

Udfordring	Transformativ hypotese	Ønsket praksis	Benspænd for eksperimenter som sætter retning	Forsøgssporets eksperimenter	Tegn på forbedret praksis	Effekter af kulturforandringer på kort og lang sigt	
<p>Ledelses- og organisationsstrukturer på uddannelsesinstitutioner viser ikke tilstrækkelig nytænkning, omstillingsparathed og fleksibilitet, når det drejer sig om at kvalitetsudvikle uddannelser så de matcher omverdens behov</p>	<p>Hvis der udvikles og implementeres nye innovationsbaserede ledelsesformer sandsynliggøres det, at der udvikles mere værdifulde løsninger på aktuelle uddannelsesudfordringer til gavn for aftagere</p>	<p>Ledelsespraksis er kendetegnet ved at udfordre traditionelle principper, systemer, organisationsstrukturer og tankemønstre. Ledelsespraksis er i stand til at udvikle fælles meningsforståelser på tværs af organisationen med henblik på at skabe sammenhænge mellem organisationens udviklingsstrategier og eksperimenterende praksisinitiativer.</p> <p>Lederen er i stand til at navigere i nye scenarier og dilemmaer mellem det vi plejer (driftsstyring- kendt) og det vi gerne vil (potentialestyring - ukendt). Ledelsesrollen er kendetegnet ved at udvise mod, dele tvivl og skabe rum for mulige løsninger i fællesskab – mulighedernes kunst. Ledelsen er inviterende, nytænkende og skaber mening sammen med uddannelsesinstitutionens aktører og aftagere om at udvikle nye løsningsmodeller for fremtidens udfordringer.</p> <p>Når ledelsespraksis arbejder med udgangspunkt i nye innovationsbaserede ledelsesformer understøttes det eksperimenterende arbejde på alle niveauer i uddannelsesinstitutionen. Der skabes en tværgående sammenhængskraft i forhold til institutionens eksperimenterende udviklingsarbejde til gavn for uddannelsernes kvalitet.</p>	<p>Ledelsespraksis skal udfordre traditionelle principper, systemer, organisationsstrukturer og tankemønstre</p> <p>Ledelsespraksis skal udfordre bemanding og organisering i forbindelse med opgaveløsninger</p> <p>Ledelsespraksis skal synliggøre kløfter i mellem udviklings- og driftkadanace og udfordre eksisterende retningslinier</p> <p>Ledelsespraksis skal påpege uhensigtsmæssigheder og barrierer mellem drift og udvikling</p>	<p>→ Ledelse på kerneydelsen</p> <p>→ Innovationsledelse og Design Thinking</p> <p>→ Ledelsesakademi</p> <p>→ Fra faktaark til implementering</p> <p>→ Innovationsledelse</p> <p>→ Projektbazar</p> <p>→ Organisering af eksperimenter</p>	<p>Ledelsespraksis understøtter nye principper, systemer, organisationsstrukturer og tankemønstre som fremmere for kvalitetsudviklingen af kerneydelsen</p> <p>Ledelsespraksis er i stand til at nytænke og udvikle fælles meningsforståelser på tværs af organisationen</p> <p>Ledelsespraksis sikrer sammenhænge mellem organisationens udviklingsstrategier og eksperimenterende praksisinitiativer.</p> <p>Ledelsespraksis kan balancere i dilemmaer mellem driftsstyring og potentialestyring</p> <p>Der er strategisk bevidsthed hos alle organisationens medarbejdere om kerneopgaven og opgavens sammenhæng med samtlige niveauer i organisationen</p>	<p>Uddannelsesinstitutioner gentænker uddannelsespraksis og arbejder med kerneydelse på nye måder</p> <p>Eksperimenter og udviklingsprojekter indgår som en naturlig del af den daglige drift</p> <p>Organisationens ressourcer allokeres hensigtsmæssigt og i tide gennem gensidig dialog</p> <p>Der er sammenhæng mellem uddannelsesinstitutioneres udviklingstiltag og drift med afsmittende effekt ind i driften</p> <p>Uddannelsesinstitutioner organiserer sig mere fleksibelt i forhold til omverdens behov og efterspørgsel</p>	<p>Dynamiske uddannelsesinstitutioner med forandringskraft</p> <p>Elever og studerende opnår kompetencer der svarer til fremtidens behov</p> <p>Øget kvalitet i uddannelserne</p> <p>Uddannelsesinstitutioner viser omstillingsparathed i forhold til omverdens behov</p>