

MENTORITAPAAMINEN

Aika: 4.9.2014 klo 9.30–16

Paikka: Haaga-Helia ammattikorekakoulu, 3012 3.krs, Pasila



Muistio

Läsnä:

Forsström Birgitta, Novia
Hakala Matti, HAMK
Heino Perttu, TAMK
Hyrkkäinen Ursula, TurkuAMK
Itkonen Heli, KAMK
Jansson Lasse, CENTRIA
Kangastie Helena, LapinAMK
Kekäle Tauno, VAMK
Kettunen Jyrki, ARCADA
Kostiander Kaj, LapinAMK
Lahti Pekka, Haaga-Helia
Laine Terhi, DIAK
Liisa Timonen, KARELIA
Malinen Heikki, JAMK
Nivala Keijo, CENTRIA
Nurminen Mervi, KYAMK
Riihimäki Mona-Anitta, HAMK
Saranki-Rantakokko Sirkka, LapinAMK
Viiala Taina, LAUREA
Vuoristo Mikko, SAIMIA

1. Tilaisuuden avaus, Jari Konttinen, asiantuntija. Elinkeinoelämän keskusliitto
Avauspuheenvuorossa Jari Konttinen kertoi Tutkimuksen ja innovaatioiden nykytilasta Suomessa. Työelämälähtöistä innovaatorahoitusta on vähennetty, minkä seuraukset ovat näkyvissä. Teollisuus ja yritykset ovat uudistumassa ja valmistustavat ja teknologiat muuttuvat, mikä on nostattanut tarpeen määritellä Suomen uudistamiselle suuntaviivat. Tutkimukseen ja koulutukseen tulisi investoida, sillä ne ovat Suomen kasvun edellytyksiä.



Alustus herätti keskustelua erityisesti ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan asemasta muutoksessa.

2. TKI-osaajavalmennus –hanke, Pekka Lahti, projektipäällikkö, Haaga-Helia
3. Mentorin ohjeet, Helena Kangastie, koordinaattori, Lapin amk (liite)

Keskustelusta:

- Mentorit kertoivat tekevänsä töitä valmennettavien kanssa. Keskeisessä osassa oli kehittämistehtävän ohjaaminen, kokemusten vaihto ja oppimisprosessin seuraaminen. Ammattikorkeakoulun tärkeänä roolina pidettiin kehittämistehtävän määrittämistä ja sen arvioimista. Tähän katsottiin kuuluvan myös moduulivalinnat, niiden tehtävien suunnittelu ja tehtävän toteutuksen arviointi. Moduuleita pidettiin työkaluina, jotka tarjosivat valmennettaville asiantuntemusta, reflektiopintaa ja tukea konkreettisen työn toteuttamiseen. Kokonaisuudesta muodostui korkeakoulua kehittävää toimintaa.
- Mentorin ja valmennettavan välille katsottiin voitavan laatia sopimus kuten mentorin ohjeissa on mainittu (ohje liitteenä).
- Toteutuneessa valmennuksessa valmennettavien lähitapaamiset koettiin hyvinä, joskin niiden sisältöä haluttiin kehittää työpajamuotoiseksi, ohjatuksi toiminnaksi. Lähitapaamisissa ryhmän jäsenillä pitää olla aikaa työstää tehtäviään eteenpäin, käydä vapaamuotoista keskustelua ja oppia vertaisiltaan.
- Valmennuksen heikkoutena oli ollut liian kireä ja intensiivinen aikataulu. Myös verkko-ohjaus oli jäänyt etäiseksi.
- Kaiken kaikkiaan suurin heikkous oli ollut ajoitus. Esimerkiksi etukäteisinformaatio tuli amkeihin myöhässä valmennuksen vaatimaan riittävään valmistautumiseen nähden. Myös mentorien tapaaminen olisi pitänyt järjestää puoli vuotta aikaisemmin.
- Valmennuksen mahdollisuus oli aitojen toimeksiantojen työstö, tuki ja ohjaus. Valmennus oli mentorien mielestä kokonaisuus eikä yksittäisiä moduulikohtaisia tehtäviä. Moduulien valinta tulisi tehdä ammattikorkeakouluissa rationaalisesti.
- Osaamistarvelähtöinen ajattelutapa mahdollistaa uudenlaisia lähestymistapoja moduulien pedagogisissa ratkaisuissa. Esimerkki Novissa valmennettava rakensi asiakkuusstrategian Asiakkuudet ja verkostot moduulin tehtävien avulla.
- Käytännön tasolla TKI-osaajavalmennuksen tarve voitaisiin selvittää kehityskeskusteluissa.
- Valmennuksen voimallisempi levittäminen amkeihin sai kahdenlaisia esityksiä. Toisen mukaan nykyistä laajemman kohderyhmän saavuttaminen amkeissa edellyttäisi nykyistä suurempaa panosta verkkototeutuksen kehittämiseen. Toisen mukaan valmennuksen siirtäminen amkeihin voisi toteutua valmennukseen osallistuneiden välityksellä siten, että he valmennuksen päätyttyä kouluttaisivat kollegojaan omissa organisaatioissaan.

