



Opettajankoulutusfoorumin seminaari 16.4.2019, Paasitorni, Helsinki



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND
Pohjoisen puolesta – maailmaa varten

Opetus- ja
kulttuuri-
ministeriö



Undervisnings-
och kultur-
ministeriet



LAPIN AMK⁷
Lapland University of Applied Sciences

ArkTORI - Arktinen kehittyvä rehtori

HANKEHENKILÖSTÖ

Lapin yliopisto (koordinaattori)

Kasvatustieteiden tiedekunta

Tuija Turunen, professori, dekaani,
hankkeen johtaja

Lauri Lantela, *projektipäällikkö*

Saana Korva, *projektipäällikkö*
(työvapaalla)

Opetus- ja kasvatustieteiden täydennyskoulutus OPEKAS

Katja Norvapalo, koulutus­päällikkö

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Jaana Leinonen, yliopistonlehtori,
vastaava YTK

Henna Nurmi, yliopisto-opettaja, *tutkija*

Taiteiden tiedekunta

Samuel Ahola, suunnittelija

Koulutus- ja kehittämispalvelut KOKE:

Esa Posio, kehittämisen asiantuntija

Niina Alapuranen, koulutus­päällikkö

Oulun yliopisto (osatoteuttaja)

KTK:

Outi Ylitapio-Mäntylä, yliopistonlehtori

Lapin ammattikorkeakoulu (osatoteuttaja)

Tuomas Valtanen, projektipäällikkö TeLu

TKI

Pertti Rauhala, koordinaattori TeLu TKI

ArkTORI - Arktinen kehittyvä rehtori

HANKKEEN PERUSTIEDOT

Kesto: 1.10.2018-30.9.2021 (36 kk)

Rahoittaja: Opetus- ja kulttuuriministeriö /hallituksen osaamisen ja koulutuksen kärkihankkeen toimeenpano

Toteuttajat:

Lapin yliopisto (koordinaattori); KTK, harjoittelukoulu ja Opekas, KOKE, YTK ja TTK/palvelumuotoilu

Lapin ammattikorkeakoulu/ohjelmistotekniikan laboratorio

Oulun yliopisto

Yhteistyötahot: Lapin AVI, [Arctic Five -verkosto](#) ja kaikki Lapin 21 kuntaa

ArkTORI - *Arktinen kehittyvä rehtori*

HANKKEEN PERUSTIEDOT

- Tuetaan rehtoreita koulujen kehittämisessä ja strategisessa osaamisen johtamisessa
- Kiinnittyy hyvinvointityön johtamiseen SISOTE-yhteistyössä; tuetaan rehtoreiden SISOTE -rajapintaosaamista lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämistyössä
- Kohderyhmänä Lapin alueen rehtorit ja koulun johtajat sekä ne opettajat ja opettajaopiskelijat, jotka ovat kiinnostuneita rehtorin tehtävistä

ArkTORI - *Arktinen kehittyvä rehtori*

TYÖPAKETTI 1: Johtamiskompetenssit; rehtoreiden johtamiskompetenssien kehittäminen

- **Tavoitteet:** Valmistaa kehityssuunnitelma-mobiiliapplikaatio, jolla tuetaan rehtoreiden johtamiskompetenssien pitkäjänteistä ja tavoitteellista kehittymistä.
- **Toimenpiteet:** Palvelumuotoilun työtapoja ja rehtoreiden pilotointiryhmän asiantuntemusta hyödyntäen luodaan yhteistyössä Lapin AMK:n ohjelmistotekniikan laboratorion kanssa rehtoreiden kehityssuunnitelma-mobiilisovellus, jota jalkautetaan Lapin kuntiin kolmessa syklissä.
- **Odotetut tulokset:** Kehityssuunnitelma-mobiiliapplikaatio rehtoreiden uranpituisen ja tavoitteellisen ammatillisen kehittymisen vahvistamiseksi.
- **Aikataulu:** Palvelumuotoiluprosessi 11/2018-6/2019, applikaation kehittäminen 1/2019-5/2019, applikaation jalkauttaminen 8/2019-12/2020

ArkTORI - Arktinen kehittyvä rehtori

TYÖPAKETTI 1: Johtamiskompetenssit; rehtoreiden johtamiskompetenssien kehittäminen

