



**BØRNE- OG  
UNDERVISNINGSMINISTERIET**  
STYRELSEN FOR  
UNDERVISNING OG KVALITET



# Vejledning til Organisation C, valgfag

---

Juni 2024

Vejledning til Organisation C, valgfag  
Juni 2024

2024

ISBN nr. [xxx xxx xxx] (web udgave)

Design: Center for Kommunikation og Presse

Denne publikation kan ikke bestilles.

Der henvises til webudgaven.

Publikationen kan hentes på:

[www.uvm.dk](http://www.uvm.dk)

Børne- og Undervisningsministeriet

Departementet

Frederiksholms Kanal 21

1220 København K

# Indhold

---

Indledning.....	4
<b>1</b> Identitet og formål .....	5
1.1 Identitet.....	5
1.2 Formål.....	5
<b>2</b> Faglige mål og fagligt indhold .....	7
2.1 Faglige mål .....	7
2.2 Kernestof .....	8
2.3 Supplerende stof.....	11
2.4 Omfang .....	12
<b>3</b> Tilrettelæggelse .....	13
3.1 Didaktiske principper.....	13
3.2 Arbejdsformer .....	13
3.3 It.....	15
3.4 Samspil med andre fag.....	15
<b>4</b> Evaluering.....	16
4.1 Løbende evaluering .....	16
4.2 Prøveformer .....	16
4.3 Bedømmelseskriterier.....	17
4.3.1 Oversigt over karakterskalaen .....	18
4.3.2 Eksempel på karakterbeskrivelser for mundtlig prøve.....	18

# Indledning

---

Vejledningen præciserer, kommenterer, uddyber og giver anbefalinger vedrørende udvalgte dele af læreplanens tekst, men indfører ikke nye bindende krav.

Citater fra læreplanen er anført i citationstegn.

Følgende ændringer er foretaget i vejledningen, juni 2024:

- Diverse mindre præciseringer

# 1 Identitet og formål

---

## 1.1 Identitet

Faget organisation, som den videnskabelige disciplin vi kender i dag, har sit udspring ved industrialiseringens begyndelse i 1800-tallet. Med industrialiseringen blev de tekniske systemer i industrien udviklet med markante resultater til følge, og der opstod som konsekvens heraf et behov for intern optimering af principper, metoder og teknikker til effektivisering af industrielle virksomheder. Forskellige organisatoriske skoler har afløst hinanden frem til i dag, når det gælder forståelse af og anvisninger på den effektive organisation. Alle skoler har haft deres tid, men indgår i vores samlede forståelse af faget organisation.

Videnskabeligt bygger faget på en række forskningsområder. Med udgangspunkt i disse forskellige tilgange søger faget at give en generel viden om organisationer og forståelse af, hvordan moderne organisationer fungerer under forskellige præmisser.

Faget organisation i de gymnasiale uddannelser knytter sig primært til forskningsområderne Management, Organizational Design, Organizational Behavior og Organizational Leadership.

Fagets identitet er beskrevet i læreplanen som følger: *“Organisation er et samfundsvidenskabeligt fag, der omfatter viden om ledelse i organisationer, herunder viden om organisatoriske strukturer og processer. Faget giver viden om ledelsens og de ansattes muligheder for at tilpasse organisationen under hensyn til udviklingen i virksomhedens omverden. Der arbejdes i faget med almenmenneskelige spørgsmål i relation til individ, virksomhed og samfund.”*

Faget er præget af relationerne til socialpsykologien og sociologien, men de organisationsteoretiske paradigmer og dermed de organisatoriske metoder er styrende for fagets mål og indhold. Faget beskæftiger sig således med interessenternes indflydelse på organisationens udvikling og funktionsmåde. Det er derfor centralt, at der anlægges såvel en stakeholder som shareholder tilgang.

## 1.2 Formål

Det fremgår af lov om de gymnasiale uddannelser § 1. *“Formålet med uddannelserne omfattet af denne lov er at forberede eleverne til videregående uddannelse, herunder at de tilegner sig almindelig viden og kompetencer gennem uddannelsens kombination af faglig bredde og dybde og gennem samspillet mellem fagene.”* (..)

