plotnikof (MP), mp@edu.au.dk

Øvrige undervisere og e-mailadresser

Bente Elkjær, elkjaer@edu.au.dk; Rudolf Kjeldsen (RK), rk@hr7.dk; Claus Nygaard (CN), claus@cphlearning.dk; Roddy Walker, rw@edu.au.dk; Stine Jacobsen, stja@edu.au.dk

Undervisningstidspunkt

Se timeplan: [MyTimetable - Timeplanvisning | Aarhus Universitet \(au.dk\)](#)

Mål og indhold

Se gældende studieordning: <http://studerende.au.dk/studier/fagportaler/arts/studieordninger/>

Prøveform/eksamen

Se gældende studieordning: <http://studerende.au.dk/studier/fagportaler/arts/studieordninger/>

Eksamensdatoer: <http://studerende.au.dk/studier/fagportaler/arts/eksamen/dato/>

Tilrettelæggelsesform

Undervisningen er tilrettelagt som en blanding af forelæsninger, plenumdiskussioner, summeøvelser og gruppearbejde primært fordelt på to dage om ugen (Århus: Man-tirsdag, Kbh: torsdag-fredag) i udvalgte uger – se planen for detaljer. I starten arbejdes der i studiegrupper (dannes i intro-forløb), og i midten af semestret dannes eksamensgrupper (i kollektiv vejledning - KV), som inspireret af undervisningen skal udvikle egne teoretisk informerede, empiriske undersøgelser af selvvalgt problemformulering. Arbejdet med at udvikle og udarbejde undersøgelser understøttes i undervisningen, samt gennem gruppe- og kollektiv vejledning. Dvs. i KV dannes eksamensgrupper og introduceres til empirisk undersøgelse og eksamen, som efterfølgende understøttes i gruppevejledning. I KV indgår endvidere midtvejsevaluering, samt præsentationer og feedback.

I undervisningen fokuseres der på, hvordan forskellige perspektiver og teorier kan bruges til at forstå og undersøge problemstillinger vedrørende udvikling og ledelse af mennesker og organisationer. Der lægges løbende vægt på, hvordan de forskellige tilganges ontologiske/epistemologiske syn på mennesker og organisationer bidrager til bestemte forståelser af udvikling, ledelse, læring og/eller forandring (se evt. 'orienterende litteratur' nedenfor). Faget danner derigennem basis for, at de studerende selvstændigt kan foretage teoretisk og empirisk informerede analyser heraf i arbejdet med deres eksamensprojekter.

Denne specialisering (ULMO) orienterer os mod at tilegne viden om og undersøge problemstillinger vedrørende udvikling og ledelse af mennesker og organisationer (fx virksomheder, institutioner og NGOer). Forvaltningsmodulet fokuserer mere på styringsforhold og strukturer, herunder mellem myndighed og institution, samt mellem det transnationale og nationale. Fælles er, at begge fag er optagede af, hvordan man kan forstå og undersøge forskellige - formelle og uformelle - aktørers og organisationers relationer og deres intenderede og/eller uintenderede betydning for en specifikt uddannelsesvidenskabeligt problemstilling.

Vejledning og feedback

Der er feedback i kollektiv vejledning, gruppevejledning, ved midtvejsevaluering og eksamen.

Evaluering

Spørgeskemaundersøgelsen sendes til de studerende via mail og kan også tilgås via Brightspace. På næstsidste undervisningsgang besvarer de studerende individuelt spørgeskemaet, og på sidste undervisningsgang drøftes resultatet med de studerende på holdet. Se mere her:

<http://edu.medarbejdere.au.dk/undervisere/undervisningsevaluering/>

Dertil kommer formativ evaluering løbende i undervisningen, hvilket underviserne samarbejder om undervejs.

Bøger, der indgår i pensum eller som supplerende litteratur:

Brandi, U., & Sprogøe, J. (2019). *Det magiske øjeblik: Kvalitativ analyse skridt for skridt*. Hans Reitzels Forlag. **B**

Justesen, L., & Mik-Meyer, N. (2010). *Kvalitative metoder i organisations-og ledelsesstudier*. Hans Reitzels Forlag. **B**

Ljungdalh, A. K., Lysgaard, J. A., & Tafdrup, O. A. (2017). *Uddannelsesvidenskab: En kritisk introduktion*. Samfundslitteratur. **B**

Qvortrup, A., & Wiberg, M. (2013). *Læringsteori og didaktik*. Hans Reitzels Forlag. **B**

Vikkelsø, S., & Kjær, P. (2014). *Klassisk og moderne organisationsteori*. Hans Reitzels Forlag. **B**

BA-niveau litteratur, der kan anvendes som forberedelse til forløbet:

Bakka, J. F., & Fivelsdal, E. (2019). *Organisationsteori. Struktur, kultur, processer* (7 ed.). Handelshøjskolens Forlag.

Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2014). *Hvordan organisationer fungerer: En indføring i organisation og ledelse* (3 ed.) Hans Reitzels Forlag.

I litteraturlisterne anvendes disse forkortelser:

B (bog); **K** (Kompendium); **D** (Download fra biblioteket):

BEMÆRK: BØGER KAN KØBES, MEN DE FINDES OGSÅ PÅ SEMESTERHYLDEN

HOLD ALTID ØJE MED BRIGHTSPACE FOR MERE INFORMATIONER – BÅDE AF GENEREL KARAKTER, MEN OGSÅ SPECIFIKT TIL DE ENKELTE SESSIONER.

Undervisningsplan

Session	Undervisningstema	Underviser
S 1-2 U35	Introduktion til modulet Individuel og organisatorisk læring & videndeling - 1	MP BE
U35	Studiegruppeworkshop med gruppeaftale, se tid og sted i timetable	Studievejledning
S 3-4 U36	Udvikling og ledelse af mennesker i organisatoriske sammenhænge. Et særligt blik på konflikt som udviklingsanledning	RK
S 5-6 U38	Beskrivelse og analyse af organisationer. Struktur, kultur, praksis og proces	BE
S 7-8 KV1 U40	Refleksion og praksis: om udvikling af professionelle og organisatoriske praksisser KV: eksamensgruppedannelse	RW RK
KV2 U41	Digital eksamensworkshop + vejlederfordeling (midtvejsevaluering)	MP
S 9-10 U43	Ledelse af udvikling og forandring i organisationer Gruppevejledning	SJ Alle
U43 Aarhus	<i>Semestermøde KA Uddannelsesvidenskab 1. semester,</i> se tid og sted i timetable og brightspace	Studievejledningen
S 11-12 U44	Organisationsudvikling Gruppevejledning Kvantitativ evaluering	CN Alle
U45 Kbh	<i>Semestermøde KA Uddannelsesvidenskab 1. semester,</i> se tid og sted i timetable og brightspace	Studievejledningen
S 13-14 U45	Individuel og organisatorisk læring & videndeling - 2 Opsamling af modul Slutevaluering Gruppevejledning	BE MP Alle
U47	Projektarbejde og gruppevejledning	Alle
KV3-4 U49	Præsentation og feedback ved peers	MP
U1	Aflevering af synopsis	
U3/4	Mundtlige eksaminer	

Session 1

Titel: Introduktion til faget og forløb.

Underviser(e): Mie Plotnikof

Indhold:

Sessionen starter med at introducere til faget, herunder give overblik over fagets formål og kompetenceprofil. Vi gennemgår også fagets progression med henblik på at de studerende får indtryk af semestrets arbejdsbelastning. Herudover er det et mål, at de studerende får lavet aftaler i studiegrupperne om møder og opgaveløsning.

Sessionen tematiserer endvidere faget i en uddannelsesvidenskabelig sammenhæng; vi skærper blikket på interessen for udvikling og ledelse af mennesker og organisationer – herunder når menneskelige ressourcer gøres til genstand for ledelse og organisatorisk læring og forandring. Vi fokuserer således på, hvordan organisationsteorien sætter forholdet mellem menneskers udvikling og læring, organisationers virke og forandring i spil, samt hvilke særlige forståelser af disse begreber, der gør sig gældende. Dermed vil vi også forholde os til menneske- og organisationssyn, samt lærings- og udviklingssyn, dvs. ontologiske og epistemologiske grundlagsdiskussioner for at forstå, klassificere, analysere og kritisk diskutere de teorier, der indgår i undervisningen.

