

Mentorin opas TKI-osaajavalmennuksessa



Mentorin opas TKI-osaajavalmennuksessa

Helena Kangastie

Mentorin opas TKI-osaajavalmennuksessa

Sarja C. Oppimateriaalit 1/2015

Lapin ammattikorkeakoulu
Rovaniemi 2015

© Lapin ammattikorkeakoulu ja tekijät

ISBN 978-952-316-070-5 (pdf)
ISSN 2342-2513 (verkkojulkaisu)

Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja
Sarja C. Oppimateriaalit 1/2015

Rahoittajat: Opetus- ja kulttuuriministeriö

Kirjoittaja: Helena Kangastie
Kansikuva: Bertta Hakkarainen
Taitto: Lapin AMK, viestintäyksikkö

Lapin ammattikorkeakoulu
Jokiväylä 11 C
96300 Rovaniemi

Puh. 020 798 6000
www.lapinamk.fi/julkaisut

Lapin korkeakoulukonserni



Lapin korkeakoulukonserni LUC
on yliopiston ja ammattikorkeakoulun strateginen yhteenliittymä.
Konserniin kuuluvat Lapin yliopisto
ja Lapin ammattikorkeakoulu.
www.luc.fi

Sisällys

ESIPUHE	7
SAATTEEKSI	9
MENTOROINTI TKI-OSAAJAVALMENNUKSESSA	11
MENTORIN TEHTÄVÄT JA MENTOROINTISOPIMUS	13
MENTOROINTIPROSESSI TKI-OSAAJAVALMENNUKSESSA	15
ARVIOINTI MENTOROINNISSA	19

Esipuhe

Tämä opas on tarkoitettu TKI-osaajavalmennukseen osallistuville mentoreille. *TKI-osaajavalmennuksen tavoitteena on vahvistaa ja pätevoittää ammattikorkeakoulujen TKI-toimintaa ja siihen osallistuvien osaamista.* Valmennuksen varsinaisena kohde-ryhmänä on joko TKI -toiminnassa oleva tai siihen pyrkivä opetus- ja muut henkilöstö. Välillisesti valmennukseen osallistuu myös jokaisen valmennettavan mentori, joka toimii ammattikorkeakoulussaan valmennettavan tukena tehtävien työstössä.

Valmennus rakentuu mentorin ja valmennettavan yhdessä suunnittelemasta valmennusohjelmasta. Se koostuu eri ammattikorkeakoulujen asiantuntijoiden tekemistä moduuleista sekä oman ammattikorkeakoulunsa toimeksiantamasta kehittämistehtävästä. Mentorin keskeinen tehtävä on ohjata ja välittää valmennuksessa syntyvää osaamista, yhdistää sitä ammattikorkeakoulunsa strategiaan tavoitteisiin ja välittää sen työstämistä työyhteisöihin.

Kaikki valmennettavat haluavat oppia ja hyödyntää oppimaansa työtehtävissään. Toimiminen mentorina auttaa tiedostamaan uuden osaamisen hyödyntämiseen liittyvät esteet ja mahdollisuudet organisaatioissa. Tämän oppaan tarkoituksena on olla mentoroinnin tukena. Oppaassa TKI-osaajavalmennuksen mentoreille annetaan taustatietoa ja käytännön ohjeita mentoroinnin toteuttamiseen.

Esipuheen laatija

Sirkka Saranki-Rantakokko, THM, HTT

Koordinaattori, TKI-osaajavalmennus

Saatteeksi

AMMATTIKORKEAKOULUJEN TKI -OSAAJAVALMENNUS

TKI-osaajavalmennus on ammattikorkeakoulujen TKI-osaamisen vahvistamiseen suunniteltu 30 opintopisteen laajuinen monimuotokoulutus. Koulutuksen ensimmäinen toteutus (pilotti) käynnistyi maaliskuussa 2014. Koulutus on tarkoitettu TKI-toiminnassa oleville tai siihen pyrkiville ammattikorkeakoulujen opetus- ja muulle henkilöstölle. Tavoite on, että tulevaisuudessa kaikilla TKI-toimintaan osallistuvilla on kyseinen pätevyys.

TKI-osaajavalmennushankkeen rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö vuosille 2014-2015. TKI-osaajavalmennus -hankkeen hallinnoijana toimii Haaga-Helia ja sisällön koordinoijana Lapin ammattikorkeakoulu. Hanke edistää TKI-osaamista ja uusia tapoja vastata ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin haasteisiin. Niitä ovat muun muassa osaamisen, palveluiden, tuotteiden ja palvelurakenteiden kehittäminen, teknologioiden tehokas hyödyntäminen, työn monimuotoistuminen sekä toimintojen verkostoituminen.

