



## Mentoroinnilla lisää tiedonhankinnan kouluttajia kirjastoon

Tiedonhankinnan opetus on yksi Jyväskylän yliopiston kirjaston avaintehtävistä. Opetus kuuluu informaattikkojen ja useimpien kirjastonhoitajien toimenkuvaan. Jo pitemmän aikaa on tiedostettu tarve lisätä kouluttajien määrää sisäisellä rekrytoinnilla. Tässä artikkelissa raportoidaan syksyllä 2004 toteutettua tiedonhankinnan kouluttajien mentorointiohjelmasta, joka oli kirjoittajan TieVie10 ov - asiantuntijakoulutushanke.

### Mentorointi: käsitteen määrittelyä

Mentorointi on luottamuksellista, tavoitteellista kahdenkeskistä keskustelua työältään nuoremman tai uuden työntekijän (aktorin) ja seniorityöntekijän (mentorin) välillä. Mentorointiprosessin tarkoitus on asiantuntijuuden ja ammatillisen osaamisen kehittäminen sekä hiljaisen, dokumentoimattoman tiedon siirtäminen. Mentorointi eroaa työhönuohjauksesta siinä, että mentorilta ei vaadita erityistä koulutusta, vaan hänen tulee olla kokenut kollega. Mentorointiohjelman onnistuminen edellyttää osapuolilta suunnittelua, sitoutumista, aikaa, luottamusta ja henkilökemioiden toimimista.

Suomessa ei ole kirjasto- ja tietopalvelualalla ollut tähän mennessä kovinkaan paljon raportoituja mentorointiohjelmiä, vaikka tarvetta siihen olisi suurten ikäluokkien eläköitymisen vuoksi ja hiljaisen tiedon siirron varmistamiseksi.

### Hankkeen tausta ja tavoitteet

Tiedonhankinnan opetus kuuluu Jyväskylän yliopiston kirjastossa informaattikkojen toimenkuvaan, mutta työhön osallistuu myös useita kirjastonhoitajia, jotka vastaavat koulutuksesta niiltä tieteenaloilta, joista heillä on yliopistollinen arvosana, tai jotka ovat muuten perehtyneet kyseisen alan tiedonhankintaan. Hankkeen käynnistyessä keväällä 2004 oli tiedossa, että syksyllä tarvitaan uusia kouluttajia ainakin parin tieteenalan tiedonhankinnan opetukseen. Nykyisistä kouluttajista jää eläkkeelle viiden vuoden sisällä noin 20 %, ja 10 vuoden kuluessa heistä 50 % on vaihtunut. Useilta tieteenaloilta puuttuu myös varakouluttaja. Tutkintorakenteen uudistuksessa tiedonhankinnan opetus on tarkoitus integroida kaikille tieteenaloille vaiheistettuna opintojen kulkuun valtakunnallisten [informaatiolukutaidon osaamistavoitteiden](#) mukaisesti.

Hankkeen ensisijainen tavoite oli luoda jatkuva uusien kouluttajien koulutusjärjestelmä ja vahvistaa kirjaston koulutusresursseja sekä määrällisesti että laadullisesti. Lisätavoitteena oli koulutukseen liittyvän hiljaisen tiedon dokumentoinnin aloittaminen ja kirjaston kouluttajapankin kehittäminen osana opetuksen laatutyötä. Jälkimmäiseen liittyen tulevaisuudessa myös yliopisto-opettajat ottavat käyttöön portfolioit ja henkilökohtaiset opetussuunnitelmat omien opetustaitojensa dokumentointiin ja kehittämiseen.

Mentorointiohjelman tavoitteisiin kuuluivat uusien opettajien tietyn tieteenalan tiedonhankintataitojen hallinnan lisäksi pedagogisten sekä tieto- ja viestintäteknikan taitojen vahvistaminen.

Hankesuunnitelma tiedonhankinnan kouluttajien mentorointiohjelmaksi valmisteltiin [TieVie](#)-asiantuntijakoulutushankkeena keväällä 2004. Se esiteltiin kesäkuussa 2004 kirjaston johtoryhmälle, joka hyväksyi hankkeen toimeenpanon. Hankkeen toteutus päätettiin aloittaa syyslukukauden 2004 alussa.

