

# JOHTAMISKÄSITYKSEN KOULUTTAMINEN PARTIOSSA

Tämän dokumentin tarkoituksena on tukea partiokouluttajia hahmottamaan partion johtamiskäsityksen käsittelyyn liittyvät johtamismallit (WOSM ja WAGGS), nousujohteisuus ja välttämään päällekkäisyyksiä koulutusten välillä. Tämän dokumentin vinkit eivät ole millään tavalla pakottavia, vaan ainoastaan auttamaan johtamiskäsityksen hahmottamisessa suhteessa koulutukseen sekä nousujohteisuuden varmistamisessa.

\* Kesto viittaa koko moduulin keston, ei kyseisen asian käsittelyyn. Moduuleissa on paljon muutakin sisältöä.

<b>MODUULI</b>	<b>KESTO*</b>	<b>KUVAUS / YDINAINES</b>	<b>VINKKEJÄ SUORITUKSEEN</b>
J1: Sudenpentu- ja seikkailijaryhmän johtaminen (sampo+akela - koulutukset)	4 h	Tuntee sudenpentu-/seikkailijaryhmän johtamisessa käytettäviä johtamismalleja	Partion johtamismallin (WOSM) esittely yleisellä tasolla. esimerkiksi: <i>Pohditaan tilanne, jossa on käyttänyt johtamistaitoja sudarien/seikkailijoiden kanssa. Keskustellaan, mikä johtamismallin osa-alue korostuu näiden ikäkausien kanssa toimissa</i>
J2: Johtaminen partiossa (PJ-kurssi)	4 4 h	Tavoite: Ymmärtää partion johtamiskäsityksen ja vastuun omasta kehittämisestä yksilönä.	Partion johtamiskäsityksen kokonaisuuden esittely ja WAGGSin johtamismallin eli liijamallin käyttäminen erilaisten johtamistilanteiden tutkimiseen.  Esimerkiksi: <i>1) Jaetaan kurssilaiset kuuden hengen pienryhmiin. Jokainen ryhmä kirjoittaa isokokoisen paperin keskelle jonkin partiossa mahdollisen haastavan tilanteen. Tilanne on tärkeää yleistää sellaiseksi, ettei sitä voi yhdistää tiettyihin henkilöihin. Tilannelappu annetaan seuraavalle ryhmälle. Jokaiselle ryhmälle jaetaan WAGGS-johtamismallin tarkistuslista. Ryhmän jäsenet jakavat mallin eri näkökulmat keskenään ja lukevat siihen liittyvän kuvauksen ja tarkistuslistan. Ryhmän jäsenet kirjoittavat valitsemastaan näkökulmasta toiselta ryhmältä saatuun paperiin a) kysymyksiä, joiden avulla tilannetta voisi lähteä tutkimaan tarkemmin b) ratkaisuvaihtoehtoja. Lopuksi ryhmät esittelevät pohdintansa ja haasteen keksinyt ryhmä kommentoi.</i>

			<p>2) Edellistä menetelmää voi varioida pienemmälle osallistujamäärälle jakamalla osallistujat neljästä seitsemään ryhmään (2-4 hlö/ryhmä). Isot paperilaput laitetaan koulutustilan eri pöydille ja ryhmät liikkuvat järjestyksessä näiden välillä. Ensimmäisen paperin kohdalla kirjoitetaan haastava johtamistilanne samalla tavalla kuin alkuperäisessä menetelmässä.</p> <p>Kun haasteet on kirjoitettu, kouluttaja esittelee yhden apilamallin näkökulmista muutamassa minuutissa. Jokainen ryhmä siirtyy seuraavaan pöytään ja kirjoittaa paperille juuri esitellyn näkökulman mukaisesti a) kysymyksiä, joiden avulla tilannetta voisi lähteä tutkimaan tarkemmin b) ratkaisuvaihtoehtoja. Muutaman minuutin jälkeen kouluttaja esittelee seuraavan apilamallin kohdista ja ryhmät vaihtavat seuraavaan pöytään. Kiertämistä jatketaan kunnes kaikki apilamallin kohdat on käyty. Lopuksi paperit kiinnitetään seinälle. Kouluttaja kiertää lyhyesti kaikki paperit ja nostaa erityisen hyvin apilamallia konkretisoivia ajatuksia ja ratkaisuja.</p> <p>3) Edellisiä menetelmiä voi nopeuttaa tarvittaessa tarjoamalla kouluttajien muotoilemia haastavia johtamistilanteita tai keräämällä tilanne-esimerkit etukäteen kurssilaisilta esimerkiksi ennakkokyselyn yhteydessä. Menetelmä toimii parhaiten, kun tilanteet ovat kurssilaisten itse keksimiä.</p> <p>Huom! Johtamismalliin liittyvä koulutus jaetaan PJ-PK:lla moduulien J2 ja IK2 välille, näkökulma on eri. J2 näkökulmana yleiskäsitys johtajuudesta partiossa ja erityisesti WAGGGS:n malli. IK2 näkökulmana on oma johtajuus ja sen kehittäminen erityisesti WOSM:in mallilla.</p>
<p>J5: Johtaminen partiossa 2 (LPKJ, PEJO, OHJO -koulutukset)</p>	<p>3 h</p>	<p>Sisältö: Partion johtamiskäsitys (oman pestin tukena must know-tasolla, johtamisen välineenä should know-tasolla)</p>	<p>Lyhyesti johtamismallin (WOSM) kertaus ja WAGGGS:n mallin esittely, käsitellään johtamismallin käyttökelpoisuus huomioiden pestien erilainen fokus.</p> <p>Tutustutaan Kehittyminen pestissä -työkaluun (jossa johtamismalli isossa roolissa), täytetään se oman johtokolmikkopestin näkökulmasta.</p> <p>WAGGGS:n johtamismallin soveltamista Lippukunnan ongelmatilanteet -työkalun avulla.</p>

