

2-årig uddannelse for organisationskonsulenter Kompleksitet, Organisation, Konsultation (KOK 2)

CompLead's organisationspsykologiske uddannelse med et multiteoretisk, tværdisciplinært og forretningsorienteret perspektiv på konsulentens rolle og praksis. Uddannelsen vil øge dine teoretiske, professionelle og personlige kompetencer og give dig praksisorienterede værktøjer.

September 2009 - Juni 2011

Kompleksitet, Organisation, Konsultation (KOK)

Toårig multiteoretisk organisationspsykologisk konsulentuddannelse

- Målgruppe:** Uddannelsen henvender sig til organisationskonsulenter med psykologisk baggrund, anden akademisk uddannelse eller mange års erfaring inden for konsulentfaget.
- (Uddannelsen er godkendt som grundstammeforløb på specialiseringsmodulet for Arbejds- og organisationspsykologer)
- Deltagerantal:** 12-14
- Tid:** September 2009 – marts 2011
- Indhold** 40 timers teori, 40 timers supervision i gruppe og 40 timers personligt udviklingsarbejde fordelt over ti moduler over to år. Indholdet beskrives nærmere over de følgende sider.
- Undervisere / vejledere:** Mette Amtoft, cand. psych. 1987, specialist i klinisk og organisationspsykologi, supervisor i organisationspsykologi
- Arne Vestergaard, cand. psych. 1988, Ph.d. og specialist i organisationspsykologi.
- Mette Amtoft og Arne Vestergaard har tilsammen dannet konsulentfirmaet CompLead.
- Hvad er CompLead:** Complead har siden 2005 arbejdet med organisationsudvikling, ledelsesudvikling og kompetenceudvikling. Vi arbejder ud fra en tese om, at kompleksiteten i moderne organisationer er for stor til, at den kan favnes med kun én teori og én faglighed. Vi trækker derfor på mange videnskabelige tilgange, psykologiske teorier og tilstødende synsvinkler. Vi opfatter samspillet mellem kunderne og konsulenten som det styrende i opgaveløsningen. Det kalder vi den ko-kreative tilgang. Mange af vores opgaver handler om forandrings- og projektledelse i en kontekst af organisationsudvikling - og læring.
- Du kan forvente:** I løbet af de to år kan du forvente, at du gradvist vil øge din indsigt og dit metodiske repertoire. Du kommer til at arbejde med konsulentrollen gennem arbejde med komplekse cases, og med kunderelationen gennem anvendelse af organisationspsykologisk og anden psykologisk teori og ko-kreative metoder.

Som deltager forventes du at deltage aktivt i diskussioner, øvelser og refleksioner. Du skal regne med, at der skal læses 100-200 siders teori til hvert modul. Desuden vil der til hvert modul være en opgave, der skal løses i din egen organisation eller af dig personligt, f.eks. i form af værktøjsafprøvning, observationer, refleksioner og lignende. Du vil løbende skulle reflektere skriftligt over din læring – bl.a. i forhold til et eller flere casestudies. Dette vil bl.a. blive understøttet af netdiskussioner.

Det særlige ved KOK? Denne uddannelse er multiteoretisk og flugter dermed i sit fokus med Edgar H. Schein's definition på organisations-psykologi, nemlig på at gøre konsulenter og organisationspsykologer gode til at:

- arbejde tværvideenskabeligt og bruge mange psykologier
- inddrage multiple positioner og perspektiver
- hjælpe organisationer med at håndtere en kompleks og globaliseret verden i konstant forandring.

Holdet er på max 14 deltagere og begge undervisere er med på alle moduler.

Pris: 36.000 kr. pr. år ekskl. moms, inkl. materialer og forplejning

Tilmelding: Tilmelding og anden interessetilkendegivelse samt yderligere oplysninger: kontakt@complead.dk

40 timers teoriundervisning

Teoridelen omfatter dels et bredt udsnit af organisationspsykologien, andre områder inden for psykologi samt tilstødende fagområder og discipliner. Organisationspsykologien forstås således som tværdisciplinær, tager multiple perspektiver og fokuserer på organisationens håndtering af kompleksitet.

Undervisningen sigter på at spænde fra det filosofiske/erkendelsesteoretiske til det konkrete, praksisnære niveau og omfatter ud over præsentation af teori også såkaldte ”mindsettere”, demonstrationer af eksempler på værktøj og refleksioner i forhold til praksis. Emnerne vil kunne rubriceres under overskrifterne:

- Organisatorisk kompleksitet
- Organisationsudvikling
- Ledelse af forandringer og projekter
- Den ko-kreative konsulentrolle

Organisatorisk kompleksitet

Hvad menes der med kompleksitet i organisationer? – teoretisk og praktisk belysning.

Uvished og multiplicitet i ledelsesprocesser.

Ledelse som komplekse responsive processer.

Psykodynamiske perspektiver på konsultation og kompleksitet: overføring, modoverføring, projektiv identifikation, enageret og indageret organisation i konsulentrollen.

