

# Kort diskusjon i smågrupper på 2-4

- Beskrivelse av en utfordring:
  - La oss anta følgende:
  - Vi har en sterk mistanke om at aktivitet på sosiale medier skaper mistrivsel hos mange elever på ungdomsskolen, og at bruken av sosiale medier gjør at mange elever opplever mobbing og utestengelse. Og vi tror at bruken av sosiale medier virker forstyrrende og negativt på læringsmiljøet.
- Med utgangspunkt i beskrivelsen overfor:
  - Beskriv 2-4 ulike tilnærminger til hvordan forskning kan utvikle viktig kunnskap knyttet til beskrivelsen over

# Noen design og metoder (som selvsagt kan kombineres)

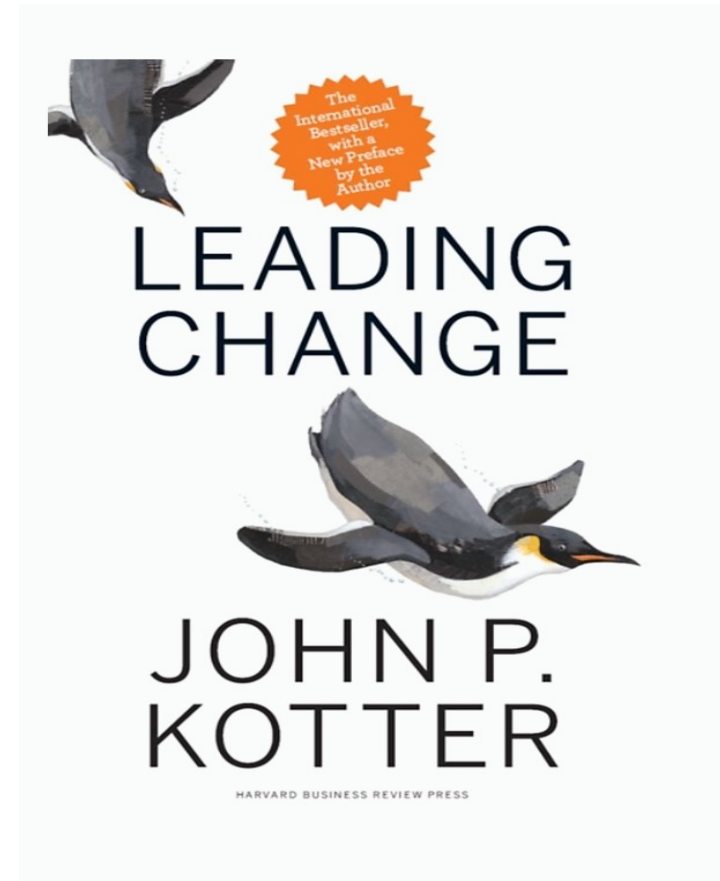
- Litteraturstudier – hva sier eksisterende relevant teoretisk og empirisk forskning?
- Analyser av eksisterende data utviklet for andre formål
- Survey av ymse innretning og omfang
- Metastudier av eksisterende relevante studier
- Casestudier, enkelt eller multi, ulike avgrensninger
- Kvalitative intervjuer i ulike former
- Observasjonsstudier
- Longitudinelle studier
- Eksperimenter, naturlige og designede
  
- Og sikkert mye mer

# Felles for forslagene i forrige slide:

- (Nesten) all ny kunnskapsutvikling skjer hos forskerne. Deretter skal forskerne formidle denne kunnskapen slik at den bidrar til et kunnskapsgrunnlag for politikk og forvaltning, samt grunnlag for videre forskning
- Det er en avstand og tydelig rollefordeling mellom forskning og praksis, der forskeren ikke involverer seg i praksis og der praktikere ikke involverer seg i forskningen. Vi holder oss i hvert vårt domene og utveksler hhv data og forskningsfunn

# Eksempel fra endringsledelse

- John Kotter bidro sterkt til å gjøre “change management” til et fremspirende fagområde gjennom analyse av 100+ mislykkede endringsprosesser



# John Kotters «Eights steps»

(Leading Change, Heart of Change)

