



KURSBESKRIVNING

***PERSONLIG LEDARUTVECKLING FÖR MILITÄRA CHEFER 1,
HÖGRE OFFICERSPROGRAMMET (HOP).***

***4,5 HP HOP 18/19
KURSKOD XXXXXX***

Fastställs:

.....
Jörgen Rosén
Kursansvarig

Fastställs:

.....
Andreas Bencker
Examinator

Samråd:

.....
Jan Fredriksson
**Avdelningschef
Aktivitetsägare**

Datum
2018-06-22

Innehåll

| | |
|--|---|
| Inledning..... | 3 |
| 1. Genomförande i stort | 3 |
| 2. Undervisningsform | 3 |
| 3. Kurslitteratur och övriga läromedel | 3 |
| 4. Examinationsbestämmelser..... | 3 |
| 5. Resurser..... | 7 |
| 6. Utvärdering | 7 |
| 7. Rapportering | 7 |
| 8. Genomförande i detalj..... | 8 |

Bilagor:

Bilaga 1: Kursplan med en bilaga

Bilaga 2: Schema med tidplan

Datum
2018-06-22

Inledning

Kursbeskrivningen baseras på kursplanen Personlig ledarutveckling för militära chefer 1, Högre officersprogrammet (HOP), hädanefter benämnt *kursplanen*, och reglerar kursens genomförande.

1. Genomförande i stort

Kursen genomförs över tid veckorna 832-923 och omfattar grundläggande utbildning i ledarutveckling med fokus på individuella egenskaper, färdigheter och förmågor.

Kursens lärandemål är enligt kursplanen.

2. Undervisningsform

Utbildningen syftar till att utveckla den studerandes personliga ledarskap med fokus på individuella egenskaper, färdigheter och förmågor. Utbildningen behandlar och tillämpar teorier, modeller och verktyg i ledarskap och ledarutveckling. Centralt i utbildningens upplägg är genomförandet av en kontinuerlig strukturerad självreflektion som väver ihop den personliga utvecklingen med praktiska utbildningsmoment, erfarenheter, teori, personlig feedback och mentorssamtal.

Kursens 4,5 hp innebär ca 120 timmar studiearbete motsvarande tre veckors heltidsstudier. Viss tid finns avdelad för självreflektion och examination. Övrig inläsning, kamratfeedback och mentorerande samtal löses på tid utöver schemalagd tid.

3. Kurslitteratur och övriga läromedel

Enligt kursplanens bilaga 2.

Lektionsunderlag samt kompletterande material delges via FHS LMS "Itslearning".

4. Examinationsbestämmelser

Kunskapskontroll och examination grundar sig på kursplanen. Kursens lärandemål examineras genom en skriftlig dokumentation av egen personlig ledarutveckling och metoderna för denna utveckling under HOP samt personliga ledarutvecklingsmål och planer inför en framtida högre befälsnivå. För att lösa ut examinationen och nå lärandemålen krävs det att den studerande kontinuerligt har engagerat sig i sin egen ledarutveckling genom att ha tillämpat en rad ledarutvecklingsmetoder. Den centrala metoden tillika lärandeaktiviteten i kursen är självreflektion där reflektionerna utgår från ett antal reflektionsfrågor i den så kallade ledarskapsreflektionsboken. Det är i denna "bok" som den skriftliga dokumentationen av reflektioner kring den personliga ledarutvecklingen

Datum
2018-06-22

sker. Andra signifikanta metoder är kamratfeedback genom reflekterande team och mentorsamtal genom avdelningslärare. Självrektion skall ske kring det som kamratfeedbacken och mentoreringen genererar och reflektionerna dokumenteras i ledarskapsreflektionsboken. Vidare är målsättningsarbete en signifikant metod för ledarutveckling. Personliga ledarutvecklingsmål och planer formuleras i ledarskapsreflektionsboken utifrån akronymen SMARTa mål. Viktigt att förstå är att den skriftliga dokumentationen dvs. ledarskapsreflektionsboken också speglar nyttjandet av olika utbildningsmoment, händelser och erfarenheter i övriga kurser under HOP, för den personliga ledarutvecklingen (se Figur 1, s. 10).

