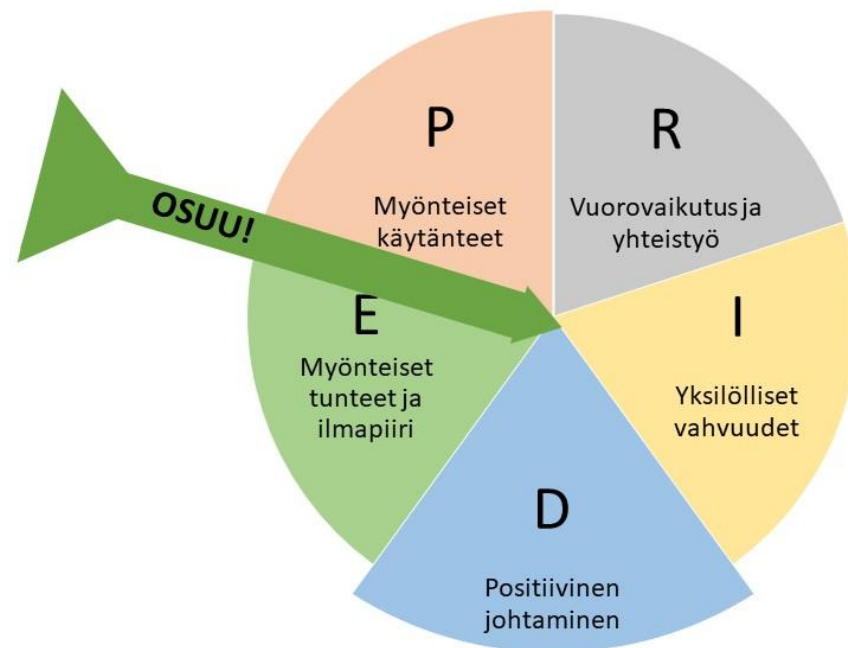


# PRIDE mallin mukainen johtamisen kehittymissuunnitelma

---

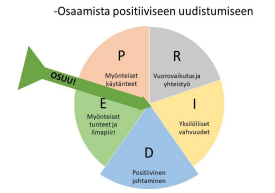
Suomen Diakoniaopisto,  
Seija Markkanen, Anna-Liisa  
Halsas-Lehto

-Osaamista positiiviseen uudistumiseen



# SDO tavoitteena hankkeessa

- Johtamisosaamisen kehittäminen uudistuneen johtotiimin ja johtoryhmän yhtenäiseksi toimintakulttuuriksi
- Tarve arvioida ja edistää johdon osaamista ja hyvinvointia pedagogisen hyvinvoinnin vahvistamiseksi
- Kehitimme PRIDE -viitekehyksen mukaisen parimentorointi- ja johtamisen kehittymisen mallin, sekä toteutimme sen se johtoryhmän kesken
- Mallissa keskeisenä oli omien vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen oman kehittämissuunnitelman laadinnassa mentoriparin kanssa keskustellen
- Parimentorointimalli on toteutunut ja kokemukset yhteisestä keskustelusta vaikutukset johtajan omaan hyvinvointiin on hyvät.



# PRIDE mallin mukainen johtamisen kehittämissuunnitelma

## P Myönteiset käytänteet

- Vahvuudet
- Kehittymisalue

## R Vuorovaikutus ja yhteistyö

- Vahvuudet
- Kehittymisalue

## I Yksilölliset vahvuudet

- Vahvuudet
- Kehittymisalue

## D Positiivinen johtaminen

- Vahvuudet
- Kehittymisalue

## E Myönteiset tunteet ja ilmapiiri

- Vahvuudet
- Kehittymisalue

# PRIDE mallin mukainen johtamisen kehittämissuunnitelma



## P Myönteiset käytänteet

- Vahvuudet
- Kehittymisalue

Täytä jokaiseen 1-2 vahvuuttasi ja yksi kehittymisalue

Lisää näihin mieleisesi kuva

## R Vuorovaikutus ja yhteistyö

- Vahvuudet
- Kehittymisalue

## I Yksilölliset vahvuudet

- Vahvuudet
- Kehittymisalue

Lukuohjelma

## D Positiivinen johtaminen

- Vahvuudet
- Kehittymisalue

## E Myönteiset tunteet ja ilmapiiri

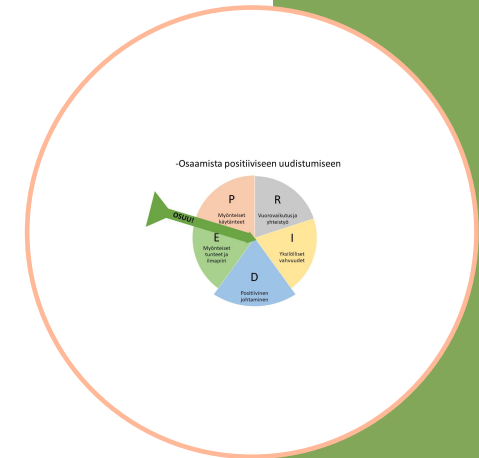
- Vahvuudet
- Kehittymisalue



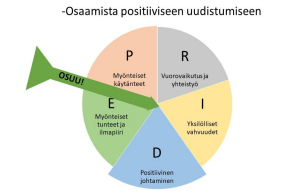
# PRIDE mallin mukainen johtamisen kehittämissuunnitelma

- 2.9.2021 Kick off: VIA analyysit, parimentorijako
- 1. Parimentoritapaaminen: Pari esittelee omat VIA luonteenanalyysinsä, sekä PRIDE –kehittämissuunnitelmapohjan, johon hän on jo valmiiksi vienyt VIA –testin mukaiset vahvuutensa. Lukuohjelma: S. Wenström, Positiivinen johtaminen

- |  |          |
|--|----------|
| 2. Tapaaminen, I Yksilölliset vahvuudet          | (kpl 6.) |
| 3. Tapaaminen, R Vuorovaikutus ja yhteistyö      | (kpl 5.) |
| 4. Tapaaminen, P Myönteiset käytänteet           | (kpl 7.) |
| 5. Tapaaminen, E Myönteiset tunteet ja ilmapiiri | (kpl 4.) |
| 6. Tapaaminen, D Positiivinen johtaminen         | (kpl 8.) |



# Lisäarvo



## Tulokset: Johtaminen ja kulttuuri



- Johtoryhmän keskeinen luottamus näkyy yhteisessä työskentelyssä ja toiminnan avoimuudessa.
- SDO:n johtamiskulttuuri sai laatupalkintokilpailussa positiivisen arvioinnin ja henkilöstöhyvinvointikyselyn tulokset ovat parantuneet jatkuvasti hankkeen aikana.

# Muutos ja juurruttaminen

- Oppilaitoksen johdon keskinäinen toiminta edellyttää jatkuvaa yhteistä työskentelyä ja luottamuksen systemaattista rakentamista hankkeen tai sisäisen kehittämissuunnitelman avulla.
- Henkilöstötulokset osoittavat että olemme tehneet oikeita ratkaisuja johtamiskulttuurin rakentamisessa ja kehittämisessä. Jatkossa tärkein tehtävä on olemassa olevien vahvuuksien ylläpitäminen ja mahdollisten muutostarpeiden ennakointi.