Litteratur knyttet til undervisningen (120 s.):

Clegg, S. (2014): Organisationsteori – et historisk overblik. I Vikkelsø og Kjær: 'Klassisk og Moderne Organisationsteori', Hans Reitzels Forlag, s. 11-21. (10 s.) **B**

Elkjær, B. & Brandi, U. (2017): Et organisatorisk blik på uddannelse og læring. I Lysgaard, J.A., Tafdrup, O.A., & Ljungdalh, A.K.: "Uddannelsesvidenskab. En kritisk introduktion.", Samfundslitteratur, s. 133-153. (20 s.) **B**

Lysgaard, J.A., Tafdrup, O.A., & Ljungdalh, A.K. (2017): Hvorfor uddannelsesvidenskab? I: Lysgaard, J.A., Tafdrup, O.A., & Ljungdalh, A.K.: "Uddannelsesvidenskab. En kritisk introduktion.", Samfundslitteratur, s. 7-13. (6 s.) **B**

Kärreman, D. (2014): Critical Management Studies. I Vikkelsø og Kjær: 'Klassisk og Moderne Organisationsteori', Hans Reitzels Forlag, s. 343-358. (15 s.) **B**

Forberedelse til undervisningen:

Teksterne giver overblik over organisationsteoriens syn på menneskelig og organisatorisk udvikling, læring, ledelse og forandring. Læs teksterne og forfølg deres definitioner af centrale begreber, samt underlæggende grundantagelser. Start gerne Lysgaard et al. og Elkjær & Brandi, for at få indtryk af de uddannelsesvidenskabelige interesser i udvikling og ledelse af mennesker og organisation. Læs dernæst teksterne af Clegg og Kärreman, der begge introducerer til organisationsteoriens udvikling, herunder også mere kritiske røster. Og slut evt. af med teksterne af Mumby & Plotnikof, der understreger magt-modstand som underliggende tema, samt Borum, Larsen og Rennison, der beskriver subfelterne OC, HRM og ledelse.

Supplerende litteratur knyttet til undervisningen:

Borum, F. (2014): Organisationsforandring. I Vikkelsø og Kjær: 'Klassisk og Moderne Organisationsteori', Hans Reitzels Forlag, s. 497-521. (23 s.) **B**

Larsen, H.H. (2014): Human Ressource Management. I Vikkelsø og Kjær: 'Klassisk og Moderne Organisationsteori', Hans Reitzels Forlag, s. 589-611. (22 s.) **B**

Mumby, D.K. & Plotnikof, M. (2019): Organizing Power and Resistance: From Coercion, to Consent, to Governmentality. I McDonald, J. and Mitra, R: "Movements in Organizational Communication Research. Current Issues and Future Directions". Routledge, s. 35-55. **K**

Rennison, B. (2014): Ledelse. I Vikkelsø og Kjær: 'Klassisk og Moderne Organisationsteori', Hans Reitzels Forlag, s. 613-639. (26 s.) **B**

**BEMÆRK FLG. AKTIVITETER AFHOLDES I FORBINDELSE MED UGENS UV:
Studiegruppeværktøjer og det gode professionelle samarbejde**

Som en del af jeres studiestart afholdes denne workshop af Studievejledningen på DPU.

I vil i jeres studiegrupper få:

- input til, hvordan I kan komme godt i gang i jeres studiegruppe.
- tid til at forventningsafstemme ift. hvordan jeres gruppearbejde skal fungere
- tid til at lave en konkret gruppeaftale.

For at få et meningsfuldt udbytte af workshopen, er det vigtigt at alle studiegruppemedlemmer deltager.

Session 2

Titel: Individuel og organisatorisk læring samt videndeling - 1

Underviser(e): Bente Elkjær

Indhold:

I denne session lægges grunden til at arbejde med læring, når læring finder sted i relation til arbejdets praksis og organisering. Det betyder, at vi bevæger os over i læringsteorier, der lægger vægt på inddragelsen af konteksten som betydningsfuld for læreprocesser. De overordnede begreber, vi tager fat på i denne session, er læring som 'deltagelse i praksisfællesskaber' og læring med afsæt i erfaringsbegrebet som et bredere begreb om viden. Det betyder, at vi arbejder med et læringsbegreb, der ikke kun er epistemologisk (orienteret mod viden), men også ontologisk (orienteret mod udvikling og væren).

For at forstå og på kvalificeret vis både anvende begreber om læring både analytisk og kritisk diskuterende, vil undervisningen tematisere forskellige forståelser af hvad et menneske 'er' og hvad viden 'er' samt hvordan vi kan forstå 'organisering'. Dvs. at de ontologiske og epistemologiske grundlagsdiskussioner for at forstå, klassificere, analysere og diskutere læringsteorier indgår i undervisningen.

Der vil også i undervisningen være en mindre case, hvor de studerende kan arbejde med læringsbegrebet.

Efter sessionerne vil de studerende have en viden om, hvad man analytisk kan – og ikke kan - anvende læringsteorier til at undersøge, forstå og udvikle.

Litteratur knyttet til undervisningen (85 pp.):

- Dewey J (1937 [1987]) What Is Learning? In: Boydston JA (ed) The Later Works of John Dewey, 1925-1953. Carbondale and Edwardsville: Southern Illinois University Press, pp.238-242. 5 pp.
- Garrison J (1998) John Dewey's Philosophy as Education. In: Hickman LA (ed) Reading Dewey. Interpretations for a Postmodern Generation. Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press, pp.63-81. 18 pp. **K**
- Lave J (1999) Læring, mesterlære, social praksis. In: Nielsen K and Kvale S (eds) Mesterlære. Læring som social praksis. København: Hans Reitzels Forlag, pp.35-53. (18 pp.) **K**
- Lave J (2008) Epilogue: Situated Learning and Changing Practice. In: Amin A and Roberts J (eds) Community, Economic Creativity, and Organization. Oxford: Oxford University Press, pp.283-296. 13 pp. **K**
- Lave J (2019) Introduction. The Long Life of Learning in Practice. In: Lave J (ed) Learning and everyday life. Access, Participation, and Changing Practice. Cambridge University Press, pp.1-9. (9 pp.) **D**
- Lave J and Wenger E (2003) Situeret læring og andre tekster. København: Hans Reitzels Forlag, kapitel 1: 31-43. (12 pp.) **K**
- Sfard, A. (1998). On Two Metaphors for Learning and the Dangers of Choosing Just One. Educational Researcher, 27(2), 4-13. (10 pp.) **D**

Forberedelse til undervisningen:

Det vil være hensigtsmæssigt at læse teksterne i flg. rækkefølge:

- 1) Lave 1999 – prøv her at få fat på 'taksonomien' for forståelsen af teorier om læring (subjekt-verden – telos - læremekanismer).
- 2) Lave og Wenger 2003 – prøv her at få fat i selve læringsteorien (læring som legitim perifer deltagelse i praksisfællesskaber).
- 3) Lave 2019 – for en opsummering af Lave&Wengers (1991) oprindelige 'projekt' med at udvikle deres læringsbegreb.
- 4) Lave 2008 – for en kritisk diskussion af praksisfællesskaber anvendt som et normativt organisatorisk designelement.
- 5) Garrison 1998 – for en introduktion til Deweys teori om uddannelse og læring.

- 6) Dewey 1937 [1987] – for en kritisk diskussion af læringsbegrebet.
- 7) Sfard 1998 som en art 'brobygger' imellem kognitive og socio-kulturelle/pragmatiske læringsteorier.

Supplerende litteratur knyttet til undervisningen:

- Dreier O (1999) Læring som ændring af personlig deltagelse i sociale kontekster. In: Nielsen K and Kvale S (eds) Mesterlære. Læring som social praksis. København: Hans Reitzels Forlag, pp.76-113. 37 pp.
- Elkjær, B. (2007). Med pragmatismen som følgesvend. In G. Green (Ed.), Dewey i dag. En håndsrækning til læreruddannelsen (pp. 35-57). Unge Pædagoger.
- Elkjær, B., & Brandi, U. (2017). Et organisatorisk blik på uddannelse og læring. In A. K. Ljungdalh, J. A. Lysgaard, & O. A. Tafdrup (Eds.), Uddannelsesvidenskab – en kritisk introduktion (pp. 133-154). Samfundslitteratur.
- Kauffmann, O. (2013). Kognitive læringsteorier. In A. Qvortrup & M. Wiberg (Eds.), Læringsteori og didaktik (pp. 95-123). Hans Reitzels Forlag.
- Lave, J. (2019). *Learning and everyday life. Access, Participation, and Changing Practice*. Cambridge University Press.
- Lave, J., & Packer, M. (2008). Towards a Social Ontology of Learning. In K. Nielsen, S. Brinkmann, C. Elmholdt, L. Tanggaard, & G. Kraft (Eds.), A Qualitative Stance. In memory of Steinar Kvale, 1938-2008 (pp. 17-46). Aarhus University Press.
- Lave, J., & Wenger, E. (2003). *Situeret læring og andre tekster*. Hans Reitzels Forlag.
- Qvortrup, A., & Wiberg, M. (Eds.). (2013). Læringsteori og didaktik. Hans Reitzels Forlag.
- Qvortrup, A., & Wiberg, M. (Eds.). (2017). Dealing with Conceptualizations of Learning. Learning between Means and Aims in Theory and Practice. Sense Publishers.