4. Käytäntöä uudistava ammattikorkeakoulujen TKI-toiminta, Matti Hakala, erikoisasiantuntija, HAMK. Esitys liitteenä.

Esityksessä todettiin, että ammattikorkeakoulujen uudistava TKI-toiminnan tehtävä on olla yhteiskuntaa kehittävä, työ- ja elinkeinorakennetta uudistava ja opetusta palveleva. Keskiössä on arvon luomisen tiedostaminen.

Ryhmätehtävissä osallistujat ohjattiin tarkastelemaan ammattikorkeakoulujen TKI-osaamista alueellisten vaatimusten, henkilöstön osaamisen ja mentoroinnin näkökulmista. Ryhmät saivat herätteet, joiden avulla he tuottivat jatkotehtävän.

Ensimmäisen ryhmän heräte kuvasi yhtä maakuntaa. Tästä herätteestä syntynyt jatkokysymys kohdennettiin TKI- johtajille. Tavoite oli, että asian käsittely aukaisi ammattikorkeakoulujen TKI-osaamisen johtamista ja valaisi sen yhteyttä TKI-osaajavalmennukseen. Ryhmä laati seuraavan jatkotehtävän: *Miten hankitaan tietoa alueen elinkeinorakenteesta ja vaikuttavuudesta ja miten se integroidaan opetukseen?* Kysymys voidaan nähdä kaksiosaisena, josta ensimmäinen osa koskee aluetuntemuksen yhteyttä ammattikorkeakoulun TKI-osaamiseen ja sen kehittämiseen ja toinen osa TKI-toiminnan vaikuttavuuden ja opetuksen integraation yhteyden arviointia?

Toisen ryhmän heräte kuvasi yhden organisaation henkilöstörakennetta. Herätteestä laadittu jatkotehtävä kohdennettiin TKI-osaajavalmennuksen moduulivastaaville. Ryhmän tavoitteena oli, että asian käsittely toisi esille ammattikorkeakoulun TKI -toiminnassa tarvittavia osaamisvaatimuksia ja osaamistarpeita TKI-osaajavalmennusta varten. Ryhmä liitti TKI-osaamisen TKI-toiminnan laatuun ja osaamisresurssien ja -kentän hallintaan. Keskeiseksi kysymykseksi se nosti, *miten osaamista hyödynnetään suunnitelmallisesti*. Tämä asia tulisi käsitellä valmennusohjelmassa. Ryhmä nosti esille tähän liittyviä kysymyksiä kuten määrittääkö henkilöiden koulutustausta AMK:iden näkökulmasta TKI-osaamista; pitäisikö valmennuksessa tarkastella kunakin hetkenä ajankohtaisia rahoitushakemuksia vai toteutuneita rahoitushakemuksia; miten osaamisresurssia hallinnoidaan; miten yhdistetään oikea ihminen tiettyyn projektiin.

