

Kasvu johtajuuteen: opiskelija, nuori johtaja, mentori

Jaana Loipponen, Joni Makkonen

Lahden ammattikorkeakoulu

Liiketalous, Johtaminen ja viestintä

14.10.2009, Amk ja ammatill. tutkimus



Aiheemme tarkentuu

- Mentorointiin
- Johtajuuden kehittämiseen
- Ammatillisen kehittymisen näkökulmasta

Teemasessiossa
Toiminnan teorialähtöinen
työelämän kehittäminen



Ammatillinen kehittyminen

Jaana Loipponen: Joni, mitä sinulle tarkoittaa ammatillinen kehittyminen?

Joni Makkonen: Johtamisen ja viestinnän opiskelijana ymmärrän ammatillisen kehittymisen hyvin pitkälle henkisenä kasvuna omaan ammattiini.



Ammatillinen tavoite

JL: Mikä on ammatillinen tavoitteesi?

JM: Tavoitteeni omaan tulevaan uraani on, että pääsisin joskus johtamaan. Siihen tuo erinomaista kokemusta uuden oppiminen eri organisaatioista ja ihmisten tuntemuksista siitä, kuinka heitä johdetaan.



Miten tukea tavoitteellista ammatillista kehittymistä?

- Tausta: Johtamisen ja viestinnän suuntautumisen kehittäminen
- Toimintafilosofia:
 - **Pois mukavuusalueelta**
 - sekä opiskelijat että ohjaajat
- Kysymys: Miten?
- Vastaus ja tavoite: Työmuodot.



Ammatillisen kehittymisen työpaja ja mentorointi

- Ylikurssinen ja ohi valmistumisen kaari:
 - opiskelija–nuori johtaja–mentori
- 2,5-vuotinen työpaja-muotoinen kurssi (5 op)
- opiskelijat mukaan 2. vuoden syksyllä
- mentorit työelämästä ja 2 opettaja-ohjaajaa
- avoin ja luottamuksellinen ammattiin kehittymistä tukeva kokonaisuus, jossa samalla hioutuvat verkostoitumisen ja kommunikoinnin taidot



Esityksen rakenne

- 1) Mentoroinnin hyödyt opiskelijalle
 - a) Odotukset mentoroinnista
 - b) Odotukset mentoreilta
 - c) Odotukset itseltä
 - d) Tavoitteet ja sovellukset
- 2) Mentorointi ja johtajuus tutkimuksellisesta työelämän kehittämisen näkökulmasta



1 Mentoroinnin hyödyt opiskelijalle



1a "Elämänoppia"

Odotukset mentoroinnista

JL: Mitä haet mentorityöskentelystä?

JM: Mielestäni ei voi sanoa mitään yksittäistä asiaa, mitä tästä mentorityöskentelystä haetaan, vaan elämänoppia, joka mahdollistaa henkistä kehittymistä ja valmiuksia opiskelijan kriittisessä vaiheessa sekä valmiutta työelämään.



"Sen oman jutun löytäminen"

SR: Haen suhteita työelämään mentorien kautta, "jalka oven väliin"- tyyllillä. En kuvittele, että kaikki annettaisiin tarjottimella, vaan että me itse muodostaisimme vähitellen suhteita.

Lisäksi haluaisin apua sen oman jutun löytämiseen.



”Toivottavasti kurssista olisi hyötyä työmaailmaan siirryttäessä”

MK: Tässä taloustilanteessa tulee mietittyä, että mihinkähän valmistumisen jälkeen oikein joutuu, joten kaikki lisätieto työnhakuun liittyvissä asioissa on tervetullutta. Lisäksi toivon hyviä verkostoja.



”Miten koko ruletti siellä toimii”

AK: Millä säännöillä siellä
[työelämässä] pelataan ja miten
ylipäättänsä koko ruletti siellä
toimii, koska liike-elämässä ei
mennä kouluoppien mukaan ja se
on varmaa se.



1b "Uravalinnat"

Odotukset mentoreilta

JL: Mitä odotat mentoreilta?

MK: Mentoreilta haluaisin saada syvällisemmin tietoa heidän taustoistaan ja uravalinnoistaan. Eryityisesti haluaisin kuulla millaisia valintoja he ovat tehneet ennen työelämää sekä työelämän aikana ja mikä heitä on motivoinut valintoihinsa. Tätä tietoa voisi hyödyntää omissa uravalinnoissa.



1c "Itsenäinen pohdinta" Odotukset itseltä

JL: Miten haluat tehdä työtä oman itsesi kanssa?

SR: Uskon omaan itsenäiseen pohdintaan. Kyseenalaistan jatkuvasti mihin suuntaan olen menossa nykyisessä työssäni, pidän silmällä työmarkkinoita, keskustelen lähipiirissäni pidemmän työuran omaavien ihmisten kanssa ja tosissani yritän löytää ne kohdat omassa osaamisessani, joihin minun tulee panostaa.



MK: Itsenäisesti, yksin omassa rauhassa. Niin että opin itsestäni jotain joka hyödyttää minua tulevaisuudessa.

AK: Monipuolisesti, haastavasti, stressaamatta ja positiivisella asenteella.



Id "Usko siihen, että osaan ja pärjään"
Mitä tavoitellaan?

JL: Mikä on tavoitteesi kurssia koskien?

