

Hvilke mulighedsbetingelser
konstitueres der for konstruktionen
af de nye lederuddannelser på
diplomniveau

- og hvordan sættes de på spil i
konstruktionen af de nye
lederuddannelser

Ledelsesudvikling som et samspil mellem uddannelse og organisation

- ”Uddannelserne bør desuden målrettes og udmøntes mere fleksibelt således at uddannelserne kan spille bedre sammen med og supplere den læring der finder sted på arbejdspladsen.” *Eva's evaluering af diplomuddannelser 2006*
- ”Regeringen, KL og Danske Regioner har i forbindelse med reform af lederuddannelse tilkendegivet, at der ud over de eksisterende diplomuddannelser i ledelse skal være et høj kvalificeret udbud af lederuddannelse for institutionsledere, som giver den enkelte leder en relevant, generel ledelsesfaglig og praksisnær lederuddannelse.” *Trepartsaftalen*
- ”Fra 2009 etableres en ny fleksibel masteruddannelse i offentlig ledelse. Masteruddannelsen skal være forskningsbaseret og skal som en nyskabelse kunne gennemføres over en længere periode og have fokus på udvikling af ledernes praksis og ikke alene deres teoretiske ballast.” *Trepartsaftalen*

Ledelsesudvikling som et samspil mellem uddannelse og organisation

STUDIEORDNINGEN FOR DIPLOM I LEDELSE:

- ”...Uddannelsens praksisfokusering er central for de metoder og former, som uddannelsen baseres på, såvel i forhold til læring indenfor det teoretiske, praktiske som til det udviklende perspektiv i ledelse. Uddannelsen skal således både give teoretisk viden og skabe forbindelse mellem teori og praksis. Der lægges vægt på at undervisningen er praksisrelateret...” Studieordningen for diplomuddannelsen i ledelse rev. juni 2009

Ledelsesudvikling – som et sammenspil mellem uddannelse og organisation

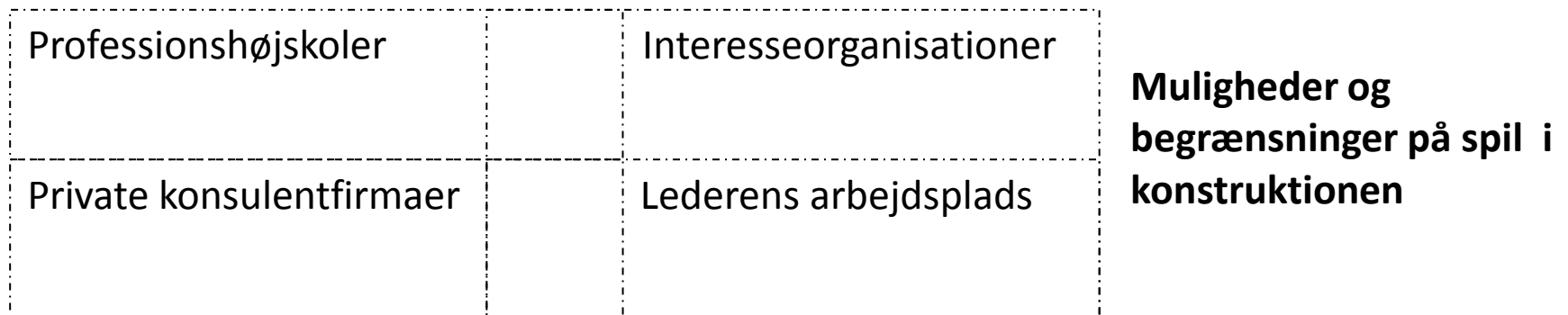
OPLEVES:

- ”Man kan tolke resultaterne af denne del af undersøgelsen som, at lederne er meget bevidste om værdien af lederudvikling og ledelsesudvikling internt i virksomheden. Der er næppe tvivl om, at den praktiske dagligdag er en særdeles essentiel byggesten til viden og erfaring, og at hovedparten af en ledertræning *naturligt* foregår ved, at man løser sine opgaver. Lederne anerkender også den eksterne lederuddannelse og den uddannelsesaktivitet, som foregår på skoler og læreanstalter, men den har en mindre plads i deres bevidsthed.” Ledelsesudvikling i Danmark – politik og praksis, set med lederes øjne, 2003, Camilla Leth, Anne-Mette Hjalager og Henrik Holt Larsen, Handelshøjskolen i København. En del af Leonardo Da Vinci II programmet. – eu- projekt der skal fremme kompetenceudvikling og samarbejde indenfor uddannelsessektoren. uddannelser – private virksomheder.
- ”Til trods for det store væld af tilbud til ledere om uddannelse og udvikling, er der ifølge Annemette Digmann ikke særligt klart i hvilket omfang, uddannelserne har det rigtige indhold og den rette form. Internationale undersøgelser afslører et stort behov for lederudviklingsforløb, hvor videnskaben og teori går op i en højere enhed med praksis. Ledelse læres nemlig ikke kun på skolebænken, men mindst lige så meget der, hvor den udøves.” Artikel på www.regionmidtjylland.dk – ”Knap hver anden virksomhed satser på lederudvikling.

Ledelsesudvikling som et samspil mellem uddannelse og arbejdsplads

Professionshøjskolen/konsulentfirmaet/interesseorganisationens /arbejdspladsens forestillinger, antagelser og beslutninger om, hvad lederudvikling og uddannelse er og ikke er – og egen og andres rolle i lederuddannelsen

Strukturen for konstruktionen af lederuddannelse på diplomniveau



Lederuddannelsens "plads" på arbejdsplads

- Beslutninger om hvem på hvilken – og egen rolle