Organisationsudvikling

Hvad betyder organisatorisk kompleksitet for forståelsen af organisationsudviklingsopgaver?

Emergente processer i grupper: Teori U, Presencing og Co-construction.

Konsultation som facilitering af selvorganisering og læring

Systemiske, anerkendende og socialkonstruktionistiske principper for design.

Ledelse af forandringer og projekter

Samtidighed i udvikling og implementering

Porteføljeledelse, ledelse af projektmylderet

Ledelse af projekter i komplekse kontekster

Forandring som organisatorisk læreproces

Den ko-kreative konsulentrolle

Eksistentielt perspektiv på konsulentrollen: autencitet og bæredygtighed

Skygger, arketyper og metaforer i forbindelse med professionen som organisationspsykolog

Kunst og konsultation: improvisation, iscenesættelse, symbolsk arbejde, intuition mm.

Etisk perspektiv: lysten, pligten og trangen – den tavse, etiske fordring

Identitet og professionsfantasier, rolleanalyse

Coaching og andre reflekterende samtaler

Litteratur:

Til hvert modul skal der læses 100-200 siders litteratur, der hovedsageligt udvælges fra nedenstående litteraturliste

- | | |
|--------------------------------------|---|
| Amtoft, M.: | Storytelling as a tool for project management |
| Amtoft, M. & Strøier, V.: | Organisationsudvikling som leg og poesi |
| Amtoft, M.: | Psykologisk kompetenceudvikling i netværk |
| Amtoft, M. og Vestergaard, A.(1993): | Ledelse i kompleksitet. Erhvervspsykologi. |
| Armstrong, David.: | The Dynamics of Lateral relations in Changing Organisational worlds |
| Barnes, B. & Hyde, K.: | Working together. P 145-162 i: "An introduction to Groupwork" |
| Brunning, Halina (red): | Executive Coaching – Systems-psychodynamic Perspective |
| Cooperrider og Whitney: | A positive revolution in Change: Appreciative Inquiry |
| Campbell, David: (2000): | The socially constructed organization. Karnac. |
| Jacobsen, Bo (2005): | Eksistensens psykologi. Hans Reitzel. |
| Johnsrud Langslet, G.: (2000) | LØFT i organisationer. Dansk Psykologisk Forlag. |
| Kirkeby, Ole Fogh: | Kunst og Lederskab – Arts in Residence |
| Maurer, Rick.: | Why Resistance Matters. |
| Mikkelsen, H. & Riis, J.O.: | Adræt virksomhedsudvikling |
| Mikkelsen, H. & Riis, J.O.: | Linieledelse og projektledelse |
| Palazzoli, M.S. et.al. (1980): | The problem of the referring person. Journal of Marital and Family Therapy. |
| Scharmer, O.: Theory U: | Leading from the Future as it emerges. |
| Shaw, P.: | Intervening in the shadow systems of organizations. |
| Smedegaard, M. & Vestergaard, A.: | Projektledelse på kanten af kaos |
| Stacey, R.(2007): | Strategic management and organisational dynamics. Prentice Hall. |
| Vestergaard, A., og Dræby, I.: | Hvis Teambuilding er svaret, hvad var da spørgsmålet? Ledelse i Dag 1995. |
| Vestergaard, A.: | Kompetenceudvikling i systemisk perspektiv |
| Vestergaard, A.: | Non-determinist Vocabularies of Coping with Complexity |
| Visholm, S & Heinskou, T.:(2004): | Psykodynamisk Organisationspsykologi. Reitzel. |
| Weick, K. & Sutcliffe M.: | Organizing and the Process of Sensemaking |
| Weick, K.: | Improvisation as a Mindset for Organisational Analysis |

40 timers supervision i gruppe

I de 20 dages uddannelse indgår så vidt muligt 40 timers supervision i grupper som en integreret del af forløbet. Supervision fungerer som en forlængelse af eller en indgang til teoridelens elementer. Supervisionen foregår i grupper á 6-7 personer med én af underviserne som supervisor i vekslende grupperinger.

Supervisionens indhold skal tage udgangspunkt i deltagernes aktuelle arbejdsopgaver og andre professionelle udfordringer (casestudies) og dermed afspejle og berige praksis f.eks. i forhold til:

- psykologens roller, positioner og relationer i forhold til kunde/klientsystemets organisation
- konsulentens kompetenceudvikling
- ledelse af projekter og forandringsprocesser
- at være i og agere i kompleksiteten og uvisheden
- nyttiggørelse af teori – brug af flere teoretiske perspektiver

Der bruges forskellige metoder, der bygger på forskellige traditioner og teoretiske perspektiver på organisation, udvikling og læring. Eksempelvis:

- Systemisk perspektiv: reflekterende teams og andre reflekterende processer
- Socialkonstruktionisme: kritisk refleksion, narrativ bevidning og appreciative inquiry
- Komplexitetsperspektiv: reviewing og forumtater/rollespil
- Psykodynamisk perspektiv: ubevidste processer, rolleanalyse, fantasier, følelser, ”organisation-in-the-mind”, drømmematrix
- Eksistensielt perspektiv: eksistensielle samtaler om autencitet, bæredygtighed i konsulentlivet, etik i konsulentarbejdet mm.
- Teori U perspektiv: presencing, feldgang o.l.

