

Ækvivalensvurdering

Vurdering af den kommunale lederuddannelse i forhold til
diplomuddannelsen i ledelse

2007

DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT

Ækvivalensvurdering

© 2007 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Bemærk:

EVA sætter komma efter Dansk Sprognævnns anbefalinger, dvs. at der som hovedregel ikke sættes komma foran ledsætninger.

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på www.eva.dk

ISBN (www) 978-87-7958-421-1

Indhold

1	Indledning	5
1.1	Formål	5
1.2	Dokumentation og organisering	6
1.3	Vurderinger	7
1.4	Rapportens opbygning	8
2	Ækvivalensvurdering	9
2.1	Formål og mål	9
2.2	Det faglige indhold	11
2.3	Omfang og struktur	15
2.4	Adgangskrav og merit	18
2.5	Prøver og censorer	20
2.6	Undervisere og studiemiljø	23
2.7	Kvalitetssikring og -udvikling	25
	Appendiks	
	Appendiks A: Oversigt over vurderinger	27

1 Indledning

Denne rapport fremlægger en vurdering af hvordan den kommunale lederuddannelse ækivalerer med diplomuddannelsen i ledelse. Ækivalensvurderingen er rekvireret af Center for Offentlig Kompetenceudvikling (COK), Danmarks Forvaltningshøjskole (DFH) og Undervisningsministeriet. Den er gennemført af Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) på baggrund af en projektbeskrivelse der er godkendt af rekvirenterne.

Dette indledende kapitel gør rede for formålet med ækivalensvurderingen. Kapitlet gør desuden rede for det materiale der er inddraget, og for organiseringen af ækivalensvurderingen. Endelig gør kapitlet rede for rapportens vurderinger.

1.1 Formål

Formålet er at vurdere hvordan de obligatoriske moduler på den kommunale lederuddannelse ækivalerer med de obligatoriske moduler på diplomuddannelsen i ledelse.

Ækivalensen mellem de obligatoriske moduler skal vurderes med hensyn til

- formål og mål
- niveau
- omfang
- adgangskrav
- bedømmelse
- undervisernes kvalifikationer.

Det skal fremgå hvor der kan konstateres ækivalens, og hvor uddannelserne måtte være forskellige. Ækivalensvurderingen skal danne grundlag for en central meritaftale.

1.2 Dokumentation og organisering

Ækvivalensvurderingen inddrager EVA's erfaringer med at gennemføre ækvivalensvurderinger. Efter aftale med rekvirenterne har projektet dog et mindre omfang end tidligere vurderinger. Det har fx betydet at den skriftlige dokumentation ikke er suppleret med og søgt valideret gennem institutionsbesøg.

Både den kommunale lederuddannelse og diplomuddannelsen i ledelse belyses vha. skriftlige redegørelser. Jysk Center for Videregående Uddannelse (JCVU) deltager i vurderingen som udbyder af diplomuddannelsen i ledelse. JCVU er bl.a. kendetegnet ved at være en relativt stor udbyder. Redegørelserne fra den kommunale lederuddannelse og JCVU omfatter begge skriftlig dokumentation, fx lektionsplaner og censorlister, og de er udarbejdet på baggrund af en vejledning fra EVA.

I forbindelse med ækvivalensvurderingen har EVA nedsat en ekspertgruppe til at vurdere det faglige niveau på den kommunale lederuddannelse i forhold til niveauet på diplomuddannelsen i ledelse. Medlemmerne af ekspertgruppen har erfaring med lederuddannelse på niveauet for mellem lange videregående uddannelser/diplomuddannelser og niveauet for lange videregående uddannelser. Desuden har ekspertgruppen forskningsfaglig indsigt og erfaring med censorvirksomhed inden for ledelse.

Ekspertgruppens medlemmer er:

- Lektor Peter Kragh Jespersen, Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet. Peter Kragh Jespersen forsker i ledelse og organisation.
- Uddannelseschef Carlo Møller, skoleforvaltningen, Aalborg Kommune. Carlo Møller er censorformand for diplomuddannelsen i ledelse.
- Lektor, institutleder Dorte Salskov-Iversen, Institut for Interkulturel Kommunikation og Ledelse, Copenhagen Business School. Dorte Salskov-Iversen forsker i ledelse og kommunikation.

EVA har haft det overordnede ansvar for ækvivalensvurderingen såvel som det metodiske og praktiske ansvar. EVA har skrevet rapporten på baggrund af drøftelser med ekspertgruppen. Projektet er tilrettelagt og gennemført af evalueringskonsulent Poul Schjørring fra EVA.

Ækvivalensvurderingen er gennemført i perioden maj-september 2007. Rapporten har været i skriftlig høring hos den kommunale lederuddannelse og JCVU for at sikre at den ikke indeholder faktuelle fejl.

1.3 Vurderinger

Rapporten skal som nævnt vurdere hvor der kan konstateres ækvivalens mellem de obligatoriske moduler på den kommunale lederuddannelse og de obligatoriske moduler på diplomuddannelsen i ledelse, og hvor uddannelserne måtte være forskellige. Hvis den kommunale lederuddannelse ikke er på niveau med diplomuddannelsen i ledelse, skal rapporten komme med forslag til hvor der kan sættes ind for at hæve niveauet.

Da rapporten er afgrænset til de obligatoriske moduler der er fastsat af rekvirenterne, inddrager den fx ikke afgangprojektet på diplomuddannelsen i ledelse selvom kravene til afgangprojektet spiller en afgørende rolle på uddannelserne på MVU-niveau. Formålet med afgangprojektet på diplomuddannelsen i ledelse er således at dokumentere at niveauet for uddannelsen er opnået.

Vurderingerne er udformet på baggrund af de regler der var gældende da informationsindsamlingen blev gennemført i juni 2007, herunder bekendtgørelsen om diplomuddannelsen i ledelse.

Regelgrundlaget der inddrages, er samlet set følgende:

- Bekendtgørelse af lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) mv. (lovbekendtgørelse nr. 956 af 28. november 2003)
- Bekendtgørelse af lov om Centre for Videregående Uddannelse (lovbekendtgørelse nr. 228 af 17. marts 2006)
- Lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser (lov nr. 562 af 6. juni 2007)
- Bekendtgørelse om diplomuddannelsen i ledelse (bekendtgørelse nr. 120 af 25. februar 2003)
- Bekendtgørelse om prøver og eksamen i erhvervsrettede uddannelser (bekendtgørelse nr. 766 af 26. juni 2007)
- Bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor (bekendtgørelse nr. 113 af 19. februar 2001).

Derudover inddrages studieordningen for diplomuddannelsen i ledelse (revideret 19. juni 2007) og studieordningen for den kommunale lederuddannelse.

