

Yhteistyökumppaneiden työsuunnitelmat

Vantaan ammattiopisto Varia

A) Rooli ja osuus hankkeen tavoitteiden toteuttamisessa

1. Pedagogisen johtamisen kehittäminen

Johtobuustereihin osallistuminen

Esimiesten ja johtajien mentorointeihin osallistuminen

Tiimiopettajuuden kehittäminen: Variassa toimii 10 osaamispalvelutiimiä, joissa opettajille työtetään selkeät osaajaroolit. Yksi keskeinen rooli jokaisessa tiimissä on pedagoginen tuutoriopettaja (ns. muutosagentti), joka varmistaa pedagogisen muutoksen toteutumisen boostereissa työstetyn mallin mukaisesti; 10 pedagogista tuutoria osallistuu ennakointityöpajoihin, pilotointeihin ja toimenpiteisiin omassa organisaatiossa.

2. Verkostojohtamisen kehittäminen

Hankkeessa mukana olevien kumppaneiden, Varian henkilöstön ja työelämän verkostojen kanssa yhdessä koulutuksen osaamisen ja tieto-aidon jalostaminen palvelemaan parhaalla mahdollisella tavalla alueen yritysten tarvetta saada osaavaa työvoimaa ja kehittää jo olemassa olevan henkilöstön osaamista. Varian osaamispalvelutiimin opettajien ja asiakkuusvastaavien yhdessä yritysten kanssa kehittämiä toimintatapoja jaetaan hankeverkostossa. Tavoitteena on avata hankekumppaneiden kesken hyviä käytänteitä ja arvioida kriittisesti nykyisiä toimintatapoja yritys yhteistyössä sekä rakentaa toimintamalli työelämäverkostojen yhteistyön johtamiseksi. Uusien ja innovatiivisten yritys-oppilaitosyhteistyömallien kehittäminen korvaamaan muun muassa alueellinen neuvottelukuntayhteistyö, tavoitteena tuottaa alueen yrityksille entistä suurempaa lisäarvoa niiden kilpailukyvyyn kasvattamiseen ja henkilöstön saamisen kehittämiseen.

3. Tulevaisuusjohtamisen kehittäminen

Ennakointityöpajoihin osallistuminen.

B) Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi

1. Pedagogisen johtamisen kehittäminen

Neljä johtobuusteria ajalla 2019-2020 verkoston yhteisen hankesuunnitelman mukaan; osallistuminen buustereiden suunnitteluun ja toteutukseen (10 esimiestä, 4 päällikköä ja rehtori). Mentorointiryhmien toiminnan suunnitteluun osallistuminen sekä osallistuminen mentorointeihin (10 esimiestä, 4 päällikköä ja rehtori).

Tiimiopettajuuden toteuttaminen: pedagogiset tuutoriopettajat valmentavat ja varmistavat omissa tiimeissään suunniteltujen toimenpiteiden toteutumisen esimiehen tukena (10 pedagogista tuutoriopettajaa). Pedagogisten tuutoriopettajien osaamisen kehittäminen (pedagoginen ja valmennusosaaminen), osaamista hankitaan mm. osallistumalla nyt haettavan hankkeen työpajoihin ja hyödyntämällä Parasta hankkeiden tuloksia. Tuntimäärä 2019: 10 x 150h, 2020: 10 x 150 h.

2. Verkostojohtamisen kehittäminen

Benchmarkkaus: Benchmarkataan muiden hankekumppaneiden ja muiden ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen työelämäyhteistyön toteuttamismalleja. Kokemusten systemaattinen jakaminen niistä tavoista ja menetelmistä, joilla on onnistuttu sitomaan asiakkaat yhteisiin tavoitteisiin.

Varian työelämäfoorumi- toimintamallin suunnittelu ja käynnistäminen: suunnitellaan ja käynnistetään varialainen työelämäfoorumin toteutusmalli ja analysoidaan tuloksia yhdessä työelämä- ja verkostokumppaneiden kanssa.

Rohkeat toimialakohtaiset tuotekehityskokeilut: Työelämäfoorumeista kerättävän ennakkotiedon pohjalta lähdetään ennakkoluulottomasti kehittämään toimialakohtaisia koulutuspalveluita yhdessä alueen yritysten, elinkeinoelämän ja sidosryhmien kanssa.

Varialaisen työelämäfoorumin toimintamallin vakiinnuttaminen ja mallin levittäminen.