Det fremgår endvidere af lovens § 4. (..) *“Uddannelsen skal udvikle elevernes evne til faglig fordybelse og deres forståelse af teoretisk viden som redskab for analyse af virkelighedsnære forhold. Der lægges i undervisningen vægt på innovation og problemløsning, herunder ved arbejde med virkelighedsnære cases og projekter.”* (..)

Formålet med undervisningen i organisation knytter tydeligt an til de gymnasiale uddannelsers formål:

*“Gennem undervisningen skal eleverne udvikle deres evne til at analysere, vurdere og formidle problemstillinger omkring ledelse og organisation gennem anvendelse af fagets teori. Undervisningen skal desuden fremme elevernes evne til at arbejde struktureret og målrettet, men også innovativt med løsning af en virksomheds ledelsesmæssige og organisatoriske udfordringer.*

*Undervisningen i organisation skal udvikle elevernes evne til at forholde sig til ledelse og organisation i en international kontekst.*

*Undervisningen skal bidrage til udviklingen af elevernes digitale kompetencer og dannelse. Desuden skal undervisningen fremme elevernes nysgerrighed, engagement i fagets discipliner, og de uddannelses- samt*

*karriermæssige muligheder som faget indbyder til. Undervisningen skal endelig fremme elevernes evne til produktion af viden i overensstemmelse med god akademisk praksis.*

*Faget skal bidrage til udviklingen af elevernes almendannelse ved at skærpe elevernes forståelse af sig selv som individer og borgere i et åbent markedsøkonomisk og demokratisk samfund.”*

## 2 Faglige mål og fagligt indhold

### 2.1 Faglige mål

Fagets mål knytter sig til identifikationen af de kompetencer, som karakteriserer ledelsesmæssige og organisatoriske kompetencer. Kompetencerne er visualiseret som blade i en kompetenceblomst.



Det fremgår af fagets mål, at

*"Eleverne skal kunne,*

- *afgøre, hvilke forhold der har betydning for virksomhedens ledelse og organisation herunder demonstrere viden og kundskaber om fagets identitet og metoder*
- *identificere, formulere og løse ledelsesmæssige og organisatoriske problemstillinger*
- *anvende ledelsesmæssige og organisatoriske modeller*
- *ræsonnere med anvendelse af fagets teori, herunder kunne forklare sammenhænge mellem ledelsesmæssige og organisatoriske forhold i en given kontekst*
- *indsamle og bearbejde simple informationer om virksomhedens ledelsesmæssige og organisatoriske forhold*
- *fortolke og formidle informationer om virksomhedens ledelsesmæssige og organisatoriske forhold bredt og i samspil med andre fag*
- *udvælge og anvende relevante digitale værktøjer."*

*"Afgøre, hvilke forhold der har betydning for virksomhedens ledelse og organisation herunder demonstrere viden om fagets identitet og metoder"*

Denne kompetence drejer sig om elevernes evne til at skelne mellem hvilke spørgsmål, der er væsentlige for en virksomhed, dens ledelse og organisation, og hvilke der ikke er. Kompetencen handler endvidere om, selv at kunne stille sådanne spørgsmål.

*"Identificere, formulere og løse ledelsesmæssige og organisatoriske problemstillinger"*

Denne kompetence består i elevens evne til at identificere, formulere og løse udfordringer, der knytter

sig til en virksomheds ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger. Denne kompetence omfatter endvidere evnen til at konsekvensvurdere alternative beslutninger.

*“Anvende ledelsesmæssige og organisatoriske modeller”*

Denne kompetence består i elevernes evne til at anvende fagets teori og modeller. Kompetencen omfatter desuden evnen til at være kritisk over for de resultater, anvendelsen af modellerne fører frem til.

*“Ræsonnere med anvendelse af fagets teori, herunder kunne forklare sammenhænge mellem ledelsesmæssige og organisatoriske forhold i en given kontekst”*

Denne kompetence består i elevernes evne til, på den ene side at kunne følge og bedømme et ræsonnement, herunder kunne vurdere sammenhængen mellem en række ledelsesmæssige og organisatoriske forhold. På den anden side består kompetencen i at kunne gennemføre et ræsonnement.