Ifølge den kommunale lederuddannelses hjemmeside og en trykt brochure udbydes uddannelsen i et samarbejde mellem DFH og COK. Uddannelsen er iværksat af Kommunernes Landsforening (KL) og de kommunale chefforeninger. Rådet for den kommunale lederuddannelse (DKL-rådet) fastlægger de overordnede principper for den kommunale lederuddannelse og godkender studieordningen. DKL-rådet består af repræsentanter for kommunaldirektørforeningen, børne- og kulturchefforeningen, socialchefforeningen, foreningen af skattechefer, kommunalteknisk chefforening og KL.

1.4 Rapportens opbygning

Ud over dette indledende kapitel indeholder rapporten et kapitel som belyser følgende temaer:

- Formål og mål
- Det faglige indhold
- Omfang og struktur
- Adgangskrav og merit
- Prøver og censorer
- Undervisere og studiemiljø
- Kvalitetssikring og -udvikling.

Hvert tema indledes med en gengivelse af regelgrundlaget, først og fremmest bekendtgørelsen om diplomuddannelsen i ledelse. Vurderingerne i rapporten findes i umiddelbar forlængelse af de afsnit de vedrører. I appendiks A findes desuden en samlet oversigt over vurderingerne.

2 Ækvivalensvurdering

2.1 Formål og mål

Bekendtgørelsen om diplomuddannelsen i ledelse (§ 1) fastsætter at uddannelsens formål er at forbedre voksnes erhvervskompetencer og deres personlige og faglige kompetencer til selvstændigt at varetage ledelsesopgaver i såvel private som offentlige virksomheder. Desuden skal uddannelsen give forudsætninger for videreuddannelse.

Studieordningen for diplomuddannelsen i ledelse (§ 1) præciserer at uddannelsen skal sætte deltagerne i stand til at vurdere, reflektere og anvende elementer der indgår i ledelsesprocessen fra strategisk til operativt niveau. Praksisfokusering er en central del af uddannelsen som også skal udvikle de studerendes skriftlige og mundtlige kompetencer og samtidig give teoretisk viden og skabe forbindelse mellem teori og praksis. Blandt uddannelsens mål er at de studerende skal erhverve en systematisk helhedsforståelse på tværs af organisatoriske og faglige grænser, og at de skal kunne analysere organisationens omgivelser.

JCVU har sammenfattet bekendtgørelsens og studieordningens formål og målformuleringer i såkaldte kompetencemål. Målene er følgende:

- Diplomledere skal udvikle deres personlige og faglige kompetence til selvstændigt at kunne varetage ledelsesopgaver i privat og offentligt regi.
- Uddannelsen skal forbedre deltageres erhvervskompetence. Det er et perspektiv for uddannelsen at studerende kan påtage sig nye ledelsesopgaver og ledelsesfunktioner samt være aktører i at skabe forudsætninger for egen position og opgaveløsning.
- Uddannelsen sigter på at styrke deltageres handlekompetence, så de studerende kan forholde sig perspektiverende, analyserende, reflekterende og vurderende til faglige og praksisrelaterede komplekse problemstillinger samt udtænke nye handlemuligheder set fra et ledersynspunkt.
- Deltagerne skal erhverve systematisk helhedsforståelse på tværs af sektorer og brancher samt kunne fortolke og udforme strategier, mål og planer.

- Diplomledere skal kunne lede, inddrage og motivere medarbejdere
- Gennem uddannelsen skal de studerendes skriftlige og mundtlige evner udvikles.
- Uddannelsen skal desuden give forudsætninger for videreuddannelse.

Formålet med den kommunale lederuddannelse der fremgår af studieordningen (§ 1), er at kommunale ledere får en uddannelse som bidrager til at give dem et godt grundlag for at lede en kommunal organisation. Uddannelsen skal fokusere på kommunal ledelse og de særlige vilkår der er forbundet med at være kommunal leder.

Blandt målene for uddannelsen er at styrke og udvikle deltagernes personlige lederidentitet gennem indsigt i de teorier og metoder der understøtter ledelsesarbejdet. Desuden skal uddannelsen styrke deltagernes kompetencer inden for personligt lederskab, strategisk ledelse, styring og organisationsudvikling.

Studieordningen (§ 5) lægger afgørende vægt på uddannelsens forankring i praksis. Derimod dokumenterer beskrivelsen i studieordningen ikke samspillet mellem teori og praksis.

Vurdering

Dokumentationsmaterialet viser at formål og mål for den kommunale lederuddannelse ikke ækvalerer med formål og mål for diplomuddannelsen i ledelse.

For at skabe ækvivalens må den kommunale lederuddannelses formål og mål udvides, og teoretisk viden må gøres til et selvstændigt mål.

Denne ækvivalensvurdering skal vurdere de obligatoriske moduler på den kommunale lederuddannelse i forhold til de obligatoriske moduler på diplomuddannelsen i ledelse. Når uddannelsernes samlede formål og mål vurderes, er det fordi formål og mål for uddannelserne sætter rammerne for alle modulerne og dermed også for hvilket formål og hvilke mål modulerne hver især skal bidrage til at indfri.

Ekspertgruppen vurderer at den kommunale lederuddannelse skaber nogle forventninger der ikke indfries, når uddannelsen niveaumæssigt skal ækvalere med diplomuddannelsen i ledelse. Det gælder fx bredden i uddannelsen. Den kommunale lederuddannelse har fokus på at udvikle den enkeltes lederskab i en kommunal kontekst, mens diplomuddannelsen i ledelse sigter mod et bredere ledelsesfelt.

Diplomuddannelsen i ledelse har desuden som et selvstændigt aspekt at indføre de studerende i forskellige teoretiske perspektiver af relevans for offentlig ledelse hvor den kommunale lederuddannelse ikke ses at have et sådant mål. Samspillet mellem teori og praksis sikres i diplomlederuddannelsen via opgaver og projekter, mens det er mere usikkert hvordan samspillet sikres i den kommunale lederuddannelse.

Formål og mål for de enkelte moduler beskrives og vurderes i forbindelse med det faglige indhold i det følgende afsnit.

2.2 Det faglige indhold

Dette afsnit belyser det faglige indhold. Først beskrives kravene til diplomuddannelsen i ledelse, herunder til formål og mål for de tre obligatoriske moduler. Dernæst beskrives kravene til formål og mål for de obligatoriske moduler på den kommunale lederuddannelse. På den baggrund sammenlignes modulerne på diplomuddannelsen i ledelse og den kommunale lederuddannelse. Endelig vurderer afsnittet det faglige indhold.

