

AOS 234/ 17

MODELLER OG MODELLBRUK

Per Ove Røkholt

MODELLER

- «Mennesket er et «modelldyr» som lever i en modellverden»
- Modell er en abstraksjon (mentale forestillinger) om et fenomen i den virkelige verden
- Modellbegreper: Rollemodell, atferdsmodell, bilmodell, skalamodell, teoretisk modell osv
- Modellformer: Matematiske, grafiske (diagrammer), verbale modeller
- ALGORITMER: Detaljert beskrivelse av trinnene i en prosess. Ekstremt viktige når det gjelder styring av datamaskiner (J.fr. «førerløs bil»)

KUNNSKAP = MAKT

- GODE / DÅRLIGE MODELLER
- MODELLFATTIGE / MODELLRIKE AKTØRER

TEORETISKE MODELLER

- Sterkt forenklet, abstrakt bilde (mental forestilling) av et fenomen i den virkelige verden, fungerer som kart, men er aldri fullstendig
- Fokuserer forhold som er viktige for det som skal forklares, utelater mindre viktige forhold
- Er helt nødvendig forenkling for kognitive læring og forståelse av komplekse fenomen
- Forutsetter at en tydeliggjør hva en søker å beskrive / forklare

BEGREP OG TEORETISKE MODELLER

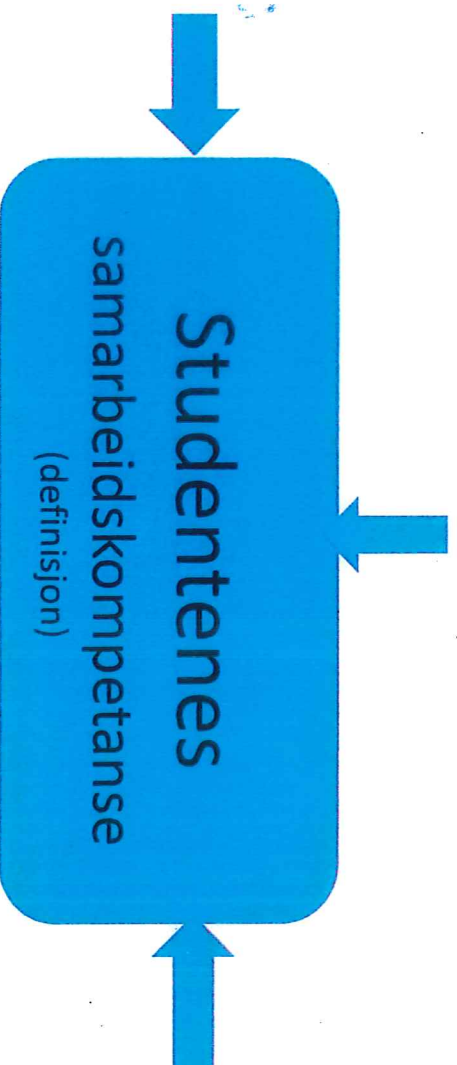
- Begrep = abstrakt symbol, en merkelapp på et fenomen i den virkelige verden
- Fagbegrep – faglig definert innhold, forklart i teoretiske modeller
- Dagligtale begrep – kulturelt «definert»

