

Podcastin tekstivastine

Mentorointituumailuja, jakso 5 – Mentoroinnin juuret ja nykypäivä

Keskustelijat: Jyväskylän ammattikorkeakoulun lehtori Ari Hyyryläinen ja Jyväskylän yliopiston koulutuksen tutkimuslaitoksen professori Hannu Heikkinen

”Instrumentaalimusiikkia”

Ari: Hannu, tervetuloa mentorointituumailumaan.

Hannu: Kiitos, ilo olla täällä.

Ari: Tässä meillä nyt on hetki aikaa pohdiskella mentorointia ja sen nykypäivän näkymiä. Mutta ennen kuin mennään siihen, olisi mukava kuulla, että kun tulet Jyväskylän yliopistolta ja koulutuksen tutkimuslaitokselta sieltä, niin minkälainen työpaikka se on. Mitä sinä siellä teet?

Hannu: No, minä teen siellä proffan hommia lyhyesti sanottuna ja sen professuurin nimi on koulutus ja työelämä. Eli laajasti ottaen teen sellaista tutkimusta, joka jollain tavalla liittyy koulutuksen ja työelämän väliseen puhteeseen. Nuun muassa siihen, millä tavalla koulutuksen avulla voi valmistua työelämään ja osata niitä asioita, mitä työelämässä tarvitaan.

Ari: Ja mentorointi on ollut sinunkin matkassasi jonkun aikaa. Erilaisia projekteja vuosien saatossa on ollut, niin mistä näkökulmasta mentorointia katselet, jos ajatellaan vähän niin kuin taustoja.

Hannu: Joo, minä olen joskus noin 2000-luvun alkuvuosina ryhtynyt tutkimaan mentorointia erityisesti opettajien ammatillisen kehittymisen näkökulmasta. Ja sanottakoon taustaksi vielä se, että minun taustanihan on opettajan työssä ja opettajankoulutuksessa. Luonnollisesti siitä näkökulmasta minä olen lähtenyt sitä myös tutkimaan. Mutta jo heti alkuvaiheessa tuli ilmi, että mentorointi on hyvin yleispätevä, yleismaailmallinen asia. Ja kyllä sitä mentorointia on tullut harrastettua aika laajasti erilaisilla työelämän aloilla. Onpa jäänyt mieleen semmoinenkin kokemus minun elämäni varrelta, kun minä olin erään paikallisen traktoritehtaan mentorointia kehittämässä. Ihmettelin sitten, kun löysin itseni eräänäkin elokuuna keskisuomalaiselta sänkipellolta, jossa oli lukuisa määrä traktoreita ja ihmisiä, jotka

olivat opettelemassa traktoreiden myyntiä ja huoltoa ja kaikenlaista sellaista. Voi sanoa, että aika laajasti olen tähän mentoroinnin ilmiöön kyllä tutustunut.

Ari: Minkälaisia näkökulmia sieltä, jos katsot erityisesti opettajantyöhön liittyvää juttua, niin minkälaiset ovat olleet ne kehitystrendit siellä taustalla? Mistä ollaan tultu? Missähän ollaan nyt?

Hannu: Mentorointihan on oikeastaan aika vanha keksintö. Se juontaa juurensa jo kuinka ollakaan sieltä antiikin Kreikasta, jossa Mentor oli alun perin Odysseuksen vanha ystävä, hyvä ystävä, joka otti hoitaakseen Odysseuksen pojan Telemakhoksen. Sitten kun Odysseus lähti työreissuun eli hän lähti Troijan sotaan, niin se työreissu vähän venähti pitkäksi. Siinä meni kymmenen vuotta. Sitten kun hän tuli siltä takaisin, niin sillä aikaa Mentor, hänen ystävänsä, oli pitänyt huolta Telemakhoksesta ja kasvattanut hänestä tulevan kuninkaan. Lyhyesti tässä on se alkuperätarina. Aika paljon siitä on edelleenkin voimassa, kun mentoroinnista puhutaan. Hyvin usein sanotaan, että mentorointi on hiljaisen tiedon siirtämistä sukupolvelta toiselle. Siellä on nämä mentoroinnin klassiset taustat.

