



# Osaaminen on yhteinen asia

## Miksi mentortoitinnan suosio on kasvussa

Mentorointi on menetelmänä vanha ja kirjallisuus usein määrittelee sen juuret ja synnyn Kreikan mytologiaan. Itse uskon, että menetelmä on vieläkin vanhempi ja juontaa juurensa aina ihmiskunnan syntyyn ja selviytymiseen.

**EI VOI OLLA** luontevampaa tapaa oppia kuin toiselta ihmiseltä ja vielä itsestään. Tähän menetelmään liittyy varmasti hyvin paljon ei-tietoista oppimista samalla tavalla kuin ihmisten väliseen vuorovaikutukseenkin, jossa ei-tietoinen osa usein koetaan merkittävämpanä. Mentoroinin hyvänä puolena voidaan pitää oppimisen luontevuutta ja kun se vielä toteutetaan menetelmänomaisesti, saa oppiminen ryhtiä ja tavoitteellisuutta. Mentorointi on dynamiikkaa, jossa oppimisen tason ja tavoitteellisuuden määräävät mentoroitava (aktor) ja mentor; siinä voidaan käsitellä hyvin laajasti erilaisia asioita ja ilmiöitä.

### Mentorointi on oppimisprosessi ja sille on ominaista:

- luonnollinen tapa oppia

- käytössä kaiken aikaa (tietoinen ja tiedostamaton)
- mukana muutoksessa
- tukee elinikäistä oppimista

Mentorointi on laajasti ottaen käytössä kaiken aikaa. Voidaan ajatella, että yhtenä ääripäänä tästä toimintamallista ovat pienet kahdenkeskiset tapaamiset, joissa kysytään neuvoa tai mielipidettä johonkin ajankohittaiseen asiaan. Toisessa ääripäässä voidaan ajatella olevan hyvin strukturoitu oppimisprosessi, jossa yritys on tyypillisesti sulautanut mentoroinnin osaksi omaa koulutusohjelmaansa. Ja se voi olla myös kaikkea tältä väliltä. Oikeastaan ei ole pysyvämpää olotilaa kuin muutos, ja koska muutokseen aina liittyy uuden oppimista ja uusia näkökulmia, voi mentor toimia tässä merkittävänä tukena ja ajatusten kirkastajana.

Muutostilanteissa usein meidän oma ”lepokitka” ja mukavuusalueelta siirtyminen vaatii ulkopuolista kannustusta ja kuuntelua. Usein suunnitelmat kirkastuvat, kun ajatuksia ja suunnitelmia saa esittää kannustavalle mentorille. Tänä oppiminen on asioiden oppimista, pois oppimista ja asioiden oppimista uudelleen. Jatkuva ja elinikäinen oppiminen myös puoltaa mentorointia – voi oppia kaiken aikaa molemmista rooleista käsin. Kun ihminen saa arvostusta ja merkitystä tekemälleen työlle, kokee hän sen hyvin voimaannuttavana.

Onko tässä ajassa jotain erityistä, joka tukee tätä menetelmää?

Työelämän kiire ja suorittamisen paine estävät usein asioihin syventymisen, syväoppimisen ja syvän ymmärtämisen – asiat

## On suurta luksusta saada aikaa toiselta ihmiseltä ja tulla kuulluksi ja ymmärretyksi, kokea tärkeyttä ja saada merkitystä

*"Ei kilpailla siitä kuka enemmän saa, vaan siitä, kuka eniten antaa. Mentor-toiminta on antamista ja saamista, molemminpuolista oppimista ja oivaltamista. Se on parhaimmillaan siinä tärkeimmässä asiassa eli kuinka me kohtaamme toisen ihmisen. Tulevaisuus on välittämistä – välittäkäämme siis toisistamme ja osaamisestamme."*

jäävät usein pinnallisiksi. Kiireen vastakohtana voidaan pitää pysähtymistä ja juuri pysähtymistä tarvitaan mentoroinnissa ja aidossa kahdenkeskisessä kohtaamisessa (fokus siirtyy itsestä toiseen ihmiseen). On suurta luksusta saada aikaa toiselta ihmiseltä ja tulla kuulluksi ja ymmärretyksi, kokea tärkeyttä ja saada merkitystä (tulla näkyväksi). Myös kiireettömyys ja joutenolo mahdollistaa mentoroinnin. Tässä ajassa meille tarjoillaan uusia alkua ja suuntia, kun lineaarinen urakehitys on vaihtumassa alanvaihtoihin, monipuolisuuteen ja moniosaamiseen. On myös luonnollista, että uraa päättävä henkilö haluaa jakaa osaamistaan ja saada arvostusta tekemälleen työlle. Tämä aika tarjoaa paljon muutoksia ja pysähtymisiä ja myöskin aikaa – oivallisen paikka oppia lisää ja jakaa tietoa.

