

PED2801 Kompetanse, arbeidsliv og innovasjon (20 studiepoeng) – eksamen og sensorveiledning høst 2024

Kursinnhold og læringsutbytte

“Emnet gir en innføring i arbeidslivspedagogikk og organisasjonsutvikling som fagområder. Emnet er interaktivt og praksisnært. Gjennom sentral teori og forskningsbidrag innenfor områdene arbeidslivspedagogikk og organisasjonsstudier, skal du utvikle kompetanse om hvordan sentrale begreper og perspektiver kan brukes som analyseverktøy på konkrete eksempler. Eksempelene er knyttet til læring og kompetanseutvikling i arbeidslivet. Etter fullført emne har du fått en innsikt i bredden av fagenes utviklingshistorie, slik de har utviklet seg i spennet mellom teori og praksis. Dette gir et bakteppe for å forstå både arbeidslivspedagogikk og organisasjonsstudier, som forskningsområder og som anvendbare fagområder i arbeidslivet. Dette er relevant for eksempel for jobber som har med personalutvikling og kompetanseheving å gjøre. Emnet dekker teorier og forskningseksempler knyttet til:

- Læring på arbeidsplassen.
- Tradisjon og fornyelse av kompetanser i arbeidslivet.
- Hvordan ledelse av menneskelige ressurser («HRM» - human resource management) praktiseres.”

Kursinnhold og læringsmål, se <https://www.uio.no/studier/emner/uv/iped/PED2801/index.html>

Generelle krav (gjelder for begge oppgavetyper 1 og 2) til skoleeksamen

Kvaliteten på studentenes svar/essay bør vurderes basert på

1. i hvilken grad studenten har svart på det som blir spurt om i oppgaven. Studentene skal svare på det som blir spurt om (redegjør, drøft osv.). De skal inkludere informasjon som blir spurt etter og legge vekt på begreper, perspektiver og forskning fra pensum som er sentrale for emnet. De bør unngå å inkludere informasjon som det ikke blir spurt etter.
2. i hvilken grad de refererer til og bruker pensum og forelesningsmateriale - samt case-materialet i spørsmål 2 - på relevante og informative måter. Studentene forventes å foreta relevante, informerte valg fra pensum og holde fokus klart. De bør unngå å inkludere personlige meninger og normative påstander, og de bør også unngå å mekanisk gjenta pensum eller case-materiale uten begrepsmessig diskusjon. Å bruke litteratur som går utover pensum er ikke påkrevd. Evnen til å nevne forskeren(e) når de refererer til nøkkelteori, begrep eller praksisbeskrivelse som brukes i essayet, fremhever også et godt svar.
3. i hvilken grad de viser ferdigheter i akademisk skriving; teksten skal være presis, sammenhengende og godt strukturert.
4. Hvis studenten velger å spesifisere svaret i retning av et bestemt begrep, perspektiv eller domene, bør dette være begrunnet og gjort på en måte som viser forståelse for feltet.

Mer spesifikke faglig krav

Retningslinjer for spørsmål 1 (teller 25% av karakteren)

Redegjør kort (anslagsvis 250-300 ord) for 2 av følgende 4 punkter:

- Praksisfellesskap
- Dobbelkretslæring
- Forpliktelsesbasert HR
- Sosial kreativitet

Studentene blir bedt om å velge to nøkkelbegreper fra listen på fire, og forklare essensen av og presist hva som forstås med begrepet. Relativt korte, godt fokuserte svar (ca. 150 ord hver) forventes. Evnen til å nevne forskerne riktig når man refererer til begrepet fremhever også et godt svar.