Ari: Jos nyt tullaan tähän suomalaiseen kontekstiin ensin, niin minkälaisia historianäkymiä siitä on nähtävissä. Miten se Suomessa on kehittynyt?

Hannu: Me aloitettiin hyvinkin perinteiseltä, klassiselta taustalta ja siitä ajatuksesta, että mentorointi on hiljaisen tiedon siirtämistä kokeneemmalta työntekijältä noviisille tai aloittelijalle tai kokemattomammalle. Mutta me havaitsimme kyllä jo hyvin alkuvaiheessa, että myös uusilla työntekijöillä on paljon annettavaa. Siksi mentoroinnissa hyvin usein alkaakin toimia suorastaan vastavuoroinen oppimisen prosessi. Eli siis mentori huomaa myös oppivansa nuoremmalta jotakin. Tätä kautta edettiin vertaismentoroinnin ideaa kohti, josta sitten tuli vielä, kun pantiin se toimimaan ryhmissä, niin siitä tuli vertaisryhmämentorointia ja lyhyesti sanottuna Verme. Eli tällä Verme-nimellä kehitettiin vertaisemmän mentorointin malli, jota hiottiin eteenpäin. Se oli aika pitkään Suomessa opetuslallalla vallitseva mentoroinnin malli. Sitä me toteutimme opettajankoulutuslaitosten ja kuntien kanssa yhteistyössä noin kymmenen vuoden ajan.

Ari: Minkälaisia olivat ne löydökset siitä eli mikä oli mentoroinnin paikka tuollaisessa kontekstissa?

Hannu: Se hyvin paljon pohjautuu siihen ajatukseen, että tosiaankaan nykymaailmassa se ei välttämättä mene sillä tavalla, että tietoa siirtyy vain vanhemmilta nuoremmille. Yksi syy siihen on yksinkertaisesti se, että työelämähän muuttuu ihan valtavan nopeasti.

Eli voi olla hyvinkin näin, että kokeneimmilla työntekijöillä joiltakin osin kokemus työstä on jopa vanhentunut. Tämän takia uusilla työntekijöillä saattaa olla jokin sellainen tulokulma työhön, joka onkin äärettömän arvokas ja josta kokeneemmat voi oppia. Minä olen esimerkiksi itse huomannut monta kertaa, että esimerkiksi nuoremmat ihmiset ovat minua paljon taitavampia vaikkapa tietotekniikassa tai esimerkiksi siinä, millä tavalla some toimii tai miten sitä voi hyödyntää siinä omassa työssään. Nykyään yhä enemmän esimerkiksi vaikkapa tekoälyn käyttäminen työssä on jotain sellaista, jossa nämä nuoret ovat paljon näppärämpiä kuin vanhat ja kokeneet konkarit. Mutta kun sanon näin, niin en tarkoita sitä, että kokemustieto olisi merkityksetöntä, päinvastoin. Se on vain erilaista. Eli voisi sanoa, että on erilaisia tietopääomia kokeneemmilla osaajilla ja nuoremmilla. Parhaimmillaan nämä yhdistyvät mentoroinnissa sillä tavalla, että jokainen tuo pöytänsä oman osaamisensa ja sitä yhdessä siinä jaetaan ja yhdessä jalostetaan eteenpäin. Tähän nimenomaan perustuu vertaismentoroinnin idea.

Ari: Aivan. Jos ajattelet tällä hetkellä suomalaista yhteiskuntaa ja fokusoidaan vielä sinne oppilaitoskenttään tämä pohdinta, niin miten näet, kuinka paljon mentorointia on käytössä. Onko siitä tullut sellainen arkinen tapa toimia erilaisissa oppilaitoksissa vai missä vaiheessa se tällä hetkellä mahtaa olla?

Hannu: Minun käsitykseni on, että se hyvin paljon vaihtelee. Kyllä se joissakin kunnissa ja joissakin oppilaitoksissa on ihan arkipäivää, mutta sitten on paljon oppilaitoksia, joissa se on lähestulkoon tuntematonta. Minä sanoisin näin, että variaatio on aika iso tällä hetkellä.