Bekendtgørelsen om diplomuddannelsen i ledelse (§ 7) fastsætter uddannelsens indhold, herunder de tre obligatoriske moduler: Det personlige lederskab, Ledelse og medarbejdere og Ledelse og organisation. Ifølge bekendtgørelsen (§ 1, stk. 2) skal uddannelsen gennemføres på et niveau der svarer til niveauet for en professionsbachelor- eller en bacheloruddannelse. Bekendtgørelsen (§ 1, stk. 3) fastsætter også at nationale og internationale forskningsresultater i størst muligt omfang skal integreres i undervisningen.

Det faglige indhold for de obligatoriske moduler fastlægges nærmere i studieordningen for diplomuddannelsen i ledelse (§ 6, stk. 4.1-4.3). For hvert modul beskrives dets formål og mål og de temaer der skal arbejdes med.

Formålet med *modul 1*, Det personlige lederskab, er at de studerende skal kunne kende, vælge, anvende og udvikle forskellige ledelseskompetencer og ledelsesidentiteter i forbindelse med deres egne ledelsesmæssige udfordringer. De studerende skal arbejde på et samfunds- og videnskabs-teoretisk grundlag med forskellige ledelsesteorier, strategier og metoder og inddrage problemstillinger og erfaringer fra deres egen organisation.

Målene er bl.a. at de studerende på et videnskabsteoretisk grundlag skal arbejde med, reflektere over og forstå forskellige ledelsesteorier. De studerende skal desuden tilegne sig kompetencer til at forstå forholdet mellem ledelsesmæssige udfordringer og udviklingen af egne ledelseskompe-

tencer relateret til en kompleks kontekst af politiske, rationelle og sociale logikker. Endelig skal de studerende kunne anvende teorier, strategier, metoder og redskaber til at vurdere den helhed som lederen er en del af, med henblik på at forstå og udvikle deres egen ledelsespraksis.

På modulet arbejdes der med følgende temaer:

- 1 Personligt lederskab som fortælling og fortolkning i et videnskabsteoretisk perspektiv
- 2 Professionel kompetenceudvikling
- 3 Ledelse og kommunikation.

Formålet med *modul 2*, Ledelse og medarbejdere, er at skærpe de studerendes opmærksomhed omkring og forståelse af det dynamiske samspil mellem medarbejdere og ledelse som resultat af og bidrag til organisatoriske processer og udviklingsmuligheder. Med udgangspunkt i ledelsesteoretiske perspektiver skal de studerende tilegne sig kompetencer til at forstå og forholde sig til hvordan teorier om, iagttagelser af og refleksioner over organisatoriske værdier, processer og identiteter skaber vilkår for kompetenceudvikling af såvel medarbejdere som ledelse i praksis. De studerende skal også inddrage problemstillinger og erfaringer fra deres egen organisation.

Blandt målene er at de studerende lærer at forstå grundtrækkene i teoretiske og metodiske perspektiver på leder-medarbejder-relationer og bliver i stand til at placere deres egen ledelse i sammenhængen. De studerende skal kunne iagttage og reflektere over dynamiske processer i leder-medarbejder-relationer, herunder reflektere over egne positioner og perspektiver. De studerende skal også lære at bringe ledelses- og medarbejderkompetencer i spil og udvikle dem i relation til organisationens værdier og mål. Derudover skal de studerende kunne forstå og reflektere over konkrete personale- og ledelsesproblemer i forhold til teorier, metoder og strategier for løsnings- og udviklingsmuligheder.

Modul 2, Ledelse og medarbejdere, arbejder med følgende temaer:

- 1 Ledelse i kompetenceudvikling
- 2 Ledelse i dynamiske processer
- 3 Beslutningstagning, konflikter, magt og repræsentation.

Formålet med *modul 3*, Ledelse og organisation, er at skærpe de studerendes opmærksomhed omkring og forståelse af de organisatoriske forholds betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske tiltag i deres egen organisation. De studerende skal derved tilegne sig kompetencer til at forstå og forholde sig til centrale organisatoriske udfordringer i den offentlige og private sektor, herunder at forstå hvordan private og offentlige virksomheders kulturelle identitet skabes i netværkskonstruktioner.

Målene er bl.a. at de studerende lærer at forstå grundtrækkene i forskellige teoretiske perspektiver på organisationer og bliver i stand til at placere deres egen organisation i sammenhængen. De studerende skal forstå at der er flere forskellige teoretiske og metodiske analyser af et organisationsproblem. De studerende skal også kunne anvende teori og metode til løsning af organisatoriske problemer. Desuden skal de studerende kunne udvikle, formidle og gennemføre relevante strategier i en udviklings- og forandringsproces.

På modul 3, Ledelse og organisation, arbejdes der med temaerne:

- 1 Organisation og omverden
- 2 Organisationen som struktur, kultur og værdier
- 3 Ledelse, styring og strategi.

Studieordningen for den kommunale lederuddannelse (§ 5, stk. 4.1-4.3) beskriver formål og mål for hvert af de tre obligatoriske moduler.

Beskrivelsen af *modul 1*, Det personlige lederskab, på den kommunale lederuddannelse er identisk med beskrivelsen af modulet på studieordningen for diplomuddannelsen i ledelse, jf. i øvrigt afsnit 2.4 og 2.5

Formålet med *modul 2*, Organisation, kultur og værdier, er at kvalificere de studerende til at analysere og vurdere deres handlemuligheder i forhold til forskellige organisationsstrukturer, -kulturer og -processer ud fra et helhedsorienteret syn på kommunale organisationer. De studerende skal arbejde med teori, analyse og metoder til at forstå kommunale organisationers komplekse sammenhænge med henblik på at tilegne sig kompetencer til at træffe beslutninger og handle hensigtsmæssigt i deres egen organisation.

Blandt målene er at de studerende skal forstå grundvilkårene for den kommunale organisation i et samfund under forandring. De studerende skal kunne anvende forskellige organisationsteoretiske perspektiver til at se deres egen arbejdsplads som en del af den kommunale organisation. Modulet skal også give de studerende indsigt i forskellige metoder til at analysere kultur og værdier på deres egen arbejdsplads set i sammenhæng med omverdenens krav og forventninger.

Formålet med *modul 3*, Strategi og styring, er at styrke de studerendes viden om organisationens strategiske ledelse og give redskaber til at formulere og styre effektivt efter organisationens mål. På modulet skal de studerende tilegne sig kundskaber i forhold til nyere teorier og metoder til strategi og styring.

Målene er bl.a. at de studerende forstår udviklingen i den kommunale organisations eksistensgrundlag i forhold til en strategisk proces i deres egen organisation. Desuden skal modulet give

de studerende indsigt i strategiske analyseværktøjer der sætter dem i stand til at opstille strategier og operationalisere strategiske mål i forhold til udvikling af deres egen organisation og herunder konsekvensvurdere implementering af deres egne handlingsplaner.