EVNE TIL ABSTRAKSJON

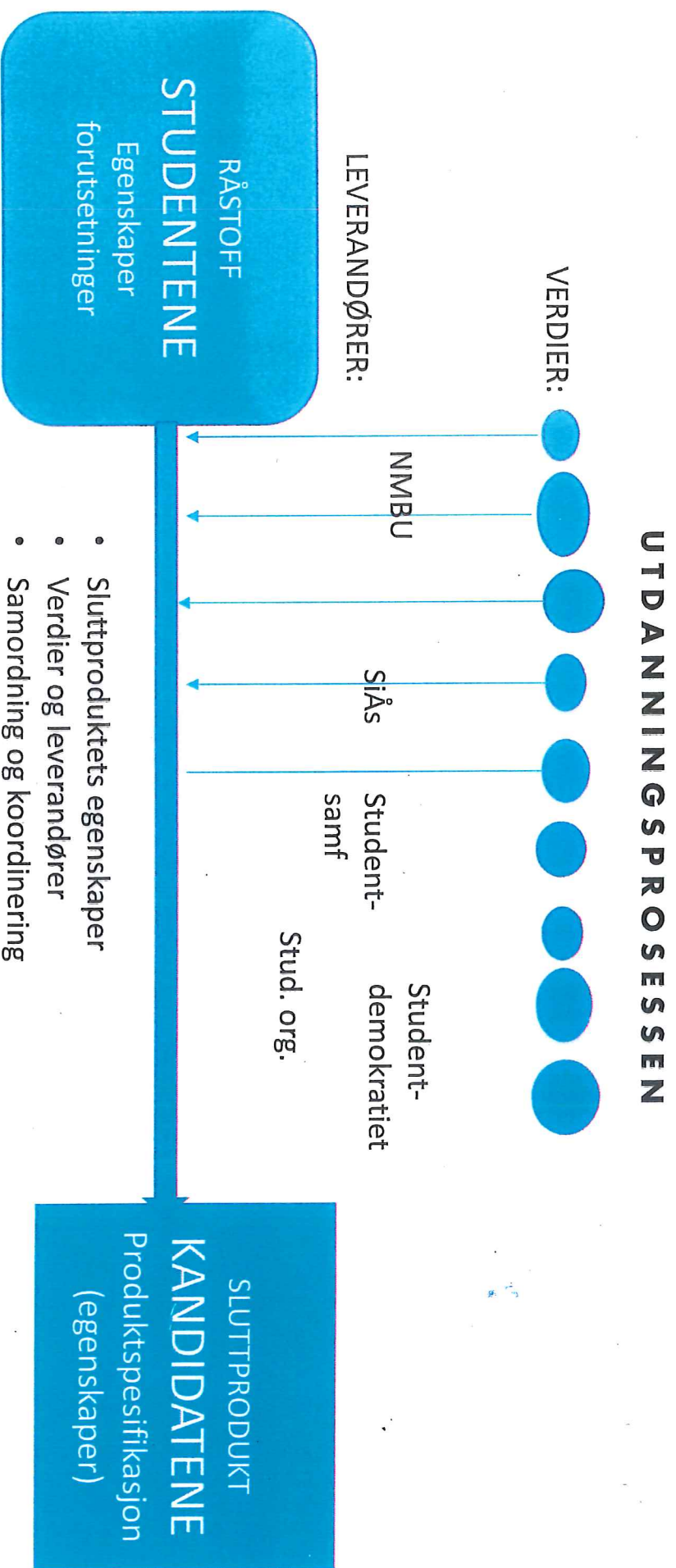
- Intelligens ?
- Trening, opplæring
- Erfaring (opplevelser)

Rammemodell

Problemstilling: HVILKE FORHOLD VED STUDIESITUASJONEN VED
NMBU HAR BETYDNING FOR UTVILINGEN AV STUDENTENES
SAMARBEIDSKOMPETANSE ?



UTDANNING - VERDIKJEDEPRODUKSJON

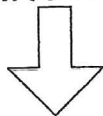


ATEGIPROSESSEN I PRAKSIS

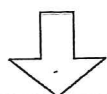
OPPLEVDE FAKTISKE OG FORVENTEDE
ENDRINGER

I

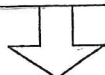
RAMMEBETINGELSENE
(HANDLINGSMILJØET)



