

Studieplan

studieår 2014 – 2017

Årsenhet Appreciative Inquiry og styrkebaserte tilnærminger i lærings- og endringsarbeid

HiBu - Fakultet for
Lærerutdanning

*Høgskolen i Buskerud
Pb 253
3603 Kongsberg
Tlf 32 86 95 00*

Endringshistorikk

Studieplan 1.0

Dato	Sign	Endring

Innholdsfortegnelse

<i>Innledning</i>	3
<i>Stuedsted og samarbeidspartnere</i>	3
<i>Målgruppe</i>	3
<i>Læringsutbytte</i>	3
<i>Opptakskrav</i>	4
<i>Kvalifikasjoner</i>	4
<i>Læringsformer</i>	4
<i>Studieinnhold</i>	5
<i>Introduksjon til fagfeltet om styrker og styrkebaserte endringsprosesser</i>	6
<i>Fasilitering av endringsprosesser i team og på avdelings-/ klassenivå</i>	9
<i>Fasilitering av styrkebaserte og demokratiske endringsprosesser på organisasjonsnivå</i>	12

Innledning

De siste tjue årene har det sakte vokst fram et ”nytt” perspektiv på hvordan man kan jobbe med forebyggende arbeid (psykososiale problemer) læring, sosiale endringer og organisasjonsutvikling. Innenfor psykologien omtales dette som positiv psykologi, innenfor pedagogikken brukes begrepet positiv pedagogikk, og innenfor organisasjonsfeltet positiv organisasjonsforskning og Appreciative Inquiry. Felles for disse fagfeltene er at man er opptatt av hva det er som fungerer – og går godt – med mennesker og organisasjoner. Selv om alle endringsprosesser har som mål å oppnå positive resultater (læring, livsmestring, god helse, o.a.) er startstedet for et endringsarbeid som regel et problem som skal løses. De ”nye” perspektivene har et mer positivt og offensivt utgangspunkt. Endringsarbeidet tar utgangspunkt i alt det man kan, og er god til. Deretter kartlegger man hva det er som har gjort dette mulig (styrkene) og hvordan man kan få de muliggjørende faktorene til å bre om seg.

I Appreciative Inquiry (AI), som er en endringsstrategi basert på aksjonsforskning, er målet å utforske de generative potensialene for mennesker og for organisasjoner. Disse tilnæringsmåtene til endringer kalles med en fellesbetegnelse styrkeperspektiv.

Årsenheten er organisert som et deltidsstudium som går over tre år. Studiet må tas i rekkefølge.

1. studieår (15 stp): Introduksjon til fagfeltet om styrker og styrkebaserte endringsprosesser.
2. studieår (15 stp): Fasilitering av endringsprosesser på gruppenivå.
3. studieår (30 stp): Fasilitering av styrkebaserte og demokratiske endringsprosesser på organisasjonsnivå.

Studiested og samarbeidspartnere

Undervisningen vil bli lagt til Arbeidsinstituttet i Buskerud (AiB), Drammen. AiB er et regionalt kompetansesenter for styrkebaserte tilnærminger i skolen. Studiet er utviklet i et samarbeid mellom Lent (anerkjent fagmiljø innen styrkebaserte perspektiver, se www.lent.no), AiB og HiBu. Lent og AiB vil stille med hovedtyngden av lærere som skal undervise på studiet. Eksamensansvarlig i alle moduler vil alltid være fagperson fra HiBu.

Målgruppe

Studiets målgruppe er lærere og skoleledere som ønsker å få innblikk i styrkebaserte måter å arbeide med lærings- og utviklingsarbeid. I tillegg er studiet åpent for opplæringsansvarlige, barnevernspedagoger, sosionomer og prosessveiledere og andre som ønsker å arbeide med styrkebasert lærings- og utviklingsarbeid.

Årsenheten passer som del av siste året i lærerutdanningen for studenter som ønsker å få innblikk i styrkebaserte måter å arbeide med lærings- og utviklingsarbeid.

