



TITAN

TRANSFORMATION TRAINING TO EMPOWER

KOHTI VASTUULLISTA JOHTAMISTA JA INNOVOINTIA

01: TITAN Kestävästi Vastuullinen johtajuus ja innovointi

Kompetenssimatriisi



SISÄLTÖ

Johdanto.....	2
Kumppanit.....	3
Yleiskatsaus EQF:stä	4
Portugalin kansallinen tutkintojen viitekehys	6
(QNQ)	6
Kyproksen kansallinen tutkintojen viitekehys.....	6
(CyQF)	6
Tanskan kansallinen tutkintojen viitekehys	7
Suomen kansallinen tutkintojen viitekehys (FiNQ)	8
Helleenien kansallinen tutkintojen viitekehys (HQF)	9
Orientoidut istunnot - esimerkki	7
Oppimistulosten matriisi.....	10
VIITTAUKSET	Error! Bookmark not defined.

Johdanto

Kestävä vastuullisuus on "toiminnan käsite, joka oikeuttaa kaikki subjektin toiminnan seuraukset viranomaisille, jotka saattavat saattaa toimivan subjektin vastuuseen. Liiketoiminnassa voimme tunnistaa tällaiset viranomaiset kaikkien sidosryhmien kanssa, jotka saattavat syyttää vastuussa olevaa kohdetta" (Schüz, 2012). Pk-yrityksiin sovellettuina ne ovat vastuussa viranomaisille ja myös toimiensa seurauksista. Seuraukset voivat olla taloudellisia (esim. osakkeenomistajat), sosiaalisia (esim. kuluttajat, ammattiliitot, hallitus) tai ekologisia (esim. WWF, Greenpeace, luonto itse) sekä tahallisia tai tahattomia, ja eri viranomaiset voivat kyseenalaistaa ne. Tämän konseptin mukaan yrityksillä on kolminkertainen vastuu: 1) Ekologinen ulottuvuus (Esteettinen vastuu - koko planeetan säilyttäminen), 2) Sosiaalinen ulottuvuus (eettinen vastuu - yhdessä ihmisten säilyttäminen), 3) Taloudellinen ulottuvuus (tekninen vastuu - itsensä säilyttäminen).

Johtajilla on keskeinen rooli eurooppalaisten pk-yritysten johtamisessa kestävässä kehitykseen. **Vastuullisen johtamisen** mukaan "keskeinen motivaatio ei ole muiden palveleminen, vaan pikemminkin vastaaminen muiden etuihin ja tarpeisiin, mukaan lukien ulkopuolisten sidosryhmien ja yhteiskunnan kokonaisuus" (Maak & Pless, 2011, s. 7).

Vastuullinen johtaminen voidaan jakaa kolmeen ulottuvuuteen, jotka voidaan liittää kolmentyyppisiin johtajiin: tekijä, koordinaattori ja visionääri (vrt. Jetter/Strotzki, 2008, S. 43f). Ne voidaan yhdistää eri tietämisen osa-alueisiin: tietäminen miten, tietäminen ketä ja tietäminen miksi (Arthur et al., 1995, s. 10). Schüzin mukaan ne liittyvät älykkyyden (vrt. Gardner, 2011) ja taitojen eri ulottuvuuksiin: "johtamistaitoihin" (Katz, 1974), "ihmistenvälisiin taitoihin" (Rungapadiachy, 1999) ja "heijastaviin taitoihin" (vrt. Schon, 1983). Ihannetapauksessa vastuullinen johtaja toimii kaikilla edellämainituilla tavoilla.

Pääasialliset syyt toteuttaa **vastuullisen johtamisen mallia** ovat sidosryhmien (viranomaiset, kuluttajat, tavarantoimittajat, sijoittajat, työntekijät) kasvavat odotukset, resurssien väheneminen ja radikaalin läpinäkyvyyden lisääntyminen (Braga, 2012).

Innovaatioiden ydintarkoitus on vaurauden luominen. Vauraudeksi voidaan määritellä yritysten menestys, mutta myös yhteiskunnan hyvinvointi ja sen jäsenten elintaso. Innovaatiot johtavat kuitenkin usein ympäristön tuhoutumiseen ja edistävät sosiaalisia häiriötekijöitä. Siksi "innovatiiviset tuotteet ja palvelut luovat haasteita, joita voidaan hallita vain lisäämällä innovointia. Tässä mielessä vaurautta tulee luoda myös tarjoamalla ratkaisuja kaikkia eläviä olentoja ja tulevia sukupolvia uhkaaviin ongelmiin. Siksi kestävä vastuu on välttämätöntä vaurautta luotaessa" (Schüz, 2016, s. 636).

TITAN-projekti pyrkii vastaamaan **kestävän vastuullisen johtamisen ja innovoinnin koulutuksen puutteeseen** tarjoamalla joukon täydentäviä ratkaisuja, jotka tukevat johtotason työntekijöitä sekä yrityksen sisäisiä johtajia. Kohderyhmää ovat myös ammattitaitoiset tai koulutetut aikuiset, jotka haluavat kehittää taitojaan kestävässä vastuullisessa johtamisessa ja innovaation aloilla. Näitä ovat mm. työttömät ihmiset, joiden on aloitettava uudelleen koulutuspolku ja hankittava **ajamukaiset kestävässä kehityksen johtajuuden ja innovoinnin taidot**, joita voidaan

käyttää työympäristössä kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamiseksi säilyttäen niiden arvolupaukset.

TITANin tavoitteena on:

- kehittää ja ottaa käyttöön kestävää johtamista ja innovointia käsittelevä innovatiivinen osaamismatriisi ja oppimateriaaleja, jotka keskittyvät johtamiseen ja johtajuuteen nouseviin ja täydentäviin aiheisiin, kuten tunne- ja henkinen älykkyys, vastuullinen innovointi (RI), työpaikkainnovaatio, etiikka, ympäristön kestävyys, monikulttuurisen tiimin johtaminen ja yhteistyö
- kehittää ja ottaa käyttöön kaksi toisiaan täydentävää ”Kestävä johtajuus ja innovointi” -arviointityökalua;
- kehittää videoopas (OER), joka sisältää hyödyllisiä vinkkejä ja työkaluja työntekijöiden tukemiseen kestävän vastuullisen johtamisen ja innovoinnin taitojen hankkimisessa kaikilla tasoilla.

Kumppanit

Hanketta toteuttaa kuuden kumppanin konsortio kuudesta Euroopan maasta: Iso-Britannia, Portugali ja Kypros. Tanska, Suomi ja Kreikka.

Koordinaattori	Maa	Organisaatio	
Coord.	UK	SFEDI	Small Firms Enterprise Development Initiative Limited

Kumppani	Maa	Organisaatio	
1	PT	ISQ	Instituto de Soldadura e Qualidade
2	CY	PCX	PCX Computers & Information Systems Ltd
3	DK	VUC	VUC Storstrøm
4	FI	TAKK	Tampereen Aikuiskoulutussäätiö sr
5	GR	IEKEP	Institouto Ekpaideftikou Kai Epaggelmatikou Prosanatolismou

Lähestymistapa TITANin oppimistuloksiin

Hankkeen ensimmäisen tavoitteen saavuttamiseksi on kehitettävä oppimistulosmatriisi "Kestävästi vastuullinen johtaminen ja innovaatio" -kurssille (EQF 5).

