



Osaamisen ja
henkilöstön johtamisen

KULMA- KIVET

Strapetsi

JOHTAMINEN VAATI JATKUVAA KEHITTÄMISTÄ.

Osaamisen johtaminen vaati
jatkovaa ennakkointia.

Kehittämiskokonaisuuden peruskallio ja kulmakivet

- Kaikkia ihmisiä ei voi johtaa samalla tavalla – erilaiset oppijat – erilaiset työntekijät.
- Tunne oma henkilöstösi.
- Osaamisen johtaminen tarkoittaa, että
 1. Tunnistetaan ydin osaaminen sekä osaamisvajeet.
 2. Tehdään ennakkointia ja työelämäyhteistyötä, jotta tunnistetaan millaista osaamista tarvitaan lisää.
 3. Tuetaan poisoppimista. Muutos ja kehittäminen edellyttää, luopumista, poisoppimista. Meidän on luovuttava vanhasta, jotta syntyy uutta ja osaaminen kehittyy haluttuun suuntaan.

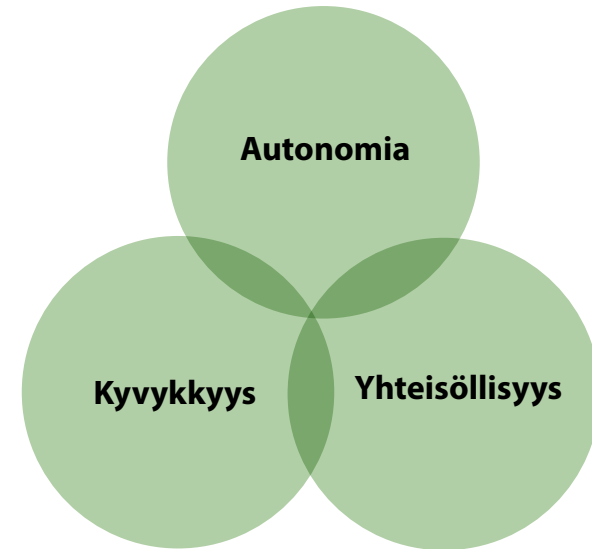
KEHITTÄMIS- KOKONAISUUS

3. KULMAKIVET ESIHENKILÖTYÖHÖN

Osaamisen ja henkilöstön
johtaminen

Itseohjautuvuusteorian perusmalli =

3 KULMAKIVEÄ



Näitä 3 tekijää tukevat kasvuolosuhteet tuottavat työelämään
hyvinvoivia ja tasapainoisia aikuisia oppilaitoksessa.
Tuloksena on sisäinen motivaatio ja aito innostus tekemiseen

KULMAKIVENÄ ITSEOHJAUTUVUUS- TEORIA

ja sen hyödyntäminen
käytännön esihenkilötyössä
oppilaitoksessa

Autonomia

tuetaan itsensä johtamisen taitoa ml. toimijuus ja tunnistetaan valmentavan esihenkilötyön tarve, henkilöstön erilaisuus. Autonomia on käytännössä itsenäisiä pedagogisia valintoja opetustyössä ja ml. HOKS laatiminen ja yksilölliset opintopolut opiskelijoille.

Kyvykkyys

tuetaan jatkuvaa oman osaamisen kehittämistä ml. työelämälähtöinen toiminta. Sekä pedagoginen uudistuminen

Työelämälähtöiseksi sekä toimialakohtainen jatkuva oppiminen.

Yhteisöllisyys

tuetaan tiimimäistä toiminta, yhteisöllisyys, tiimiopettajuus sekä yliaalueellinen yhteistyö, kollegoiden tuki.

NOSTOJA TYÖPAJA TYÖSKENTELYISTÄ

Osaamisvaje: itse-arviointi, tiimiarviointi, työelämän ja kumppanien palaute, kehityskeskustelut, johdon näkemys – voisiko digitaalisesta työkalusta olla apua?

Itseohjautuvuusteoria – sisäinen motivaatio pitää olla tekemiseen, tähän teoriaan liittyy yhteisöllisyyden kautta myös yhteisön osallistaminen. Tehtyihin päätöksiin on helpompi sitoutua kun niitä on itse ollut päättämässä.

Osaamiskartta henkilöstölle – määritelty organisaatiotasolla, mitä osaamista kaikilla pitäisi olla, itsearviointi. Työntekijä- ja tiimikohtaiset onnistumis-/kehityskeskustelut, joissa käydään läpi yksilö- ja tiimitason osaamisen kehittämisen tarpeita. Esittäytyminen tittelin sijaan oman osaamisen kautta - osaamisen näkyväksi tekeminen.

1. Kollegiaalinen palaute henkilöstön keskuudesta toiminnan kehittämiseksi, suhteessa työelämatarpeisiin. huomioiden tutkimusperusteet ja olemassa olevat tukinnon perusteiden mahdollisuudet.

2. Aito kiinnostus toiminnan kehittamisestä. Aito kuunteleminen ja yli rajojen ajattelu. Yhteisöllisyys ja yhteistyö koulutuksissa.3. Vertaisoppiminen, kehittävät ja innovatiiviset keskustelut sekä toisiltamme oppiminen. Verkostoituminen.

Kehityskeskusteluilla, kyselyillä kartoitetaan osaamisvajetta. Piilevää osaamista löytyy sattumalta, vastuu on usein koulutuspäälliköiltä tai muilta esihenkilöiltä, jotka käyvät kehityskeskustelut.



Strapetsi

Strategisen ja pedagogisen
toiminnan johtaminen

Ledning av strategisk och
pedagogisk verksamhet