Læringsutbytte

Kunnskap

Studenten:

- Har kunnskap om Appreciative Inquiry (AI) som fagfelt og kan plassere dette i aksjonsforskningsfeltet
- Har kunnskap om sosialkonstruksjonisme og vet hvilke implikasjoner disse perspektivene har i lærings- og utviklingsarbeid i skolen eller andre organisasjoner
- Har kunnskap om positiv psykologi med fokus på betydning av styrker og positive følelser i lærings- og utviklingsarbeid
- Kan gjøre rede for kritikken som rettes mot aksjonsforskning generelt, og AI spesielt, som verdiladet forskning.
- Kan gjøre rede for grunnleggende trekk ved ulike måter å samle inn data på og forklare hvordan en går fram for å analysere eget datamateriale.

- Kan drøfte hvordan ulike verdier blir realisert gjennom en endringsprosess.

Ferdigheter

Studenten:

- Kan planlegge og gjennomføre/lede styrkebaserte prosesser, for eksempel i en klasse eller på en skole
- Kan ta i bruk ulike metoder som brukes innen AI-feltet
- Kan anvende 5D-modellen som grunnlag for å iverksette positive lærings- og utviklingsprosesser
- Kan lede prosesser eller gjennomføre opplæringstiltak i arbeid med barn, i et team eller på en arbeidsplass som motiverer andre, fremmer indrestyrte handlinger, engasjement og flowopplevelser.
- Kan legge til rette for anerkjennende dialoger og læring mellom ulike "stemmer" i organisasjonen i en atmosfære preget av tillit og åpenhet.
- Kan planlegge og gjennomføre et selvstendig arbeid for å frambringe kunnskap, og selvrefleksjon, om anerkjennende og styrkebaserte endringsprosesser på organisasjonsnivå.

Generell kompetanse

Studenten:

- Kan skape fellesskap i grupper og organisasjoner som aktivt arbeider med å gjøre hverandre gode, finne hverandres styrker og ta disse i bruk
- Kan vurdere ulike faktorer ved prosessveilederrollen og kan velge hensiktsmessige tilnærminger innen prosessledelse for å kunne lede AI-prosesser og styrkebaserte prosesser
- Innehar en dypere forståelse for de faktorene som hemmer og fremmer ens egne og andres muligheter til å være på sitt beste i sosiale systemer.
- Har opparbeidet en grunnleggende kompetanse i hvordan man kan planlegge, gjennomføre og evaluere en styrkebasert endringsprosess i relasjonelt arbeid, i et team og i en organisasjon.
- Har en forståelse for hvordan de daglige samtalene i en organisasjon påvirker relasjonene mellom menneskene, atmosfæren og kulturen i en organisasjon og hvordan endringer i den indre dialogen kan være et viktig verktøy for å skape sosiale endringer og innovasjon.

Opptakskrav

Opptakskrav er generell studiekompetanse eller tilsvarende, med følgende tilleggskrav; minimum 50 % relevant arbeidstilknytning i studietiden, eller minimum 2 års relevant fulltids forpraksis i løpet av siste 5 år. Bakgrunnen for tilleggskravet er at mye av arbeidet i studiet knyttes an til at studentene skal utføre utviklingsarbeid i egen organisasjon, eller i andre organisasjoner. Studentene må derfor ha arenaer der dette arbeidet kan utføres, gjennom å ha avtale med egen institusjon eller andre organisasjoner for slikt arbeid.

Kvalifikasjoner

Studiet er en årshenhet på bachelornivå i det nasjonale kvalifikasjonsrammeverket. Studiet gir en grunnleggende innføring i styrkebaserte perspektiver til lærings- og utviklingsarbeid med hovedvekt på anvendt positiv psykologi og Appreciative Inquiry (AI). AI er et alternativ til mye teori om utviklingsarbeid som forutsetter at man har et problem og at målet med utviklingsarbeidet er å få løst disse problemene. Med AI tenker man annerledes; målet for utviklingsarbeid bør være langt mer offensivt enn å løse problemer. Målet er å utløse organisasjoners og/eller menneskers største potensialer.

Med gjennomført årshenhet er studenter i stand til å gjennomføre og lede styrkebaserte endringsprosesser i organisasjoner.