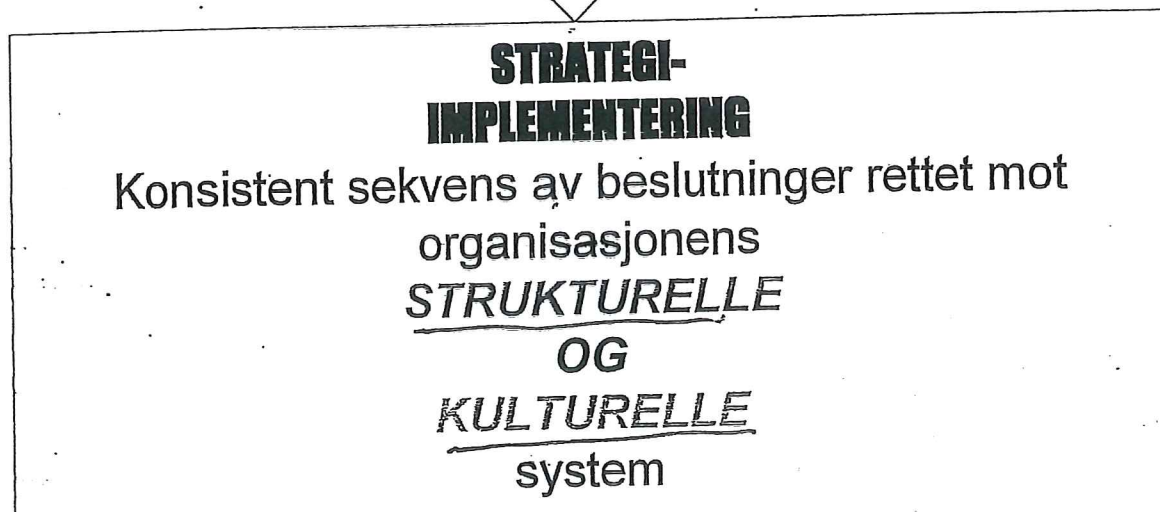
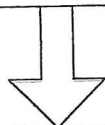
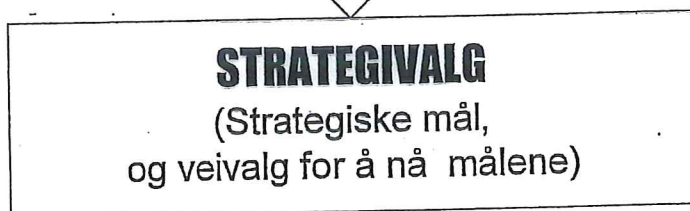
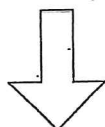
BEKYMNINGER/
"KRISE"



"SWOT"