Oppimistulokset, jotka ovat tärkeä osa opetussuunnitelmaa, ohjaavat opettajia/kouluttajia koulutusprosessissa ja kertovat oppijoille, mitä heidän odotetaan tietävän, ymmärtävän ja tekvän tietyn opintokokonaisuuden jälkeen. Tämän ohjeen tarkoituksena on informoida ja opastaa TITAN-kumppaneita opetussuunnitelman kehittämisprosessin eri vaiheissa, erityisesti oppimistulosten kuvauksessa ja kirjoittamisessa.

Asiakirja	koostuu	seuraavista	osista:
-----------	---------	-------------	---------

Yleiskatsaus eurooppalaisesta tutkintojen viitekehyksestä (EQF) ja kansallisesta tutkintojen viitekehyksestä (NQF)

Oppijoilta odotetun oppimisen laajuudesta ja tasosta kumppaneille tutustutaan EQF-tasoihin. Näin kumppanit voivat luoda vastaavuuden EQF-tason ja kansallisen tutkintojen viitekehyksen välillä. Tässä osiossa annamme tietoja kunkin kumppanimaan EQF:stä ja kansallisesta tutkintojen viitekehyksestä, joka toimii viiteoppaana kyseisessä tehtävässä.

- TITAN-kompetenssimatriisi

Esittelemme ehdotetun oppimistulosmatriisin TITANin "Kestävästi vastuullinen johtaminen ja innovaatio" -kurssille (EQF 5).

Yleiskatsaus EQF:stä

Vuonna 2008 käyttöön otettu EQF on yhteinen eurooppalainen viitejärjestelmä, joka yhdistää eri maiden kansalliset tutkintojärjestelmät (NQF) sekä niiden viitekehykset. Käytännössä se toimii käännösmekanismina, joka tekee tutkinnoista vertailukelpoisia. Elinikäisen oppimisen edistämisen välineenä EQF kattaa yleis- ja aikuiskoulutuksen, ammatillisen koulutuksen sekä ylempien asteiden koulutuksen. Se on jäsenelty 8 tasoon, joissa jokainen taso määritellään kuvauksilla, jotka osoittavat kyseisen tason tutkintojen kannalta merkitykselliset oppimistulokset missä tahansa tutkintojärjestelmässä.

EQF:n kahdeksan tasoa pätevät kaikilla koulutusasteilla, pakollisesta peruskoulutusta korkeimpaan yliopistotasoon. Ne kuvaavat odotettavissa olevaa tietotasoa, taitoja, vastuullisuutta sekä itsenäisyyttä (asenne) kullakin tutkintotasolla.

Euroopan parlamentin ja neuvoston suosituksessa eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen perustamisesta (23. huhtikuuta 2008) todettiin nimenomaisesti, että jäsenvaltioiden on

käytettävä "(...) oppimistuloksiin perustuvaa lähestymistapaa tutkintojen määrittelyssä ja kuvaamisessa". Euroopan parlamentin ja neuvoston uusi suositus elinikäisen oppimisen eurooppalaisesta tutkintojen viitekehyksestä (17. toukokuuta 2017) vahvistaa tavoitetta "kannustaa työmarkkinaosapuolia, julkisia työvoimapalveluja, koulutuksen tarjoajia, laadunvarmistuselimiä ja viranomaisia käyttämään EQF:tä". Tavoitteena on mahdollistaa tutkintojen vertailu ja oppimistulosten avoimuus. "Kestävästi vastuullinen johtaminen ja innovaatio" -kurssin koulutussuunnitelma ja koulutusmateriaalit suunnitellaan ja kehitetään tasolla 5 ottaen huomioon kohdeoppilaiden vähimmäistaustakoulutuksen:

— Level 5 - learning outcomes		
Knowledge	Skills	Responsibility and autonomy
Comprehensive, specialised, factual and theoretical knowledge within a field of work or study and an awareness of the boundaries of that knowledge	A comprehensive range of cognitive and practical skills required to develop creative solutions to abstract problems	Exercise management and supervision in contexts of work or study activities where there is unpredictable change; review and develop performance of self and others

Lähde: *Description of the eight EQF levels*, <https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels>

Seuraavaksi lyhyt esitys kansallisen tutkintojen viitekehyksen nykytilanteesta kussakin kumppanimaassa - Portugalissa, Kyproksessa, Tanskassa, Suomessa, Kreikassa ja Englannissa - ja sen vertailu EQF:ään kansallisen tutkintojen viitekehyksen kehityksen mukaisesti Euroopassa.

Portugalin kansallinen tutkintojen viitekehys
(QNQ)

CyQF levels	Educational qualifications	SVQ levels	EQF levels
8	Doctoral degree (Διδακτορικός Τίτλος)		8
7c	Master degree (Μεταπτυχιακός Τίτλος)		7
7b	Postgraduate diplomas (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα)		
7a	Postgraduate certificates (Μεταπτυχιακό Πιστοποιητικό)		
6	Bachelor degree (Πτυχίο)	SVQ 6	6
5c	Higher certificates and diplomas – three years (Ανώτερα Διπλώματα και Πιστοποιητικά)	SVQ 5	5
5b	Post-secondary certificates and diplomas – two years (Μεταλυκειακά Διπλώματα Διετούς Διάρκειας)		
5a	Post-secondary certificates and diplomas – one year (Μεταλυκειακά Διπλώματα Μονοετούς Διάρκειας)		
4	Upper secondary general education and evening schools certificates – 12th grade or 12th and 13th for some private schools (Απολυτήριο Μέσης Γενικής Εκπαίδευσης) Upper secondary technical and vocational education and evening technical schools certificates – 12th grade (Απολυτήριο Μέσης Τεχνικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης)	SVQ 4	4
3	Lower secondary education certificate – 10th grade – preparatory year for upper secondary education (Απολυτήριο Πρώτου Κύκλου Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης – 10η τάξη) New modern apprenticeship certificate - 10th grade (Νέα Σύγχρονη Μαθητεία – 10η τάξη)	SVQ 3	3
2	Compulsory lower secondary education certificate – 9th grade (Απολυτήριο Πρώτου Κύκλου Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης - 9η τάξη) Preparatory programme – New modern apprenticeship (Προπαρασκευαστικό Πρόγραμμα Νέας Σύγχρονης Μαθητείας)		2
1	Compulsory education certificate – elementary school certificate, or graduates of 7th and/or 8th grade (Υποχρεωτική Εκπαίδευση)		1

Kyproksen kansallinen tutkintojen viitekehys
(CyQF)

QNF levels	Qualification types	EQF levels
8	Doctoral degree (Doutoramento)	8
7	Master degree (Mestrado)	7
6	Bachelor degree (Licenciatura)	6
5	Diploma in technological specialisation (Diploma de Especialização Tecnológica)	5
4	Upper secondary education and professional certification (Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação) Upper secondary education and professional internship – minimum six months (Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional – mínimo de seis meses)	4
3	Upper secondary general education school leaving certificate (Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior)	3
2	Third cycle of basic education (3º ciclo do ensino básico obtido no ensino regular) Third cycle of basic education and professional certification (3º ciclo do ensino básico obtido por percursos de dupla certificação)	2
1	Second cycle of basic education (2º ciclo do ensino básico)	1

Tanskan kansallinen tutkintojen viitekehys

NQF levels	Certificates and degrees	Certificates for supplementary qualifications (*)	EQF levels
8	PhD degree (<i>Phd grad</i>)		8
7	Master degree – Candidatus (<i>Kandidat og masteruddannelser</i>) Master degree in arts/fine arts Master degree		7
6	Bachelor degree (<i>Bachelor og diplomuddannelser</i>) Bachelor degree in arts Professional bachelor degree (<i>Professionsbacheloruddannelser</i>) Diploma degree		6
5	VET certificate Academy profession degrees (<i>Erhvervsakademi uddannelser</i>)		5
4	General upper secondary school certificate (<i>Gymnasiale uddannelser</i>) Certificate for two-year general upper secondary programme (<i>higher preparatory examination</i>) VET certificate	Certificate for supplementary single subject courses at upper secondary level Adult VET certificate Certificate for single subject VET	4
3	VET certificate	Basic programme VET Certificates for supplementary, single subject VET courses Higher preparatory courses, single course subjects General adult education level D Adult VET certificate Certificates for single subject courses in VET	3
2	Leaving certificate for primary and lower secondary school - 10th grade (<i>10. klasse afgangsprøve</i>)	Basic VET certificates General adult education (levels E and F, approximates 10th grade) Adult VET certificate	2
1	Leaving certificate for primary and lower secondary school (ninth grade) (<i>Folkeskolens afgangsprøve</i>)	Certificate for preparatory adult education Certificate for general adult education (level G, approximates ninth grade)	2

Englannin ja Pohjois-Irlannin säännelty tutkintojen viitekehys (RQF).