Session 3–4

Titel: Udvikling og ledelse af mennesker i organisatoriske sammenhænge. Et særligt blik på konflikt som udviklingsanledning

Forelæser: Rudolf Kjeldsen

Indhold:

Dette to-dages forløb sætter fokus på hvordan mennesket udvikles og udvikler sig i organisatoriske sammenhænge. Det vil sige, vi undersøger sammenhænge, forhindringer og muligheder for udvikling i arbejds kontekster, hvor medarbejderen mødes med forventninger og styringsambitioner.

I organisatoriske sammenhænge samles den type ambitioner ofte under overskriften HRM (Human Resource Management). HRM kan betragtes på mange måder – fx som enhed, der varetager forskellige funktioner i forbindelse med tiltrækning, fastholdelse, udvikling og afvikling af medarbejdere – eller som en strategisk funktion, der understøtter opnåelse af de mål og værdier virksomheden står for og sikrer virksomhedens konkurrenceevne. Vi vil berøre og forholde os til HRM som område og funktion. Vi vil i den sammenhæng undersøge, hvordan HRM-feltet har udviklet sig historisk og hvordan det kan sættes ind i et videnskabsteoretisk og samfundsmæssigt perspektiv.

Hovedfokus de to dage vil være på udviklingsdimensionen. Forandrings-, udviklings- og læringsprocesser har effekter for mennesker, deres trivsel og det psykosociale arbejdsmiljø både positivt og negativt. Det vil sige, at vi kommer til at arbejde med områder som læring og styring af læring, læringsprocesser, kompetenceudviklingsprogrammer, undervisning og måling af undervisning, udvikling og modstand, ledelse og selvledelse, kulturforandring. Herunder er et vigtigt emne konflikt og produktive og contra produktive konflikter.

Forløbet bidrager til at du kan skabe en nuanceret forståelse for udviklingen af mennesker og/i organisationer, både som normativt drevet praksis og ud fra kritiske perspektiver og ikke-normative udviklingsforståelser. Dette skaber afsæt for refleksion over konflikt og konflikthåndtering og de måder uenighed, modstand, kynisme og konflikt skaber (u)muligheder for udvikling.

Litteratur knyttet til undervisningen, i alt 192 pp:

Boyatzis, R. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12. (7 sider) **D**

Bramming, P. & V. Andersen (2019) *Selvledende Organisering*. Nyt fra Samfundsvidenskaberne, Kapitel 7, s. 161 - 194 (33 sider) **B**

Fleming, P. (2005). Metaphors of Resistance. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 45–66. (21 sider) **D**

Johnsen, R., Gudmand-Høyer, M., Contu, A., Driver, M., & Jones, C. (2010). Lacan and the lack of humanity in HRM. *Organization*, 17(3), 331–344. (12 sider) **D**

Kolb, D., Putnam, L., & Kolb, D. (1992). The multiple faces of conflict in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 13(May 92), 311–324. (pp. 13) **D**

Legge, K (2005) *Human Resource Management: Rhetorics and Realities*, Palgrave Macmillan: Kapitel 3: What is Human Resource Management: pp. 101-132. **K**

Mikkelsen, E. (2014). Konfliktende konfliktforståelser - meningsskabelse og handlerum i konflikter på arbejdspladsen. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 16(2), 82–98. (pp. 14) **D**

Mikkelsen, E., & Clegg, S. (2018). Unpacking the Meaning of Conflict in Organizational Conflict Research. *Negotiation and Conflict Management Research*, 11(3), 185–203. (pp. 11) **D**

O'Connor, E. (1999). Minding the Workers: The Meaning of 'Human' and 'Human Relations' in Elton Mayo. *Organization*, 6(2), 223–246. (23 sider) **D**

Forberedelse til undervisningen:

Teksterne giver dig introduktion til forskellige udviklings- og konflikttilgange og teorier. Men herudover er den vigtigste pointe, at teksterne skal vise dig nuancerne og kompleksiteten i at sætte menneskelig udvikling på den organisatoriske dagsorden. Det vil altså også sige, at du godt kan opleve, at du bliver bombarderet med alle mulige perspektiver. Det gør du også - og din opgave i forberedelsen er *ikke* at forstå det hele på en gang, men at du skal åbne sindet og undre dig. Du skulle gerne blive klogere på, at de måder, du som 'uddannelsesvidenskaber' tænker om og praktiserer udvikling af mennesker i organisatoriske sammenhæng, både er et styringsmæssigt og et menneskeligt vilkår. Når du læser, så hold hele tiden fast i, at vi her tænker udvikling i en arbejdssammenhæng. Det vil sige, der er altid et styringsmæssigt element ind over.

Forslag til læseplan:

Teksterne præsenterer hhv. en introduktion til ledelse af udvikling af mennesker og organisationer, og teoretisk abstraktion over det. De næste tekster handler om modstand i sociale arenaer rettet mod ledelse og udvikling.

Det forslås at teksterne læses i følgende rækkefølge, og at de læses samlet inden forløbets begyndelse:

1. Start med Legge artiklen der fungerer som en kritisk introduktion til området HRM
2. Kapitel 7 i *Bramming & Andersen, Selvledende organisering* (2019). Dette kapitel beskæftiger sig med ledelse og koordination af medarbejderes produktion og resultatskabelse i moderne virksomheder og institutioner.
3. Anden tekst af *O'Connor, Ellen (1999) Minding the workers*. Denne tekst udfolder et klassisk studie (Hawthornestudierne), der generelt opfattes som grundlaget for udviklingen af området Human Relations og derefter HRM.
4. Richard E. Boyatzis, I artiklen udfoldes kompetencebegrebet med hans optik.
5. Johnsen et al artiklen behandles begrebet 'Leadership Pipeline' med den franske psykoanalytiker Lacans begrebsapparat
6. Peter Fleming artiklen beskriver, hvad der sker, når udviklingsimperativet og de dermed følgende udviklings- og styringsteknologier møder dem, der er objekter og mål for udviklingskravet.
7. Artiklen af Mikkelsen og Clegg (2018). De laver indledningsvis et overblik på en række forskellige perspektiver på konflikter.
8. Kolb et al artiklen behandler begrænsninger ved konfliktmediation som metode i organisatorisk og virksomheds sammenhæng
9. Mikkelsen (2014) artiklen fører os igennem en undersøgelse af en konflikt i en NGO. Hendes teoretiske bagtæpper er Karl Weick og begrebet om 'sensemaking'.

10. Studiegruppe-opgave

Der vil blive stillet konkrete opgaver til studiegrupperne på Bright Space, som grupperne skal arbejde med hjemme og i KV. Opgaven stilles ud fra den antagelse, at alle har læst alle teksterne (ikke de supplerende, selvfølgelig).

Supplerende litteratur:

Bakka, J., & Fivelsdal, E. (2008). *Organisationsteoriens klassikere: fra Clausewitz og Weber til Simon og Drucker* (2. udg.). Handelshøjskolens Forlag.

Berliner, P., & Berthelsen, J. (1989). Passiv aggression-som voksenpædagogisk problem. *Nordisk Psykologi*, 41(4), 301–315. <https://doi.org/10.1080/00291463.1989.10636983>

Coleman, P., Deutsch, M., & Marcus, E. (2014). *The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice*. John Wiley & Sons.

- Johnson, P., & Gill, J. (1993). *Management control and organizational behaviour*. Paul Chapman. Kap. 4
- Monks, K., Kelly, G., Conway, E., Flood, P., Truss, K., & Hannon, E. (2013). Understanding how HR systems work: the role of HR philosophy and HR processes. *Human Resource Management Journal*, 23(4). 379-395. <http://search.proquest.com/docview/1467682343/>
- Scheuer, S. (2014). Human Relations-skolen. In: P. Kjær & S. Vikkelsø (Eds.), *Klassisk og moderne organisationsteori* (67-90). Hans Reitzels Forlag.
- Vindeløv, V. (2020). Konfliktløsning i grupper–skridt for skridt. In *Konfliktmægling–en refleksiv model* (4. udg.). Djøf Forlag.

