



Nytten af diplomuddannelsen i ledelse for dimittenden og organisationen

Troen er at diplomuddannelsen i ledelse:

- kvalificerer nuværende og kommende ledere til selvstændigt at kunne varetage ledelsesopgaver og at
- uddannelsen sætter deltagerne i stand til at vurdere, reflektere og anvende elementer, der indgår i ledelsesprocessen fra strategisk til operativt niveau ((Formål § 1, Studieordning for diplom i ledelse revideret juni 2009,)

Troen er også at:

- 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 således vægt på at undervisningen er praksisrelateret...". (Studieordningen for diplomuddannelsen i ledelse rev. juni 2009)

Om troen holder bliver i dag "kontrolleret" gennem:

skriftlige / mundtlige eksaminer
I det skolestiske læringsrum



Nytten af diplomuddannelsen i ledelse for dimittenden og organisationen

Afhandlingen vil gribe ind i den komplekse ledelsespraksis for at undersøge, lederens kompetence til at:

- perspektivere de problemstillinger og udfordringer deres institutioner står overfor
- koble sig på og/eller sætte dagsorden for de diskurser, der er i spil i og uden for institutionen
- indgå i konstruktive forhandlinger og sætte den meningsramme indenfor hvilken, der kan skabes kollektivt bindende beslutninger om kvaliteten af de ydelser, der skal leveres.

Afhandlingen vil således spørge til

- lederens læring og opnået kompetence til anvende det, han har lært (viden, færdigheder, kritisk refleksion) i sin ledelsesmæssige praksis.
- medarbejdere og udvalgte samarbejdspartneres oplevelse af værdien af lederens opnåede kompetencer



Undersøgelsen

- Undersøgelse designet er et casestudie (Maaløe 1999, Yin R.1984)
- 3-4 case fra forskellige professioner/institutionelle områder
- Undersøgelsesmetoder vil (i et interaktionistisk perspektiv) (Järvinen & Mik Meyer 2005) være:
 - Observationer (af den ledelsesmæssige praksis/ dagligdagen og møder)
 - Interview med -(ledere- medarbejdere - tværfaglige samarbejdspartnere)
 - Dokumentanalyser (institutionelle "funktionsbeskrivelser", afgangprojektet)