- käynnissä palvelumuotoiluprosessi ja applikaation määrittely
- Työpajat järjestetään Lapin yliopiston *Service Innovation Cornerissa (SINCO)*
 1. työpaja: tarpeiden kartoitus ja toteutuksen ideointi
 2. työpaja: iteraatiokierros
- Mukana rehtoreita Pohjoislapin-, Torniolaakson-, Itälapin- ja Rovaniemen seutukunnista
- Laajempaa alueellista kattavuutta tavoitellaan verkossa toteutettavilla muotoilutyöpajoilla



ArkTORI - *Arktinen kehittyvä rehtori*

TYÖPAKETTI 2: Rehtoriksi pätevä koulutus

- **Tavoitteet:** Suunnitella Lapin alueen erityisolosuhteet huomioiva rehtorin työhön pätevä peruskoulutuskokonaisuus, joka otetaan osaksi Lapin yliopiston säännöllistä koulutustarjontaa.
- **Toimenpiteet:** Suunnitellaan osaksi LaY:n säännöllistä koulutustarjontaa rehtorin työhön pätevä, alueelliset erityispiirteet huomioiva peruskoulutuskokonaisuus (25 op).
- **Odotetut tulokset:** Lapin maakunnan erityisolosuhteet huomioiva rehtoreiden peruskoulutuskokonaisuus (25 op) Lapin yliopistoon.
- **Aikataulu:** Selvitys 11/2018-5/2019, suunnittelu ja toteutus 1/2019-3/2021

ArkTORI - *Arktinen kehittyvä rehtori*

TYÖPAKETTI 3: Täydennyskoulutus

- **Tavoitteet:** Luoda rehtoreiden täydennyskoulutusmalli, joka tukee asiantuntijaorganisaation johtamista ja perustuu rehtoreiden oman ammatillisen kehittymisen ja koulun arjen tarpeisiin.
- **Toimenpiteet:** Tehdään selvitys rehtoreiden täydennyskoulutuksen nykytilasta ja siihen liittyvistä kehittämistarpeista. Kehitetään sen pohjalta täydennyskoulutusratkaisuja, jotka tukevat rehtoreiden osaamisen ja strategisen johtamisen kehittymistä tarvelähtöisesti.
- **Odotetut tulokset:** Täydennyskoulutusmalli, joka tukee rehtoreiden osaamisen kehittymistä tarvelähtöisesti ja hyödyntää jaettuun asiantuntijuuteen, paikallisuuteen ja digitaalisuuteen perustuvia ratkaisuja.
- **Aikataulu:** Selvitys 11/2018-5/2019, suunnittelu ja toteutus 1/2019-5/2021

ArkTORI - *Arktinen kehittyvä rehtori*

TYÖPAKETTI 4: Mentorointi

- **Tavoitteet:** Kehittää rehtoreiden osaamista tukeva mentorointimalli.
- **Toimenpiteet:** Rakennetaan maakunnallisen koulutuksen kehittämisverkoston alle rehtoreiden verkosto, joka tarjoaa vertaistukea ja systemaattista mentorointitoimintaa rehtoreiden työn tukemiseksi. Verkostossa kehitetään erilaisia tapoja rehtoreiden osaamisen ja asiantuntemuksen jakamiseen niin paikallisesti kuin digitaalisesti. Työpaketissa hyödynnetään Lapin ja Oulun yliopistojen Verme-verkostoja ja -käytänteitä.
- **Odotetut tulokset:** Maakunnallinen rehtoreiden verkosto, joka tarjoaa vertaistukea ja systemaattista mentorointitoimintaa rehtoreiden työn ja hyvinvoinnin tukemiseksi.
- **Aikataulu:** 1/2019-5/2021