*“Indsamle og bearbejde simple informationer om virksomhedens ledelsesmæssige og organisatoriske forhold”*

Denne kompetence består i elevernes evne til at indsamle simple informationer om ledelsesmæssige og organisatoriske forhold. Kompetencen handler desuden om at overskue mulige kilder såvel primære som sekundære til en given problemstilling, således at der kan foregå en kvalificeret indsamling og udvælgelse.

*“Fortolke og formidle informationer om virksomhedens ledelsesmæssige og organisatoriske forhold bredt og i samspil med andre fag”*

Denne kompetence består i elevernes evne til at sætte sig ind i og fortolke andres udsagn og tekster, dels at kunne udtrykke sig på forskellige måder om ledelsesmæssige og organisatoriske forhold over for forskellige kategorier af modtagere. Kompetencen har både en udtryksside, hvor eleven er afsender af kommunikation, og en modtagende side, hvor eleven sætter sig ind i og fortolker andres udsagn og tekster.

*“Udvælge og anvende relevante digitale værktøjer”*

Denne kompetence består i elevernes evne til at udvælge og anvende digitale redskaber i forbindelse med indsamling, behandling og formidling af ledelsesmæssige og organisatoriske forhold. Kompetencen forudsætter, at eleverne har indsigt i de digitale muligheder.

## 2.2 Kernestof

*“Gennem kernestoffet skal eleverne opnå faglig fordybelse, viden og kundskaber.”*

Det obligatoriske kernestof er anført i venstre kolonne med kursiv. I højre kolonne er der givet faglig inspiration til udfoldelsen af de enkelte kernestofområder.

<b><i>Ledelse og organisation i historisk perspektiv</i></b>	<b>Faglig inspiration</b>
<i>Klassiske skoler</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Den bureaukratiske skole.</li><li>- Den videnskabelige skole.</li><li>- Den administrative skole.</li></ul>
<i>Nyere skoler</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Den humanistiske skole.</li><li>- Systemteorien.</li><li>- Situationsafhængig organisation.</li></ul>



<b>Organisationsstruktur og design</b>	<b>Faglig inspiration</b>
<i>Arbejdsdeling og organisationsprincipper</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objektprincippet, funktionsprincippet og en kombination mellem de to principper.</li> <li>- Klassiske organisationsmodeller (linjeprincippet, det funktionelle princip samt linje- og stabsprincippet).</li> <li>- Nyere organisationsmodeller såsom projektorganisation, matrixorganisation og selvstyrende grupper.</li> </ul>
<i>Konfigurationer/idealtyper</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mintzbergs 5 konfigurationer (den basale form, maskinbureaukratiet, fagbureaukratiet, den divisionaliserede form, adhocratiet).</li> </ul>
<i>Organisationsform</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mekanistisk og organisk organisation.</li> </ul>

<b>Motivationsteori</b>	<b>Faglig inspiration</b>
<i>Adfærdsmæssigt og humanistisk perspektiv</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thorndikes effektlov</li> <li>- Lawlers forventningsteori.</li> <li>- Maslows behovshierarki</li> <li>- Herzbergs to-faktor teori</li> <li>- Hackmann &amp; Oldhams job-egenskabsmodel.</li> </ul>
<i>Psykologisk kontrakt</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Scheins psykologiske kontrakter baseret på Etzioni organisationstyper ("truende, belønnende, motive-rende", som giver sig udslag i 3 typer af engagement hos medarbejderne: "fremmedgjorte, beregnende, moralske").</li> </ul>

<b>Ledelsesteori</b>	<b>Faglig inspiration</b>
<i>Leadership, management og coaching</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forskellige tilgange/indfaldsvinkler til ledelse.</li> </ul>
<i>Lederroller</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adizes PAEI-roller.</li> <li>- Lewins ledelsesformer (den autoritære leder, den demokratiske leder, laissez-faire lederen).</li> <li>- Autoritetskilder.</li> </ul>
<i>Menneskesyn</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- McGregors teori X og teori Y.</li> <li>- Scheins menneskeopfattelse.</li> </ul>
<i>Ledergitter</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Blake &amp; Moutons ledergitter.</li> </ul>

<b>Ledelsesteori</b>	<b>Faglig inspiration</b>
<i>Situationsbestemt ledelse</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hersey og Blanchards Situational Leadership model (støttende, delegerende, trænende og instruerende ledelsesstil).</li> </ul>