Punkt/begrep	Ganske bra eller bra nok besvarelse	God og utmerket besvarelse (noen av disse)	Ekstra kvalitet
Praksisfellesskap (Community of Practice CoP) av E. Wenger 2000	Kilde Wenger (2000) er sentral Community of practice, en teori av Etienne Wenger, teori om <i>sosial læring</i> (og kompetanse) (Knyttet til deltakelse i sosiale praksiser som grunnleggende i læring) Tre elementer som holder sammen og «utvikler» praksisfellesskapet: (a) felles engasjement, (b) felles virksomhet/praksis og (c) felles repertoar Utdypninger: (a) man deltar aktivt i felles aktiviteter (å danne relasjoner, normer, roller, identiteter osv) (b) felles innsats som kreves for å realisere felles mål (man er bundet av hverandres kollektive forståelse av hva som er handlet om,	I tillegg til punkter i forrige kolonne: Sosiale læringssystemene-syn Grenseprosesser; meglere, f.eks grensemøter for å bygge bro over forskjellige felleskaper Ved grenser har erfaring og kompetanse en tendens til å avvike, divergere, ekspandere osv Læring og innovasjonspotensial er ved dens kombinasjon av grunnleggende kjernepraksiser og	Has vart innflytelsesrik teori; har inspirert andre forskere til å bruke og videreutvikle f.eks Fischer's begrep Community of Interest (Kritisk syn: kontekst; bare etablerte profesjonelle domener osv., mangler syn av makt Roberts 2006)

	holder hverandre ansvarlig for denne følelsen osv) (c) man «snakker sammen», tenker «sammen», bruker samme verktøy/begreper, symboler og deler historier for å forstå hverandre (dette vil etter tid bli en del av felles praksis, vil danne en felles ressurs for meningsdannelse)	grenseinteraksjonene Toveis forhold mellom de sosiale læringssystemene og menneskene som deltar i dette systemet/systemer	
Dobbelkretslæring	Identifiserer kilde Argyris (1991) som viktigste Motsetning til enkelkretslæring; forskjeller mellom E-L (adaptive/tillpassende formen av læring) og D-L (erfaringen fra vurderingen brukes for å endre de grunnleggende verdiene og målene som utgjør premissene for handlingen) Besvarelse fokuserer til D-L ! D-L ikke kun korrigerer feil, men ser på årsakene til at feilen oppstod i utgangspunktet – D-L kan endre de grunnleggende premissene for handling ved organisasjoner (radikal endring) «Mer omfattende» læringsprosess; krever mer tid og ressurser	I tillegg til punkter i forrige kolonne: Kort eksempel (fra Argyris, eller fra forelesning osv) D-L læring ikke alltid er mest hensiktsmessig; avhenger av situasjoner i en organisasjon/mark ed Balanse mellom E-L (stabilitet syn) og D-L (radikal endring syn); kan være hensiktsmessig på kort sikt å ha E-L som gir stabilitet/effektivitet osv. i en produksjonsprosessen Lengre sikt; D-L knyttet til konkurransedyktighet (Bruksteori og uttrykt teori; forskjeller)	Konteksten for Argyris; defensive handlinger (Trippelkretslæring)

