

Studiehandledning

Personalarbete, Utveckling (5hp)

Kurskod: SOD251, HT2021

Kursansvarig: Henric Stenmark henric.stenmark@edu.su.se

Lärare: Gunilla Avby gunilla.avby@edu.su.se

Övriga lärare: Lotta Stern (Sociologi)

Gästföreläsare: Charlotte Vassilaris, Senior HR-konsult samt Marlene Ockander, Jönköping University

Kursplattform Athena

I kursen används den digitala plattformen *Athena* för information kring uppgifter och eventuella schemaförändringar. Se därför till att du har tillgång till Athena innan du börjar kursen. All löpande information kommer att publiceras på kursplattformen och om du behöver hjälp kontaktar du it-supporten för studenter: <http://www.su.se/utbildning/studentservice/it-förstudenter/it-support>

Förväntade studieresultat

Se aktuell kursplan

Institutionen för pedagogik och didaktik

Kursens upplägg och innehåll

Delkursen *Utveckling* ingår i kursen Personalarbete (15 hp). Utveckling av människa och organisation är en väsentlig dimension inom det personalvetenskapliga området och därmed ett centralt innehåll i personalvetares arbete. Utveckling kan avse såväl individer som organisationen i sig. Räcker det med att individer utvecklas för att verksamhetens ska utvecklas? Eller är det tvärt om så att en utvecklad organisation leder till individutveckling? Vilken betydelse spelar kommunikation, delaktighet och återkoppling för utveckling? Den kultur som råder i verksamheten har i detta avseende betydelse, liksom organisationsformer och ledarskap. Kursen är uppbyggd kring temat; *Att utveckla individer och organisationer*. I organisationer förekommer olika planerade insatser för att utveckla medarbetare och verksamhet men det förekommer också mer informella inslag som har betydelse för utveckling av individ och organisation. Några exempel på sådana insatser som berörs under kursen är individutveckling, coaching, kontorsmöten, verksamhetsutveckling samt främjande organisationskulturer. Kursen tar upp HR-funktionens roll i relation till arbetets digitalisering och det nya arbetslivet. Syftet är att utveckla kunskaper om aktuell forskning inom området utveckling, samt utveckla en förmåga att relatera forskning till praktiskt personalarbete.

Obligatoriska moment

Seminarium I. Reflektion vid verksamhetsutveckling, v47

Uppgiften presenteras med skriftliga anvisningar i Athena.

Seminariet är obligatoriskt, frånvaro kompletteras enligt seminarieledarens anvisningar.

Seminarium II, Coaching, v 48

Öppningsföreläsningen belyser coachings teori och metod. Föreläsningen tillsammans med Gjerdes bok ligger till grund för uppgiften som har två delar.

1) I den första delen av uppgiften får ni i mindre grupper om ca fem deltagare tillfälle att dels coacha en kurskamrat och dels själva bli coachade kring en autentisk fråga/dilemma/problem som rör studieliv eller arbetsliv som finns just nu. Ni kommer också att i dessa grupper inta rollen som observatör och observera coachande samtal och ge feedback till kurskamrat som har agerat som coach. Ni väljer tillsammans med kurskamraterna tidpunkt samt lämplig form för uppgiftens genomförande.

2) Den andra delen av gruppuppgiften består av era reflektioner från coachingsövningen t ex utifrån frågor som visade sig vara särskilt intressanta eller utmanande. Även intressanta avsnitt i Gjerde lyfts fram. Seminariet (obligatoriskt) sker över 60 minuter per grupp under förmiddagen den 30 november.

Syftet med seminariet är att ge grundläggande kunskaper och färdigheter för att kunna leda samtal av coachande karaktär.

Frånvaro från seminariet kompletteras enligt seminarieledarens anvisningar.

Kursens två gäster:

Gästföreläsning I, den 19 november Förändringsledning – möjligheter och utmaningar

I kursen ingår en gästföreläsning som hålls av Marlene Ockander. Marlene är disputerad inom socialmedicin och folkhälsovetenskap. Hon arbetar som lektor med ledarskapsforskning och utvecklingsarbeten vid Jönköping Academy. Hon belyser särskilt ledarskapets betydelse för bestående förändring i föreläsningen.

Gästföreläsning II, den 26 november HR och kontinuerligt lärande - hur skapar vi det i praktiken?

I kursen ingår en gästföreläsning med Charlotte Vassilaros, Senior HR-konsult, som kommer att prata om hur HR kan arbeta med frågor som rör utveckling och vilken roll forskning kan ha i det praktiska HR arbetet. Charlotte delar med sig av konkreta arbetslivsexempel.

Obligatorisk kurslitteratur

Ansari, N., Farrukh, M., Raza, A. (2020) Green human resource management and employees pro-environmental behaviours: Examining the underlying mechanism. *Corporate Social Responsibility and Environmental management*, Vol 28, pp 229-238.