Ari: Miten sinä sijoittaisit mentoroinnin? Jos ajatellaan organisaatioita, jossa mentorointia käytetään oman työyhteisön sisällä tai oman työyhteisön sisällä erilaisia mentorointikuvioita, niin mitä se oikeastaan on. Mitä siinä silloin edistetään, kun näin toimitaan? Onko se enemmän osaamisen johtamista vai uusien ihmisten sisään ajamista vai miten sinä se luokittelisit?

Hannu: Kyllä se on varmasti ihan kaikkea tätä ja yksi tapa ymmärtää tämä on ajatella oppilaitoksia ja ylipäänsä koulutusta ekosysteeminä, jossa kaikki liittyy kaikkeen. Parhaimmillaan ammatillinen kehittyminen tapahtuu ihan kaikkialla ja hyvin monella tavalla yhteen kietoutuneena ja rihmastoituneena. Siinä mielessä mentorointi varmaan parhaimmillaan on sulautunut kaikkien muuhun ammatilliseen kehittymiseen ja organisaation kehittämiseen, mitä oppilaitoksissa ja muissa yhteisöissä tapahtuu.

Ari: Aivan.

”Instrumentaalimusiikkia”

Ari: Käännetään katsetta kansainvälisille vesille. Tiedän, että sinulla on tällä hetkellä erilaisia viritäyksiä kansainvälisesti niin Pohjoismaissa kuin vähän laajemminkin, nimenomaan mentoroinnin tiimoilta ja monen muukin asian tiimoilta. Miten sinä näet kansainvälisesti, minkälaiseen tilanteeseen mentorointi on asettumassa kansainvälisesti?

Hannu: Kansainvälisesti näkökulma on nimenomaan opetuslalla, eli siinä, millä tavalla mentorointia sovelletaan opettajien työhön ja ammatilliseen kehittymiseen. Voisi ajatella, että siinä on kaksi aika erilaista näkökulmaa. Toinen on sellainen, jossa ajatellaan sitä lähinnä työvoiman rekrytoinnin sekä opetusalan vetovoiman ja pitovoiman näkökulmasta. Eli ajatellaan, että uusia opettajia pitää tukea siksi, että heidät on kalliisti koulutettu tähän hommaan. Jos heidät päästetään siitä pois, niin se on lainausmerkeissä vähän koulutusrahojen hukkaan heittämistä. Se on yksi aika iso draiveri mentoroinnissa Euroopassa tällä hetkellä. Mutta minun näkökulmani on kyllä aika lailla toisenlainen. Minä en ajattele sitä niinkään koulutusinvestointina, vaan ajattelen, että yksinkertaisesti se, että oppii tekemään opettajan työtä ja osaa tehdä sitä hyvin, niin ilman muuta siinä kannattaa käyttää mentorointia yhtenä todella hyvänä välineenä sen tueksi.

Ari: Aivan. Onko kansainvälisistä näkökulmista katsoen löytynyt jotain tähän aikaan liittyviä uusia ideoita tai uusia juttuja, joka nimenomaan tätä mentorointia valottaisi uudella tavalla?

Hannu: Perinteisesti mentoroinnissahan hyvin paljon kiinnitetään huomiota osaamiseen tai oppimiseen tai ammatilliseen kehittymiseen. Lyhyesti sitä voisi sanoa kvalifikaatioksi. Silloin ajatellaan siitä näkökulmasta, että pyritään edistämään tietoja ja taitoja ja osaamista mentoroinnin avulla ja nimenomaan uusien opettajien näkökulmasta. Tämä kiteytyy hyvin pitkälti jo pelkästään siihen peruskäsitteeseen, mitä kansainvälisissä keskusteluissa käytetään, kun siellä puhutaan *käsitteellä newly qualified teachers*, siis hiljattain pätevoityneet opettajat. Eli se on tämä pätevoitymisnäkökulma, kvalifikaation näkökulma, joka hyvin usein siellä painottuu, tiedot ja taidot ja osaaminen. Sen takia mentorointia pitää harjoittaa. Toinen näkökulma toki tietysti on lyhyesti sanottuna sosialisaaion näkökulma. Se on siis sitä, että ihan kaikilla meillä, kun tullaan töihin jonnekin, niin olennaista on päästä osaksi yhteisöä, työyhteisöä ja sen jäseneksi. Omaksua niitä käytäntöjä, arvoja, joita siinä yhteisössä pidetään tärkeinä. Tämä on siis sosialisaaion näkökulma. Tämähän on myös mentoroinnissa ollut aina hyvin tärkeää. Se on sitä, että tullaan sen työyhteisön jäseneksi. Esimerkiksi jos