Kolmannen ryhmän heräte oli mentorille suunnattu arviointilomake. Tavoite oli, että asian käsittely tuo esille ja määrittelee hyvän mentoroinnin tunnusmerkkejä TKI-osaajavalmennuksessa. Ryhmä laati seuraavat kolme kysymystä jatkoselvitettäväksi mentoreille:

- Miten saadaan varmistettua, että opiskelija, mentori ja muut henkilöt sitoutuvat TKI-osaajaan?
 - Eryteisesti mistä löytyy aika kehittämistyöhön ja miten uusi luoto tieto / opittu saadaan levitettyä organisaation sisällä.
- Miten kehittämistehtävä konkreettisesti liittyy ammattikorkeakoulun kehittämiseen?
 - Varmistus, että kehittämistehtävä on oleellinen ja toteutettavissa.
- Miten kehittämistehtävä viestitään ja saadaan esitettyä koko työyhteisölle?
 - Hyvä saada koko organisaatio mukaan ohjelmaan tavalla tai

Yhteenvetoa ryhmätehtävistä:

- Kehittämistehtävä on valittava niin, että se on tärkeä tehtävä organisaatiolle. Ei vain ”kiva tehtävä”.
- Mentorin rooli korostuu erityisesti siinä miten tieto saadaan vietyä organisaatiolle tai yleisestikin hyödynnettyä valmennettavan ja organisaation kannalta.
- Prosessia pitää viedä eteenpäin jo ohjelman aikana?

5. ”Sudenkuoppien kiertäminen”, valmentautuminen vuoteen 2015, yhteenveto ja päivän päätös,

TKI-osaajavalmennus

Sirkka Saranki-Rantakokko, THM, HTT
TKI-osaajavalmennus, sisällön
koordinaattori

Sirkka Saranki-Rantakokko, sisällön koordinaattori TKI-osaajavalmennus.

- Keskusteltiin osaajavalmennukseen osallistuvien taustan heterogeenisyydestä sekä tehtävien ja osallistuvien osaamistason vastaavuudesta.
- Hakuvaiheen toivottiin toteutuvan samalla tavalla kuin keväällä. Ts. ammattikorkeakouluissa voidaan sisäisesti hakea ja ehdottaa TKI-osaajavalmennukseen osallistuvat henkilöt.
- Ammattikorkeakoulut tekevät valmennettavan kanssa moduulivalinnat. Moduulien tulisi liittyä kehittämistehtävään.
 - o Kun moduulikohtaiset tehtävät suunnitellaan osaksi kehittämistehtävää, edellyttää se mentorin, valmennettavan ja moduulivastaavan välistä keskustelua. Näkökulma siirtää painopisteen ammattikorkeakouluihin.
 - o Sirkka keskustelee asiasta moduulivastaavien kanssa seuraavassa tapaamisessa

Yhteenveto

- Uudessa TKI-osaajavalmennuksessa voisi kansainvälistyminen olla ohjelman läpileikkaavana teemana. Toisaalta tulisi pohtia miten moduuli 1. kansainvälinen osa voitaisiin järjestää kevyemmällä organisaatiolla. On myös täsmennettävä vielä kysymystä tuottaako kansainvälinen osio sitä, mitä sen on tarkoitettu tuottavan.
- Lähipäivät suunnitellaan yhä enemmän tehtävien tekemistä varten.
- Sovittiin luotavan verkkoryhmätila mentoreille (Facebook tai Linked).
- Mentorit tapaavat seuraavan kerran tammikuussa ensimmäisen ryhmän päättäjäsissä.

LIITTEET

MENTORIN OPAS TKI-OSAAJAVALMENNUKSESSA

TKI-osaajavalmennushanke
Helena Kangastie
Lapin ammattikorkeakoulu
31.3.2014

MITÄ MENTOROINTI ON TKI-OSAAJAVALMENNUKSESSA

Käsitteellisesti mentoroinnilla tarkoitetaan tavoitteellista vuorovaikutukseen perustuvaa suhdetta, jossa alansa asiantuntija (mentori) ja työuraansa aloittava tai uuteen työtehtävään tai työpaikkaan siirtynyt työntekijä (aktori) vaihtavat kokemuksiaan ammattiin ja oppimiseen liittyvissä asioissa. (Lukkari ym. 2011.) TKI-osaajavalmennuksessa mentori on ammattikorkeakoulun tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnassa työskentelevä henkilö ja aktori eli valmennettava on TKI-osaajavalmennukseen osallistuva.