Læringsformer

Undervisningen vil foregå som en kombinasjon av forelesninger, gruppearbeid og prosjektarbeid. Studentenes eget arbeid er en vesentlig kilde til læring, og veiledet prosjektarbeid vil være en bærende arbeidsform gjennom årshenheten. I tillegg vil studentene få innblikk i læringsaktiviteter som

er velprøvd innenfor AI som retter seg mot å gi innføring og trening i metoder som skaper ekte involvering: Styrkekort, responskort, ”styrketrær”, anerkjennende intervju, bruk av høydepunktsfortelling. Utforme og prøve ut anerkjennende intervju.

Studentene skal bidra til sitt eget og medstudentenes læringsutbytte. Det prosessbaserte perspektivet i faget forutsetter deltagelse på samlingene. Deltagelse på samlingene er også viktig med tanke på gjennomføringen av arbeidskravene i faget, og for å utvikle er spennende og utfordrende læringsmiljø. Det er derfor et generelt krav om 80 % deltagelse i undervisningen.

Studieinnhold

I dette studiet vil studentene både få en teoretisk innføring i fagfeltene som ligger til grunn for styrkebaserte endringsprosesser, opplæring i bruk av praktiske metoder i endringsarbeid i relasjonelt arbeid, og i endringsarbeid på team og organisasjonsnivå – samt ferdigheter til å gå inn i rollen som prosessveileder.

Tabell 1

1. studieår		2. studieår		3. studieår	
Introduksjon til fagfeltet om styrker og styrkebaserte endringsprosesser.		Fasilitering av endringsprosesser på gruppenivå.		Fasilitering av styrkebaserte og demokratiske endringsprosesser på organisasjonsnivå.	
1. sem (høst)	2. sem (vår)	3. sem (høst)	4. sem (vår)	5. sem (høst)	6. sem (vår)
2 samlinger	2 samlinger Muntlig eksamen i gruppe	2 samlinger	3 samlinger Muntlig eksamen i gruppe	4 samlinger	4 samlinger Individuell skriftlig eksamen
15 stp		15 stp		30 stp	

INQUIRY100	Introduksjon til fagfeltet om styrker og styrkebaserte endringsprosesser	15 Studiepoeng
Norsk	Emne 1	HØST/VÅR

INNLEDNING

Målet med emnet er at studentene skal lære seg å bruke Appreciative Inquiry og styrkebaserte metoder som tilnærming i skoleutvikling, klasseledelse og elevsamtaler. Studenter som kommer fra andre felt enn skolen, vil kunne ta i bruk tilnæringsmåtene i sine respektive organisasjoner.

Emnet inneholder en grunnleggende innføring i styrkebaserte perspektiver til lærings- og utviklingsarbeid med hovedvekt på Appreciative Inquiry (AI). AI er et alternativ til annen teori om utviklingsarbeid som forutsetter at man har et problem og at målet med utviklingsarbeidet er å løse problemene. Med AI tenker man at målet for utviklingsarbeid bør være langt mer offensivt enn å løse problemer. Målet er å utløse organisasjoners og/eller menneskers største potensialer.

1. LÆRINGSUTBYTTE

Kunnskap

Studenten:

- Har kunnskap om Appreciative Inquiry (AI) som fagfelt og kan plassere det i aksjonsforskningsfeltet
- Har kunnskap om sosialkonstruksjonisme og hvilke implikasjoner disse perspektivene kan ha i lærings- og utviklingsarbeid i skolen eller andre organisasjoner
- Har kunnskap om positiv psykologi med fokus på betydning av styrker og positive følelser i lærings- og utviklingsarbeid

Ferdigheter

Studenten:

- Kan planlegge og gjennomføre/lede styrkebaserte prosesser, for eksempel i en klasse eller på en skole
- Kan anvende 5D-modellen som grunnlag for å kunne iverksette positive lærings- og utviklingsprosesser
- Kan ta i bruk ulike metoder som brukes innen AI-feltet for å støtte opp om endringsprosesser i organisasjoner

Generell kompetanse

Studenten:

- Kan skape fellesskap i grupper og organisasjoner som aktivt arbeider med å gjøre hverandre gode, finne hverandres styrker og ta disse i bruk
- Har forståelse for viktige faktorer ved prosessveilederrollen og kunne ta høyde for disse innen prosessledelse for å kunne lede AI-prosesser og styrkebaserte prosesser

2. INNHOLD

I dette emnet vil studentene både få teoretisk innføring i fagfeltene som omhandler styrkebaserte tilnærminger til utviklingsarbeid og praktisk erfaring med å prøve ut ulike metoder selv i sine kontekster.