ajatellaan vaikka ammattia, ammattikuntaa, niin ihan keskiajan kiltta-ajoista alkaen on ollut ideat noviisista ja kisälleistä ja mestareista, ja sillä tavalla vähitellen sosiaalistutaan siihen kyseisen ammatin harjoittajaksi tai sen ammattiyhteisön jäseneksi. Mutta sitten se kolmas, ja voi sanoa koulutuksen iso päämäärä, liittyy sitten laajemmin siihen kysymykseen, millä tavalla me ihmiset ylipäänsä ajatellaan siitä, mitä me haluamme tällä ainutkertaisella elämällämme tehdä. Tätä näkökulmaa mentorointiin sitten voi sanoa subjektifikaatioksi. Tämä idea, jota minä tässä nyt esittelen, perustuu kasvatusteoreetikko Gert Biestan teoriaan, jonka peruskäsitteitä ovat juurikin nämä kvalifikaatio, sosialisatio ja subjektifikaatio. Subjektifikaation näkökulma lähtee kysymyksestä, kuka minä olen ainutkertaisena ihmisolentona, mitä minä haluan nimenomaan saada aikaan tässä työssäni, mitkä asiat ovat minulle tärkeitä ja ylipäänsä se, miten minä haluan nämä rajalliset elämänpäiväni viettää. Eli siinä on hyvin, voisiko sanoa niin kuin eksistentiaalinen, hyvin vahva pohjavire. Olen olemassa ihmisenä, tiedän, että minulla on rajallinen aika tehdä asioita tällä planeetalla ja minä haluan sen rajallisen ajan käyttää hyvin. Subjektifikaation näkökulma hyvin usein on jäänyt mentoroinnissa vähän niin kuin varjoon. Ja nyt ajatus on nyt meillä sellainen, että me haluaisimme nimenomaan tuoda tätä näkökulmaa mentoroinnissa entistä enemmän esille. Tämä on myöskin nyt perustana juurikin sillä hankkeella, jota me tällä hetkellä ollaan laittamassa käyntiin näiden kansainvälisten verkostojen kanssa.

Ari: Tiedän, että tätä podcastia saattaa kuunnella henkilöitä, jotka ovat mukana erilaisissa mentorointiohjelmissa tai toteuttavat mentorointia joko mentorin roolissa tai aktorin roolissa. Mitä ajattelet siitä, että varsinkin tämä subjektinäkökulma, miten se haastaa mentoroinnin käytäntöjä? Mitähän tuosta pitäisi ottaa huomioon, kun mentoroidaan tai ollaan tämmöisessä mentorointiprosessissa?

Hannu: No kyllä se silloin tarkoittaa sitä, että entistäkin tärkeämmäksi nousee se ajatus kuuntelemisesta, kuulemisesta ja kuuntelemisesta. Aidosti kuullaan sitä, mitä se toinen ihminen ylipäänsä elämältään haluaa tai mitä me yhdessä haluamme saada aikaan, vaikkapa nyt sitten tässä ammatissa, tässä työssä, tässä tehtävässä.

Ari: Ja silloin kun noin on, niin eikö sitä voi ajatella, että siitä tulee vähän kuin yhteinen matka.