RQF levels	Qualification types	EQF levels (*)
8	Technical/Vocational qualifications level 8	8
7	Technical/Vocational qualifications level 7	7
6	Technical/Vocational qualifications level 6	6
5	Technical/Vocational qualifications level 5 Higher national diplomas (HND)	5
4	Technical/Vocational qualifications level 4 Higher national certificates (HNC)	
3	Technical/Vocational qualifications level 3 GCE AS and A levels	4
2	Technical/Vocational qualifications level 2 GCSEs at grade A* – C and from 2017 grade 4-9 (England) Functional skills level 2 (England) Essential skills qualifications (NI)	3
1	Technical/Vocational qualifications level 1 GCSEs at grade D-G and from 2017 grade 3-1 (England) Functional skills level 1 (England) Essential skills qualifications (NI)	2
Entry level	Entry level certificates (sublevels 1-3) Functional skills entry level (England) (English, mathematics & ICT) Essential skills qualifications (NI)	1

Suomen kansallinen tutkintojen viitekehys (FiNQ)

FiNQF levels	Qualification types	EQF levels
8	Licentiate & Doctor degrees – universities and the National Defence University's scientific and artistic postgraduate degrees (<i>Lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot</i>) General staff officer degree (<i>Yleisesikuntaupseerin tutkinto</i>) Specialist degree in veterinary medicine (<i>Erikoiseläinlääkärin tutkinto</i>) Specialist training in medicine (<i>Erikoislääkärikoulutus</i>) Specialist training in dentistry (<i>Erikoishammaslääkärikoulutus</i>)	8
7	Master degrees – universities (<i>Ylemmät korkeakoulututkinnot</i>) Master degrees – universities of applied sciences (<i>Ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot</i>)	7
6	Bachelor degrees – universities (<i>Alemmat korkeakoulututkinnot</i>) Bachelor degrees – universities of applied sciences (<i>Ammattikorkeakoulututkinnot</i>)	6
5	Specialist vocational qualifications (<i>Erikoisammattitutkinnot</i>) Sub-officer qualification – Fire and rescue services (<i>Alipäälystötutkinto – Pelastusala</i>) Vocational qualification in air traffic control (<i>Lennohjon perustutkinto</i>)	5
4	General upper secondary school leaving certificate (<i>Lukion oppimäärä</i>) Matriculation examination (<i>Ylioppilastutkinto</i>) Upper secondary vocational qualifications (<i>Ammatilliset perustutkinnot</i>) Further vocational qualifications (<i>Ammattitutkinnot</i>) Basic examination in prison services (<i>Rikosseuraamusalan tutkinto</i>) Fire fighter qualification (<i>Pelastajatutkinto</i>) Emergency response centre operator qualification (<i>Hätäkeskuspäivystäjätutkinto</i>)	4
3		3
2	Basic education certificate (9 years) (<i>Perusopetuksen oppimäärä</i>)	2
1		1

Helleenien kansallinen tutkintojen viitekehys (HQF)

HQF levels	VET	General education	Higher education	EQF levels
8			Doctorate (Διδακτορικό Δίπλωμα) (Universities)	8
7			Master degree (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης) (Universities/technological educational institutions (TEI)-higher education)	7
6			Bachelor degree (Πτυχίο Ανώτατης Εκπαίδευσης) (Universities/TEI-higher education)	6
5	Vocational post-secondary school 'degree' for graduates of EPAL apprenticeship class ("") (post-secondary level) (Πτυχίο Επαγγελματικής Ειδικότητας, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Επιπέδου 5 – ΕΤΙΑ) Vocational training diploma (post-secondary level) (Δίπλωμα Επαγγελματικής Ειδικότητας, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Επιπέδου 5) (vocational training institute) (Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης, ΙΕΚ) Vocational training diploma ("") (Δίπλωμα Επαγγελματικής Ειδικότητας, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Επιπέδου Μεταδευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Κατάρτισης, ΙΕΚ) (post-secondary level) Post-secondary and not higher education diploma or 'degree' ("") (Δίπλωμα ή Πτυχίο Ανωτέρας Σχολής)			5
4	Vocational school (Επαγγελματικές Σχολές) (EPAS, ΕΤΙΑ) certificate (Πτυχίο ΕΤΙΑ) Vocational upper secondary school (Επαγγελματικά Λύκεια) (EPAL, ΕΤΙΑ) 'degree' ("") (Πτυχίο Επαγγελματικής Ειδικότητας, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Επιπέδου 4 – ΕΤΙΑ) EPAL certificate (Απολυτήριο Επαγγελματικού Λυκείου – ΕΤΙΑ Επιπέδου 4)	General upper secondary school certificate (Απολυτήριο Γενικού Λυκείου)		4
3	Vocational training school (Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης, ΣΕΚ – ΣΕΚ certificate) (post lower secondary level) (Πτυχίο Επαγγελματικής Ειδικότητας Επιπέδου 3 – ΣΕΚ) IEK certificate ("") (initial vocational training-post lower secondary level) (Προπονητικό Επαγγελματικής Κατάρτισης, Επίπεδο 1– ΙΕΚ)			3
2		Lower secondary school certificate (compulsory) (Απολυτήριο Γυμνασίου)		2
1		Primary school certificate (compulsory) (Απολυτήριο Δημοτικού)		1

Lähestymistapa TITAN-oppimistulosten kehittämiseen

Oppimistulokset, jotka ovat tärkeä osa opetussuunnitelmaa, ohjaavat opettajia ja kouluttajia opetusprosessissa. Ne kertovat oppijoille, mitä heidän odotetaan tietävän, ymmärtävän ja osaavan tietyn oppimistoiminnan jälkeen. Oppimistulokset määritellään väitteiksi siitä, mitä oppija tietää, ymmärtää ja pystyy tekemään oppimisprosessin päätyttyä. Oppimistulokset määritellään tiedoilla, taidoilla, vastuullisuudella ja autonomisuudella, jota kutsutaan myös asenteiksi. TITAN-osaamismatriisin määrittelyyn ja ohjeisiin, joiden avulla kaikki osapuolet ohjataan oppimistulosten kirjoittamiseen ja kuvaukseen, olemme omaksuneet seuraavissa asiakirjoissa esitetyt metodologiset ohjeet:

- Metodologinen opas – Portugalin kansallisen tutkintojen ja ammatillisen koulutuksen viraston kehittämä oppimistuloksiin perustuva tutkintojen käsite, 2015.
- Oppimistulosten määrittely, kirjoittaminen ja soveltaminen: CEDEFOP:n kehittämä eurooppalainen käsikirja, 2017.

