

RTU studiju kurss "3. modulis: Līderība un organizatoriskā attīstība robežu pārvaldībā"

0R000 Rēzeknes akadēmija

Vispārējā informācija

Kods	RA0818
Nosaukums	3. modulis: Līderība un organizatoriskā attīstība robežu pārvaldībā
Studiju kursa statuss programmā	Obligātais/Ierobežotās izvēles
Atbildīgais mācībspēks	Iluta Arbidāne - Doktors, Profesors
Mācībspēks	Juris Madžuls - Pasniedzējs
Apjoms daļās un kredītpunktos	1 daļa, 5.0 kredītpunkti
Studiju kursa īstenošanas valodas	EN
Anotācija	Modulis "Līderība un organizatoriskā attīstība robežu pārvaldībā" nodrošina teorētiskus un praktiskus ietvarus ar mērķi sagatavot studentus pārmaiņu aģentu lomai. Tas galvenokārt balstās uz šādām disciplinām un jomām: • Organizatoriskā attīstība (OD) - Organizatoriskā attīstība ir uzvedības zinātnes zināšanu sistēmas pielietošana un nodošana plānoto stratēģiju, struktūru un procesu izstrādei, uzlabošanai un nostiprināšanai, kas noved pie organizācijas efektivitātes. OD saturu un būtību var aplūkot trīs kategorijās: teorija, konceptuālie ietvari un prakse. • Organizatoriskā uzvedība (OB) - Organizatoriskā uzvedība ir studiju joma, kas pēta indivīdu, grupu un struktūru ietekmi uz uzvedību organizācijās, lai pielietotu šādas zināšanas organizācijas efektivitātes uzlabošanai. Tas ietver cilvēka uzvedības izpratni, prognozēšanu un pārvaldību. • Vadība organizācijās - Vadība ir process, kurā ietekmē citus, lai saprastu un vienotos par to, kas ir jādara un kā to darīt, kā arī individuālo un kolektīvo centienu veicināšana kopīgu mērķu sasniegšanai.
Mērķis un uzdevumi, izteikti kompetencēs un prasmēs	Mērķis šim modulim ir attīstīt līderības un organizācijas attīstības kompetences, kas veicina nepārtrauktu attīstību, savstarpēju sadarbību, sadarbību un saskaņošanu ES robežapsardzības vadības kontekstā.
Patstāvīgais darbs, tā organizācija un uzdevumi	Kursā tiek izmantota uz studentu centrēta mācīšanas un mācīšanās pieeja, lai maksimāli izmantotu studentu profesionālo pieredzi un citos modulos uzkrātās zināšanas. Studenti tiks iesaistīti interaktīvās diskusijās, debatēs un komandas darbā, balstoties uz lekcijām un norādījumiem. Plaši tiks izmantotas komandu aktivitātes un komandu mācīšanās process, balstoties uz pieredzes mācīšanās ciklu. Pirmā moduļa fāze sastāvēs no patstāvīgām mācību aktivitātēm pasniedzēju vadībā, kuru laikā studentiem tiks nodrošināti lasāmie materiāli, lai tie varētu reflektēt, mācīties no savas pieredzes un orientēties konkrētajā studiju jomā. Otrā fāze — moduļa klātienē nedēļa — būs veltīta zināšanu sniegšanai un pārvietošanai, pārskatot galvenos teorētiskos konceptus un modeļus, kā arī pielietojot zināšanas un prasmes, veicot robežapsardzības videi atbilstošu sarežģītu gadījumu padziļinātu analīzi. Studenti tiks iesaistīti lietišķā pētniecības projektā, izmantojot salīdzinošo analīzi, pašrefleksiju un efektīvas līderības pielietojumu savā profesionālajā kontekstā.

READINGS

Essential Readings:

1. Brown, D. R., An Experiential approach to organisation development. 8th edition, New Jersey: Prentice Hall, 2011.
2. Northouse, P. G., Leadership: Theory and Practice 6th Edition. Los Angeles, Sage Publication, 2013.
3. Pierce, J. L. and Newstrom, J. W., Leaders and Leadership Process: Readings, Self-assessment and Application 6th Edition, London, Mc Graw-Hill Irwin, 2011.
4. Waddell, D. M., Cummings, T. G. and Worley, C. G., Organisational Change: Development and Transformation 4th Edition. Australia, Cengage Learning, 2011.
5. HBR's 10 Must Reads. On Leadership.
http://www.catalystbreakthru.com/wpcontent/uploads/2012/03/HBR_10_Must_Reads_on_Leadership_1_.pdf, 2013.
6. Avolio, Bruce J., Walumbwa, Fred O. and Weber, Todd J. 'Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions' in Annual Review of Psychology 60, 2009, pp. 421-449.
7. Pearson-Goff, M. and Herrington, V., 'Police Leadership: A Systematic Review of the Literature in Policing', Volume 8, Number 1, 2013, pp. 14-26.
8. Campbell, I. and Kodz, J., 'What makes great police leadership? A Rapid Evidence Review' in Research, Analysis & Information (RAI), National Policing Improvement Agency, 2011.
9. Durić, D., 'Transformational Leadership Styles in Slovenian Police' in Varstvoslovje, Journal of Criminal Justice and Security, Volume 13, No. 2, 2011, pp. 188-207.
10. Concha, A., 'The impact of role stress on workers' behaviour through job satisfaction and organizational commitment' in International Journal of Psychology, 44 (3), 2009, pp.187-194.
11. The Geert Hofstede Webinar, which introduced the 2010 edition of his book "Cultures and Organizations: Software of the Mind". Available at <http://vimeo.com/20922227>.

