

# Osaaminen jakoon – pedagoginen mentorointi työyhteisön voimavarana

**Koukkari Marja, Junkkari Maarit**

7.5.2018 ::

**Pedagoginen osaaminen on pääomaa, joka kertaantuu keskustelun ja tekemisen myötä ja on samalla voimavara työhyvinvoinnin edistämiseksi. "Hyväntuulinen työasioiden pohdiskelu ja vertaisapu työyhteisössä voisi olla kuin auringon nousu – itsestään selvää ja arkipäiväistä <sup>[1]</sup>."**

## Osaamisen kehittämisen koulutuspoliittisia linjauksia

Mentorointi liittyy valtakunnallisiin koulutuspoliittisiin linjauksiin. Valtakunnallisella tasolla hallitusohjelman osaamisen ja koulutuksen kärkihankkeiden tavoitteeksi on asetettu uudistaa suomalaista koulutusta modernisoimalla oppimisympäristöjä ja hyödyntämällä oppimisessa digitalisaation ja uuden pedagogiikan mahdollisuuksia niin, että vuonna 2025 olisimme koulutuksen, osaamisen ja modernin oppimisen kärkimaa <sup>[2]</sup>.

Opettajankoulutusfoorumi laati opetus- ja kulttuuriministeriön toimeksiannosta vuonna 2016 laajan opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelman <sup>[3]</sup>, jonka strategiset linjaukset määrittävät suunnan opettajankoulutukselle ja opettajien uranaikaiselle osaamisen kehittämiselle. Linjaukset koskevat ammatillisen, aikuiskoulutuksen ja korkeakoulujen opettajia. Opettajan opiskeluaikana kerran hankittu osaaminen ei enää riitä koko uralle opettajan työn jatkuvasti muuttuessa. Tämän vuoksi on tarpeen, että korkeakouluissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa opettavat vahvistavat pedagogista osaamistaan. <sup>[3]</sup> Tässä yhteydessä on nostettu esille, että mentorointi ja vertaistukimallit vakiinnutettaisiin systemaattiseksi osaksi opettajankoulutuksen kokonaisuutta ja että oppilaitokset ja opettajankoulutusyksiköt hyödyntäisivät opetuksessa ja osaamisen kehittämisessä vertaistukijärjestelmiä kuten tutoropettaja- ja mentorointimalleja <sup>[3]</sup>. Myös Oulun ammattikorkeakoulun strategiassa uudistuva ammattikorkeakoulun opettajuus on nostettu yhdeksi neljästä painoalasta ja ammattikorkeakoulun arvoiksi on nimetty ammattikorkeakoulu-yhteisön kehittymishalukkuus ja yhteisöllisyys <sup>[4]</sup>.

Oulun ammattikorkeakoulussa on tartuttu konkreettisesti edellä kuvattuihin valtakunnallisiin linjauksiin tarjoamalla opettajille pedagogista mentorointia osastojen tarpeiden mukaan. On tärkeää, että työyhteisön ymmärrys koulutusta ja pedagogiikkaa linjaavista käsitteistä on yhtenevä. Tutkinto-ohjelmissa on tarpeita toteuttaa koulutusta eri tavoin. Tähän liittyvä koulutuksen suunnittelu ja toteutus osaamisperusteisuuden mukaisesti herättää runsaasti kysymyksiä ja tarvetta mentorointiin sekä yhteisten kokemusten jakamiseen eri tutkinto-ohjelmien kesken.