### Hankkeen toteutus

Syyskuun alussa 2004 oli muodostunut vapaaehtoisista koulutettavista ja nykyisistä opettajista neljä mentori-aktori-paria. He edustivat tiedonhankinnan koulutusta

seuraavilla aloilla: kasvatustieteet, kirjallisuudentutkimus, taloustieteet ja viestintätieteet.

Mentorointiprosessin kestoksi määriteltiin enimmillään yksi lukuvuosi. Mentorointipareille annettiin vapaus työskennellä omien aikataulujensa puitteissa. Tarkoituksena oli, että mentorit ja aktorit valmistelivat ja analysoivat opetusta yhteistyössä, jolloin aktorit saivat sekä asiantuntijuutta kyseisen tieteenalan tiedonhankintaan sekä vahvistusta pedagogisille taidoilleen ja tietoa kirjaston yleisistä opetuskäytännöistä. Aktorit seurasi ensin oman mentorinsa ja mahdollisesti muutakin kirjaston tiedonhankinnan opetusta. Aktorin tuli myös kehittää omia tieto- ja viestintätekniisiä taitojaan, joiden testaamiseen suositeltiin [OSKAR-osaamiskartoitustyökalua](#). Tapaamisten määrän ja siihen käytetyn ajan saivat parit itse päättää. Aktoreita suositeltiin pitämään oppimispäiväkirjaa.

Hankkeelle laadittiin kirjaston intranettiin tiedotussivut. Ne muodostuivat seuraavista kokonaisuuksista: *Yleisohjeet, Mitä mentorointi on?, Oppimispäiväkirjat ja Opettajan erilaiset toimenkuvat ja osaamisvaatimukset*. Lisäksi sivustoon koottiin ajankohtaisia tiedonhankinnan opetukseen ja informaatiolukutaitoon liittyviä linkkejä.

Hankkeen käynnistyessä osallistujille pidettiin yksi yhteinen aloituskokous, ja pitkin syksyä hankkeen edistymistä seurattiin spontaaneilla keskusteluilla ja kokemusten vaihdolla.

Aktoreiden pedagogiset taidot arvioitiin kyselyllä. Kaikilla oli jonkinlaista opetuskokemusta ja/tai kasvatustieteiden opintoja. Osalla oli kokemusta verkko-opiskelusta. Ensimmäisessä aktorit odottivat mentorointiohjelman kehittävän tiedonhankinnan koulutustilanteiden "haltuunoton" taitoa: tuntirakenteiden suunnittelua, ajankäyttöä, asiasisältöjen käsittelyn logiikkaa jne.

## Hankkeen arviointi

Vuodenvaihteessa 2004-2005 näytti siltä, että ainakin osalla pareista mentorointiprosessi oli päättymässä. Hankkeeseen osallistujille lähetettiin palautekysely. Yhteisinä kysymyksinä olivat: saavutettiinkö tavoitteet, minkälaisia ongelmatilanteita tuli vastaan, miten arvioitiin ohjelmaa varten laadittua tukimateriaalia sekä tuen riittävyyttä ja laatua. Myös hiljaisen tiedon dokumentointia ja mentorointiin käytetyn ajan määrää kysyttiin molemmilta ryhmiltä.

Palautteen perusteella sekä mentorit että aktorit pitivät tällaista perehdyttämishjelmaa onnistuneena. Joillakin pareilla prosessi oli vielä kesken, joten he katsoivat, etteivät he vielä palautteenkeruuvaiheessa olleet saavuttaneet tavoitteitaan. Mitään suurempia ongelmia ei tullut vastaan aikapulaa lukuun ottamatta, joka mainittiin useimmissa vastauksissa. Intranetissä olevaa tukimateriaalia pidettiin riittävänä, mutta suurimmaksi osaksi mentoroinnissa esiin nousseet kysymykset hoidettiin kahdenkeskisellä keskustelulla. Hiljaisen tiedon dokumentoinnin välttämättömyys tiedostettiin mutta tähän mennessä tiedonkeruuta ei ole päästy aloittamaan.

Mentorit olivat käyttäneet aikaa ohjaukseen ja keskusteluihin muutamia tunteja. Aktoreiden oli vaikeampi arvioida kokonaisajankäyttöään, kuinka paljon oli kulunut opetusten seuraamiseen, itsenäiseen perehtymiseen, opetuksen suunnitteluun jne., mutta se oli useimmilla 8-15 tuntia.

