



saarni learning

POLKUMALLI STRATEGISEN OPPIMISEN JA OSAAMISEN JOHTAMISEN TUKENA

Tuuli Oksanen, Tampereen Aikuiskoulutuskeskus TAKK

Henna-Riikka Ahvenjärvi, Saarni Learning Oy

Lähtökohtana on ensin suunniteltava organisaation polku, jossa olennaista on

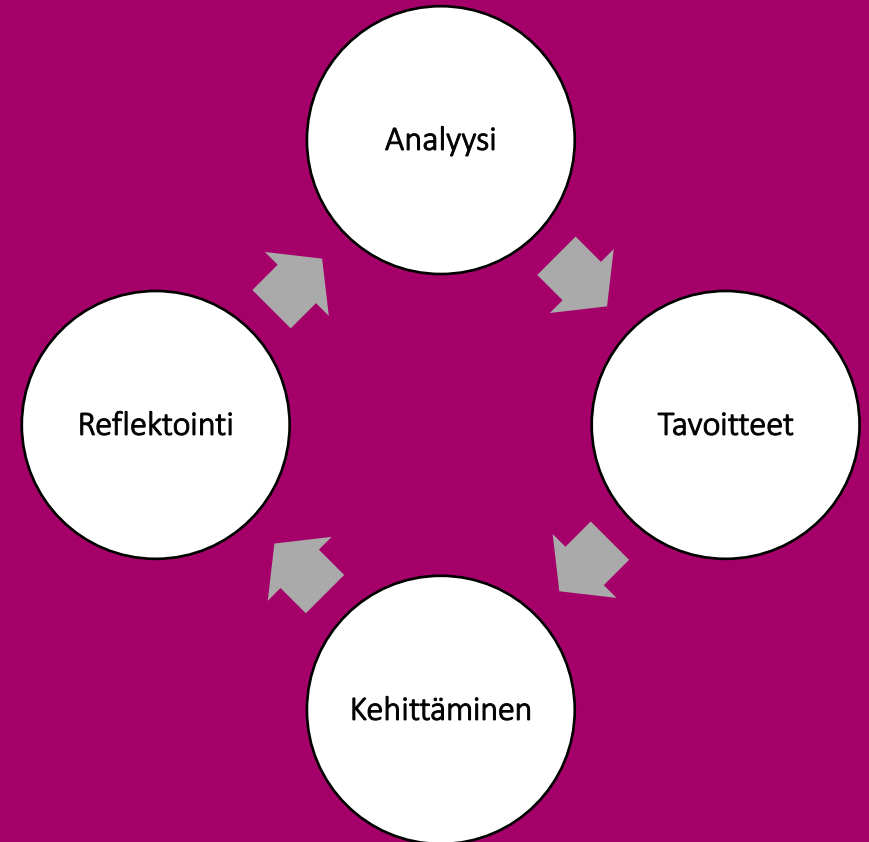
kartoittaa **nykytila**,

määritellä organisaatiokohtaiset **tavoitteet**,

suunnitella yhteinen osaamisen **kehittäminen ja sen muodot** ja

prosessin edetessä **reflektoida** matkaa sekä tehdä tarvittavia muutoksia ja päivityksiä.

Tämän jälkeen kehittämissykli pyörähtää uudelleen käyntiin eli kehitys on ketterää ja jatkuvaa.



OPPIMISEN MERKITYS ORGANISAATIOLE



- Oppiminen on jatkuva muutos, jota johtamalla luodaan kestäväää osaamispohjaa sekä valmiuksia vastata entistä joustavammin tulevaisuuden osaamistarpeisiin.
- Organisaatiossa tarvitaan tiettyjä kyvykkyyksiä, osaamista ja taitoja, jotta voidaan menestyä ja kehittyä sekä kehittää.
- Oppimista tarvitaan, jotta voidaan ylläpitää, kehittää ja hankkia tarvittavia kyvykkyyksiä, osaamisia ja taitoja.
- Oppimisen avulla mm. reagoidaan muutoksiin ja ennakoidaan tulevaa sekä motivoidaan ja sitoutetaan.