Forpliktelsesbasert HR	Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2020) bok Bakgrunn av «Harvard-skolen» - et humanistisk perspektiv hvor effektivitet søkes oppnådd gjennom gode arbeidsforhold - mange interessenter inkludert - forpliktelsesbasert, myk, «beste praksis» HR	Forskningen viser at forpliktelsesbasert HR skal være bedre for lang sikt. Elementer av HR praksis som kan nevnes: - Prestasjonsbasert belønning (i hovedsak kollektiv) - Trening- og utvikling - Lønnsnivå - Deltakelse - Selektiv rekruttering - Intern rekruttering (fremfor ekstern) - HR-planlegging (langsiktighet) - Fleksible ordninger i forbindelse med arbeidstid - Opplegg for klagebehandling - Jobbsikkerhet	Kontrast til «Michigan-skolen» - et økonomisk perspektiv hvor effektivitet søkes oppnådd gjennom kontroll- og incentivsystemer - en interessant, avkastning til eierne er det sentrale - kontrollorientert, økonomisk basert eller hard H
Sosial kreativitet	Identifiserer kilde G. Fischer (2013) (kan være også Littleton & al. 2012, Simonton 2000) Å skille mellom individuelle (psykologiske/kognitiv; Simonton) syn og sosiale (f.eks. kultur-historiske/cultural-historical/sosio-kultural; Fischer, Littleton & al.) kollektivt syn på kreativitet Kreativitet som (individuell) kognitiv prestasjon, kreativitet i	I tillegg til punkter i forrige kolonne: Cultures of participation (Fischer) som en ressurs for sosial kreativitet; å se alle mennesker som aktive bidragsytere i sosial praksis som er meningsfulle for dem (i kontrast til passiv forbrukskulturer)	Svært inkluderende syn på kreativitet Å utnytte «uvitenhetens symmetri» (symmetry of ignorance, Fischer) som kilde for kreativitet Uvitenes symmetri-syn: alle interessenter er kunnskapsrike i noen domener og uvitende om andre -> muliggjør sosial kreativitet

	(genious) “hjerne” vs. kreativitet som koblet til hva folk gjør (handling) og hva de prøver å oppnå sammen: arbeid som kollektivt fenomen er en scene for kreativitet og læring (sosial kreativitet) Besvarelse skal fokusere til SK		Sosiale og kulturhistoriske synspunkter passer godt for å forstå kreativitet på jobben, arbeidsplass og arbeidsliv fordi disse er sosiale kontekster, kompleks gjensidig avhengighet i handlinger
--	---	--	---

Retningslinjer for spørsmål 2 (teller 75% av karakteren)

«Eksamensdel 2: Analyse av case-oppgave, tekstutdrag eller videoklipp som viser en arbeidslivssituasjon»

Del 2 av eksamen omhandler aktuelle saker knyttet til en arbeidslivskontekst. Korte case-materialer fra dagens arbeidsliv blir gitt. Essayaktige, lengre svar forventes, der studenten anvender pensum (teori, begrep, praksisbeskrivelse osv.) på den gitte casen. Se kursmålene. Studenten velger ett av de to spørsmålene.

Dette året er imidlertid en av de alternative essayaktige spørsmålene en "klassisk" teori-orientert eksamensoppgave basert direkte på pensum. Studentene kan imidlertid bruke aktuelle case-eksempler for å illustrere sine poeng. Studentene ble informert om typen spørsmål på forhånd.

ENTEN 2A

Oppgaven består av to del-spørsmål. Det er en fordel om begge besvares innen ett og samme essay:

Amy Edmondson opererer i en av artiklene sine med begrepet «lærings-risikoer» («risks of learning»).

- (1) Hva menes med begrepet lærings-risikoer, og i hva slags sammenhenger kan en slik form for risiko forekomme?
- (2) Diskuter hva ledere og mellomledere eventuelt kan gjøre for å håndtere slik risiko på en god måte. Bruk gjerne eksempler enten fra litteraturen, fra tenkte (fiktive, men illustrative) situasjoner, og/eller fra egne erfaringer eller observasjoner, for å belyse diskusjonen.

Veiledning

Psykologisk trygghet

Bruker Edmondson (2003, 2008); medlemmene av team/arbeidsmiljø vurderer i seg selv de mellommenneskelige risikoene av sin handling. Psykologisk trygghet (PT)-miljøer; man tør å fremme ideer, spørre om hjelp, tør å mislykkes – når man gjør det så lærer de. PT viktig for innovasjon (å gå mot uvitende osv.) Lederen (i følge Edmondson) er den største innflytelsen å få PT

4 læringsrisikoer knyttet til PT (p. utrygghet); man blir sett på som (a) uvitende, (b) inkompetent, (c) forstyrrende, og (d) negativ hvis man spør om hjelp, tilbakemelding, informasjon, aksepterer feil, vurdere kritisk organisasjonens prestasjoner.