Työelämäverkostotoiminnan johtamisen systematiikan rakentaminen. Varian strategiaan sisältyy työelämää palvelevan verkostoyhteistyön vahvistaminen. Jo tällä hetkellä Variassa on laajennettu palvelutarjoomaa tukevien verkostojen yhteistyötä, mutta systemaattisen toimintamallin rakentaminen toimintaympäristöstä puuttuu. Tavoitteena on aktiivinen verkostostrategian työstäminen ja sen johtamisen toimintamallin rakentaminen.

3. Tulevaisuusjohtamisen kehittäminen

Ennakkointityöpajojen ja –työvälineen suunnitteluun osallistuminen.

MERCURIA Kauppiaitten Kauppaoppilaitos

A) Rooli ja osuus hankkeen tavoitteiden saavuttamisessa

1. Pedagogisen johtamisen kehittäminen

MERCURIA osallistuu hankkeeseen ja hanketapahtumiin hankeverkoston jäsenenä.

Hankeverkosto rakentaa yhteistyössä johtajuuden mallia, jonka avulla kehitetään ammatillisen koulutuksen johtamiskäytäntöjä. Osana tätä MERCURIA kehittää omaa toimintaansa hyödyntämällä hankeverkostossa saamiaan ideoita ja kokemuksia.

Osana MERCURIAssa loppuvuonna 2018 käynnistyvää strategiatyötä laaditaan koulutuksen järjestäjän pedagoginen strategia. Pedagogisen strategian laadinnassa hyödynnetään tätä hankekokonaisuutta ja muiden verkoston jäsenten kokemuksia. MERCURIAssa pedagogisen strategian laatimiseen osallistuvat opettajat, opiskelijat ja johto. Pedagoginen strategia toimii MERCURIAn johtamisen työkaluna ja se on hyödyllinen erityisesti lähiesimiehille omien opettajatiimiensä kanssa.

Pedagogisen strategian pohjaksi tarvitsemme tiedonhallintamallin (softa/tietokanta), jota hyödyntämällä pääsemme käsiksi opiskelijaprosessin kannalta relevanttiin päivittäiseen tietoon (opiskelijatyövuodet, läsnä/poissaolot, keskeyttämiset, HOKSin päivittämiseen liittyvät merkinnät). Hankkeen yhtenä osana rakennamme tämän tiedonhallintamallin MERCURIAan.

2. Verkostojohtamisen kehittäminen

MERCURIA osallistuu hankeverkoston jäsenenä hankkeessa toteutettavan verkostojohtamisen kehittämiseen.

MERCURIAn opetustoiminta on rakennettu kolmen oppimisympäristön ja niiden välisen toiminnan avulla (O-Oppilaitos, T-Työelämä, E-eOppimisympäristö). Opetus- ja kulttuuriministeriö tukee tätä OTE-mallin käyttöönottoa strategiarahoituksen avulla. Tässä hankkeessa laaditaan MERCURIAn verkostostrategia, joka osaltaan tukee OTE-mallin tehokasta hyödyntämistä yhteistyössä eri verkostojen kanssa. Verkostojohtamisen strategia on yksi MERCURIAn johtamisen työkaluista.

3. Tulevaisuusjohtamisen kehittäminen

MERCURIA osallistuu hankeverkoston jäsenenä hankkeessa toteutettavaan tulevaisuusjohtamisen kehittämiseen.

MERCURIAn koko toiminnan tueksi ja erityisesti pedagogisen johtamisen työvälineeksi tarvitaan ennakoitintyökalu, jonka avulla voidaan perehtyä tulevaisuuden skenaarioihin ja seurata yhteiskunnassa tapahtuvia muutoksia. Näiden tietojen avulla voimme määrittää toimintamme suuntaa ja kohdentaa koulutustuotteidemme tarjontaa sellaisille alueille, joilla on kysyntää asiakaskunnassa. Tulevaisuusjohtamisen avulla voimme ketterästi päivittää strategiaamme toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin vastaavaksi ja palvella asiakkaitamme oikea-aikaisesti ja entistä kohdennetummin.

B) Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi

1. Pedagogisen johtamisen kehittäminen

MERCURIA osallistuu hankkeen aikana tapahtuviin 1) johtoboostereihin ja verkkotyöskentelyyn, 2) esimiesten ja johtajien mentorointiin sekä verkkotyöskentelyyn, 3) ennakoitintyöpajoihin ja työkalun pilotteihin oppimisyhteisöissä.

MERCURIAn pedagoginen strategia 1.0 luodaan kevään 2019 aikana ja sitä pilotoidaan lukuvuoden 2019-2020 aikana. Kokemusten ja palautteiden perusteella laaditaan pedagoginen strategia 2.0, joka otetaan käyttöön syksyllä 2020. MERCURIAssa pedagogisen strategian laatimiseen osallistuvat opettajat, opiskelijat ja johto.