TITAN-opetussuunnitelma kehitettiin eurooppalaisten tutkintojen viitekehysten (EQF) kuvaajien mukaisesti ottaen huomioon kansalliset erityispiirteet ja kontekstit EQF-tasolle 5.

EQF taso 5 kuvaus		
	Tämän tehtävän suoritettuaan oppija pystyy	
Tieto	Taidot	Vastuullisuus ja autonomia
Kattava, erikoistunut, tosiasiallinen ja teoreettinen tieto työ- tai opiskelualalta ja tietoisuus tämän tiedon rajoista	Kattava valikoima kognitiivisia ja käytännön taitoja, joita tarvitaan luovien ratkaisujen kehittämiseen abstrakteihin ongelmiin	Harjoituksen johtaminen ja ohjaus työ- tai opiskelutilanteissa, joissa tapahtuu ennakoimattomia muutoksia; osaa arvioida ja kehittää omaa ja muiden suorituskyyä

Alla oleva taulukko näyttää vastaavuuden EQF-tason ja kumppanien NQF:n välillä. Kun kansallisen tutkintojen viitekehysten ja eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten välinen vastaavuus tehdään, saavutetut tulokset ovat luettavampia kaikkialla Euroopassa, mikä mahdollistaa opiskelijoiden liikkuvuuden maiden sisällä tai maiden välillä ja helpottaa heidän elinikäistä oppimistaan ja edistää koulutustulosten parempaa tunnustamista.

EQF ja NQF viitekehysten vastaavuudet						
EQF Taso	Maiden NQF					
	Portugali	Kreikka	Kypros	Englanti	Tanska	Suomi
5	5	5	5	5/4	5	5

The TITAN curriculum contains six Competence Units. A Competence Unit (CU) is the coherent combination of learning outcomes, which can be autonomously evaluated and validated. The CU aims to respond to what the individual is able to do by showing and demonstrating such performance. The learning outcomes are broken down into knowledge, skills, responsibility and autonomy.

TITAN-opetussuunnitelma sisältää kuusi osaamisyksikköä. Osaamisyksikkö (CU) on oppimistulosten yhtenäinen yhdistelmä, joka voidaan arvioida ja validoida itsenäisesti. CU pyrkii vastaamaan siihen, mitä yksilö pystyy tekemään näyttämällä ja osoittamalla. Oppimistulokset jaetaan tietoihin, taitoihin, vastuullisuuteen ja autonomisuuteen.

Saadaksesi paremman käsityksen osaamisyksikön rakenteesta, katso alta kunkin osion lyhyt selitys:

Tieto – Kokoelma opintojen alaan tai ammatilliseen toimintaan liittyviä tosiasioita, periaatteita, teorioita ja käytäntöjä.

Taidot – Kyky soveltaa tietoa ja käyttää hankittuja resursseja tehtävien suorittamiseen ja ongelmien ratkaisemiseen. Se voi olla kognitiivista (loogisen, intuitiivisen tai luovan ajattelun käyttö) tai käytännöllistä (tarkoittaa käden taitoa ja menetelmien, materiaalien, työkalujen ja välineiden käyttöä).

Vastuullisuus ja autonomia – Kyky kehittää tehtäviä ja ratkaista monimutkaisempia tai vähemmän monimutkaisia ongelmia eriasteisella itsemääräämis- ja vastuullisuudella

Ulkoiset resurssit – Käytettävissä olevien resurssien joukko, joka tukee suunniteltuja toimia.

Työmäärä – Indikaatio ajasta, jonka opiskelijalla tyypillisesti kestää suorittaa kaikki oppimistoiminnot (esim. itseopiskelu, tapaustutkimukset), joita vaaditaan odotettujen oppimistulosten saavuttamiseksi.

TITAN-kompetenssimatriisi sisältää koulutuskurssiin kuuluvien kuuden osaamisyksikön (CU) tavoitteet, oppimistulokset, työmäärän ja ulkoiset resurssit.

Huolimatta siitä, että TITAN-kurssi on suunniteltu 100-prosenttisesti itseoppivaan lähestymistapaan, mikä takaa opiskelijoiden suurimman mahdollisen joustavuuden ja hallinnan oppimispoluissaan; TITANin yhteistyökumppanit valmistelivat tämän Kompetenssimatriisin (IO1) ja verkko-oppimismateriaalit (IO2) riittävän toteuttamiskelpoisiksi hybridimuotoisesti toteutettaviksi, joissa toimintoja voivat ohjata kouluttajat/opettajat. Tätä varten ehdotetaan myös tiettyä kontaktituntimäärää jokaiselle osaamisyksikölle:

CU	TYÖMÄÄRÄ*	KONTAKTITUNNIT
CU1 - Kestävästi vastuullinen johtaminen	24	10
CU2 - Yrityskulttuuri kestävän kehityksen ja innovaatioiden puolesta	25	8
CU3 - Liiketoimintaetiikka johtajuudessa ja innovaatiossa	21	7
CU4 - Yritysten kestävä kehitys	26	9
CU5 - Yritysten vastuullinen innovaatio	25	8
CU6 - Holistinen lähestymistapa innovaation kautta	25	5
TOTAL	146	47

*SISÄLTÄÄ KONTAKTITUNNIT

Seuraavassa taulukossa ehdotetaan yleistä lähestymistapaa kahdesta erilaisesta istunnosta (aloitus ja lopetus), jotka sopivat sopivasti mihin tahansa CU:hen, jossa hyödynnämme kouluttajan ohjausta ja mahdollisuutta integroitua suureen ryhmään. Toimintaa voidaan sekä toteuttaa että kehittää kasvokkain, synkronisesti ja/tai virtuaalisesti ryhmäkeskusteluja tukevien yhteistyöalustojen avulla.

Orientoidut istunnot - esimerkki

CU X			
Toiminnan kuvaus / neuvoja kouluttajille	Kesto(mi n.)	Tarvittavat materiaalit/laitteet	Arviointi
<u>Päivä 1 - Työpajan avaus:</u> • Kouluttaja esittelee CU X:n aiheen pyytämällä osallistujia kuvaamaan asiaan liittyvät termit/käsitteet ja esittämään määritelmänsä. • Kouluttaja huomioi nämä määritelmät palautteen yhteydessä työpajan päätyttyä. • Kouluttaja käyttää kyseiselle ohjausyksikölle kehitettyä video-opasta antaakseen heille ensimmäisen tietoa CU X:stä.	x	• Lehtiötaulu/taulu ja tussit • Projektori ja näyttö ja tai • Digitaaliset yhteistyötyökalut (esim. TEAMIT, ZOOM, MURAL, Jamboard jne.) • Kannettava tietokone • PowerPoint-diat	Kouluttaja arvioi istunnon onnistumisen perustuen kaikkien yksilöiden osallistumiseen toimintaan. Jatkoharjoituksena kouluttaja kutsuu kaikki osallistujat oppimaan lisää flipbookista ja muusta CU X:lle kehitetystä digitaalisesta sisällöstä.
<u>Tehtävä 1: Esittely ja pienryhmätoiminta</u> • Kouluttaja esittelee CUx:ään liittyvän tapaustutkimuksen. • Tämän jälkeen kouluttaja johtaa lyhyen ryhmäkeskustelun, jossa hän tekee yhteenvedon avainkohdista.	x	• Lehtiötaulu/taulu ja tussit • Projektori ja näyttö • ja tai	Kouluttaja arvioi istunnon onnistumisen perustuen kaikkien yksilöiden osallistumiseen toimintaan.