Hvis man sammenligner modul 1, Det personlige lederskab, på diplomuddannelsen i ledelse med det tilsvarende modul på den kommunale lederuddannelse, er beskrivelserne af formålet og målene identiske. Hvis man ser på de undervisningsplaner og den litteratur som JCVU og den kommunale lederuddannelse anvender, er der til gengæld forskel på hvordan de to uddannelser lever op til formålet og målene.

På den kommunale lederuddannelse har modulet et kommunalt perspektiv, og ledelse knyttes overvejende til den enkelte leder. På diplomuddannelsen i ledelse er forståelsen af Det personlige lederskab bredere, og ledelse knyttes fx til strukturer og økonomi. Desuden har uddannelsen et tydeligere teoretisk spor.

Indholdet af de obligatoriske moduler på den kommunale lederuddannelse dækker ikke det faglige indhold på modul 2, Ledelse og medarbejdere, på diplomuddannelsen i ledelse. Derimod er der indholdsmæssigt en vis lighed mellem modul 2, Organisation, kultur og værdier, og modul 3, Strategi og styring, på den kommunale lederuddannelse og modul 3, Ledelse og organisation, på diplomuddannelsen i ledelse.

Modulerne på de to uddannelser adskiller sig dog på en række punkter. Det teoretiske perspektiv er bredere på modulet på diplomuddannelsen end på modulerne på den kommunale lederuddannelse, fx med hensyn til den strategiske tænkning. Organisation og omverden inddrages heller ikke i samme omfang på modulerne på den kommunale lederuddannelse som på diplomuddannelsen i ledelse, fx til at sætte rammer for muligheden for at udøve ledelse.

Dokumentationsmaterialet viser at den litteratur der anvendes, stort set kun omfatter national forskning, både på diplomuddannelsen i ledelse på JCVU og på den kommunale lederuddannelse. Den nyeste internationale forskning, fx om New Public Management, inddrages således ikke.

Vurdering

Dokumentationsmaterialet viser at det faglige indhold på de obligatoriske moduler ikke ækvivalerer med det faglige indhold på de obligatoriske moduler på diplomuddannelsen i ledelse.

For at skabe ækvivalens må den kommunale lederuddannelses perspektiv udvides på en række

områder. Det gælder den teoretiske bredde på alle modulerne. Det gælder også med hensyn til at sætte fokus på den samfundsmæssige og organisatoriske kontekst for ledelse og strategier på modul 2, Organisation, kultur og værdier, og på modul 3, Strategi og styring, på den kommunale lederuddannelse.

Det skal understreges at modulerne 2 og 3 på den kommunale lederuddannelse er vurderet under ét i forhold til modul 3 på diplomuddannelsen i ledelse. Det skal også understreges at den kommunale lederuddannelse ikke har et indhold der svarer til indholdet på modul 2, Ledelse og medarbejdere, på diplomuddannelsen i ledelse. Den kommunale lederuddannelse vil således ikke kunne give merit i forhold til dette modul.

Det vil i øvrigt styrke det faglige indhold på alle modulerne hvis undervisningen i højere grad inddrager resultater af international forskning. Det kan ske ved i højere grad at inddrage artikler med de nyeste forskningsresultater, fx på dansk, svensk, norsk eller engelsk, som supplement til de dansksprogede bøger i pensum.

Fælles for de obligatoriske moduler på diplomuddannelsen i ledelse er at de i ret høj grad viser hvilke tilgange til ledelse der findes, mens der er sket en udvælgelse og indholdsmæssig indsnævring på den kommunale lederuddannelse. I den forbindelse skal det dog understreges at formålsbeskrivelsen for modul 1, Det personlige lederskab, er den samme på den kommunale lederuddannelse og diplomuddannelsen i ledelse, jf. i øvrigt afsnit 2.4 vedrørende merit og 2.5 vedrørende prøveform.

2.3 Omfang og struktur

Bekendtgørelsen om diplomuddannelsen i ledelse (§ 2) fastsætter at uddannelsen er normeret til et studenterårsværk hvilket svarer til 60 point i European Credit Transfer System (ECTS-point). Bekendtgørelsen (§ 7) fastsætter også at uddannelsen skal indeholde de tre obligatoriske moduler: Det personlige lederskab, Ledelse og medarbejdere og Ledelse og organisation. Hvert modul skal svare til ni ECTS-point.

Bekendtgørelsen om diplomuddannelsen i ledelse (§ 2, stk. 4) fastsætter desuden at uddannelsen skal tilrettelægges som fagligt afgrænsede moduler. Samtidig fastsætter studieordningen for diplomuddannelsen i ledelse (§ 6, stk. 2) at uddannelsesforløbet skal tilrettelægges så deltagernes mulighed for at strukturere indholds- og procesdelen øges gennem uddannelsen.

I forhold til opgørelsen i ECTS-point regner JCVU med at den studerendes arbejdsindsats fordeles sig som følger for hvert af de tre moduler: deltagelse i undervisning (40 lektioner a 60 minutter, dvs. 40 timer), deltagelse i studiegruppearbejde (22 timer), forberedelse (80 timer), udarbejdelse af skriftlige arbejder, vejledning og eksamination (80 timer). Det samlede timetal udgør således 222 timer.

JCVU arbejder ikke med pensumlister. I stedet arbejder JCVU med tre forskellige former for litteraturangivelser, hhv. gennemgående litteratur, kompendium og øvrig eller anbefalet litteratur.

Studieordningen for diplomuddannelsen i ledelse anbefaler at de obligatoriske moduler tages i følgende rækkefølge: 1. Det personlige lederskab, 2. Ledelse og medarbejdere og 3. Ledelse og organisation. Af didaktiske grunde anbefaler JCVU at modulerne tages i en anden rækkefølge, nemlig 1. Ledelse og organisation, 2. Det personlige lederskab og 3. Ledelse og medarbejdere.

På den kommunale lederuddannelse er modulet Det personlige lederskab fastsat til 54 lektioner og 9 ECTS-point. De to øvrige obligatoriske moduler, Organisation, kultur og værdier og Strategi og styring, omfatter hver især 36 lektioner, men er ikke opgjort i ECTS-point uanset at den samlede uddannelse ifølge studieordningen er normeret til et halvt studenterårsværk, og at læsevejledningerne omtaler et pensum. Ud over læsevejledningerne findes der henvisninger til litteratur i studievejledninger og lektionsplaner.

I forhold til opgørelsen i ECTS-point for modulet Det personlige lederskab regner den kommunale lederuddannelse med at den studerendes arbejdsindsats fordeles sig som følger: deltagelse i undervisning (54 lektioner a 45 minutter, dvs. 40,5 timer), forberedelse (135 timer), gruppeøvelser (30 timer), udarbejdelse af skriftlige arbejder og eksamination (83,5 timer). Det samlede timetal udgør således 288,5 timer.