<b>Organisationskultur</b>	<b>Faglig inspiration</b>
<i>Perspektiver på organisationskultur</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisationskulturens dannelse/kulturpåvirkende faktorer.</li> <li>- Scheins kulturniveauer (funktionalisme: Kultur som mønster af fælles værdier og basale antagelser).</li> <li>- Peters &amp; Waterman (rationalisme: Kultur som redskab til opnåelse af givne mål).</li> <li>- Etik (virksomhedens etiske værdier, fx CSR, og hvordan det direkte og indirekte påvirker organisationskulturen).</li> </ul>
<i>Kulturdimensioner</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hofstedes kulturdimensioner (især relevant for forståelse af den internationale virksomhed).</li> </ul>
<i>Kultur og ledelse</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Værdibaseret ledelse.</li> </ul>

Det valgfrie kernestof omfatter ét af følgende områder:

<b>Projektledelse</b>	<b>Faglig inspiration</b>
<i>Teams</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karakteristik af grupper, gruppesammensætning (Belbins roller), gruppedynamik, gruppekonflikter og gruppetænkning.</li> </ul>
<i>Ledelse og organisering af projekter</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teamudvikling.</li> <li>- Projektledelse (herunder situationsbestemt ledelse).</li> </ul>
<i>Projektledelse af innovationstiltag</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Innovationsledelse.</li> </ul>

<b>Personaleudvikling og ledelse</b>	<b>Faglig inspiration</b>
<i>Personlighedsteori</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personlighedsfaktorer/personlighedstræk.</li> <li>- Personlig udvikling (Joharis vindue).</li> </ul>

<b>Personaleudvikling og ledelse</b>	<b>Faglig inspiration</b>
<i>Personlighedstest</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personlighedstestenes anvendelse i rekrutteringsøjemed, personlig udvikling samt lederudvikling (fx DISC/personlighedstype og Myers-Briggs Type Indikator).</li> </ul>
<i>Medarbejderudvikling</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personlighedstest samt forståelse for personlighedsteori kan danne ramme for medarbejderudvikling.</li> <li>- Trivsel.</li> <li>- Mindre stress og håndtering af stress.</li> <li>- Jobdesignmodellen.</li> <li>- Jobforbedringer (jobberigelse og jobudvidelse).</li> <li>- HR-funktionen.</li> <li>- Kompetencebegrebet.</li> </ul>
<i>Lederudvikling</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stephen Covey De 7 vaner.</li> <li>- Ledelsestest som kan danne ramme for lederudvikling.</li> </ul>

<b>Forandringsledelse</b>	<b>Faglig inspiration</b>
<i>Ledelse af forandringer</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kotters 8 trinsmodel.</li> <li>- Lewins forandringsmodel.</li> <li>- Leavitts systemmodel.</li> </ul>
<i>Modstand mod forandringer</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reaktionsformer ved forandringer.</li> <li>- Årsager til modstand mod forandringer.</li> </ul>
<i>Kommunikationsteori</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kommunikationsprocesser.</li> <li>- Organisatorisk kommunikation.</li> </ul>

## 2.3 Supplerende stof

Det supplerende stof er beskrevet i læreplanen som følger:

*”Elevne vil ikke kunne opfylde de faglige mål alene ved hjælp af kernestoffet. Det supplerende stof er aktuelt organisatorisk stof, der perspektiverer og uddyber de faglige mål omkring organisationens strukturer og processer i samspillet med omverdenen.”*

Det supplerende stof skal udvælges, således at det sammen med kernestoffet medvirker til opfyldelsen af de faglige mål. Stoffet skal perspektivere og uddybe kernestoffet og udvide elevernes horisont på området.

## 2.4 Omfang

Læreplanen definerer et forventet omfang: *“Det forventede omfang af fagligt stof er normalt svarende til 150-350 sider.”*

Omfanget af fagligt stof anføres i beskrivelsen af den gennemførte undervisning (undervisningsbeskrivelsen), der færdigredigeres ved afslutningen af undervisningen. Omfanget angives normalt med en sådan detaljeringsgrad, så det af undervisningsbeskrivelsen fremgår, hvorledes det faglige stof har været vægtet i undervisningsforløbet. Dette kan fx ske ved at angive et skønsmæssigt sidetal eller en procentvis fordeling af stoffet.