Perinteisesti mentorointi on tarkoittanut vanhemman, kokeneen työntekijän, mentorin ja vähemmän kokeneen, nuoremman työntekijän, aktorin välistä suhdetta. Leskelä (2005) on määritellyt mentoroinnin seuraavasti: mentorointi on kahdenkeskinen, kehittävä, reaaliaikainen, luottamuksellinen, vastavuoroinen, henkilökohtaisesti merkittävä

intensiivinen vuorovaikutussuhde, jossa kokenut henkilö – mentori – antaa tukea, ohjausta ja palautetta kehittyjän – aktorin – henkilökohtaiseen tai ammatilliseen kasvuun tai urapohdintoihin tai edistää aktorin uraa muilla käytettävissä olevilla tavoilla. (Leskelä 2005.)

Mentorointi liitetään työelämän kontekstissa kehittyvään suhteeseen. Onnismaa (2007) toteaa, että mentori on yleensä kokenut, organisaatiossa arvostettu henkilö, joka on sitoutunut ohjaamaan ja tukemaan aktoreiden (mentoroitavien) ammatillista kehittymistä. Hän jakaa mentoroinnin kolmeen eri mallin: oppipoikamalliin, pätevyyttä ja ammatillista osaamista korostavaan kompetenssimalliin sekä reflektiivistä ammattikäytäntöä korostavaan malliin. Oppipoikamalli ja kompetenssimalli painottavat työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja sitä, että aktori (mentoritava) on riippuvainen mentorista. Kompetenssimallin ja reflektiivisen mallin työtapana on valmentajamainen ja niissä mentori pyrkii ohjaamaan aktoria itsenäiseen arviointiin ja reflektointiin. Reflektio on prosessi, jossa oppija aktiivisesti tarkastelee ja käsittelee uusia oppimiskokemuksiaan voidakseen muodostaa uutta tietoa tai uusia näkökulmia aikaisempiin tietoihinsa. (Onnismaa 2007.)

TKI-osaajavalmennuksessa mentoroinnin työtapana on valmentajamaista, jossa mentori (ammattikorkeakoulun TKI-työssä oleva) ohjaa valmennettavaa (TKI-osaajavalmennuksessa oleva) itsenäiseen arviointiin ja reflektointiin. TKI-osaajavalmennuksessa tiedollisen annin ja verkostoitumisen lisäksi valmennettavat saavat harjoitusta hankkeiden toteuttamis- ja työtapoihin. He pätevöityvät myös TKI-prosessien johtamisessa ja ohjauksessa sekä arvioinnissa. Mentori ohjaa kiinnittämään valmennuksen edustamansa ammattikorkeakoulun laajempaan kokonaisuuteen. Tarkoituksena on, että myös taustayhteisöt työstävät valmennettavan kanssa sovittua kehittämistehtävää sekä luovat uutta osaamista.

Mentori tukee ja ohjaa valmennettavaa pääsemään oppimiselle ja osaamisen kehittymiselle asetettuihin tavoitteisiin ja suorittamaan 30 opintopisteen täydennyskoulutuksen. TKI-osaajaksi opiskeltuaan valmennettava kykenee kehittämään ammattikorkeakoulun TKI-toimintaa kansallisten ja kansainvälisten tavoitteiden mukaisesti.

Valmennettavan ja mentorin välinen suhde on vastavuoroista. Valmennettava luo itse henkilökohtaisen suhteensa mentorin, jonka tehtävänä on sitoutua keskustelemaan, ohjaamaan ja jakamaan kokemuksiaan valmennusprosessista. Mentorointi on etukäteen suunniteltua, tavoitteisiin perustuvaa ja kummallekin osapuolelle uusia näkökulmia avaavaa mielipiteiden ja ajatusten vaihtoa. TKI-osaajavalmennus perustuu käyttäjälähtöiseen kehittämisprosessiin, jossa valmennettava ja hänen mentorinsa toimivat yhdessä valmennuksen tavoitteiden suuntaisesti. Mentorointia toteutetaan kehittäjän arvioinnin periaatteilla, jolloin arviointia toteutetaan monipuolisesti koko valmennusprosessin ajan. Mentori ohjaa valmennettavaa aktiivisesti tarkastelemaan oppimiskokemuksiaan. Valmennettava arvioi TKI-osaajaksi kehittymistään ja tekemiään ratkaisuja ja näin rakentaa uutta tietoa ja tuo uusia näkökulmia ammattikorkeakoulun TKI-toimintaan. Arvioinnin taidot vaativat jatkuvaa tukea ja ohjausta.

