

AOS 234

KURSETS BAKGRUNN OG FÅGLIG
HOVEDTEMA

(Per Ove Røkholt)

BAKGRUNNEN FOR KURSET AOS 234

- Studentinitiativ (studentstyrets leder) sommeren 2002
- Prøveopplegg 2002-03 (UMB (NLH)-sponset kursutvikling)
- Evaluering 2003: Fast tilbud fra 03-04
- Formål / hensikt:
 - **Studentpolitisk dimensjon:** Styrke studentdemokratiets rolle ved NMBU (UMB), tett samarbeid med Studentstyret)
 - **Universitetspolitisk dimensjon** (viktig element i NMBU`s studentstrategiske satsing)
 - Ledd i UMB`s opplæringsprogram for medlemmer i sentrale beslutningsorganer
 - Universitetspolitiske signal om at en tar studentene på alvor som viktige interessentgruppe
 - **Faglig dimensjon** 10 poeng på 200 -nivå i emneområdet "Organisasjon og ledelse»

Oppfølging og ressursproblemer: Handelshøyskolen (IØR) – prioritering, faglige ressurser, og kursets status i dag

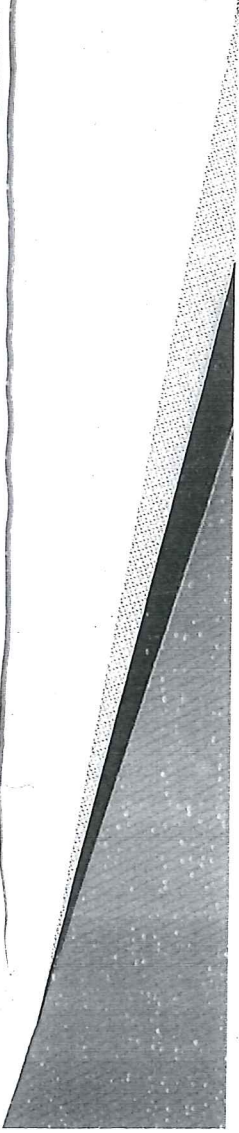
FAGLIG OG RESSURSMESSIG KREVENDE

- ▶ For mange et helt nytt fag; nye teorier, begreper og perspektiver
- ▶ Stort, ikke klart avgrenset "pensum"
- ▶ Stor stoffmengde
- ▶ Tett samarbeid i gruppe
- ▶ Prosjektarbeid med skriftlig rapportering
- ▶ Selveksponering og aktiv deltakelse i klasseaktivitetene

PEDAGOGISK STRATEGI

- ▶ **MEST MULIG ERFARINGSBASERT LÆRING**
 - Dine erfaringer som tillitsvalgt/ leder/ org.-medlem
 - De erfaringene du får som aktiv AOS234 deltaker (arbeid i klasseteam)
- ▶ **MEST MULIG PROBLEMIORIENTERT LÆRING** (utfordringer fra virkeligheten, prosjektarbeid)
- ▶ **GRUPPEBASERT SEMINARFORM** (Forpliktende, aktiv deltakelse)

UTEN AKTIV DELTAKELSE – INGEN LÆRING!

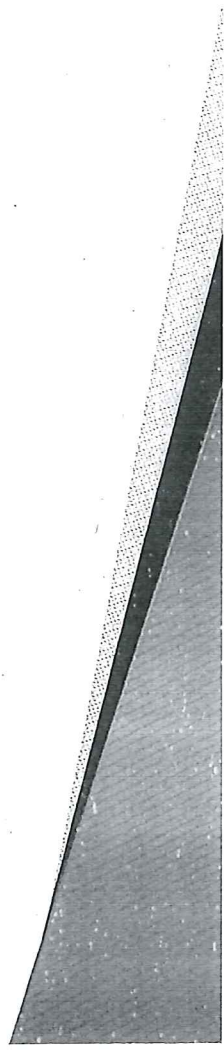


EMNET "ORANISASJON OG LEDELSE"

**ER UTFORDRENDE! - SPESIELT HVIS EN HAR LITE PRAKTISK
ERFARING FRA ORGANISASJONS- OG ARBEIDSLIV**

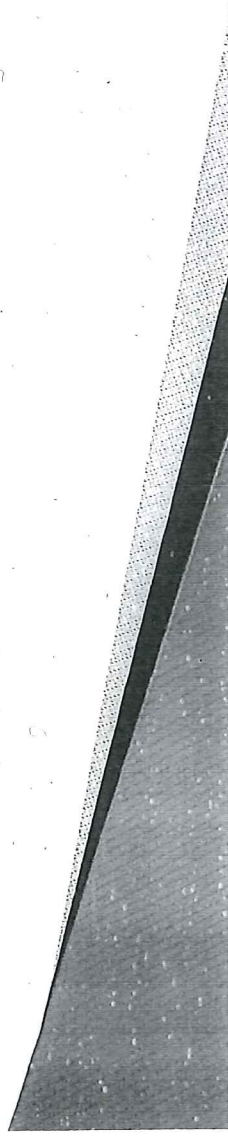
HANDLER OM DELVIS UKJENTE FORHOLD,
TENKEMÅTER OG BEGREPER

- ▶ HANDLER OM MANGESIDIGE OG
KOMPLISERTE, DYNAMISKE FENOMENER
- ▶ TEORIENE ("LOVMESSIGHETENE") ER OFTE
SITUASJONSBETINGET - OG KREVER DERMED
TOLKNING OG TILPASNING



HVA KREVER DET AV DEG?

