

Udvikling af egen lederpraksis

Skema til brug for refleksion

Ledelse i praksis, 4. udgave, 2017 – Kapitel 14 side 351

Trojka

Udvikling af egen lederpraksis

Udfyld skemaet med dine umiddelbare indtryk af dine egne styrker og svagheder i forhold til de faktorer, der er nævnt i figur 14.1 Specielt set i lyset af, at

- **ledelse** drejer sig om at træffe beslutninger, mens
- **styring** drejer sig om at administrere, så der forekommer så små forskelle som muligt i forhold til fastsatte mål.

	Ledelse (at træffe beslutninger)		Styring (at foretage forskelsminimering)	
	Systemledelse • Formel • Skriftlig	Hverdagsledelse • Uformel • Mundtlig	Ydrestyring • Strukturer • Regler	Indrestyring • Kommunikation • Relationer
Styrker				
Svagheder				

Udvikling af egen lederpraksis

Skema til brug for refleksion

Ledelse i praksis, 4. udgave, 2017 – Kapitel 14 side 351

Trojka

Refleksion

- Herefter kan du afveje dine styrker og svagheder i forhold til det job, du varetager og derefter afgøre, hvor du bør sætte ind med din egen ledelsesudvikling.
- Overvej hvordan du vil planlægge din egen udvikling, og hvordan du vil gribe det an.

Hvad gør jeg NU?

- Med udgangspunkt i læringscirklen figur 12.8 bør du overveje dine skridt for at komme fra erkendelsesfasen til handlingsfasen. Måske kan skemaet nedenfor være til hjælp?
- Udfyld kolonne **1. Indsamling af data** med de data du har anvendt i din bedømmelse af styrker og svagheder i skemaet ovenfor.
- Udfyld kolonne **2. Refleksion** og **3. Konceptualisering** med dine refleksioner og din plan for egen lederudvikling, sådan som du har overvejet det ovenfor.
- Ud fra dine refleksioner i erkendelsesfasen (2. Refleksion og 3. Konceptualisering) bliver det springende punkt, at få igangsat handlinger.
- Udfyld kolonnen **4. Handlinger**, så det beskriver dine forventninger til fremtidige handlinger. Både dine egne og dine medarbejders.
- Udfyld til sidst kolonnen **5. Hvad gør jeg nu** med henblik på de handlinger, du ønsker at se i fremtiden.
- Du burde nu have et godt indtryk af, hvilke umiddelbare tiltag, du kan iværksættes for at nå dit mål.
- Det er ikke nogen enkel og lineær proces. Derfor kan et skema som dette ikke stå alene, men være en god guide for dine overvejelser om at igangsætte handlinger.

Udvikling af egen lederpraksis

Skema til brug for refleksion

Ledelse i praksis, 4. udgave, 2017 – Kapitel 14 side 351

Trojka

Fra erkendelsesfase til handlingsfase

	1. Indsamling af data (Hvilke data anvender du som udgangspunkt for din bedømmelse af styrker og svagheder?)	2. Refleksion (Er dine refleksioner for snævre? Ser du på så mange aspekter som muligt?)	3. Konceptualisering (Hvilke billeder danner du dig af en ønsket fremtid som leder?)	5.Hvad gør jeg NU? (Er der umiddelbare tiltag, der kan give mening? Kan du fx arrangere møder, dialoger eller lignende?)	4. Handling (Hvilke handlinger vil du gerne selv udføre? Hvilke handlinger vil du gerne se dine medarbejdere lægge kræfterne i?)
Mine styrker (fra skemaet ovenfor)					
Mine svagheder (fra skemaet ovenfor)					
Opmærksomheds punkter					