Aktoreita pyydettiin kuvaamaan omien pedagogisten, tieto- ja viestintätaitojensa sekä substanssiosaamisensa (= oman tieteenalan tiedonhankintataitojen) kehittymistä mentorointiprosessin aikana. Useimmat arvioivat pedagogisten taitojensa vahvistuneen, ja opetuksen ja ohjauksen vuorovaikutustilanteissa oli koettu onnistumisen elämyksiä. Opetustyö ei ollut kenellekään täysin vierasta, ja kokemukset olivat positiivisia. Tieto- ja viestintätaidot arvioitiin tiedonhankinnan opetuksen vaatimuksiin nähden riittäviksi. Oman tieteenalan tiedonhankintataitojen koettiin yleisesti kehittyneen huomattavasti ohjelman aikana, mutta hallinnan varmuutta ja jatkuvaa tietojen päivitystä kaivataan.

Hankkeeseen osallistuneista mentoreista ja aktoreista muodostui toimivia työpareja, ja molemmat osapuolet hyötyivät yhteistyöstä. Mentoreita oli ohjelman alkaessa kehoitettu pyytämään aktoriltaan palautetta omasta opetuksestaan.

Mentorointia pidettiin yleisesti soveltuvana myös muuhun kirjastomme toimintaan ja suositeltavana erityisesti hiljaisen tiedon siirtämisen ja dokumentoinnin työvälineenä. Mentorointiin pitää varata tarpeeksi aikaa ja tavoitteet määritellä etukäteen selviksi, jotta ohjelma onnistuisi.

## Loppupäätelmiä

Mentorointiohjelmalle asetettu yksi välitön tavoite toteutui; kirjaston koulutusresurssit vahvistuivat, ja akuutteja opettajavajeita saatiin heti korjatuksi. Uuteen tutkintorakenteeseen siirryttäessä kirjaston kouluttajien kokonaistarve on kuitenkin arvioitava ja henkilöresursointi suunniteltava pidemmälle aikavälille siten, että kaikilla tieteenaloille on nimetty asiantunteva vastuuopettaja. Mentorointia voidaan edelleen hyödyntää kouluttajien ohjauksessa.

Kirjaston [verkkokurssitarjonta](#) lisääntyy jatkuvasti, ja aineistot ovat käytettävissä avoimesti kirjaston sivustosta. Verkkokurssien käyttö eri tieteenalojen tiedonhankinnan opetuksessa ei tietenkään vähennä opettajaresurssien kehittämispainetta.

Yhteistyö tieto- ja viestintätekniikan opetuksessa on käynnistynyt kevätlukukaudella 2005 Jyväskylän yliopiston atk-keskuksen ja kirjaston kesken, jolloin ne ovat alkaneet tuottaa yhteistä, muun muassa tiedonhakuun, viitteidenhallintaan ja tekstinkäsittelyyn liittyvistä vinkeistä koostuvaa koulutuspakettia. Lähivuosina Jyväskylän yliopiston kampuksille perustettavat oppimiskeskukset tulevat lisäämään käytännön yhteistyötä tieto- ja viestintätekniikan aloilla sekä eri tuki- ja ohjauspalveluissa toimivien yksiköiden välillä.

### Lähteet:

Ikonen, Maija & Pääkkönen, Leila, Mentorointi - tavoitteellista keskustelua työn kehittämiseen. Signum 2004: no. 6, s. 19-21.

Juusela, Tuulikki & Lillia, Tuula & Rinne, Jari, Mentoroinnin monet kasvot. Helsinki : Yrityskirjat, 2000.

Tietopalvelu-lehti 17 (2003): no. 3.

Vainio, Leena, Tietostrategia. Teoksessa: Kouluttajana verkossa : menetelmät ja tekniikat / Jorma Saarinen (toim.). Hämeenlinna : Hämeen ammattikorkeakoulu, 2002. S. 36-39.

Yliopisto- ja korkeakouluopettajan käsikirja / Sari Lindblom-Ylänne, Anne Nevgi (toim.). Porvoo : WSOY, 2003.

Mirja Laitinen  
Tietopalvelupäällikkö  
Jyväskylän yliopiston kirjasto