I slutet av kursen komprimeras dokumentationen av den personliga ledarutvecklingen i ledarskapsreflektionsboken till en essens. Denna essens benämns "Ledarskapsreflektionsboken – bokslut" och skall representera den slutgiltiga *skriftliga* examinationsuppgiften. Instruktioner för och utformningen av ledarskapsreflektionsboken och bokslutet presenteras mer utförligt nedan samt på LMS (Itslearning). Lärandemålen i kursen examineras genom bokslutet som lämnas in anonymiserat och elektroniskt via LMS **ve. 923, måndag 3/6 kl. 1700**. Bokslutet bedöms enligt bedömningskriterierna nedan.

Ledarskapsreflektionsboken - bokslut

Första delen – Ledarutvecklingsområden och målsättningar.

Första delen av bokslutet beskriver ett antal centrala personliga ledarutvecklingsområden och vilka olika tidigare och nuvarande arbetslivserfarenheter, särskilda situationer och episoder, utbildningsmoment och framtidsscenario eller studier av vetenskaplig ledarskaplitteratur och artiklar som bidragit till att just dessa områden, vart och ett för sig, har utvecklats till att bli viktiga för officeren att fokusera på i sin utveckling. Per definition kan ett ledarutvecklingsområde först och främst sägas utgöra ett differentierat och avgränsat område i ledarskapet och att detta område beskrivs med stöd i ett avgränsat teoretiskt ramverk med särskilt definierade begrepp samt forskning. Ett sätt att prata om personliga ledarutvecklingsområden kan vara i termer av färdigheter och förmågor, beteenden samt egenskaper på en högre befälsnivå. Några områden som exempelvis FM ställer upp som inriktning mot OF4 är: (1) helhetssyn och problemlösning, (2) resultatorientering, (3) stabilitet och mod, (4) påverkan-influens, (5) kommunikation, och (6) samarbete. Vi kan likna dessa vid grundläggande kognitiva och socioemotionella färdigheter samt ledarfärdigheter på beteendenivå. Dessa färdigheter understöds av utvecklingen av andra ledaregenskaper så som självkänedom, öppenhet, tillit och kreativitet samt praktisk, social och generell "intelligens". Med intelligens menas en kombination av praktisk expertis, kognitiv förmåga och emotionell kapacitet som kan utvecklas till skillnad från stabila medfödda egenskaper. Utifrån FHS ledarskapsmodell och som återfinns i PLUMC 1 kurslitteratur, kan vi inordna dessa färdigheter och förmågor i både grundläggande förutsättningar för ledarskapet, önskvärda kompetenser och ledarbeteenden. Exempel på eftersträvarvärda

Datum
2018-06-22

beteenden är utvecklande ledarbeteenden (UL) vilka enligt FM:s Militärstrategiska doktrin är utgångspunkten för det militära ledarskapets förhållningssätt. Dessa ledarutvecklingsområden kan också formuleras i form av olika problemställningar: *"Hur kan jag våga ta beslut på svagt underlag på nästa befälsnivå och sedan vara rak i min kommunikation med det?", "Vad innebär det för mig att vara en föregångsman/föregångskvinna på nästa befälsnivå?"*

Andra ledarutvecklingsområden som har med ledarskap att göra är områden som tas upp inom ramen för "att ledas" dvs. medarbetarskap. Några exempel är "ta initiativ", "teamwork", "mod", "Positiv attityd", "integritet" mm. Dessa ledarutvecklingsområden kan också formuleras i form av olika problemställningar: *"Hur kan jag optimera min egen integritet i förhållande till en överordnad chef som..."*

Sammantaget skall de personliga ledarutvecklingsområdena representera både att leda och att ledas på en framtida högre befälsnivå. Relevant ledarskapsteori och forskning (och medarbetarskapsteori/forskning) beskrivs och appliceras på området för att ge respektive område en teoretisk tillhörighet och ett vetenskapligt språk och förankring. Inom varje ledarskapsområde skall en målsättning enligt principen SMARTa mål med tillhörande utvecklingsplan formuleras. Akronymen **SMARTa** mål står för en målsättning som är: **S**pecifik, **M**ätbar/**M**ärkbar, **A**ngelägen/**A**utentisk, **R**elevant/**R**ealistisk, **T**idsbestämd och **a**ctions dvs. konkreta genomförbara lösningar för att nå målsättningen.