Anbefalet dokumentarfilm: [the-century-of-the-self](#)

Session 5-6

Titel: Beskrivelse og analyse af organisationer. Struktur, kultur, praksis og proces

Underviser(e): Bente Elkjær

Indhold:

Det er ofte svært at undersøge en privat virksomhed eller en offentlig institution, for hvordan får man greb om den som andet og mere end summen af individer? Det er dette dilemma, vi skal arbejde med over disse to sessioner, fordi organisationer består selvfølgelig af mennesker, men de er der qua deres kvalifikationer, med et bestemt formål for øje og indgår i en form for organisering, hvor de udfører arbejdet inden for nogle rammer. Det er imidlertid ikke indlysende, hvordan man kan begribe denne kontekstualisering af 'mennesker på arbejde'.

I disse to sessioner vil vi arbejde med denne 'begrebsliggørelse' for det første ved hjælp af et klassisk beskrivelsesværktøj, hvor organisationen består af et system af opgaver, aktører, strukturer, teknologier og omverden. For det andet vil vi anlægge to perspektiver på organisationer. Det er først et funktionalistisk, hvor man betragter organisationer som rationelle systemer, hvor det er muligt at udstikke mål og lave en implementeringsplan for at opnå dette mål. Dette perspektiv retter sig både mod organisationens 'strukturer' og dets 'kulturer' (det sidste er ikke nødvendigvis et funktionalistisk perspektiv, men er det ofte, fordi kultur tit betragtes som et middel til at korrigere adfærd). Dernæst ser vi på et perspektiv, der betragter organisationer som praksisser eller processer, hvor det ikke er muligt at anlægge dette abstraherede rationalistiske blik på organisationer, men hvor man betragter dem 'nedefra' og ud fra alle de myriader af menings- og betydningsdannelser, de konstitueres af. For at få en anelse hold på sidstnævnte er der forskere (og andre), der forstår dette praksis- og procesorienterede blik i lyset af dannelse af fx praksisfællesskaber (session to), sociale verdener/arenaer og aktør-netværk.

Litteratur knyttet til undervisningen (154 pp., heraf 29 pp. læst kursorisk):

- Drejer, R. (2012). Struktur: Fordeling og koordination. In C. Frankel & K. Schmidt (Eds.), *Organisationsanalyse* (91-109). Samfundslitteratur. 18 pp. **K**
- Elkjaer, B., & Huysman, M. (2008). Social Worlds Theory and the Power of Tension. In D. Barry & H. Hansen (Eds.), *The SAGE Handbook of New Approaches in Management and Organisation* (pp. 170-177). SAGE Publications Ltd. 8 pp. **K**
- Levin, I., & Trost, J. (2014). Symbolsk interaktionisme – hverdagslivets samhandling. In M. H. Jacobsen, A. Jørgensen, & S. Kristiansen (Eds.), *Hverdagslivet: sociologier om det upåagtede* (pp. 108-136). Hans Reitzels Forlag. 29 pp. **K – læst kursorisk.**
- Mintzberg, Henry (1980) Structure in 5's: A Synthesis of the Research on Organization Design. In: Frankel, C., & Murphy, T. (Eds.). (2016). *Tekster til organisationsanalyse* (189-220). Samfundslitteratur. Tema 5, Text 9. 32 pp. **K**
- Ry Nielsen, J. C., & Ry, M. (2002). Leavitt Revisited - en klassiker i ny belysning. *Ledelse i dag*, 12(4), 418-428. 11 pp. **K**
- Schultz, M. (1990). *Kultur i organisationer. Funktion eller symbol*. Handelshøjskolens Forlag. Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck. Pp. 26-68 (43 pp.) **K**
- Skovgaard, N. (2012). Kultur: Grundlæggende antagelser. In C. Frankel & K. Schmidt (Eds.), *Organisationsanalyse* (111-123). Samfundslitteratur. 13 pp. **K**

Forberedelse til undervisningen:

Det vil være hensigtsmæssigt at læse teksterne i flg. rækkefølge:

- 1) Læs først Ry Nielsen og Ry 2002 for at få styr på Leavitt-modellen som et beskrivelsesværktøj for organisationer.
- 2) Læs derefter artiklen af Mintzberg 1980 i Frankel & Murphy (Eds. 2016) for at få et struktur-blik på organisationer.
- 3) Læs dernæst Drejer 2012 for at få et eksempel på, hvad Mintzberg kan bruges til i en organisationsanalyse.

- 4) Læs derefter Schultz 1990 for at forstå forskellene på artefakter, værdier og grundlæggende antagelser i en kulturanalyse.
- 5) Læs til slut Skovgaard 2012 for specielt at se på dimensionen 'menneskeopfattelse' hos Schultz/Schein.
- 6) Læs dernæst Levin&Trost (kursorisk) for at få et overblik over et procesorienteret blik på 'verden'.
- 7) Læs til sidst Elkjaer&Huysman 2008 som et eksempel på et greb om organisationer som sociale verdener.

Supplerende litteratur knyttet til undervisningen:

- Czarniawska, B. (2008). *A Theory of Organizing*. Edward Elgar.
- Elkjaer, B., Simpson, B., & Elkjaer, B. (2011). Pragmatism: A lived and living philosophy. What can it offer to contemporary organization theory? *Research in the Sociology of Organizations*, 32, 55–84.
- Gherardi, S. (2006). *Organizational Knowledge: The Texture of Workplace Learning*. Blackwell Publishing.
- Hernes, T. (2014). Proces, emergens og menings-skabelse. In S. Vikkelsø & P. Kjær (Eds.), *Klassisk og moderne organisationsteori* (pp. 279-299). Hans Reitzels Forlag.
- Knudsen, C., & Vikkelsø, S. (2014). Contingencyteori. In P. Kjær & S. Vikkelsø (Eds.), *Klassisk og moderne organisationsteori* (137-156). Hans Reitzels Forlag.
- Leavitt, H. J. (1965). Applied Organizational Change in Industry: Structural, Technological and Humanistic Approaches. In J. G. March (Ed.), *Handbook of Organizations* (1144-1170). Rand McNally.
- Mintzberg, H. (1983). *Structure in Fives. Designing effective organizations*. Prentice-Hall.
- Nicolini, D. (2012). *Practice Theory, Work, and Organization. An Introduction*. Oxford University Press.
- Schein, E. H. (1992 [1994]). *Organisationskultur og ledelse*. Forlaget Valmuen.
- Schultz, M. (1990). *Kultur i organisationer. Funktion eller symbol*. Handelshøjskolens Forlag. Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.
- Schultz, M. (2014). Organisationskultur. In: S. Vikkelsø & P. Kjær (Eds.), *Klassisk og moderne organisationsteori* (209-232). Hans Reitzels Forlag.

Session 7-8

Titel: Refleksion og praksis: om udvikling af professionelle og organisatoriske praksisser.

Underviser(e): Roddy Walker

Indhold:

I session 7 og 8 undersøger vi refleksion og praksis, og forholdet imellem dem i professionel udvikling og organisatoriske læreprocesser. Tilvejebringelse af individuel og kollektiv refleksion er blevet et fundamentalt element i ledelsesudvikling, men også i bredere forstand som del af professionel kompetenceudvikling og praksisbaserede læreprocesser i organisationer. Til den første session går vi tættere på refleksion som fænomen og undersøger dennes privilegerede position i professionel udvikling. Her sporer vi ændringer i rollen og karakteren af refleksion, og kobler til bredere tendenser i forståelser af professionel kompetence og professionelle udviklingsprogrammer. Vi undersøger muligheder for bæredygtig kompetenceudvikling gennem koordinerede refleksionspraksisser i professionelle læreprocesser, og overvejer hvordan det kan understøtte vidensdeling og organisatorisk læring. Vi kaster samtidigt et kritisk blik på potentielle implikationer af målrettede refleksionspraksisser i professionelle udviklingsforløb i ledelse og organisationer.