Hannu: Nimenomaan joo. Sitä voi sanoa myös dialogiksi. Parhaimmillaan mentoroinnista rakentuu dialogi, joka on enemmän kuin osiensa summa. Minä tuon jotakin siihen yhteiseen pöytään, sinä tuot siihen jotakin. Ne näyttävät ensin erilaisilta, erillisiltä asioilta, mutta sitten, kun niitä vähän aikaa käännellään ja katsellaan, niin

niistä alkaakin kasvaa jotain uutta. Jotain sellaista, jota kumpikaan meistä ei nähnyt ennalta. Eli dialogissa siis syntyy jotakin uutta meidän kauttamme. Voisin vielä viitata dialogi-sanana etymologiaan, eli mistä sana alun perin on peräisin. Se tulee kreikan kielen sanoista *di* ja *logos*. Eli siis *logos* tarkoittaa yksinkertaisemmin sanaa ja puhetta, mutta se voi tarkoittaa myös merkitystä, tarkoitusta, jotain sen tyyppistä asiaa, jotain elämää suurempaa. Ja sitten tämä *di* on kaksi, mutta se myös viittaa sanaan *dia*, joka tarkoittaa läpi tai kautta tai välillä. Ja nimenomaan tämä jälkimmäinen merkitys *dia* viittaa siihen, että dialogissa syntyy meidän kauttamme jotakin aivan uutta. Se ei ole kummankaan omaa, se on enemmän kuin se kaksi. Se on jotain sellaista, joka syntyy tässä keskustelussa. Jotain sellaista uutta, jonka olemassaoloista kummallakaan meillä ei ollut aavistustakaan, kun me lähdimme tähän keskusteluun.

Ari: Minulle tulee mieleen, että puhut aika vahvasti tämän ajan ilmiöstä. Ilmiöstä, jolla me voisimme luoda uutta, eikä vain pelkästään säilyttää vanhaa. Tässä ajassa on paljon sellaista, jossa puhutaan juuri päinvastaisesti: minä haluan ääneni kuuluville ja vain minun totuus on se oikea totuus. Tämähän on ihan selkeästi vastareaktion tyyppinen ajatus olla tälle nykypäivälle. Vai mitä ajattelet siitä?

Hannu: Kyllä nimenomaan. Kyllähän tätä päivää leimaa sellainen ehdoton oikeassa olemisen eetos. Vastakkainasettelu ja väittely. Jos seuraa yhtään uutisia ja kansainvälistä politiikkaa, niin siihenhän tämä maailma on valtavasti ollut menossa. Se on polarisaatiota eli sitä, että jakaudutaan yhä pienempiin leireihin tai sosiaalisiin kupliin tai kaikukammioihin. Ei aidosti keskustella toisten kanssa. Vastalääkettä on nimenomaan dialogi, eli se, että aidosti rakennetaan yhdessä jotakin uutta toinen toistamme kuunnella.

Ari: Siinäpä olisikin hyvä haaste tälle ajalle ja ehkä tulevaisuudelle meille koulutuksenkehittäjille ja vähän muillekin. Hannu, vielä lyhyesti tähän loppuun. Olemme tässä tuumailleet mentorointia. Mitä sinä olet tämän keskustelun aikana jotenkin miettinyt tai oivaltanut? Minkälaisen asian äärelle tämä keskustelu sinua on vienyt?

Hannu: Tämä on ollut jännä kokemus, vaikka olen mentorointia työkseni miettinyt jo enemmän kuin 20 vuotta. Nyt on ollut pieni tauko, että olen tehnyt jotakin aika toisenlaisia asioita. Tässä keskustelussa tietyllä tavalla on tullut käytyä läpi aika paljon sellaisia ajatuksia, jotka on pikkuhiljaa kehkeytynyt elämän varrella. Mutta kyllä huomaan myös sen, että tässä keskustelussa nuo sytykkeet, mitä sinä olet heittänyt tuohon meidän välillemme, niin ne ovat sytyttäneet jotakin ihan uutta. Jotain uutta tulkintaa myös mentoroinnista ja siitä, miten se nimenomaan tässä ajassa liittyy juuri

tähän meidän aikamme tällaiseen vastakkainasetteluun ja polarisaatioon. Mentoroinnilla on ihan oikeasti aidosti tässä paljon tehtävää.

Ari: Paljon kiitoksia tästä keskusteluhetkestä.

Hannu: Kiitos.

”Instrumentaalimusiikkia”