En adekvat oppgave identifiserer disse delene: PT er ikke fravær av press og stress eller effektivitet! – men er anerkjennelse at høy ytelse krever åpenhet, fleksibilitet og gjensidig avhengighet spesielt i komplekse situasjoner (endring i arbeidsplass osv.) (4 sonene).

Svært gode oppgaver inkorporer aspekter av dobbelkretslæring, innovasjon og ledelse på en god måte. Fordel om de tar et kritisk syn: den enkelte leders store ansvar på PT, amerikansk kontekst det er mer individualistisk enn skandinavisk arbeidslivskontekst. PT og tillit er ikke det samme, evne til å differensiere disse

ELLER 2B

Oppgaven består av to del-spørsmål. Det er en fordel om begge besvares innen ett og samme essay:

Klev og Levin (2021, s. 58) skriver om den norske arbeidskulturen og samarbeidsklimaet at «Tilliten og samarbeid [mellom arbeidstakere og arbeidsgiver] har vokst frem gjennom partenes praksis over mange tiår, men særlig i globaliseringens tidsalder er det genuine norske fundamentet under konstant press»

(1) Forklar hva de mener med det, hva er egentlig under press?

Bruk vedlagt tekstmateriale fra Adressa Debatt, og diskuter i lys av relevant kurslitteratur:

(2) Drøft hvordan det norske arbeidslivet med høy tillit og samarbeid kan opprettholdes, samtidig som det tilpasser seg globaliseringen?

Veiledning

Dette spørsmålet gir flere muligheter til å bygge videre på et interessant essay. Litteratur i norsk språk (Klev & Levin 2020, Kuvaas & Dysvik 2020, også Nordli Oppegaard 2020) kan godt brukes her, slik at de studentene som ikke er sterke i engelsk kan velge å svare på dette. Denne oppgaven krever selvstendig egen tenkning og selvtillit til ens evne til å anvende det gitte materialet og pensum.

Mye av pensum kan brukes i denne oppgaven. Klev og Levin (2020) er sentrale i henhold til kjennetegn ved norsk arbeidslivsmodell med tillit mellom ansatte og arbeidsgivere.

Studenten kan koble seg til Nordli Oppegaard 2020 empiriske case artikkel som tar for seg plattformorganisering og digital kontroll av arbeidere i Oslo-området (arbeidskontekst). På seminarene var det en film som tok for seg denne typen arbeidsforhold i Storbritannia. Dette kan også nevnes.

Det er ingen faste eller klare kriterier for hva som er bra eller virkelig godt svar. Evne til å argumentere klart sin tanke og mening, og bruke både det gitte materialet og pensum på en balansert og informativ måte, er kvaliteter ved et meget godt essay

Kandidater som får A bør:

- demonstrere en meget god forståelse av begreper og teorier og en evne å bruke disse i teoretiske og praktiske drøftinger.
- gi en fokusert og relevant besvarelse som svarer på det oppgaven spør etter og bruke relevant litteratur for å besvare oppgaven.
- vise evne til kritisk refleksjon og drøfting for eksempel ved å vise nyanser og forskjeller på tvers i pensumlitteraturen.

Kandidater som får C bør:

- vise forståelse av grunnleggende begreper og modeller.
- gi en besvarelse som i hovedsak dekker spørsmålene. En besvarelse vil typisk inneholde nødvendige definisjoner og beskrivelser og vise en god forståelse av pensumlitteraturen.
- i kontrast til karakteren A vil beskrivelser og forklaringer i større grad gjengi pensum og være mindre kritiske og selvstendige i sine beskrivelser og vurderinger.

Kandidater som får karakteren F

- viser gjennomgående en manglende forståelse av og kunnskap om temaet og problemstillingen.
- er gjerne preget av hverdagsbegreper og mangler tilstrekkelig forankring i pensumlitteraturen.