# 3 Tilrettelæggelse

---

## 3.1 Didaktiske principper

De didaktiske principper for faget er i læreplanen beskrevet som følger: *"I organisation arbejdes med aktuelle og virkelighedsnære problemstillinger, hvor ledelsesmæssige og organisatoriske forhold analyseres ud fra en helhedsorienteret synsvinkel.*

*Det induktive undervisningsprincip er centralt i bestræbelserne på at udfordre eleverne på deres kompetencer i faget. Det deduktive undervisningsprincip anvendes ved korte og målrettede forløb, hvor der er fokus på at formidle fagets teori, begreber, modeller, modelforudsætninger og begrænsninger.*

*Der lægges vægt på, at eleverne udfordres på deres evne til konvergent såvel som divergent tænkning, at de udfordres i forhold til at kunne anvende de digitale muligheder på en hensigtsmæssig måde. Der lægges desuden vægt på, at eleverne udfordres i forhold til deres internationale udsyn. Der skal lægges afgørende vægt på, at den enkelte elev får mulighed for selvstændigt at formidle faglige problemstillinger, herunder fremføre faglige ræsonnementer. I tilrettelæggelsen inddrages elevernes viden, kundskaber og kompetencer fra andre fag, som eleverne hver især har, så de bidrager til perspektivering af emnerne og belysning af fagets almen dannende sider."*

I organisation arbejdes med løsning af de organisationsteoretiske og ledelsesmæssige problemstillinger set fra en organisations synsvinkel. Der arbejdes med beskrivelse af organisationens adfærd og med modeller, der beskriver sammenhænge og giver anvisning på effektiv beslutningstagning. Det er endvidere grundlæggende for tilrettelæggelsen af undervisningen, at eleverne arbejder med fagets problemstillinger ud fra såvel en stakeholder som en shareholder tankegang, således at der tages hensyn til de forskellige interessenters indflydelse på organisationen.

Den induktive tilgang til arbejdet med faget er et grundlæggende princip, herunder specielt case-baseret undervisning. Case-baseret undervisning er karakteriseret ved, at være tilrettelagt med udgangspunkt i et virkelighedsnært, gerne autentisk materiale, der beskriver nogle begivenheder, problemstillinger eller en situation, der knytter sig til en organisation. Case-materialet kan have form af fx en beskrivelse af en organisation, en organisations hjemmeside, nyhedsartikler, regnskaber, ledelsesrapporter og notater eller andet virkelighedsnært - måske autentisk materiale.

Eleverne har ofte en uensartet faglig baggrund og forskellig viden og erfaringer i forhold til det, der sker i en organisation. Det induktive og case-baserede undervisningsprincip lægger op til at udnytte elevernes viden om organisation fra undervisningen i de andre erhvervsøkonomiske fag og deres erfaringer gennem praktisk kendskab fra arbejdsmarkedet.

Desuden karakteriseres undervisningen ved, at eleverne udfordres på deres evne til systematisk at arbejde med fagets teori, men også udfordres på deres evne til at tænke nyt i forhold til løsningen af ledelsesmæssige og organisatoriske problemstillinger. Endvidere karakteriseres undervisningen ved, at eleverne i høj grad inddrages ved tilrettelæggelsen af undervisningen og som aktører i undervisningen. Endelig er det karakteristisk, at behovet for undervisning i stoffet - teorierne - ofte opstår, som en følge af arbejdet med case-materialet.

## 3.2 Arbejdsformer

I læreplanen fremgår det: *"I undervisningen skal der anvendes afvekslende og elevaktiverende arbejdsformer, således at eleverne får muligheder for at analysere, dokumentere, formidle og diskutere eller vurdere*

problemer og løsninger. Der skal være progression i anvendelsen af arbejdsformer frem mod mere selvstændiggørende og studieforberedende arbejdsformer. Eleverne skal inddrages i planlægning af undervisningen, herunder valg af problemstillinger og arbejdsformer.

Undervisningen omfatter et projektforsløb med udgangspunkt i et af de valgfrie kernestofområder. Forsløbet tilrettelægges med en høj grad af autenticitet, således at elevernes evne til at diskutere og vurdere virkelighedsnære problemstillinger med anvendelse af fagets teori udvikles.