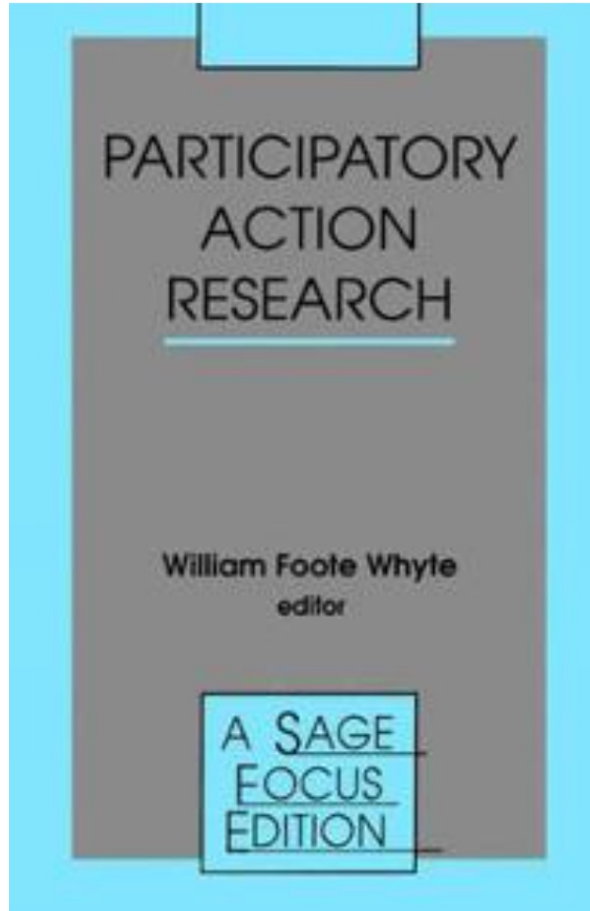
- Skape en bevissthet om behovet for endringer - «sense of urgency»
- Etablere et kjerneteam som sammen leder endringsprosessen
- Skape visjon og strategi
- Kommunisere visjonen
- Gi ansatte makt til å realisere endringene, fjern hindringer/motstand
- Skap og vis fram kortsiktige gevinster
- Konsolidering av det som er oppnådd, og trykke på for flere endringer
- Institusjonalisering / gjøre det nye til en del av organisasjonskulturen

- Og så en helt annen tilnærming til forskning på og endringer i organisasjoner:

# Hvordan Samarbeidsforsøkene i Norge ble til – og hvordan de formet en del av aksjonsforskningsfeltet

- Studier i England av hvordan teknologisk endring også endret sosial organisering av produksjon (Trist & Bamforth 1951)
- Utvikling av nye teorier om organisering og teknologi (sosioteknisk tenking og design), spesielt ideer om alternativ organisering av produksjon som også ivaretar og bygger opp under menneskelige og sosiale behov
- Behov for å teste ut alternativ organisering – Norge som egnet samfunn og arbeidsliv for utprøving, gjennom eksisterende samarbeidsklima mellom partene i arbeidslivet
  - Forsøk i fire industribedrifter (i første omgang); endringer i produksjonsteknologi, introduksjon av delvis selvstyrte arbeidsgrupper
- «Lokal teori» og mer deltakerbasert forskningsprosesser