I den anden session, fokuserer vi på organisatoriske praksisser, bl.a. ledelse. Vi overvejer hvordan disse praksisser udfolder sig og hænger sammen, samt hvordan de kan præges af menneskelige og ikke-menneskelige aktører. Forelæsningsen giver en indføring i praksisteoretisk tænkning, og hvordan organisationer og organisatorisk læring kan belyses fra praksisteoretiske vinkler. Praksisteoretiske perspektiver tillader analytiske positioner som kan både "zoom in" og undersøge hvordan specifikke situerede praksisser udfolder sig, men også "zoom out" for at overveje hvordan praksisser er forbundet og har indflydelse på hinanden. Vi kigger nærmere på Schatzki's praksisteori for at belyse praksisser som organiserede aktiviteter, og diskuterer hans blik på forholdet mellem praksisser, materielle betingelser og personer for at undersøge dynamikker, som kan åbne op for analyse af stabilitet og forandring i organisatoriske praksisser. Vi overvejer hvordan praksisteori kan understøtte analyse af organisatoriske læreprocesser, og Feldman's arbejde med rutiner giver indblik i hvordan allerede etablerede organisatoriske praksisser kan forandre sig.

De studerende vil efter undervisningen have en forståelse af, hvordan refleksion spiller en vigtig rolle i professionel udvikling og praksisbaserede læreprocesser. Ligeledes får de indblik i implikationer af organiserede refleksionspraksisser inden for udvikling og ledelse af mennesker og organisationer. De studerende får indblik i praksisteoretiske perspektiver og analytiske positioner for undersøgelse af organisatoriske praksisser, samt forståelser af de menneskelige aktører som befolker dem.

Litteratur knyttet til undervisningen: (172 pp., heraf 30 pp. læst kursorisk):

Buch, Anders, Vibeke Andersen, and Lars Klemsdal. (2015). "Turn to Practice Within Working Life Studies." *Nordic Journal of Working Life Studies* 5 (3a):1. doi: 10.19154/njwls.v5i3a.4830. (8 pp) **D**

Buch, Anders. (2020). "People and practices in organizational learning." *Forskning og Forandring* 3 (1):70-88. doi: 10.23865/fof.v3.2103. (18 pp) **D**

- Feldman, M. (2000). Organizational Routines as a Source of Continuous Change. *Organization Science*, 11(6), 611–629. <https://doi.org/10.1287/orsc.11.6.611.12529> (18 pp) **D**
- Knipfer, K., Kump, B., Wessel, D., & Cress, U. (2013). Reflection as a catalyst for organisational learning. *Studies in Continuing Education*, 35(1), 30-48. doi:10.1080/0158037X.2012.683780 (15 pp) **D**
- Loscher, Georg, Violetta Splitter, and David Seidl. (2019). "Theodore Schatzki's practice theory and its implications for organization studies." In *Management, Organizations and Contemporary Social Theory*, edited by Stewart Clegg and Miguel Pina e Cunha, 115-34. Milton: Routledge. (19 pp) **K**
- Schön, Donald A. (1983). *The reflective practitioner: how professionals think in action*. New York: Basic Books (s 21-69) (48 pp) **K**
- Vince, Russ. (2002). Organizing Reflection. *Management Learning*, 33(1), 63–78. (15 pp) **D**
- Walker, R., & Plotnikof, M. (2021). The Communicative Organisation of Reflexivity in Management Education: A Case of Learning to Be "Right" by Becoming Wrong? In B. Elkjaer, M. M. Lotz, & N. C. Mossfeldt Nickelsen (Eds.), *Current Practices in Workplace and Organizational Learning: Revisiting the Classics and Advancing Knowledge* (pp. 203-220). Cham: Springer International Publishing. (16 pp) **K**

Forberedelse til undervisningen:

Det vil være hensigtsmæssigt at læse teksterne i flg. rækkefølge:

Dag - 1:

1. Kapitel fra Schön, som er en ægte klassiker inden for emnet, introducerer ideen om "the reflective practitioner" og "reflection in action", som værende afgørende for professionel udvikling. Det giver os mulighed for at udfolde anvendelsen af refleksion som begreb inden for udvikling og ledelse af mennesker og organisationer
2. Artikel fra Vince & Reynolds, som kigger nærmere på forståelser af refleksion og organisering af refleksionspraksisser i organisationer, og implikationer for organisatorisk læring.
3. Artikel af Knipfer et al, som udvider blikket i forhold til kollektiv refleksion som mulig kilde til organisatorisk læring.
4. Kapitel af Walker & Plotnikof, som er en empirisk undersøgelse af organiserede refleksionspraksisser i et ledelsesudviklingsprogram. Det sætter spørgsmålstejn ved implikationer af målrettede refleksionspraksisser for muligheder for organisatorisk læring.

Følg nedenstående link og se på beskrivelsen af et forskningsprojekt. Projektet undersøger en praksisbaseret professionel kompetenceudviklings-indsats i Dagplejen i Danmark. Det er et eksempel på implementering af en systematisk tilgang til professionel kompetenceudvikling via etablering af refleksionskulturer, som måde til at drive professionelle og organisatoriske læreprocesser.

<https://childresearch.au.dk/dagtilbud/kvalitet-laering-og-trivsel/paedagogisk-kvalitet-i-dagplejen/>

Dag – 2:

Det vil være hensigtsmæssigt at læse teksterne i flg. rækkefølge:

1. Artiklen af Buch et al (2015) som er en introduktion til en "special issue" af tidskriftet, med fokus på praksisteoretiske tilgange i arbejdslivsstudier. Det giver en generel indføring i praksisteoretiske positioner.
2. Læs derefter Loscher et al (2019) som udfolder Theodore Schatzki's praksisteori, og implikationer af denne for organisationsstudier.
3. Læs så Buch (2020) som overvejer forholdet mellem praksisser og personer i organisatoriske læreprocesser.
4. Walker & Buch (2022) skimmes (vi bruger den som case materiale under sessionen) det tilbyder et empirisk analyse af professionelle og organisatorisk læreprocesser, ude fra et praksisteoretiske "tool-kit" tilgang.
5. Læs Feldman (2000) som med inspiration fra Latour introducerer distinktionen mellem ostensive og performative rutiner og undersøger agensbegrebet i forhold til rutiner.

Supplerende litteratur knyttet til undervisningen:

- Ball, D. L. & Cohen, D. K. (1999). Developing practice, developing practitioners: Toward a practice-based theory of professional education. In G. Sykes and L. Darling-Hammond (Eds.), *Teaching as the learning profession: Handbook of policy and practice* (pp. 3-32). San Francisco: Jossey Bass
- Cunliffe, Ann L. (2016). "Republication of "On Becoming a Critically Reflexive Practitioner"." *Journal of management education* 40 (6):747-68. doi: 10.1177/1052562916674465
- Dewey, J. (2009). *How we think*: NB Publishing.
- Dreier, O. (2008). Learning in structures of social practice. In S. Brinkmann, C. Emholdt, P. Musaeus, K. Nielsen, & L. Tanggaard (Eds.), *A qualitative stance. Essays in honor of Steinar Kvale*. Århus: Aarhus University Press.
- Elkjaer B and Nickelsen NC (2015) Researching critical reflection in management education. In: Fook J, Collington V, Ross F, Ruch G, and West L (eds) *Researching Critical Reflection: Multidisciplinary Perspectives*. London: Routledge, pp. 144–57
- Feldman, Martha S, and Wanda J Orlikowski. (2011.) "Theorizing Practice and Practicing Theory." *Organization Science* 22 (5):1240-53.
- Høyrup, S. (2004). Reflection as a core process in organisational learning. *The journal of workplace learning*, 16(8), 442-454. doi:10.1108/13665620410566414 (13 pp) **D**
- Levitt, B., March, J., & Levitt, B. (1988). Organizational Learning. *Annual Review of Sociology*, 14, 319–340. <http://search.proquest.com/docview/60926515/> (D) (19 sider)
- Mulder, Martin. (2014.) "Conceptions of Professional Competence." In *International Handbook Of Research in Professional and Practice-based Learning*, edited by Stephen Billett, Christian Harteis and Hans Gruber, 107-38. Dordrecht: Springer Netherlands. (30 pp)
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *Knowledge-creating company : how Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford: Oxford University.
- Ratner, Helene. (2013.) "The Social Life of Learning Theory: The "Ideal" and "Real" of Reflective Learning." *International Journal of Public Administration* 36 (3):200-9. doi: 10.1080/01900692.2012.749280.
- Schatzki, T. (2006.) "On Organizations as they Happen." *Organization Studies* 27 (12):1863-73. doi: 10.1177/0170840606071942.
- Vince, R., & Reynolds, M. (2009). Reflection, reflective practice and organizing reflection. In S. J. Armstrong, & C. V. Fukami *The SAGE handbook of management learning, education and development* (pp. 89-103). SAGE Publications Ltd.