MENTORIN TEHTÄVÄT JA MENTOROINTISOPIMUS

TKI-osaajavalmennus antaa valmiudet kehittää ammattikorkeakoulun TKI-toimintaa kansallisten ja kansainvälisten tavoitteiden mukaisesti. Tässä kehittämisprosessissa mentorilla on keskeinen rooli. Hänen tärkein tehtävänsä on olla ohjaajana ja tukena osaajaksi valmennettavalle, tarjota omaa teoria-, käytäntö- ja kokemustietoaan mentoritavan käyttöön ja osallistua oppimisen ja osaamisen kehittävään arviointiin. Lisäksi mentori on avainhenkilö uuden osaamisen siirtämisessä organisaatiossa. Mentorointia ohjaavia periaatteita ovat luottamuksellisuus, tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus ja sitoutuminen.

TKI-osaajavalmennuksessa toimivan mentorin on suositeltavaa perehtyä aikuisopiskelun ja aikuisten ohjauksen erityispiirteisiin. Mentorin on hyvä ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat opiskeluun, oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Mentorin on hyvä myös tiedostaa, mitkä seikat edistävät aikuisena oppimista ja mitkä taas voivat olla oppimisen esteinä.

Mentorin ja valmennettavan on hyvä laatia keskinäinen sopimus, jossa sovitaan mentoroinnin tavoitteista sekä toteutuksesta. TKI-osaajavalmennuksessa mentorointisopimuksella sekä valmennettava että mentori sitoutuvat mentoroinnin ajaksi yhteisiin tapaamisiin sekä työskentelemään tapaamisten aikana kohti yhdessä asetettuja tavoitteita. Mentorointisopimuksessa (Liite 1) sovitaan yhteisesti muun muassa mentoroinnin kesto, mitä mentorointi

edellyttää molemmilta osapuolilta, mentoroinnin keskeiset tavoitteet, tavat, joilla mentori ja valmennettava pitävät yhteyttä toisiinsa sekä mentorointitapaamisten ajankohdat.

MENTOROINTIPROSESSI TKI-OSAAJAVALMENNUKSESSA

Mentorointiprosessissa voidaan erottaa neljä keskeistä vaihetta, joita ovat valmistautuminen, suunnittelu, toteutus ja päättäminen.

Mentorointiin valmistautuminen kannattaa aloittaa perehtymällä TKI-osaajavalmennuksen eri moduuleista koostuvan koulutuksen kokonaisuuteen. Perehtymisen keskiössä ovat TKI-osaajavalmennuksen sisällöt, tavoitteet, osaamisvaatimukset ja toteutus. Valmennettavan on hyvä asettaa itselleen esimerkiksi seuraavia kysymyksiä: millä tavoin TKI-osaajavalmennus kehittää hänen valmiuksia ja osaamista TKI-osaajana ammattikorkeakoulussa sekä miten hän tämän valmennuksen avulla voi kehittää ammattikorkeakoulun TKI-toimintaa. Mentorin ja valmennettavan tulee käydä nämä tavoitteet yhdessä läpi ja muodostaa niiden pohjalta yhteinen käsitys ohjaussuhteen perustaksi.

Mentoroinnin suunnittelu käynnistyy niiden tavoitteiden selvittämisellä, joihin TKI-osaajavalmennuksella ja ohjauksella pyritään. Alkukeskusteluissa on hyvä tehdä kartoitusta TKI-osaajavalmennettavan osaamisen lähtötasosta suhteessa osaamisvaatimuksiin. Tämä auttaa valmennettavaa löytämään henkilökohtaiset kehittämiskohteet omassa osaamisessaan. Hänen on tältä pohjalta hyvä rakentaa itselleen henkilökohtainen opiskelusuunnitelma. Myös mentorille kartoitus tuo tietoa valmennuksen sisällöstä ja osaamisvaatimuksista sekä auttaa laatimaan yhdessä tavoitteita myös mentoroinnille.