Exempel på olika ledarutvecklingsområden med SMARTa personliga ledarutvecklingsmål: Området kan vara motivation och mer specifikt handla om hur motivera direkt underställda chefer i en skarp situation. Ett personligt ledarutvecklingsmål relaterat till detta område utifrån akronymen **SMARTa** mål kan vara: **(S)**pecifikt mål: Motivera underställda chefer och bygga deras självförtroende inför ett skarpt uppdrag genom att hålla dem uppdaterade, tro på uppdraget, hänvisa till deras kompetens och tidigare övningsverksamhet och träning samt ha ett lösningsfokuserat lyssnande till deras eventuella farhågor, **(M)**ätbart/**M**ärkbart mål: Jag är mentalt närvarande, sorterar snabbt information och uppdaterar cheferna utan fördröjning - direktrapportering från underställda chefer indikerar att de känner stöd och är situationsmedvetna. Jag refererar till var och ens unika erfarenhet och kapacitet – de responderar med ett ökat fokus och tro på sin egen instinkt i hur de ska agera för att lösa uppgiften. Jag använder öronen mer än munnen och när jag pratar ställer jag lösningsfokuserade frågor – de uppvisar en lägre frekvens av oro, de lyfter problem och farhågor i mindre utsträckning och fokuserar mer på egna lösningar. **(A)**ngeläget/**A**utentiskt mål: Målet är viktigt för att skapa självständiga, initiativtagande underställda chefer med gott självförtroende. Det är också viktigt för ett mer effektivt teamwork och effektiva arbetsrelationer. Tilliten mellan mig och underställda chefer definierar vår arbetsrelation och jag är genuint intresserad av att det finns en hög tillit. **(R)**elevant/**R**ealistiskt mål: Svar ja, när jag väl sätter den sidan till så har jag kapaciteten att växla

Datum
2018-06-22

upp. Utmaningen ligger i att hålla en hög nivå i alla delar. (T)idsbestämt mål: Målet ska signifikant ha uppnåtts om 1,5 år då jag med hög sannolikhet leder ett förband i internationell tjänst. (a)ctions: Jag kommer att träna på samtliga delar enligt S, särskilt under övning X i HOP-utbildningen, även om den inte fullt ut speglar den skarpa situation min målsättning tar sikte på. Jag kommer att följa upp genom M. Jag kommer också att träna på samtliga delar när jag tillträder en ny tjänst på nästa befälsnivå, men modifiera mitt ledarskap så att det även är anpassat till mer vardagliga situationer. På så sätt kan jag mer automatisera mitt ledarskap och därmed mer instinktivt plocka fram det i skarpa situationer.

Andra delen – Personlig progression. Andra delen i bokslutet beskriver den egna personliga progressionen under studierna. Här sker reflektioner kring målsträvan - vilka personliga målsättningar som omsatts och vilken utveckling / expansion / progression som observerats i förhållande till egna personliga ledarutvecklingsmål. Vidare sker även reflektioner kring vilken kvantitativ och kvalitativ expansion, tillväxt och förändring som märks i reflektionerna som en slags ökad kognitiv förmåga att lösa framtida ledarskapssituationer på en högre befälsnivå; kvantitativ och kvalitativ expansion, tillväxt och förändring av egna beteenden som en slags ökad beteendepertoar och en ökad kvalitét i egna ledarbeteenden (och för den delen medarbetarbeteenden) inför en framtida högre befälsnivå; kvantitativ och kvalitativ expansion, tillväxt och förändring av emotionell kapacitet att hantera framtida ledarskapssituationer. Slutligen sker reflektioner kring egen total progression och essensen av denna med tanke på att leda och ledas på en högre befälsnivå.

Tredje delen – Ledarutvecklingsmetoder och verktyg. Tredje delen i bokslutet består av en reflektion kring de personliga ledarutvecklingsmetoder som tillämpats under utbildningen och hur dessa kan nyttjas i framtiden. Först ut är reflektioner kring verktyget ledarskapsreflektionsboken som metod för självreflektion och någon relevant teoribildning som har med metoden att göra. Därefter sker reflektion kring kamratfeedback och reflekterande team och slutligen reflektioner kring mentorering och utvecklingssamtal samt målsättningsarbete som metod. I anslutning till respektive metod skall någon reflektion finnas med kring hur metoden kan nyttjas i framtiden.

Omfattning: 4-6 A4-sidor, exklusive försättsblad (egen separat förstasida) och referenslista (egen separat sista sida)

Teckensnitt: Times New Roman

Radavstånd: 1,15.

Bedömning av examinationsuppgifter

Nedan presenteras bedömningskriterier för den skriftliga examinationsuppgiften, *svensk resp. engelsk* version samt visuell och muntlig presentation. För godkänt krävs att samtliga bedömningskriterier uppfylls.