### Mentorointitoiminta tässä ajassa:

- kiire ja kiireettömyys
- tiedon määrä ja saatavuus
- kansainvälistyminen ja virtuaalisuus
- yhteisöllisyys

Kasvava sosiaalinen media ja virtuaalisuus kaipaavat rinnalleen aitoa kohtaamista. Ih-

minen kaipaa aitoa kanssakäymistä. Usein luontevat ja tärkeät kumppanit, esimerkiksi oma esimies, ovat toisella puolella maapalloa ja vain harvoin tavattavissa. Kehityskeskustelun merkitys ja siihen kohdistuva suorituspaino on kasvanut. Yritetään ehkä liikaa ja tingitään juuri keskustelun ja kuuntelun osuudesta. Vaikeita asioita on jotenkin helpompaa johtaa etänä virtuaalisesti kuin kohdata ihminen aidosti kasvotusten. Läsnäolo on tärkeää, vaikeaa ja sitä ei opi ta lukemalla vaan tekemällä ja kokemalla – tässäkin asiassa vain harjoitus tekee mestarin ja siksi mestari harjoittelee aina.

Yhdistystoiminta (TTL ry ja Hetky) avaa hyvät mahdollisuudet mentoroinnille ja ammatillisen hiljaisen tiedon siirrolle, sillä ammatillinen yhteisö saattaa luonnostaan yhteen saman alan osaajia ja alasta kiinnostuneita. Kannattaa myös rakentaa ja kannatella riittävän monitasoisia verkostoja, sillä luovuus ja innovatiivisuus rikas-tuu erilaisuudessa.

### Hiljainen tieto

Mentorointi on kokemuspohjaisen tiedon siirtoa, käytännöllistä ja hyödyllistä. Hiljai-

nen tieto saa muodon, se välittyy ja rikastuu toisen kokemuksen kautta.

Oleennaista hiljaisen tiedon siirrossa:

- arvostava haastattelu
- rikastava vuorovaikutus ja keskustelun kulttuuri
- kiinnostus ja uteliaisuus
- merkityksen antamista
- replikointiaikaa

Oman kokemukseni mukaan hiljaisen tiedon mallittamisessa ja siirrossa arvostava haastattelu on hyvä alku ja ensiarvoisen tärkeää. Osoittamalla arvostusta, aitoa kiinnostusta ja olemalla utelias saa hyvän alun muodostettaessa rikastavaa vuorovaikutussuhdetta. Syntyy tila, jossa osaminen välittyy ja hyödyt leviävät laajalle (osaaja, tiedonmallittaja, ryhmä ja yhteisö). Kuulemasta ja kokemasta rakennetaan malli oman kokemuksen kautta, siirtokanava ei suinkaan ole suora kokemuksesta kokemukseen, mutta kun tiedon vie omaan toimintaan, muuttuu tämä ajan kuluessa omaksi hiljaiseksi tiedoksi. Tekemällä kuten mestari myös itsestä tulee mestari. Mutta vie aikansa ennen kuin asiat sisäistyvät syväosaamiseksi.

Osaaminen on laajentamista, se on holistisuutta. Voisi mainita esimerkin Hiljainen tieto ja mallittaminen -näkökulmasta. Lahjakkaat ovat usein uteliaita ja kiinnostuneita kasvattamaan osaamistaan yli rajapintojen.

Johtopäätöksenä voisi todeta, että kannattaa hankkiutua mentorointimenetelmän piiriin, kannattaa hankkia kokemusta molemmista rooleista ja olla jatkuvasti avoin uuden oppimiselle. Keskustelu ja kohtaaminen on myös hyvä vastakohta kirjoista ja muista tiedonlähteistä oppimiselle.

Artikkeli perustuu Jyväskylässä 27.3.2009 ICT-alan kansainvälistymis- ja urakehitysseminaarissa pitämäni luennon Mentorointitoiminnan ajankohtaisuudesta.



Kirjoittaja on HR-mentorikonsultti, TTL ry Hiljaisen tiedon mallittaja, Hetkyn johtokunnan jäsen