- Wahlgren, B. (2003). *Refleksion og læring: kompetenceudvikling i arbejdslivet*. København: Samfundslitteratur.
- Walker, Roddy (2020) "The Connecting Leader and Managerial Stances at Work: A practice perspective." In *The connecting leader: serving concurrently as a leader and a follower*, edited by Zahira Jaser, 191-220. Charlotte, North Carolina: Information Age Publishing.

Session KV 1

Titel: Gruppedannelse og opstart af projekter

Facilitator: Rudolf Kjeldsen

Indhold:

Gruppe og teamkompetencer er det, som universitetets aftagergrupper vægter højt som kritiske kompetencer for nye kandidater fra universitetet. I forlængelse heraf er formålet med denne KV at lave en proces, hvis mål er at formatere effektive arbejdsgrupper. Arbejdsgruppernes opgave er at: Finde et forskningsobjekt, forberede en undersøgelse, gennemføre en undersøgelse, bearbejde data, analysere data og skrive en synopsis på baggrund heraf. Synopsis er gruppens produkt og resultatet der kan eksamineres på baggrund af.

Litteratur knyttet til undervisningen (105 pp.):

Trompenaars, F., & C. Hampden-Turner (2005). Riding the waves of culture, Chapter 3: The Group and the Individual. (pp.50 – 68) Nicolas Brealey Publishing. pp 18. **K**

Bonnerup, B., & Hasselager, A. (2008). Gruppen på arbejde: organisationspsykologi i praksis. Kapitel 4: Praksisfeltet grupper (pp. 36-85) Hans Reitzel. 49 pp. **K**

Eva Bendix Petersen & Kasper Anton Sørensen.(2019) Samfundslitteratur Kapitel 3: Gruppemødet og facilitering (pp. 59-83) **K**

Forberedelse til undervisningen:

Find hvad du kan på universitetets hjemmeside om teamdannelse, gør dig overvejelser over, hvilke teamkompetencer hos dig selv, som du gerne vil undersøge eller udvikle. Gør dig nogle overvejelser over, hvilke dele af en teamkontrakt som du finder vigtige og gerne vil have mere af i den nye gruppe, som du skal arbejde i.

Session KV 2 (3 timer)

Titel: Digital eksamensworkshop & midtvejsevaluering

Facilitator: Mie Plotnikof

Indhold:

Formålet med denne KV er at tale om eksamen og fagets krav. I den forbindelse vil vi understøtte jeres igangsættelse og videre samarbejde om jeres undersøgelser, der skal danne grobund for eksamenssynopsis. Derudover taler vi om undersøgelsesdesign og -metoder inden for fagets rammer.

Litteratur knyttet til undervisningen (71 pp.):

Brandi, U., & Sprogøe, J. (2019). *Det magiske øjeblik: Kvalitativ analyse skridt for skridt*. Hans Reitzels Forlag. (kap. 3 og 4). 80 s.

Justesen, L., & Mik-Meyer, N. (2010). *Kvalitative metoder i organisations-og ledelsesstudier*. Hans Reitzels Forlag. (kap. 1 og 2). 41 s.

Forberedelse til undervisningen:

Sessionen er en KV, hvorfor det primært er jer som studerende, der arbejder, men orienter jer gerne i teksterne for at komme i gang med arbejdet.

Supplerende litteratur knyttet til undervisningen:

Bramming, P., Hansen, B. G., & Olesen, K. G. (2009). SnapLog - en performativ forskningsteknologi, eller hvad grævlingelorten fortæller om lærertrivsel. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11(4), 24-37. 14 pp.

Brandi, U., & Sprogøe, J. (2019). *Det magiske øjeblik: Kvalitativ analyse skridt for skridt*. Hans Reitzels Forlag.

Frankel, C. (2012). Organisationsanalyse: En indledning. In C. Frankel & K. Schmidt (Eds.), *Organisationsanalyse* (pp. 9-30). Samfundslitteratur.

Justesen, L., & Mik-Meyer, N. (2010). *Kvalitative metoder i organisations-og ledelsesstudier*. Hans Reitzels Forlag.

Ry Nielsen, J. C., & Repstad, P. (2006). Når mauren også skal være ørn: Om å analysere sin egen organisasjon. In F. Nyeng & G. Wennes (Eds.), *Tall, Tolkning Og Tvil* (pp. 245-279). Cappelen Akademisk Forlag. 35 pp.

Session 9-10

Titel: Ledelse af udvikling og forandring i organisationer

Underviser: Stine Jacobsen

Indhold (session 9)

Session 9 tager udgangspunkt i spørgsmålet 'hvad betyder planlægningsorienterede analytiske tilgange for fagets emne *'ledelse af udvikling og forandring i organisationer'*, når det ses i et organisatorisk lærings- og uddannelsesperspektiv. Omdrejningspunktet for undervisningen er at se på, hvad traditionelle, modernistiske og funktionalistiske tilgange betyder for undersøgelse og analyse af organisatorisk forandring og udvikling. Hvilke former for udviklings- og uddannelsesstækning produceres? Og hvad gør denne tækning ved idéen om individ, organisation og samfund? Sessionen sætter desuden fokus på de overordnede forskelle på *ledelse af udvikling og forandring i organisationer* i den private og den offentlige sektor.

Litteratur knyttet til undervisningen (session 9) (76 pp):

Foucault, M. (1982). *The Subject and Power. I: Essential Works: Power* (ed. By JD Faubion). New York: The New Press, 326-348 (23 pp)

Kotter, J. P. (1995). *Leading change*. Harvard business press, 59-67 (8 pp)

Rennison, B.W. (2014). *Ledelse. I: Klassisk og moderne organisationsteori*, 613-641 (28) (ed. by Signe Vikkelsø & Peter Kjær). Hans Reitzels Forlag

Yukl, G., Gordon, A., & Taber, T. (2002). *A Hierarchical Taxonomy of Leadership Behavior: Integrating a Half Century of Behavior Research*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 15–32 (17 pp)

Forberedelse til undervisningen (session 9):

Det er tanken, at I, udover at stifte bekendtskab med begrebet *ledelse af udvikling og forandring i organisationer* ud fra et planlægningsorienteret, modernistisk og kontemporært perspektiv, skal øve disciplinen 'loyale indefra læsninger'. En loyal indefra læsning er en læsning, hvor I læser teksten grundigt på dens egne præmisser indefra det 'univers', som den befinder sig i. I skal følge punkt 1-10 og fremlægge jeres tanker til session 9. I skal læse alle teksterne, men jeres egen tekst særligt dybdegående. For det meste står svarene ikke beskrevet i teksten, hvorfor I skal gå ind og ræsonnere, overveje og tage stilling til, hvordan I mener at kunne argumentere for, at det hænger sammen i netop jeres tekst. I skal ikke tænke det som, at der skulle være 'rigtige' svar på spørgsmålene, men nærmere som en øvelse i at analysere ud fra forskellige perspektiver. Nærmere information herom samt læsevejledning følger på Brightspace, når undervisningen nærmere sig.

Supplerende litteratur knyttet til undervisningen (session 9):

Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard business press.

Ørsted, C. (2013). *Livsfarlig ledelse: forstå de psykologiske mekanismer, der styrer dit arbejdsliv*. Art People.

Indhold (session 10):

Session 10 tager afsæt i spørgsmålet 'hvad gør affirmativt kritiske og posthumanistiske analytiske tilgange ved organisations- og ledelsesbegrebet, når det ses i individorienterede selvledelsesperspektiver?'. Her stilles der skarpt på begrebet *ledelse af udvikling og forandring i organisationer* i mødet med de mere konstitutionskritiske og procesorienterede tilgange. Hvilke blikke for 'Udvikling og ledelse af mennesker og organisationer' produceres? Og hvad gør denne tænkning ved idéen sammenhængene mellem individ, organisation og samfund? Sessionen sætter desuden fokus på de mere praktiske implikationer ved de forskellige analytiske tilgange til *ledelse af udvikling og forandring i organisationer*.

Litteratur knyttet til undervisningen (session 10) (89 pp):

Jacobsen, S. (2021). *Arbejdslivets æstetiske tilblivelse - Deleuzianske sange fra anden sal: om småbørnsforældre, multiplicitet, krav, valg, lyst, potentialitet og manøvrering i det moderne arbejdsliv*. (Ph.d-afhandling), Aarhus Universitet, DPU, Copenhagen, 121-132 (11 pp) + 170-206 (36 pp)

Kristensen, A. R. & Pedersen, M. (2017) 'I wish I could work in my spare time' Simondon and the individuation of work-life balance, *Culture and Organization*, 23:1, 67-79 (12 pp).