40 timers personligt udviklingsarbejde

De 40 timers udviklingsarbejde skal understøtte deltagerens udviklingsmål. Disse mål formuleres inden kursusstart og bearbejdes løbende i dialog med vejleder. Temaerne vil naturligt lappe over temaerne fra supervisionen, men sikrer et rum for personlig integration og udfordring i forhold til selvbilleder og identitet.

Supervision og personligt udviklingsarbejde skal spille sammen og gensidigt bidrage til hinanden. Arbejdet finder sted på de forskellige moduler – og i mere intens form på modul 4 (3 dages internat), hvor de 20 af de 40 timer er placeret.

Deltageren udfordres til at dygtiggøre sig som konsulent og psykolog med afsæt i egne faglige kompetencer og personlige ressourcer samt forfinelse af særlige evner og stil gennem individuelt arbejde og øvelser i mindre grupper.

Metoder

Dagbogsoptegnelser

Net-dialog og blogging

Refleksion og selvindsigt

Det personlige portræt

Feedback og spejling

Analyse- profilværktøj

Samtaler (coaching) om udviklingsmål

Netværk

Eksistensielle overvejelser om at sikre bæredygtighed i livet.

Feedback

Improvisation

Program

2009:

Modul 1: 3.-4. september (12 timer)

Teori: 5 timer: Organisationsteoretiske perspektiver på kompleksitet i organisationer. Introduktion til spektret af konsulentroller.
 Supervision: 3 timer: Udfordringer og muligheder i konsulentrollen
 PU: 4 timer: Mit projekt med at deltage i dette program

Modul 2: 17.-19. november (12 timer)

Teori: 4 timer Systemisk, socialkonstruktionistisk perspektiv
 Anerkendende tilgang
 360 graders feedback og det personlige portræt
 Supervision: 4 timer Sparring i forhold til individuelt forarbejde
 PU: 4 timer Individuelle overvejelser

2010:

Modul 3: 9.-11. februar (18 timer) (internat)

Teori: (6 timer) Intersubjektivitet og autencitet i konsulentarbejdet
 Narrativ tilgang og eksistentialisme
 Supervision: (5 timer) Eksistensielt perspektiv på konsulentrollen
 PU: (7 timer) Feedback, refleksion og markvandring

Modul 4: 28.-29. april (12 timer)

Teori: 4 timer: Psykodynamiske perspektiver på organisation og konsulentrollen
 Gruppedynamik
 Ubevidste processer i konsulentarbejdet
 Supervision: 4 timer Grupp supervision og facilitering
 PU: 4 timer Personlige refleksioner: Individet i gruppen og gruppen i individet.

Modul 5: 15.-16. juni (12 timer)

Teori: 3 timer: Non-determinisme som mindset
 Teori U
 Den ko-kreative organisationspsykolog
 Supervision: 4 timer Presencing baseret supervision
 PU: 5 timer Arbejde med fordømmelsens, frygtens og kynismens stemmer i forbindelse med presencing

Program – 2010 fortsat

Modul 6: 9.-10. september: (12 timer)

Teori: 5 timer: Organisationsudvikling
 Ledelse af projekter og forandring
 Ledelse af projektmylderet
 Supervision: 5 timer: Supervision af aktuelle sager
 PU: 2 timer: Refleksion

Modul 7: 9. november (6 timer)

Teori: 2 timer Kunst og kreativitet i lederskab
 Begivenhedsledelse
 Supervision: 0 Jagten på grundstemningen – grundstemningens betydning
 PU: 4 timer ”Finding the Source”

2011

Modul 8: 27.-28. januar (12 timer)

Teori: 3 timer: Læringsrelationer, praksisfællesskaber og kompetencenetværk
 Supervision: 6 timer: Aktuelle udfordringer – 3-4 sager
 PU: 3 timer Konsulenten i det intersubjektive møde

Modul 9: 5.-6. april (12 timer)

Teori: 4 timer: Intervention og design i et kompleksitets perspektiv
 Interagerende iscenesættelse og pragmatisme
 Organisationspsykologen som aktionsforsker og reflekterende praktiker
 Supervision: 6 timer Teater som supervisionsmetode
 PU: 2 timer Fortolkningsrammer og handlerepertoire som konsulent
 Skriftlig refleksionsopgave defineres

Modul 10: 9.-10. juni (12 timer)

Teori: 4 timer Deltagerne præsenterer ”praksisteori” (skriftlige refleksioner over egen praksis i forhold til at favne kompleksitet med hjælp af multiple teoretiske perspektiver)
 Supervision: 3 timer Gruppesupervision og feedback: min fortsatte udvikling som organisationspsykolog
 PU: 5 timer Ethiske rammer

I alt over de to år: 40 timer teori, 40 timer supervision og 40 timer personlig udvikling