Emnet inneholder:

Innføring i *bakenforliggende teorier* for Appreciative Inquiry:

- Innføring i positiv psykologi som bakgrunn for å forstå teorigrunnet i AI, blant annet innføring i teori om personlige styrker
- Innføring i organisasjonslæring med fokus på positiv organisasjonsteori, overskuddstilnærminger og offensive strategier i arbeid med lærings- og utviklingsarbeid
- Innføring i sosialkonstruksjonisme og aksjonsforskningstradisjoner som brukes i AI-feltet
- Grunnleggende prinsipper i sosiokulturelt syn på læring /undervisning og hvordan disse prinsippene blir viktige i AI.

Innføring i sentrale modeller, teorier og metoder innen Appreciative Inquiry:

- Innføring og utprøving av 5D-prosessmodellen
- Innføring i sentrale prinsipper i AI
- Utprøving av diverse velkjente verktøy og metoder som brukes innen AI-feltet i Norge: Styrkekort, responskort, "styrketrær", anerkjennende intervju, bruk av høydepunktsfortellinger, veikart.
- Innføring i prosesslederrollen
- Innføring i styrkebasert gruppearbeid og klasseledelse som bygger opp under fellesskapets læring
- Vurdering for læring som bygger på AI-prinsipper, gjerne kalt "valuering" for læring.

3. LÆRINGSAKTIVITETER

Undervisningen vil foregå over 4 samlinger á to til tre dager. Undervisningen vil foregå som en kombinasjon av forelesninger, gruppearbeid og prosjektarbeid. I tillegg vil studentene få innblikk i læringsaktiviteter som er velprøvd innenfor AI som retter seg mot å gi innføring og trening i metoder som skaper ekte involvering: Styrkekort, responskort, "styrketrær", anerkjennende intervju, bruk av høydepunktsfortelling.

Prosjektarbeidet har følgende oppbygning:

- Planlegge og gjennomføre et prosjektarbeid med bruk av styrkebaserte tilnæringsmåter. Prosjektarbeidet kan være i form av en AI-prosess i en klasse/skole, bruk av anerkjennende elevsamtaler i en klasse eller bruk av andre metoder/tilnærminger som er gjennomgått på studiet.
- Skrive et refleksjonsnotat om prosjektarbeidet
- Valuering av arbeidet med fokus på styrker og høydepunkter

Studiet avsluttes med at studentenes refleksjonsnotater settes sammen til et felles dokument med alle bidragene.

4. FORKUNNSKAPSKRAV

Ingen forkunnskapskrav

5. DELTAGELSE

Det er obligatorisk oppmøte til undervisningen. Ved fravær ut over 20 % kan studenten miste retten til å fremstille seg til eksamen. Studentene er medansvarlige både for sitt eget og medstudentenes læringsutbytte. Det prosessbaserte perspektivet i faget forutsetter deltakelse på samlingene.

Deltakelse på samlingene er også viktig med tanke på gjennomføringen av arbeidskravene i emnet, og for å utvikle et spennende og utfordrende læringsmiljø.

6. VURDERING

Vurdering gjennom studietiden

Arbeidskrav er gjennomføring av prosjektarbeid og innlevering av planleggingsnotat og refleksjonsnotat i forbindelse med prosjektarbeidet.

Avsluttende vurdering

For å fremstille seg til avsluttende eksamen må alle arbeidskravene være godkjent. I tillegg må studenten oppfylle kravet om 80 % deltakelse i undervisningen.

Avsluttende eksamen er muntlig eksamen i gruppe.

Vurderingsuttrykk

Vurdering av muntlig eksamen er bestått/ikke bestått. Muntlig eksamen teller 100 %.

7. LITTERATUR

Pensum omfatter om lag 1200 sider. Det forventes selvstendig arbeid med pensum og annen litteratur, som forberedelser til emnet og underveis, for å opprettholde forventet progresjon i studiet.