• Kouluttaja panee merkille keskeiset kohdat. • Tämän jälkeen kouluttaja jakaa osallistujat pareiksi/pienryhmiksi esittäen kysymyksiä "ongelmapohjaisen oppimisen (PBL)" näkökulmasta. • 20 minuutin kuluttua kouluttaja kokoaa koko ryhmän takaisin yhteen ja organisoi palauteistunnon ryhmiltä. • Kouluttaja panee merkille keskustelun keskeiset kohdat.		• Digitaaliset yhteistyötyökalut (esim. TEAMIT, ZOOM, MURAL, Jamboard jne.) • Kannettava tietokone • PowerPoint-diat	Jatkoharjoituksena kouluttaja kutsuu kaikki osallistujat oppimaan lisää flipbookista ja muusta CU X:lle kehitetystä digitaalisesta sisällöstä.
<u>Tehtävä 2: Esittely, itsenäinen toiminta</u> • Kouluttaja esittää PowerPoint-dialla joitain CU X -strategioihin liittyviä käsitteitä. • Yksittäisen toiminnan avulla osallistujien tulee tunnistaa estäjät (ongelmat) omassa yrityksessään tai organisaatiossaan (omissa yrityksissään) ja tuoda esiin "ongelma". • 20 minuutin kuluttua kouluttaja kokoaa koko ryhmän takaisin yhteen ja keskustelee koulutettavien tunnistamista organisaation estäjistä/ongelmista. • Kouluttaja kehottaa harjoittelijoita tuomaan mahdollisia ratkaisuja seuraavassa istunnossa itseoppimisjakson jälkeen.	<u>X</u>	• Lehtiötaulu/taulu ja tussit • Projektori ja näyttö ja tai • Digitaaliset yhteistyötyökalut (esim. TEAMIT, ZOOM, MURAL, Jamboard jne.) • Kannettava tietokone • PowerPoint-diat	Kouluttaja arvioi istunnon onnistumisen perustuen kaikkien yksilöiden osallistumiseen toimintaan. Jatkoharjoituksena kouluttaja kutsuu kaikki osallistujat oppimaan lisää flipbookista ja muusta CU X:lle kehitetystä digitaalisesta sisällöstä.
<u>Päivä 2 – Työpajan päättäminen</u> • Kouluttaja aloittaa istunnon pyytämällä osallistujia tekemään yhteenvedon siitä, mitä he ovat oppineet (itseoppimisjakson aikana) ja esittämään mahdolliset askarruttavat kysymykset. • Kouluttaja pyytää istunnossa osallistujia esittämään	<u>X</u>	• Lehtiötaulu/taulu ja tussit • Projektori ja näyttö ja tai • Digitaaliset yhteistyötyökalut	Kouluttaja arvioi istunnon onnistumisen perustuen kaikkien yksilöiden osallistumiseen toimintaan.

johtopäätöksensä/ratkaisunsa edellisessä istunnossa tunnistetuista organisaation estäjistä/ongelmista.		(esim. TEAMIT, ZOOM, MURAL, Jamboard jne.)	
• Kouluttaja rohkaisee koko ryhmää keskustelemaan yhdessä eri vaihtoehtoista, jotka liittyvät ikätovereidensa tunnistamiin organisaatioongelmiin. • Kouluttaja huomioi kaikki keskeiset kohdat.		• Kannettava tietokone • PowerPoint-diat	
<u>Työpajan päättäminen ja arviointi</u> • Työpajan päätteeksi kouluttaja näyttää muistiinpanot , jotka sisältävät määritelmät, käsitteet sekä termit, jotka osallistujat jakoivat istunnon alussa. • Kouluttaja pyytää sitten osallistujia kommentoimaan, kuinka he ymmärtävät eri aiheet nyt ja onko heidän ymmärryksensä muuttunut tämän työpajan perusteella. • • Kouluttaja johtaa lyhyen suullisen palauteistunnon, kiittää kaikkia osallistujia heidän panoksestaan työpajaan ja päättää istunnon.	<u>x</u>	• Lehtiötaulu/taulu ja tussit	Kouluttaja arvioi työpajan onnistumisen kaikkien osallistujien tämän istunnon aikana antaman palautteen perusteella. Kouluttaja kehottaa kaikkia osallistujia käyttämään lisäkoulutusmateriaaleja (ja muita CU:ita) TITAN-verkkosivustolla ja kansallisella LMS-alustalla.
Kokonaiskesto	x		

Oppimistulosten matriisi

CU1. KESTÄVÄ VASTUULLINEN JOHTAMINEN		TYÖMÄÄRÄ: 24
TAVOITTEET Tässä osiossa oppijat oppivat kestävän vastuullisen johtamisen kolmesta osa-alueesta: kestävä kehitys, vastuullisuus ja etiikka; ja soveltamaan saatua tietoa jokapäiväisissä tosielämän haasteissa. Opiskelija oppii johtamaan organisaation muutokseen, tukemaan ja yhdistämään erilaisia mielipiteitä ja lähestymistapoja sekä neuvottelemaan yhteistoiminnallisia ratkaisuja. Oppijat myös sitoutuvat muuttamaan käytäntöjä tehdäkseen heistä kestävämpiä, vastuullisempia ja eettisesti tietoisempia.		
LEARNING OUTCOMES		
	Tämän kokonaisuuden suoritettuaan oppija pystyy	
TIETO	TAIDOT	VASTUULLISUUS JA AUTONOMIA
Teoreettinen/faktuaalinen tieto aiheesta: 1. Kestävän vastuullisen johtamisen perusteet: kestävä kehitys, vastuullisuus ja etiikka. 2. Kestävä johtaminen 3. Vastuullinen johtaminen 4. Kestävän vastuullisen johtamisen käytännöt	1. Valitsemaan oikean kestävän vastuullisen johtamisen käytännön tai parantamalla olemassa olevaa käyttämällä erityisiä kestävän vastuullisen johtamisen periaatteita. 2. Määrittelemään yrityksen kestävän vastuullisen johtamisen arvot. 3. Kehittämään kestävän kehityksen mukainen johtamissuunnitelma, joka on linjassa yhtiön strategisten tavoitteiden ja kaikkien sidosryhmien etujen kanssa. 4. Aserttamaan puitteet, jotka helpottavat kestävän	1. Päättämään puitteet, jotka fasilitoivat kestävän johtamisen saavuttamisen 2. Johtamaan työryhmää kestävän kehityksen ja vastuullisuuden yhdistämiseksi 3. Valvoa kestävän vastuullisuuden strategioiden toteuttamista yrityksessä.

	ja vastuullisen johtamisen toteuttamista.	
--	---	--

ULKOISET LÄHTEET

- Five Ways Corporate Social Responsibility Promotes Sustainable Business, <https://elearning.scranton.edu/resource/business-leadership/five-ways-corporate-social-responsibility-promotes-sustainable-business>
- Enacting responsible management:
- a practice-based perspective
- Oriana Milani Price, Silvia Gherardi and Marie Manidis, DOI: <https://doi.org/10.4337/9781788971966>
- https://www.researchgate.net/publication/346098354_Top_business_schools_legitimacy_quest_through_the_Sustainable_Development_Goals
- <https://sustain.wisconsin.edu/sustainability/sustainable-management/>
- https://en.wikipedia.org/wiki/Sustainable_management
- https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007%2F978-3-642-28036-8_228
- Sustainability Management in Practice: Organizational Change for Sustainability in Smaller Large-Sized Companies in Austria, <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/3/572>
- Laasch O. & Conaway, R. (2015), Principles of Responsible Management: Glocal Sustainability, Responsibility, Ethics. Mason: Cengage
- Sorin-George Toma & Catalin Gradinaru, 2018. "Responsible Management For Sustainable Development: A Japanese Approach," [Annals - Economy Series](#), Constantin Brancusi University, Faculty of Economics, vol. 3, pages 149-154, June.