ArkTORI - Arktinen kehittyvä rehtori

TYÖPAKETTI 5: Hyvinvointityön rajapintaosaaminen

- **Tavoitteet:** Tukea rehtoreiden rajapintaosaamista uudistuvissa hyvinvoinnin yhteistyörakenteissa ja SISOTE-yhteistyössä siten, että kouluilla olisi paremmat mahdollisuudet toimia matalan kynnyksen palveluna lasten ja nuorten hyvinvoinnin tukemisessa sekä hyvinvointiin liittyvän eriarvoisuuden ehkäisemisessä.
- **Toimenpiteet:** Tehdään kartoitus rehtoreiden näkemyksistä SISOTE yhteistyörakenteiden toimivuudesta lasten ja nuorten hyvinvointityössä. Kartoituksen pohjalta rakennetaan täydennyskoulutusta, joka tukee rehtoreiden roolia koulun hyvinvoinnin johtajina. Lisäksi kehitetään käytäntöjä rehtoreiden ja koulun roolin tukemiseksi uudistuvissa hyvinvoinnin edistämisen monitoimijaisissa yhteistyöverkostoissa.
- **Odotetut tulokset:** Toimintamalli koulun asemoimiseksi ja SISOTE-yhteistyökäytäntöjen vahvistamiseksi lasten ja nuorten ennaltaehkäisevässä hyvinvointityössä.
- **Aikataulu:** Selvitys 11/2018-5/2019, toteutus 9/2019-5/2021



ArkTORI - Arktinen kehittyvä rehtori

TYÖPAKETIT 1-5: Kyselylomakeaineiston keruu keväällä 2019.
Vastaajina lappilaiset rehtorit, apulaisrehtorit, vararehtorit,
koulunjohtajat, koulun varajohtajat, sivistystoimenjohtajat

Kyselyn teemat:

1. Kompetenssit seuraavilla työn osa-alueilla

- Henkilöstöjohtaminen
- Tieto ja viestintäteknologia
- Pedagoginen johtaminen
- Talous, hallinto ja strategia
- Projektit
- Kansainvälinen toiminta
- Muutosjohtaminen

2. Toimialojen välinen yhteistyö lasten ja nuorten hyvinvointityössä

12.4.2019 <https://www.webropol.fi/ays.com/Preview/ViewQuestions.aspx?choice=4208&print=1&url=print&node=14>



Alkukartoitus: lappilaiset rehtorit, apulaisrehtorit, vararehtorit, koulunjohtajat, koulun varajohtajat, sivistystoimenjohtajat

Kompetenssien arviointi

Kompetenssit. Kompetenssi tarkoittaa taidon, taitojen, ymmärryksen, arvojen, asenteiden ja tahdon yhdistelmää, tehokkuutta ja tehollisen toiminnan tietyssä ympäristössä (Euroopan unionin komissio 2013).
Kompetensseja koskivia väittämiä arvioidaan seuraavalla asteikolla.

- 1 täysin eri mieltä
2 jossain erä mieltä
3 ei samaa eikä eri mieltä
4 jossain samaa mieltä
5 täysin samaa mieltä

1. Henkilöstöjohtamisen kompetenssit

Henkilöstöjohtamisen kompetenssilla tarkoitetaan taidon, taitojen, ymmärryksen, arvojen, asenteiden ja tahdon y ja joka johtaa tehokkaaseen ja teholliseen toimintaan seuraavassa rehtorin tehtävässä

- a) **Polkuaika ja työsuhteet** (virka-aika; virka-aika; virkojen käyttö yms.)
b) **Työyhteisön ja henkilöstön kehittäminen** (henkilöstön työtyytyväisyystien organisointi; kehitysohjelma työntekijöiden toimintatavojen kehittäminen; työilmapiiriä ja työsuhteita huolehtiminen)
c) **Henkilöstön johtaminen** (ohjeistus; kuuntelu; työntekijöiden ja työntekijöiden taidot; yhteistyö; ohjeistaminen h
d) **Työn organisointi ja työtyytyväisyys** (työtyytyväisyys; työtyytyväisyys; työntekijöiden ja työntekijöiden taidot)

Arvioi, kuinka seuraavat väittämät pitävät paikkansa kohdalla

- 1 a) Polkuaika- ja työsuhteet ovat vahvaa asiantuntijasuorittajaa
b) Työyhteisön ja henkilöstön kehittäminen on vahvaa asiantuntijasuorittajaa
c) Ihmistien johtaminen on vahvaa asiantuntijasuorittajaa
d) Työn organisointi ja työtyytyväisyys ovat vahvaa asiantuntijasuorittajaa

1 2 3 4 5



<https://www.webropol.fi/ays.com/Preview/ViewQuestions.aspx?choice=4208&print=1&url=print&node=14>