Foreløpig litteraturliste, endringer kan forekomme fram mot studiestart:

- Bushe , G.R. (2010) *A comparative case study of appreciative inquiry in one organization: implications for practice* (Trykkes i eget kompendium)
- Cooperrider, D. L., Barrett, F., Srivastva, S (1995) *Social Construction and Appreciative Inquiry: A Journey in Organizational Theory*. I: Management and Organization: Relational Alternatives to Individualism. (Trykkes i eget kompendium)
- Cooperrider, D. L. og Srivastva, S (1987) *Appreciative Inquiry in Organizational* (Trykkes i eget kompendium)
- Farner, A (2008) *Verksted som verktøy. Å planlegge og lede workshops*. (Trykkes i eget kompendium)
- Gergen, K (2010) *En invitation til sosial konstruksjon*, 2. Udgave
- Hauger, B (2008) *Organisasjoner som begeistrer*
- Knoop, H H (2011) *Education in 2025. How Positive Psychology can Revitalize Education* (Trykkes i eget kompendium)
- Maturana, H og Pørksen, B (2010) *Fra væren til handelen. En interviewbok om levende systemer i natur og samfund*.
- Lang,P og McAdam, E (2010) *Anerkjennende arbeid i skoler*
- Biswas-Diener, R (2010) *En invitation til positiv psykologi – viden og verktøy til professionelle*
- Seligman, M (2011) *Flourish – A new understanding of Happiness and Well-being and How to Achieve Them*.

INQUIRY200	Fasilitering av endringsprosesser i team og på avdelings-/ klassenivå	15 studiepoeng
Norsk	Emne 2	HØST/VÅR

INNLEDNING

Målet med emnet er at studentene skal lære seg å bruke AI og styrkebaserte endringsprosesser i arbeid med ledelse av team, i mindre personalgrupper og i skoleklasser. Studenter som kommer fra andre felt enn skolen, vil kunne ta i bruk tilnæringsmåten i sine respektive organisasjoner.

Emnet innebærer en fordypning i bruk av styrkebaserte perspektiv, og legger særlig vekt på å utvikle ferdigheter i å lede og fasilitere endringsprosesser, og til å kunne planlegge og gjennomføre ulike treningsopplegg (workshopdesign) for mindre grupper.

1. LÆRINGSUTBYTTE

Kunnskap

Studenten:

- Har kunnskap om sentrale teorier og begreper om ledelse innenfor et styrkebasert perspektiv herunder teorier om relasjonell og autentisk ledelse.
- Har kunnskap om teorier om positiv motivasjon.
- Kan forklare ulike teorier innen positiv psykologi som kan forklare hva det er som avgjør om personer er i vekst.
- Har kunnskap om de mest sentrale forsknings- og teoritradisjoner om styrker.

Ferdigheter

Studenten:

- Kan anvende Appreciative Inquiry (AI) (5D) modellen i arbeid med teamutvikling og som tilnæringsmåte til klasseledelse.
- Kan anvende sentrale teorier fra positiv psykologi til å reflektere over sitt eget lederskap, identifiserer og tar i bruk egne styrker og være seg selv på sitt beste.
- Kan lede prosesser eller gjennomføre opplæringstiltak i arbeid med barn, i et team eller på en arbeidsplass som motiverer andre, fremmer indrestyrte handlinger, engasjement og flowopplevelser.
- Kan gjennomføre og lede oppstartsprosesser i "umodne team" og revitaliseringsprosesser i "modne team." Herunder: Ledelse prosesser for å sette sammen team med utgangspunkt i den enkeltes styrker.
- Kan planlegge og gjennomføre (fasilitere) ulike workshop i bruk av AI på egen arbeidsplass, eller i arbeid med barn/ ungdom. Herunder bruk av digitale læringsverktøy, spill og sosiale medier i læringsarbeidet.

Generell kompetanse

Studenten:

- Innehar en dypere forståelse for de faktorene som hemmer og fremmer ens egne og andres muligheter til å være på sitt beste i sosiale systemer.
- Har mot og lyst til å eksperimentere med å prøve ut nye måter å samarbeide på – og vær på – sammen med elever, kolleger o.a. for å skape læringsglede og "vinne-vinne" situasjoner for alle.
- Kan lede prosesser for å finne fram til personlige styrker

2. INNHOLD

Emnet innebærer en fordypning i bruk av styrkebaserte perspektiv, og legger særlig vekt på å utvikle ferdigheter i å lede og fasilitere endringsprosesser, og til å kunne planlegge og gjennomføre ulike treningsopplegg (workshopdesign) for mindre grupper.