Pedersen, M. (2008). Tune in, break down, and reboot -new machines for coping with the stress of commitment. *Culture and Organization*, 14(2), 171-185 (14 pp)

Strati, A. (2022). "Do You Play with Philosophy?" *Organizational Aesthetics* 11(1): 142-158 (16 pp)

Forberedelse til undervisningen (session 10):

Udover at stifte bekendtskab med begrebet *ledelse af udvikling og forandring i organisationer* i anderledes perspektiver end det traditionelle planlægningsorienterede og modernistiske, så er det tanken, at I også øver disciplinen 'at læse tekster gennem teori', således, at én tekst bliver genstandsfelt for jeres læsning gennem en anden tekst ('udefra' læst). En udefra læsning er tænkt som en reflektiv og både kritisk og potentialitetsudpegende læsning. Nærmere information herom samt læsevejledning følger på Brightspace, når undervisningen nærmere sig.

Supplerende litteratur knyttet til undervisningen (session 10):

Bramming, P. & Andersen, V. (2019). *Selvledende organisering*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

BEMÆRK FLG. AKTIVITETER AFHOLDES I FORBINDELSE MED UGENS UV:

Semestermøde KA Uddannelsesvidenskab 1. semester

Uge 43 (Aarhus) og 45 (Emdrup)

Semestermøde for 1. semester på kandidaten i Uddannelsesvidenskab, se tid og sted i timetable og på brightspace

Ved Studiegruppeworkshopp får I input til, hvordan I kan komme godt i gang i jeres studiegruppe. I får tid til at forventningsafstemme med hinanden, hvordan jeres gruppearbejde skal fungere, og I kommer til at arbejde på en konkret gruppeaftale. Det er **vigtigt**, at alle i gruppen deltager i workshopp.

Semestermødet udbydes af Studievejledningen i samarbejde med Uddannelsesnævnet for Uddannelsesvidenskab. Her får I mulighed for at inspirere hinanden på tværs af holdet og komme med input til jeres uddannelse. Vi dykker ned i emner, som er relevante for jer på første semester, og giver jer nogle af de informationer, som er vigtige at kende til. Nærmere indhold uddybes på brightspace inden mødet, og selve tidspunktet for mødet kan I finde i jeres timetable – tryk ind på ADHOC booking i uge 43 (Aarhus) og uge 45 (Emdrup).

Session 11-12

Titel: Organisationsudvikling

Underviser(e): Claus Nygaard

Indhold:

I dette forløb om organisationsudvikling vil forskellige teorier om organisationsudvikling blive præsenteret og diskuteret i forhold til relationen mellem organisationer og omverden. Nogle af de punkter, vi fokuserer på i fællesskab i løbet af de to sessioner er, hvordan organisationer påvirkes af krav og forventninger i deres omverden til at igangsætte organisationsudvikling. Samt hvordan markedsudviklingen påvirker organisationer til at igangsætte organisationsudvikling. Vi anvender universitetet som case og vi ser på akkreditering af uddannelse som et udtryk for eksterne krav og forventninger. Og vi anvender folkeskolen som case og ser på, hvordan skolen kan have gavn af en mere agil organisering som følge af Folkeskolereformen.

Efter sessionerne vil de studerende have en viden om, hvordan man kan analysere organisationsudvikling fra forskellige teoretiske perspektiver.

I sessionerne udføres også evaluering via Bright Space.

Litteratur knyttet til undervisningen (153 pp.):

Andersen, Lene, Ellen Randi Larsen, Vicky Daugaard Mortensen & Charlotte Paulsen (2016). Fra samarbejde til samskabelse: brobygning mellem børnehaver og skole. I Anne Hørsted & Claus Nygaard, *Strategisk Kvalitetsledelse i Folkeskolen*, Samfundslitteratur, side 281-294 (14 pp.) **K**

Evanthia Kalpazidou Schmidt (2017): Quality assurance policies and practices in Scandinavian higher education systems: convergence or different paths? *Journal of Higher Education Policy & Management*. June 2017, Vol. 39, Issue 3, pp 247-265. DOI: 10.1080/1360080X.2017.1298194 (18 pp.) **D**

Harvey, Lee & Diane Green (1993): Defining Quality. *Assessment & Evaluation in Higher Education*. Vol. 18, Issue 1, pp 9-26. DOI: 10.1080/0260293930180102 (17 pp.) **D**

Hørsted, Anne & Claus Nygaard (2016). Den agile skole. Om strategisk kvalitetsledelse i skolen. I Anne Hørsted & Claus Nygaard, *Strategisk Kvalitetsledelse i Folkeskolen*, Samfundslitteratur, side 11-46 (36 pp.) **K**

Joroff, Michael L., William L. Porter, Barbara Feinberg & Chuck Kukla (2003). The agile workplace", *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 5 Issue 4, pp. 293 – 311 (19 pp.) **K**

Löfvall, Steffen & Claus Nygaard (2016). Samskabelse som aktionsforskningsmetode i skolen. I Anne Hørsted & Claus Nygaard, *Strategisk Kvalitetsledelse i Folkeskolen*, Samfundslitteratur, side 185-194 (10 pp.) **K**

Nygaard, Claus & Bente Kristensen (2010): Quality Work at Copenhagen Business School: How to Create a University Quality Culture. *EUA Bologna Handbook: Making Bologna Work*. editor / Eric Froment; Jürgen Kohler; Lewis Purser; Lesley Wilson. Vol. supplement no. 14, C.2.2-3 Berlin: Raabe Verlag, 2010. pp. 1-22. (22 pp.) **K**

Rasmussen, Jens Smed; Anne Hørsted & Claus Nygaard (2017): The Bologna Process as a possible driver for the globalisation of HE? Kapitel i John Branch; Anne Hørsted & Claus Nygaard (2017), *Globalisation of Higher Education: Political, Institutional, Cultural, and Personal Perspectives*. Libri Publishing Ltd., Oxfordshire, UK. pp. 17-34 (17 pp.) **K**

Forberedelse til undervisningen:

Teksterne er en blanding af teoretiske artikler og illustrative cases, som skal vise jer forskellige måder at arbejde med teorierne på, når I skal analysere empiri.

På sessionens første dag ser vi på, hvordan eksterne krav til akkreditering får ledelser på universiteterne til at igangsætte organisationsudvikling. På sessionens anden dag ser vi på,

hvordan markedsudviklingen giver anledning til at virksomheder igangsætter bestemte former for organisationsudvikling.

Det vil være hensigtsmæssigt at læse teksterne i flg. rækkefølge:

Dag – 1:

1. Rasmussen et al. (2017). Viser Bologna Processens tilblivelse og gennemgår de krav, der er formuleret i Bologna Deklarationen.
2. Harvey & Green (1993). Har med deres kvalitetsmodel dannet et væsentligt grundlag for de seneste 25 års akkrediterings- og kvalitetsudviklingsarbejde på universiteter.
3. Nygaard & Kristensen (2010). Beskriver med CBS som case, hvordan de har arbejdet med QE som grundlag for flere akkrediteringer og benchmark-undersøgelser.
4. Schmidt (2017). Sætter fokus på kvalitetssikring/ akkreditering i et skandinavisk perspektiv.

Dag – 2:

1. Hørsted & Nygaard (2016). Sætter agilitet ind i en skolekontekst og beskriver de krav, som en skoleledelse må tage stilling til, hvis de vil udvikle en agil skole.
2. Joroff et al. (2003). I deres tekst introducerer de den agile arbejdsplads og præsenterer flere små case-eksempler på agilitet i praksis.
3. Löfvall & Nygaard (2016). De præsenterer samskabelse som en aktionsforskningsmetode i skolen.
4. Andersen et al. (2016). De præsenterer en konkret case fra skolesektoren, hvor ledelsen er gået fra klassisk problemløsende samarbejde til samskabelse som metode.

Supplerende litteratur knyttet til undervisningen:

Nygaard, Claus (2021). *Agil ledelse. Fra Buzzword til Mindset*. Samfundslitteratur. Under udgivelse, side 1-58 (58 pp.)

Tezcan-Unal, Burcu; Kalman Winston & Anne Qualter (2018): Learning-oriented quality assurance in higher education institutions. *Quality in Higher Education*, Volume 24, 2018 - Issue 3, pp. 221-237 DOI: <https://doi-org.ez.statsbiblioteket.dk/12048/10.1080/13538322.2018.1558504> (18p)

Væksthus for Ledelse (2016). Toplederens rolle i udviklingen af velfærdsalliancer. Med bidrag af Ole Fogh Kirkeby, Anker Brink Lund, Christian Bason og Søren Obed Madsen (62pp.)