## Mentoroinnin monet muodot

Jokainen on työssään ollut joskus noviisi ja tuntenut kiitollisuutta kaikesta tuesta ja avusta, jota työyhteisö on tarjonnut. Muistamme ajan, jolloin valmistuimme ammatilliseksi opettajaksi ja ensimmäiset työvuodet opettajan roolia etsien. Tuolloin ei tunnettu vielä käsitettä mentorointi, vaikka toimintana oli kyse juuri samasta asiasta. Mentoroinnilla tarkoitetaan opettajien osaamisen tukemista ja ohjaamista työn tekemiseen liittyvissä kysymyksissä, oppimista toisten kokemuksista ja kehittymistä ammatillisesti omaa työtä hallitsevaksi asiantuntijaksi ja itsensä johtajaksi. Opettajan ammatillisessa osaamisessa korostuvat kokemuksellinen, työelämälähtöinen ja oppimisen konstruktivinen luonne eli tiedon aktiivinen työstäminen aikaisemman osaamisen ja opitun sekä kokemusten perustalle. Mentoroinnissa keskiössä onkin kokemuksellisuus ja konstruktivisuus. <sup>[5] [6]</sup>

Mentorointia voidaan lähestyä erilaisista tulokulmista (taulukko 1). Perinteinen käsitys mentoroinnista on sisältänyt mielikuvan yksisuuntaisesta tiedonsiirrosta mentorilta ohjattavalle eli aktorille, jossa eri osapuolten

aktiivinen ja passiivinen rooli korostuvat. Nykykäsityksen mukaan ohjaussuhde on moninainen ja siinä korostuu tasavertaisuus kaikkien osapuolten välillä.

TAULUKKO 1. Mentoroinnin monet muodot. [11]

MENTOROINNIN TULOKULMA	MENTORIN ROOLI	AKTORIN ROOLI
Perinteinen "tiedonsiirto"-mentorointi	Tiedon tarjoaja, neuvoo ja jakaa omaa ymmärrystään ja kokemuksiaan	Passiivinen vastaanottaja, oppii kokeneemman mallista
Mentori aktorin tukijana ja opastajana	Tukee aktoria tämän omissa pohdinnoissa, jakaa omaa kokemustaan oppimisen välineenä, opastaa	Keskustelu perustuu aktorin tavoitteisiin ja kysymyksiin, oppiminen perustuu aktorin oivalluksiin
Mentori valmentajana, sparraajana, coachina	Kuuntelee aktoria ja toimii hänelle peilinä, ei neuvo eikä opasta, vaan tukee aktorin omaa oppimisprosessia	Hyvin aktiivinen ja aloitteellinen, määrittelee omat tavoitteensa ja hakee niihin tukea ja välineitä, kutsuu esiin mentorin osaamista omien kysymystensä avulla
Vertaismentorointi / käänteinen mentorointi	Mentori on vertainen aktorinsa/ aktoreidensa kanssa, keskustelu perustuu tasavertaiseen dialogiin	Aktiivinen ja tasavertainen osallistuja, yhteinen ajattelu, ideointi ja tiedon rakentelu

*Kupias & Salo 2014, mukailten.*

Mentorin keskeinen tehtävä on luoda luottamusta herättävä ilmapiiri, ohjaussuhde, jossa kaikilla jäsenillä on turvallinen tunne keskustella työhön liittyvistä tilanteista kehittämisen näkökulmasta. Mentorointi on aina tavoitteellisesti suunniteltu kokonaisuus, jossa pyritään yhdistämään kokemuksista oppiminen, yhteisen ymmärryksen rakentaminen ja uuden osaamisen tuottaminen. Mentorointi voi olla moninaista ja se voi olla myös käänteistä mentorointia (taulukko 1). On hyvä tiedostaa, että myös noviisi opettaja on osaava: hän toimii sujuvasti erilaisissa oppimisympäristöissä, hänellä on digipedagogisia valmiuksia ja hän ymmärtää osaamisperusteisuuden merkityksen opiskelijan kohtaamisessa. Myös vasta valmistunut opettaja voi mentoroida kokenutta opettajaa omilla vahvuusalueillaan.