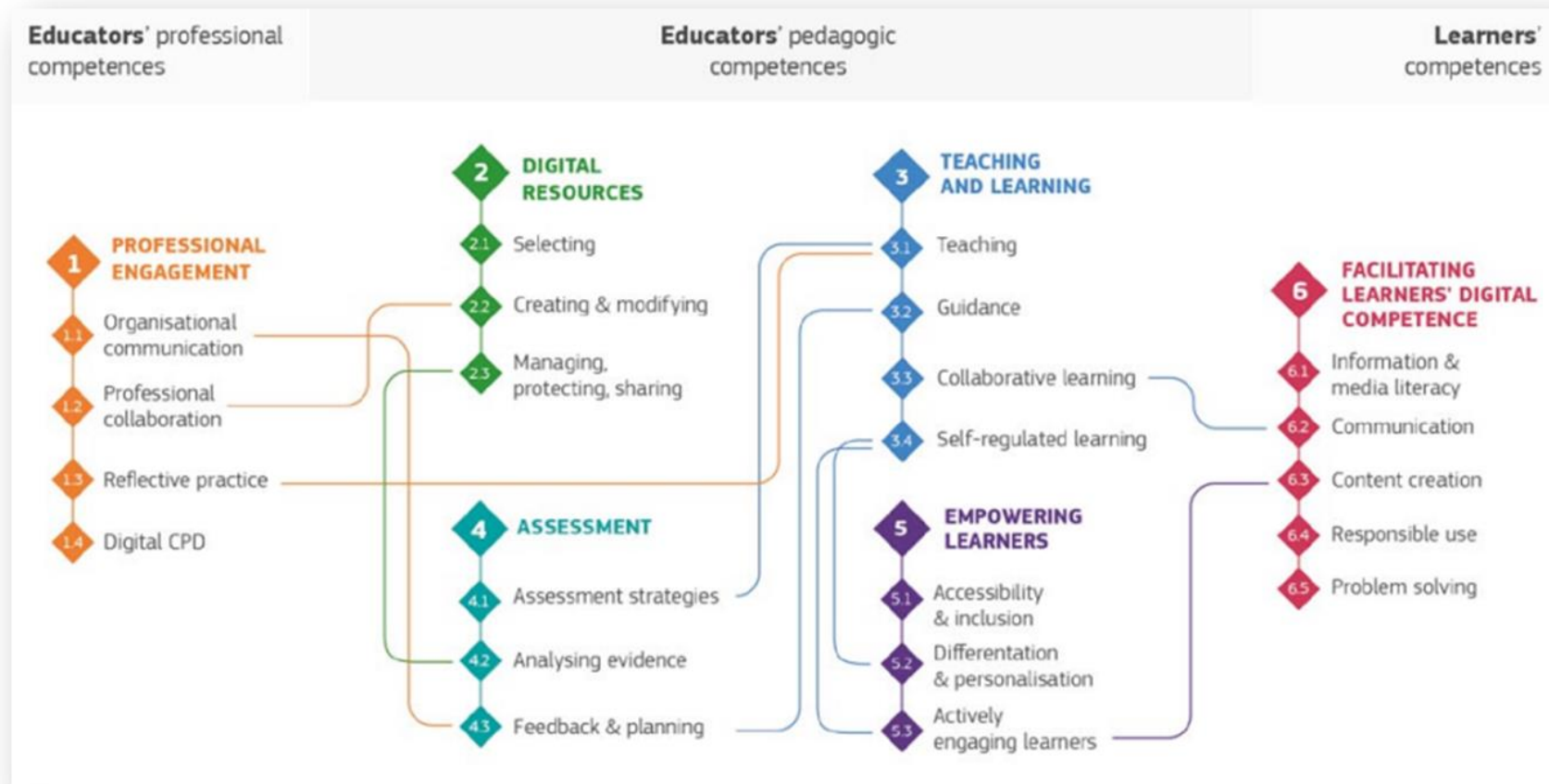
POLKUMALLIN TAUSTAA

- Malli kehitetty kansainvälisessä Erasmus+ Learning Path -hankkeessa
 - Mukana 5 toisen asteen oppilaitosta, taustalla yhteinen viitekehys, käytännön toteutus organisaatiokohtainen
 - <https://eulearningpath.com/learning-path-project/>
- Projektile myönnetty Erasmus+ Good Practice -tunnustus, sekä valittu v. 2021 yhdeksi hyväksi esimerkiksi digitalisaation edistämisestä opetusmaailmassa (School Education Gateway-julkaisu)
- Työ jatkuu mm. Erasmus+ DigiFrame –hankkeessa, mutta myös kiinteänä osana organisaation normaalia toimintaa (osana strategiaa)

YHTEINEN VIITEKEHYS

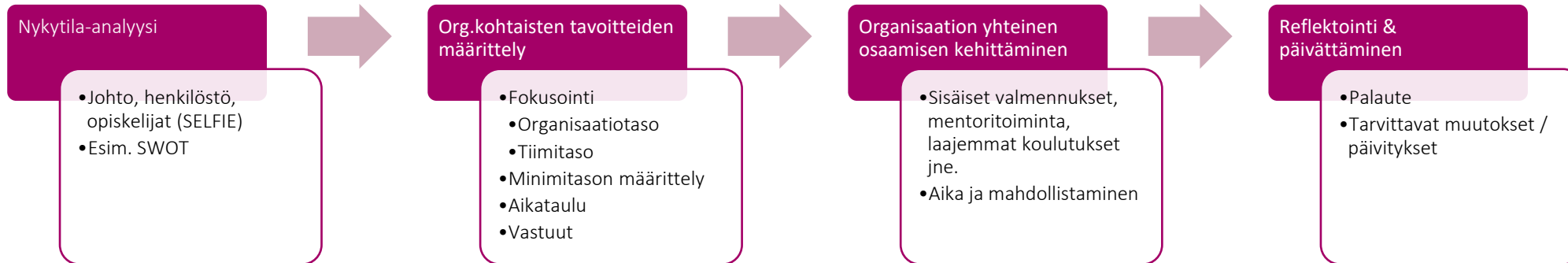
- The Digital Education Action Plan (2021-2027)
 - EU:n yhteinen linja, tavoitteena tukea jäsenmaita muutoksessa kohti tehokkaampaa digitalisaation hyödyntämistä koulutuksessa ja oppimisessa
 - Tukee osaltaan eurooppalaista Skills Agendaa (Agenda for New Skills for New Jobs)
- *"The European Framework for the Digital Competence of Educators"* (DigCompEdu)
 - EU:n yhteinen viitekehys, tavoitteena tukea sekä (koulutus)organisaatioiden digikyvykkyyden, että yksilöitten digiosaamisen kehittämistä
 - Fokus ei niinkään teknisissä taidoissa, vaan siinä miten teknologiaa voi hyödyntää toiminnan ja koulutuksen kehittämisessä sekä innovaatioiden lisäämisessä.
 - Tarjoaa myös konkreettisia työkaluja digikyvykkyyden arviointiin
 - https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu_en