Datum
2018-06-22

Bedömningskriterier för den skriftliga uppgiften. (1) klart och tydligt avgränsat och definierat ledarutvecklingsområde i "att leda" respektive i "att ledas" på högre befälsnivå, (2) distinkta reflektioner kring sig själv inom respektive område, (3) tydlig teoretisk applicering på respektive område, (4) målformulering utifrån principen SMARTa mål och utvecklingsplan inom respektive område med en tydlig bäring mot en högre befälsnivå, (5) distinkta reflektioner kring den personliga progressionen under utbildningen i termer av måluppfyllelse, kognitiv förmåga, emotionell kapacitet, ledarbeteende och total progression, (6) distinkta reflektioner kring tillämpning av ledarutvecklingsmetoder, (7) teori och forskningsrelaterade reflektioner kring ledarutvecklingsmetoder, (8) reflektion kring metodernas nyttjande i framtiden (9) god läsbarhet, struktur och begriplighet (10) korrekt referensteknik och formalia med undantag av smärre justeringsbehov.

Komplettering och omexamination

Vid brister i den skriftliga examinationsuppgiften åtgärdas detta med en revidering till dess att lärandemålen via bedömningskriterierna är uppfyllda. Om en studerande har ett beslut från Försvarshögskolan om särskilt pedagogiskt stöd på grund av funktionsnedsättning, beslutas om alternativ examinationsform i samråd mellan den studerande, kursansvarig och examinator.

Om kompletterande utbildning erfordras så genomförs denna av lärare ur ISSL/Ledavd. genom kursansvarigs försorg.

5. Resurser

ISSL är huvudansvarig för kursens genomförande med stöd av MPL. Övergripande ansvarig är övlt Jan Fredriksson med Andreas Bencker som examinator samt övlt Jörgen Rosén som kursansvarig. Som stöd för genomförandet kommer personal från MPL att genomföra mentorsamtalen. Andreas är universitetsadjunkt i psykologi och doktorand i ledarskap under påfrestande förhållanden vid FHS.

6. Utvärdering

Studerandes kursutvärdering genomförs efter kursen genom kursansvarigs försorg. Lärares kursutvärdering sker enligt anvisningar av kursansvarig vid senare tillfälle. En kontinuerlig muntlig kursvärdering utifrån Kolb's lärcykel sker redan från kursstart i dialog med de studerande. Förtydliganden och justeringar kan därmed ske för att möjliggöra en bättre lärandeprocess och uppfyllelse av lärandemålen.

7. Rapportering

Rapportering av kursresultat i LADOK sker genom kursansvarigs försorg i enlighet med FHS gällande rutiner.

Datum
2018-06-22

8. Genomförande i detalj

Se även schema enl. bilaga.

Kursen påbörjas v. 832 med ett inledande fokus på kursens innehåll dvs. ledarutveckling, kursens lärandemål och former för att nå lärandemålen, examinationsuppgifter och bedömningskriterier samt kurslitteratur och referenslitteratur. Veckan präglas därefter av utbildning och genomförande av lärandeaktiviteter/moment som skall ge nödvändiga kunskaper om och elementär träning i och bekantskap med de metoder, verktyg, kurslitteratur och referenslitteratur som gäller för ett självständigt och målinriktat arbete med den personliga ledarutvecklingen under kursen. Kärnmetoden utgörs av självreflektion med stöd av verktyget ledarskapsreflektionsboken. Ve 832 omfattar även ett antal sub-aktiviteter för att skapa tillit inom studiegrupperna som grund för en gynnsam social struktur för den enskildes lärande och utveckling.

Efter v. 832 förväntas den studerande på ett självständigt och kontinuerligt sätt bedriva sin egen ledarutveckling genom kärnmetoden självreflektion med stöd av verktyget ledarskapsreflektionsboken. 1 timme per vecka mellan **v. 832-923** bör avsättas för självreflektion och ledarskapsreflektionsboken. Ledarskapsreflektionsboken består av en mängd olika kategorier av reflektionsfrågor och det gäller att utnyttja den/de kategorier av reflektionsfrågor som är relevanta för händelsen, perioden, situationen, utbildningsmomentet just för tillfället. Målsättningsarbete, mentorsamtal och kamratfeedback i reflekterande team är andra metoder som ska tillämpas med en viss kontinuitet och periodiseras enligt nedan. Dessa metoder representeras också av ett antal reflektionsfrågor i ledarskapsreflektionsboken.