I modsætning til praksis på JCVU arbejdes der med pensumlister på den kommunale lederuddannelse. Pensum omtales i læsevejledningerne til kompendierne for modul 1 og 3, og der er litteraturhenvisninger i lektionsplanerne for de enkelte moduler.

Hverken på JCVU eller den kommunale lederuddannelse er omfanget af hvad der skal læses til undervisningen, og hvad der anbefales som supplerende litteratur, tydelig. Men det fremgår at læsemængden på de obligatoriske moduler på den kommunale lederuddannelse ikke er så stor som på de obligatoriske moduler på diplomuddannelsen i ledelse.

Det anbefalede forløb på den kommunale lederuddannelse er: 1. Det personlige lederskab, 2. Organisation, kultur og værdier og 3. Strategi og styring.

Vurdering

Dokumentationsmaterialet viser at omfanget af de obligatoriske moduler på den kommunale lederuddannelse ikke ækvivalerer med omfanget af de obligatoriske moduler på diplomuddannelsen i ledelse.

For at skabe ækvivalens må den samlede arbejdsmængde på den kommunale lederuddannelse, herunder læsemængden, gøres større. Det gælder i særdeleshed på modulerne 2 og 3, dvs. Organisation, kultur og værdier og Strategi og styring.

Vurderingsgrundlaget er imidlertid ikke fuldstændigt. For det første er kun det ene modul på den kommunale lederuddannelse gjort op i ECTS-point. Det medfører manglende gennemsigtighed, hvilket ikke stemmer overens med kvalitetsmålene for en uddannelse der sammenligner sig med en videregående uddannelse.

For det andet er læsemængden på de forskellige moduler ikke klart afgrænset. Det fremgår ikke tydeligt hvad der er pensum, herunder hvad der forudsættes læst til undervisningen, og hvornår der er tale om forslag til supplerende læsning. Trods den manglende præcision fremgår det af dokumentationsmaterialet at læsemængden på de obligatoriske moduler på den kommunale lederuddannelse er mindre end på de obligatoriske moduler på diplomuddannelsen i ledelse.

Hvis den kommunale lederuddannelse fremadrettet skal sandsynliggøre at omfanget af de obligatoriske moduler svarer til omfanget af de obligatoriske moduler på diplomuddannelsen i ledelse, bør opgørelser i ECTS-point og præcise pensumopgivelser indgå.

Spørgsmålet om at tydeliggøre læsekravene til undervisningen er ikke kun centralt når det gælder om at gøre omfanget af modulerne op. Tydelige læsekrav har betydning for hvordan der kan arbejdes med litteraturen i undervisningen. Det gælder hvad enten der er tale om empiri, teori eller refleksioner. Hvis det forudsættes at de studerende har forberedt sig til timerne, kan undervisningen trække på litteraturen på en anden måde og i et andet omfang end hvis den først skal gennemgås.

2.4 Adgangskrav og merit

Adgangskrav

Ifølge bekendtgørelsen om diplomuddannelsen i ledelse (§ 6) skal ansøgere have gennemført en uddannelse på niveau med en mellemlang videregående uddannelse eller en relevant uddannelse på niveau med enten en kort videregående uddannelse eller en videregående voksenuddannelse gennemført som reguleret forløb. Desuden skal ansøgere have mindst to års relevant erhvervs erfaring efter en gennemført adgangsgivende uddannelse. Institutionen kan på baggrund af en konkret vurdering dispensere fra adgangskravene om uddannelsesniveau.

JCVU dispenserer sjældent fra adgangskravet. Når det sker, er det begrundet i ansøgerens samlede erfaringsmæssige baggrund, typisk virksomhedsintern lederuddannelse. JCVU har givet tre dispensationer inden for de seneste to år. De studerendes indgangsniveau er typisk en mellemlang videregående uddannelse.

Den kommunale lederuddannelse følger reglerne for optagelse på diplomuddannelsen i ledelse, jf. studieordningen (§ 4, stk. 2). Der er givet ni dispensationer inden for de seneste to år. Dispensationerne er givet til ledere med betydelige ansvarsområder, men uden formelle uddannelser. Hvad angår de studerendes indgangsniveau har 30 ud af 56 en mellemlang videregående uddannelse, 14 har en lang videregående uddannelse, 3 har en kort videregående uddannelse og 9 har en uddannelse på et andet niveau, jf. dispensationerne.

Vurdering

Dokumentationsmaterialet viser at den kommunale lederuddannelse har de samme adgangskrav som diplomuddannelsen i ledelse.

Adgangskravene fremgår af studieordningen for den kommunale lederuddannelse. I den forbindelse bør studieordningen henvise til bekendtgørelsen for diplomuddannelsen i ledelse (§ 6) som fastsætter kravene.

Merit

Bekendtgørelsen for diplomuddannelsen i ledelse (§ 11) fastsætter at der kan gives merit for uddannelseselementer der er bestået på en anden dansk eller udenlandsk videregående uddannelse.

Desuden fastsætter studieordningen for diplomuddannelsen i ledelse (§ 17, stk. 1) at moduler som er bestået på en af de institutioner der udbyder diplomuddannelsen i ledelse, ækvivalerer med tilsvarende moduler på de andre institutioner.

Derudover har udbyderne af diplomuddannelsen i ledelse aftalt at der gives merit for modulet Det personlige lederskab på baggrund af en gennemført erhvervsdiplomlederuddannelse.

Ifølge redegørelsen fra den kommunale lederuddannelse er der ikke indgået nogen meritaftaler. Det fremgår imidlertid af et notat om sammenhængene mellem den kommunale lederuddannelse og diplomuddannelsen i ledelse som den kommunale lederuddannelse tidligere har sendt til EVA via Undervisningsministeriet, at en studerende der har taget modulet Det personlige lederskab på den kommunale lederuddannelse, er omfattet af studieordningens § 17, stk. 1 ("Beståede moduler ved en af institutionerne ækvivalerer tilsvarende moduler ved de andre institutioner."). Forklaringen er at det er DFH der eksaminerer og udsteder bevis for gennemført modul på diplomuddannelsen i ledelse når en studerende gennemfører modulet Det personlige lederskab som led i den kommunale lederuddannelse. JCVU slår imidlertid fast i sin redegørelse at institutionen ikke giver merit hvis modulet er gennemført som led i den kommunale lederuddannelse.

Derudover har EVA tidligere fået oplyst af KL at DFH giver merit for de øvrige obligatoriske moduler på den kommunale lederuddannelse, dvs. Organisation, kultur og værdier og Strategi og styring. Modulerne meritoverføres som modulet Ledelse og organisation på diplomuddannelsen i ledelse. Det fremgår også af COK's hjemmeside at DFH "giver merit for to ud af tre obligatoriske moduler på diplomuddannelse i ledelse, når den studerende har bestået eksamen på de obligatoriske DKL-moduler". Det omtales til gengæld ikke i redegørelsen fra den kommunale lederuddannelse.