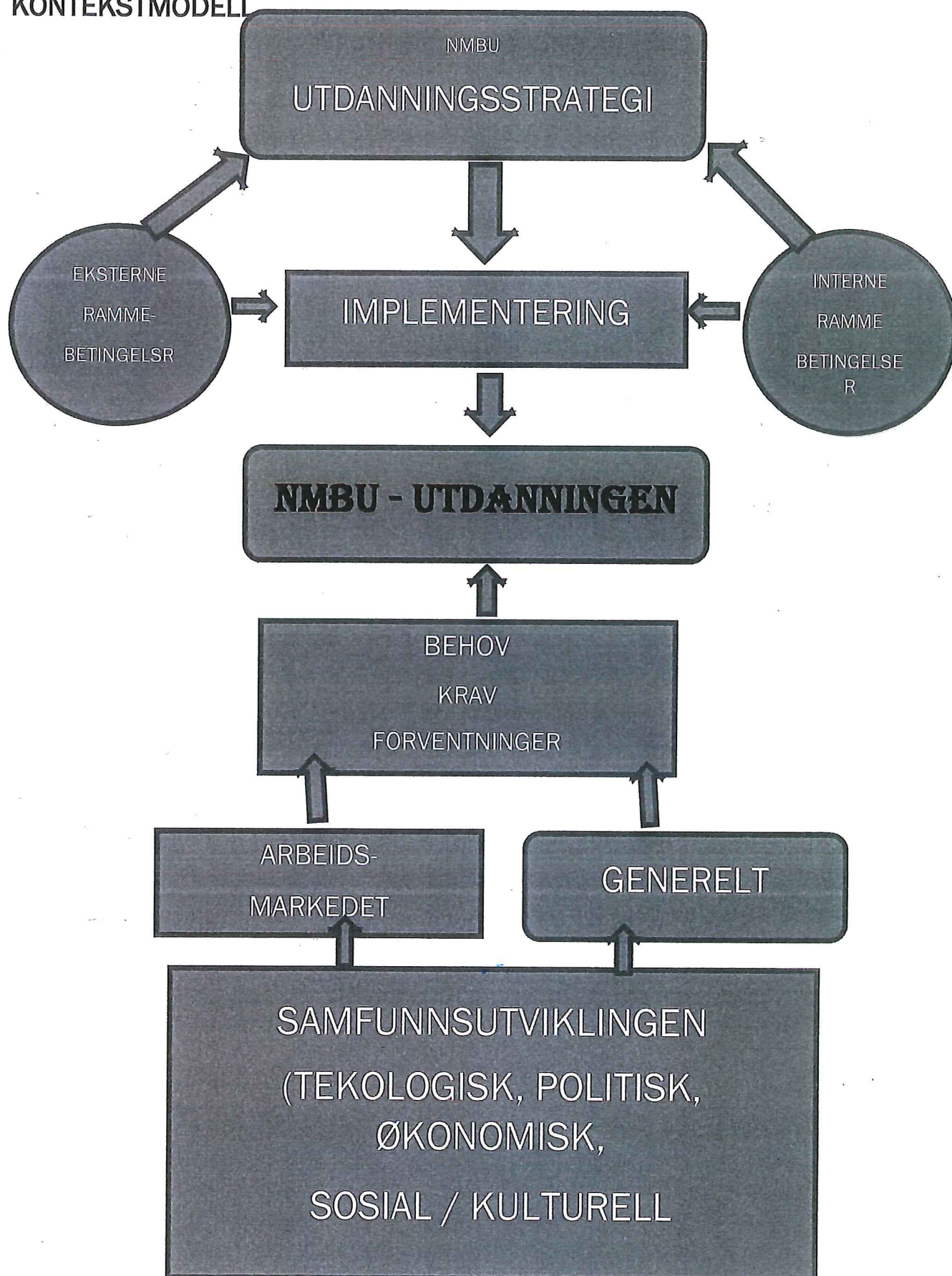


UTFORDRINGER SOM
TRUER
VÅRE INTERESSER (EKSISTENSIELLE
MAL)