Mellan v. 834 och v. 839 genomförs de inledande mentorssamtalen med avdelningschefen med syftet att avd.lärare och den studerande ska lära känna varandra. I samband med det första mentorsamtalet berörs kommande arbete med den personliga ledarutvecklingen och ledarskapsreflektionsboken. Inför det första mentorsamtalet skall den studerande ha reflekterat över ett antal personliga ledarutvecklingsområden gällande att leda och att ledas på en högre befälsnivå och preliminära målsättningar som känns angelägna och rimligt möjliga att utveckla under utbildningens gång. Den studerande förväntas på ett självständigt sätt ha börjat söka upp och studera vetenskaplig ledarskapslitteratur och artiklar som tar upp relevant ledarskapsteori och forskning vilken beskriver och kan appliceras på respektive ledarutvecklingsområde för att ge det en teoretisk tillhörighet och ett vetenskapligt språk och förankring. Efter genomfört mentorsamtal reflekterar den studerande över mentorsamtalets innehåll och metoden i sig och skriver ner sina reflektioner i ledarskapsreflektionsboken. Till detta lägger den studerande till relevant teoribildning som har med metoden att göra.

Datum
2018-06-22

Från v. 840 till v. 851 genomförs kamratfeedback vid minst 2 tillfällen enligt metoden "Reflekterande team". Detta sker genom respektive studiegrupps försorg. Studiegruppen bestämmer själv plats och tidpunkt där resp. avdelningschef är behjälplig med lokaler. Feedbacken skall i någon mån ha bäring mot den enskilda studerandes personliga ledarutvecklingsmål. Därför behöver de studerande i studiegrupperna redan innan feedbacken förmedlas, känna till varandras preliminära målsättningar i början av utbildningen. Efter genomförd feedback i reflekterande team, reflekterar den studerande över feedbacken och metoden i sig och skriver ner sina reflektioner i ledarskapsreflektionsboken. Till detta lägger den studerande till relevant teoribildning som har med metoden att göra. Under denna period genomförs även ett antal beordrade expertföreläsningar med föreläsare ur FM och FÖ.

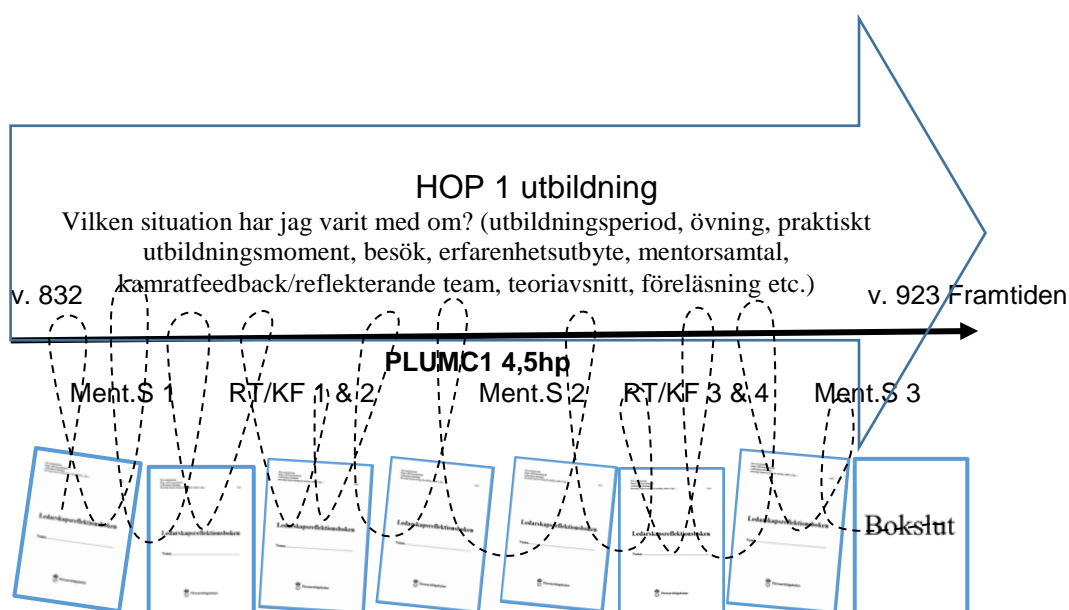
Under v. 852-901 reflekterar den studerande över sin ledarutveckling hittills och summerar den samt justerar sina personliga ledarutvecklingsmål. Dessutom förväntas den studerande ha reflekterat mer ingående över personliga ledarutvecklingsområden och SMARTa målsättningar som på ett tydligt sätt sträcker sig bortom den nuvarande utbildningen och in i framtiden på en högre befälsnivå, både när det gäller att leda och att ledas. Inför mentorsamtal 2 vilket genomförs i perioden **v. 903-906**, förväntas den studerande med utgångspunkt i ledarskapsreflektionsbokens tre olika delar, beskriva sitt första begynnande utkast till Bokslut dvs. examinationsuppgiften i kursen. Efter genomfört mentorsamtal reflekterar den studerande över mentorsamtalets innehåll och metoden i sig och skriver ner sina reflektioner i ledarskapsreflektionsboken.

