

# Core programmens övergripande syfte och lärandemål

Programmen bygger på skandinavisk och internationell forskning och praxis inom psykologisk ekonomi, ledarskap, grupp- och organisationspsykologi.

## **Förväntade studieresultat - Deltagaren ska efter programmet kunna:**

### *Individ och ledarnivå*

- Erhålla en tillräcklig hög självinsikt, självkänsla och självförtroende för att kunna stå på fast grund i komplexa situationer och i stunden kunna hantera ”besvärliga” och komplexa människor och situationer.
- Genom den ökade självinsikten, självkänslan och självförtroendet bli tryggare och effektivare i sin ledarroll.
- Genom ökat mod och kompetens bli trovärdig i de handlingar och effekter som han/hon uppnår i organisationen och kunna driva förändringsprocesser så att de resulterar i effektiv handling i sin grupp, avdelning eller i hela organisationen
- Skapa en tillräcklig god nivå av öppenhet och tillit i de grupper och sociala sammanhang som hon/han befinner sig så att man kan komma åt roten till problemen och för att uppnå varaktiga förändringar
- Praktiskt kunna tillämpa sin ”coaching-”/handledarförmåga och ett konsultativt arbets sätt för att hjälpa andra att hjälpa sig själva så att det får synbara effekter i organisationen
- ”committa” sig till att genomföra nödvändiga handlingar som får signifikanta och avgörande effekter både på individ, grupp och organisationsnivå
- erhålla en erfarenhetsbaserad förståelse för och ett handlingsorienterat förhållningssätt till förändringar.

### *Gruppnivå*

- få en fördjupad förståelse och kompetens om grupp beteende samt insikter om olika teorier och modeller för små och stora gruppers struktur, dynamik process och utveckling.
- erhålla nya kunskaper om hur olika människor samspelar, agerar och löser uppgifter i olika typer av grupper.
- få nya erfarenheter och kunskaper om den egna rollen och dess påverkan på grupprocesser samt gruppers utveckling.

- redovisa och praktiskt använda sina kunskaper om olika teorier och modeller för små och stora gruppers struktur, dynamik process och utveckling samt kritiskt kunna jämföra och granska dessa
- ur olika teoretiska perspektiv ha kunskap om och beredskap för hur olika människor samspelar, agerar och löser uppgifter i olika typer av grupper
- analysera och kritiskt granska social- och gruppsykologisk teori för förståelse av gruppdynamiken inom och mellan grupper.
- tillämpa grundläggande analysmetoder för att studera och analysera olika aspekter av mänskligt samspel, gruppprocesser och beteenden i grupper (gruppanalys)
- planera, leda och genomföra olika interventioner i grupper samt kritiskt granska olika interventioners påverkan på individer och grupper.
- redovisa kunskaper om hur roller, ledarskap och konflikter utvecklas i grupper och betydelsen av dessa på gruppprocesser och individers beteenden utifrån olika teoretiska perspektiv samt ur ett genusperspektiv
- reflektera över den egna rollen i och påverkan på gruppprocesser samt gruppers utveckling

### *Organisationsnivå*

- få en ökad helhetsförståelse för vilka krafter som främjar respektive hämmar vitalisering och effektivisering av människor och grupper i en organisation (Fält- och Systemteori).
- förstå och synliggöra systemets eller organisationens defensiva rutiner, kringgående beteenden och bakomliggande orsaker och värderingar för att förändra felbeteenden och systemfel inom organisationen (Double Loop Learning)
- få till andra ordningens förändringar så att hela system kan förändras och samtidigt kunna integrera struktur och system med ledarskap och samspel för att skapa en effektiv kärnverksamhet, organisation och varaktiga förändringar (The Egg – Braking the Code of Change)

## **Examinationformer:**

1. Kunna redovisa för förståelsen av teorier och modeller och deras praktiska koppling till den verksamhet och organisation deltagaren ingår i.
2. Personlig presentation och feedback i en Hot-seat inför övriga deltagare och eventuellt chefer.

**I. Egen personlig presentation** för övriga deltagare och inbjudna chefer av sitt lärande, nyttan för organisationen, ”commitment” och handlingsplaner:

Syfte med presentationen är att stämma av din uppfattning om dig själv kring ditt lärande och praktiserande i arbetet, hur du anser att du deltagit i och "utnyttjat" medarbetarprogrammet/ledarprogrammet och hur du kunnat använda kunskaperna i praktisk handling i ditt eget ledarskap för att förbättra verksamheten. Hur du upplever din egen personliga utveckling.

### **På ett personligt plan:**

- Din egen utvecklingsprocess, insikter och lärdomar under "resans gång" på ett medvetet och reflekterat sätt, gärna med exempel.
  - Egna personliga arbetspunkter att jobba vidare på.
- Verksamhetens utveckling – både gruppdynamiskt och arbetets utförande:
- Utvecklingsinsatser som du gjort, parallellt med kursen, i egen arbetsplats.
  - En tydlig aktivitetsplan för fortsatt utveckling inom egen arbetsplats (har du inte egna grupper så beskriv hur du tänker att du kan bidra på annat sätt)

### **Nytta och kopplingar för företaget/organisationen:**

-Synbara effekter på i din grupp, enhet, avdelning eller företaget/organisationen som helhet.

## **II. Personlig feedbackprocess för var och en i en Hot-seat:**

En deltagare i taget är i fokus inför hela gruppen och genomgår följande två steg:

### *1. Feedback från gruppen*

De som anser sig känna dig bäst. C:a 4 personer får huvudsakliga uppgiften att ge dig djup återkoppling utifrån ett feedbackformulär. (bifogas)

### *2. Övriga i gruppen kan sedan addera sin feedback till dig.*

De 4 personer som ger feedback till dig kommer också få ett ansvar i den rekommendation som ger dig diplom för genomgången kurs och synligt utvecklingsarbete.

Alternativt får du rekommendationen att fortsätta din personliga utveckling och/eller förbättra dina teoretiska kunskaper för en examination vid ett senare tillfälle.

Detta är inte en utstöttningsprocess. Det är en process där deltagarna gemensamt tar ansvar för att det ledarskap som behövs, också utvecklas i företaget/organisationen.

Fundera över vilka du känner/lärt känna bäst och kan ge bäst feedback till.

**Allmän diskussion och konklusion** av gemensamt lärande, ”Double Loop Learning”, kollektiva åtgärder, Handlingsplaner mm