



OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSTYRELSEN

OPS-uudistusprosessin johtaminen

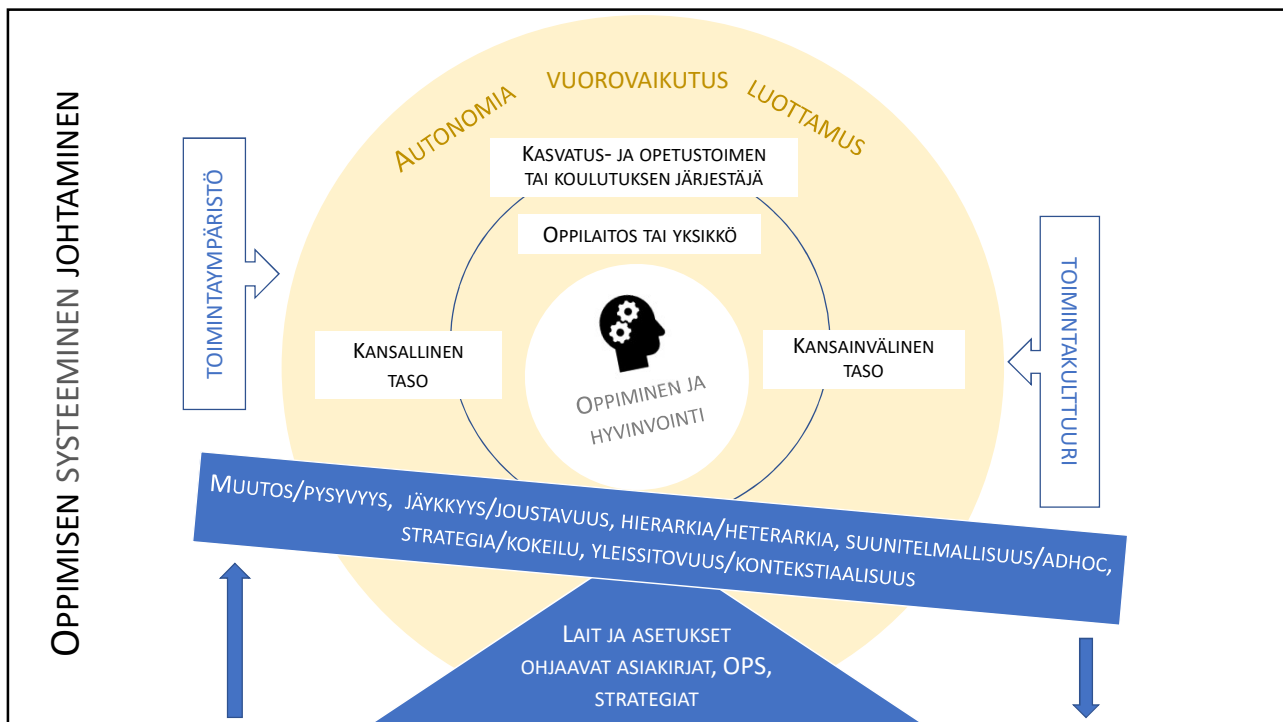
**Kuinka johtaa muutosta?
Miltä oppimisen systeminen johtaminen näyttäytyy?**

MAJAKKA-PÄIVÄ HELSINKI 5.3.2019

Opetusneuvos Pia Kola-Torvinen, OPH
Sivistysjohtaja Virpi Lehmusvaara, Tuusula

Oppimisen systeminen johtaminen

- Systemiseen johtamiseen kasvaminen on prosessi. Se muotoutuu työn mukana reflektoinnin ja yhteistyön kautta.
- Systemisyys on monialaisuutta ja integroivaa asiantuntijuutta.
- Luottamus eri tasojen välillä. Millä tavalla yhteistyö muiden systemissä olevien johtajien kanssa organisoidaan?
- Miten tieto ja tutkimus sillataan oppimisen systemisen johtamisen kanssa?
- Miten pidetään huolta siitä, että kaikilla johtajilla on parhaat työkalut tiedossa, osaaminen ja mahdollisuus niiden käyttöön?



Toimintaympäristö ja toimintakulttuuri

- Kykyä hahmottaa toimintaympäristöä ja muokata sen mukaan johtamista.
- Kytkeytyä ympäröivään yhteisöön ja muihin toimijoihin.
- Johtamiskulttuurin rakentaminen tärkeä osa toimintakulttuuria.
- Tietoperustaisuuden, ennakkoinnin ja kehittävän arvioinnin hyödyntäminen johtamisessa.
- Heikkoihin signaaleihin "tarttuminen".

KOMPLEKSISUUDEN ERI TEKIJÖITÄ:

MONIMUOTOISUUS
NOPEATEMPOISUUS
KESKINÄISRIIPPUVUUS
OLOSUHDESIDONNAISUUS



Toimintamallina systeeminen kehittäminen ja muutos - tulevaisuuden osaaminen

Muutos- ja tietojohdaminen
Uudet rakenteet
Uusi strategia

Toiminta-
kulttuuri- ja
rakenteet

Osaamisen
kehittäminen

Digitaalinen osaaminen
Jatkuva oppiminen

Ilmiöpohjainen oppiminen
Personointi
Arviointi
Tiimityö
Yhteisöllisyys

Työ-, opetus- ja
opiskelu-
käytänteet

Oppimis- ja
toiminta-
ympäristöt

Digitaaliset ympäristöt
Monikäyttöiset tilat
Koko ympäristö

TUUSULA

Elämisen taidetta.

Toimintaympäristö - organisaatio ja johtaminen

Stabiili toimintaympäristö, missä voidaan ennakoida tulevaa	Kompleksinen, koko ajan muuttuva, globaali, vaikeasti ennakoitava toimintaympäristö	Tärkeää, kun kehitämme byrokratiasta ketterän organisaation
<ul style="list-style-type: none"> Hierakinen organisaatio Selkeä työnjako Sääntöjä, standardeja Jatkuvuutta, lineaarisuutta Top down Johtaja on auktoriteetti Innovaatioita pidättelevä 	<ul style="list-style-type: none"> Litteä organisaatio Autonomia, itseohjautuvuus Kokeiluja, ketteryyttä Uusia juttuja, virtualisuutta Luottamuskulttuuri Johtajuus perustuu arvoihin, kollaboratiiviseen oppimiseen ja vuoropuheluun Innovaatioihin kannustava 	<ul style="list-style-type: none"> Uusien ideoiden testaaminen Uuden teknologian käyttö uusien työtapojen kehittämisessä Jatkuva oppiminen Yhteiset johtamisen rakenteet yli rajojen

*Johtamisen täytyy muuttua,
työtapojen täytyy muuttua-
koska
toimintaympäristö muuttuu*

TUUSULA
Elämisen taidetta.

Tuusula 2019

Osaamisen uudistamisen kulmakivet



TUUSULA
Elämisen taidetta.

Tuusula 2019



Kiitos!

Lisätietoja:

<https://www.oph.fi/kehittamishankkeet/oph2-0>

pia.kola-torvinen@oph.fi