Endelig er det værd at bemærke at studieordningen (§ 2) omtaler uddannelsen som en erhvervsrettet videregående uddannelse.

Vurdering

Denne ækvivalensvurdering skal danne grundlag for en central meritaftale. De aftaler om og muligheder for merit der er beskrevet i dokumentationsmaterialet, vurderes derfor ikke direkte, men indholdet af dem er omtalt andre steder i rapporten, herunder i afsnit 2.2 der handler om det faglige indhold.

Dokumentationsmaterialet viser at der er behov for at status af modul 1, Det personlige leder-

skab, afklares når modulet er taget som led i den kommunale lederuddannelse. Afklaringen skal bl.a. ske i forhold til udbyderne af diplomuddannelsen i ledelse

Dokumentationsmaterialet viser også at der er behov for at DFH tager sin praksis i forhold til merit op til vurdering. I den forbindelse er det vigtigt at være opmærksom på at bekendtgørelsen for diplomuddannelsen i ledelse fastsætter at der kan gives merit for uddannelseselementer der er bestået på en anden dansk eller udenlandsk *videregående uddannelse*, mens studieordningen for diplomuddannelsen i ledelse omtaler et element der er gennemført/bestået på en *lederuddannelse*. Der er altså sket et terminologisk skred fra bekendtgørelsen til studieordningen. Det betyder at DFH's praksis ikke er i overensstemmelse med bekendtgørelsen.

Det er i øvrigt forkert og derfor misvisende når studieordningen for den kommunale lederuddannelse beskriver uddannelsen som en videregående uddannelse.

2.5 Prøver og censorer

Prøver

Bekendtgørelsen om diplomuddannelsen i ledelse (§ 8) fastsætter at de obligatoriske moduler afsluttes med en bedømmelse i henhold til lov om åben uddannelse.

Studieordningen for diplomuddannelsen i ledelse (§ 10) præciserer at den studerende skal stifte bekendtskab med flere forskellige former for bedømmelse i løbet af uddannelsen. Fælles for prøveformerne er at de skal bringe teori og praksis i spil. Desuden fremgår det som tidligere nævnt af formålsbeskrivelsen (§ 1) at uddannelsen skal udvikle de studerendes skriftlige og mundtlige kompetencer. Studieordningen (§ 10, stk. 3) fastsætter derudover at mindst to obligatoriske moduler skal bedømmes med ekstern censur.

På JCVU afsluttes to af modulerne, Ledelse og organisation og Det personlige lederskab, med skriftlige opgaver og efterfølgende mundtlig eksamination. Hver opgave må maksimalt fylde 12 sider. Modulet Ledelse og medarbejdere afsluttes med en synopsis og en mundtlig eksamination. Synopsen må maksimalt fylde fem sider. Fælles for de tre prøver er altså at der stilles krav om et skriftligt produkt og efterfølgende mundtlig eksamination. Alle tre prøver vurderes efter 13-skalaen og med ekstern censur. Ud over bekendtgørelsen og studieordningen er kravene til prøverne beskrevet i en eksamensvejledning og i et dokument med såkaldte "håndgreb" for studerende på diplomuddannelsen i ledelse på JCVU.

På den kommunale lederuddannelse afsluttes det ene modul, Det personlige lederskab, med en mundtlig prøve på baggrund af en skriftlig opgave, jf. i øvrigt afsnit 2.4 vedrørende prøvens status. DKL opfordrer til at opgaven skrives i grupper. Opgaven må maksimalt fylde otte sider når den skrives individuelt, og tre sider yderligere pr. efterfølgende studerende. De to andre moduler, Organisation, kultur og værdier og Strategi og styring, afsluttes med en mundtlig prøve der er fælles for de to moduler. Der skal ikke foreligge noget skriftligt produkt, men der stilles en fælles caseopgave. Prøven varer sammenlagt 45 minutter, og heraf har de studerende et kvarter til deres egen præsentation. Begge prøver på den kommunale lederuddannelse er beskrevet i eksamensvejledninger og vurderes efter 13-skalaen og med ekstern censur.

Vurdering

Dokumentationsmaterialet viser at prøverne på de obligatoriske moduler på den kommunale lederuddannelse ikke ækvivalerer med prøverne på de obligatoriske moduler på diplomuddannelsen i ledelse.

For at skabe ækvivalens må de nuværende krav til den kommunale lederuddannelses fælles prøve på modulerne 2, Organisation, kultur og værdier, og 3, Strategi og styring, ændres så de begge afsluttes med en prøve. Alternativt skal modulerne 2 og 3 slås sammen og tilrettelægges som et fagligt afgrænset modul. På nuværende tidspunkt afsluttes modulerne 2 og 3 på den kommunale lederuddannelse som nævnt med en fælles prøve. Det betyder at uddannelsen ikke er tilrettelagt som fagligt afgrænsede moduler i overensstemmelse med bekendtgørelsen for diplomuddannelsen i ledelse (jf. afsnit 2.3).

Hverken bekendtgørelsen eller studieordningen for diplomuddannelsen i ledelse foreskriver nogen bestemt prøveform. Det betyder at der ikke kan stilles krav til en bestemt prøveform, men den valgte mundtlige prøve der afslutter modulerne 2 og 3 på den kommunale lederuddannelse, kan problematiseres.

I modsætning til prøveformerne på diplomuddannelsen i ledelse på JCVU der består af et skriftligt produkt og en mundtlig prøve, sikrer prøven på den kommunale lederuddannelse ikke at de studerendes skriftlighed udvikles. Den mundtlige prøve giver heller ikke de studerende mulighed for at inddrage teori og praksis i samme omfang som en prøve der indeholder både en skriftlig og en mundtlig del. Det betyder samtidig at der er ringere mulighed for fordybelse, og at de studerende ikke udfordres på samme måde i forbindelse med prøven på den kommunale lederuddannelse hvilket forstærkes af at der er afsat uforholdsmæssigt lang tid til de studerendes egen præsentation i forbindelse med prøven på modulerne 2 og 3.

Censorer

Ifølge bekendtgørelsen om diplomuddannelsen i ledelse (§ 8, stk. 4) skal der oprettes et censor-korps der skal sammensættes så det dækker alle de fag eller fagområder der indgår i uddannelsen, og de ansættelsesområder som uddannelsen sigter mod. Censorerne beskikkes af Undervisningsministeriet.

Desuden præciserer bekendtgørelsen om prøver og eksamen i erhvervsrettede uddannelser (§ 31, stk. 3) at mindst en tredjedel af censorerne i censorkorpset skal have deres hovedbeskæftigelse uden for de institutioner der udbyder videregående uddannelser på et af de ansættelsesområder som uddannelsen sigter mod.