HG: Toivon että kurssilla olo kehittää ammatillista itsetuntoani ja myös uskoani siihen, että osaan ja pärjään. Pysin kehittymään ennen kaikkea suhteessa itseeni, enkä suhteessa muihin. Olennaisia kehittymisalueita minulla on tällä hetkellä ammatillisen osaamisen kehittämisen, ja itsetunnon ja rohkeuden kasvattaminen ammatillisissa asioissa.



En odota, että tällä kurssilla pääsen kaikesta osaamattomuudestani eroon. Lähinnä yritän opetella, miten selvitä sen kanssa, hyväksyä puutteet itsessään, ja pyrkiä kehittymään itse tärkeiksi näkemissään osa-alueissaan.



2 Mentorointi ja johtajuus tutkimuksellisesta työelämän kehittämisen näkökulmasta



Reflektio

- Mieli ja merkitys työhön toimintaa pohtimalla
- *reflection-in-action*, tapa tuottaa tietoa ja ratkaista ongelmia
- reflektiivisen toiminnan teoria ja itsereflektoinnin taito
 - The Reflective Practitioner Schön (1983)
- ammattitaito on usein hiljaista tietoa
- tietomme sisältyy toimintaan (*tacit knowing-in-action*)

» Schön, D.A. 1983. The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action. New York: Basic books.



Dialogi ja vastavuoroisuus

- Kaiken toiminnan tarkoitettua mieltä on mahdollista ymmärtää osuvimmin ja monipuolisimmin vastavuoroisessa messuhteessa
- Näkökulma ihmiseen osana sosiaalista maailmaa, dialogin keinoin
- ymmärtävä sosiologia viitekehyksenä
 - Schütz, Alfred 2007/1932. Sosiaalisen maailman merkityksekkäs rakentuminen. Johdatus ymmärtävään sosiologiaan. Tampere: Vastapaino.



Ymmärtäminen ja tulkinta

- Eeva Peltosen (1997) mukaan ymmärtäminen ja tulkinta ovat dialogisia
- tutkijan on arvioitava omia lähtökohtiaan, ennakkoasenteitaan ja ennakkoluuloja, jos tutkija antautuu avoimeen dialogiin tulkittavan aineistonsa kanssa
- ennakkokäsityksiä on oltava, jotta aineistoon voi ylipäättään tarttua
- niistä on oltava tietoinen ja refleктоitava tutkimusprosessin kuluessa

» Peltonen 1997, 97–98



Miten voi kehittyä nyt johtajuuteen sitten kun?

- Miten johtaja hankkii johtamisymmärryksen, kasvaa ja kasvattaa itseään johtajuuteen?
- Miten johtajuuteen voi valmentautua, kun ei ole johtaja; Mitä malleja itse seuraa ja mitä niistä poimii itselleen?
- Mitkä valinnat ja ominaisuudet vievät johtajaksi?
- Missä suhteessa ovat johtajuuden mallit ja käytännön johtaminen?



Miksi?

- johtajien on pystyttävä sopeutumaan alati kasvavaan tiedon virtaan, hankkimaan asiasta syvempi ymmärrys, joka auttaa jäsentämään suunnatonta tiedon määrää (Morgan 1997)



Young Manager–Kasvu johtajuuteen Tutkimus- ja kehittämishanke

- Hankkeen tavoitteena on tunnistaa ja kehittää käytäntöjä siihen, kuinka tuetaan nuoren johtajan tai johtajaksi aikovan kasvamista johtajuuteen.
- vuorovaikutukselliset ja havainnoivat menetelmät ja niiden innovatiivinen soveltaminen



Johtajuuden opiskelu ja mentorointi

JL: Miten näet mentoroinnin ja johtajuuden yhteyden?

JM: Oma mentorini ei ole esimiesasemassa, mutta se ei heikennä sitä, mitä voin saada tästä itselleni. Alaisasemassa olevat tietävät hyvin, milloin heitä kohdellaan oikein ja milloin väärin sekä itse huomaavat tilanteet, miten heistä itsestään saa enemmän irti.



Tahto ja kvaliteetti

- "Tahto ei yksin riitä, tarvitaan opiskelua. Hän [Kaija Saariaho] oli asettanut kvaliteetin vaatimuksen itselleen ja tiesi tarkkaan, mikä ei riitä ja mikä ei kelpaa."
 - » Paavo Heininen, Saariahon sävellyksen professori Sibelius-Akatemiassa
 - » HS 11.10.2009



Id "Itsevarmuus ja motivaatio"

Tavoitteet ja sovellukset

JL: Miten sovellat oppimaasi omaan opiskeluusi ja työhösi?

LL: Parhaiten opin virheistäni ja ongelmatilanteista. Haluan siis haasteellisia tehtäviä. Uskon, että soveltaisin oppimaani opiskelussa siihen, että tekisin tehtävät huolellisimmin ja ajoissa. Työssä uskon, että itsevarmuus ja motivaatio lisääntyy.



JL: Mitä arvelet oppivasi?

JM: Jokaisella mentorilla on oma taustansa ja omat kokemuksensa, jollaisia ei ole kenelläkään ja jokaisella opiskelijalla on omat henkilökohtaiset tavoitteensa ja suunnitelmansa, joten lopputulos ei ole mikään ihan yksiselitteinen asia.