Mentorin opas on laadittu ohjaamaan TKI-osaajavalmennuksessa toteutuvaa mentorointia. Oppaan kirjoittaja toimii TKI-osaajavalmennushankkeen asiantuntijana ja Lapin ammattikorkeakoulun, hyvinvointipalveluiden osaamisalan valmennettavan mentorina.

Helena Kangastie

Mentorointi

TKI-osaajavalmennuksessa

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 2005,29).

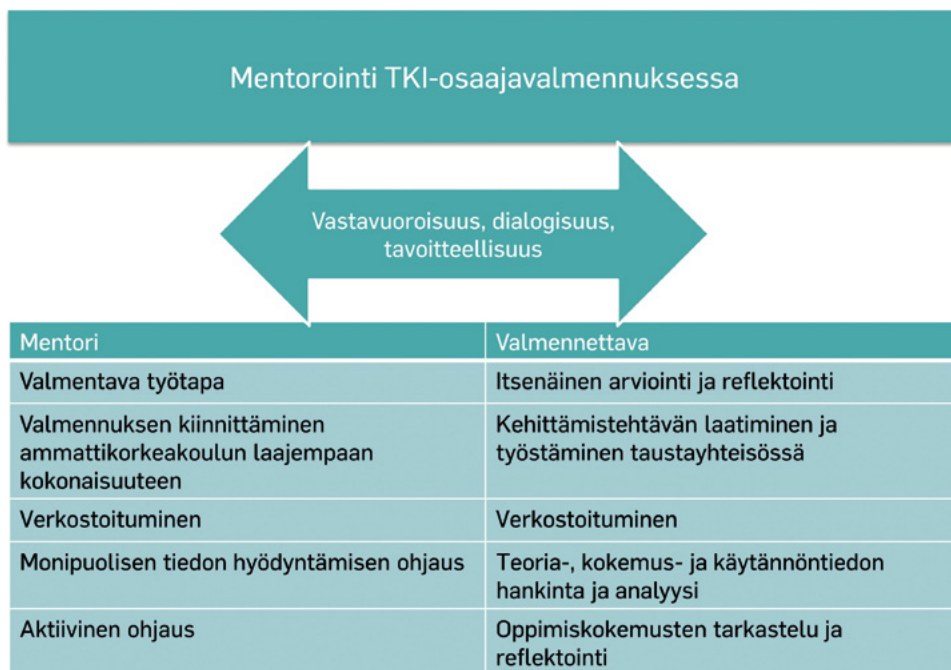
Mentorointi liitetään työelämän kontekstissa kehittyvään suhteeseen. Onnismaa (2007) toteaa, että mentori on yleensä kokenut, organisaatiossa arvostettu henkilö, joka on sitoutunut ohjaamaan ja tukemaan aktoreiden ammatillista kehittymistä. Hän jakaa mentoroinnin kolmeen eri mallin: oppipoikamalliin, pätevyyttä ja ammatillista osaamista korostavaan kompetenssimalliin sekä reflektiivistä ammattikäytäntöä korostavaan malliin. Oppipoikamalli ja kompetenssimalli painottavat työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja sitä, että aktori 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, ja mentori (ammattikorkeakoulun TKI-työssä oleva) ohjaa valmennettavaa (TKI-osaajavalmennuksessa oleva) itsenäiseen arviointiin ja reflektointiin. TKI-osaajavalmennuksessa valmennettavat hyödyntävät monipuolista teoria-, käytäntö- ja kokemustietoa. Valmennuksen aikana he verkostoituvat ja saavat harjoitusta hankkeiden toteuttamis- ja työtapoihin. He päteväytyvät myös TKI-prosessien johtamiseen ja ohjaukseen sekä arviointiin. Mentori ohjaa valmennettavaa 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 laajuisen valmennusohjelman. TKI-osaajaksi opiskeltuaan valmennettava kykenee kehittämään ammattikorkeakoulun TKI-toimintaa kansallisten ja kansainvälisten tavoitteiden mukaisesti.

Valmennettavan ja mentorin välinen suhde on vastavuoroinen. Valmennettava luo itse henkilökohtaisen suhteensa mentorin, jonka tehtävänä on sitoutua keskustelemaan, ohjaamaan ja jakamaan kokemuksiaan valmennusprosessissa. Mentorointi on etukäteen suunniteltua, tavoitteisiin perustuvaa ja kummallekin osapuolelle uusia näkökulmia avaavaa mielipiteiden ja ajatusten vaihtoa. Kuviossa 1 on avattu mentorointia TKI-osaaja-valmennuksessa.