Emnet vil også gi en dypere innføring i bruk av AI som aksjonsforskningsmetode og anvendelse av prosessmodellen (5D) i å skape høyt presterende team og til å eksperimentere med å samskape læringsfellesskap som forløser potensialet i et kollegium eller en skoleklasse.

3. LÆRINGSAKTIVITETER

Undervisningen vil foregå på fire til fem samlinger á to til tre dager.

I løpet av studiet skal gruppene ha gjennomført et prosjektarbeid i egen virksomhet, eller i et relevant felt. Det skal skrives en rapport fra arbeidet. Dette inngår som et arbeidskrav for studiet.

4. FORKUNNSKAPSKRAV

Opptakskrav til emnet er at man har avlagt og bestått eksamen i studiets emne 1; Innføring i Appreciative Inquiry og styrkebaserte tilnærminger i læringsarbeid.

5. DELTAGELSE

Det er obligatorisk oppmøte til undervisningen. Ved fravær utover 20 % kan studenten miste retten til å fremstille seg til eksamen

6. VURDERING

Vurdering gjennom studietiden

Det skal innleveres ett arbeidskrav i form av et prosjekt. Prosjektrapport fra arbeidet vurderes til godkjent/ikke godkjent.

Avsluttende vurdering

For å framstille seg til muntlig eksamen må innlevert prosjektoppgave (gruppebesvarelse) være godkjent.

Avsluttende vurdering av studentens læring vil gjøres på bakgrunn av prosjektoppgaven og muntlig eksamen i grupper.

Vurderingsuttrykk

Vurdering av muntlig eksamen gjøres ut fra gradert karakterskala A-F der A er beste karakter og F er ikke bestått. Muntlig eksamen teller 100 %.

Hjelpemidler til eksamen

Ingen hjelpemidler er tillatt.

7. LITTERATUR

Pensum omfatter om lag 1200 sider. Det forventes selvstendig arbeid med pensum og annen litteratur, som forberedelser til emnet og underveis for å opprettholde forventet progresjon i studiet.

Foreløpig litteraturliste, endringer kan forekomme fram mot studiestart:

Bushe, G (1998). *Appreciative Inquiry with team*.

Cameron, K S (2008). *Paradox in Positive Organizational Change*

Brun, P H og M Ejsing (2011). *Styrkebasert ledelse. Konkrete redskaber til at skabe effective og sunde organisasjoner*. København: Dansk psykologisk forlag.

Donaldes, S og Ko I (2009). *Positive organizational psychology, behavior and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base*. I: The journal of Positive Psychology. Fredrickson, Barbara. Positivitet. Dansk psykologisk forlag.

Fredrickson, B (2012). *Positivity. Grundbraking Research to release your inner optimist and thrive* New York: One world. Oxford.

Gergen, K (2009): *Relasjonell tilblivelse*. Dansk psykologisk forlag.

Gergen, M, K Gergen og F Barrett (2004). *Appreciative Inquiry as Dialogue: Generative and transformative*.

Luthans, F m. fl (2006): *Psychological capital development: toward a micro-intervention*. Journal of Organizational Behavior.

Stratton- Berkessel, R (2010): *Appreciative Inquiry for collobarative solutions*.

Tarragona, M (2013) *Dine selver. Identitesarjede basert på narrativ praksis og positiv psykologi*. København: Forlaget Mindspace.

Sheldon, K (2012). *Motivation. Viden og verktøy fra psositiv psykologi*. København: Forlaget Mindspace.