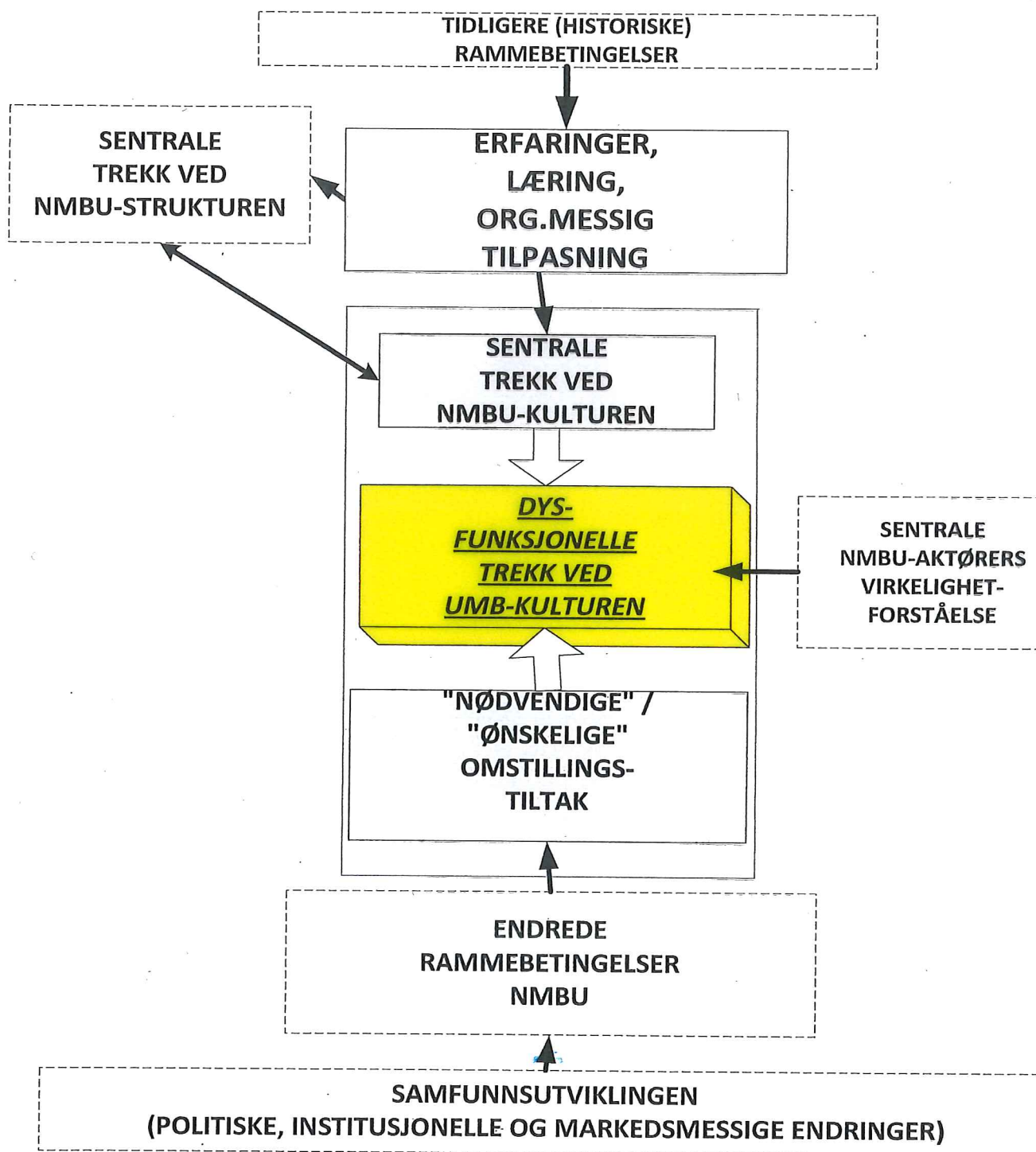


KONTEKSTMODELL: RELEVANT UTDANNING

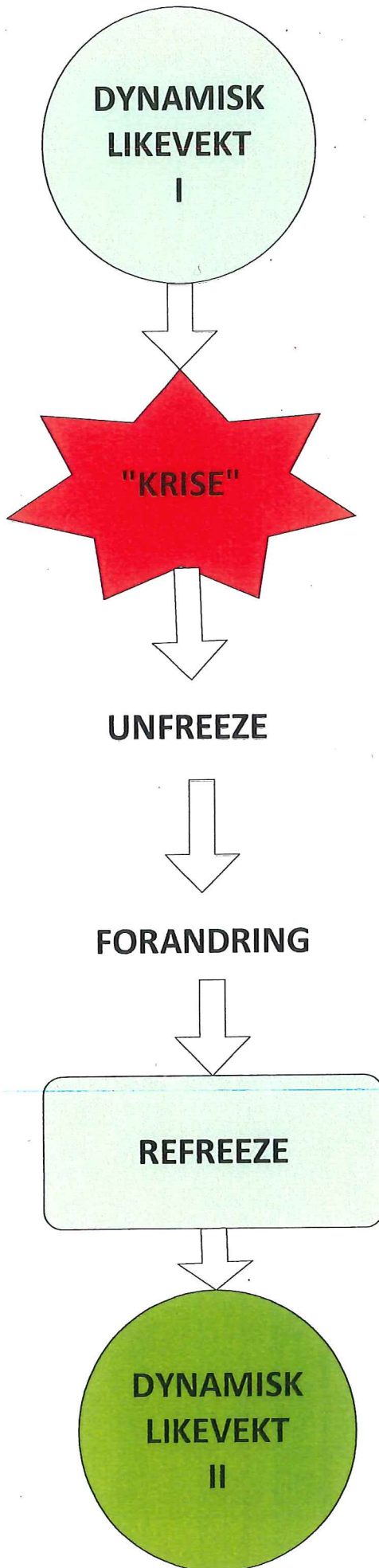
KONTEKSTMODELL



EKSEMPEL PÅ **KONTEKSTMODELL**: "Dysfunksjonelle kulturtrekk"