Kuvio 1. Mentorointi TKI-osaajavalmennuksessa.

TKI-osaajavalmennus perustuu käyttäjälähtöiseen kehittämisprosessiin, jossa valmennettava ja hänen mentorinsa toimivat yhdessä valmennuksen tavoitteiden suuntaisesti. Mentorointia toteutetaan kehittävän 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

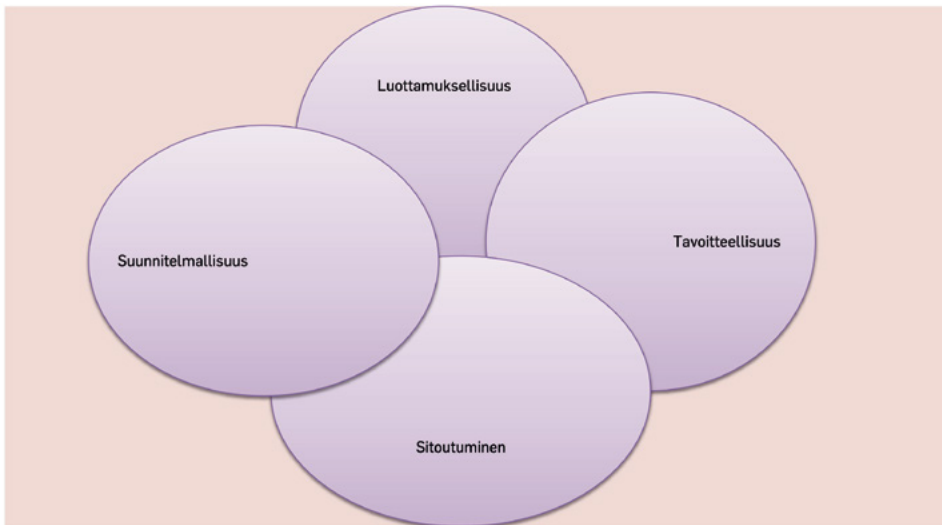
TKI-osaajavalmennus antaa valmiudet kehittää ammattikorkeakoulun TKI-toimintaa kansallisten ja kansainvälisten tavoitteiden mukaisesti. Tässä kehittämisprosessissa mentorilla on keskeinen rooli. Kuviossa 2 on kuvattu mentorin tehtäviä.



Kuvio 2. Mentorin tehtävät TKI-osaajavalmennuksessa

Hänen tärkein tehtävänsä on olla ohjaajana ja tukena osaajaksi valmennettavalle, tarjota omaa teoria-, käytäntö- ja kokemustietoaan mentoroitavan käyttöön ja osallistua oppimisen ja osaamisen kehittävään arviointiin. Lisäksi mentor on avainhenkilö uuden osaamisen siirtämisessä organisaation käyttöön. Mentorointia ohjaavia periaatteita ovat luottamuksellisuus, tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus ja sitoutuminen. Kuviossa 3 on esitetty mentorointia ohjaavia keskeisiä periaatteita.

Mentorointia ohjaavia periaatteita



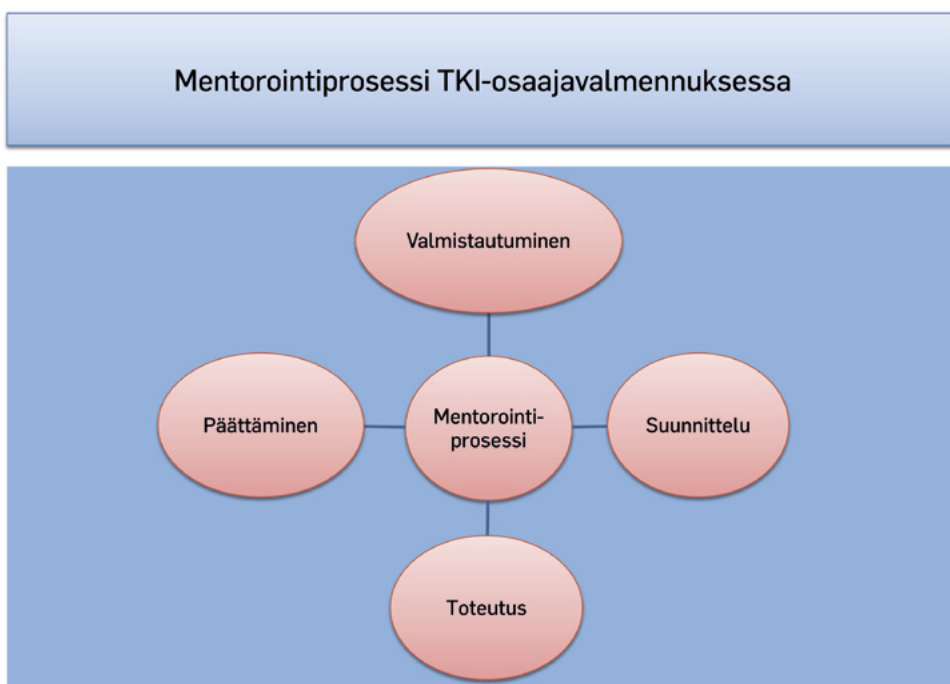
Kuvio 3. Mentorointia ohjaavia periaatteita.