10

12.4.2019 <https://www.webropol.fi/ays.com/Preview/ViewQuestions.aspx?choice=4208&print=1&url=print&node=14>

- 1 e) Henkilöstöjohtamisen kompetenssit ovat tällä hetkellä tärkeitä työssäni
1 f) Henkilöstöjohtamisen kompetenssin merkitys on tulevaisuudessa erittäin suurempi työssäni
1 g) Tarvitaisin työssäni usein parempia henkilöstöjohtamisen kompetensseja

2. Vapaa sana: Henkilöstöjohtamisen kompetenssit

Voit kirjoittaa vapaasti om. kompetenssin liittyen tai vastata alla oleviin kysymyksiin a tai b, ed jäsennystä hyödyntäen.

- 2 a) Millaisia henkilöstöjohtamisen haasteita kohtaat työssäsi?
2 b) Millaisia henkilöstöjohtamisen koulutusta tai -tukea tarvitset työssäsi?

3. Tieto- ja viestintäteknologiset kompetenssit

Tieto- ja viestintäteknologiset kompetenssilla tarkoitetaan taidon, taitojen, ymmärryksen, arvojen ja tahdon yhdistelmää, joka johtaa tehokkaaseen ja teholliseen toimintaan seuraavassa rehtorin tehtävässä

- a) **Digitaaliseen liittyvien tavoitteiden asettaminen ja suunnittelu** (työyhteisön digitaalisen taidon, TV:n pedagogisen mahdollisuuden; opettajan oma osaaminen taidon ja kehitysohjelma)
b) **Pedagoginen TVT -toimintatutkimus** (toimintatutkimus työntekijöiden rohkaiseminen luovaa ja opettajan koulutusta opettajiksi; työtyytyväisyystien ja oppimisympäristöjen luominen; opettajan pedagogian valitsemisen kehittäminen; asiantuntijajohdon kehittäminen)
c) **TVT -osaamisen kehittäminen** (organisaation viestintäosaamisen kehittäminen ja osaamisen kehittäminen; tiedon ja taitojen kehittäminen; kehittäminen ja väkiväkijohdon)
d) **Henkilöstöjohtaminen TVT -osaamisen hallintoyhteyksien ja johtamisen osaamisen** (ohjeistus; viestintäosaamisen ja opettajan TVT -osaamisen taitojen)

Arvioi, kuinka seuraavat väittämät pitävät paikkansa kohdalla

- 3 a) Digitaaliseen liittyvien tavoitteiden asettaminen ja suunnittelu ovat vahvaa asiantuntijasuorittajaa
3 b) Pedagoginen TVT -toimintatutkimus on vahvaa asiantuntijasuorittajaa
3 c) TVT -osaamisen kehittäminen on vahvaa asiantuntijasuorittajaa
3 d) Henkilöstöjohtaminen TVT -osaamisen on vahvaa asiantuntijasuorittajaa

- 3 e) TVT -kompetenssit ovat tällä hetkellä tärkeitä työssäni
3 f) TVT -kompetenssin merkitys on tulevaisuudessa erittäin suurempi työssäni
3 g) Tarvitaisin työssäni usein parempia TVT -kompetensseja

4. Vapaa sana: Tieto- ja viestintäteknologiset kompetenssit

Voit kirjoittaa vapaasti om. kompetenssin liittyen tai vastata alla oleviin kysymyksiin a tai b, ed jäsennystä hyödyntäen.

- 4 a) Millaisia tieto- ja viestintäteknologisia haasteita kohtaat työssäsi?
4 b) Millaisia tieto- ja viestintäteknologian koulutusta tai -tukea tarvitset työssäsi?

<https://www.webropol.fi/ays.com/Preview/ViewQuestions.aspx?choice=4208&print=1&url=print&node=14>

ArkTORI - Arktinen kehittyvä rehtori

YHTEYSTIEDOT

Hankkeen johtaja

Tuija Turunen, dekaani, professori

tuija.turunen@ulapland.fi

+358 40 4844 124

Projektipäällikkö

Lauri Lantela

lauri.lantela@ulapland.fi

+358 40 4844466

Projektipäällikkö

Saana Korva (työvapaalla)

saana.korva@ulapland.fi

+358 40 530 4533