Undervisningen omfatter endvidere arbejde med øvelser ud fra afgrænsede ledelsesmæssige og organisatoriske problemer med givne svarmuligheder og små cases med mere åbne problemstillinger og flere svarmuligheder.”

I organisation vil variation i undervisningen omfatte forskellige arbejdsformer i det mundtlige og skriftlige arbejde med udgangspunkt i forskellige typer af faglige problemstillinger og forskellige grader af elevdeltagelse. Den faglige progression i undervisningen følger af, at de faglige problemstillinger udvides, at der arbejdes med flere genstandsfelter, og at konteksten bliver mere kompleks og virkelighedsnær. Den læringsmæssige progression følger af, at undervisningen tilrettelægges med stigende grad af elevstyring, med cases og projektforsløb som eksempler på undervisningsforsløb med høj grad af elevstyring.

### **Projektforsløb**

Undervisningen opfatter et projektforsløb med udgangspunkt i et af de valgfrie kernestofområder. Projektarbejdet danner grundlag for den afsluttende mundtlige prøve i faget. Det er op til holdets lærer i samarbejde med eleverne at vælge, hvordan forsløbet skal organiseres. Det gælder både i forhold til tidsramme, produktkrav og fastlæggelse af samarbejdsform (grupper, individuelt eller kombination heraf). Det er ligeledes op til holdets lærer i samarbejde med eleverne at fastlægge, om projektforsløbet skal formes som:

- et emnearbejde, hvor eleverne mere selvstændigt fordyber sig i et emne, med det sigte at blive klogere på teorien og den praktiske anvendelse
- et case-forsløb, hvor eleverne med udgangspunkt i et caseoplæg arbejder sig frem mod svar på de spørgsmål casen rejser
- et PBL-forsløb, hvor eleverne søger svar på nogle problemstillinger hentet fra en konkret situation for en virksomhed
- eller en kombination af ovenstående

### **Skriftligt arbejde**

Der er ingen obligatorisk uddannelsestid til det skriftlige arbejde. Skolen beslutter, om faget skal tildeles fordybelsestid til skriftlighed ud over timerne. En skriftlig dimension kan være med til at fremme undervisningens varierende og progressive karakter. Derudover kan det skriftlige arbejde også styrke den mundtlige dimension. Inden for afgrænsede problemstillinger udvikles elevernes evne til selvstændigt arbejde med organisatorisk metode og teori i forbindelse med problemformulering, dataindsamling, beskrivelse, analyse, diskussion, vurdering og konklusion.

Som afslutning på et emneområde kan der arbejdes med diverse tests til træning og evaluering af elevernes færdigheder i forhold til fagets teori og metode.

### **Mundtligt arbejde**

Det mundtlige arbejde i faget knytter sig til både den mere eller mindre lærerstyrede dialog med eleverne og til elevernes selvstændige produktion, f.eks. i forbindelse med fremlæggelser i undervisningen. Progressionen i det mundtlige arbejde knytter sig specielt til graden af lærer-/elevstyring, men også til sværhedsgraden og kompleksiteten af det faglige stof og den kontekst, der arbejdes med.

I det mundtlige arbejde i organisation styrkes i særlig grad elevernes evne til at forklare, diskutere og vurdere de faglige problemstillinger. Eleverne skal endvidere styrke evnen til at formulere argumenter ved hjælp af fagets teori.

### 3.3 It

Det fremgår af læreplanen, at *“It og medier anvendes i undervisningen som fagligt redskab og som støtte for elevernes læreproces i faget. Gennem undervisningen skal eleverne udvikle evnen til at anvende et bredt udsnit af digitale muligheder, herunder indgå i samarbejde med andre i digitale fællesskaber. Undervisningen skal bidrage til at udvikle elevernes evne til på reflekteret vis at udvælge, analysere og vurdere information. Endelig skal undervisningen bidrage til, at eleverne udvikler en kritisk tilgang til internettets teknologi og kommunikationsformer.”*

It og medier fylder meget i undervisningen i organisation, som værktøj i arbejdet med formidling af stoffet og som redskab for læreprocesserne i undervisningen. Det er gennem aktivt arbejde med it og medier i undervisningen, at faget kan bidrage til at udvikle elevernes digitale dannelse; analytisk, kritisk og kreativ forståelse af it og medier.