Mentoroinnin toteutuksessa käsitellään TKI-osaajavalmennuksen moduulien lähipäivillä tai valmistavissa (ennakko- ja välitehtävät) tehtävissä esille tulleita uusia asioita, joita voidaan hyödyntää valmennettavan valmiuksien kehittämisessä. Toteutuksessa keskustellaan erityisesti valmennettavan kehittämistehtävästä ja siihen liittyvästä ohjauksesta. Valmennettavaa kannustetaan itsearviointiin ja tehdään yhdessä etukäteen sovittuja väliarviointeja. Väliarviointien ajankohta voi olla esimerkiksi aina modulin päättyessä. Olennaista on suunnitella ja toteuttaa säännölliset ohjaus- ja arviointikeskustelut.

Yhteydenpito ja yhteisistä tapaamisista sopiminen on tärkeää jo ohjausta suunniteltaessa. Ennen yhteisiä tapaamisia on hyvä sopia niistä asiasisällöistä, joita tapaamisessa käsitellään. Tällöin molempien on mahdollista huolellisesti valmistautua ohjauskeskusteluun. Ohjauskeskustelussa voidaan käsitellä valmennukseen liittyviä ajankohtaisia asioita ja valmennettavan esittämiä oppimiseen, sen etenemiseen ja kehittämistehtävän tekemiseen liittyviä kysymyksiä. Tapaamisen päätteeksi on hyvä sopia seuraavan tapaamisen tavoitteista ja ajankohdasta. Tapaamisten välillä säännöllinen yhteydenpito voidaan hoitaa moni eri tavoin: sähköpostilla, puhelimella, virtuaalituloissa sekä kasvokkain tapaamisissa.

Ohjauskeskustelun välineitä

Mentorointi on ohjausta ja ammatillista keskustelua valmennettavan kanssa, jossa annetaan aikaa, huomiota ja kunnioitusta valmennettavalle. Parhaimmillaan se on kahdenvälistä neuvottelua, joka edistää keskustelun keinoin TKI-osaaja valmennettavan oppimista ja osaamisen kehittymistä hänen haluamallaan tavalla. Alkuvaiheen ohjaussuhdetta ohjaa valmennettavan oma käsitys oppimisesta. Mentorin tulisi kyetä laajentamaan tätä käsitystä TKI-osaajavalmennuksen tavoitteiden suuntaan ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan näkökulmasta.

Mentorin ja valmennettavan ohjaussuhteessa tärkeintä on aito ja suora vuorovaikutus. Mentori voi käyttää seuraavia ohjauskeskustelun välineitä: kunnioitus ja empatia, sopiminen, tavoitteen asettaminen ja toiminnan suunnittelu, kysyminen, selventäminen ja tarkentaminen, keskustelun kohdentaminen, konkretisoiminen, kannustaminen, keskustelun kokoaminen sekä havainnollistaminen. (ks. Onnismaa 2007, Pasanen 2007, Saranpää 2011.)

Verkostoihin ohjaaminen

Kokeneella mentorilla on yleensä laaja asiantuntija- ja yhteistyöverkosto, josta voi olla hyötyä myös valmennettavan kehittymisen ja tavoitteisiin pääsemisen kannalta. Mentorin tulisi aktiivisesti ohjata valmennettavaa näihin verkostoihin ja auttaa valmennettavaa yhteistyökumppaneiden löytymisessä. Verkostot tarjoavat mahdollisuuden TKI-osaajavalmennukseen osallistuvien ja heidän ammattikorkeakoulujensa TKI-toiminnan kehittämiseen.