Keskeistä mentoroinnissa on puhuminen, kyseleminen, kertominen, ihmetteleminen, epäileminen, myös kyseenalaistaminen [6] [7]. Mentoroinnissa on tärkeää kuulla ja tulla kuulluksi. Mentorin korva on viritetty herkälle taajuudelle: hänellä on taitoa huomata myös se, kun mitään ei kuulu. On kyse opettajien vastavuoroisesta dialogisesta prosessista yhteisenä tiedon rakentamisena, josta hyötyvät molemmat osapuolet. Näin tapahtuessaan mentorointi parhaimmillaan mahdollistaa uuden ajattelumallin avautumisen työn kehittämiseksi, työssä kehittymiseksi sekä ammatillisen kasvun vauhdittamiseksi. Työn tekemiseen liittyviä ongelmia ja haasteita ratkotaan yhdessä. Onhan ihminen luonnostaan toimiva ja ratkaisuja etsivä.

## Osaaminen jakoon pedagogisessa mentoroinnissa

Toimivassa työyhteisössä kokeneet ja vähemmän kokeneet opettajat yhdistävät voimavaransa, jakavat osaamistaan ja tukevat toisiaan työssään. Opettajat kokevat saavansa voimaa ja iloa työhönsä ilmapiirissä, jossa on läsnä kollegoiden välinen kunnioitus, arvostus, välittäminen, osaamisen jakaminen, myönteinen asenne ja opiskelijan rinnalla kulkemisen halu [8] [9]. Tähän liittyvät edellä kuvatut opettajien pedagogisen mentoroinnin tarpeet ja tavoitteet.

Pedagoginen mentorointi kytkeytyy laajaan opettamisessa, ohjauksessa ja oppimisessa tapahtuneeseen muutokseen. Osaamisperusteisuus, tiimiopettajuus [10], tiimiopiskelu, osallisuuden edistäminen, yhteisölliset työskentelytavat ja henkilökohtaistetut opintopolut [11] ovat osa opettajan tämän päivän osaamista. Nämä kehityssuunnat kutsuvat ja osin velvoittavatkin tekemään yhteistyötä. Tässä uudenaikaisessa

toimintaympäristössä opettajan uranaikaisella oppimisella ja taitojen kehittämällä on opettajan työssä entistä suurempi merkitys [12].

Esimerkkinä pedagogisesta mentoroinnista voidaan mainita tiimiopettajuus Oulun ammattikorkeakoulussa. Tiimiopettajuus on ollut käsitteenä tuttu jo pitkään ja sen toteutustavat vaihtelevat suuresti. Erkkilä ja Perunka [9] avaavat tiimiopettajuuden käsitettä konkreettisesti ja nostavat myös esille käsitteen käytössä olevaa epätietoisuutta. Tiimiopettajuus yhdistetään usein virheellisesti samanaikaisopetukseen, rinnakkaisopetukseen, pienryhmäopetukseen tai opetuksen eriyttämiseen [13]. Oulun ammattikorkeakoulun Liiketalouden osaston opettajat kuvaavat mielenkiintoisesti sitä, kuinka tiimiopettajuus on opettajan kasvun kehityksen näkökulmasta tarkasteltuna jatkuvasti osaamista kartuttavaa asiantuntijatyötä niin substanssiosaamisen kuin pedagogisen osaamisen osalta [14].

Opettajien valmiudet ja mahdollisuudet yhdessä tekemiseen ja oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen ovat avaimia pedagogisessa kehitystyössä. Opettajien uranaikaista ammatillista kehittymistä tukevan toiminnan tulee olla luonteeltaan vaikuttavaa, suunnitelmallista ja pitkäkestoista sekä sellaista, että se kannustaa opettajia yhteistyöhön ja verkottumaan. Tämän rinnalla myös lyhytkestoilla, räätälöidyillä täsmäkoulutuksilla on edelleen paikkansa. Samalla korostuvat kunkin yksilön vahuuksien löytäminen ja niiden tukeminen. Tavoitteena on oppiva yhteisö, jossa oppijat, opettajat ja oppilaitosten johtajat kehittävät osaamista yhdessä. [12] Näin toimiva oppilaitos on laajasti oppiva organisaatio ja yhteisöllinen toimintaympäristö [15].