Från v. 906 till v. 922 genomförs kamratfeedback vid minst 2 tillfällen enligt metoden "Reflekterande team". Detta sker återigen genom respektive studiegrupps försorg. Studiegruppen bestämmer själv plats och tidpunkt där resp. avdelningschef är behjälplig med lokaler. Feedbacken skall i någon mån ha bäring mot den enskilda studerandes personliga ledarutvecklingsmål. Därför behöver de studerande i studiegrupperna redan innan feedbacken förmedlas, känna till varandras justeringar i målsättningar under utbildningen, och mycket viktigt, också känna till varandras mer långsiktiga målsättningar in i framtiden. Kamratfeedbacken i anslutning till det sistnämnda kan av naturliga skäl vara just mer långsiktigt framtidsorienterad. Efter genomförd feedback i reflekterande team, reflekterar den studerande över feedbacken och metoden i sig och skriver ner sina reflektioner i ledarskapsreflektionsboken. Under denna period genomförs även ett antal beordrade expertföreläsningar med föreläsare ur FM.

Under v. 906-921 fortsätter den studerande sin ledarutveckling under studietiden samtidigt som hen i slutet av perioden börjar sammanfatta sin ledarutveckling under utbildningen och inför framtiden i det så kallade

Datum
2018-06-22

bokslutet av ledarskapsreflektionsboken. Det är i slutet av perioden som den studerande börjar färdigställa sin skriftliga examinationsuppgift dvs. essensen av ledarskapsreflektionsboken enligt första, andra och tredje delen som beskrivs på s. 4 och 5 i denna kursbeskrivning. I perioden **v. 919-922** genomförs mentorsamtal 3. **OBS!** Under perioden kommer engelska-ämnet att tillse att en redogörelse av ledarskapsreflektionsbokens bokslut sker på engelska. Den studerande ska under mentorsamtal 3 belysa ett andra utkast till sitt bokslut och tillsammans med sin mentor från MPL reflektera över själva essensen av ledarskapsreflektionsboken: (1) personliga ledarutvecklingsområden, målsättningar och utvecklingsplaner, (2) progressionen under studietiden, och (3) reflektioner kring metoderna för ledarutveckling och hur de kan användas i framtiden. Efter genomfört mentorsamtal reflekterar den studerande över mentorsamtalet, skriver ner sina reflektioner i ledarskapsreflektionsboken och slutför sitt bokslut som lämnas in via LMS **v. 923, måndag 3/6 kl. 1700.**



Figur 1. Centralt i PLUMC 1 upplägg är genomförandet av en kontinuerlig strukturerad självreflektion via ledarskapsreflektionsboken som väver ihop den personliga utvecklingen med praktiska utbildningsmoment, erfarenheter, teori, personlig feedback och mentorssamtal.

Kursplan

Kursens benämning: Personlig ledarutveckling för militära chefer 1

Engelsk benämning: Personal leader development for military commanders 1

Kurskod: eso

Gäller från: HT 2018

Fastställd: Denna kursplan är fastställd 2018-yy-zz av Forsknings- och utbildningsnämndens kursplaneutskott vid Försvärshögskolan

Institution: Institutionen för säkerhet, strategi och ledarskap

Ämne: Ledarskap under påfrestande förhållanden

Nivå: Grundnivå

Omfattning: 4,5 Hp

Förkunskapskrav och andra villkor för tillträde till kursen

Studeringe skall vara antagen till Högre officersprogrammet (HOP) vid Försvärshögskolan.