Mentoroinnin päättäminen

Valmennettavan ja mentorin on hyvä sopia ohjaussuhteen päättämisestä TKI-osaajavalmennuksen päättyessä. Heidän tulisi avoimesti käydä arviointikeskustelua siitä, kuinka hyvin asetetut tavoitteet saavutettiin sekä miten osapuolet hyötyivät ohjaussuhteesta. Arviointikeskustelussa pääpaino on siinä, miten valmennettava voi hyödyntää oppimaansa oman ammattikorkeakoulun TKI-toiminnassa.

ARVIOINTI MENTOROINNISSA

Tiedon tuottamista kehittämistä varten

TKI-osaajavalmennuksessa arvioinnilla tuotetaan tietoa kehittämistä ja päätöksentekoa varten. Käyttäjinä mentori ja valmennettava tuottavat tietoa tähän kehittämisprosessiin. Tavoitteena on olla mukana kehittämässä TKI-osaajavalmennuksen ja sen modulin sekä valmennettavien oppimisen ja osaamisen arviointia. Arviointi voi kohdistua mentorintisuhteen hyötyjen arviointiin ammattikorkeakoulujen näkökulmasta. Arvioinnissa kysytään silloin, saavutettiinko asetetut tavoitteet ja oletetut saavutukset. Arviointitiedon tuottamisessa valmennettavan kehittämistehtävän arvioinnilla on tärkeä merkitys. Arviointitiedon tuottamisella haetaan vastausta kysymykseen, miten kehittämistehtävä palvelee valmennettavan ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan kehittämistä. Mentori osallistuu modulin arviointiin käyttäjän ja vastaanottajan näkökulmasta.

Mentorointiprosessin toimivuuden arviointia

Mentorointiprosessin arvioinnissa ei arvioida mentoria tai valmennettavaa, vaan arviointi kohdistuu mentorointiprosessin toimivuuteen ja laatuun. Arviointikohteina voivat olla parin yhteensopivuus, organisaation sitoutuminen, mentorille asetetut odotukset ja mentorin asema organisaatiossa. Arvioinnissa keskeistä on kehittävän palautteen antaminen. Hyvä arviointi motivoi, kannustaa ja innostaa oppimaan uutta. Se on rakentavaa, kohdistuu toimintaan, ei henkilöön, on oikeudenmukaista ja johtaa käytännön kehittämistoimenpiteisiin.

Valmennettavan oppimisen ja osaamisen arviointia

Mentori toteuttaa työelämän edustajana (ammattikorkeakoulu) kehittävää arviointia ns. kolmikanta-arvioinnissa. **Kehittävä arviointi** korostaa oppimisen ja osaamisen kehittymisen kokonaisvaltaista ja monipuolista arviointia. Kolmikanta-arvioinnissa valmennettavalla, valmentajalla eli modulin tuutorilla ja mentorilla on jokaisella arviointitiedon tuottamisessa yhtä vahvat roolit. Valmennettavan oppimisen ja osaamisen kehittymisessä ja sen arvioinnissa on **itsearvioinnilla** keskeinen merkitys. Mentori ohjaa valmennettavaa arvioimaan **oppimista**, sen etenemistä ja osaamisen kehittymistä. Ohjaus- ja arviointikeskusteluissa mentorin roolina on motivoida valmennettavaa antamalla suoraa **palautetta** tehdystä työstä. Kehittämistehtävässä arvioidaan saavutettua **osaamista** eli tuotoksen arviointi toteutuu laadittujen arviointikriteerien mukaisesti.

Mentorin antama arviointi on arvokasta ajankohtaisen ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan ymmärryksen ja edelleen kehittymisen varmistamiseksi. Arviointi vahvistaa myös ammattikorkeakoulun alueellista ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Lähteitä

Alle, TD. 2008. Mentoring relationship from the perspective of the mentor. Teoksessa: Ragins, B., Kram, K. (toim.) The handbook of mentoring at work. Theory, research and practice. Sage Publications, California, 123-147.

Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja.

Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Väitöskirja. Kasvatustieteiden laitos, Tampereen yliopisto. Luettu 4.4.2014 URL osoite <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67498/951-44-6331-5.pdf?sequence=1>

[Lukkari, L., Ruotsalainen, T., Tuomola, T., Silen-Lipponen, M., Suhonen, M. ja Taattola, S. 2011. Perioperatiivisen hoitotyön osaaja-korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus. Teoksessa: Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä. Gröhn, I \(toim.\) Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus julkaisu B:3. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahea.](#)

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tammer-Paino Oy, Tampere.