Opettajat toimivat yhä paljon yksin ja ammatillisen substanssin osaaminen ohjaa opetusta ja opetussuunnitelmien sisältöjä. Yksin toimiva opettaja jää ongelmatilanteissa myös yksin ja vaarana on työssä uupuminen. Opettajayhteisön toimintakulttuuri on parhaimmillaan osaamista jakava ja hyväntuulisuutta pursuava. Yhteistyössä on aina voimaa ja energiaa tuottavaa virtaa.

Mentorointi rakentaa auttamisen kulttuuria opettajayhteisöihin, ja siellä missä se omaksutaan, seurauksena alkaa syntyä myös yhdessä tekemisen kiinnostusta. Mentorointi on antoisaa myös mentorille. Siinä näkee ihmisten yhdessä tekemisen voiman ja uskomattoman kyvyn kehittää yhdessä asioita.

## Lähteet

1. ^Karjalainen, A. & Co. 2016. Osaamisen opettaja. Tarinoita osaamisen opettajilta osaamisen opettajille. Hakupäivä 8.3.2018.  
<http://oamk.fi/amok/emateriaalit/files/5514/7936/3756...>
2. ^Valtioneuvosto. Hallitusohjelman toteutus. Osaaminen ja koulutus. Hakupäivä 8.3.2018.  
<http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/osaaminen>
3. ^<sup>abc</sup>Opettajankoulutusfoorumi. 2016. Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelma 13.10.2016. Hakupäivä 7.3.2018.  
<http://minedu.fi/documents/1410845/3985888...>
4. ^Oulun ammattikorkeakoulu. 2016. Elinvoimaa ja hyvinvointia pohjoiseen. Oulun ammattikorkeakoulun strategia 2017–2020. Hakupäivä 6.3.2018.  
<http://www.oamk.fi/strategia/>
5. ^Garvey, B., Stokes, P. & Megginson, D. 2014. Coaching and mentoring – theory and practise. Lontoo: SAGE Publications Ltd.
6. ^<sup>ab</sup>Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.
7. ^Aspfors, J., Hansén, S.-E., Heikkinen, H.L.T., Jokinen, H., Markkanen, I., Teerikorpi, S. & Tynjälä, P. 2012. Tutkittua tietoa vermen vaiheilta. Teoksessa H.L.T. Heikkinen, H. Jokinen, I. Markkanen & P. Tynjälä (toim.) Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetuslalla. Jyväskylä: PS-kustannus, 271–282.
8. ^Nissilä, S.-P., Koukkari, M., Karjalainen, A. & Kepanen, P. 2015. Emotions and Power to teach. Atee 40th Annual Conference 2015. Programme and Abstracts Book. University of Glasgow, Scotland. 24-26 August 2015.
9. ^<sup>ab</sup>Nissilä, S.-P. 2011. Vertaismentorointi. Uusi tapa oppia. Teoksessa A-S. Holappa, S. Kokko & J. Albert (toim.) Osaamisen poluilla – kokemuksia osaamisen kehittämisestä opetuslalla. Pohjois-Suomen aluehallintovirasto, Oulu, 15–18. Hakupäivä 8.3.2018.  
<http://www.avi.fi/documents/10191/19294/Osaamisen%20poluilla...>
10. ^Erkkilä, R. & Perunka, S. 2016. Näkökulma tiimiopettajuuteen. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 28. Hakupäivä 7.3.2018.  
<http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2016092824453>
11. ^Perunka, S. & Hoppo, I. 2018. Osallistava pedagogiikka jakaa vallan ja vastuun. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 1. Hakupäivä 7.3.2018.  
<http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201801101177>
12. ^<sup>ab</sup>Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2016. Opettajankoulutuksen kehittämisen suuntaviivoja. Opettajankoulutusfoorumin ideoita ja ehdotuksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 34.