Huvudområde

Ledarskap under påfrestande förhållanden

Successiv fördjupning

GXX

Fördjupningsnivå

Grundkurs

Kursens innehåll och upplägg

Utbildningen syftar till att utveckla den studeringe militära chefens personliga ledarskap med fokus på individuella egenskaper, färdigheter och förmågor. Utbildningen behandlar och tillämpar teorier, modeller och metoder i ledarskap och ledarutveckling. Centralt i utbildningens upplägg är genomförandet av en kontinuerlig strukturerad självreflektion som väver ihop den personliga utvecklingen med praktiska utbildningsmoment, erfarenheter, teori, personlig feedback och mentorssamtal.

Kursens lärandemål

Efter kursen förväntas den studeringe kunna:

- Reflektera över egna personliga ledarutvecklingsområden och relatera dessa till att leda och ledas på en framtida högre befälsnivå.

Datum
2018-04-27

- Applicera ledarskapsteori på egna personliga ledarutvecklingsområden.
- Formulera mål och utvecklingsplan, mot en högre befälsnivå, inom respektive personligt ledarutvecklingsområde.
- Omsätta mål samt följa upp och beskriva sin ledarutveckling.
- Tillämpa och reflektera över personliga ledarutvecklingsmetoder.
- Redogöra för sina reflektioner, applikationer, formuleringar och tillämpningar på svenska och engelska.

Kunskapskontroll och examination

Kursen examineras genom aktivt deltagande samt skriftliga och muntliga presentationer av uppgifter enskilt och/eller i grupp i anslutning till obligatoriska seminarier där man visar förmåga att skriftligt och muntligt redogöra för och diskutera relevanta frågeställningar och problem relaterade till kursens teoretiska huvudområden. Frånvaro från obligatoriskt undervisningsmoment och brister i redovisningar kompletteras i enlighet med examinatorns anvisningar. Om en student har ett beslut från Försvarshögskolan om särskilt pedagogiskt stöd på grund av funktionsnedsättning, får examinator besluta om alternativa examinationsformer för studenten.

Antal examinationstillfällen

Kursen har inga begränsningar i antal examinationstillfällen.

Betyg

Betyg ges i tvågradig skala; Godkänd (G) och Underkänd (U).

Betygskriterier: se kursbeskrivning.

Kurslitteratur och övriga läromedel

Se litteraturlista

Övergångsbestämmelser

När kursen inte längre ges eller kursinnehållet väsentligen ändrats har deltagaren rätt att en gång per termin under en treterminsperiod examineras enligt denna kursplan.

Övrigt

Kursen ingår i uppdragsutbildningen Högre operativa officersutbildningen.

Kursen kan komma att ges helt eller delvis på engelska.

Under kursen ska de studerande delta aktivt i utbildningen i syfte att utveckla en självständig kunskap, färdighet och förståelse samt bidra till andras lärande och utveckling avseende den militära professionen.

Kursutvärdering genomförs efter avslutad kurs genom kursansvarigs försorg och ligger till grund för eventuella förändringar av kursen.

| | |
|---------------------------|---|
| Kursens benämning | Personlig ledarutveckling för militära chefer 1, Högre officersprogrammet (HOP) |
| Kurslitteratur | <p>Bassot, J. (2015). <i>The Reflective Practice Guide An Interdisciplinary Approach to Critical Reflection</i>. USA: Routledge. 166 sidor. ISBN 9781138784314</p> <p>Horn, B., & Walker, R. W. (2008). <i>The Military Leadership Handbook</i>. Canada: Dundurn Group Ltd. 560 sidor. ISBN 9781550027662</p> <p>Larsson, G., Lundin, J., & Zander, A. (2017). <i>Ledarskapsmodellen. Konsten att matcha individuella och organisatoriska förutsättningar</i>. Lund: Studentlitteratur. 149 sidor. ISBN 9789144114897</p> <p>Latham, G. P. (2003). Goal Setting Five-Step-Approach. <i>Organizational Dynamics</i>, 32(3), 309-318.</p> <p>Lester, P., Hannah, S. T., Harms, P. D., Vogelgesang, G. R., & Avolio, B. J. (2011). <i>Mentoring Impact on leader efficacy development</i>. <i>Academy of Learning & Education</i>, 10(3), 409-429.</p> <p>Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. <i>Association for Psychological Science</i>, 15(5), 265-268.</p> <p>Schindler, J. H. (2015). <i>Followership. What it Takes to Lead</i>. New York: Business Expert Press. 98 sidor. ISBN 9781606497326</p> |
| Referenslitteratur | <p>Clark, M. G., & Gruber, C. W. (2017). <i>Leader Development Deconstructed</i>. USA: Springer International Publishing AG. 338 sidor. ISBN 9783319647395</p> <p>Corrothers, E. M. (2009). Say no to "yes men". Followership in the modern military. <i>A Research Report Submitted to the Faculty In Partial Fulfillment of the Graduation Requirements</i>. Air Command and Staff College, Air University.</p> |