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. (ks. Lätti & Putkuri, 2009; Kangastie 2012)

Mentorin ja valmennettavan on hyvä laatia keskinäinen sopimus, jossa sovitaan mentoroinnin tavoitteista sekä toteutuksesta. TKI-osaajavalmennuksen mentorointisopimuksella (liite 1) sekä valmennettava että mentori sitoutuvat mentoroinnin ajaksi yhteisiin tapaamisiin sekä työskentelemään tapaamisten aikana kohti yhdessä asetettuja tavoitteita. Mentorointisopimuksella sovitaan yhteisesti muun muassa mentoroinnin kestosta, siitä mitä mentorointi edellyttää osapuolilta, mentoroinnin keskeisistä tavoitteista, mentorin ja valmennettavan yhteydenpitotavoista sekä mentorointitapaamisten ajankohdista.

Mentorointiprosessi TKI-osaajavalmennuksessa

Mentorointiprosessissa voidaan erottaa neljä keskeistä vaihetta, joita ovat valmistautuminen, suunnittelu, toteutus ja päättäminen. Kuviossa 4 on kuvattu mentorointiprosessia vaiheineen.



Kuvio 4. Mentorointiprosessi TKI-osaajavalmennuksessa.

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 kysyä itseltään, 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 selvittämällä ne tavoitteet, joihin TKI-osaajavalmennuksella ja ohjauksella pyritään. Alkukeskusteluissa on hyvä tehdä kartoitusta TKI-osaajavalmennettavan osaamisen lähtötasosta suhteessa osaamisvaatimuksiin. Tämä auttaa valmennettavaa löytämään henkilökohtaiset kehittämiskohdat 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 välitehtävissä esille tulleita uusia asioita, joita voidaan hyödyntää valmennettavan valmiuksien kehittämisessä. Toteutuksessa keskustellaan erityisesti valmennettavan kehittämistehtävästä ja siihen liittyvästä ohjauksesta. Valmennettavaa kannustetaan itsearviointiin ja yhdessä etukäteen sovittuihin väliarviointeihin. 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, virtuaaliloissa sekä kasvokkain tapaamisissa.



OHJAUSKESKUSTELUN VÄLINEITÄ

Mentorointi on ohjausta ja ammatillista keskustelua valmennettavan kanssa, jossa hänelle annetaan aikaa, huomiota ja kunnioitusta valmennettavalle. Parhaimmillaan se on kahdenvälistä neuvottelua, joka edistää keskustelun keinoin TKI-osaajavalmennettavan 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

Arviointi on keskeinen osa mentorointia ja tavoitteena on tuottaa monipuolisesti tietoa eri arvioinnin osa-alueista. Kuviossa 5 on kuvattu arviointia TKI-osaajavalmennuksen mentoroinnissa.

Arviointi TKI-osaajavalmennuksen mentoroinnissa		
Kehittämistiedon tuottaminen	Mentorointiprosessin toimivuus	Valmennettavan oppimisen ja osaamisen kehittyminen
Tietoa tuotetaan kehittämistä ja päätöksentekoa varten	Toimivuus ja laatu	Kehittävä arviointi
Mentorintisuhteen hyötyjen arviointi ammattikorkeakoulun näkökulmasta	Mentorin ja valmennettavan yhteensopivuus	Itsearviointi
Valmennettavan kehittämistehtävän arviointi	Organisaatioon sitoutuminen	Prosessiarviointi, oppimisen arviointi
Modulien arviointi	Mentorille asetetut odotukset	Tuotosarviointi, osaamisen arviointi

Kuvio 5. Arviointi TKI-osaajavalmennuksen mentoroinnissa.