TAVOITTEET

Tässä osiossa oppijat tutustutetaan "kestävän kehityksen kulttuuriin" käsitteeseen ja erityisesti siihen, kuinka yrityskulttuuri voi edistää ja vaikuttaa kestäväan kehitykseen ja innovaatioihin organisaatiossa sekä siihen, miten kukin organisaatio, riippuen kulttuuristaan, on todennäköisesti taipuvainen tiettyntyyppisiin kestäväan kehityksen strategioihin.

OPPIMISTULOKSET

	Tämän yksikön suoritettuaan oppija pystyy	
TIETO	TAIDOT	VASTUULLISUUS JA AUTONOMIA
Teoreettinen/faktuaalinen tieto aiheesta: 1. Liiketoiminnan ja organisaatiokulttuurin määritelmä 2. Yrityskulttuurin rooli kestäväan kehityksen ja innovaatioiden tukemisessa 3. Työpaikkakulttuurin keskeiset ominaisuudet 4. Erilaiset yrityskulttuurityypit 5. Kilpailevien arvojen viitekehys 6. Emotionaaliseen älykkyyteen perustuvat johtamistyyli 7. Monikulttuuristen tiimien väliset tiimistrategiat	1. Muokkaamaan organisaation käyttäytymistä muuttamalla kulttuurin taustalla olevia oletuksia. 2. Tunnistamaan neljä kulttuurityyppiä, jotka voivat esiintyä rinnakkain yhdessä yrityksessä. 3. Tunnistamaan tavat, joilla organisaation kulttuuri muokkaa asenteita ja toimia kestäväan kehitykseen ja innovaatioihin. 4. Yhdistämään vastuullisen johtamisen eri ulottuvuudet älykkyyden eri ulottuvuuksiin. 5. Hyödyntämään tunneälyä kannustaakseen vahvempia ihmissuhteita ja avointa viestintää. 6. Nimeämään tunneälyyn juurtuneet johtamistyyli.	1. Ohjaamaan kestäväan kehityksen käytännöt yrityskulttuuriin kilpailuedun saavuttamiseksi ja yhteiskunnan hyväksi. 2. Valvoamaan kestäväan kehityksen periaatteiden toteutumista organisaatiokulttuurin kaikilla tasoilla, ottaen huomioon sen arvot ja taustalla olevat oletukset. 3. Johtamaan kestäväan kehityksen muutosta tiimissä ja organisaatiossa. 4. Osoittamaan oletuksia ja uskomuksia taloudellisen tehokkuuden, sosiaalisen tasa-arvon ja ympäristövastuun tasapainottamisen tärkeydestä. 5. Edistämään organisaatiokulttuurin muutosta kestäväan kehityksen puolesta.

	7. Käyttämään strategioita kulttuurienvälisen tiimin johtamiseen.	
--	---	--

ULKOISET LÄHTEET

- <https://pdfs.semanticscholar.org/cc06/a6988480a401fa64d9088ebee28a271aeb7f.pdf>
- https://www.researchgate.net/publication/324900150_Differentiating_Sustainably_Relating_Organizational_Culture_to_Corporate_Sustainability_Strategies
- <https://www.brinknews.com/how-workplace-culture-can-support-sustainable-business/>
- <https://static1.squarespace.com/static/5d5156083138fd000193c11a/t/5d61ab6feb380e0001d3d89c/1566682034375/Systematic-Review-Sustainability-and-Corporate-Culture.pdf>
- <https://medium.com/@BKpub/the-importance-of-emotional-intelligence-in-a-leader-d1ffc7fd753c>

TAVOITTEET

Tässä yksikössä oppijat hankkivat tietoja ja taitoja, joiden avulla he voivat puoltaa eettisesti vastuullisen pk-yrityksen kehittämistä. Oppijat parantavat eettistä johtajuuttaan ja kykyään tehdä päätöksiä, jotka vastaavat pk-yrityksen sisäisiä ja ulkoisia odotuksia matkalla kohti kestävä kehitystä.

OPPIMISTULOKSET

OPPIMISTULOKSET		
	TÄMÄN YKSIKÖN SUORITETTUAAN OPPIJA PYSTYY	
TIEDOT	TAIDOT	VASTUULLISUUS JA AUTONOMIA
Teoreettinen/faktuaalinen tieto aiheesta: 1. Kestävän kehityksen globaalit ja paikalliset agendat ja niiden vaikutukset liiketoimintaan 2. Liiketoiminnan etiikan ja yritysvastuun käsite ja laajuus 3. Liiketoiminnan etiikan käsitteellinen viitekehys ja työkalut 4. Eettisesti vastuullinen johtajuus pk-yrityksessä 5. Eettinen päätöksenteko 6. Sidosryhmien analyysi 7. Viestintämenetelmien sisäistäminen	1. Relfektoimaan henkilökohtaisen etiikan, eettisen johtajuuden ja eettisen johtamisen välistä yhteyttä. 2. Hyödyntämään työkaluja liittyen eettiseen reflektointiin ja päätöksentekoon. 3. Käyttämään viestintämenetelmiä sitouttaaksesi ja valtuuttaaksesi johdon ja henkilöstön jakamaan eettisesti vastuullisen johtamisen. 4. Seuraamaan ja analysoimaan kaikkia sidosryhmien odotuksia ja käyttämään näitä tietoja kestävän vastuullisen yrityksen vision laatimiseen. 5. Seuraamaan paikallisyhteisön muutoksia ja reagoimaan niihin eettisesti.	1. Toteuttamaan vastuullista johtajuutta pohdinnan ja henkilökohtaisten uskomusten perusteella rakentamaan mainetta eettisen johtajuuden edustajana. 2. Tekemään eettisiä, arvopohjaisia päätöksiä tasapainottaen taloudelliset, ympäristölliset ja sosiaaliset vaatimukset. 3. Lisäämään eettisesti vastuullista johtajuutta johtoon ja henkilöstöön kaikilla yrityksen tasoilla. 4. Ottamaan yhteyttä ympäröivään yhteisöön sekä ulkoisiin sidosryhmiin kutsumalla näitä keskustelemaan kestävästä ratkaisusta ajankohtaisiin vaatimuksiin.

ULKOISET LÄHTEET

- Belas, J. et al: *Perceptions of the importance of business ethics in SMEs: A comparative study of Czech and Slovak entrepreneurs*, Ethics & Bioethics (in Central Europe), vol. 10, No. 1–2, pp. 96–106, 2020. <https://sciendo.com/article/10.2478/ebce-2020-0010> Apr. 13, 2021
- Mirvis, P.H. et al: *Responsible Leadership emerging*. 2010. <https://grli.org/wp-content/uploads/2018/09/Responsible-Leadership-Emerging.pdf> Apr. 20, 2021
- Svensson, G. & Wood, G.: *A Model of Business Ethics*, Journal of Business Ethics, Vol. 77, No. 3, pp. 303–322, 2008. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-007-9351-2>

Apr. 13, 2021

- Székely, F. & Knirsch, M.: *Responsible Leadership and Corporate Social Responsibility: Metrics for Sustainable Performance*, European Management Journal Vol. 23, No. 6, pp. 628–647, 2005.
- https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237305001131?casa_token=ZMpuE27XcSsAAAAA:jSCYxG9VHLOGzGcRO_ybgvq6TFRNN34RrFERJU9FrVHMKK48GMeX2c31ezeBdmbzuPIPIjgO1Q Apr. 13 2021
- Trevino L.K. et al.: Moral Person and Moral Manager: How Executives develop a Reputation for Ethical Leadership, California Management Review, Vol. 42, No. 4., pp. 128-142, 2000. http://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2015/01/Moral-Person-and-Moral-Manager_How-Executives-Develop-a-Reputation-for-Ethical-Leadership.pdf Jul. 13, 2021
- Wolcott, G.: *A bar too high? On the use of practical wisdom in business ethics*, Business Ethics: A European Review Vol. 29, Issue S1 pp. 17-32, 2020. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/beer.12297> Apr. 13, 2021

TAVOITTEET:

Tässä osiossa oppijat kehittävät ymmärrystä kestävästä kehityksestä ja kestävästä kehityksen johtamisesta sekä kestävyiden juurruttamisesta liiketoiminnan kehittämiseen ja johtamiseen. Lisäksi opiskelija osaa tunnistaa mahdollisuudet sisällyttää kestävästä kehityksestä keskeisiin liiketoimintaprosesseihin ja -käytäntöihin sekä laatia suunnitelman konkreettiselle projektille, joka tukee ideoiden viemistä käytäntöön.