Pre-readings:

1. Garvin A. D., Edmondson C. A. & Gino F., 'Is Yours a Learning Organization?', Harvard Business Review, March 2008.
2. Bass M. B., 'From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision', Organizational Dynamics, 1990, pp. 8, 19-31.
3. Vroom H. V., 'Educating managers for decision making and leadership', Management Decision, 41/10, 2003, pp. 968-978.
4. Beckhard R., 'What is Organization Development?' in J.V. Gallos (ed.), Organization Development: A Jossey-Bass Reader (The Jossey-Bass Business and Management Reader Series). San Francisco, JosseyBass, 2006.
5. Edmondson A. C., 'Teamwork on the Fly: How to master the new art of teaming', Harvard Business Review, April 2012.
6. Kotter, J. P., 'Leading Change: Why Transformation Efforts Fail', Harvard Business Review, March/April 1995.
7. Schein E. H., 'Coming to a New Awareness of Organizational Culture' Sloan Management Review, 25:2, Winter 1984.

Recommended Readings:

From bureaucracy to learning organisation

1. Daft L. R., Understanding the Theory and Design of Organizations, 10th Edition – international edition, South-Western, Cengage Learning, 2010.
2. Senge M. P., The Fifth Discipline: The Art and practice of the Learning Organization, New York, Doubleday/Currency, 1990
3. Garvin A. D., 'Building a Learning Organization' Harvard Business Review, July-August 1993.

Leadership and decision making processes

1. Baldwin T. T., Bommer H. W. & Rubin S. R., Developing Management Skills: What Great Managers Know and Do. International edition. New York: McGraw-Hill, 2008, (Chapter 7: Leadership)
2. Sosik J. J. & Jung I. D. Full Range Leadership Development: Pathways for People, Profit, and Planet, New York, Routledge Taylor & Francis Group, 2010.
3. Duncan, W. J. LaFrance, K. G., Ginter, P. M., 'Leadership and decision making: A retrospective application and assessment'. The Journal of Leadership & Organizational Studies, vol. 9/4, 2003

Organisational Development

1. Cummings T. G. & Worley C. G., Organisation Development & Change, 9th Edition, South-Western, CENGAGE Learning, 2009.
2. Gallos V. J. (ed.). Organization Development: A Jossey-Bass Reader (The Jossey-Bass Business and Management Reader Series), San Francisco, Jossey-Bass, 2006.
3. EFQM Excellence Model Higher Education Version. Adapted from the EFQM Excellence Model Public and Voluntary Sector version, 2003. Centre for Integral Excellence, Sheffield Hallam University.
4. Applying Self-Assessment against the WFQM Excellence Model in Further and Higher Education, Centre for Integral Excellence, Sheffield Hallam University, 2003.

Team work and team learning processes

1. Dyer G. W., Dyer W. G. Jr. & Dyer H. J., Team Building: Proven Strategies for Improving Team Performance, 4th Edition, San Francisco, John Wiley & Sons, Inc., 2007.
2. Rees F., 25 Activities for Developing Team Leaders, San Francisco, John Wiley & Sons, Inc., 2005.

Leading and managing change

1. Kotter J. P., Leading Change, Boston, Harvard Business School Press, 1996.
2. Cohen D. S., The Heart of Change Field Guide: Tools and Tactics for Leading Change in Your Organization, Boston, Harvard Business School Press, 2005.
3. Cameron E. & Green M., Making sense of change management: A complete guide to the models, tools & techniques of organizational change, 2nd edition, London, Kogan Page, 2009.
4. Russell J. and Russell L., Leading Change Training, ASTD Trainer's Workshop Series, ASTD Press, 2003.

