

TURUN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF TURKU

Mentorointi akateemisen työn tukena
21.5.2008 | Ismo Saario

Henkilöstön kehittäminen

Mentorointi

- Mentoroinnilla tarkoitetaan ohjausta ja tukea, jota osaava, kokenut ja arvostettu asiantuntija (mentor) antaa kehittymishaluiselle ja -kykyiselle henkilölle (aktor)
- Kokemusten, näkemysten, asenteiden ja osaamisen välittämistä henkilöltä toiselle ennalta asetettujen oppimistavoitteiden suunnassa
- Kahdenkeskinen vuorovaikutussuhde, jota kuvaa molemminpuolinen avoimuus ja luottamus.
- Mentorointi sopii erityisen hyvin käytettäväksi organisaatioissa, joilla on vahva ja monipuolinen koulutuksen ja kehittämisen perinne ja kulttuuri. Mentorointi toimii sekä itsenäisenä kehitysmenetelmänä että luo perustaa ja täydentää erinomaisesti myös muita kehittämisen muotoja (Kauhanen 2005)

2
29.5.2008

Mentorointi Turun yliopiston henkilöstön kehittämisen menetelmänä

- Kaikille henkilöstöryhmille avoimet TY:n henkilöstön kehittämisen järjestämät ohjelmat (05-06 ja 07-08)
- Tavoitteena edistää ja tukea aktorin työuran hallintaa ja ammatillista kehittymistä, laajentaa työelämään liittyviä näkemyksiä sekä antaa rohkeutta henkilökohtaisille päätöksentekoprosesseille.
- Yhteistyössä Turun kaupparokkeakoulun kanssa (yhdistyminen 2010)

3
29.5.2008

Mentorointiohjelma kehittämissuunnitelmassa

2007			2008		
helmikuu	huhti-toukokuu	elokuu	tammikuu	kesäkuu	
Ohjelman markkinointi	Aktorien ilmoittautuminen ohjelmaan - ennakko- tehtävä	Mentorien valinta	Aloitusseminaari - eväät mentorointiin - työkirja	Mentorointiparien kahdenväliset tapaamiset	Väliseminaari -kokemusten jakaminen ohjelman tuki
				Mentorointiparien kahdenväliset tapaamiset	Päätöseminaari -ohjelman arviointi -teema- luento

4
29.5.2008

Mentoroinnin vastuut

Aktor vastaa

- kehittämistavoitteiden asettamisesta
- mentorvalinnasta tai mentorin valintakriteereistä
- tapaamisten järjestymisestä ja niiden teemoista
- oman esimiehensä informoisesta

Mentor vastaa

- oman kokemuksensa jakamisesta aktorille
- yhteisen keskustelun pitämisestä asetetussa tavoitteessa

5

29.5.2008

...mentoroinnin vastuut

Molemmat vastaavat

- mentorointitapaamisten sopimisesta
- aktiivisen ja laadukkaan vuorovaikutuksen ylläpitämisestä

Henkilöstön kehittäminen vastaa

- ohjelman järjestämisestä
- tarvittaessa mentor-aktorparien muodostamisesta
- mentorointiin evästämisestä sekä tuen antamisesta mentoroinnin aikana
- ohjelman kokonaisarviointista ja sen kehittämisestä

6

29.5.2008

Mentorointiohjelmien osallistujajakauma

	Aktorit	Mentorit
▪ Opetus- ja tutkimushenkilökunta		
Professorit, tutkimusjohtajat	7,4% (2)	33,3% (9)
Lehtorit, tuntiopettajat	18,5% (5)	11,1% (3)
Assistentit, yliassistentit	14,8% (4)	
Tuikijat	7,4% (2)	3,7% (1)
▪ Muu henkilökunta		
Ylempi hallintohenkilökunta	25,9% (7)	25,9% (7)
Toimistohenkilökunta	18,5% (5)	11,1% (3)
Laboratoriohenkilökunta	3,7% (1)	
Kirjastohenkilökunta	3,7% (1)	
▪ Yliopiston ulkopuolinen henkilökunta		
Yksityinen sektori (toimitusjohtajat)		11,1% (3)
Kuntasektori (toimistohenkilökunta)		3,7% (1)
▪ Yht.	100% (27)	100% (27)

7

29.5.2008

Mentoroinnin hyödyt organisaation näkökulmasta

- Hiljaisen tiedon siirtämiseen sopiva (vrt. eläkepoistuma)
- Räättälöityä, juuri yksilöllisiin kehittämistavoitteisiin vastaavaa
- Taloudellista (seminaarikulut + työaikakustannukset)
- Metodien kopioitavuus informaaliin mentorointisuhteisiin (ei välttämättä vaadi tuekseen ohjelmamuotoista rakennetta)
- Pitkäkestoisena toteutuksena vaikuttavaa

8

29.5.2008