Bekendtgørelsen om prøver og eksamen i erhvervsrettede uddannelser (§ 22, stk. 2) fastsætter også at en censor skal have indgående kendskab til faget eller fagområdets forudsætninger, mål og metoder, specifik kompetence inden for et eller flere faglige delområder som indgår i uddannelsen, og viden om uddannelsens anvendelsesmuligheder, herunder kendskab til aftagernes situation og behov.

JCVU henviser i sin redegørelse til de kompetencekrav der stilles til ansøgere i forbindelse med censorbeskikkelse. Blandt kravene er dels en bred, relevant, faglig, praktisk og teoretisk baggrund inden for det ledelsesmæssige område, dels en uddannelsesmæssig baggrund på mindst LVU-niveau.

Den kommunale lederuddannelse bruger udelukkende censorer fra censorkorpset for diplomuddannelsen i ledelse, ifølge redegørelsen. Studieordningen (§ 9) henviser til det regelgrundlag der gælder for censorkorpset.

Censorer til diplomuddannelsen i ledelse allokeres centralt fra censorformandskabets sekretariat, mens censorer til modul 3 på den kommunale lederuddannelse udpeges af DKL-rådet.

Vurdering

Dokumentationsmaterialet viser at den kommunale lederuddannelse i praksis følger de krav der gælder for censorkorpset på diplomuddannelsen i ledelse, idet den kommunale lederuddannelse bruger censorerne fra diplomuddannelsen i ledelse.

2.6 Undervisere og studiemiljø

Lov om professionshøjskoler (§ 3, stk. 2) fastsætter at en professionshøjskole skal sikre at uddannelsernes vidensgrundlag er karakteriseret ved professions- og udviklingsbaseret. Kravene bygger videre på lov om centre for videregående uddannelse (§ 27 a og 27 b) der stiller krav om forskningstilknytning og professions- og udviklingsbaseret.

Bekendtgørelsen om uddannelsen til professionsbachelor (§ 5, pkt. 10) fastsætter at underviserne skal have et kvalifikationsniveau der samlet set ligger højere end uddannelsen.

Ifølge studieordningen for diplomuddannelsen i ledelse (§ 23, stk. 4) forpligter institutioner der udbyder diplomuddannelsen i ledelse, sig til at etablere aftaler med universitære institutioner om forskningstilknytning for at sikre og udvikle kvaliteten af uddannelsen. Institutionerne skal også sikre en løbende kompetenceudvikling af underviserne.

JCVU har formuleret en række kompetencekrav til underviserne ved diplomuddannelsen i ledelse. Underviserne skal bl.a. have en relevant kandidat- eller masteruddannelse og have enten ledelseserfaring eller erfaring som ledelses- eller organisationskonsulent. For at sikre sammenhæng og progression på uddannelsen bruger JCVU kun fastsatte undervisere på de obligatoriske moduler. Af de undervisere der de seneste to gange har undervist på de obligatoriske moduler, har seks en uddannelse på LVU-niveau, og to har en ph.d.-uddannelse.

Kravene til og rammerne for medarbejdernes kompetenceudvikling er beskrevet i en strategi for uddannelses- og udviklingsafdelingen på JCVU. Strategien indeholder først og fremmest en række hensigtserklæringer. Medarbejdernes kompetenceudvikling drøftes som led i en årlig medarbejderudviklingssamtale der danner baggrund for konkrete planer for den enkelte underviser.

For at sikre miljøet omkring uddannelsen er der indgået en række samarbejdsaftaler med miljøer med udviklingsbaseret, fx uddannelsescentret Vitus Bering Danmark. Desuden har JCVU indgået en række generelle samarbejdsaftaler med forskningsmiljøer. Derudover har to af underviserne som nævnt forskningskompetence.

På den kommunale lederuddannelse er der ikke formuleret eksplicite principper for valg af undervisere, ligesom der ikke er formuleret kompetencekrav til underviserne. Alle de lærere der har undervist på uddannelsen de seneste to gange, er nuværende eller tidligere undervisere på diplomuddannelsen i ledelse på DFH. Underviserne har alle en uddannelse på LVU-niveau. En ud af elleve undervisere er fastansat. De øvrige er timelærere. Alle underviserne har kompetence til at undervise på de tre obligatoriske moduler.

Der er afsat 300 timer årligt til en underviser der skal udvikle den kommunale lederuddannelse pædagogisk og fagligt. I den forbindelse kan den pågældende underviser samarbejde med den fastansatte underviser på DFH. Desuden holdes der 2-3 årlige møder med faglige og pædagogiske temaer.

Ifølge redegørelsen fra den kommunale lederuddannelse har underviserne på uddannelsen mulighed for at deltage i de tiltag inden for kompetenceudvikling der finder sted på DFH. DFH skal også sikre at den kommunale lederuddannelse er knyttet til miljøer med udviklingsbaseret eller forskningsmiljøer. I den forbindelse henviser den kommunale lederuddannelse til DFH's deltagelse i den Politologiske Forskerskole. Forbindelsen mellem den Politologiske Forskerskole og den kommunale lederuddannelse er imidlertid ikke tydelig.

Vurdering

Dokumentationsmaterialet viser at de nuværende underviseres kvalifikationer på den kommunale lederuddannelse ækvivalerer med de krav der gælder for undervisere på MVU-niveau.

Den kommunale lederuddannelse har imidlertid ikke formuleret krav til underviserne og skrevet disse krav ned. Manglende stillingtagen og skriftlighed betyder at det er uklart hvad uddannelsen forpligter sig til. Det betyder også at denne vurdering af ækvivalens alene sker i forhold til den hidtidige praksis. For at sikre et grundlag for en fremadrettet vurdering bør den kommunale lederuddannelse skriftligt formulere krav til underviserne.

Regelgrundlaget for diplomuddannelsen i ledelse stiller krav til lærernes kompetenceudvikling og studiemiljøet, men regelgrundlaget fastsætter ikke hvordan kravene skal honoreres. Studiemiljøet på den kommunale lederuddannelse vurderes derfor ikke med hensyn til ækvivalens, men udviklingsindsatsen på uddannelsen skal problematiseres.

Den kommunale lederuddannelse benytter først og fremmest løstansatte undervisere. I den forbindelse er det vigtigt at være opmærksom på at der kan være gode grunde til at benytte eksterne undervisere, fx kan det være med til at sikre forankringen i praksis. Løstansatte undervisere har imidlertid ikke en udviklingsforpligtelse som led i deres ansættelse, og det fremgår ikke i tilstrækkelig grad af dokumentationsmaterialet at der er afsat tilstrækkelige ressourcer til at udvikle uddannelsen. Det fremgår heller ikke i tilstrækkelig grad af dokumentationsmaterialet at der er et udviklende fagligt miljø via DFH og de eksterne miljøer DFH samarbejder med. Hvorom alting er, kan den kommunale lederuddannelse med fordel sandsynliggøre at der er afsat tilstrækkelige ressourcer til at udvikle uddannelsen, og at uddannelsen er forankret i et fagligt miljø eller tydeligt

koblet til andre miljøer.