Rakennamme pedagogisen strategian pohjaksi tiedonhallintamallin (softa/tietokanta), jota hyödyntämällä pääsemme käsiksi opiskelijaprosessin kannalta relevanttiin päivittäiseen tietoon. Tiedonhallintamalli tukee tiedonhallintalain velvoitteita. MERCURIAn tiedonhallintamalliin tuotetaan tieto ensi vaiheessa Primuksesta (sis. eHoks), Koskesta ja EMCEstä (MERCURIAn taloushallintajärjestelmä). Lisäksi pilotoimme myös esimerkiksi eKampukselta (MERCURIAn verkko-oppimisympäristö) tuotettavan tiedon nivomista tiedonhallintamalliin. Hyödynnämme tiedonhallintamallin rakentamisessa jo olemassa olevia malleja/palveluita.

Keskeiset toimenpiteet: Johtobuusterit (8 henkilöä starttibuusteri + 4 yhteistä x 1 pv + verkkotyöskentely), MERCURIAn pedagoginen strategia (suunnittelu: 6 työpäivää x 4 henkilöä, jalkautus: 2 työpajaa (½ päivää) x 35 henkilöä). Tiedonhankintamallin rakentaminen (suunnittelu: 2 henkilöä x ½ vuotta x 50 % työaika, sparraus: 4 henkilöä x 2 h/vko x ½ vuotta). Palvelujen ostot: 20 000 € (softa/tietokanta). Hankkeen koordinaatiokustannukset (8 h/kk x 2 vuotta).

2. Verkostojohtamisen kehittäminen

MERCURIA osallistuu hankkeen aikana tapahtuviin toimintoihin kuten esimerkiksi lähiesimiesten mentorointeihin, joita toteuttavat yritysjohtajat.

MERCURIAn verkostostrategiaa laaditaan samassa aikataulussa pedagogisen strategian kanssa. Verkostostrategia 1.0 luodaan kevään 2019 aikana ja sitä pilotoidaan lukuvuoden 2019-2020 aikana. Hankkeen kautta tulleet kokemukset huomioidaan syksyllä 2020 käyttöön otettavassa 2.0 verkostostrategiassa.

Keskeiset toimenpiteet: Esimiesten ja johtajien mentorointi (8 henkilöä x 4 tapaamista x 1 päivä + verkkotyöskentely). MERCURIAn verkostostrategia (suunnittelu: 6 työpäivää x 4 henkilöä, jalkautus: 2 työpajaa (½ päivää) x 35 henkilöä).

3. Tulevaisuusjohtamisen kehittäminen

MERCURIAn johto perehtyy hankkeen ennakoitintyökalun käyttöön ja ottaa sen käyttöön viimeistään vuoden 2020 alussa. Kokemuksia ennakoitintyökalun käytöstä vaihdetaan hankeverkoston kesken ja ennakoitintyökalun käyttöä johdon työvälineenä kehitetään saadun

palautteen perusteella. MERCURIA pilotoi myös ennakointityökalun toimivuutta oman yhteistyökumppaniverkoston kanssa.

Keskeiset toimenpiteet: Ennakointityöpajat (8 henkilöä x 3 tapaamista x 1 päivä), työkalujen pilotit oppimisyhteisöissä (35 henkilöä x 4 tapaamista x ½ päivää), tulevaisuuden ennakointi MERCURIAssa (4 henkilöä x 6 tapaamista x 1 päivä).

Ami-säätiö/ Amiedu

A) Rooli ja osuus hankkeen tavoitteiden saavuttamisessa

1. Pedagogisen johtamisen kehittäminen

Tavoitteena on kuvata ja johtaa tunnistettuja, opiskelija-asiakkaan kannalta kriittisten kohtaamispisteiden prosesseja.

Mitataan jatkuvaa kehittämistä ja viestitään tuloksista niin opiskelijoille kuin henkilöstölle

2. Verkostojohtamisen kehittäminen

Johtaa yritysverkostoa, viranomaisyhteistyötä ja muita keskeisiä sidosryhmiä tavoitteena parantaa opiskelija-asiakkaan asiakaskokemusta.

Hyvä asiakaskokemus vahvistaa ammatillisen koulutuksen haluttavuutta, vaikuttavuutta ja edistää työelämälähtöisyyttä.

Verkostojohtamisella pyritään osaltaan ratkaisemaan työnhakijoiden/opiskelijoiden ja työnantajien kohtaanto-ongelmaa.