INQUIRY300	Fasilitering av styrkebaserte og demokratiske endringsprosesser på organisasjonsnivå	30 studiepoeng
Norsk	Emne 3	HØST/VÅR

INNLEDNING

Målet med emnet er å løfte perspektiver og metoder fra de foregående emner på flere plan. Først med hensyn til arena; her arbeides det med endringsprosesser i hele organisasjoner, noe som gir mer komplekse og sammensatte utfordringer for studenten som fasilitator. Dernest med hensyn til metode der det rettes et tydeligere vitenskapskritisk blikk på eget arbeid med styrkebaserte perspektiver. Sist med hensyn til en større vekt på den enkeltes refleksjoner knyttet til kunnskapsgrunnlaget styrkebaserte perspektiver er tuftet på. Samlet sett gir emnet mulighet til fordypning i et selvvalgt tema innenfor styrkebaserte perspektiver.

1. LÆRINGSUTBYTTE

Kunnskap

Studenten:

- Kan gjøre rede for ulike vitenskapsteoretiske syn på hva som konstituerer kunnskap og delta i samtaler om sentrale teorier som ligger til grunn for Appreciative Inquiry; herunder aksjonsforskning, sosialkonstruksjonisme og systemteori.
- Kan gjøre rede for hvordan Appreciative Inquiry kan brukes i arbeid med organisasjonsutvikling.
- Kan gjøre greie for aksjonsforskning som metodologi. Kunne vite hva som særmerker aksjonsforskning som en tilnæringsmåte til undersøkelser og sosiale endringer.
- Kjenner til nyere innovasjoner innen aksjonsforskning – og hvordan deltagerbaserte endringsprosesser kan forstås i lys av framveksten av aksjonsforskning som eget fagfelt.
- Kan gjøre rede for kritikken som rettes mot aksjonsforskning generelt, og AI spesielt, som verdiladet forskning.
- Kan gjøre greie for teorier om organisasjonskultur og kunne delta i samtaler om – og i tilfelle hvordan – kultur kan bygges og endres i organisasjoner.
- Kan gjøre rede for grunnleggende trekk ved ulike måter å samle inn data på og forklare hvordan en går fram for å analysere eget datamateriale.
- Kan drøfte hvordan ulike verdier blir realisert gjennom en endringsprosess.

Ferdigheter

Studenten:

- Kan anvende AI og teorier om styrkebaserte endringsprosesser i arbeid for å planlegge og gjennomføre en strategisk endringsprosess sammen med ledere og ansatte i en virksomhet.
- Kan legge til rette for anerkjennende dialoger og læring mellom ulike "stemmer" i organisasjonen i en atmosfære preget av tillit og åpenhet.
- Kan anvende kunnskap om storskalametodikk for å fasilitere større møter og konferanser.
- Kan anvende enkle metoder for deltagerbasert evaluering og valuering av et utviklingsarbeid i en organisasjon.
- Kan planlegge og gjennomføre et selvstendig arbeid for å frambringe kunnskap, og selvrefleksjon, om anerkjennende og styrkebaserte endringsprosesser på organisasjonsnivå.

Generell kompetanse

Studenten:

- Har opparbeidet en grunnleggende kompetanse i hvordan man kan planlegge, gjennomføre og evaluere en styrkebasert endringsprosess i relasjonelt arbeid, i et team og i en organisasjon.
- Har en forståelse for hvordan de daglige samtalene i en organisasjon påvirker relasjonene mellom menneskene, atmosfæren og kulturen i en organisasjon og hvordan endringer i den indre dialogen kan være et viktig verktøy for å skape sosiale endringer og innovasjon.

- Kunne delta i samtaler og samfunnsdebatten på en reflektert måte om de mulighetene og begrensningene som ligger i bruk av Appreciative Inquiry og styrkebaserte tilnæringsmåter i organisatoriske og sosiale endringsprosesser.

2. INNHOLD

Sentrale temaer i emnet er:

Organisasjonsteori: Ulike perspektiver på organisasjonsteori, modernistisk vs. postmodernistiske perspektiver. Teorier om organisasjonskultur og endringsprosesser basert på kultur- og systemteori. Forskningsfeltet om positive organisasjoner innen positiv psykologi og organisasjonsforskning, samt teorier om lærende organisasjoner.

Prosessledning – fasilitering av organisatoriske endringsprosesser: Et viktig særtrekk ved bruk av Appreciative Inquiry (AI) er at man ser verdien av å involvere hele organisasjonen, og "alle" interessentene i en endringsprosess, samtidig. AI har både hentet inspirasjon fra – og bidratt til videreutvikling – av et større fagfelt som omtales som Large Group Intervention. Herunder framtidswerksted og dialogkonferanser som metode og AI konferanser. I forbindelse med dette emnet skal det gjøres et selvstendig arbeid.