# Aksjonsforskningen – å bringe de forskningen angår inn som deltakere i, og medeiere av, kunnskapsutviklingen



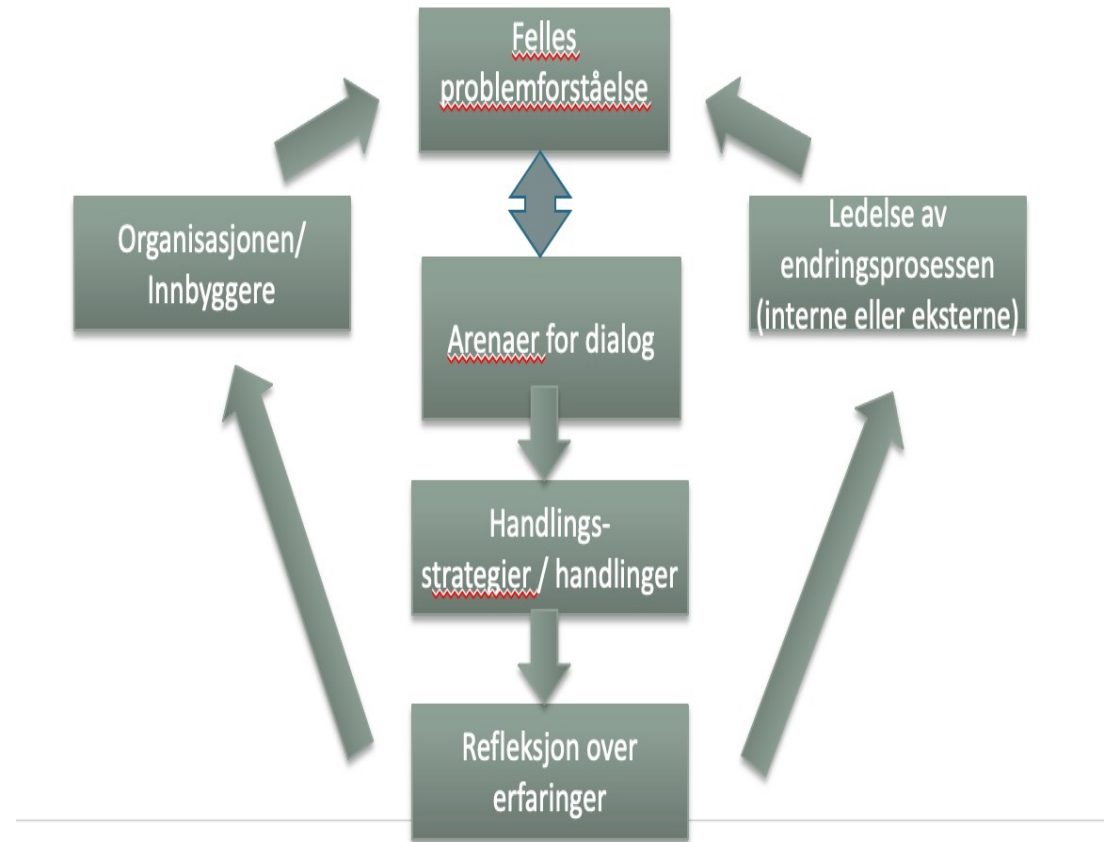
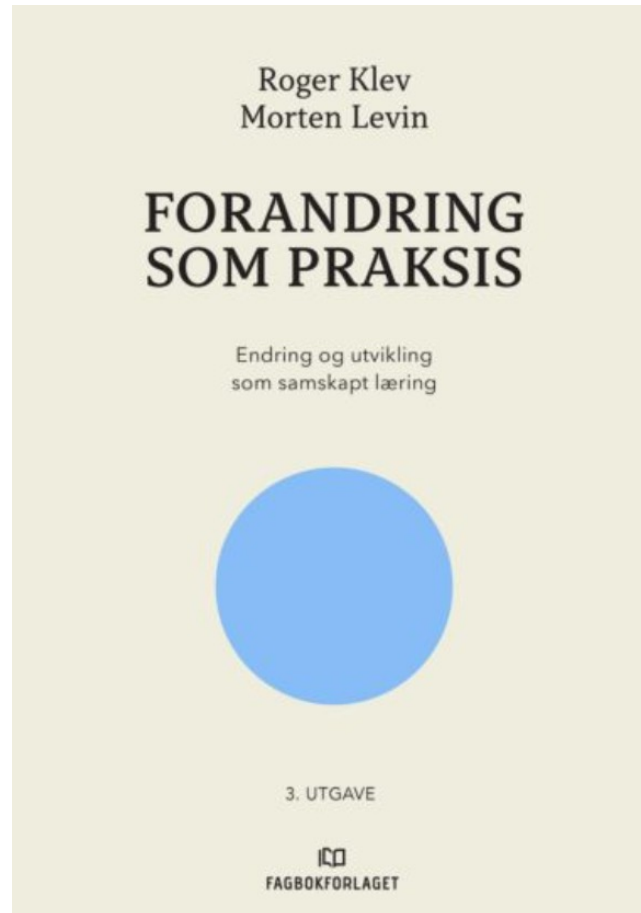
- Forskerens fagkunnskap og innsikt i prosess og metode møter organisasjonsmedlemmenes praksiskunnskap / lokal teori
- Definerer problemstilling sammen, utvikler handlingsstrategier sammen, og lærer sammen gjennom å prøve ut ny praksis
- Demokratisk verdi: Folk må/bør delta aktivt i utvikling av ny kunnskap som gjelder deres hverdag og arbeid



