



Det tværfaglige kulturprojekt i praksis

METROPOL

Center for Ledelse
og Styring

Det tværfaglige kulturprojekt i praksis

02

Målgruppe: Faglige medarbejdere i kulturforvaltninger og -institutioner

Kultur inviteres i en kommunal sammenhæng stadig oftere ind i fx forebyggelsesindsatsen, byudviklingen, integrationen, erhvervs- og turistpolitikken, sundhedsindsatsen, børneområdet mv. – listen er tilsyneladende endeløs. Det betyder, at samspillet med de andre fagprofessioner, med borgere, politikere og andre interessenter på kulturområdet står centralt i kulturektorens arbejde.

Erfaringen er, at samspillet viser forskellige måder at tænke og arbejde med kultur på. Det medfører, at kulturektoren ikke kan fastholde en bestemt definition af kulturbegrebet, men i stedet må arbejde med de kulturelle forståelser, som de løbende forandrer og udvider sig. Endvidere sker stadigt mere kulturelt udviklingsarbejde i tværfaglige og tværsektorielle projektsamarbejder og partnerskaber med borgere/brugere i nye organiseringsformer, som fx team og netværk.

Den udvikling stiller krav om nye kompetencer hos ledere og medarbejdere i kulturforvaltninger og -institutioner. Udfordringen er ikke længere at arbejde for flere og nye projektsamarbejder på tværs af fag, interesser, kommuner og landegrænser mv. Men derimod at udvikle kompetencerne til at iscenesætte, facilitere og deltage i innovativt samskabende processer med kulturlivets mange aktører og interessenter om opgaver og projekter – med samtidigt blik for den helhedsorienterede, strategiske udvikling. Både i de organiserede teams og netværk og i det daglige arbejde bliver det en central kompetence at kunne medvirke i

et konstruktivt og produktivt møde mellem de mange perspektiver på kulturområdet:

- den kulturelle profession
- de andre fagligheder som har rationaler, som konstitueres af deres professioners viden
- borgerens og brugerens perspektiv
- det politiske perspektiv

Når samarbejdet med andres perspektiver bliver centralt i kulturforvaltningens arbejde, er stærke kulturfaglige kompetencer en helt nødvendig forudsætning, men ikke længere tilstrækkeligt. Tværtimod bliver fx kompetencerne til at gå i dialog, til refleksion, til at indgå i relationer og til at skabe mening afgørende for de dynamiske, kreative og interaktive processer, der skal skabe udviklingen af kulturområdets velfærdsydelser.

Målgruppen

Målgruppen er medarbejdere/mellemledere/ledere med mindst 2 års erhvervs erfaring, der har det faglige ansvar som fx projektledere, tovholdere, koordinatore for tværfaglige teams og netværk i kulturafdelinger (fx kultur- og fritidskonsulenter) og kulturinstitutioner som biblioteker, musik- og ungdomsskoler, museer og arkiver mv.

Modulet kan også vælges som valgmodul af de ledere af kulturinstitutioner og -forvaltninger, der tager hele Diplomuddannelsen i ledelse.



Formål

Formålet med modulet er at styrke de studerendes kompetencer til i højere grad at lykkes med det kulturfaglige bidrag og udbytte i samspillet med sektorens mange interessenter.

På modulet udvikles de studerendes kompetencer til – med et kulturfagligt afsæt – at lede og indgå i teams og netværk i og uden for organisationen. Praksis og teori går hånd i hånd på dette modul, der tager afsæt i de konkrete, kulturfaglige erfaringer og udfordringer fra de studerendes egen organisation og der sker en kvalificering gennem forskellige teoretiske forståelser af team- og netværksfunktioner.