3. Tulevaisuusjohtamisen kehittäminen

Kehitetään johtamista ja menetelmiä hyödyntäen digitaalisia välineitä verkosto- ja pedagogiseen johtamiseen.

B) Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi

1. Pedagogisen johtamisen kehittäminen

Johtamisen tueksi kehitetään laadullisia mittareita tukemaan toimintaprosesseissa kuvattujen kriittisten kohtaamispisteiden onnistumista palvelumuotoilun keinoin.

Toimintaprosessien tarkastelussa huomioidaan osaamisperusteisuuden johtamisen osaaminen kaikilla esimiestasoilla. Järjestetään toiminnallisia yhteisiä työpajoja, joissa johto ja henkilöstö yhdessä kuvaavat toimintaprosessia ja luovat yhteistä ymmärrystä toimintamallin hyödyistä.

2. Verkostojohtamisen kehittäminen

Laaditaan yritysverkoston ja oppilaitoksen sekä opiskelijayhteistyön mallintamiseksi prosessikuvaukset mittareineen ja viedään ne osaksi päivittäisjohtamista. Uuden toimintamallin siirtyminen arjen toimintaan varmistetaan kouluttamalla johtoa ja esimiehiä.

Digitalisoidaan prosessin ja hankkeen tavoitteiden edistämiseen liittyviä osa-alueita.

3. Tulevaisuusjohtamisen kehittäminen

Business College Helsinki

A) Rooli ja osuus hankkeen tavoitteiden saavuttamisessa

1. Pedagogisen johtamisen kehittäminen

Business College Helsingin johto ja koulutus- ja työelämäpalvelun esimiehet osallistuvat

Johtoboostereihin (valtakunnallinen startti sekä työseminaarit) ja niiden toteuttamiseen hankkeessa sovitulla tavalla.

Johto ja koulutus- ja työelämäpalvelun esimiehet työskentelevät verkkoalustalla työseminaarien välillä hankkeessa sovitulla tavalla.

Oppilaitoksemme opiskelijat osallistuvat mm. Johtoboostereiden toteuttamiseen hankkeessa sovitulla tavalla.

2. Verkostojohtamisen kehittäminen

Business College Helsingin johto ja koulutus- ja työelämäpalvelun esimiehet osallistuvat mentorointipienryhmiin hankkeessa sovitulla tavalla. Mentorointipienryhmissä todettuja hyviä käytänteitä sovelletaan omassa verkostojohtamisessamme.

Johto ja koulutus- ja työelämäpalvelun esimiehet työskentelevät verkkoalustalla pienryhmien välillä hankkeessa sovitulla tavalla.

3. Tulevaisuusjohtamisen kehittäminen

Business College Helsingin johto ja koulutus- ja työelämäpalvelun esimiehet osallistuvat ennakointityöpajoihin hankkeessa sovitulla tavalla.

Esimiehet toteuttavat omissa tiimeissään ennakointityöpajapilotteja osana oppimisympäristöjemme kehittämistä.

B) Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi

1. Pedagogisen johtamisen kehittäminen

Johtoryhmästä ja koulutus- ja työelämäpalvelun esimiehistä nimeämme henkilöt, jotka osallistuvat hankkeessa toteutettaviin Johtoboostereihin. Johtoboostereiden ja verkkoalustalla työskentelyssä syntynyttä yhteistä ammatillisen koulutuksen pedagogista ymmärrystä jaetaan.

Yhteisen ymmärryksen pohjalta kehitämme omia johtamiskäytäntöjämme.

2. Verkostojohtamisen kehittäminen

Johtoryhmästä ja koulutus- ja työelämäpalvelun esimiehistä nimeämme henkilöt, jotka osallistuvat mentorointipienryhmiin.

Business College Helsinki on aktiivinen yritysjohtajien osallistamisessa hankkeeseen. Tässä hyödynnämme oppilaitoksemme olemassa olevaa yritysverkostoa ja yhteistyömalleja yritysten kanssa.

Verkostojohtamisen kehittämisessä hyödynnämme ulkopuolista fasilitaattoria mm. mentorointipienryhmien toteuttamisessa.

3. Tulevaisuusjohtamisen kehittäminen

Johtoryhmästä ja koulutus- ja työelämäpalvelun esimiehistä nimeämme henkilöt, jotka osallistuvat ennakointityöpajoihin ja jotka soveltavat ennakointityötä oman vastualueensa kehittämisessä.

Tulevaisuusjohtamisen kehittämisessä hyödynnämme ulkopuolista fasilitaattoria mm. ennakointityöpajapilottien toteuttamisessa.