KEHITTÄMISTIEDON TUOTTAMISEN ARVIINTIA

TKI-osaajavalmennuksessa arvioinnilla tuotetaan tietoa kehittämistä ja päätöksentekoa varten. Kehittäjinä toimivat mentori ja valmennettava tuottavat tietoa tähän kehittämisprosessiin. Tavoitteena on olla mukana kehittämässä TKI-osaajavalmennuksen ja sen modulien sekä valmennettavien oppimisen ja osaamisen arviointia. Arviointi voi kohdistua mentorintisuhteen hyötyjen arviointiin ammattikorkeakoulujen näkökulmasta. Arvioinnissa kysytään silloin, saavutettiinko asetetut tavoitteet ja

oletetut saavutukset. Valmennettavan kehittämistehtävän arvioinnilla on tärkeä merkitys arviointitiedon tuottamisessa. Arviointitiedon tuottamisella haetaan vastausta kysymykseen, miten kehittämistehtävä palvelee valmennettavan ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan kehittämistä. Mentori osallistuu modulien 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 *itsearviointilla* 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

- Kangastie, H. 2012. Aikuisten oppiminen ja ohjaaminen ammattikorkeakoulussa. Teoksessa: Aluevaikuttavuutta aikuiskoulutuksella. Kokemuksia Rovaniemen ammattikorkeakoulun aikuiskoulutuksen kehittämistä ja toteuttamisesta. Kangastie, H ja Kokkonen, O (toim.) Luettu 30.4.2014 URL osoite https://arkki.ramk.fi/RAMK/julkaisutoiminta/Julkaistut/RAMK%20C%2032_Aluuvaikuttavuutta%20aikuiskoulutuksella.pdf
- 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 Taatola, S. 2011. Perioperatiivisen hoitotyön osaaja-korkea-asteen oppisopimustyyppinen koulutus. Teoksessa: Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä. Gröhn, I. (toim.) Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus julkaisuja B:3. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahea.
- Lätti, M. & Putkuri, P. (toim.) 2009. Löytöretki aikuisohjauksen maailmaan – kokemuksia ja käytänteitä ammattikorkeakouluista. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja B:18. Joensuu 2009.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. TammerPaino Oy, Tampere.
- Pasanen, H. 2007. Työssä oppimisen ohjaus vuorovaikutuksena. Teoksessa: Työssä oppimisen ohjaaminen aikuisopiskelijan oppisopimuksessa. Seppälä, T. (toim.).
- Saranpää, M. 2011. Hiljalleen kehittyvä oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus. Teoksessa: Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä. Gröhn, I (toim.) Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus julkaisuja B:3. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahea.

Muuta kirjallisuutta mentorinnin tueksi

- 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.
- Herranen, J. & Penttinen, L. 2008. Aikuisopiskelijälähtöistä ohjausta etsimässä. Teoksessa: Mervi Lähti & 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 kehittämistä ja toteuttamisesta. Luettu 30.4.2014 URL osoite https://arkki.ramk.fi/RAMK/julkaisutoiminta/Julkaisut/RAMK%20C%2032_Aluevaikuttavuutta%20aikuiskoulutuksella.pdf
- Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja.
- Nikki, L., Koivunen, M. & Suominen, T. 2010. Uuden työntekijän mentorointi-katsaus empiiriseen tutkimukseen. Tutkiva hoitotyö, Vol.8 (3).
- 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_kaytanot_2.pdf
- Toivola, T. (toim.) 2010. Yhdessä tekemällä. 11 tapaa linkittää T&K ja oppiminen. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Multiprint, Helsinki.

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

TKI-osaajavalmennus on koulutus, jolla vahvistetaan ammattikorkeakoulujen tutkimus-, kehitys- ja innovaatio-osaamista. Koulutuksen pilottitoteutus käynnistyi maaliskuussa 2014, ja tavoite on, että tulevaisuudessa kaikilla TKI-toimintaan osallistuvilla on valmennuksessa hankittu pätevyys.

Valmennus rakentuu mentorin ja valmennettavan yhdessä suunnittelemasta valmennusohjelmasta. Tämä opas on mentoroinnin tukena ja antaa taustatietoa ja käytännön ohjeita mentoroinnin toteuttamiseen.



LAPIN AMK⁷
Lapland University of Applied Sciences

www.lapinamk.fi

ISBN ISBN 978-952-316-070-5