I undervisningen tilstræbes en tilpas vekselvirkning mellem det analoge og det digitale. It og digitale medier og værktøjer, herunder kunstig intelligens, benyttes hvor det skønnes hensigtsmæssigt ift. elevernes læringsproces og digitale dannelse. I anvendelsen af it styrkes elevernes evne til at søge, udvælge og formidle relevant fagligt materiale samt til at forholde sig kritisk til de muligheder og begrænsninger, som digitale værktøjer, og produkter frembragt ved hjælp heraf, giver. Der er mange frit tilgængelige informationer på nettet om og af virksomhederne og deres beslutninger omkring ledelse og organisering. Det giver gode muligheder for at eksplicere mange af de teorier og modeller, der arbejdes med i faget. Det giver desuden gode muligheder for at inddrage virkelighedsnære problemstillinger, eksempelvis i forbindelse med projektførelset.

Der er et stort udbud af frit tilgængelige undervisningsplatforme og netbaserede applikationer, der kan understøtte læreprocesserne i faget. Det giver bl.a. gode muligheder for at kommunikere, samarbejde, videndele og løbende vejlede eleverne. Det giver endvidere gode muligheder for at arbejde med virkelighedsnære formater og genrer.

### 3.4 Samspil med andre fag

Det fremgår af læreplanen, at *“Hvor det er muligt, indgår organisation i samspil med andre fag om emner, der har relation til virksomheders organisation og ledelse.”*

Ved samspil med andre fag flyttes fokus til en fælles problemstilling eller et fælles genstandsfelt, som man ønsker at fordybe sig i. Fagene indgår med deres teori i den grad, de egner sig til at formulere løsninger på problemstillingerne eller i den grad fagets teori egner sig til at forklare de fænomener, eleverne skal beskrive.

Samspil mellem fagene kan ud fra en didaktisk synsvinkel være relevant med henblik på at forbedre læringskvaliteten eller læringseffektiviteten. Organisation kan på mange måder være med til, i et samspil med andre fag, at forbedre kvaliteten og effektiviteten i undervisningen

# 4 Evaluering

---

## 4.1 Løbende evaluering

Det fremgår af læreplanen, at *”Gennem fremadrettet, individuel vejledning og tilbagemeldinger på faglige aktiviteter skal eleverne undervejs i det samlede forløb bibringes en klar opfattelse af niveauet for og udviklingen i det faglige standpunkt. Grundlaget for evalueringen skal være de faglige mål. Der skal desuden gennemføres aktiviteter, som får eleverne til selv at reflektere over faglig udvikling.*

*Specielt i forbindelse med projektforløbet inddrages aktiviteter, som stimulerer den individuelle og fælles refleksion over udbyttet af undervisningen.*

*I tilbagemeldinger på skriftlige og mundtlige aktiviteter skal der ske en fokuseret vejledning med præcise anvisninger på forbedringer vedrørende anvendelse af fagets teori og faglige ræsonnementer.”*

Den løbende evaluering skal dels forholde sig til elevens kompetenceudvikling i forhold til de faglige mål og dels forbedre undervisningen. Endvidere skal den løbende evaluering forholde sig generelt til elevens læringsituation, arbejdsindsats, arbejdsbyrde, undervisningens tilrettelæggelse, elevernes indflydelse, holdets arbejds måder og lærerens indsats.

Tilbagemeldinger skal ske med en fokuseret vejledning og præcise anvisninger på hvordan eleverne, den enkelte elev, kan forbedre anvendelsen af fagets teori og faglige ræsonnementer med udgangspunkt i de faglige mål.

## 4.2 Prøveformer

Det fremgår af læreplanen, at *”Der afholdes en mundtlig prøve på grundlag eksaminandens projektforløb fra undervisningen, jf. pkt. 3.2. Eksaminationstiden er ca. 30 minutter pr. eksaminand. Der gives ingen forberedelsestid.*

*Eksaminationen indledes med eksaminandens præsentation, ca. 10 minutter, af en selvvalgt problemstilling fra eksaminandens projektforløb. Resten af eksaminationstiden former sig som en samtale mellem eksaminand og eksaminator med udgangspunkt i eksaminandens præsentation og med perspektiv til fagets kerne-stof.”*

Eksaminationsgrundlaget er eksaminandens projektforløb fra undervisningen. Prøven er uden forberedelsestid og eksaminationstiden er 30 minutter. Prøven indledes med, at eksaminanden kort (maksimalt 10 minutter) præsenterer en problemstilling fra eksaminandens projektforløb. Det er op til eksaminanden at vælge den problemstilling, der skal præsenteres. Eksaminator og censor er ikke på forhånd bekendt med, hvilken problemstilling eksaminanden har valgt at præsenteres. Censor er via undervisningsbeskrivelsen for undervisningen i faget blevet orienteret om de projekter, eleverne har arbejdet med.