OPPIMISTULOKSET

TÄMÄN YKSIKÖN SUORITETTUAAN OPPIJA PYSTYY		
TIEDOT	TAIDOT	VASTUULLISUUS JA AUTONOMIA
Teoreettinen/faktuaalinen tieto aiheesta: 1. Kestävän kehityksen ja vastuullisuuden määritelmät 2. Motiivit ja tekijät ”drivers” kestävästä kehityksen toteuttamiseen liiketoiminnan kehittämisessä ja johtamisessa 3. Edut, vaikutukset ja arvo kestävästä kehityksen sisällyttämisestä liiketoiminnan kehittämiseen ja johtamiseen 4. Haasteet kestävästä kehityksen sisällyttämisestä liiketoiminnan kehittämiseen ja johtamiseen 5. Erilaisten kestävästä kehityksen ja johtamisen puitteiden edut ja haitat	1. Tunnistamaan mahdollisuudet kestävästä kehityksen käyttöönottamiseksi keskeisissä liiketoimintaprosesseissa ja -käytännöissä. 2. Arvioimaan erityisten mahdollisuuksien arvo kestävästä kehityksen käyttöönotossa liiketoiminnan kehittämisessä ja johtamisessa. 3. Kehittämään ideoita havaittujen mahdollisuuksien hyödyntämiseksi keinona kehittää kestäviä liiketoimintaprosesseja ja käytänteitä. 4. Käymään läpi tarpeet, jotka liittyvät kestävästä kehityksen käyttöönottoon keskeisissä liiketoimintaprosesseissa ja -käytännöissä. 5. Laatimaan suunnitelma kestävästä kehityksen projektin käyttöönotosta liiketoiminnassa. 6. Vakuuttamaan muut tarpeesta muuttaa keskeisiä liiketoimintaprosesseja ja käytänteitä. 7. Tarkastele kestävästä kehityksen sisällyttämistä	1. Osoittamaan kestävästä kehityksen projektin arvoa muille, sekä yrityksen sisäisille että ulkoisille tahoille. 2. Hallitsemaan erilaisten sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien etuja hankkeen toteuttamisen johtamisessa. 3. Sopimaan joukosta indikaattoreita, joiden avulla voidaan arvioida hankkeen toteuttamisen edistymistä ja suorituskkyä. 4. Ottamaan vastuu asianmukaisen tuen hankkimisesta hankkeen toteuttamisen avuksi.

	liiketoiminnan kehittämiseen ja johtamiseen	
--	---	--

ULKOISET LÄHTEET

The UN Sustainable Development Goals:

- <https://www.business.com/articles/un-sustainable-development-goals-for-small-business/>
- <https://www.bsigroup.com/en-GB/blog/Small-Business-Blog/how-the-sdgs-help-smes-grow/>
- <https://www.unglobalcompact.org.uk/sdg-tools-and-resources/>
- https://www.pwc.com/gx/en/sustainability/SDG/SDG%20Research_FINAL.pdf
- The Skoll Centre for Social Entrepreneurship:
- <https://libguides.bodleian.ox.ac.uk/business/sustainable>

Green Entrepreneurship Training:

- <https://www.green-entrepreneurship.online/>

World Business Council for Sustainable Development:

- <https://www.wbcsd.org/>

BCorp in Europe:

- <https://bcorporation.eu/>

IFAC Checklist of Good Practice for Small Businesses:

- <https://www.ifac.org/about-ifac/small-and-medium-practices/publications/good-practice-checklist-small-business>

Sustainable business – What is it?

- Frank Wijen - https://www.youtube.com/watch?v=Y5fR_KAVRMo

Sustainable business – How and why?

- <https://hbr.org/2016/10/the-comprehensive-business-case-for-sustainability>
Ray Anderson - https://www.ted.com/talks/ray_anderson_the_business_logic_of_sustainability
- Jeremy Moon - <https://www.youtube.com/watch?v=azM4n0zf4jw>

Sustainability, sustainable development and business opportunities:

- <https://www.kantar.com/inspiration/sustainability/sustainability-is-one-of-the-biggest-business-opportunities-today>
- <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/sustainability-green-companies-business-partnership/>
- <https://sustainable.org.nz/sustainable-tools-resources/>

Sustainable business models

- <https://www.business.com/articles/how-to-create-a-sustainable-business-model/>
- <https://www.strategyzer.com/blog/posts/2015/9/8/an-emerging-toolbox-for-business-strategy-innovation>

- Elvis and Kresse - <https://www.youtube.com/watch?v=9SRjmHjqV4>
- Case studies - <https://www.green-entrepreneurship.online/en/observatory/?PHPSESSID=ld1pmbk726j1b01jt799be7o2i>

Developing a business sustainability plan:

- <https://www.constellation.com/solutions/for-your-small-business/goals/developing-a-small-business-sustainability-plan.html>

Triple Bottom Line:

- <https://www.youtube.com/watch?v=2f5m-jBf81Q>

TAVOITTEET

Tässä osiossa oppijat oppivat vastuullisesta tutkimuksesta ja innovaatioista yrityksissä, tärkeydestä ja strategioista, joilla neliheliksin ”quadruple helix” toimijoita otetaan mukaan älykkäisiin innovaatioihin sekä RRI:n estäjiin ja ajureihin pk-yrityksissä. Oppijat harjoittelevat myös pk-yritysten innovaatiostrategioita Resource-Based View (RBV) -mallin pohjalta.