BEMÆRK FLG. AKTIVITETER AFHOLDES I FORBINDELSE MED UGENS UV:

Semestermøde KA Uddannelsesvidenskab 1. semester

Uge 43 (Aarhus) og 45 (Emdrup)

Semestermøde for 1. semester på kandidaten i Uddannelsesvidenskab, se tid og sted i timetable og på brightspace

Ved Studiegruppeworkshopp får I input til, hvordan I kan komme godt i gang i jeres studiegruppe. I får tid til at forventningsafstemme med hinanden, hvordan jeres gruppearbejde skal fungere, og I kommer til at arbejde på en konkret gruppeaftale. Det er **vigtigt**, at alle i gruppen deltager i workshopp.

Semestermødet udbydes af Studievejledningen i samarbejde med Uddannelsesnævnet for Uddannelsesvidenskab. Her får I mulighed for at inspirere hinanden på tværs af holdet og komme med input til jeres uddannelse. Vi dykker ned i emner, som er relevante for jer på første semester, og giver jer nogle af de informationer, som er vigtige at kende til. Nærmere indhold uddybes på brightspace inden mødet, og selve tidspunktet for mødet kan I finde i jeres timetable – tryk ind på ADHOC booking i uge 43 (Aarhus) og uge 45 (Emdrup).

Session 13

Titel: Individuel og organisatorisk læring samt videndeling - 2

Underviser(e): Bente Elkjær

Indhold:

I denne session vender vi tilbage til at arbejde med læring, når læring finder sted i relation til arbejdets praksis og organisering – denne gang på et grundlag af organisationsteori. Vi vil både arbejde med overblikartikler og med cases. Mht. sidstnævnte vil der især blive lagt vægt på, hvordan man bygger en argumentation op, når man arbejder med empiri. Der vil blive lagt vægt på forskellige forståelser af organisationer, mennesker, læring og viden.

Litteratur knyttet til undervisningen (87 pp.)

- Bechky, B. A. (2003). Sharing meaning across occupational communities: The transformation of understanding on a production floor. *Organization Science*, 14(3), 312-330. 19 pp. **D**
- Brandi U and Elkjær B (2011) Organisatorisk læring i organisatorisk forandring. Tidsskrift for Arbejdsliv 13(2): 73-89.15 pp. **K**
- Brandi, U., & Elkjær, B. (2011). Organizational Learning Viewed from a Social Learning Perspective. In M. Easterby-Smith & M. A. Lyles (Eds.), *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*. Second Edition (pp. 23-41). John Wiley and Sons. (19 pp.) **K**
- Elkjær B and Brandi U (2018) Knowledge sharing viewed through a pragmatist lens: the case of management consultancy. *TPA. Teoria e Prática em Administração* 8(2): 80-102. (22 pp.) **D**
- Elkjær, B. (2020). The learning organization from a pragmatist perspective. *The Learning Organization*, 27(6), 477-488. (12 pp.) **D**

Forberedelse til undervisningen:

Det vil være hensigtsmæssigt at læse teksterne i flg. rækkefølge:

- 1) Læs først Brandi&Elkjær 2011 for et overblik over organisatorisk læring
- 2) Læs derefter Elkjær 2020 for et empirisk eksempel med mulighed for at genbesøge erfaringsbegrebet.
- 3) Læs derefter Brandi&Elkjær for et empirisk eksempel med mulighed for at genbesøge læring gennem engagement i de sociale verdener.
- 4) Læs derefter Bechky 2003 for at få et blik på læring og videndeling, når disse er 'procesorienterede'.
- 5) Læs til slut Elkjær&Brandi for et eksempel på at undersøge videndeling gennem anvendelse af SnapLogs.

Supplerende litteratur knyttet til undervisningen:

- Brandi, U., & Elkjær, B. (2014). Organisatorisk læring. In S. Vikkelsø & P. Kjær (Eds.), *Klassisk og moderne organisationsteori* (pp. 257-277). Hans Reitzels Forlag.
- Easterby-Smith M and Lyles MA (2011) *Handbook of Organizational Learning & Knowledge Management*. Second Edition. John Wiley & Sons: Chichester, UK.
- Elkjær B (2021) Taking stock of "Organizational Learning": Looking back and moving forward. *Management Learning*. DOI: 10.1177/13505076211049599. 13505076211049599.
- Elkjær B (2022) The Future is in the Present. *Learning and Organizing in the Field of Organizational Learning*. In: Malloch M, Cairns L, Evans K, et al. (eds) *The SAGE Handbook of Learning and Work*. SAGE, pp.208-222.
- Elkjær B and Wahlgren B (2006) Organizational Learning and Workplace Learning - Similarities and Differences. In: Antonacopoulou E, Jarvis P, Andersen V, et al. (eds) *Learning, Working and Living. Mapping the Terrain of Working Life Learning*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp.15-32.
- Elkjær B, Lotz M and Nickelsen NCM (2021) *Current Practices in Workplace and Organizational Learning. Revisiting the Classics and Advancing Knowledge*. Switzerland: Springer.

Session 14

Titel: Opsamling på faget.

Underviser(e): Mie Plotnikof

Indhold:

Sessionen indeholder dels en opsamling på fagets indhold og undersøgelser, dels en opsamling på evaluering fra forrige session. Vi skal se på fagets emner, de forskellige teoretiske perspektiver og tilgange, vi er gået til emnet igennem, samt hvordan grupperne udarbejder deres undersøgelser – herunder de metodiske problemer og muligheder, der kan være på spil, samt de udsigelsesmuligheder, man får igennem en specifik undersøgelse. Til sidst skal vi også forholde os til det særligt uddannelsesvidenskabelige i jeres undersøgelser, samt hvordan man kan gå fra empiriske undersøgelser til synopsis.

Således giver den sidste session dels overblik over fagets perspektiver og tilgange til emnet 'udvikling og ledelse af mennesker og organisationer', dels anledning til refleksion over gruppearbejdets undersøgelser og dertilhørende eksamenssynopsis, dels mulighed for at nuancere evalueringen af faget.

Litteratur knyttet til undervisningen (96 s.):

- Borum, F. (2014): Organisationsforandring. I Vikkelsø og Kjær: 'Klassisk og Moderne Organisationsteori', Hans Reitzels Forlag, s. 497-521. (23 s.) **B**
- Brandi, U., & Sprogøe, J. (2019). *Det magiske øjeblik: Kvalitativ analyse skridt for skridt*. Hans Reitzels Forlag. (kap. 5). (15s.). **B**
- Larsen, H.H. (2014): Human Ressource Management. I Vikkelsø og Kjær: 'Klassisk og Moderne Organisationsteori', Hans Reitzels Forlag, s. 589-611. (22 s.) **B**
- Rennison, B. (2014): Ledelse. I Vikkelsø og Kjær: 'Klassisk og Moderne Organisationsteori', Hans Reitzels Forlag, s. 613-639. (26 s.) **B**
- Justesen, L., & Mik-Meyer, N. (2010). *Kvalitative metoder i organisations-og ledelsesstudier*. Hans Reitzels Forlag. (kap. 7). (10 s.) **B**

Forberedelse til undervisningen:

Teksterne er dels oversigtsartikler om organisationsteoriens blik på menneskelig og organisatorisk udvikling, ledelse og forandring, dels behandling af specifikke metoders undersøgelsesmuligheder og udsigelseskraft. Start gerne med Brandi & Sprogø, samt Justesen & Mik-Meyer, der handler om undersøgelsesmetoder and analyser. Læs derefter teksterne af Borum, Larsen og Rennison, der beskriver subfelterne OC, HRM og ledelse – som I måske allerede har læst til første session.

Session KV 3-4**Titel:** Præsentation og feedback på empiriske undersøgelser**Facilitator:** Mie Plotnikof**Indhold:**

Formålet med disse kollektive vejledninger er kvalificere arbejdet med de empiriske undersøgelser og synopser ved at præsentere, give og få feedback på jeres arbejde.

Den konkrete proces vil blive meldt ud på Brightspace.

Litteratur knyttet til undervisningen:

Alle gruppernes oplæg.

Forberedelse til undervisningen:

Læse oplæg og give konstruktiv feedback til øvrige grupperes arbejde.

Supplerende litteratur knyttet til undervisningen:

Fagets litteratur