PRINSIPPSKISSE: ORGANISASJONER I ENDRINGSMODUS



ORGANISASJONEN ER I NORMALTILSTAND: "DYNAMISK LIKEVEKT"

DET SKJER KONTINUERLIG SMÅ STEGVISE FORANDRINGER, MEN DE SKJER INNEN RAMMEN AV EKSISTERENDE ORGANISASJONSKULTUR (NORMER, VERDIER, VIRKELIGHETSFORSTÅELSE), OG SKAPER DERFOR IKKE STORE INTERNE KONFLIKTER.

ENDRINGSKREFTER OG -MOTSTAND I ORGANISASJONEN ER I "BALANSE".

XXXXXXX

DRAMATISKE FORANDRINGER I ORGANISASJONENS EKSTERNE RAMMEBETINGELSER FØRER TIL AT VIKTIGE DELER AV ORGANISASJONSKULTUREN FRAMSTÅR SOM DYSFUNKSJONELL (NEGATIV I FORHOLD TIL Å TAKLE UTFORDRINGENE). BETYDELIGE INTERNE KULTURKONFLIKTER.

KLAR KRISEOPPLEVELSE.

RADIKALE FORANDRINGER ER NØDVENDIGE FOR Å REDDE ORGANISASJONEN.

XXXXXXXXX

SENTRALE DELER AV EKSISTERENDE ORGANISASJONSKULTUR UTFORDRES OG MISTER GRADVIS OPPSLUTNING.

NYE NORMER, VERDIER OG VIRKELIGHETSFORSTÅELSER VINNER FRAM.

USIKKERHET OG HØYT KONFLIKTNIVÅ.

ENDRINGSKREFTENE I ORGANISASJONEN VINNER OVER MOTSTANDSKREFTENE.

DEN FAKTISKE MAKTSTRUKTUREN ENDRES.

XXXXXXX

DET SKJER RADIKALE ENDRINGER I ORGANISASJONENS STRUKTUR OG KULTUR.

DELER AV LEDELSEN SKIFTES UT.

XXXXXXX

NY VIRKELIGHETSFORSTÅELSE, NYE VERDIER, NORMER OG SYMBOLER STABILISERER SEG.