Hakupäivä 8.3.2018.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-426-9>

13. [^](#)Saloviita, T. 2016. (toim.) Samanaikaisopetus. Jyväskylä: PS-kustannus.
14. [^](#)Kamula, M., Mustakangas, T., Rajakangas, E. & Siltavirta, K. 2018. Tiimiopettajuuden vieminen teoriasta käytäntöön. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 6. Hakupäivä 6.3.2018.  
<http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201801091168>
15. [^](#)Opettajankoulutusfoorumi. 2016. Opettajankoulutusfoorumi. 2016. Opettajankoulutuksen kehittämishjelma 13.10.2016. Hakupäivä 7.3.2018.  
<http://minedu.fi/documents/1410845/3985888...>

## Kuvalähteet

1. [^](#)TAULUKKO 1. Mentoroinnin monet muodot. Teoksessa Kupias P. & Salo M. 2014. Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum. (mukaillen)

## Metatiedot

**Nimeke:** Osaaminen jakoon – pedagoginen mentorointi työyhteisön voimavarana

**Tekijä:** Koukkari Marja; Junkkari Maarit

**Aihe, asiasanat:** mentorointi, opettajat, osaamisen siirto, pedagogiikka

**Tiivistelmä:** Ammatillisen opettajan työ on vahvasti sidoksissa tutkinto-ohjelman substanssiosaamiseen ja työelämän tuntemiseen. Kokemuksella on aina väliä: kokemusta arvostetaan ja kokemus näkyy asiantuntijuutena. Tulevaisuuden haasteet ja nopeat yhteiskunnalliset muutokset asettavat myös kokeneet opettajat uuden osaamisen hankkimisen äärelle. Koulutuspoliittisissa linjauksissa nostetaan vahvasti esille käsite osaaminen ja sen varmistaminen opiskelijan opintojen aikana. Ammatillista opettajaa voidaanakin perustellusti kutsua osaamisen opettajaksi, joka luotsaa opiskelijan opintopolkua henkilökohtaisten tavoitteiden suunnassa. Pedagogisena mahdollisuutena osaamisen opettamisessa on opettajan oivallus yhteistyön välttämättömyydestä, koska osaaminen syntyy useiden asioiden ja ilmiöiden yhdistelmänä. On järkevää ja kauaskantoista suunnitella ja toteuttaa opetusta yhdessä osaamistavoitteiden mukaisesti. Oulun ammattikorkeakoulussa on tunnistettu osaavan työyhteisön menestystekijät. Pedagogisessa strategiassa 2017-2020 linjataan eräänä osallisuutta lisäävänä pedagogisena ratkaisuna opettajien keskinäinen tiimiopettajuus. Pedagogisena viitekehysenä on osaamisperusteisuus, joka kulkee punaisena lankana läpi tutkinto-ohjelmien opetussuunnitelmarakenteen, opettajan työn ja opiskelijan kohtaamisen.

Ammatillinen opettajakorkeakoulu on mukana toteuttamassa pedagogisen strategian mukaisia tavoitteita tarjoamalla kampuksille pedagogista mentorointia opettajien osaamisen kehittämiseen ja yhteisöllisyyden lisäämiseen.

**Julkaisija:** Oulun ammattikorkeakoulu, Oamk

**Aikamäärä:** Julkaistu 2018-05-07

**Pysyvä osoite:** <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2018042018003>

**Kieli:** suomi

**Suhde:** <http://urn.fi/URN:ISSN:1798-2022>, ePooki - Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut

**Oikeudet:** Julkaisu on tekijänoikeussäännösten alainen. Teosta voi lukea ja tulostaa henkilökohtaista käyttöä varten. Käyttö kaupallisiin tarkoituksiin on kielletty.

### **Näin viittaat tähän julkaisuun**

Koukkari, M. & Junkkari, M. 2018. Osaaminen jakoon – pedagoginen mentorointi työyhteisön voimavarana. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 21. Hakupäivä 7.5.2018. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2018042018003>.