Indhold

På modulet arbejdes med afsæt i de kultur-
faglige styrings- og ledelsesudfordringer i
fire hovedtemaer:

1. Det udvidede kulturbegreb og kulturpolitik- kens rationaler

- Fra det normative kulturbegreb forankret i et fælles dannelsesideal til det udvidede kulturbegreb med uendelige tilslutningsmuligheder
- Styringskrydspres eller mulighedsfelt i det professionelle kulturarbejde. Fx i det tværfaglige og tværsektorielle samarbejde, i samarbejdet med den frivillige sektor, i samarbejde om kulturaftaler eller andet på tværs af kommune- og landegrænser, i partnerskaber og i samarbejdet mellem forvaltning og institutioner
- Forskellige roller og positioner som kulturmedarbejder/leder og kompetencer til at agere hensigtsmæssigt i dem

2. Team- og netværksudvikling og det senmoderne

- Fra traditionel/klassisk ledelsestænkning og organisationsteori til senmoderne forestillinger om ledelse, medarbejdere, decentrerede organisationer og teamudvikling.
- Fra disciplinsamfund til projektsamfund: om nye betydninger af rum og tid, når det midlertidige projekt definerer og sætter (åbne) rammer for styringen
- Klassiske og moderne koncepter for udvikling af teams, netværk og selvstyrende grupper
- Om innovativ samskaben i mødet mellem de forskellige interessenters perspektiver og positioner

3. Udvikling af team- og netværksledelse

- Strategi, implementering og drift af teamprocesser med andres perspektiver (toplevelse, politikere, brugere, borgere og andre fagprofessioner)
- De kulturelle kompetencer i team- og netværkssamarbejder
- Teamet som selv-fortællende konstruktion
- Positionering og betydningskaben i teams
- Iscenesættelse, organisering og facilitering af reflekterende teams



4. Udvikling af og refleksioner om ledelse på processer

- Team- og netværksorganisering og medledelse
- Paradokset mellem styring og selvstyring i teams
- Videnskaben i teams
- Kreativitet og det anderledes mulige i teams

Metoder

Valgmodulet afvikles på 7 dage i efteråret 2010, bestående af:

- 5 undervisningsdage á 6 timer
- 2 dages internat i begyndelsen af modulet

Uge 47: Mundtlig eksamen på baggrund af skriftlig synopsis.

De studerende arbejder med en selvvalgt problemstilling i kombination med modulets pensum hvilket sikrer, at modulet bliver praksisrelevant og at de opnåede kompetencer kan anvendes umiddelbart i organisationen.

Kompetencegivende modul

Modulet 'Det tværfaglige kulturprojekt i praksis' lanceres som enkeltstående modul, som opfylder Studieordningens krav for valgmodulet 'Team- og netværksledelse' i Diplomuddannelsen i ledelse. Det betyder, at den studerende som afslutning på modulet

- skal skrive en opgave (en synopsis) som afslutning på modulet (der udarbejdes særlig opgavevejledning)
- skal eksamineres og får en karakter efter 7-trinsskalaen
- har mulighed for at tage en Diplomuddannelse i ledelse, hvor nærværende modul indgår som kompetencegivende
- har mulighed for at tage en fleksibel diplomuddannelse, hvor nærværende modul indgår som kompetencegivende



Studie- og arbejdsformer

06

Den teoretiske bearbejdning foregår som en vekselvirkning mellem introduktioner ved såvel underviser som studerende, og det forudsættes at de studerende selvstændigt arbejder med fagets pensum og tager problemstillinger op i forbindelse hermed.

De studerende forventes at bidrage aktivt til at relatere modulets emneområder til egen praksis ved at fremlægge egne relevante problemstillinger, cases, erfaringer, udfordringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksioner og træning i ledelse i team-processer og udvikling af teams.

På modulet arbejdes med evnen til at forstå, vurdere og udvikle egen professionel kompetence og adfærd i team- og netværkskontekster. Arbejdet foregår på holdet, i faste læringsteams af 4 - 6 personer, samt i grupperinger på tværs af de faste læringsteams.

Pensum

Der indgår ca. 700 siders pensum på modulet.

Pris

Modulet afvikles for 9.000 kr. (ekskl. moms) inkl. internat, men ekskl. litteratur pr. studerende.

Modulet kan også afvikles lokalt som et rekvireret for én eller flere kommuner i løbet af i alt en måned, med fx 3 indlagte studiedage. Dette vil give mulighed for at opnå Statens Uddannelses Støtte (SVU), hvilket vil bringe deltagerprisen ned på ca. 2.000 kr. pr. studerende (afhængigt af holdstørelsen).