<p>J8: Johtaminen partiossa 3 (Ko-Gi)</p>	<p>23 h</p>	<p>Johtamisen määritelmä toimintana ja partion johtamiskäsitys. Johtamiskäsitys vapaaehtoisen eri rooleissa. (Must know) Miten johtamiskäsityksen taitoja välitetään kohderyhmälle? (should know) Maailmanjärjestöjen johtamismallit (Nice to Know, suomennetut osat must-know)</p>	<p>Johtamiskäsityksen (sisältäen WOSM:in ja WAGGGS:in johtamismallit ja arvopohjaisen johtamisen) taitojen ymmärtäminen, ymmärrys siitä, millainen toiminta partiossa välittää johtamismalleissa kuvattuja taitoja lapsille ja nuorille Osaa soveltaa WAGGGS:in ja WOSM:in johtamismalleja.  <i>Menetelmävinkejä toteutukseen löytyy Ko-Gi-ryhmän tiedostoista.</i></p>
<p>IK1: Minä akelana/sampona (sampo+akela - koulutukset)</p>	<p>2 h</p>	<p>Opitaan tunnistamaan omat vahvuudet ja pohditaan omaa kehittymistä lasten johtajana.</p>	<p>Omien vahvuuksien tunnistaminen akelan/ sammon pestikuvausten kautta. Tällä kurssilla partion johtamismalli (liljakuva ja siihen liittyvät materiaalit) ei ole keskeistä sisältöä.</p>
<p>IK2: Minä partionjohtajana 1 (PJ- kurssi)</p>	<p>3 h</p>	<p>Tavoite: Ymmärtää partion johtamiskäsityksen ja vastuun omasta kehittämisestä yksilönä.</p>	<p>Esitellään WOSM:in malli eli liljamalli ja konkretisoidaan sen käyttämistä oman kehittymisen välineinä. IK2-moduulin sisältöä voi eriyttää ylöspäin pohtimalla omia kehitystarpeita WAGGGSin mallin avulla.  Toteutus esimerkkejä: <i>1) Johtajuuden itsearviointi-lomakkeen täyttö ja läpikäynti: mitkä johtamistaidot ovat itsellä vahvoilla, missä on kehitettävää? Miten näitä voisi kehittää esim. seuraavan puolen vuoden aikana? Onko kurssilaisilla suuria eroja vahvimiksi/heikoimmiksi koetuista johtamistaidoista?</i>  <i>2) Jokainen kirjoittaa post it lapuille hyvän johtajan ominaisuuksia. Nämä liimataan johtamismallilakanaan/kuvaan sopivaan osaan ja käydään yhdessä läpi, että kaikkia osa-alueita tarvitaan. Jokainen pohtii itselleen tärkeimmän johtamistaidon/hyvän johtajan ominaisuuden/ arvon johtajana ja samalla tavalla kiinnitetään kurssilaisten vastaukset johtamismallilakanaan, keskustellaan, että kaikki osa-alueet ovat tärkeitä partiojohtamisessa. Pohditaan parin/pienen ryhmän kanssa, mitkä johtamismallin johtamistaitoalueista ovat itselle vahvimpia ja missä on eniten kehitettävää.</i>  Huom! Johtamismalliin liittyvä koulutus jaetaan PJ-PK:lla moduulien J2 ja</p>

			IK2 välille, näkökulma on eri. J2 näkökulmana yleiskäsitys johtajuudesta partiossa ja erityisesti WAGGGSin malli. IK2 näkökulmana on oma johtajuus ja sen kehittäminen erityisesti WOSM:in mallilla.
IK4: Minä partionjohtajana 2 (Ko- Gi)	8 h	Sisältö: Itsensä arviointia suhteessa johtamiskäsitykseen (itsearviointi johtamismallin mukaan ja sen omassa toiminnassa näkyminen must know -tasolla ja muiden toiminnan arviointi johtamiskäsityksen mukaan nice to know tasolla)	Tietää ja tuntee partion johtamiskäsitykseen liittyvät työkalut (johtamismallit WOSM ja WAGGGS) Itsensä arviointia ja vertaisarviointia jonkin viitekehyksen kautta.  <i>Menetelmä vinkkejä toteutukseen löytyy Ko-Gi-ryhmän tiedostoista.</i>

Kehittyminen pestissä työkalu: [https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2018/05/Kehittyminen-pestiss%C3%A4\\_ty%C3%B6kalu.pdf](https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2018/05/Kehittyminen-pestiss%C3%A4_ty%C3%B6kalu.pdf)

Johtajuuden itsearviointi- lomake (päivitetty 11/2018): [https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2018/11/Johtajuuden\\_itsearviointity%C3%B6kalu.pdf](https://www.partio.fi/wp-content/uploads/2018/11/Johtajuuden_itsearviointity%C3%B6kalu.pdf)