DIGCOMPEDU -OSAAMISALUEET

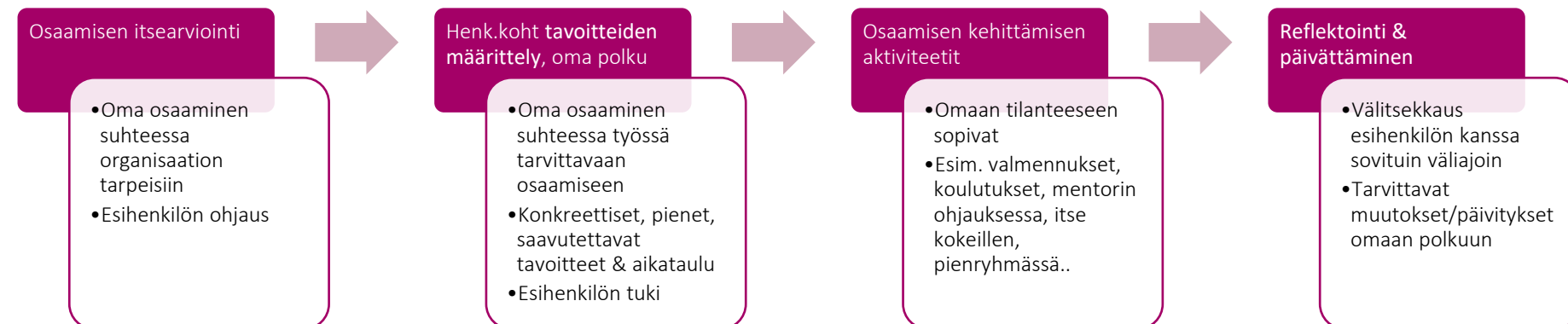


POLKU-MALLI

ORGANISAATION POLKU



YKSILÖN POLKU



STRATEGISET OSAAMISET

- Organisaation kannalta erityisen tärkeitä ovat strategiset osaamiset, joiden avulla kehitytään, kehitetään ja menestytään
 - Tilanne nyt
 - Ennakointi ja tavoitteet
 - Polku eteenpäin = organisaation roadmap
- Osaamisen johtamisen tavoitteena on edistää organisaation, tiimien ja yksilöiden osaamista niin, että saavutetaan strategisia osaamisia
- Strategiset osaamiset on tärkeä tunnistaa ja viestiä selkeästi
- Määritetään myös tarvittavat osaamistasot eri työtehtävissä ja viestitään myös niistä



OMA TYÖ JA URAPOLKU

- Yksilön kannalta olennaista on osaamisen kehittäminen oman työn ja urapolun kannalta
 - Tilanne nyt
 - Tavoitetila
 - Polku tavoitetilaan = yksilön oppimispolku
- Kehittäminen ja kehittyminen omassa organisaatiossa
- Motivaatio ja sitoutuminen



HOKS-MALLI

- Polku-mallin jatkokehitys henkilöstön HOKSiksi
 - Henkilöstön HOKSia pilotoidaan digiosaamisen teemalla
 - Digiosaamisen kehittäminen yksi nykyisen strategian painopisteistä
 - Lähtökohtana yksilön nykytilanne – osaamisperustaisuus
 - Joustavuus, osaamista voi kehittää monin eri tavoin, ongelmana ollut mm. osaamisen esiin tuominen ja dokumentointi
-
- Mallilla varmistetaan osaamisen kehittämisen tasalaatuisuus
 - Työkalu esihenkilöille

JÄRJESTELMÄRATKAISUT

- Oppimisen, osaamisen kehittämisen, tiedon hallinnan ja tiedolla johtamisen tukena
- SSO-integraation avulla toteutetaan saumaton käyttäjäkokemus organisaation järjestelmien välillä.
- Masterdatajärjestelmässä (HR-järjestelmä) on tärkeimmät tiedot henkilöistä ja osaamisista.
- Integraatio oppimisympäristöön mahdollistaa käyttäjä- ja suoritustietojen automaattisen liikkumisen järjestelmästä toiseen.



MITÄ POLKUMALLI EDELLYTTÄÄ?

- Johdon sitouttaminen ja sitoutuminen
- Nykytilan analyysi
- Organisaation roadmapin laatiminen ja tavoitetilan määrittely
- Muutosjohtaminen läpi koko prosessin: miten muutos saadaan osaksi käytäntöä
- Selkeät vastuut: kuka vastaa mistäkin
- Esihenkilövalmennus
- Yksilön oppimispolku / HOKS
- Vertaistuki / mentorointi



KIITOS!

VERKOSTOIDUTAANKO JA KESKUSTELLAAN LISÄÄ?

Twitter:

@tuuli_ok

@hahvenjarvi

LinkedIn:

<https://www.linkedin.com/in/tuuli-oksanen/>

<https://www.linkedin.com/in/ahvenjarvi/>



Tuuli Oksanen
Kehittämiskoordinaattori
TAKK



Henna-Riikka Ahvenjärvi
Asiakasmenestyspäällikkö
Saarni Learning Oy

Saarni Learning Oy / Priima, näyttelyosaston paikka 328