

# Ledelse av utviklings- og endringsarbeid

Et studietilbud om hvordan ledere i barnehager og skoler kan lede utviklings- og endringsarbeid.

---

**ARTIKKEL** | SIST ENDRET: 15.01.2025

---



## Studietilbud 2025 – Ledelse av utviklings- og endringsarbeid

- OsloMet, Oslo
- Norges Handelshøyskole, Bergen
- Høgskulen på Vestlandet, Ålesund
- BI, Oslo

**Varighet:** 1 år

**Søknadsfrist:** 1. april 2025. Søk direkte til universitetet eller høyskolen du ønsker å studere ved.

## Formålet med studiet

Ledelse av utviklings- og endringsarbeid er et felles tilbud for styrere, rektorer og andre ledere i barnehager og skoler i grunn- og videregående opplæring som har gjennomført styrer eller rektorutdanning, eller tilsvarende utdanning.

Studiet skal gi deg som er leder nødvendig kompetanse for å se muligheter og løse utfordringer og føre til konkret forbedring og endring i din organisasjon. Studiet er praksisnært og forskningsbasert.

Målet med modulen er å gi ledere kompetanse til å kunne:

- identifisere utviklings- og endringsbehov
- planlegge og lede utviklings- og endringsarbeid
- evaluere utviklings- og endringsarbeid
- utvikle kollektive prosesser, herunder lærende profesjonsfelleskap
- analysere og utvikle barnehagens og skolens kultur
- utvikle og lede nettverk

## Behov for lederkompetanse

Styrer og rektor er ansvarlig for at barnehagen eller skolen fungerer godt som organisasjon. Ledere har også ansvar for å se egen organisasjon som en del av en større helhet og bidra til utvikling av denne. Lederes evne til å styrke og lede profesjonsfelleskapet og til å utvikle organisasjonskulturen er avgjørende, slik at alle ansatte kan og vil hjelpe og støtte hverandre i arbeidet. I dette ligger at leder må være inspiratorer og konfliktløser. Lederes evne til samarbeid med andre kolleger, barnehager og skoler, eier og andre eksterne aktører er også avgjørende for å skape en organisasjon som bidrar til barn og unges lek, omsorg, læring, mestring og trivsel.

Barnehage- og skoleleder er ansvarlig for utvikling og endring av organisasjonen i takt med endringer internt og eksternt slik at organisasjonen til enhver tid er tilpasset sine oppgaver, situasjon og kontekst. Som en del av dette har ledere også ansvar for at barnehagen eller skolen har tilstrekkelig kompetanse til å løse nåværende og kommende oppgaver. Ledere har ansvar for at organisasjonen fanger opp endringer i samfunnet, barn- og elevgrunnlaget, foresatte, teknologi og politikk og tematikk som kan være av betydning for barnehagens og skolens oppdrag og aktiviteter. Lederes evne til strategisk ledelse, ledelse av utviklings- og endringsprosesser og ledelse av kvalitetsutvikling er derfor avgjørende.

Det profesjonelle samarbeidet ved barnehagene og skolene forutsetter god ledelse. God ledelse forutsetter igjen ledelsesfaglig legitimitet og god forståelse av pedagogiske og andre utfordringer alle ansatte står overfor. God ledelse prioriterer utvikling av samarbeid og relasjoner for å bygge trygghet og tillit i organisasjonen.

Tilbakemeldingene fra ledere, eiere, tilbydere av styrer og rektorutdanningene og andre som arbeider med kvalitetsutvikling på ulike måter, samt erfaringene fra nasjonale satsinger som Ungdomstrinn i utvikling, Veilederkorpset, styrer og rektorutdanningen, viser at barnehager skoler og ledere har mange forskjellige og sammensatte utfordringer når det gjelder utviklings- og endringsarbeid og ledelse av dette.

God kvalitetsutvikling krever derfor rom for å stille spørsmål og lete etter svar og et profesjonsfellesskap som er opptatt av hvordan praksis bidrar til barna og elevenes lek, læring og utvikling. Alle ansatte må ta aktivt del i det profesjonelle læringsfellesskapet for å videreutvikle organisasjonen. Det innebærer at fellesskapet reflekterer over verdivalg og utviklingsbehov, og bruker forskning, erfaringsbasert kunnskap og etiske vurderinger som grunnlag for målrettede tiltak. Gode strukturer for samarbeid, støtte og veiledning mellom kolleger og på tvers av organisasjoner fremmer delings- og læringskultur.