Elkjaer, B., Nickelsen, C. (2016) Intervention of workplace learning. *Journal of workplace learning*, Vol 28, pp 266-279.

Engström, A. (2016). Arbetsmöten – arenor för samspel och lärande. *Pedagogisk forskning*, årg 21, nr 3-4, pp. 283-301.

Gjerde, S. (2012). *Coaching: vad, varför hur*. 2., [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur (378 s.) (Valda delar)

Lindell, E. (2015). *Framtidens arbetsmarknad : En teoretisk kunskapsöversikt*. Västerås. Retrieved from https://www.mdh.se/polopoly_fs/1.84500!/Menu/general/column-content/attachment/Framtidens%20arbetsmarknad_delrapport_1_tryck.pdf

Nilsen, P., Nordström, G., Ellström, P-E. (2012) Integrating research-based and practice-based knowledge through workplace reflection. *Journal of Workplace Learning*, Vol 24, pp 403-415.

Referenslitteratur

Avby, G. (2018) Att utveckla professionell expertis. En bok om kunskap och lärande. Lund: Studentlitteratur. Kapitel 7.

Betygskriterier

Utöver obligatoriska uppgifter och moment, examineras delkursen tillsammans med övriga delkursers individuella examinationsuppgifter. Den individuella examinationsuppgiften som anknyter till delkursen Utveckling, betygssätts enligt följande betygskriterier:

A Redogör för forskning på ett synnerligen initierat, klargörande och relevant sätt. Beskriver och analyserar relationen mellan forskning och praktik på ett synnerligen initierat, klargörande och kritiskt reflekterande sätt som är relevant för ämnesområdet.

B Redogör för forskning på ett klargörande och relevant sätt. Beskriver och analyserar relationen mellan forskning och praktik på ett kritiskt reflekterande, klargörande och relevant sätt.

C Redogör för forskning på ett klargörande sätt. Beskriver och analyserar relationen mellan forskning och praktik på ett klargörande och i viss mån kritiskt granskande sätt.

D Redogör för forskning på ett bra sätt. Beskriver, och analyserar i viss mån, relationen mellan forskning och praktik.

E Redogör tillfredsställande för forskning. Beskriver tillfredsställande relationen mellan forskning och praktik.

Fx Redogör för forskning på ett bristfälligt sätt. Beskriver bristfälligt relationen mellan forskning och praktik.

F Redogör inte för forskning. Beskriver inte relationen mellan forskning och praktik

Examination och betygsättning

Se aktuell kursplan

Plagiat

Det är givetvis tillåtet att citera andra källor, men såväl direkta citat som indirekta referat måste alltid vara försedda med korrekta och fullständiga referensuppgifter. Att kopiera eller skriva av ett kortare eller längre avsnitt och ange sig själv som författare till texten är förbjudet. Det betraktas som plagiat. Man får inte heller kopiera sina egna texter som man fått godkända i andra kurser, sk. självplagiat. Ett exempel på plagiat är att ordagrant eller nästan ordagrant skriva av en text (detta innefattar även delar av en text och enstaka meningar) och inte ange varifrån detta kommer. Plagiat kan även anses vara fallet om du använder andras text så att du får den att framstå som din egen. Andras text kan exempelvis utgöras av kurslitteratur och/eller texter du funnit på nätet eller en studiekamrats hemtentamen. Plagiat betraktas som ett grundläggande brott, inte enbart mot en etablerad forskningsetisk kod, utan även mot ett allmänt förhållningssätt vad gäller egna och andras texter. Plagiat är otillåtet fusk och blir alltid föremål för ett disciplinärende, som kan leda till avstängning. Vid SU kontrolleras texterna mot en databas.

Fusk

Som student vid Stockholms universitet ansvarar du för din egen utbildning. Som en del i ditt ansvar ingår att känna till de regler som finns för studier, examination och för att vistas i lokaler och utnyttja resurser. Enligt de regler som gäller för universitetet får disciplinära åtgärder bland annat vidtas mot student som:

- med otillåtna hjälpmedel eller på annat sätt försöker vilseleda vid prov eller när en studieprestation annars ska bedömas,
- stör eller hindrar undervisning, prov eller annan verksamhet inom ramen för utbildningen.

Disciplinärenden behandlas i Stockholms universitets disciplinnämnd. Påföljden kan bli varning eller avstängning för en tid av 1-6 månader. Information om Stockholms universitets regler för examination och disciplinärenden finns på Stockholms universitets webbsida www.su.se/regelboken. Lärare är skyldig att anmäla grundad misstanke om fusk till rektor och disciplin nämnden.

Kursvärdering

Kursen utvärderas genom en digital enkät som blir tillgänglig vid kursens slut. Länk till kursvärderingen läggs ut på Athena under terminens senare del.

Kursöversikt

Se struktur i Athena med information.