- ▶ **Minst 300 timer engasjert innsats** (herav 50 timer i klasseplenum)
- ▶ **Obligatorisk fremmøte**
- ▶ **Innlevering av skriftlige prosjektrapporter**
- ▶ **Vilje og evne til forpliktende samarbeid i gruppe**
- ▶ **Interesse for kursets hovedtemaer**



HVA KAN KURSET GI DEG ?

- BEDRE FORUTSETNINGER FOR Å FUNGERE GODT I TILLITSVERVET DITT
- BEDRE UTBYTTE AV TILLITSVERVET DITT
- NÆRKONTAKT MED ANDRE TILLITSVALGTE VED NMBU
- MULIGHETER FOR Å PÅVIRKE NMBUs UTVIKLING OG STUDENTENES STUDIESITUASJON
- PERSONLIG UTVIKLING
- TRIVELIG OG INTERESSANT KLASSEMILJØ
- SAMFUNNS- OG ORGANISASJONSFAGLIG KUNNSKAP OG FORSTÅELSE
- 10 STUDIEPOENG I «ORGANISASJON OG LEDELSE»
- Spesielt kursbevis – «VERDIPAPIR» i jobbmarkedet

Kursets hovedtema:

FORANDRING → OMSTILLING → LEDELSE

- **EKSTREM FORANDRINGSTAKT: TURBULENT, REAKTIVT OG LITE FORUTSIGBART HANDLINGSMILJØ** (Kurstema I: Rammebetingelser og utfordringer)
- **STRATEGISK OMSTILLING: RASKE FORANDRINGER OG FORANDRINGSMOTSTAND** (Kurstema II: Strategivalg, organisasjonsstruktur og –kultur)
- **LEDELSE OG ADMINISTRASJON: STYRING AV ORGANISASJONEN**
LEDELSE = Forvaltning (utøvelse) av MAKT
(Kurstema III: Styret og styrearbeid, Kurstema IV: Lederroller og –egenskaper)

MAKT

- HVORFOR SKAPER MAKTBEGREPET OFTE NEGATIVE REAKSJONER ?
 - MAKT: Evnen til å påvirke / bestemme andres valghandlinger.
- Makt vs avhengighet**
- (Alle har makt, men fordelingen er skjev og situasjonsbestemt)
- Maktgrunnlaget (Strukturelt / personlig)
 - Maktutøvelse (maktforvaltning) (Legitim vs ikke legitim, j.fr «Metoo»)
(makt korruperer, j.fr «ukultur»)

* LEDELSE: Påvirke andres atferd og handlingsvalg for å realisere bestemte mål

LEDELSE ER MAKUTØVELSE

LEDELSE, ADMINISTRASJON OG MAK

- **LEDELSE:** 1. Foreta riktige valg og beslutninger. 2. Påvirke / bestemme andres atferd (handlingsvalg) for å tjene bestemte mål (j.fr **makt**)
HOVEDUTFORDRING: Forandring og omstilling
- **ADMINISTRASJON:** Sørge for riktig og ressurseffektiv gjennomføring av beslutninger / tiltak
HOVEDUTFORDRING: Stabilitet og produktivitet

I hvilke situasjon er det spesielt behov for aktiv ledelse ?

VI ER ALLE LEDERE

• VI ER ALLE LEDERE, OG SPILLER FORSKJELLIGE LEDERROLLER AVHENGIG AV SITUASJONEN (KONTEKSTEN)

- Formelle ledere (valgt, ansatt, utpekt til bestemt posisjon)
- Uformelle ledere
- «MAKT KORRUPERER»
- Personlighetsforandringer («maktsyke»)
- Ukulturer (normer og verdier som avviker sterkt fra normalen i samfunnet J.fr. Metoo)

• IKKE ALLE ER EGNET TIL Å FORVALTE MAKT

- Noen misliker å forvalte makt
- Noen personlighetstyper tiltrekkes av, og søker bevisst makt (NB! Psykologisk test)
- Narssister og folk med psykopatiske trekk er overrepresentert blant leder (farlige ledere)

J.fr. TRUMP : Jeg er et «svært mentalt stabilt geni»

KOMPETANSEKRAV OG MESTRING ANNO 2018

- Kompetansekrav og –forventninger endres over tid
- Kompetansekrav avhenger av situasjonen
- Dagens kompetansekrav er sammensatt og komplekst:
 - Faglig dybde vs bredde
 - Karakterer vs erfaring (resultater)
 - Teoretisk kunnskap vs praktisk problemløsning
 - Fagkunnskap vs personlige egenskaper
 - Faglig utviklings- og omstillingsevne
 - Ego vs felleskap
 - Konkurransesamarbeid
 - Faglig dyktighet vs verdier og holdninger
 - Kritisk- analytiske egenskaper
 - Stresstoleranse (mental stabilitet)

AOS 234 har som generelt formål å bidra til at dere blir mest mulig mestringsdyktige til møtet med «virkeligheten»

Det skjer gjennom at dere får trening i :

- ANSVAR FOR EGEN LÆRING
- FORPLIKTENDE TVERRFAGLIG TEAMSAMARBEID
- STRESSMESTRING
- SELVFORSTÅELSE
- RELEVANTE VIRKELIGHETSMODELLER PÅ OMRÅDET «ORGANISASJON OG LEDELSE
- TEORI – ANVENT PROBLEMLØSNING
- ANALYSEMETODE HANDTERING AV KOMPLEKSE PROBLEMSTILLINGER
- FAGLIG BREDDE (KONTEKST) I FORHOLD TIL EGET FAGOMRÅDE