Muuta kirjallisuutta mentorinnin tueksi

Herranen, J. & Penttinen, L. 2008: Aikuisopiskelijälähtöistä ohjausta etsimässä. Teoksessa: Mervi Lätti & Päivi Putkuri (toim.) Ohjaus kuin palapeliä – Näkökulmia aikuisopiskelijan ohjaukseen ammattikorkeakoulussa. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Joensuu.

Kanerva-Lehto, H. & Lehtonen, J. (toim.) 2007. Tutkimuspaja-oppimista ja kehittämistä. Turun ammattikorkeakoulu. Raportteja 54.

Kangastie, H. & Kokkonen, O. (toim.) 2012. Aluevaikuttavuutta aikuiskoulutuksella. Kokemuksia Rovaniemen ammattikorkeakoulun aikuiskoulutuksen kehittämisestä ja toteuttamisesta. Luettu 30.4.2014 URL osoite https://arkki.ramk.fi/RAMK/julkaisutoiminta/Julkaisut/RAMK%20C%2032_Aluuvaikuttavuutta%20aikuiskoulutuksella.pdf

Lätti, M. & Putkuri, P. (toim.) Löytöretki aikuisohjauksen maailmaan – kokemuksia ja käytänteitä ammattikorkeakouluista. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisu B:18. Joensuu 2009.

Nikki, L., Koivunen, M. & Suominen, T. 2010. Uuden työntekijän mentorointi-katsaus empiiriseen tutkimukseen. Tutkiva hoitotyö, Vol.8 (3).

Pasanen, H. 2007. Työssä oppimisen ohjaus vuorovaikutuksena. Teoksessa: Työssä oppimisen ohjaaminen aikuisopiskelijan oppisopimuksessa. Seppälä, T (toim.)

Poikela, E. 2013. Oppimista ja osaamista kehittävä arviointi. Teoksessa: Räisänen, A (toim.) Oppimisen arvioinnin kontekstit ja käytännöt. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2013:3. Luettu 31.3.2014 URL osoite

http://www.opi.fi/download/149650_Oppimisen_arvioinnin_kontekstit_ja_kaytannot_2.pdf

Saranpää, M. 2011. Hiljalleen kehittyvä oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus. Teoksessa: Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä. Gröhn, I (toim.) Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus julkaisu B:3. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahea.

Toivola, T. (toim.) 2010. Yhdessä tekemällä. 11 tapaa linkittää T&K ja oppiminen. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Multiprinti, Helsinki.

Liite 1

TKI-OSAAJAVALMENNUS/ MENTOROINTISOPIMUS MALLI

TKI-osaajavalmennukseen osallistuva valmennettava ja hänen mentorinsa laativat ja allekirjoittavat tämän keskinäisen sopimuksen, jossa sovitaan mentoroinnin tavoitteet sekä toteutus. Mentorointisopimuksella sekä valmennettava että mentori sitoutuvat mentorointikokeilun ajaksi yhteisiin tapaamisiin erilaisissa ohjausympäristöissä. He sitoutuvat työskentelemään tapaamisten aikana kohti yhdessä asetettuja tavoitteita.

Ammattikorkeakoulu:

Esimies/yhteyshenkilö:

Mentorointipari:

Mentoroinnin kesto:

Mentorointi edellyttää molemmilta osapuolilta (luottamuksellisuus, tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus ja sitoutuminen):

Mentoroinnin keskeiset tavoitteet:

- TKI-osaajavalmennuksen modulit, joihin valmennettava osallistuu
- TKI-osaajavalmennuksen aikana laadittava organisaation kehittämistehtävä
- Kunkin modulin ja kehittämistehtävän välinen yhteys

Yhteydenpidon ja ohjauksen tavat:

Mentorointitapaamisten ajankohdat:

Allekirjoitukset ja päivämäärä

TKI-osaaja valmennettava

Mentori

Ammattikorkeakoulun edustaja