NYE STRUKTURER ETABLERES

XXXXXXXXXXXXX

**ORGANISASJONEN GÅR INN I EN NY
"NORMALTILSTAND" AV DYNAMISK
LIKEVEKT**

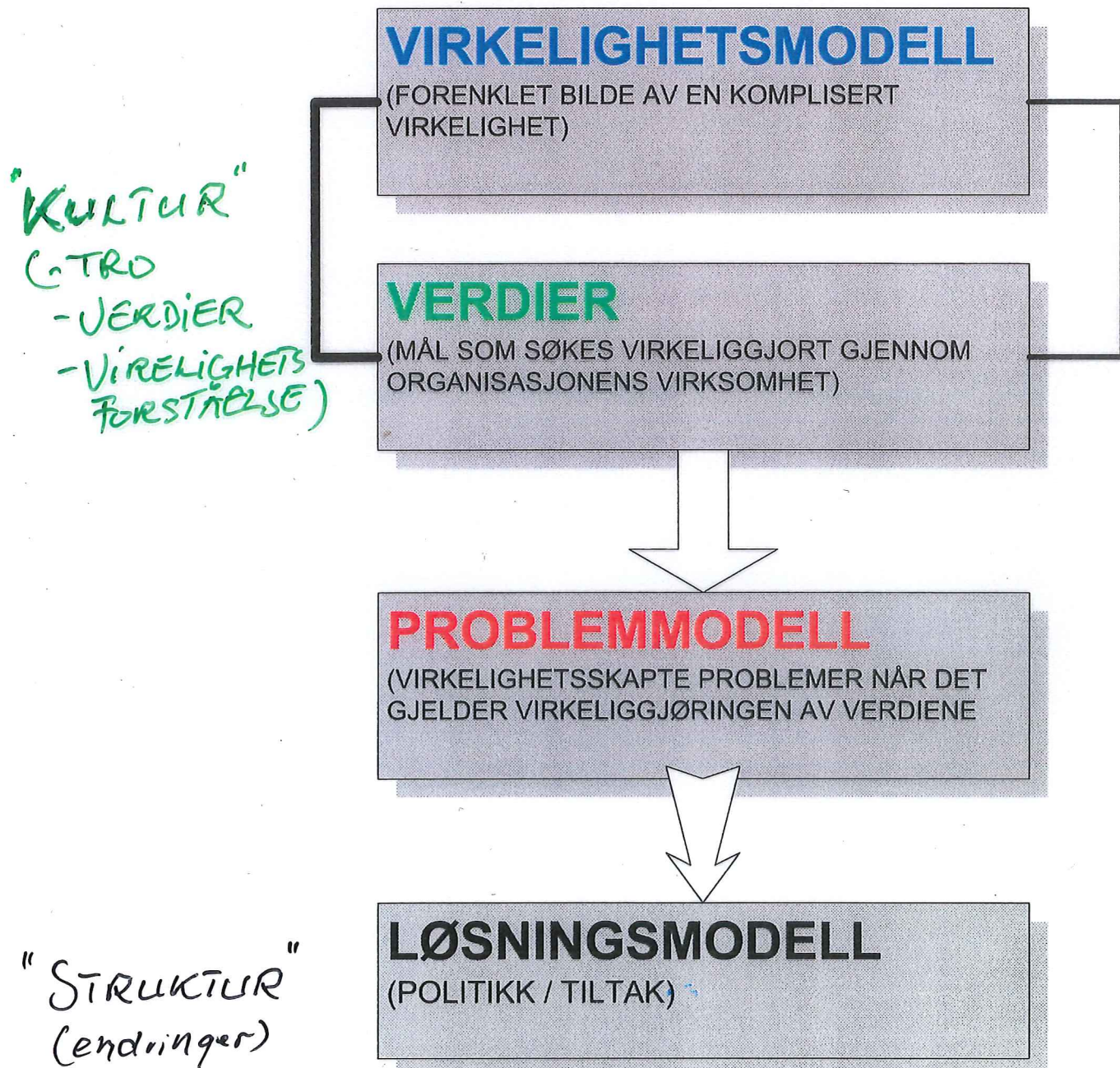
FORUTSETNINGER FOR VELLYKKET FORANDRINGSPROSSESS

(Kilde: KOTTER i "Leading change")

- Skaper forståelse og aksept for nødvendigheten av forandring
- Utvikle visjon / strategi
- Etablering av en "dominerende koalisjon" / "Bærere" av strategien
- Kommunisere forandringsvisjonen / strategien
- Eliminere motstand
- Bevisst og systematisk endring av organisasjonsstrukturen
- Raskt vise synlige resultater
- Forankre de strukturelle forandringene i organisasjonskulturen

L
E
D
E
R
S
K

STYRING GJENNOM ORGANISASJONSIDEOLOGI



LOJALITET

Hva er lojalitet?

**VILLIGHET TIL Å GJØRE DET SOM
FORVENTES / ØNSKES / KREVES AV EN**

*Hva får oss til å gjøre det som forventes /
kreves av oss?*

➤ AVHENGIGHET / MAKT

- HØYE KROSTNADER (fysiske, sosiale, økonomiske) VED Å VÆRE ILLOJAL

➤ TRADISJON

- UREFLEKTERTE VANE
- KULTURELT BETINGET (Lært at det er riktig, forventes av omgangskretsen = "sosialt press")

➤ IDENTIFIKASJON (SOLIDARITET)

- * OPPLEVELSE AV Å TILHØRE / VÆRE EN DEL AV EI GRUPPE / ORGANISASJON

GENERELL TILPASNINGSMODELL

