

Udfordring	Transformativ hypotese	Ønsket praksis	Benspænd for eksperimenter som sætter retning	Forsøgsspørets eksperimenter	Tegn på forbedret praksis	Effekter af kulturforandringer på kort og lang sigt	
<p>Der er ikke tilstrækkelig tværororganisatoriske arbejdsformer mellem medarbejdere og ledere der fremmer det relationelle omkring f.eks. udviklings- og driftsopgaver med henblik på at fremme medejerskab og tillid til at have indflydelse på kvalitet og strategi</p>	<p>Ved at der udvikles relationsbaserede ledelsesformer der bygger på tværororganisatoriske, teambaserede, medledende ledelsesroller med udgangspunkt i nye former for fællesskaber, sandsynliggøres øget samarbejde, tillid, ejerskab til udvikling og forankring i praksis</p>	<p>Ledelsespraksis foregår i netværk eventuelt på tværs af eksisterende formelle organiseringer. Ledelsespraksis dyrker aktivt interne og eksterne samt formelle og uformelle samarbejdsrelationer for at sikre brobygning mellem uddannelsesinstitutionens eksperimenterende udviklingsinitiativer.</p> <p>Ledelsespraksis bringer alle ressourcer i spil samt fastholder og faciliterer ligeværdige og forpligtende relationer. Dette indebærer også dynamiske og ad-hoc organiseringer.</p> <p>Når ledelsespraksis indtager skiftende roller og positioner afhængigt af opgaven, udvikles mere relevante løsninger på aktuelle uddannelsesudfordringer.</p>	<p>Der afprøves nye organiseringsformer på uddannelsesinstitutionerne</p> <p>Ledelsespraksis skal Udfordre nuværende formelle organiseringer</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Videndeling gennem portal → Ambassadører som oversættere → Fra driftteams til fag- og kompetencegrupper → Mødekultur → Lede på viden - Faglige fællesskaber → Faglige fællesskaber → Nye ledelsesformer og samarbejdsformer → Videndeling - tværororganisatorisk praksisfællesskab → Ny ledelsesstil (på tværs af fag og moduler) → Strategisk ledelse - ny organisering af samarbejdsrelationen med aftagerfelt → Teamledelse → Shared reflections 	<p>Ledelsespraksis dyrker aktivt interne og eksterne samt formelle og uformelle samarbejdsrelationer</p> <p>Ledelsespraksis opretter netværk, gerne på tværs af eksisterende formelle organiseringer, således at uddannelsesudvikling i højere grad bliver et fælles anliggende</p> <p>Ledelsespraksis bringer alle organisationens ressourcer i spil og er i stand til at fastholde og facilitere ligeværdige og forpligtende relationer</p> <p>Ledelsespraksis inddrager aftagere og samarbejder om relevante løsninger som afspejler omverdens forandringsbehov</p>	<p>Uddannelsesinstitutioner organiserer sig i nye former for organisering der styrker kerneydelsen</p> <p>Der er indgår flere åbne ledelsesrum og nye typer af ledelsesrum på uddannelsesinstitutioner</p> <p>Der er mere åbenhed og flow af ressourcer til hvor behovet er</p> <p>Der er blandt organisationens medarbejdere forståelse for forskellige positioner og dermed nye samarbejdsrelationer</p> <p>Der opstår dynamiske ad-hoc ledelsesrum i organisationen afhængig af behovet</p>	<p>Dynamiske uddannelsesinstitutioner med forandringskraft</p> <p>Øget kvalitet i uddannelserne</p>