# Hva er forskning (i denne sammenheng)?

- En undersøkende aktivitet som søker å utvikle kunnskap som gir oss ny forståelse og bedre handlingsstrategier
- Påvirket av verdier og bevisst på maktforhold
- Sann kunnskap versus kunnskap som bidrar til ønsket effekt i praksis
- Gi en redegjørelse av både forskningsprosess og resultat av forskningen som er god nok til at fagkolleger og andre kan vurdere kvaliteten

Morten Levin og jeg har dratt noen av disse diskusjonene inn i vårt arbeid med organisasjonsutvikling/endringsledelse som «samskapt læring»

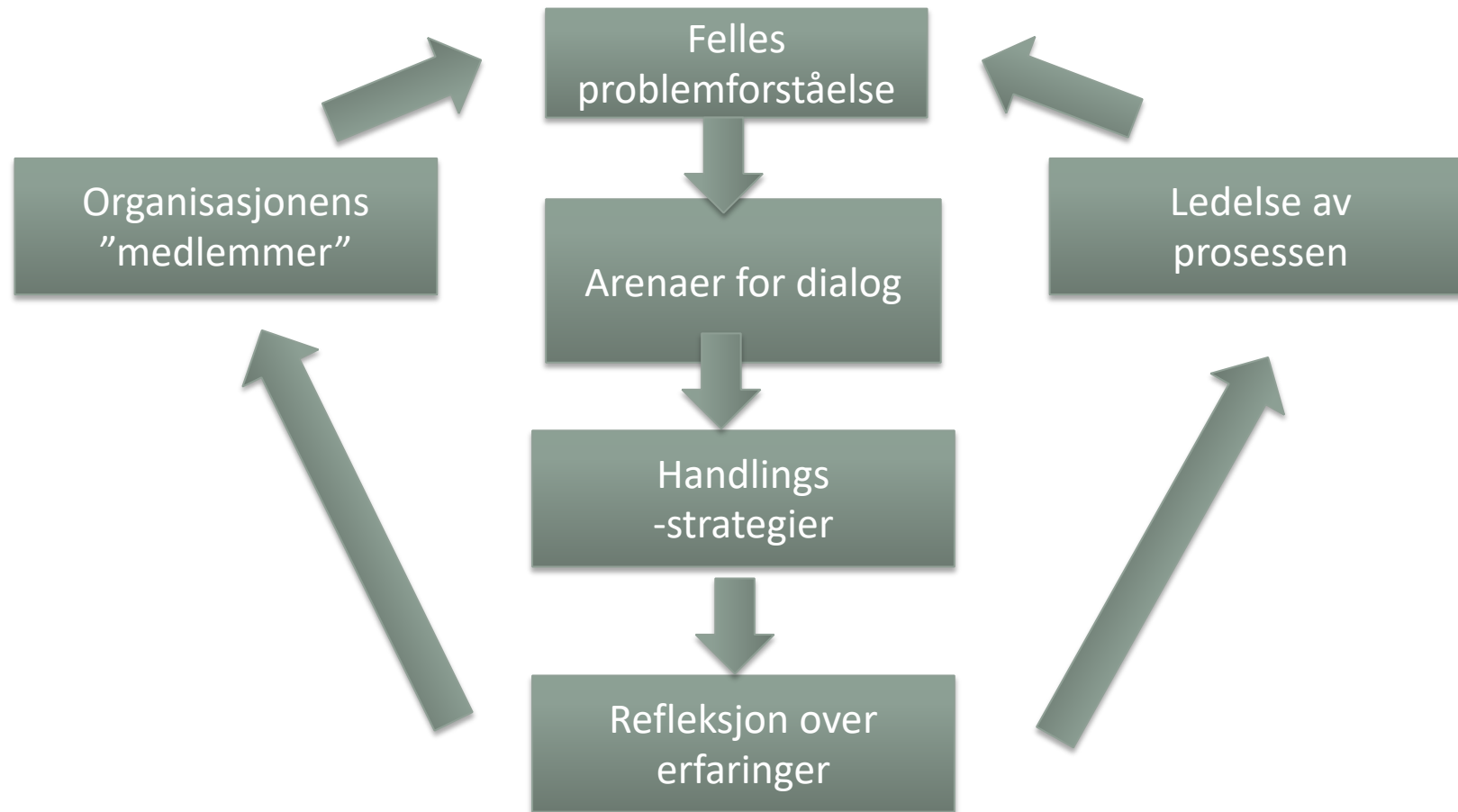


# Et læringsperspektiv på endring

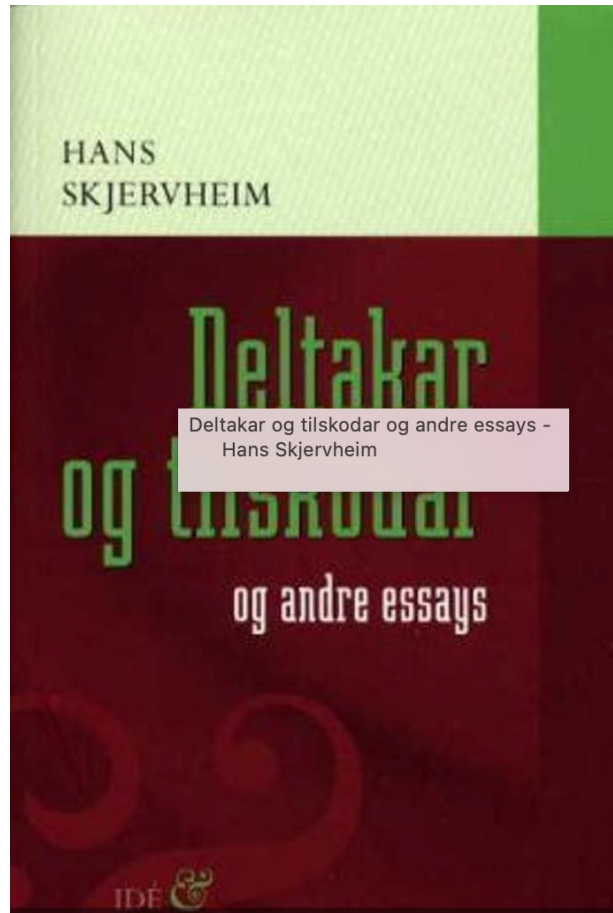
- Her er argumentasjonsrekken:
  - Organiseringen og hvordan vi jobber på i dag, er resultat av kollektiv læring over tid.
  - Endring krever at det skjer nye læringsprosesser.
  - Å lede endring kan ses som å designe og lede læringsprosesser

# Samskapt læring

(Elden og Levin, Greenwood og Levin, Klev og Levin)



# Er vår relasjon til andre og deres saksforhold at vi er «deltakar» eller «tilskodar»?



- Hans Skjervheim sitt essay fra 1976 er først og fremst en kritikk av dominerende retninger innen psykologi og sosiologi, men med fabelaktig godt formulerte betraktninger som er interessante mer generelt
- Hvordan forholder du deg til en annen person som er opptatt av en sak i sin jobb/hverdag?
  - Tar vi en posisjon som «**deltakere**» **sammen** med den/de andre i å lære og forstå, eller tenker vi på oss selv som «**tilskuerne**» som observerer og lytter, så analyserer, og leverer et svar?