Datum
2018-05-15

| | |
|--|---|
| | <p>Day, V. D. (2014). <i>The Oxford Handbook of Leadership and Organizations</i>. Oxford: Oxford University Press. 912 sidor. ISBN 9780199755615</p> <p>Gan, M. (2014). <i>Peer Feedback Quality. Prompts: Coaching and Peer Discussions</i>. USA: LAP Lambert Academic Publishing. 264 sidor. ISBN 9783659487996</p> <p>Locke, E. A., & Latham, G. P. (2017). <i>New Developments in Goal Setting and Task Performance</i>. New York: Routledge. 688 sidor. ISBN 9780815390879</p> <p>Mathisen, P. (2009). <i>Mentor - i teori och praktik</i>. Lund: Studentlitteratur. 224 sidor. ISBN 9789144054230</p> |
| Övriga hjälpmedel | |
| Beslut | Bilaga som fastställts av ämnesrådet i Ledarskap under påfrestande förhållanden 2018-XX-XX |
| Gäller fr.o m termin Observera att litteraturen kan ändras inför varje nytt kurstillfälle. | HT 2018 |

Schema PLUMC v. 832

SS = Sverigesal GR = grupprum VP = valfri plats LS = lektionssal

| V 832 | Pass | Måndag (uniform C1 dvs vapenrock, slips mm) | Tisdag (civil klädsel) | Onsdag (civil klädsel) | Torsdag (civil klädsel) | Fredag (uniform) |
|-----------|------|--|--|--|---|--|
| 0750-0835 | 1 | | 0815 – Start självpresentation Studiegrp | Enskilda förberedelser | Enskilda förberedelser | 0800 Summering frågestund PLUMC 1 |
| 0845-0930 | 2 | MPL enl särskilt program | Självpresentation (GR) Studiegrp. | Backspegel (SS) Ledarskapsområden Pers. ledarutv. mål | Backspegel(SS) Resp. grp. Gruppkontrakt produkt | MPL (enl särskilt program) |
| 0940-1025 | 3 | ” | Självpresentation (GR) Studiegrp. | Gruppen som motor för personlig ledarutveckling (SS) | Kamratfeedback (SS) Teori och instruktioner kamratfeedback (KF) Reflekerande team(RT) | ” |
| 1035-1120 | 4 | ” | Självpresentation (GR) Studiegrp. | Gruppkontrakt (GR) + fys vid lämpligt tillfälle under dagen Studiegrp. | KF/RT (genomförande) GR | ” |
| 1130-1215 | 5 | L | U | N | C | MPL Intro ledarskap v.833 Slut: 1250 |
| 1215-1315 | 6 | MPL | Självpresentation (GR) Studiegrp. | Gruppkontrakt (GR) Studiegrp. | KF/RT genomförande (GR) | H |
| 1315-1400 | 7 | ” | Personlig ledarutveckling (SS) Reflektion som metod Ledarskapsreflektionsboken | Gruppkontrakt (GR) Studiegrp. | KF/RT genomförande (GR) | |
| 1410-1455 | 8 | ” | Reflektionsfrågor utifrån de tre delarna i Led.refl.boken (VP) Enskild förb. | Gruppkontrakt (GR) Studiegrp. | KF/RT genomförande (GR) | |
| 1505-1550 | 9 | Militära Ledutbmodell Kursintro PLUMC 1 (SS) Exuppgift PLUMC 1 Utdelning av litteratur Intro självpresentation | Delgivning reflektioner personlig Ledarutv. i grupp(GR) | Gruppkontrakt (GR) Studiegrp. | Metoder för ledarutveckling (SS) Mentorering Förändringsmodeller | |
| 1600-1645 | 10 | ” | Avdlär gmg(LS) | Avdlär gmg. (LS) | | |
| 1645-1740 | 11 | Egen middag | Gemensam middag: Syster och Bror Insuttna kl 1730 | Gemensam middag: Syster och Bror Insuttna kl 1730 | Egen middag | |
| 1745-1930 | 12 | | Egen reflektion | Egen reflektion | Egen reflektion | |