Eksaminandens valg af problemstilling fra projektforløbet og selve præsentationen, de første maksimalt 10 minutter, danner udgangspunktet for den efterfølgende samtale. Den efterfølgende samtale bør tage afsæt i eksaminandens præsentation. Samtalen skal bidrage til, at det er muligt at bedømme i hvilken grad eksaminanden lever op til fagets kompetencetænkte mål.

Løbende under samtalen eller som afslutning på samtalen med eksaminanden perspektiveres til fagets obligatoriske kernestof. Det anbefales, at perspektiveringen ikke kommer som et brat skift i samtalen, men som en forlængelse af samtalen. Det er god praksis, at eleverne og lærerne i god tid før prøven har aftalt, hvordan den mundtlige prøve disponeres. Desuden vil det være god praksis, at eleverne i forbindelse med undervisningen har arbejdet med at udarbejde og gennemføre mundtlige præsentationer.



### 4.3 Bedømmelseskriterier

Ifølge læreplanen: *"Bedømmelsen er en vurdering af, i hvilken grad eksaminandens præstation opfylder de faglige mål, som de er angivet i pkt. 2.1. Der afgives én samlet karakter ud fra en helhedsvurdering af eksaminandens mundtlige præstation."*

Karakteren fastsættes af censor og eksaminator i forening i overensstemmelse med reglerne i bekendtgørelse om karakterskala og anden bedømmelse. Karakteren meddeles efterfølgende eksaminanden, gerne med en kort begrundelse.

### 4.3.1 Oversigt over karakterskalaen

Karakter	Betegnelse	Beskrivelse
12	Fremragende	Karakteren 12 gives for den fremragende præstation, der demonstrerer udtømmende opfyldelse af fagets mål, med ingen eller få uvæsentlige mangler.
7	God	Karakteren 7 gives for den gode præstation, der demonstrerer opfyldelse af fagets mål, med en del mangler.
02	Tilstrækkelig	Karakteren 02 gives for den tilstrækkelige præstation, der demonstrerer den minimalt acceptable grad af opfyldelse af fagets mål.

### 4.3.2 Eksempel på karakterbeskrivelser for mundtlig prøve

Karakter	Vejledende beskrivelse
12	Samtalen er udtømmende i forhold til fagets mål. Eleven strukturerer, formidler fagligt stof, formulerer faglig argumentation og demonstrerer faglige færdigheder med få uvæsentlige mangler. Eleven kan med ingen eller få uvæsentlige mangler diskutere og vurdere ledelsesmæssige og organisatoriske problemstillinger med anvendelse af fagets teori i en virkelighedsnær og international kontekst.
7	Samtalen opfylder fagets mål med en del mangler. Eleven strukturerer, formidler fagligt stof, formulerer faglig argumentation og demonstrerer faglige færdigheder med en del mangler. Eleven kan, med en del mangler og i nogen grad diskutere samt vurdere ledelsesmæssige og organisatoriske problemstillinger med anvendelse af fagets teori i en virkelighedsnær og international kontekst.
02	Samtalen er den minimalt acceptable i forhold til fagets mål. Eleven strukturerer, formidler fagligt stof, formulerer faglig argumentation og demonstrerer faglige færdigheder på et acceptabelt minimum. Eleven kan på et acceptabelt minimum i ringe grad diskutere og vurdere ledelsesmæssige og organisatoriske problemstillinger med anvendelse af fagets teori i en virkelighedsnær og international kontekst.

STYRELSEN FOR



**BØRNE- OG  
UNDERVISNINGSMINISTERIET**  
STYRELSEN FOR  
UNDERVISNING OG KVALITET

STYRELSEN FOR