Ulike teorier og metoder som ligger til grunn for storskalametodikk vil bli introdusert. Studentene skal i løpet av denne modulen være med på å planlegge og gjennomføre et storskalaarrangement. Fasilitering av endringer i organisasjonskultur. Bruk av narrativer som metode i en endringsprosess.

Vitenskapsteori og forskningsmetode: Aksjonsforskning som metodologi. Kunne vite hva som særmerker aksjonsforskning som en tilnæringsmåte til undersøkelser og sosiale endringer. Fordypning i kvalitative metoder, herunder kvalitativt intervju, narrativ forskning og forskningsintervjuets narrative karakter. Kjenne til kritikken som rettes mot aksjonsforskning generelt, og AI spesielt, som verdiladet forskning.

3. LÆRINGSAKTIVITETER

Undervisningen vil foregå på åtte samlinger a to til tre dager over to semestre. I løpet av denne modulen skal studentene gjennomføre et større selvstendig utviklingsarbeid på organisasjonsnivå, basert på AI og deltagende aksjonsforskning. Det vil også være et arbeidskrav at studentene skal ha hentet erfaringer fra å være fasilitator på et storskalaarrangement.

Studentene skal kunne planlegge og gjennomføre et større utviklingsarbeid i en organisasjon sammen med ansatte (for eksempel skole eller barnehager), elever/ brukere (for eksempel i en skoleklasse) eller innbyggere (i et lokalsamfunn) som bygger på aksjonsforskning. Arbeidet skal ha en varighet på minst et halvt år.

4. FORKUNNSKAPSKRAV

Optakskrav til emnet er bestått eksamen i studiets emne 1 og 2.

5. DELTAGELSE

Det er obligatorisk oppmøte til undervisningen. Ved fravær utover 20 % kan studenten miste retten til å fremstille seg til eksamen.

6. VURDERING

Vurdering gjennom studietiden

Det skal leveres inn to arbeidskrav. Arbeidskrav 1 er knyttet til å utarbeide en reflektert skisse til eget utviklingsprosjekt. Arbeidskrav 2 har form av et vurderingsoppdrag for et av utviklingsprosjektene til medstudentene. Nærmere informasjon om arbeidskravene gis ved studiestart. Arbeidskravene må være godkjente for at studenten kan framstille seg for avsluttende vurdering i emnet.

Avsluttende vurdering

Individuell skriftlig seks timers eksamen tellende 40 % av slutt karakter i emnet.

Prosjektoppgave som skal dokumentere et større utviklingsarbeid teller 60 % av endelig karakter.

Vurderingsuttrykk

Gradert karakterskala A-F der A er beste karakter og F er ikke bestått.

7. LITTERATUR

Pensum omfatter om lag 2400 sider. Det forventes selvstendig arbeid med pensum og annen litteratur, som forberedelser til emnet og underveis for å opprettholde forventet progresjon i studiet.

Foreløpig litteraturliste, endringer kan forekomme fram mot studiestart:

Bunker, B B og B T. Alban . *The handbook of Large Group Methods. Creating Systemic Change in Organisations and Communities*. San Francisco, Jossey Bass.

Cameron, K S., Dutton, J E og Quinn, R E. (2003) *Positive Organizational Scholarship. Foundation of a new discipline*.

Grønmo, S (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kalleberg, R. (1996) *Feltmetodikk, forskningsopplegg og vitenskapsteori*. I M. Hammesley og P Atkinson. Feltmetodikk. Grunnlaget for feltarbeid og feltforskning. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Linley, A. P, Harrington, S & Garcea, N (2010). *Oxford Handbook of Positive Psychology at work*. New York. Oxford University Press

Reason, P og H Bradbury (2011), *The handbook of Action Research*. London. Sage publications.

Reintoft, S, Flensborg, L, og T Gedde Høyland, (2009). *Positiv psykologi på arbejde*. København. LR Business.

Reed, J (2007). *Appreciative Inquiry, Research for Change*. London: Sage Publications.