OPPIMISTULOKSET

Tämän yksikön suoritettuaan oppija pystyy		
TIETO	TAIDOT	VASTUULLISUUS JA AUTONOMIA
Teoreettinen/faktuaalinen tieto aiheesta: 1. Vastuullisen tutkimuksen ja innovaation (RRI) käsite ja vaikutus yrityksissä 2. Quadruple helix 3. Vastuullisen tutkimuksen ja innovaation (RRI) estäjät ja edistäjät yrityksissä 4. VRIO (Resource-Based View) -malli 5. VRIO (Resource-Based View) -kehys	1. Osoittamaan vastuullisen tutkimuksen ja innovaation (RRI) vaikutusta yritysten innovaatiostrategiaan. 2. Tunnistamaan ja ottamaan mukaan asiaankuuluvat toimijat Quadruple Helixistä kehittäessä vastuullisen tutkimuksen ja innovaation (RRI) strategiaa yrityksille. 3. Analysoimaan vastuullisen tutkimuksen ja innovaation (RRI) käyttöönoton estäjät ja ajurit yrityksille. 4. Yhdistämään resurssipohjainen näkymä (RBV) -malli liiketoiminnan innovaatiostrategiaan. 5. Käyttämään VRIO (Resource-Based View) -kehystä liiketoiminnan innovaatiostrategiassa.	1. Hallitsemaan ja kehittämään toimia vastuullisen tutkimuksen ja innovaation (RRI) toteuttamiseksi pk-yrityksissä. 2. Pohtimaan jokaisen neliheliksen toimijan arvoa ja pätevyyttä. 3. Lead Responsible Research and Innovation (RRI) -prosessit, jotka yhdistävät kunkin Quadruple Helixin toimijan eri panokset. 4. Laatimaan strategioita estäjien voittamiseksi ja hyödyntämään vastuullisen tutkimuksen ja innovaation (RRI) käyttöönottoa yrityksille. 5. Tukemaan muita vastuullisen tutkimuksen ja innovaation (RRI) prosessien kehittämisessä ja toteuttamisessa pk-yritysten

		innovaatioprosesseissa. 6. Valvomaan Responsible Research and Innovation (RRI) -strategioiden täytäntöönpanoa pk-yritysten innovaatioprosesseissa.
--	--	--

ULKOISET RESURSSIT

- Business to you, 2016. *VRIO: From Firm Resources to Competitive Advantage*. Retrieved from <https://www.business-to-you.com/vrio-from-firm-resources-to-competitive-advantage/> in November 2020.
- CEN/TS 16555-5:2014 - Innovation management - Part 5: Collaboration management
- Foster Open Science. <https://www.fosteropenscience.eu/>
- Hadjimanolis, A., 2000. *A Resource-Based View of Innovativeness in Small Firms*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/240236334_A_Resource-Based_View_of_Innovativeness_in_Small_Firms in November 2020. DOI: 10.1080/713698465
- Innovation Compass Project. <https://innovation-compass.eu/deliverables-2/>
- RRI Tools. <https://rri-tools.eu/>
- Jurevicius, O., 2013. *Resource Based View*. Retrieved from <https://strategicmanagementinsight.com/topics/resource-based-view.html> in November 2020.

TAVOITTEET

Tässä osiossa oppijat kehittävät ymmärrystään tunne- ja henkisen älykkyyden ja vastuullisen johtamisen välisestä suhteesta ja tavoista, joilla tämä tukee innovatiivista toimintaa yrityksissä ja organisaatioissa. Lisäksi oppijat pystyvät pohtimaan kriittisesti omaa tunne- ja henkistä älykkyyttään sekä tunnistamaan strategioita tämän älyn hyödyntämiseksi johtaessaan innovatiivista toimintaa henkilöstön, työympäristön ja ulkoisten sidosryhmien ja käytäntöyhteisöjen (Communities of Practice) keskuudessa.

OPPIMUSTULOKSET

	Tämän yksikön suoritettuaan oppija pystyy	
TIETO	TAIDOT	VASTUULLISUUS JA AUTONOMIA
Teoreettinen/faktuaalinen tieto aiheesta: 1. Emotionaalinen ja henkinen älykkyys. 2. Vastuulliseen johtamiseen liittyvät kyvyt, käyttäytyminen ja taidot 3. Vastuullisen johtamisen panos innovaatiotoimintaan. 4. Tapoja tunnistaa, arvioida ja kehittää omia henkilökohtaisia käyttäytymismalleja ja vastuullisia johtamistaitoja johtajana tai yrityksen omistajana. 5. Tapoja kehittää ja parantaa muiden tunneälyä omassa yrityksessäsi tai organisaatiossasi.	1. Keräämään palautetta muilta, yrityksen sisällä ja ulkopuolelta, omista vastuullisista johtajuuden kyvyistä, käyttäytymisestä ja taidoista johtajana tai yrityksen omistajana. 2. Kehittämään henkilökohtaisia johtamistaitoja tavoitteellisesti. 3. Kehittämään strategioita, jotka innostavat muita edistämään tunne- ja henkistä älykkyyttä työssä. 4. Käyttämään ulkoisia resursseja (esim. YK:n kestävä kehityksen tavoitteita) vastuullisen johtamisen ja innovatiivisen toiminnan tukemiseen	1. Arvioimaan sopivia toimia kehittääksesi omia vastuullisia johtamistaitojasi esimiehenä tai yrityksen omistajana muilta saatujen palautteiden valossa. 2. Ottamaan vastuun oman vastuullisen johtamisen taitojen kehittämisestä johtajana tai yrityksen omistajana. 3. Sopimaan eri menetelmistä ja työkaluista, joita käytetään muiden emotionaalisen älykkyyden kehittämiseen liiketoiminnassa ja organisaatioissa 4. Osoittamaan ulkopuolisten sidosryhmien ja käytäntöyhteisöjen arvoa innovaatiotoiminnan tukemisessa

	5. Valitsemaan sopivat johtamistyökalut innostaakseen muita työympäristössä. Tekemään yhteistyötä ulkopuolisten sidosryhmien ja käytäntöyhteisöjen kanssa innovaatiotoiminnan tukemiseksi	

ULKOISET LÄHTEET

Spiritual Intelligence (SQ) – what it is?

- Cindy Wigglesworth - <http://integralleadershipreview.com/5502-feature-article-why-spiritual-intelligence-is-essential-to-mature-leadership/>
- Danah Zohar - <https://content.jwplatform.com/videos/mTtdORca-AFvvX0zL.mp4>
- Learn the Q's: <https://danahzohar.com/learnqs>
- Georgetown University: <https://youtu.be/pEII5qFOFic>
- 11 signs you have high SQ : <https://youtu.be/pE6Sfh17kus>

Spiritual Intelligence Assessments:

- <https://deepchange.com/SampleSQ21ReportDeepChange.pdf>

Management skills development:

- What is 360 feedback: <https://youtu.be/eT4tohLWeUw>
- Behaviour change: <https://positivepsychology.com/improving-motivation-at-work/>

Emotional Intelligence – what is it?

- Daniel Goleman and EI - https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_45.htm
- Emotional Intelligence, Emotions and leadership - <https://thoughtconomics.com/daniel-goleman/>
- Strategies for developing EI - <https://www.youtube.com/watch?v=pt74vK9pgIA>

Responsible Leadership – what is it?

- Key elements of responsible leadership - <https://www.accenture.com/gb-en/insights/consulting/responsible-leadership>
- Perceptions of responsible leadership - <https://www.younggloballeaders.org/seeking-new-leadership>
- The need for responsible leadership - <https://www.youtube.com/watch?v=06T1ppx1w8s>

Lähteet

- 2016/0180 (NLE). *Proposal for a Council Recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning.*
- <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e3a30a2e-434b-11e6-9c64-01aa75ed71a1>
- ANQEP (2015). *Methodological guidebook – design of qualifications based on learning outcomes.*
- <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/561>
- CEDEFOP (2017a)). *National qualifications framework developments in Europe.*
- http://www.cedefop.europa.eu/files/4163_en.pdf
- CEDEFOP (2017b). *Portugal European inventory on NQF 2016*
- <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/portugal-european-inventory-nqf-2016>
- CEDEFOP (2017c). *Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook* <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4156>
- Schüz, M., 2016. *Sustainably Responsible Leadership and Innovation*. Innovation Management, Entrepreneurship and Corporate Sustainability, 26-27 May 2016, Proceedings of the 4th International Conference (pp.634-656)Publisher: Nakladatelství Oeconomica VSEEditors: Martin Lukes. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/307477409_Sustainably_Responsible_Leadership_and_Innovation

SFEDI°GROUP