2.7 Kvalitetssikring og -udvikling

Temaet for dette afsnit er kvalitetssikring og -udvikling. Et godt kvalitetssikringssystem sikrer at en uddannelse lever op til et antal krav der er fastsat på forhånd. Samtidig er et godt kvalitetssikringssystem garanteret for at en uddannelse til stadighed er opdateret og gennemføres på et tilfredsstillende fagligt niveau og i et miljø der understøtter at formål og mål for uddannelsen nås.

Institutioner for videregående uddannelser er forpligtet til at arbejde med kvalitetssikring og -udvikling ifølge standarder og retningslinjer for kvalitetssikring inden for det europæiske område for videregående uddannelse. Kvalitetssikring og -udvikling vil også indgå i de fremtidige kriterier for akkreditering af diplomuddannelserne.

På JCVU indgår kvalitetssikringen og -udviklingen af diplomuddannelsen i ledelse i institutionens samlede kvalitetssikringssystem. Der sker en systematisk evaluering af hvert modul ved aktivitetens afslutning. Evalueringen foregår elektronisk, og der genereres rapporter med resultaterne. Analyse og tolkning af resultaterne inddrages i lærernes selvevaluering og danner grundlag for justering af fx undervisningsplaner. Undervisere der ikke har undervist på de evaluerede moduler, men som underviser på diplomuddannelsen i ledelse, deltager i vurderingen af resultaterne. Ifølge redegørelsen fra JCVU suppleres de elektroniske spørgeskemaundersøgelser med kvalitative undersøgelser på udvalgte områder. Den samlede uddannelse evalueres systematisk blandt de studerende der har gennemført afgangprojektet.

Aftagere indgår i kvalitetsarbejdet på JCVU i forbindelse med aftagerundersøgelser og som medlemmer af følgegrupper der skal komme med forslag til udviklingen af uddannelsen.

På den kommunale lederuddannelse gennemføres der ligesom på JCVU systematisk evaluering af alle moduler vha. elektroniske spørgeskemaundersøgelser. Resultaterne drøftes blandt undervisere og bruges til at justere fx læseplanerne. DKL-rådet bidrager til kvalitetsarbejdet som repræsentant for aftagerne.

Vurdering

Kvalitetssikring og -udvikling vurderes ikke med hensyn til ækvivalens, men i det følgende stilles

der på baggrund af dokumentationsmaterialet en række forslag til forbedring af kvalitetsarbejdet på den kommunale lederuddannelse.

For det første gennemføres der ikke en systematisk evaluering af hele uddannelsen. Det betyder at den kommunale lederuddannelse ikke får systematisk viden om hvordan de forskellige moduler fungerer sammen, og hvordan uddannelsen fungerer i sin helhed.

For det andet gøres der alene brug af kvantitative metoder. Når man gennemfører et systematisk kvalitetsarbejde, er det en fordel at fremdrage dokumentation på flere forskellige måder, herunder at anvende både kvantitative og kvalitative metoder. En mere varieret metodebrug mindsker risikoen for ritualisering og giver et mere nuanceret billede af resultater og processer i relation til uddannelsen.

For det tredje bidrager DKL-rådet med et aftagerperspektiv hvilket er i overensstemmelse med uddannelsens kommunale sigte. Men hvis den kommunale lederuddannelse skal ækvivalere med diplomuddannelsen i ledelse, skal den have et bredere sigte. Det bredere sigte bør afspejles i det aftagerperspektiv der indgår i det systematiske kvalitetsarbejde, og kan nås ved fx at give mulighed for en bredere repræsentation i DKL-Rådet.

Appendiks A

Oversigt over vurderinger

Denne oversigt indeholder alle rapportens vurderinger. Vurderingerne står i samme rækkefølge og under de samme overskrifter som i rapporten hvor de enkelte forslag er udfoldet og kommenteret. Vurderingerne står sammen med forlagene til hvordan den kommunale lederuddannelse kan nå samme niveau som diplomuddannelsen i ledelse.

Vedrørende formål og mål (s. 10)

- Dokumentationsmaterialet viser at formål og mål for den kommunale lederuddannelse ikke ækvivalerer med formål og mål for diplomuddannelsen i ledelse.

Vedrørende det faglige indhold (s. 14)

- Dokumentationsmaterialet viser at det faglige indhold på de obligatoriske moduler ikke ækvivalerer med det faglige indhold på de obligatoriske moduler på diplomuddannelsen i ledelse.

Vedrørende omfang og struktur (s. 17)

- Dokumentationsmaterialet viser at omfanget af de obligatoriske moduler på den kommunale lederuddannelse ikke ækvivalerer med omfanget af de obligatoriske moduler på diplomuddannelsen i ledelse.

Vedrørende adgangskrav og merit (s. 18 og 19)

- Dokumentationsmaterialet viser at den kommunale lederuddannelse har de samme adgangskrav som diplomuddannelsen i ledelse.
- De aftaler om og muligheder for merit der er beskrevet i dokumentationsmaterialet, vurderes ikke direkte med hensyn til ækivalens fordi den samlede ækivalensvurdering skal danne grundlag for en central meritaftale.

Vedrørende prøver og censorer (s. 21 og 22)

- Dokumentationsmaterialet viser at prøverne på de obligatoriske moduler på den kommunale lederuddannelse ikke ækvivalerer med prøverne på de obligatoriske moduler på diplomuddannelsen i ledelse.
- Dokumentationsmaterialet viser at den kommunale lederuddannelse i praksis følger de krav der gælder for censorkorpset på diplomuddannelsen i ledelse, idet den kommunale lederuddannelse bruger censorerne fra diplomuddannelsen i ledelse.

Vedrørende undervisere og studiemiljø (s. 24)

- Dokumentationsmaterialet viser at de nuværende underviseres kvalifikationer på den kommunale lederuddannelse ækvivalerer med de krav der gælder for undervisere på MVU-niveau.
- Studiemiljøet på den kommunale lederuddannelse vurderes ikke med hensyn til ækvivalens, men udviklingsindsatsen på uddannelsen problematiseres.

Vedrørende kvalitetssikring og -udvikling (s. 25)

- Kvalitetssikring og -udvikling vurderes ikke med hensyn til ækvivalens, men på baggrund af dokumentationsmaterialet stilles der en række forslag til forbedring af kvalitetsarbejdet på den kommunale lederuddannelse.