Organisational culture and leadership

1. Schein E. H., Organizational Culture and Leadership. 4th.edition, San Francisco, John Wiley &

	Sons, Inc., 2010.
Nepieciešamās priekšzināšanas	Stratēģija, plānošana un novērtēšana robežapsardzībā

Studiju kursa saturs

Saturs	Pilna un nepilna laika klātienes studijas		Nepilna laika neklātienes studijas	
	Kontakt stundas	Patstāv. darbs	Kontakt stundas	Patstāv. darbs
Organizācijas teorija un līderības koncepcijas - no birokrātijas līdz mācību organizācijai	6	16	0	0
Līderības loma organizācijās	6	14	0	0
Vadība un lēmumu pieņemšanas procesi ES un starptautisko standartu kontekstā	6	14	0	0
Organizatoriskā attīstība ES standartu kontekstā	6	14	0	0
Komandas darbs un komandas mācīšanās procesi robežsardzes organizācijās	6	14	0	0
Pārmaiņu vadīšana un pārvaldība – ietekme uz ētiku un pamattiesībām	6	14	0	0
Kultūras un organizatoriskās uzvedības ietekme uz vadību un attīstību	4	14	0	0
Kopā:	40	100	0	0

Sasniedzamie studiju rezultāti un to vērtēšana

Sasniedzamie studiju rezultāti	Rezultātu vērtēšanas metodes
Pārdomāt savu organizatorisko kultūru un identificēt un novērst iespējamus šķēršļus, lai veicinātu mācību organizācijas kultūras piemērošanu valsts un ES līmenī.	Tiks piemērota nepārtrauktas novērtēšanas stratēģija, kas atspoguļo mācību stratēģijas 3 posmus, lai nodrošinātu, ka mācību rezultāti tiek sasniegti pakāpeniski. Visi novērtējumi ir summējoši ar nepārtrauktu formatīvu atgriezenisko saiti. Patstāvīgās mācīšanās fāze, Kontaktmedēļa, Pieredzes mācīšanās fāze
Selektīvi piemērot atbilstošus vadības stilus, lai veicinātu nepārtrauktu organizācijas attīstību, kas atspoguļo pamattiesības un profesionālo ētiku.	Tiks piemērota nepārtrauktas novērtēšanas stratēģija, kas atspoguļo mācību stratēģijas 3 posmus, lai nodrošinātu, ka mācību rezultāti tiek sasniegti pakāpeniski. Visi novērtējumi ir summējoši ar nepārtrauktu formatīvu atgriezenisko saiti. Patstāvīgās mācīšanās fāze, Kontaktmedēļa, Pieredzes mācīšanās fāze
Analizēt vadības un vadītāju lēmumu un darbību ietekmi uz attiecīgajām ieinteresētajām personām saskaņā ar ES/starptautiskajiem standartiem.	Tiks piemērota nepārtrauktas novērtēšanas stratēģija, kas atspoguļo mācību stratēģijas 3 posmus, lai nodrošinātu, ka mācību rezultāti tiek sasniegti pakāpeniski. Visi novērtējumi ir summējoši ar nepārtrauktu formatīvu atgriezenisko saiti. Patstāvīgās mācīšanās fāze, Kontaktmedēļa, Pieredzes mācīšanās fāze
Kritiski izvērtēt alternatīvas organizācijas attīstības pieejas ES standartu un politiku, tostarp kvalitātes vadības sistēmu, kontekstā, lai uzturētu organizatoriskos uzlabojumus.	Tiks piemērota nepārtrauktas novērtēšanas stratēģija, kas atspoguļo mācību stratēģijas 3 posmus, lai nodrošinātu, ka mācību rezultāti tiek sasniegti pakāpeniski. Visi novērtējumi ir summējoši ar nepārtrauktu formatīvu atgriezenisko saiti. Patstāvīgās mācīšanās fāze, Kontaktmedēļa, Pieredzes mācīšanās fāze
Efektīvi veiciet komandas problēmu risināšanas aktivitātes, veidojiet starppersonu spējas un gūstiet labumu no komandas mācīšanās procesiem.	Tiks piemērota nepārtrauktas novērtēšanas stratēģija, kas atspoguļo mācību stratēģijas 3 posmus, lai nodrošinātu, ka mācību rezultāti tiek sasniegti pakāpeniski. Visi novērtējumi ir summējoši ar nepārtrauktu formatīvu atgriezenisko saiti. Patstāvīgās mācīšanās fāze, Kontaktmedēļa, Pieredzes mācīšanās fāze
Izstrādāt un novērtēt organizācijas uzlabošanas risinājumus saistībā ar sadarbību, izmantojot pārmaiņu vadības procesus.	Tiks piemērota nepārtrauktas novērtēšanas stratēģija, kas atspoguļo mācību stratēģijas 3 posmus, lai nodrošinātu, ka mācību rezultāti tiek sasniegti pakāpeniski. Visi novērtējumi ir summējoši ar nepārtrauktu formatīvu atgriezenisko saiti. Patstāvīgās mācīšanās fāze, Kontaktmedēļa, Pieredzes mācīšanās fāze

Studiju rezultātu vērtēšanas kritēriji

Kritērijs	% no kopējā vērtējuma
Prezentācija un salīdzinošā novērtēšana	15
Gadījuma izpēte un komandas prezentācija	15
Salīdzinošā analīze un pārdomas	70
Kopā:	100

Studiju kursa plānojums

Daļa	KP	Stundas			Pārbaudījumi		
		Lekcijas	Prakt d.	Laborat	Ieskaite	Eksām.	Darbs
1.	5.0	40.0	0.0	0.0		*	